Modelo de Formación Político Humanista por Competencias del Partido Acción Nacional



SECRETARÍA
FORMACIÓN
Y CAPACITACIÓN
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

Margarita Martínez Fisher
Jaime Martínez Flores
Eduardo Martínez Angel
María José Martínez Angel

Índice.

1. Introducción. 6
2. Planteamiento del Problema. 10
3. Alternativa de Solución. 12
4. Modelo de Formación por Competencias. 14
    4.1. Desarrollo del Modelo de Investigación Diagnostica. 14
5. Marcos Organizacionales. 20
    5.1. ¿Qué es un marco Organizacional? 21
    5.2. ¿Cómo se construye un Marco Organizacional? 25
6. Competencias. 27
    6.1. ¿Qué es una Competencia? 28
    6.2. ¿Cómo se Construye una Competencia? 29
    6.3. Gestión del Talento Humano por Competencias. 29
7. Modelo Formativo por Cargos. 31
    7.1. Panista. 32
8. Cargos Endógenos. 43
    8.1. Formador. 44
    8.2. Militante. 56
    8.3. Comisión Organizadora. 70
    8.4. Sub Comité. 81
    8.5. Comisión Permanente Estatal. 99
    8.6. Consejero Estatal. 118
    8.7. Comisión Permanente Nacional. 137
    8.8. Consejero Nacional. 156

8.9. Secretario General del Comité Directivo Municipal. 174
8.10. Secretario General del Comité Directivo Estatal. 193
8.11. Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional. 212
8.12. Secretario del Comité. 230
8.13. Presidente del Comité Directivo Municipal. 253
8.14. Presidente del Comité Directivo Estatal. 277
8.15.Presidente del Comité Ejecutivo Nacional. 302
9. Cargos Exógenos. 329
9.1. Secretarios de Gobierno. 330
9.2. Diputado Local. 364
9.3. Diputado Federal. 386
9.4. Senador. 403
9.5. Regidor. 421
9.6. Síndico. 434
9.7. Presidente Municipal. 459
9.8. Gobernador. 486
9.9. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos. 517
10. Cargos Coyunturales. 547
10.1. Candidato Panista. 548
10.2. Coordinador General de Campaña. 566
10.3.Coordinador de Propuestas Electorales. 588
10.4. Coordinador de Comunicación Política. 598
10.5. Coordinador de Comunicación Digital. 618
10.6 Coordinador de Promoción del Voto. 633
10.7 Operador Territorial de Promoción del Voto 653

10.8. Coordinador de Ejercito Electoral. 666
10.9. Tesorero de Campaña. 682
10.10. Coordinador Financiero. 694
10.11. Coordinador Jurídico Electoral. 711
10.12. Coordinador de Marketing Electoral. 721
10.13. Promotor del Voto 737
11. Cargos Estructura Electoral. 746
11.1. Capacitador Electoral. 747
11.2. Coordinador Distrital de Capacitación Electoral. 772
11.3. Coordinador Estatal de Capacitación Electoral. 797
11.4. Coordinador Distrital de Estructura Electoral. 822
11.5. Coordinador Estatal de Estructura Electoral. 844
11.6. Representante de Casilla. 866
11.7. Representante General. 877
12. Cargos Jurídicos. 895
12.1. Coordinador Jurídico Electoral. 896
12.2. Coordinador Jurídico del CDE. 907
12.3.Representante ante el Consejo Local del INE. 926
12.4. Representante ante el Consejo General del OPLE. 948
12.5. Representante ante la Comisión Local de Vigilancia. 967
13. Metodología. 981
14. Piezas Formativas Básicas. 998
14.1 Habilidades. 999
14.2 Actitudes. 1139
15. Diccionario de Competencias. 1248
16. Glosario de Términos. 1260
17. Bibliografía. 1264

INTRODUCCIÓN.

1. Introducción

Quienes son responsables de procesos educativos, ya sea en la docencia en general o en la formación política específica, enfrentan retos como nunca antes.

La posmodernidad -como transición del modelo cultural fundado en la razón, pero que desconfía de ella sin saber a qué aferrarse para fundar qué es la verdad o el bien- nos reta profundamente al modelo tradicional de educación como lo habíamos concebido.

Nuestro mundo -líquido, como lo describe el sociólogo Zygmund Bauman (2007)- carece de certezas. La pérdida de la fe en la razón, como ordenadora del mundo y de las relaciones sociales, genera una situación en donde se valoran las emociones, las sensaciones, las experiencias, el sentido común. No encontramos forma de afirmar qué es la verdad o qué es el bien, la verdad depende de cada quien de forma relativa y el bien es lo que alcanza a aprobarse por mayoría en un órgano parlamentario.

Se van ablandando, rompiendo los vínculos sociales sólidos que habíamos construido alrededor de ideologías y utopías -el matrimonio y el contrato laboral como ejemplos de largo alcance- y surge una sociedad individualista que no le da valor al pasado pero no tiene ninguna certeza de futuro. Es el hoy lo que se vive y se siente, el presente es la única realidad.

La educación -siguiendo a Bauman (2007)- se enfrenta a la crisis de la posmodernidad.

El tiempo era concebido como infinito y hoy lo vivimos infinitamente insuficiente.

No nos alcanza el tiempo para nada.

Vivimos lo que él denomina el síndrome de la impaciencia (Bauman, 2007), esperar es perder, los poderosos, los ricos son quienes pueden brincarse el tiempo, son privilegiados.

La educación se concibió originalmente como un proceso continuo, de largo alcance, que producía conocimientos duraderos, para siempre. Nunca se completa, siempre hay más que aprender.

Hoy el mundo de la educación necesita entender que las personas buscan una gratificación instantánea, no hay futuro posible, solo existe hoy. Las personas ya no necesitan acumular conocimientos, necesitan desaprender, aprender a olvidar y adaptarse porque el cambio es complejo.

Se valora más la personalidad que el conocimiento, la información es inabarcable, las organizaciones se desmontan con facilidad. Dice Bauman (2007) que la educación debe dejar de enseñarnos a bucear en las profundidades del océano y nos debe enseñar a surfear para sortear este mundo líquido, móvil, inestable, sin certezas.

No hay tiempo, no tenemos tiempo para educarnos, el proceso debe ser instantáneo, acotado, ameno, ligero, específico, inmediato.

El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como fundamento y fin a la persona, cada persona, y es labor de quien facilita y promueve el conocimiento entender con empatía la realidad y la experiencia de quien se encuentra en proceso de aprendizaje para generar una experiencia significativa que logre cambiar su actitud.

Un elemento central de nuestros retos, no solo electorales sino a futuro como organización política, se encuentra en la pérdida de nuestra identidad frente a los ciudadanos -hoy muchos quieren vernos iguales a otras opciones políticas- porque en ocasiones han existido o existen conductas en el servicio público y en la vida partidista que no coinciden con la ética fundamental del Humanismo Trascendente.

Un elemento de pérdida de identidad tiene que ver con la formación de la membresía del partido: militantes, dirigentes, funcionarios y legisladores. Es la formación política un elemento

fundamental -no el único- para recuperar y clarificar la identidad del partido.

A partir del planteamiento de nuestro presidente nacional, Ricardo Anaya, nos hemos dado a la tarea, en la Secretaría Nacional de Formación y Capacitación, de generar el Modelo de formación política humanista por competencias.

El reto no es sencillo, la educación en general está viviendo un momento crítico. La formación política no escapa a ello. Pero debemos enfatizar que no tener un partido con militantes convencidos de los valores que nos caracterizan, genera falta de identidad y repercusiones de todo tipo a sortear.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

2. Planteamiento del Problema

Ante una patente falta de identidad y mística doctrinal dentro del Partido Acción Nacional por la existencia de la política liquida, se ve afectada la conducta en la vida

partidista o en el ejercicio público de los panistas, lo que genera una serie de comportamientos no afines al PAN y que sus miembros no se distingan como panistas, sino como políticos sin identidad que podrían pertenecer a cualquier partido, asiduos a las malas prácticas políticas, a la toma de decisiones alejadas de la doctrina y a no buscar el bien común para el país. Los partidos políticos tuvieron la peor calificación entre las instituciones públicas de la nación, según un estudio realizado en por Consulta Mitofsky (2015): fue de 4.9 de 10 puntos.

Entre panistas, el sentido de pertenencia, cooperación, lealtad y compromiso no se dirige necesariamente hacia el partido, sino hacia el líder que lo invitó a afiliarse y colaborar, usualmente bajo la promesa de un sueldo o cargo dentro del gobierno. Este fenómeno origina al menos dos tipos de panistas: aquellos comprometidos con su militancia y que por lo general llevan años aportando generosa y desinteresadamente al partido, y, los panistas que responden a los intereses personales y de grupo, que no colaboran sin recibir algo a cambio, ya los que los conceptos doctrinales son tan vagos y poco significativos que se pierden en su imaginario como una herramienta fútil sin aportación a la decisión de su líder o jefe.

La problemática no radica en el método por el cual el ciudadano llegó al partido, sino en los comportamientos adoptados una vez establecida su participación en el PAN, pues es intrínsecamente similar al de su líder debido a su nula o baja formación, generando prácticas de poder que no son acordes con la cultura institucional centrada en los Principios de Doctrina del partido.

Alternativa de Solución.

3. Alternativa de Solución

La formación por conocimientos, habilidades y actitudes es un elemento clave para desarrollar valores organizacionales expresados en la práctica habitual de los militantes.

Construir un modelo por competencias humanistas en forma sistémica, que integre los distintos roles en Acción Nacional tanto en los cargos dentro del partido como en la función pública, permitirá fortalecer la identidad partidista y traducirse en conductas acordes a los principios doctrinales.

Lo anterior nos conduce al siguiente planteamiento: Si Acción Nacional genera un sistema de formación y capacitación para miembros activos, miembros adherentes y para la sociedad, a través de un modelo de competencias humanistas, podrá desarrollar en ellos valores que incidan en la conducta habitual y fortalezcan la identidad partidista a través de acciones coherentes con los principios de doctrina.

Modelo de Formación por Competencias.

4. Modelo de Formación por Competencias.

4.1 Desarrollo del modelo de investigación diagnostica.

Para identificar y crear los marcos organizacionales de la institución, las habilidades y actitudes involucradas en el desarrollo de las tareas y su óptimo desempeño, se analizaron los principales cargos en la vida interna y externa del Partido Acción Nacional. Se dividieron los cargos en 5 categorías endógenos, exógenos, coyunturales, estructura electoral y jurídicos. (figura 1).

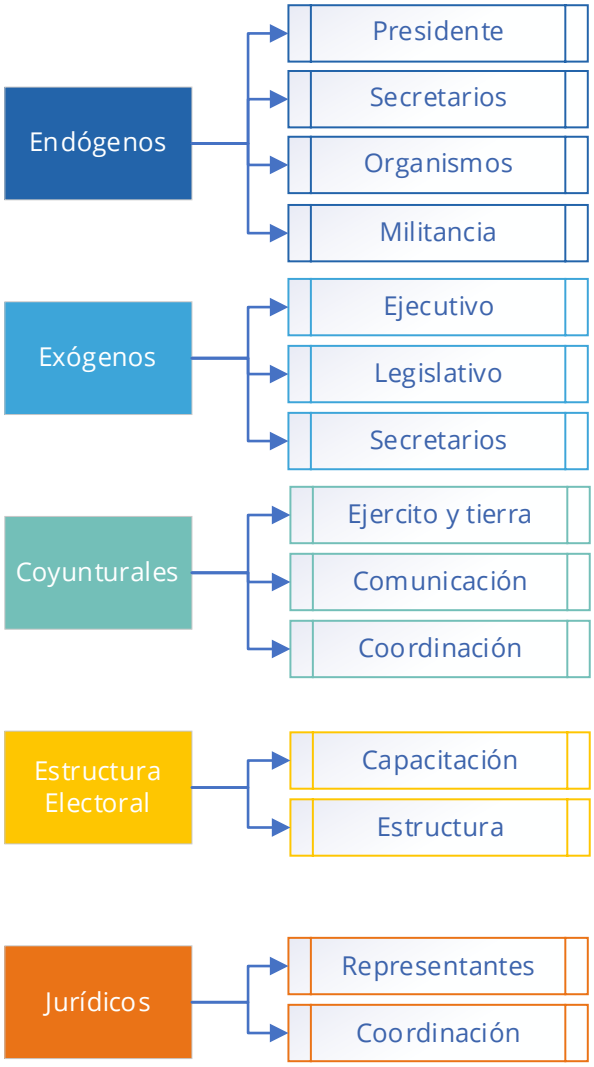


Figura 1: División de Cargos.

Los cargos endógenos son aquellos que pertenecen a la estructura oficial del partido e inciden desde su área de acción en la vida interna del partido. Estos, a su vez, fueron divididos en cuatro subcategorías:

- Presidentes del partido
- Secretarios
- Organismos
- Militancia

Los cargos exógenos son aquellos que están en la función pública e inciden en la vida del país. Estos, a su vez, fueron divididos en tres subcategorías:

- Ejecutivo
- Legislativo
- Secretarios

Los cargos coyunturales son aquellos que se desempeñan sólo cuando existen procesos electorales en marcha y por ende al término de la elección suelen desaparecer o relegarse a un segundo plano. Estos, a su vez, fueron divididos en tres subcategorías:

- Ejercito y tierra
- Comunicación
- Coordinación

Los cargos de estructura electoral se dan, al igual que los cargos coyunturales durante el proceso electoral y se diferencian en su naturaleza de carácter jurídico. Estos, a su vez, fueron divididos en dos subcategorías:

- Capacitación
- Estructura

Los cargos Jurídicos son aquellos que tienen como objetivo representar al partido frente a

los organismos electorales a nivel federal y estatal. Estos, a su vez, fueron divididos en 2 subcategorías:

- Representantes
- Coordinación

El orden de los distintos cargos en las distintas categorías, y, sus respectivas subcategorías, se diseñó con la finalidad de hacer un análisis más ordenado y congruente para la construcción de los marcos organizacionales. Es importante aclarar que, aun agrupados, cada uno tiene diferentes funciones y grados de acción o influencia; por lo tanto, se analizaron de forma independiente.

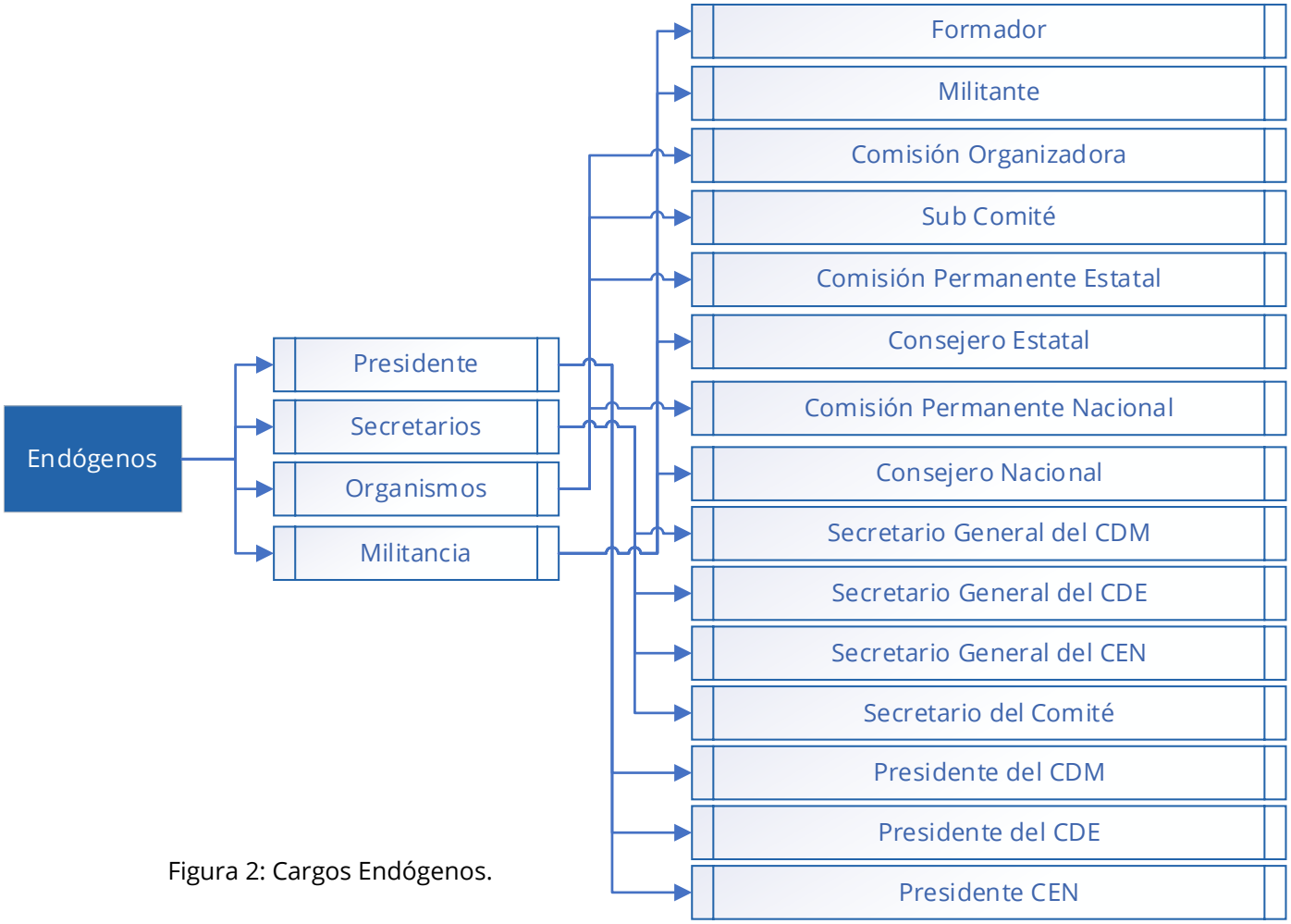


Figura 2: Cargos Endógenos.

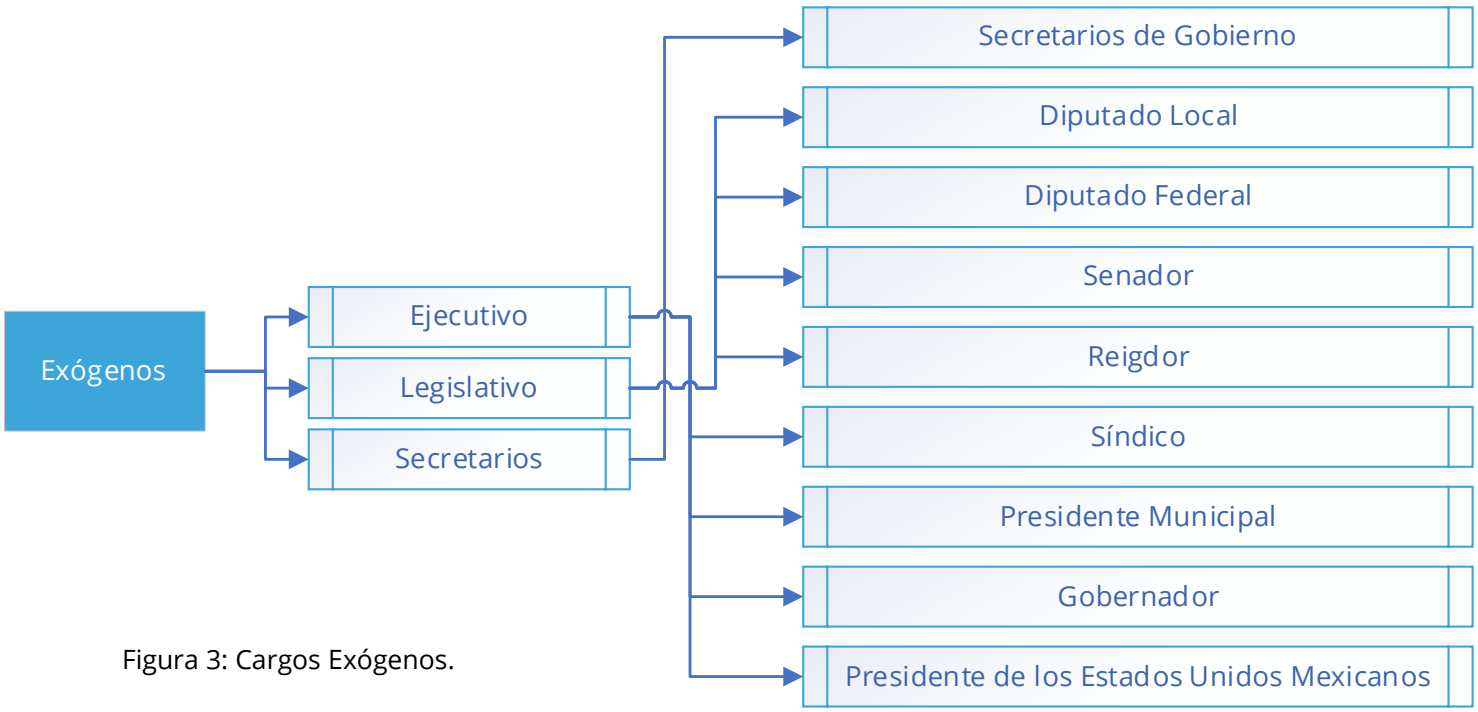


Figura 3: Cargos Exógenos.

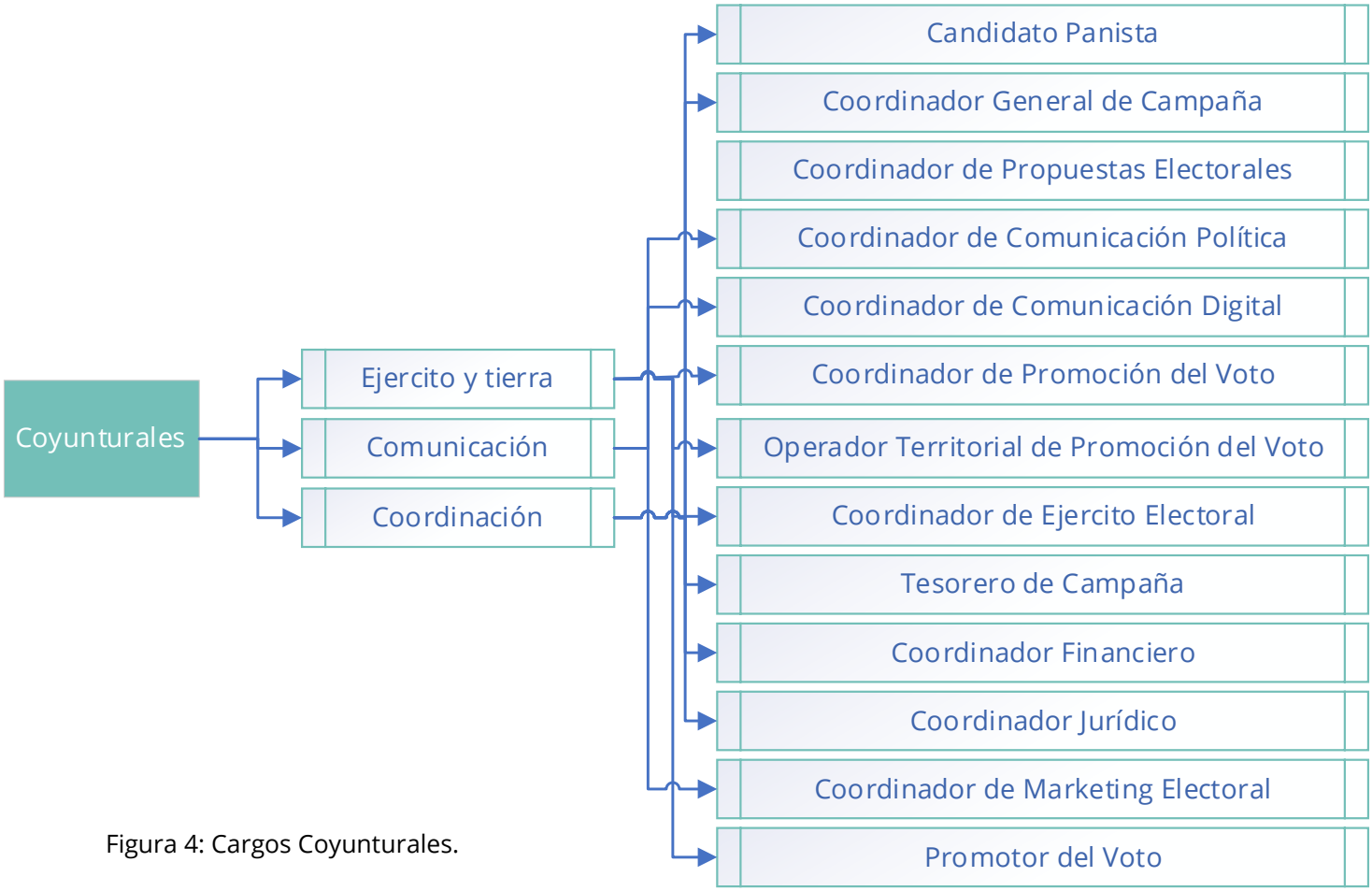


Figura 4: Cargos Coyunturales.

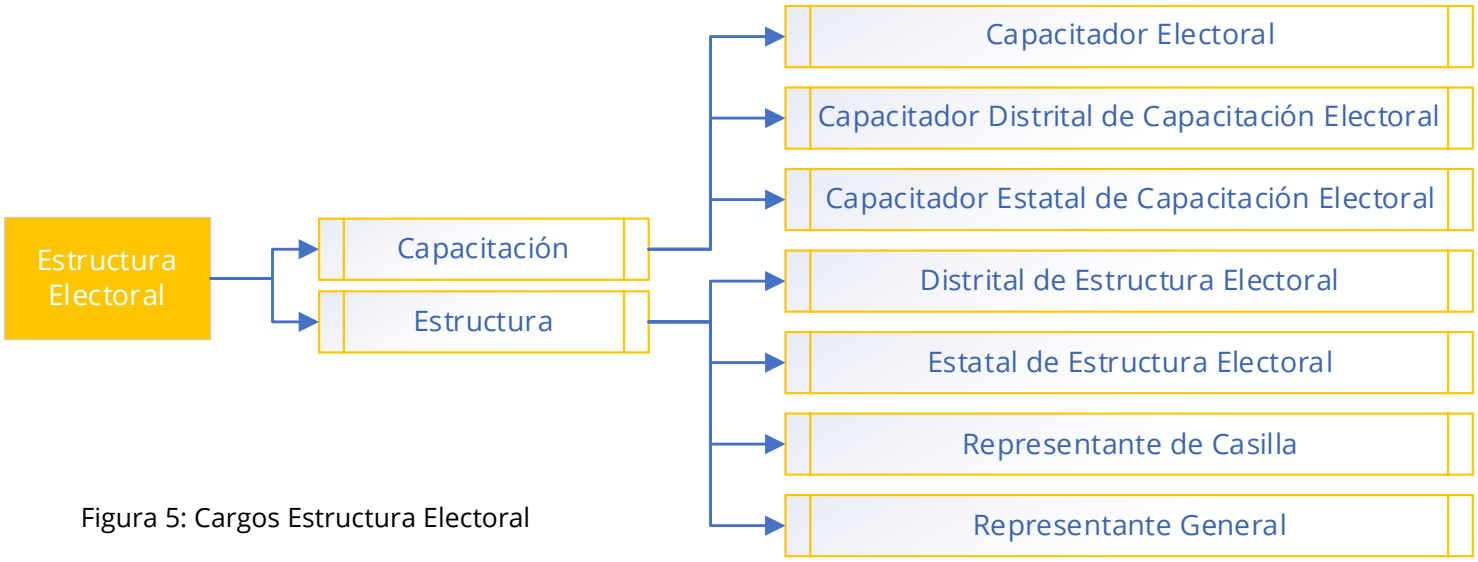


Figura 5: Cargos Estructura Electoral

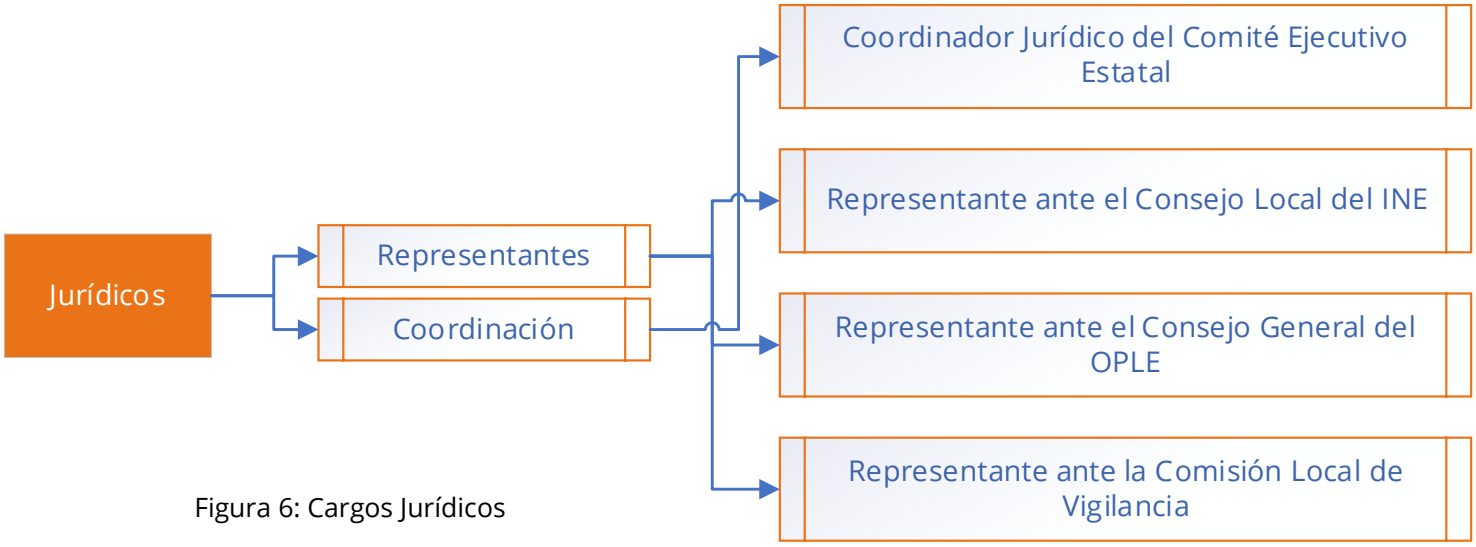


Figura 6: Cargos Jurídicos

MARCOS ORGANIZACIONALES.

5. Marcos Organizacionales

5.1 ¿Qué es un Marco Organizacional?

El enfoque o pensamiento sistémico tiene sus orígenes en la teoría general de sistemas (TGS) estudiada por Ludwig Von Bertalanffy (1976, 94). Procura derivar conceptos característicos de totalidades organizadas para aplicarlos a fenómenos concretos y se trata de una alternativa que abarca una amplia variedad de métodos, herramientas y principios orientados a examinar la interrelación de fuerzas que forman parte de un proceso común; brinda los elementos conceptuales o principios necesarios para que el planificador comprenda los múltiples procesos que debe desarrollar la organización y lo capacita para considerar mejor la naturaleza de los problemas que debe resolver. La teoría de sistemas permite reconceptualizar los fenómenos dentro de un enfoque global para lograr la interrelación e integración de los aspectos o premisas básicas de que todo sistema abierto tiene un insumo, un proceso y un producto; que es una unidad autónoma y está relacionado con otro sistema de un orden superior; que es capaz de adaptarse y de sobrevivir en su ambiente característico y que mantiene un continuo intercambio de materia, energía e información con el ambiente. Para Henry Marín (2001, 56), el enfoque sistémico insiste en la interdependencia de todas las unidades funcionales de la institución. Inclusive, muchas desviaciones en los resultados de una unidad funcional o de un cargo dependen de las desviaciones y los resultados de otras direcciones o cargos en la institución; es por esto que la evaluación del rendimiento y de las responsabilidades tendrá que evolucionar hacia enfoques y sistemas cada vez más integrales y participativos.

Concepto de Sistema.

La palabra sistema tiene muchas connotaciones. Un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes; un grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado

y cuyo resultado es mayor que el resultado que las unidades podrían tener si funcionaran independientemente. Val Pardo (1997, 13) afirma que el concepto de sistema permite una mejor comprensión de la organización estudiándola como un todo, a la vez que las interrelaciones entre partes y las relaciones con el medio. El ser humano, por ejemplo, es un sistema que consta de varios órganos y miembros, y solamente cuando estos funcionan de modo coordinado, el hombre es eficaz. De igual manera, se puede pensar que la institución es un sistema que consta de varias partes interactuantes.

Un sistema es un todo organizado o complejo, un conjunto o combinación de partes formando un todo complejo o unitario: un conjunto de partes y objetivos que interactúan como un todo, cada uno bajo la influencia de ciertas fuerzas en alguna relación definida. La definición de sistema depende del interés de la persona que pretende analizarlo. Una organización, por ejemplo, podrá entenderse como un sistema o subsistema o incluso un suprasistema, dependiendo del análisis que se quiera hacer; el sistema tendrá un grado de autonomía mayor que el subsistema y menor que el suprasistema. Por tanto, es cuestión de enfoque. Así, un departamento puede considerarse como un sistema compuesto por varios subsistemas -secciones o sectores- e integrado en un suprasistema -la institución-; también puede considerarse como un subsistema compuesto por otros subsistemas -secciones o sectores., que pertenece, a su vez, a un sistema -la institución-, e integrado en un suprasistema -el entorno-. Todo depende del enfoque de análisis, pero generalmente el término sistema se utiliza en el sentido de sistema total.

Los componentes necesarios para la operación de un sistema total se denominan subsistemas; a su vez, estos están compuestos por la reunión de subsistemas más detallados. Así, tanto la jerarquía de los sistemas como el número de subsistemas dependen de la complejidad intrínseca del sistema total. Los sistemas pueden operar simultáneamente en serie o en paralelo.

No hay sistemas fuera de un medio específico: ellos existen en un medio y son condicionados por él. El medio es el conjunto de todos los objetivos que, dentro de un límite específico, pueden tener alguna influencia sobre la operación del sistema. Los límites son la condición ambiental dentro de la cual debe operar el sistema.

La organización como sistema

La descripción del sistema abierto es exactamente aplicable a una organización empresarial. Una empresa es un sistema creado por el hombre, que mantiene una interacción dinámica con su ambiente, ya sea con los clientes, los proveedores, los competidores, las entidades sindicales, los órganos gubernamentales o muchos otros agentes externos. Influye sobre el ambiente y recibe influencias de éste. Además, es un sistema integrado por diversas partes relacionadas entre sí, que trabajan en armonía unas con otras, con el propósito de alcanzar una serie de objetivos, tanto de la organización como de sus participantes. Para comprender a la organización como un todo, hay que visualizarla como un sistema. Un sistema es un conjunto de elementos interactuantes que adquiere insumos del ambiente, los transforma y descarga su servicio en el ambiente externo. La necesidad de insumos y productos refleja su dependencia del ambiente. Los elementos interactuantes significan que las personas y los departamentos dependen uno del otro y deben trabajar conjuntamente.

Respecto a lo anterior, Vergara (1999, 3) dice: “La organización entendida como sistema implica una unidad articulada cuyos componentes se relacionan entre sí para el logro de un objetivo global y superior. Las interacciones entre los componentes generan resultados y desempeños que ninguno de ellos por sí mismo podría desarrollar”.

Los insumos o entradas de un sistema de una organización incluyen a los empleados, materias primas y otros recursos físicos, información y recursos financieros. El proceso de transforma-

ión modifica estos insumos en algo de valor que se puede exportar de regreso al ambiente. Los productos incluyen productos específicos y servicios de clientes y consumidores. También pueden incluir la satisfacción del empleado, la contaminación y otros productos secundarios del proceso de transformación. Una organización como sistema debe interactuar con el ambiente para sobrevivir; consume recursos y exporta recursos al ambiente. No puede sellarse y aislarse. Debe cambiar y adaptarse al ambiente en forma continua.

Los sistemas abiertos pueden ser enormemente complejos. La eficiencia interna es apenas uno de los aspectos y algunas veces un aspecto bastante menor. La organización tiene que encontrar y obtener los recursos necesarios, interpretar y actuar sobre los cambios ambientales, deshacerse de la producción y controlar y coordinar las actividades internas a la luz de las turbulencias e incertidumbres ambientales. Todo sistema que debe interactuar con el ambiente para sobrevivir es un sistema abierto. Chiavenato (1995, 738-742) plantea las siguientes características sistémicas de la organización: Comportamiento probabilístico y no determinístico. Como todos los sistemas sociales, las organizaciones son sistemas abiertos afectados por cambios en sus ambientes, denominados variables externas. El ambiente no tiene, potencialmente, fronteras e incluye variables desconocidas e incontroladas. Por otra parte, las consecuencias de los sistemas sociales son probabilísticos y no determinísticas. El comportamiento humano nunca es totalmente previsible. Las personas son complejas, responden a muchas variables, que son totalmente comprensibles, incluyendo aquellas que pertenecen al autocontrol. Por estas razones, la administración no puede esperar que consumidores, proveedores, agencias reguladoras y otros, tengan un comportamiento previsible.

El marco organizacional es una herramienta para que el dirigente conceptualice el deber ser de su organismo. Está integrado por los enunciados de todos los factores de efectividad a nivel de excelencia. El sistema permite entender la misión, los roles y actividades generales del cargo con la finalidad de tener claridad entre lo que se hace y lo que se debe de hacer.

5.2 ¿Cómo se construye un marco organizacional?

Para esta etapa primero conviene establecer la misión y los roles del organismo o cargo. después, si es factible, para cada rol se deben establecer las tareas y los indicadores de efectividad respectivos. Una vez hecho esto, se procede a definir los insumos y el valor agregado para cada rol en este caso por la particularidad de los cargos los insumos son las habilidades y actitudes necesarios para desempeñar cada tarea.

La misión básica.

Todo organismo se crea para satisfacer necesidades de su medio ambiente. En gran parte su supervivencia depende de su capacidad para lograr esto en forma eficiente. Como en el medio ambiente donde un organismo opera existen diversos géneros de necesidades, éste necesita seleccionar cuáles son las que buscará satisfacer con los servicios que produzca.

Se denomina misión básica de un organismo, al papel específico que busca desempeñar dentro de su medio ambiente como productor de satisfactores. La misión define los géneros de necesidades. Este necesitará seleccionar cuales son las que buscará satisfacer con los servicios que produzca.

Los roles.

Los roles son las estrategias seleccionadas por el organismo productor para satisfacer las necesidades de su medio ambiente, para desempeñar la misión básica mediante la producción de servicios específicos para un tipo de cliente definido. Al enunciado se precisa el tipo de servicios que se produce, así como al cliente típico al que se pretende satisfacer. Mientras que en la misión se habla de necesidades genéricas de clientes genéricos, en los roles se precisan necesida-

des genéricas de clientes genéricos, en los roles se precisan necesidades específicas de clientes específicos que van a ser satisfechas a su vez mediante un servicio específico.

Las tareas.

Estas son las actividades o funciones a ejercer en cada uno de los roles, son el deber ser que contiene cada rol con la finalidad de proveer a su entorno de una manera adecuada.

¿Para qué sirve un marco organizacional?

Esta herramienta conceptual sirve de base fundamental para orientar al personal del organismo hacia los resultados que se necesita alcanzar para ser efectivo y lograr que comprenda la magnitud del valor que debe agregar con las tareas que se realiza.

Contribuye también en la reducción al mínimo de la “curva de aprendizaje” de los dirigentes que ingresen a la institución y la realización de un diagnóstico integral de efectividad que permita conocer en donde deben aplicarse el esfuerzo y los recursos para mejorar el rendimiento del organismo y diseñar las estrategias correspondientes.

Diseñar e implantar la organización con un enfoque de sistema total abierto es otra de las funciones de un marco organizacional, así como implantar un sistema de retroinformación orientado a resultados.

COMPETENCIAS.

6. Competencias

6.1 ¿Qué es una competencia?

El término competencia o competencia laboral remonta su estudio a los trabajos de Talcott Parsons, sociólogo estadounidense que desde 1949 concentra sus trabajos en su teoría sistémica (Valle, 2006). Realizó un esquema que permitía definir una serie de características que enfrentaban los resultados en una tarea contra la procedencia o cuna de la persona. Más adelante, en la década de 1960, David McClelland psicólogo estadounidense considerado el padre del término competencia analizó el desarrollo y la gestión de la motivación humana por comportamientos específicos enfocados a la obtención de buenos resultados cualitativos y cuantitativos. Para McClelland los principales motivadores son la obtención de resultados, el poder en la organización y la pertenencia, estos motivadores combinados con otras características conductuales determinaban la acción de un individuo.

Lyle M. Spencer Sociólogo de la Universidad de Chicago define las competencias como “una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un performance superior en un trabajo o situación” (Valle, 2006). Esto significa que los comportamientos que inciden en la efectividad de la tarea se

vinculan a una característica ya existente en algún grado, por tanto, es observable y medible.

Martha Alicia Alles una de las estudiosas de la gestión del talento humano por competencias más prominentes en América Latina, define las competencias como “características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo" (2002, 7).

Al seguir estos conceptos las competencias son la suma de habilidades, actitudes y conoci-

mientos que son medibles, observables y perduran a través del tiempo (Alles, 2002). Es decir, son características conductuales que condicionan la eficiencia, rendimiento, efectividad y ejercicio de las tareas a realizar. Al ser medibles y observables se puede enseñar, potenciar y entrenar a cualquiera y estos conocimientos perdurarán si la competencia es formada de la manera correcta, de ahí la importancia de formar el talento humano a través de las competencias.

Las competencias se dividen principalmente en dos tipos (Alles, 2002, 18): a) competencia cardinal que son aquellas transversales y que forman la identidad de la organización o bien la más importante para desempeñar un cargo; b) las competencias accesorias son las que facultan al individuo para realizar las tareas contenidas en el rol del cargo.

6.2 ¿Cómo se construye una competencia?

Las competencias se construyen a través de la detección de necesidades de un puesto o cargo y sus tareas a desempeñar. Usualmente en cada descripción de puestos en la organización hay una serie de tareas e indicadores que muestran al empleado lo que tiene que hacer y como se le va a evaluar. Las competencias describen el deber ser del individuo al actuar u operar un cargo, por lo tanto, las habilidades, actitudes y conocimientos que conforman una competencia están contenidas en los elementos sistémicos de la organización -descripción de puesto, análisis del puesto, perfil del puesto, marco organizacional, misión, visión, valores de la organización, entre otros-, y son su referencia e insumos para su construcción.

6.3 Gestión del talento humano por competencias

Para medir apropiadamente las competencias de un individuo es necesario en primer lugar tener claros cuáles son los factores que integran una competencia, esto a su vez se traduce en comportamientos específicos. Cada competencia se compone de una serie de habilidades, actitudes y conocimientos, que por sí solos no aseguran la eficiencia de la tarea, pero cuando se combinan potencian el talento necesario para desempeñar de manera brillante una actividad. Una ma-

nera de simplificar la composición de las competencias es:

Competencia= Habilidades + Actitudes + Conocimientos.

Al tener claros cuáles son los factores que producen una competencia podremos observar, formar y medir comportamientos propios de la competencia, para hacerlo se agregan grados de desarrollo de la competencia con comportamientos definidos basados en la fórmula de la competencia. Los grados sugeridos son los siguientes:

- Grado 1: Nivel mínimo, significa que tiene las características mínimas desarrolladas para llevar a cabo la tarea.
- Grado 2: Nivel bueno, tiene características desarrolladas que le permiten llevar bien la tarea sin ser sobresaliente en la mayoría de los casos.
- Grado 3: Nivel alto, en la mayoría de los casos domina la situación de la tarea y llega a resultados sobresalientes.
- Grado 4: Nivel sobresaliente, y por encima del estándar, domina de forma consciente la competencia y su curva de aprendizaje es mínima.

Cada cargo tiene una necesidad distinta en cuanto a competencias para emplear, de la misma forma según sus roles y tareas tienen niveles de necesidad diferentes, es decir, no es necesario tener en todos los cargos todas las competencias en un nivel 4, muchas veces basta con nivel inferior para ser sobresaliente, esto dependerá de su marco organizacional.

MODELO FORMATIVO POR CARGOS.

7. Modelo formativo por cargos

Fueron analizados 48 cargos entre endógenos, exógenos, coyunturales, estructura electora y cargos jurídicos, de los cuales se sustrajeron las actividades que deben realizar en su función, adicional a eso se analizaron los principios de doctrina del Partido Acción Nacional para entender de manera conductual cómo debe de ser un panista en su vida diaria y de partido. Esto nos condujo a la competencia cardinal que debe presentarse en todos los cargos, reforzarse con regularidad y practicarse cotidianamente.

El primer punto es panista el cual no constituye un cargo si no una esencia y una forma de actuar en las circunstancias públicas y privadas, esta forma da vida a la competencia con mayor importancia para el partido.

7.1 Panista.

Competencia Cardinal.

Mística Humanista.

Comportamientos.

Persona y Libertad.

- El Partido Acción Nacional centra su pensamiento y acción en la primicia de la persona humana, protagonista principal y destinatario definitivo de la acción política.
- Entiende que, como persona libre, el ser humano es un sujeto ético y social, por lo tanto, responsable ante sí mismo y ante los demás.

- No tiene otros limites jurídicos que los impuestos por el interés nacional, por las normas sociales y por el bien común.
- Tiene el derecho y obligación de ejercer responsablemente su libertad para crear, gestionar y aprovechar las condiciones políticas, sociales y económicas, con el fin de mejorar la convivencia humana.
- Debe proteger y respetar la vida y la dignidad del ser humano desde el momento de su concepción hasta su muerte natural.
- Rechaza, corrige y sanciona toda forma de discriminación o desigualdad de oportunidades por razones de sexo, edad, capacidad física, etnia, religión, convicción, condición económica o cualquier otra.
- Crece y se desarrolla en independencia de su género de forma libre, plena y responsable.
- Promueve los derechos humanos pues alientan la vida de una auténtica democracia y reflejan la existencia de un estado democrático de derecho.

Política y responsabilidad social.

- Promueve políticamente el establecimiento de un orden dinámico que respete la libertad y promueva la responsabilidad social como bases para el desarrollo de una comunidad democrática, sustentable y solidaria.
- Cumple los deberes cívicos, políticos y sociales, adicional al ejercicio ciudadano del sufragio para perfeccionar la responsabilidad social.
- Fomenta el pluralismo, que es la convivencia de distintas maneras de pensar y actuar en diversos centros de decisión, poder e iniciativa.
- Coopera en la construcción común de los bienes públicos, actuando socialmente res-

ponsable.

Familia.

- Considera que la familia es el cauce principal de solidaridad entre generaciones. Es el espacio primario de la responsabilidad social.
- Cree que le compete a la familia comunicar y desarrollar los valores morales e intelectuales necesarios para la formación y perfeccionamiento de la persona y de la sociedad.
- Considera que la familia tiene preminencia natural sobre las demás formas sociales, incluyendo el estado.
- Adapta el marco institucional con el objeto de proteger la familia y promover en el hogar los lazos esenciales de la solidaridad humana.
- Distribuye equitativa y solidariamente entre hombres y mujeres la responsabilidad familiar.
- Cree que una política social justa no debe pretender la sustitución de la familia por el estado.

Cultura y educación.

- Considera que la cultura da raíz y sentido a la vida personal y social, sus distintas expresiones son bien común de la nación. Es creación humana por excelencia, expresión de valores y de acción.
- Cree que la cultura es relación consigo mismo, con los demás, con la naturaleza, con el conocimiento y con la trascendencia.
- Propone que la cultura debe ser el rostro del bien común. Es pensamiento y acción.
- Busca asegurar a todos por igual, hombres y mujeres, el acceso a los valores cultura-

les, y debe promover la libertad en la creación y expresión de la cultura.

- Piensa que el fin del proceso educativo es la formación integral de cada persona, para desplegar de la manera más amplia posible sus valores, capacidades, talentos, aptitudes y habilidades.
- Provee, junto con el estado, a la población de servicios educativos de alta calidad, para lograr ciudadanos plenos.
- Considera que la educación integral forma en valores como la libertad, la paz, la vida en sociedad, la responsabilidad, la equidad de género, el respeto al medio ambiente, la solidaridad, la igualdad; expresiones humanas necesarias para construir una sociedad ordenada y generosa.

Nación y mundialización.

- Sabe que la nación es comunidad de comunidades, unidas por diversos vínculos, con origen y destino común: viva, abierta, multicultural y pluriétnica. Que amplía su existencia más allá de las fronteras del estado.
- Entiende que México es parte de la comunidad mundial, en cuyo seno está llamado a desarrollarse con libertad, responsabilidad, justicia, solidaridad, subsidiaridad y en paz.
- Cree y promueve la mundialización que es acompañar la formación de un mercado global, con la expansión del estado de derecho para arribar a un mundo de derecho. Es globalizar valores fundamentales del hombre, como los derechos humanos y la responsabilidad solidaria para la convivencia pacífica, ordenada y justa de las naciones.

Desarrollo humano sustentable.

- Plantea que el desarrollo humano sustentable es el proceso de aumento de las capacidades y la libertad de todas las personas para vivir dignamente sin comprometer el potencial de las generaciones futuras. El desarrollo humano sustentable se centra en ampliar las opciones humanas.
- Defiende el medio ambiente, para garantizar que las generaciones futuras tengan la misma oportunidad de disfrutar de una vida plena tanto como la deben tener las generaciones que les precedan.

Humanismo económico.

- Cree en el humanismo económico que impulsa una economía eficiente y moderna, equitativa en la distribución de oportunidades, responsabilidades y beneficios; una economía social de mercado, sustentada en el trabajo libre, respetuoso de la dignidad humana y del medio ambiente, que tenga su raíz en la libertad y en la iniciativa de la persona; una economía que busca construir un México más próspero, más libre y más humano.
- Entiende que el mercado es condición necesaria para el desarrollo económico; pero no es suficiente para garantizar el sentido humano de la economía. En consecuencia, realiza la acción rectora y rectificadora del estado para atenuar las profundas desigualdades sociales de nuestro país.
- Apoya que el mercado no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para asignar satisfactores a las necesidades de los seres humanos, por lo tanto, el estado debe regular los mercados para que compitan en condiciones de equidad.
- Piensa en políticas económicas humanistas que subordinen sus decisiones a la ética y parta del hombre, su dignidad y sus derechos.
- Impulsa la economía humana, el espíritu emprendedor y la participación responsable,

donde el Estado sea el ente rector que distribuya los beneficios del comercio.

Trabajo.

- Sostiene que el trabajo es el espacio natural de la responsabilidad social. Es el medio fundamental para la realización del ser humano y la satisfacción de sus necesidades. Tiene como eje a la persona humana. No es una mercancía y tiene primacía sobre el capital.
- Defiende que todo trabajo es socialmente útil y debe tener la retribución que permita al trabajador mantener decorosamente a una familia con posibilidades reales de mejoramiento.
- Piensa que la función del estado es detonar en la sociedad los valores de una solidaridad activa de forma integral.
- Impulsa el trabajo humano organizado en condiciones dignas que permitan una participación progresiva de los trabajadores en las decisiones, beneficios y capital de las empresas.
- Defiende la erradicación del trabajo infantil y promueve que el estado y la sociedad, encuentren respuestas solidarias y responsables a los retos que plantea el trabajo informal.

Medio ambiente.

- Aspira a un medio ambiente sano.
- Promueve la inversión y el uso de tecnologías limpias que eviten y minimicen el impacto ambiental causado por el crecimiento económico en una política de desarrollo sustentable logrando que los costos sociales y ambientales de los bienes y servicios se vean reflejados en términos económicos, con el fin de promover patrones de produc-

ción y de consumo sanos. Instituciones públicas y privadas deben incluir el tema ambiental en sus actividades.

- Sostiene que el buen aprovechamiento de los recursos naturales no depende sólo de cuestiones técnicas y económicas, sino que está vinculado a los sistemas políticos y a sus instituciones. Previene y mitiga los impactos al medio ambiente a través de un sistema político responsable y ordenado.
- Evita la degradación del medio ambiente a través de la sociedad y todos los órdenes de gobierno buscando actuar coordinada y permanentemente.
- Frena el deterioro ambiental y reorienta la actividad humana hacia el desarrollo sustentable mundial mediante la acción solidaria y subsidiaria entre las naciones.

Conciencia e innovación tecnológica.

- Procura el bien común de la sociedad y fortalece la nación propiciando la libertad de investigación científica, la innovación y el desarrollo tecnológico.
- Sostiene que la ciencia y la tecnología son instrumentos al servicio de la vida de las personas y su comunidad y que no todo lo que es científicamente posible es socialmente responsable.
- Defiende el ser certeramente responsable cuando el sujeto de la investigación es el hombre mismo.
- Condena que el conocimiento científico se convierta en simple mercadería, en instrumento de dominio o en fuente de segregación, pues la ciencia y tecnología es patrimonio de la humanidad.

Humanismo bioético.

- Defiende el valor de la vida humana desde la concepción hasta la muerte natural y el derecho de cada persona a que su vida sea respetada de manera total. El derecho a la vida es inviolable.
- Promueve la protección por el estado y la sociedad del embrión humano pues es persona, tiene dignidad y derecho a la vida, a la identidad, a la protección.
- Promueve que todo tratamiento, investigación, y manejo realizado por seres humanos y su patrimonio genético debe ser certeramente responsable para respetar la dignidad humana.
- Lucha contra el dolor entendiéndolo como un esfuerzo común, público y privado, incluyendo los cuidados paliativos, dando asistencia total, material y espiritual, en cualquier fase de la vida en que se encuentren los enfermos.

Campo y ciudad.

- Entiende que el campo y la ciudad son espacios diferentes pero complementarios de nuestra diversidad nacional.
- Piensa en políticas integrales capaces de generar una nueva sociedad rural para las comunidades del campo, en especial las que se encuentran en extrema pobreza.
- Promueve que el gobierno y la iniciativa de los particulares se enfoquen hacia una organización competitiva de la producción agroalimentaria, agropecuaria y forestal, para enfrentar con éxito la creciente integración económica de las naciones.
- Exige que el estado asegure a los habitantes del campo las condiciones mínimas para su adecuado desarrollo humano.
- Busca una ciudad ordenada que vincule solidariamente a las personas y les proporcione seguridad, fuentes de trabajo, bienes y oportunidades para acceder al conocimien-

to, la ocupación y la cultura, pues la ciudad también expresa nuestra pluralidad como nación.

- Impulsa la gestión de bienes y servicios urbanos donde concurran las autoridades, la iniciativa privada y los habitantes de la ciudad, quienes son corresponsables de la construcción eficiente, el mejoramiento continuo y la operación eficaz y a un precio justo de las redes de infraestructura y los servicios públicos.
- Exige un desarrollo responsable y solidario con acciones públicas y privadas que restablezcan y preserven un adecuado equilibrio entre el campo y la ciudad.

Municipio y sistema federal.

- Defiende al municipio como eje de la estructura política nacional y espacio privilegiado para el desarrollo del país.
- Sostiene el respeto a la autonomía municipal es el fundamento de un orden subsidiario, solidario y responsable que el gobierno federal y los gobiernos estatales deben garantizar
- Exige la prestación de los servicios públicos que atiendan las necesidades fundamentales de los hombres y las mujeres que conforman el municipio, asegurando los niveles mínimos y suficientes para la vida digna.
- Demandan a los gobiernos municipales que funjan como promotores de los valores y de la diversidad cultural nacionales.
- Sostiene que el Estado Federal debe promover con transparencia y honestidad el desarrollo integral y el crecimiento equilibrado de todas las regiones del país.
- Impulsa que las instituciones municipales, estatales y federales se reformen para asegurar que la gestión pública trascienda sus períodos de elección, con el fin de dar con-

tinuidad y certidumbre a las acciones de gobierno y contribuir de manera eficaz al desarrollo armónico y equilibrado de la Nación.

Senda Programática.

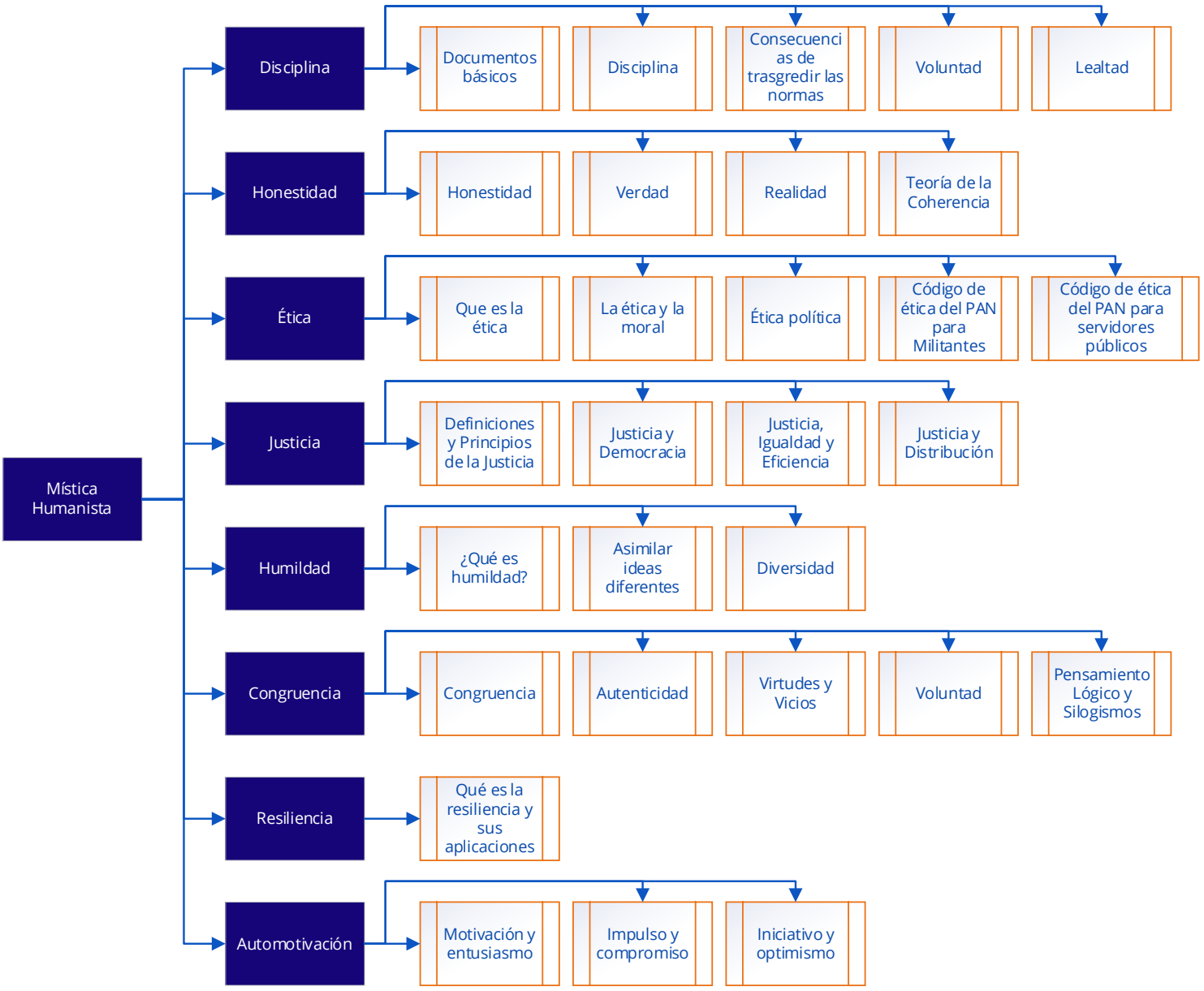


Figura 7: Senda Mística Humanista

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Mística Humanista	Automotivación	Motivación y entusiasmo			☑			
		Impulso y compromiso			☑			
		Iniciativa y optimismo			☑			
	Resiliencia	Qué es la resiliencia y sus aplicaciones		☑				
	Disciplina	Principios de doctrina, estatutos, reglamentos y códigos del partido.	☑					
		Disciplina		☑				
		Consecuencias de trasgredir las normas		☑				
		Voluntad		☑				
		Lealtad		☑				
	Congruencia	Congruencia		☑				
		Autenticidad			☑			
		Virtudes y vicios			☑			
		Voluntad		☑				
		Pensamiento lógico y silogismos.				☑		
	Honestidad	Honestidad	☑					
		Verdad			☑			
		Realidad	☑					
		Teoría de la coherencia		☑				
	Humildad	¿Qué es humildad?		☑				
		Asimilar ideas diferentes			☑			
		Diversidad				☑		
	Ética	¿Qué es ética?				☑		
		La ética y la moral				☑		
		Ética política			☑			
		Código de ética del PAN para Militantes			☑			
		Código de ética del PAN para servidores públicos			☑			
	Justicia	Definiciones y principios de la Justicia				☑		
		Justicia y democracia.				☑		
		Justicia, igualdad y eficiencia				☑		
		Justicia y distribución	☑					

CARGOS ENDÓGENOS.

8. Cargos Endógenos

8.1 Formador

Marco Organizacional.

Misión.

Desarrollar en los capacitandos las habilidades y destrezas, así como proporcionar los conocimientos necesarios para desempeñar un cargo o función productiva determinada de una manera eficiente y profesional, orientada dicha formación y capacitación bajo los sustentos doctrinarios institucionales y el modelo de competencias establecido, con técnicas didácticas adecuadas según las características del curso y de los capacitandos.

Roles y Actividades.

Diseño de políticas y procedimientos.

- Establecer los lineamientos sobre los que operará la formación y capacitación en el partido.
- Seleccionar estrategias de aprendizaje-enseñanza-evaluación.

Detección de necesidades de formación y capacitación.

- Diagnosticar necesidades de formación y capacitación partiendo de realidades y referenciándolas a la plataforma doctrinaria y el modelo de competencias establecido.
- Diseñar y aplicar entrevistas y/o cuestionarios.

Diseño de planes y programas

- Orientar y diseñar los procesos de aprendizaje-enseñanza según las necesidades detectadas en los procesos de evaluación, metodologías de aprendizaje y programas institucionales existentes, así como en el desempeño de los cargos.
- Planificar la formación y capacitación de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Programar acciones de formación y capacitación según las políticas y procedimientos, plan estratégico y objetivos establecidos.

Implantación y operación.

- Programar las actividades de aprendizaje-enseñanza-evaluación de acuerdo con los planes de formación y capacitación y el calendario institucional para la ejecución de acciones.
- Asesorar pedagógica y administrativamente a las áreas de capacitación en la ejecución de los programas según lo establecido en los planes operativos.

Evaluación.

- Analizar y ponderar las principales técnicas disponibles para evaluar tanto el proceso de formación y capacitación como sus resultados.
- Saber aplicar instrumentos para evaluar el proceso de formación y capacitación y sus resultados.

Impartición de cursos.

- Transmitir los conocimientos mediante el uso de técnicas variadas, interactuando con las personas y siendo flexible.
- Redactar objetivos.
- Elaborar la guía de instrucción.

- Estructurar los contenidos.
- Diseñar técnicas didácticas.
- Determinar materiales de apoyo o auxiliares didácticos.
- Determinar instrumentos de evaluación.

Competencias.

Trabajo Colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque ésta no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Planeación e instrucción integral.

Nivel 4: Planea y organiza adecuadamente los eventos de formación y capacitación, tomando en cuenta los diagnósticos de necesidades de la institución, abarcando la totalidad de necesidades, siendo objetivo, imparcial y flexible, influyendo efectivamente en los demás, aplicando técnicas de presentación y siendo asertivo en su comunicación.

Perfil.

Formador	
Generales	
Denominación del cargo:	Formador/a integrante del Sistema Nacional de Capacitación (SCAN)
Perfil del cargo:	Militante con 2 años de antigüedad acreditado en el Sistema de Capacitadore/as de Acción Nacional para la impartición de actividades de formación del Partido
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Secretaría Nacional de Formación y Capacitación
Misión del cargo:	Desarrollar en las personas las habilidades y destrezas, así como proporcionar los conocimientos necesarios para desempeñar un cargo o función productiva determinada de una manera eficiente y profesional, orientada dicha formación y capacitación bajo los sustentos doctrinarios institucionales y el modelo de competencias establecido, con técnicas didácticas adecuadas según las características del curso y de las personas.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	**Impartición del Taller de Introducción al Partido Acción Nacional y otras actividades de formación y capacitación**
Principales roles y actividades:	•Establecer los lineamientos sobre los que operará la formación y capacitación en el Partido. •Seleccionar estrategias de aprendizaje-enseñanza-evaluación. •Diagnosticar necesidades de formación y capacitación partiendo de realidades y referenciándolas a la plataforma doctrinaria y el modelo de competencias establecido. •Diseñar y aplicar entrevistas y/o cuestionarios. •Orientar y diseñar los procesos de aprendizaje-enseñanza según las necesidades detectadas en los procesos de evaluación, metodologías de aprendizaje y programas institucionales existentes, así como en el desempeño de los cargos. •Planificar la formación y capacitación de acuerdo con las necesidades identificadas. •Programar acciones de formación y capacitación según las políticas y procedimientos, plan estratégico y objetivos establecidos. •Programar las actividades de aprendizaje-enseñanza-evaluación de acuerdo con los planes de formación y capacitación y el calendario institucional para la ejecución de acciones. •Asesorar pedagógica y administrativamente a las áreas de capacitación en la ejecución de los programas según lo establecido en los planes operativos. •Analizar y ponderar las principales técnicas disponibles para evaluar tanto el proceso de formación y capacitación como sus resultados. •Saber aplicar instrumentos para evaluar el proceso de formación y sus resultados. •Transmitir los conocimientos mediante el uso de técnicas variadas, interactuando con las personas y siendo flexible. •Redactar objetivos. •Elaborar la guía de instrucción. •Estructurar los contenidos. •Diseñar técnicas didácticas. •Determinar materiales de apoyo o auxiliares didácticos. •Determinar instrumentos de evaluación.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Ninguno
Especialidades preferentes:	Taller FOCAP (Formación de Capacitadore/as de Acción Nacional)
Experiencia en el tema:	Ninguna

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinarios partidistas	Técnicos
• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos •	• Planeación estratégica • Estructura, organización y funciones de cada área del PAN • Administración de recursos partidarios	• Principios doctrinarios • Historia del PAN • Reglamentos internos • Historia de México • Humanismo Político • Documentos básicos • Códigos de Ética • Programa de Acción Política	• Pedagogía (técnicas de enseñanza) • Computación/ Paquetería de Office • Oratoria y argumentación • Manejo de redes sociales • Motivación personal y de equipo • Persuasión • Análisis del contexto político

Conocimientos transversales

- Derechos Humanos
- Perspectiva de género
- Uso de TIC's en la vida partidaria

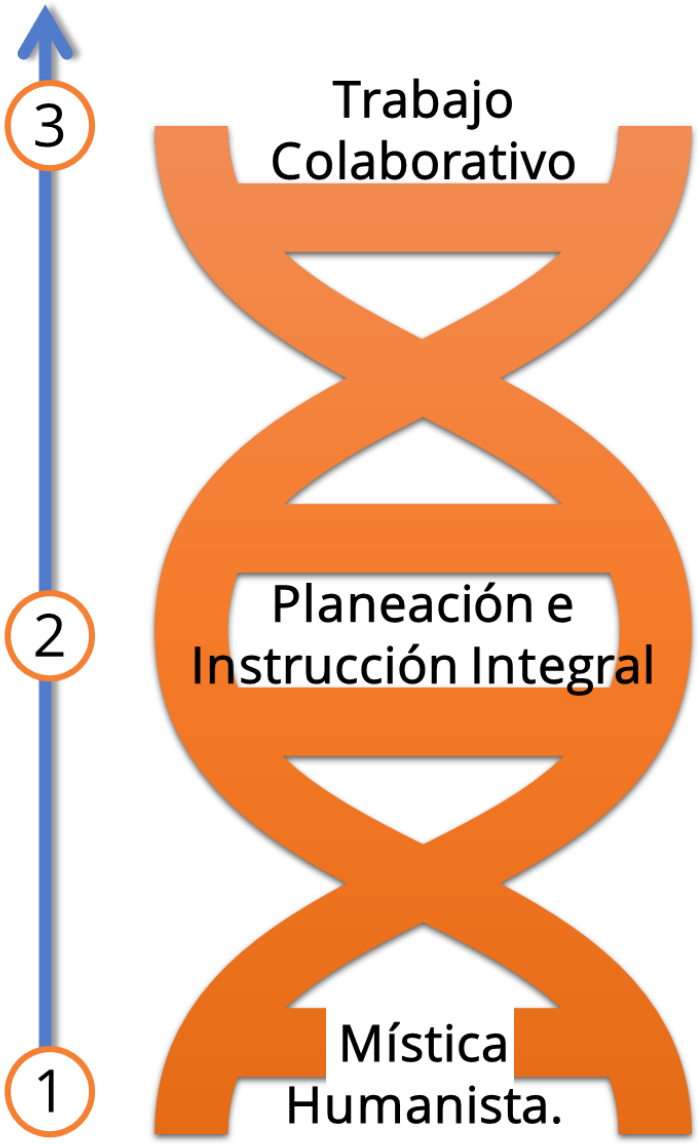
Competencias

Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque ésta no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado/a como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

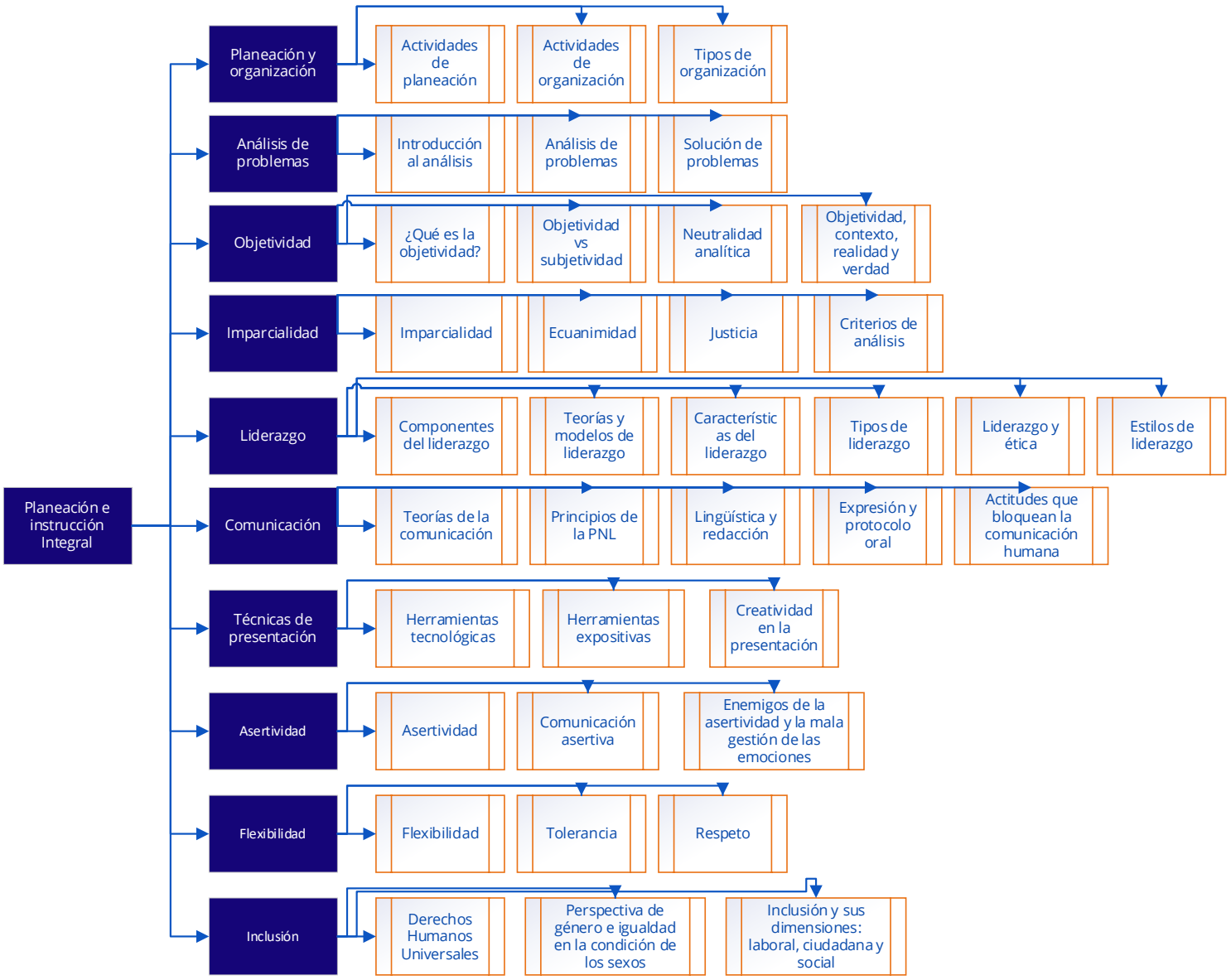
Definición de la competencia:	**Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.**	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en equipo	-Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. -Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. -Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.
Nombre de la competencia:	Planeación e instrucción integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Planea y organiza adecuadamente los eventos de formación y capacitación, tomando en cuenta los diagnósticos de necesidades de la institución, abarcando la totalidad de necesidades, siendo objetivo/a, imparcial y flexible, influyendo efectivamente en lo/as demás, aplicando técnicas de presentación y siendo asertivo/a en su comunicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	

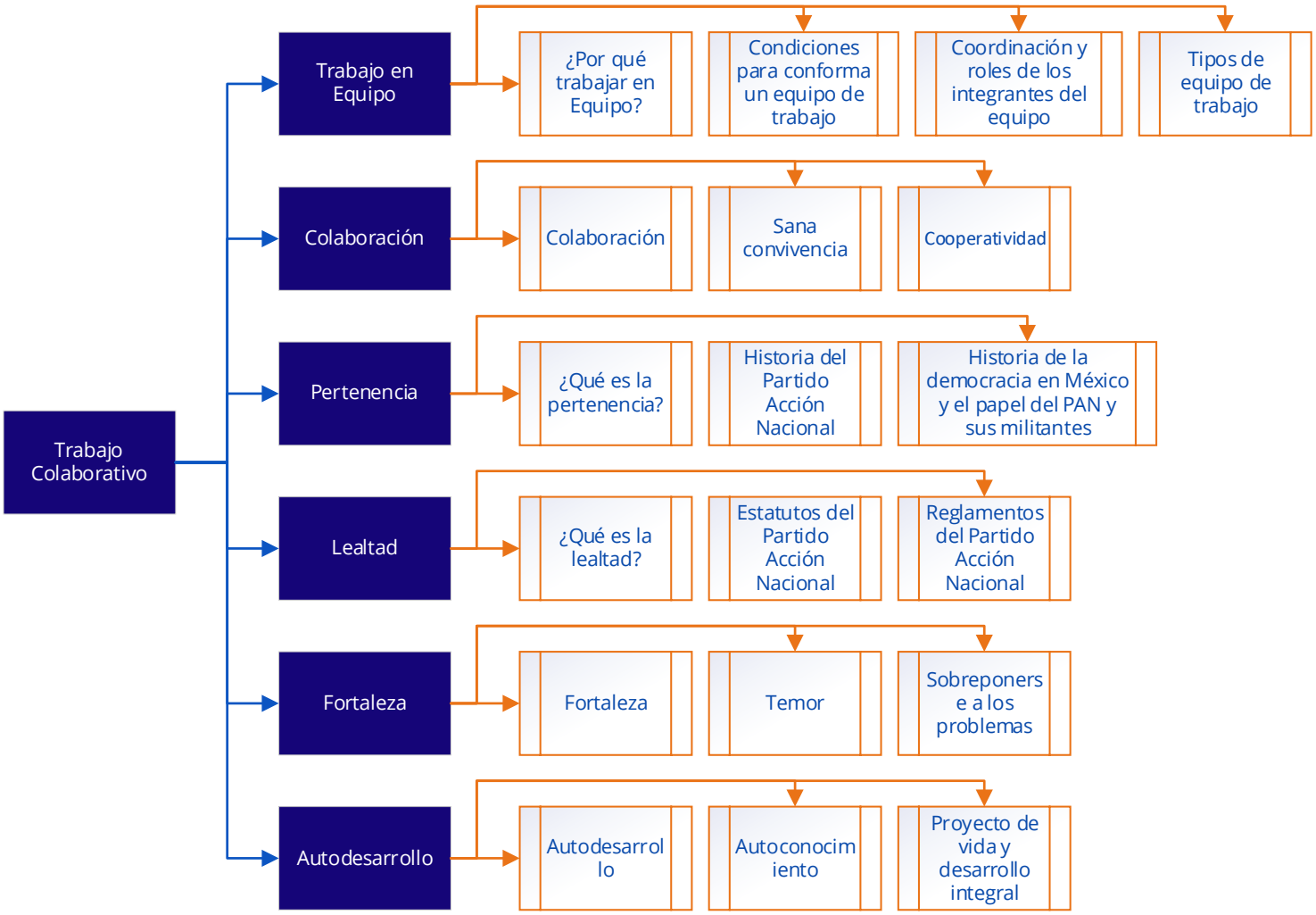
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Comunicación Análisis de problemas Técnicas de presentación Liderazgo Planeación y organización	- Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir. -Inclusión: Acción y efecto de incluir. -Flexbilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

ADN del Cargo



Sendas Programáticas.




Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación e Instrucción Integral	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo inte-			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

8.2 Militante

Marco Organizacional.

Misión.

Promover mediante una participación activa y verificable acciones que se vinculen con la comunidad; formativas, de capacitación y políticas, que contribuyan a tomar mejores decisiones para el desarrollo del partido, al ser ejemplo de un modo honesto de vivir y salvaguardar así la buena fama y prestigio de quienes forman el PAN, al velar siempre por la democracia interna en apego a los principios y normas partidarias.

Roles y actividades.

Comulgar con los principios de doctrina.

- Cumplir y respetar los principios de doctrina, estatutos, reglamentos y otros que emitan órganos directivos.
- Difundir los principios doctrinales y el programa de acción.

Participación permanente.

- Participar continuamente en la realización de las metas del Partido Acción Nacional, con acciones comprobables comunitaria, políticas, de formación y capacitación, según los estatutos y demás reglamentos del partido.

Contribución e inversión partidaria.

- Aportar a los gastos del partido con una cuota anual ordinaria y voluntaria, realizando aportaciones extraordinarias cuando lo decida el Comité Ejecutivo Nacional.
- Aportar, en caso de ser servidor público o legislador, de su percepción neta una cuota

tomando en cuenta las excepciones previstas en el reglamento.

Buena reputación y actualización de datos.

- Tener actualizado los datos personales en el registro personal de militantes.
- Proteger la buena fama pública y el prestigio del Partido Acción Nacional.
- Acudir a los órganos correspondientes para resolver las controversias de forma institucional.

Democracia y legalidad.

- Mantener la democracia interna de acuerdo a las normas del partido, cumpliendo con las disposiciones legales en materia electoral.
- Cumplir con las resoluciones internas dictadas con base en las normas y organismos partidarios.
- Desarrollar con transparencia, probidad, eficacia y honradez, las funciones que, como militante, dirigente, funcionario de partido, o servidor público le sean conferidas.
- Participar y enriquecer la democracia interna.

Competencias.

Trabajo Colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación.

Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Liderazgo comprometido.

Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás y con apertura.

Comunicación política efectiva.

Nivel 2: Se comunica con otras personas sin distorsiones evidentes, tanto en forma oral como escrita.

Perfil

Militante	
Generales	
Denominación del cargo:	Militante
Perfil del cargo:	Ciudadano/a mexicano que, de forma individual, libre, pacífica, voluntaria, directa y presencial, manifestó su deseo de afiliarse, asumió como propios los principios, fines, objetivos y documentos básicos del Partido Acción Nacional, y ha sido aceptado con tal carácter.
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Comité Directivo Municipal
Misión del cargo:	Promover mediante una participación activa y verificable acciones que se vinculen con la comunidad; formativas, de capacitación y políticas, que contribuyan a tomar mejores decisiones para el desarrollo del Partido, al ser ejemplo de un modo honesto de vivir y salvaguardar así la buena fama y prestigio de quienes forman el PAN, al velar siempre por la democracia interna en apego a los principios y normas partidarias.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	Promoción del Partido
Principales roles y actividades:	• Cumplir y respetar los Principios de Doctrina, Estatutos, reglamentos y otros que emitan órganos directivos. • Difundir los principios doctrinales y el programa de acción. • Participar continuamente en la realización de las metas del Partido Acción Nacional, con acciones comprobables comunitarias, políticas, de formación y capacitación, según los Estatutos y demás reglamentos del Partido. • Aportar a los gastos del Partido con una cuota anual ordinaria y voluntaria, realizando aportaciones extraordinarias cuando lo decida el Comité Ejecutivo Nacional. • Aportar, en caso de ser servidor/a público/a o legislador/a, de su percepción neta una cuota tomando en cuenta las excepciones previstas en el reglamento. • Buena reputación y actualización de datos. • Tener actualizado los datos personales en el registro personal de militantes. • Proteger la buena fama pública y el prestigio del Partido Acción Nacional. • Acudir a los órganos correspondientes para resolver las controversias de forma institucional.. • Mantener la democracia interna de acuerdo a las normas del Partido, cumpliendo con las disposiciones legales en materia electoral. • Cumplir con las resoluciones internas dictadas con base en las normas y organismos partidarios. • Desarrollar con transparencia, probidad, eficacia y honradez, las funciones que, como militante, dirigente, funcionario/a de Partido, o servidor/a público/a le sean conferidas. • Participar y enriquecer la democracia interna.

Requisitos mínimos	
Nivel académico:	No aplica
Especialidades preferentes:	Taller de Introducción al PAN
Experiencia en el tema:	No aplica

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Documentos básicos Reglamentos internos del PAN Reglamento de Militantes Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Procesos internos del PAN	Organización de personal	Principios doctrinarios Aplicación de la doctrina del PAN a la vida real Programa de Acción Política Plataforma político-electoral del PAN Historia del PAN Humanismo Político Documentos Básicos	Computación/ Paquetería de Office Oratoria y argumentación Persuasión Relaciones públicas

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias		
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en equipo	-Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. -Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. -Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

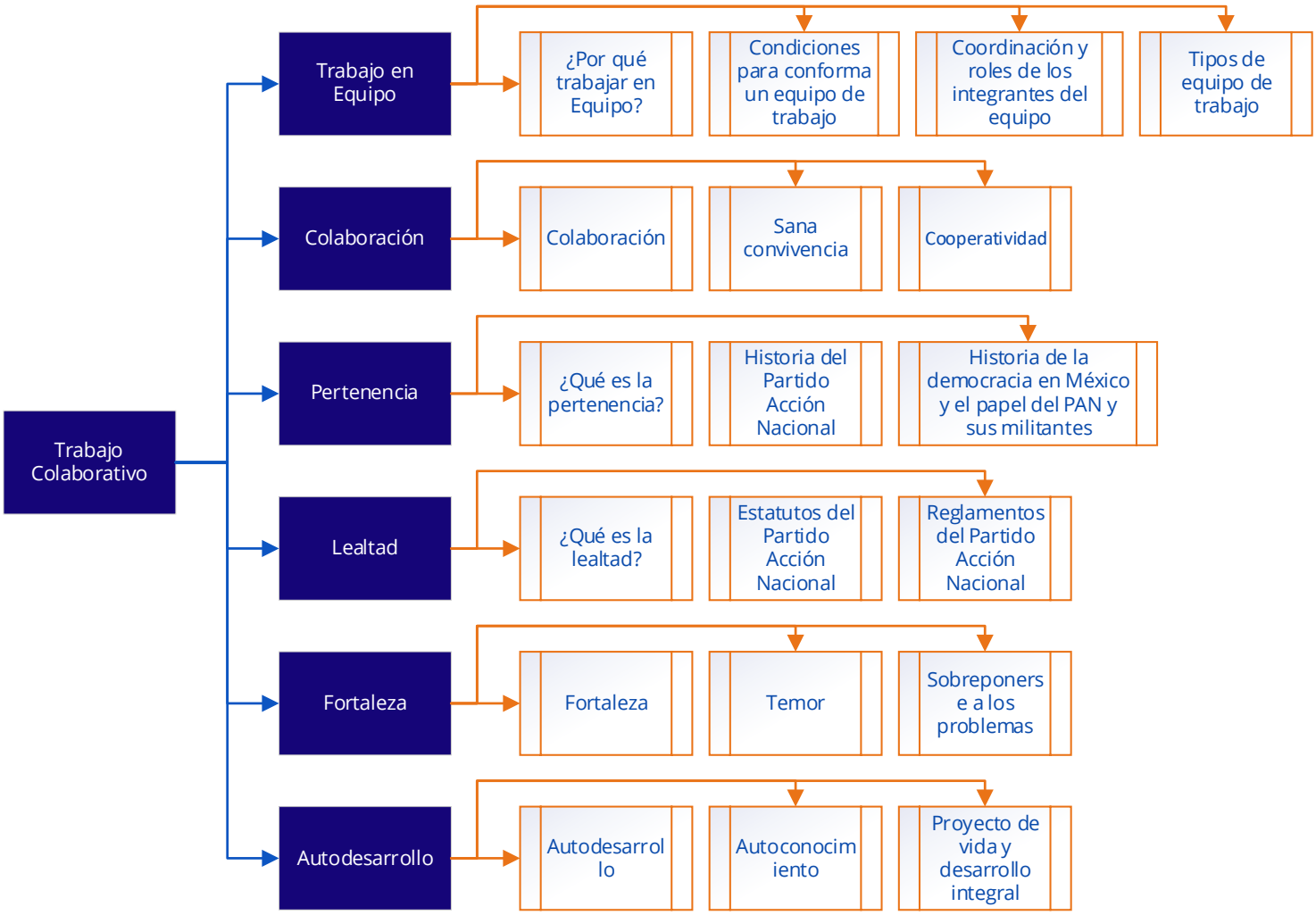
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Se le reconoce por ser un/a comunicador/a confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Promotoría -Manejo de medios -Sociabilidad -Comunicación	-Impulsar el desarrollo o la realización de algo. -Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. -Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles.-Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

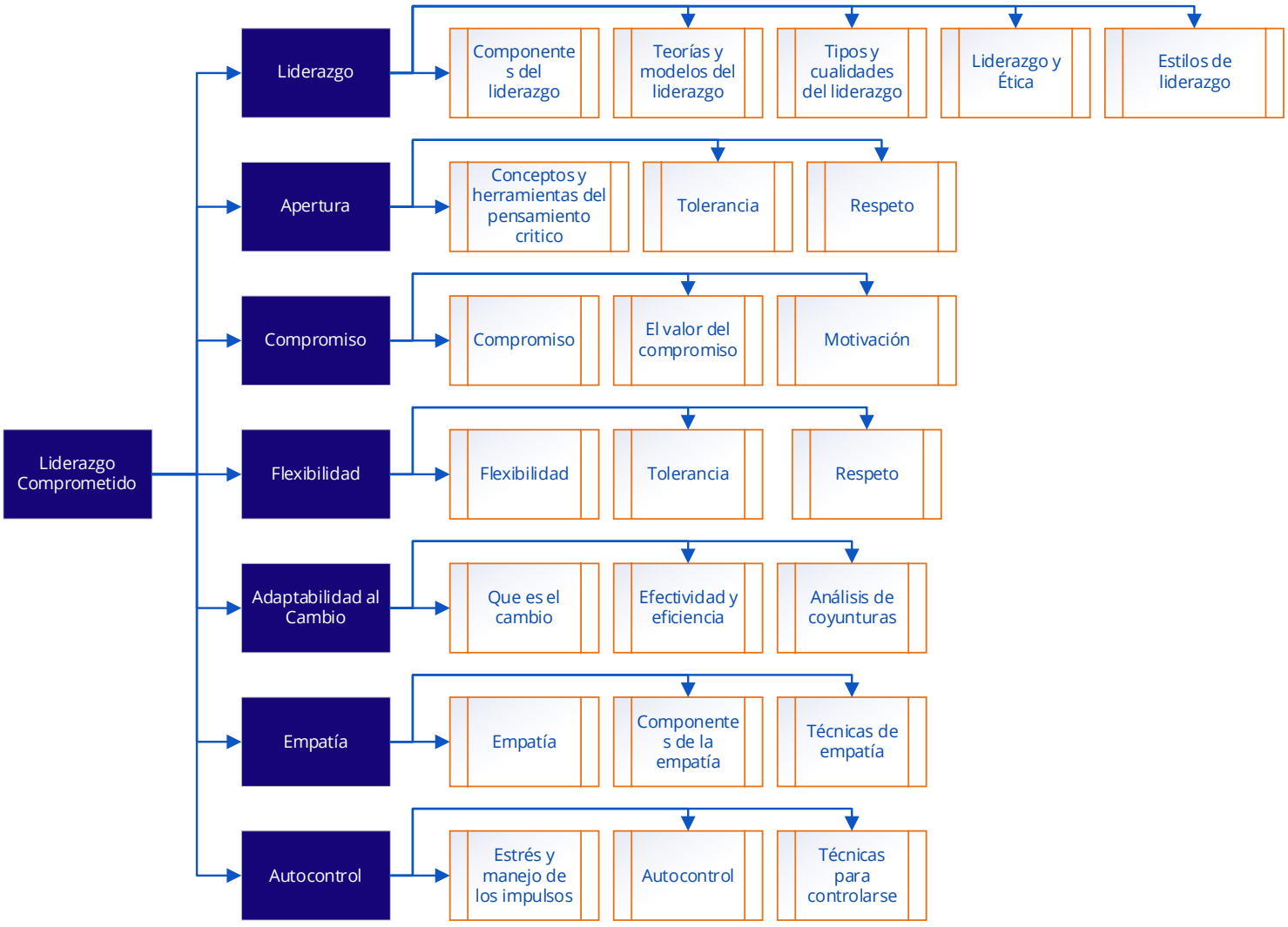
Nombre de la competencia:	Liderazgo Comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a lo/as demás y con apertura.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Adaptabilidad al cambio -Empatía -Autocontrol -Liderazgo	-Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. -Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

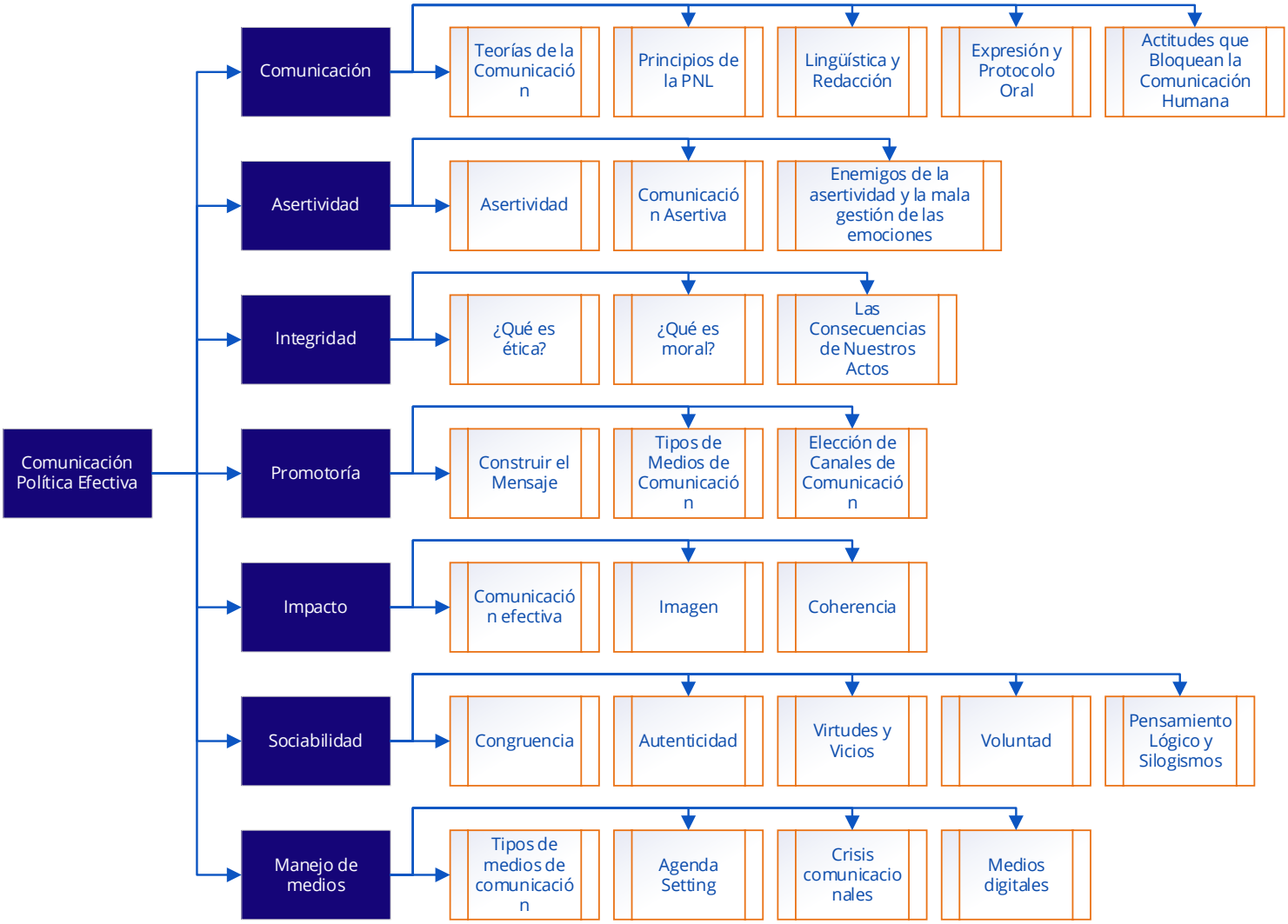
ADN del Cargo.



Sendas Programáticas.




Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

8.3 Comisión Organizadora

Marco Organizacional.

Misión.

Responsable de colaborar con las elecciones, afiliar y formar a los ciudadanos, así como dar a conocer el Partido Acción Nacional en su municipio.

Roles y Actividades.

Afiliación.

- Propiciar la afiliación de militantes en el municipio.

Proceso Electoral.

- Formar parte de las campañas electorales y de otro tipo, convocadas por el Comité Directivo Estatal.

Formación.

- Facilitar, en coordinación con el Comité Directivo Estatal Correspondiente, cursos de conocimiento de la doctrina, estatutos y reglamentos del partido.
- Informar bimestralmente al Comité Directivo Estatal los resultados de sus labores.

Competencias.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación.

Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Liderazgo comprometido.

Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás y con apertura.

Comunicación política efectiva.

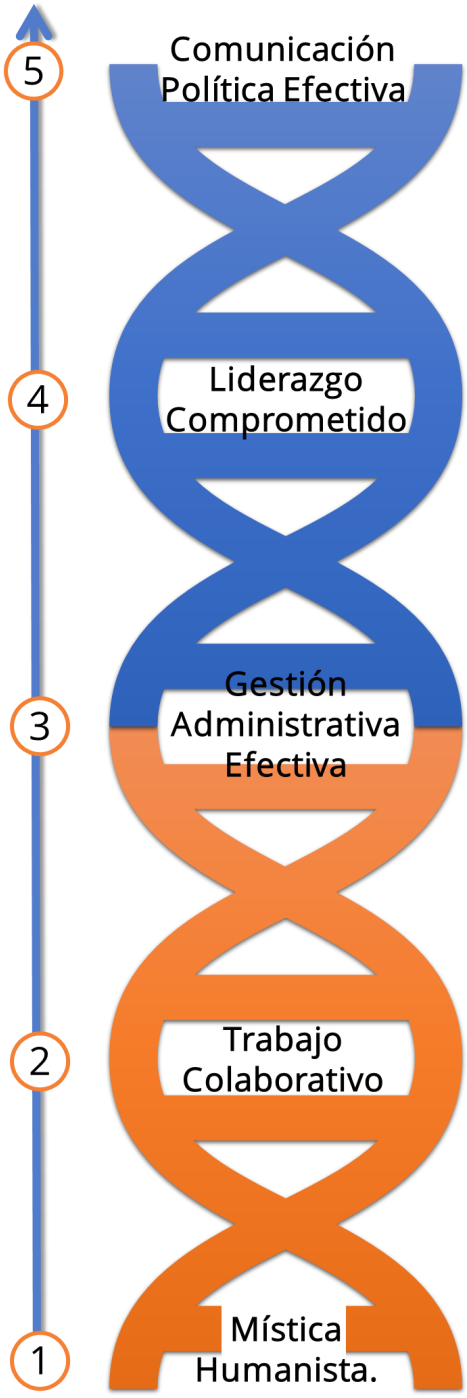
Nivel 2: Se comunica con otras personas sin distorsiones evidentes, tanto en forma oral como escrita.

Gestión administrativa efectiva.

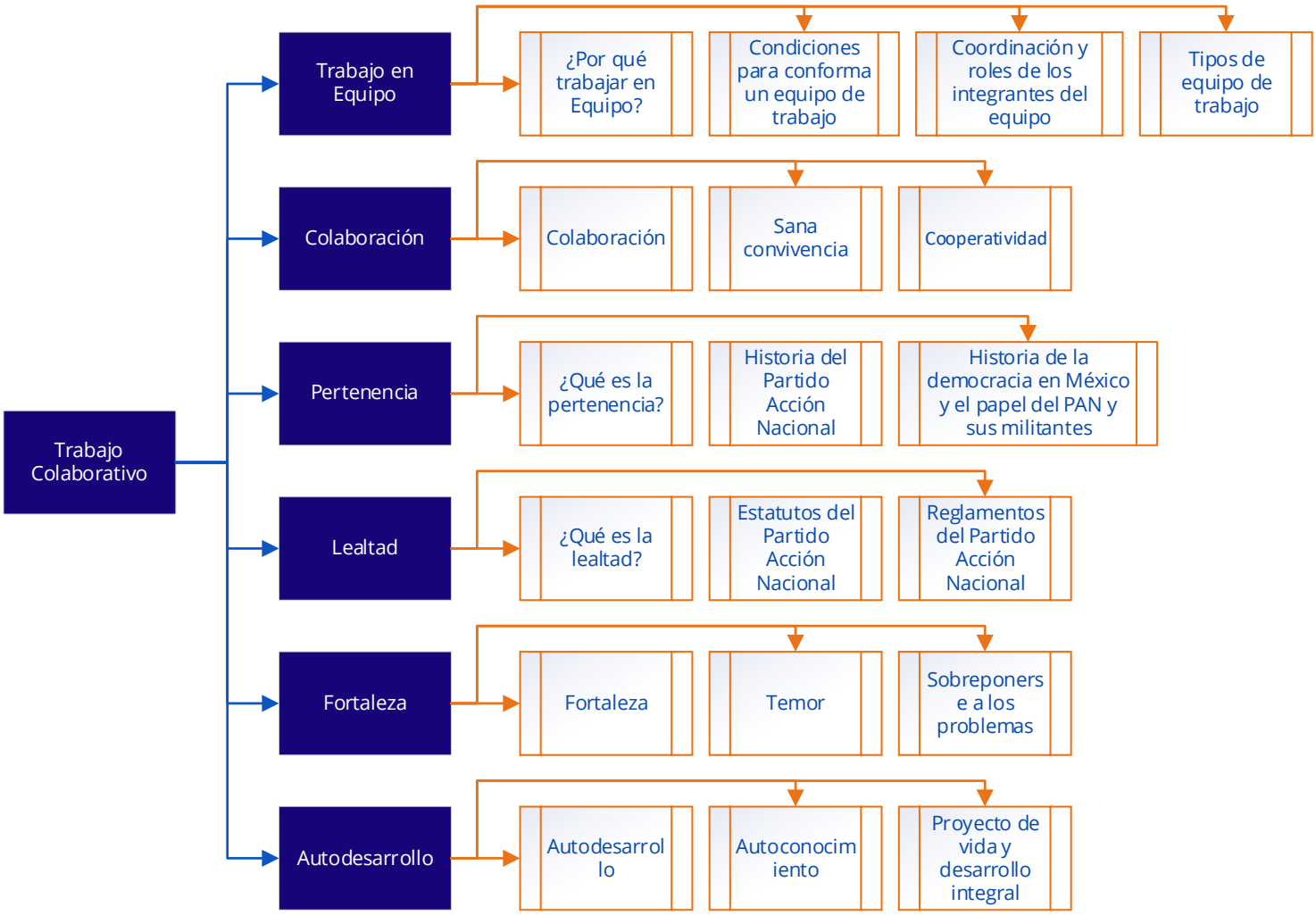
Nivel 2: Hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Promueve el mejoramiento de la calidad en el servicio y la satisfacción de los usuarios.

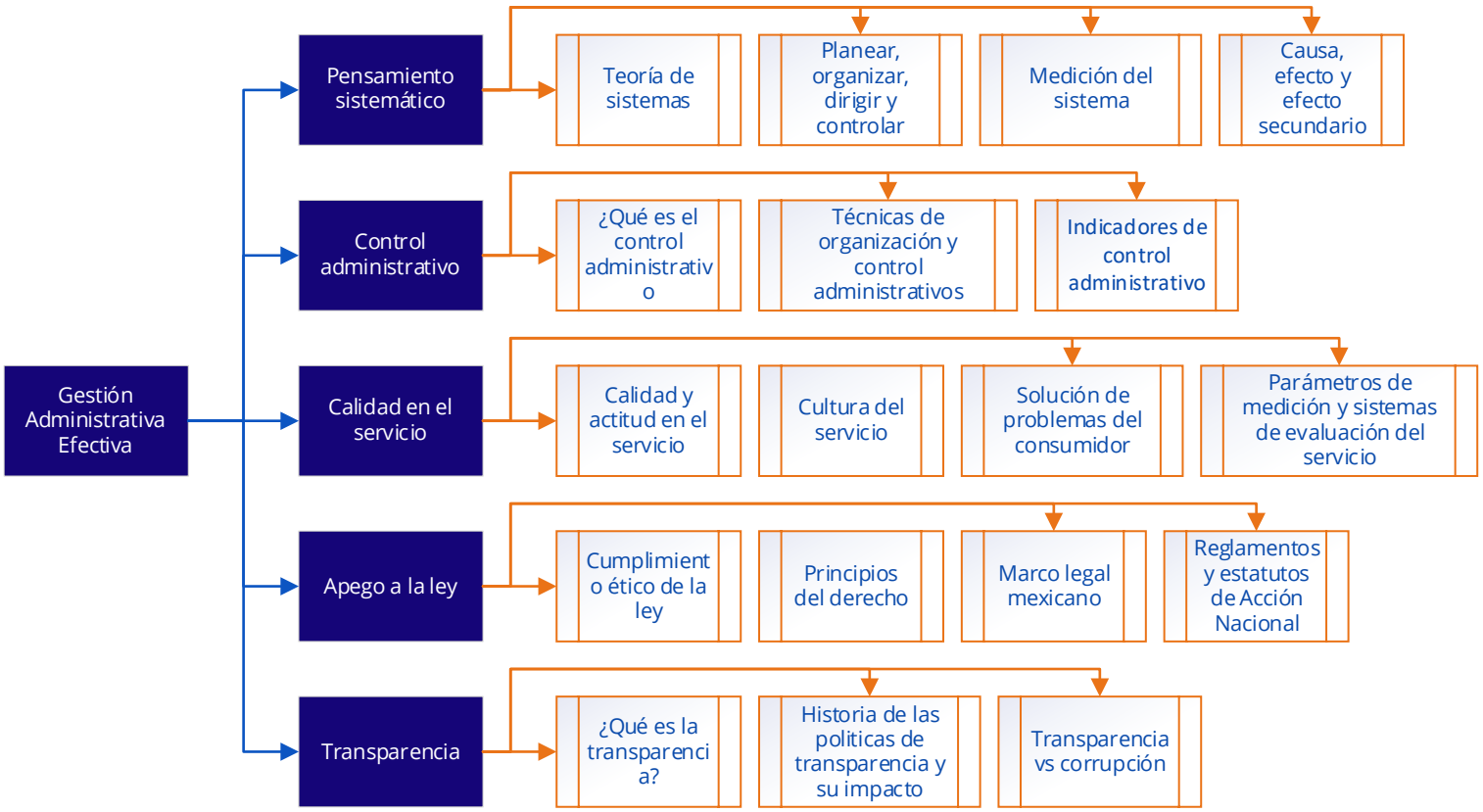
Perfil.

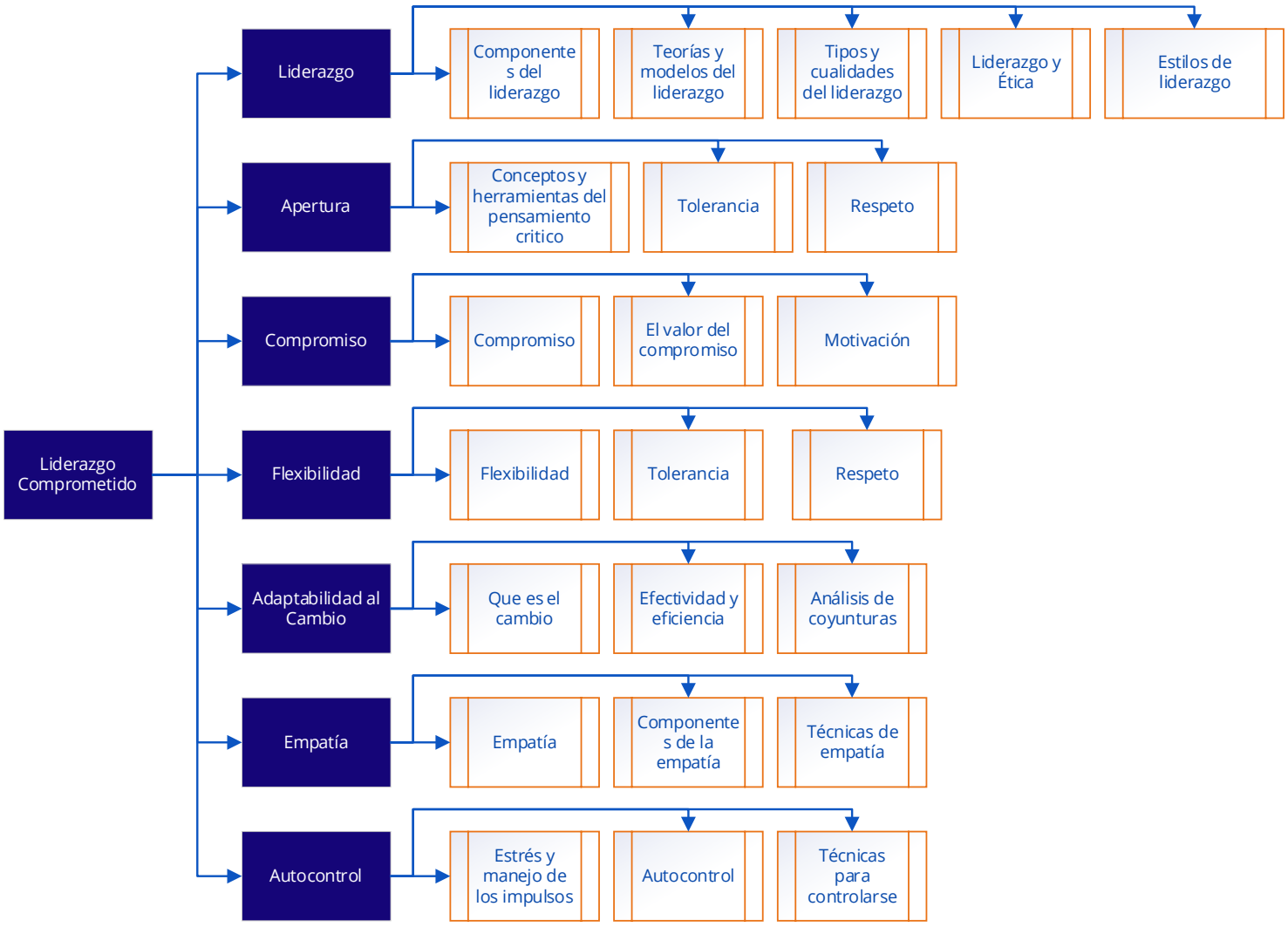
ADN del Cargo.

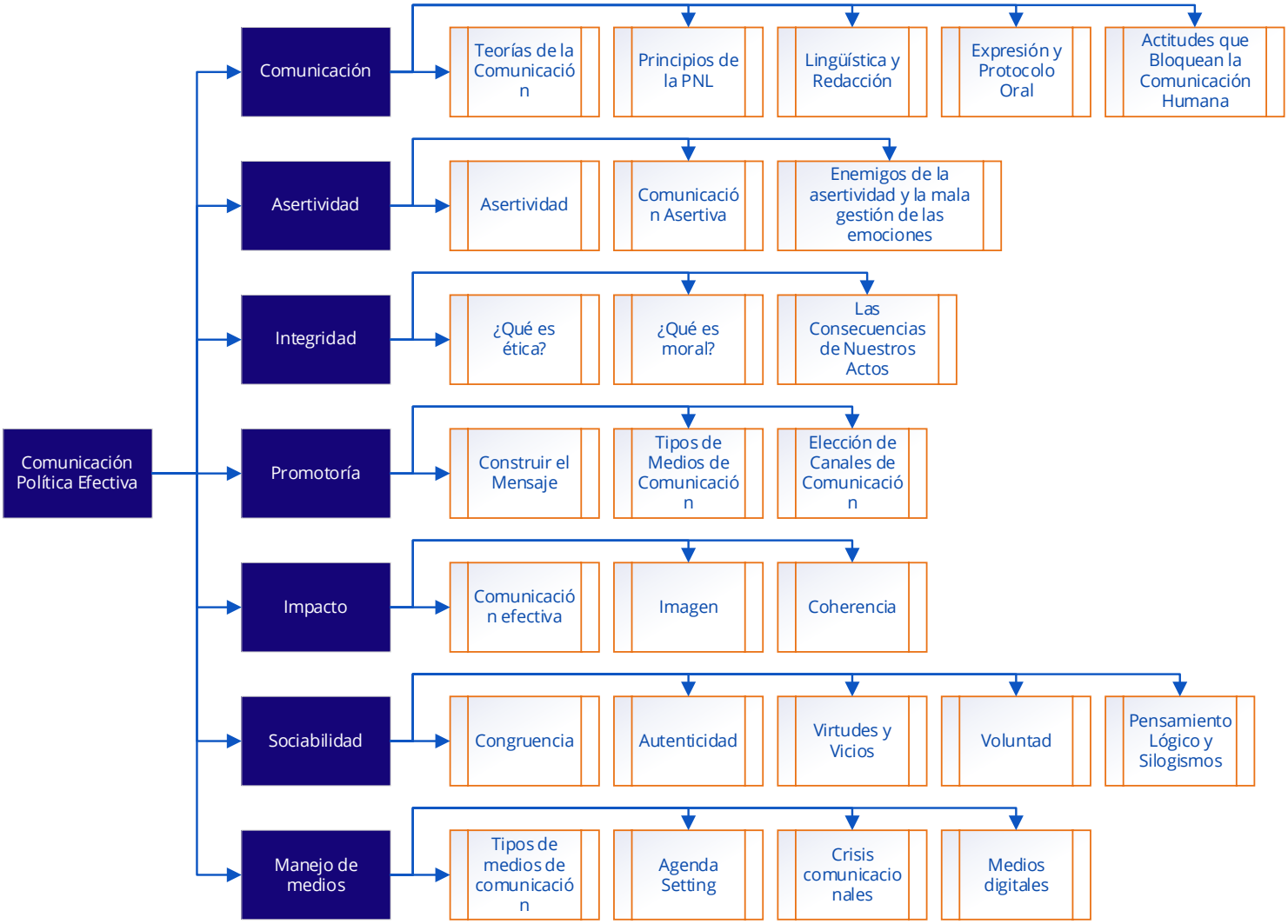


Sendas Programáticas.




Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo inte-			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

8.4 Sub comité

Marco Organizacional.

Misión.

Estudiar y actuar permanentemente respecto de los problemas comunitarios y su relación con la doctrina y los programas de gobierno y ser el vínculo más cercano entre el partido y la sociedad, y el medio por el cual los militantes de su jurisdicción desarrollen el trabajo partidista en contacto permanente con su comunidad. Ser la estructura que facilita el desarrollo de la capacidad operativa a nivel seccional, con el fin de implantar estrategias de acción, y de ser espacio de participación para todos los panistas y ciudadanos de la demarcación.

Roles y actividades.

Formación y capacitación.

- Formar y capacitar cívica y políticamente a los militantes y ciudadanos de su área de influencia.

Promoción.

- Desarrollar e implantar con los miembros trabajo de acción política, promoción social y participación ciudadana.
- Promover el voto a favor de Acción Nacional y sus candidatos.
- Promover la afiliación de miembros, cuyas solicitudes deberán ser remitidas, para su aprobación, al comité directivo municipal.

Electoral.

- Asegurar la representación del partido en los órganos electorales.

- Reclutar a los representantes de casillas en sus secciones.
- Procurar la penetración de los candidatos de Acción Nacional y sus propuestas.

Gestión.

- Convocar y presidir las sesiones del sub comité municipal.
- Dar seguimiento a los acuerdos del comité directivo municipal, y verificar su cumplimiento.
- Proveer y vigilar el cumplimiento de los acuerdos tomados en las sesiones.
- Coordinar, auxiliado por el subcoordinador general, todas las actividades programadas.
- Entregar, a su sucesor, los archivos y bienes muebles e inmuebles del partido, bajo inventario.
- Propiciar que se dé cumplimiento al plan anual de trabajo.

Vinculación.

- Mantener contacto permanente con el comité directivo municipal.
- Establecer relaciones con las organizaciones intermedias en sus áreas de influencia.
- Mantener comunicación con los ciudadanos inscritos en el padrón electoral correspondiente a las secciones que conforman el sub comité.
- Trabajar en la promoción y desarrollo social promoviendo solución a las problemáticas mediante políticas públicas y la participación de la propia comunidad en su área.
- Registrar las organizaciones civiles, políticas y gremiales o de cualquier otro tipo dentro de su jurisdicción, señalando su nombre, objetivo, dirigente y medios de localización.

Informes.

- Presentar mensualmente un estado de ingresos y egresos al comité directivo municipal.

Competencias.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la Institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los Institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Comunicación política efectiva.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

Liderazgo comprometido.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 2: Hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Promueve el mejoramiento de la calidad en el servicio y la satisfacción de los usuarios.

Perfil

Perfil de competencias del Partido Acción Nacional (PAN)	
Generales	
Denominación del cargo:	Coordinador/a de Sub-Comité
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Estudiar y actuar permanentemente respecto de los problemas comunitarios y su relación con la doctrina y los programas de gobierno y ser el vínculo más cercano entre el Partido y la sociedad, y el medio por el cual la militancia de una jurisdicción desarrolle el trabajo partidista en contacto permanente con su comunidad. Ser la estructura que facilita el desarrollo de la capacidad operativa a nivel seccional, con el fin de implantar estrategias de acción, y de ser espacio de participación para todo/as lo/as panistas y ciudadano/as de la demarcación.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	•Formar y capacitar cívica y políticamente a la militancia y ciudadanía de su área de influencia. •Desarrollar e implantar con la militancia y el trabajo de acción política, promoción social y participación ciudadana. •Promover el voto a favor de Acción Nacional y sus candidato/a/as. •Promover la afiliación. •Asegurar la representación del Partido en los órganos electorales. •Reclutar a lo/as representantes de casillas en sus secciones. •Procurar la penetración de lo/as candidato/as de Acción Nacional y sus propuestas. •Convocar y presidir las sesiones del subcomité municipal. •Dar seguimiento a los acuerdos del Comité Directivo Municipal, y verificar su cumplimiento. •Proveer y vigilar el cumplimiento de los acuerdos tomados en las sesiones. •Coordinar, auxiliado/a por el/la subcoordinador/a general, todas las actividades programadas. •Entregar, a su sucesor/a, los archivos y bienes muebles e inmuebles del Partido, bajo inventario. •Propiciar que se dé cumplimiento al plan anual de trabajo. •Mantener contacto permanente con el Comité Directivo Municipal. •Establecer relaciones con las organizaciones intermedias en sus áreas de influencia. •Mantener comunicación con lo/as ciudadano/as inscritos en el padrón electoral correspondiente a las secciones que conforman el subcomité. •Trabajar en la promoción y desarrollo social promoviendo solución a las problemáticas mediante políticas públicas y la participación de la propia comunidad en su área. •Registrar las organizaciones civiles, políticas y gremiales o de cualquier otro tipo dentro de su jurisdicción, señalando su nombre, objetivo, dirigente y medios de localización. •Presentar mensualmente un estado de ingresos y egresos al Comité Directivo Municipal.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Conocimiento del municipio y sus secciones	Planeación estratégica Procesos afiliación	Documentos básicos Humanismo político Principios doctrinarios	Técnicas de vinculación con sociedad civil/ ciudadanía Liderazgo Conformación de equipos de trabajo Atención ciudadana Comunicación estratégica Persuasión Relaciones públicas

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género
Uso de las TIC's en la vida partidaria

Competencias

Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la Institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los Institucionales, cuando es necesario. Es considerado/a como un referente en el manejo de equipos de trabajo
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.

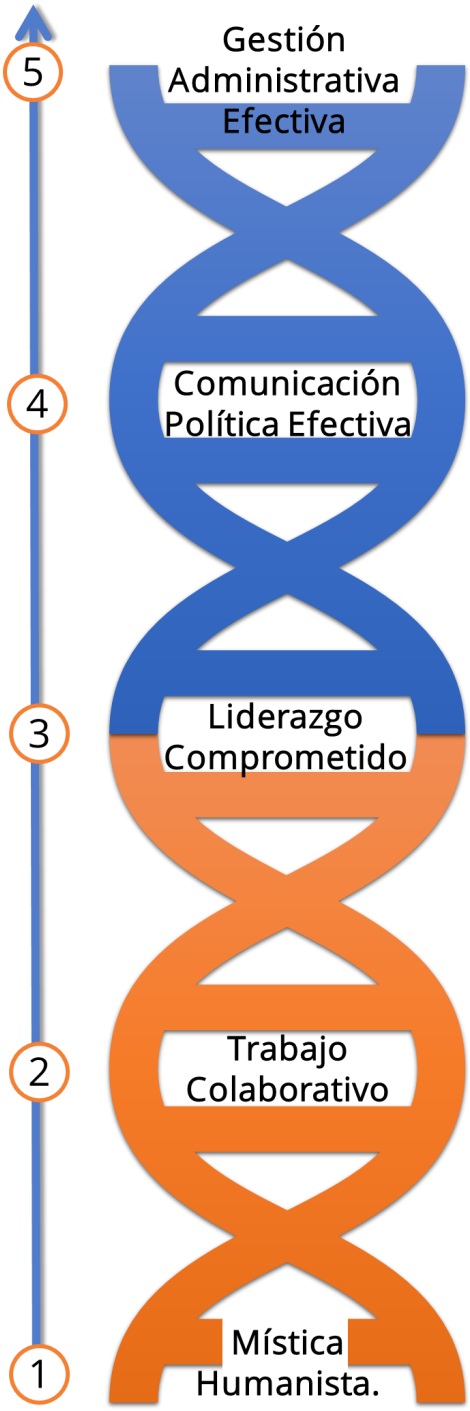
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en equipo	-Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. -Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. -Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Se le reconoce por ser un/a comunicador/a confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Promotoría -Manejo de medios -Sociabilidad -Comunicación	-Impulsar el desarrollo o la realización de algo. -Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. -Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles.-Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

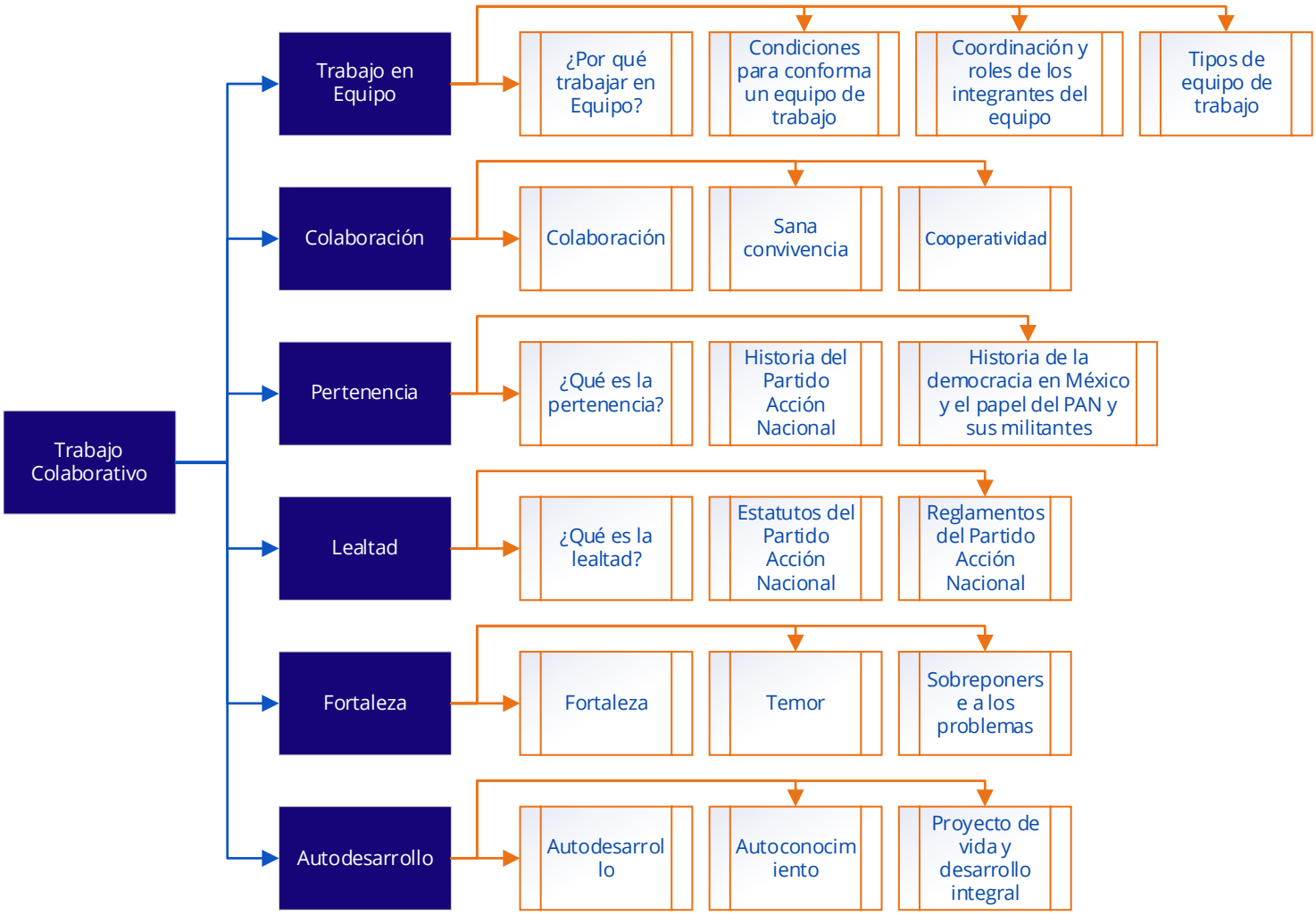
Nombre de la competencia:	Liderazgo Comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás y comprometiéndose.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Adaptabilidad al cambio -Empatía -Autocontrol -Liderazgo	-Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. -Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

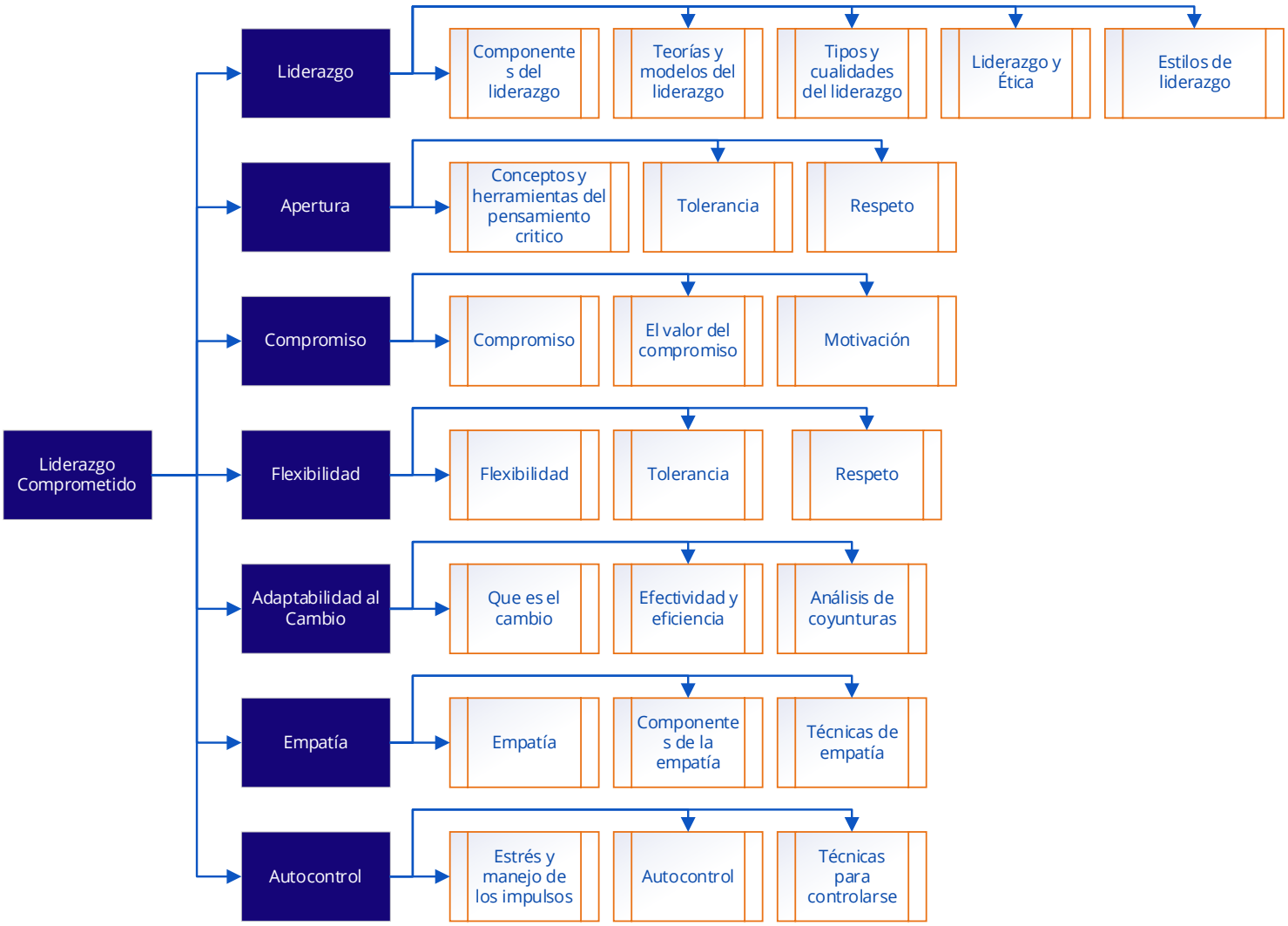
Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Promueve el mejoramiento de la calidad en el servicio y la satisfacción de los/as usuario/as.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Pensamiento Sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee la líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. - Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

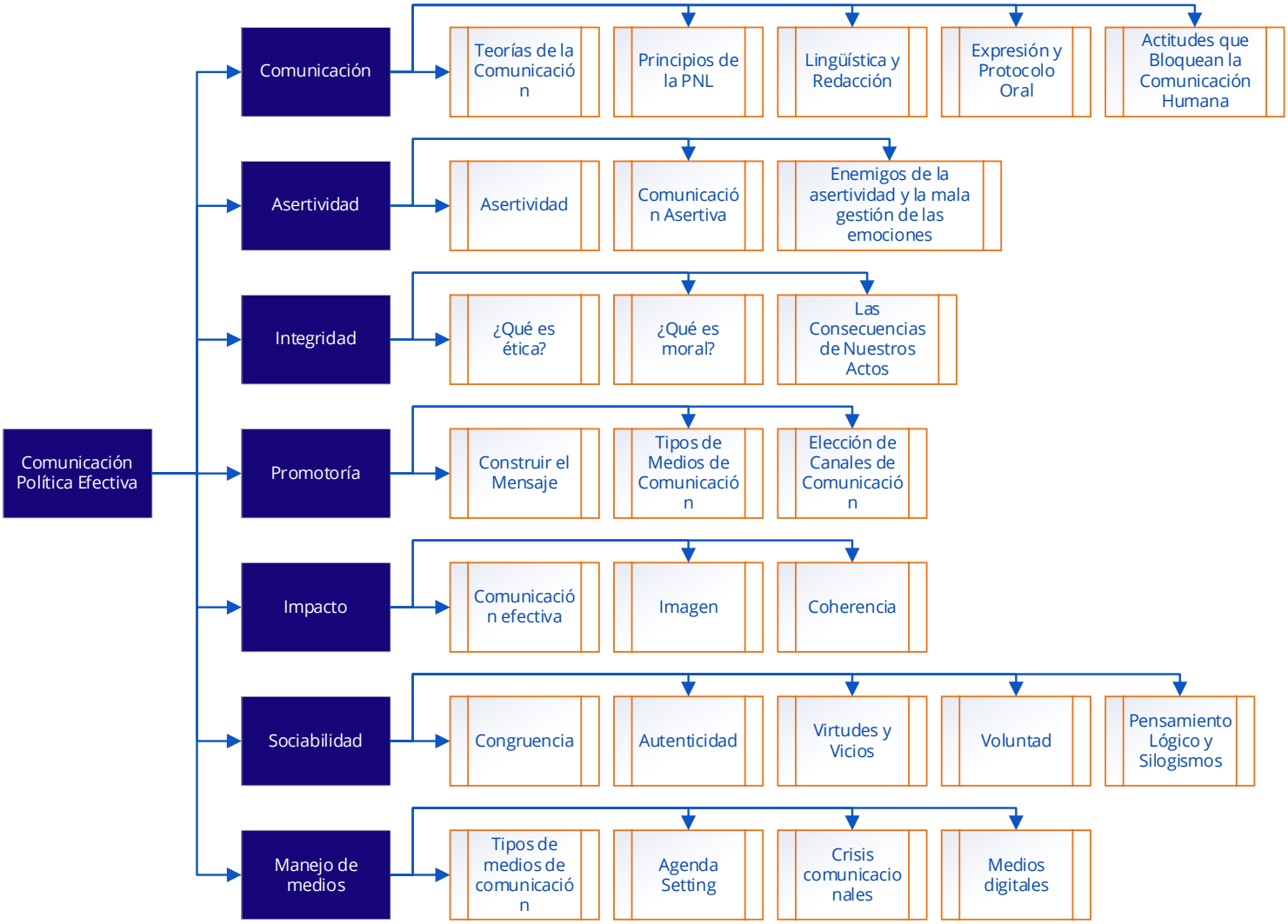
ADN del Cargo.

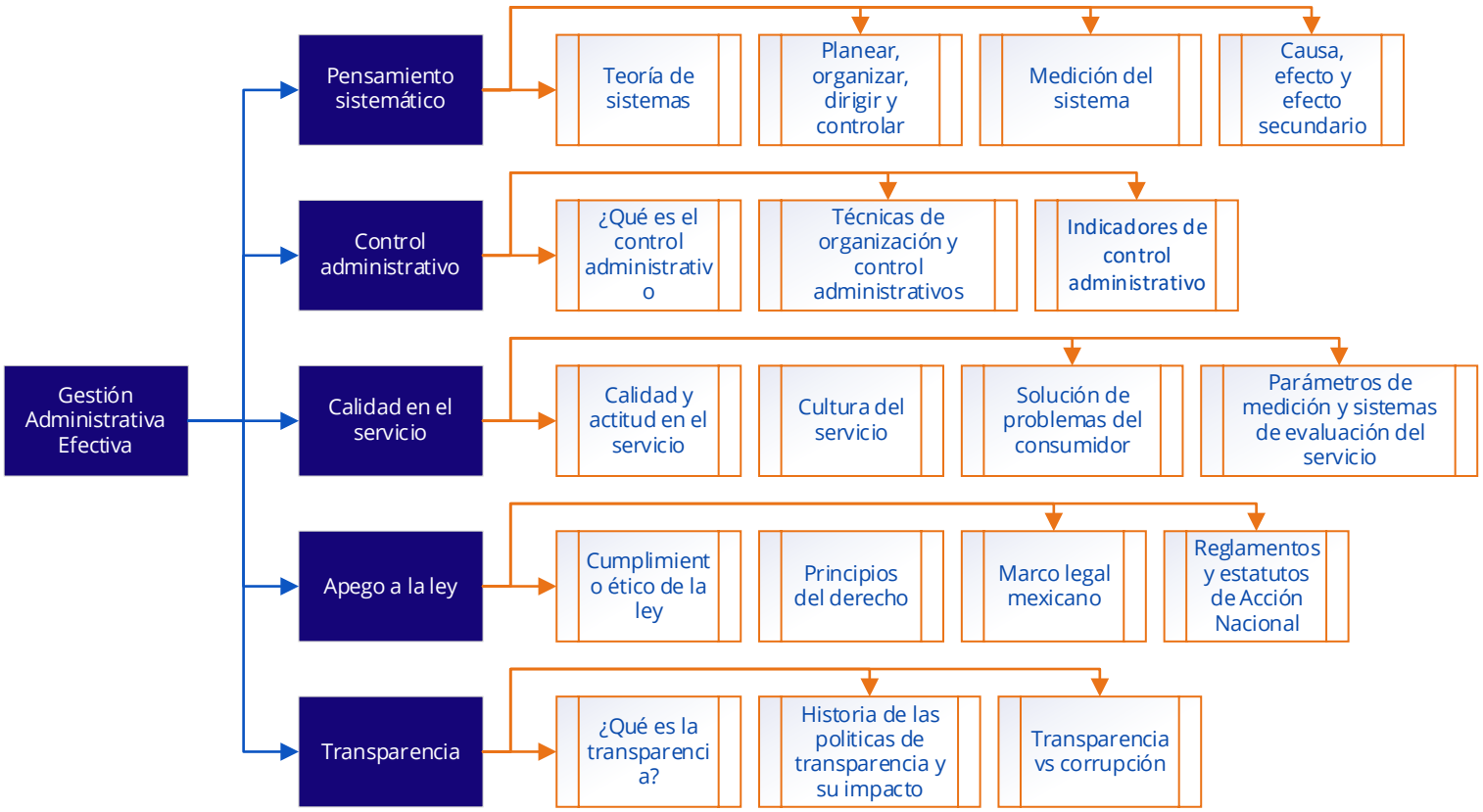


Sendas Programáticas.




Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo inte-			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

8.5. Comisión permanente estatal.

Marco Organizacional.

Misión.

La Comisión Permanente velará por crear las condiciones para el óptimo desenvolvimiento interno y externo del Partido Acción Nacional, observará el desempeño público de sus militantes, el comportamiento interno de sus integrantes y por las alianzas que el partido crea prudentes.

Roles y Actividades.

Aprobaciones.

- Conformar las comisiones para el mejor cumplimiento de sus labores. El secretario general lo será también de la asamblea y el consejo estatal.
- Dar solución sobre las licencias o renuncias que presenten sus miembros, designando los sustitutos, mientras el consejo estatal haga el nombramiento correspondiente si la falta es definitiva.
- Confirmar la propuesta del comité directivo estatal sobre secretarías, comisiones y dependencias del comité, entre las que se incluirán las de fortalecimiento interno, formación y capacitación, electoral, vinculación y comunicación. Así como sus titulares.
- Analizar y dictaminar los asuntos que se sometan a la consideración de la comisión permanente estatal, teniendo en cuenta lo siguiente: planteamiento, resoluciones y consecuencias de la alternativa de solución.

Alianza y Colaboración.

- Acordar convenios de coalición, previa autorización de la comisión permanente nacional.

Disciplina.

- Poner a consideración del consejo estatal la resolución de los asuntos que por su importancia juzguen convenientes.
- Convocar al consejo estatal a más tardar en 30 días a partir del pronunciamiento de falta del presidente y convocar a la comisión organizadora estatal para nuevas elecciones, si la falta se registró en el primer año; si fue en los últimos dos, el presidente sustituto será elegido de la planilla ganadora.
- Dar solución a los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones emitidas por los comités directivos municipales.
- Publicar la exclusión de militantes que se hayan afiliado o hayan sido candidatos de otros partidos políticos.
- Salvaguardar la observancia de los estatutos, reglamentos, instructivos y manuales establecidos para la correcta operación del comité directivo estatal, los comités directivos municipales y demás órganos del Partido Acción Nacional.
- Analizar la documentación presentada para la sustitución del comité directivo municipal y, de considerarlo procedente, acordar por mayoría de votos la aplicación del artículo 75 de los estatutos del partido.
- Sustituir parcial o totalmente, una delegación municipal inoperante, a juicio de la comisión permanente.

Desarrollo.

- Impulsar constantemente la equidad de género.
- Desarrollar mecanismos que orienten la acción del partido en el ejercicio del gobierno y su relación con la sociedad.

Designaciones.

- Designar las delegaciones pertinentes, cuando un comité municipal no funcione.
- Designar, a propuesta del comité directivo estatal, a los titulares de las secretarías de fortalecimiento interno, formación y capacitación, electoral, vinculación, gobierno y comunicación.

Funciones Diversas.

- Solucionar los asuntos municipales que se le presenten de acuerdo a los estatutos y reglamentos.
- Representar al presidente del comité directivo estatal en asambleas municipales, sesiones y eventos del partido.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.

Comunicación debatiente persuasiva.

Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.

Solución analítica de problemas.

Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los Institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Perfil

Comisión Permanente Estatal Generales	
Denominación del cargo:	Integrante de la Comisión Permanente Estatal
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	La Comisión Permanente velará por crear las condiciones para el óptimo desenvolvimiento interno y externo del Partido Acción Nacional, observará el desempeño público de sus militantes, el comportamiento interno de sus integrantes y por las alianzas que el Partido considere prudentes.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	•Conformar las comisiones para el mejor cumplimiento de sus labores. El /la Secretario/a general lo será también de la Asamblea y el Consejo Estatal. •Dar solución sobre las licencias o renuncias que presenten sus miembros, designando lo/s sustituto/as, mientras el Consejo Estatal haga el nombramiento correspondiente si la falta es definitiva. •Confirmar la propuesta del Comité Directivo Estatal sobre secretarías, comisiones y dependencias del mismo, entre las que se incluirán las de fortalecimiento interno, formación y capacitación, electoral, vinculación y comunicación. Así como sus titulares. •Analizar y dictaminar los asuntos que se sometan a la consideración de la Comisión Permanente Estatal, teniendo en cuenta lo siguiente: planteamiento, resoluciones y consecuencias de la alternativa de solución. •Acordar convenios de coalición, previa autorización de la Comisión Permanente Nacional. •Poner a consideración del Consejo Estatal la resolución de los asuntos que por su importancia juzguen convenientes. •Convocar al Consejo Estatal a más tardar en 30 días a partir del pronunciamiento de falta del/la Presidente/a y convocar a la Comisión Organizadora Estatal para nuevas elecciones, si la falta se registró en el primer año; si fue en los últimos dos, el/la Presidente/a sustituto/a será elegido/a de la planilla ganadora. •Dar solución a los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones emitidas por los Comités Directivos Municipales. •Publicar la exclusión de militantes que se hayan afiliado o hayan sido candidato/as de otros Partidos políticos. •Salvaguardar la observancia de los Estatutos, reglamentos, instructivos y manuales establecidos para la correcta operación del Comité Directivo Estatal, los Comités Directivos Municipales y demás órganos del Partido Acción Nacional. •Analizar la documentación presentada para la sustitución del Comité Directivo Municipal y, de considerarlo procedente, acordar por mayoría de votos la aplicación del artículo 75 de los Estatutos del Partido. •Sustituir parcial o totalmente, una delegación municipal inoperante, a juicio de la Comisión Permanente. •Impulsar constantemente la equidad de género. •Desarrollar mecanismos que orienten la acción del Partido en el ejercicio del gobierno y su relación con la sociedad. •Designar las delegaciones pertinentes, cuando un Comité Municipal no funcione. •Designar, a propuesta del Comité Directivo Estatal, a los titulares de las secretarías de fortalecimiento interno, formación y capacitación, electoral, vinculación, gobierno y comunicación. •Solucionar los asuntos municipales que se le presenten de acuerdo a los Estatutos y reglamentos. •Representar al/a Presidente/a del Comité Directivo Estatal en asambleas municipales, sesiones y eventos del Partido.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento			
Jurídicos	**Administrativos**	**Doctrinario partidistas**	**Técnicos**
Legislación electoral	Estructura, organización y funcionamiento del partido	Humanismo político Principios doctrinarios Reglamentos internos del PAN Documentos básicos	Debate Análisis del contexto político
Conocimientos transversales			
Derechos Humanos Perspectiva de género			

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás y comprometiéndose.
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.

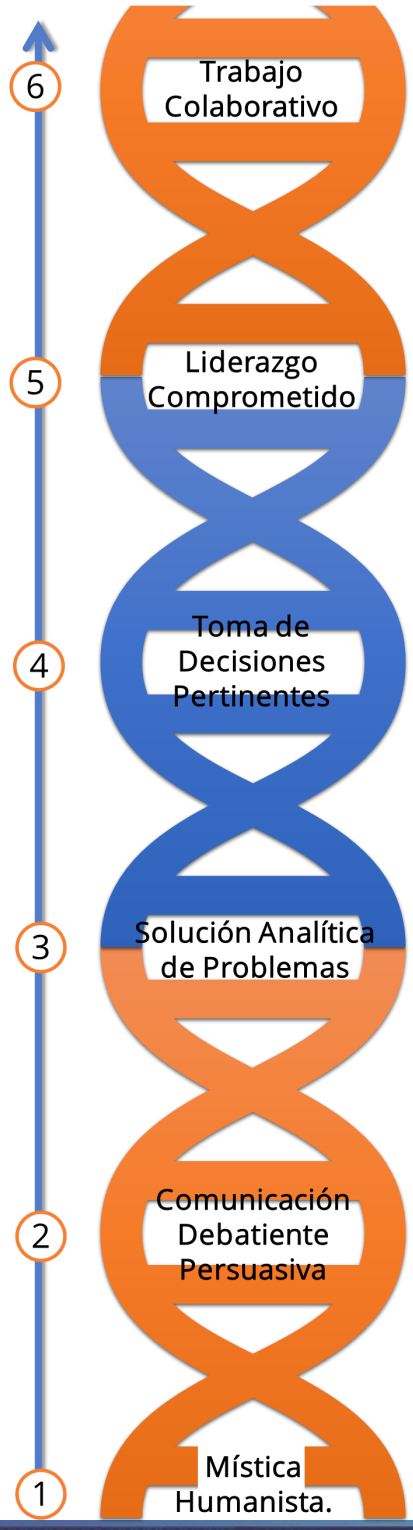
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por lo/as demás. Asume las consecuencias que se derivan.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.
Nombre de la competencia:	**Comunicación debatiente persuasiva**	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto/a y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a lo/as demás, tratando de causar un efecto específico en lo/as demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.	

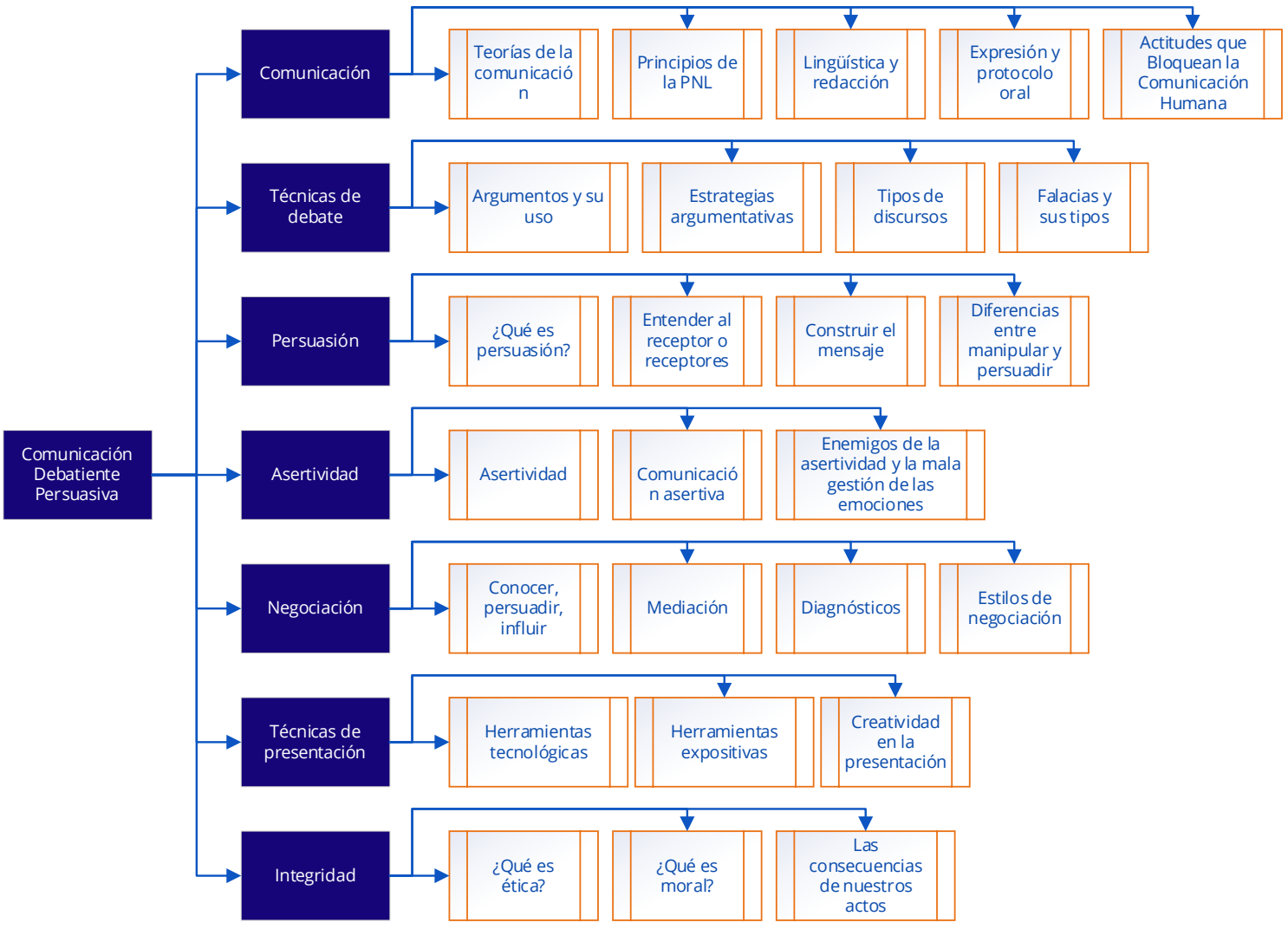
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Persuasión Técnicas de presentación Negociación Técnicas de debate Comunicación	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	

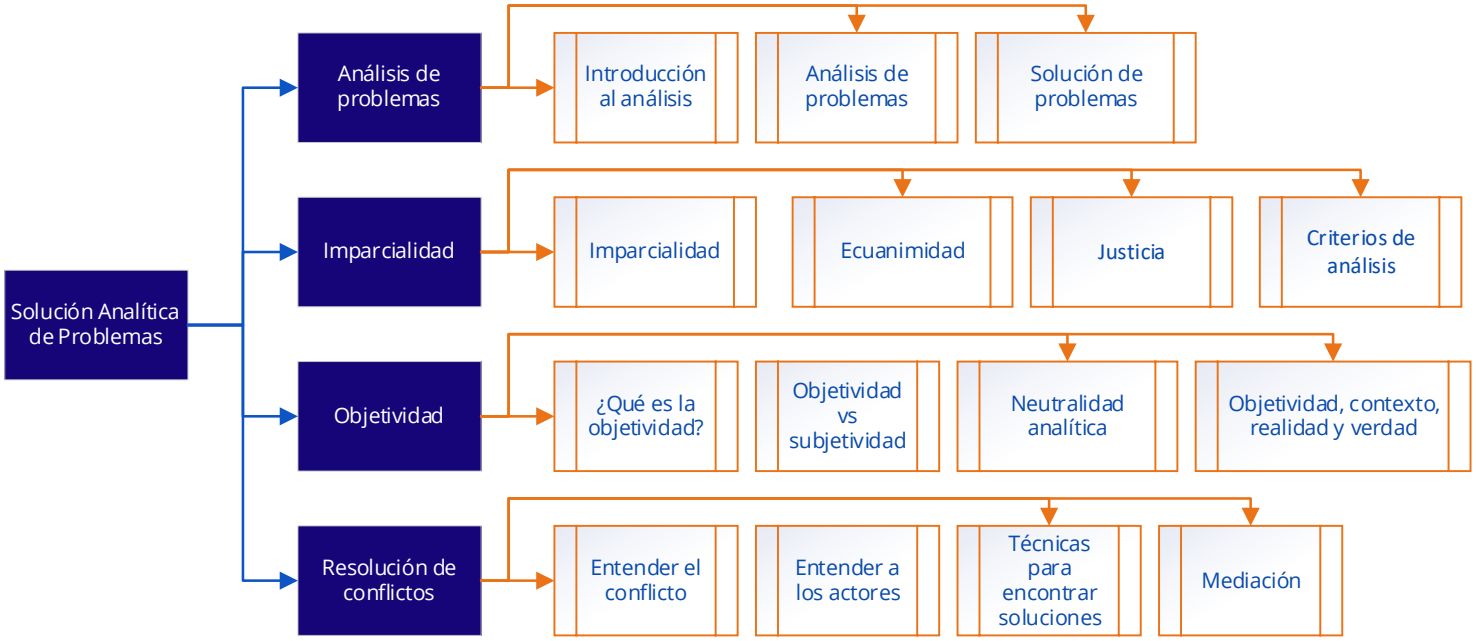
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	- Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. - Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.
Nombre de la compe-	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los Institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo perso-	
Habilidad competen-	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien.

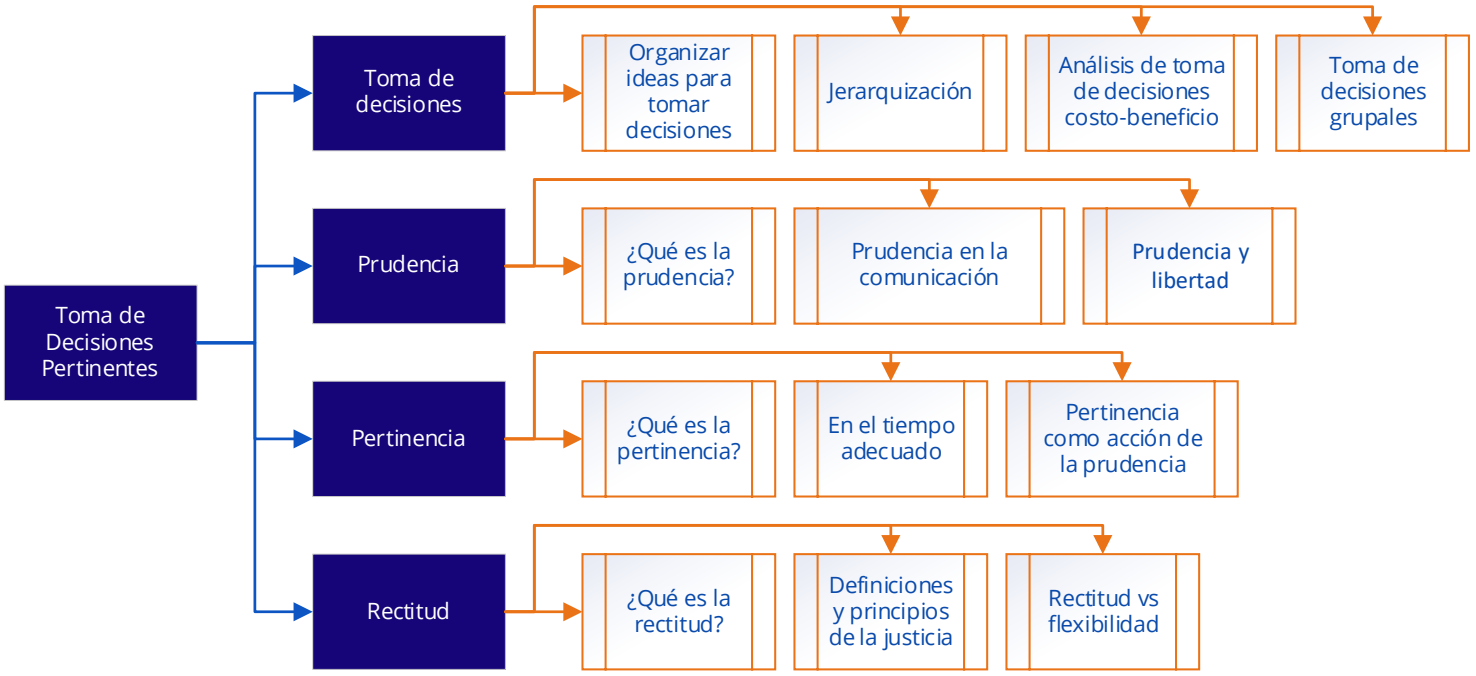
ADN del Cargo.

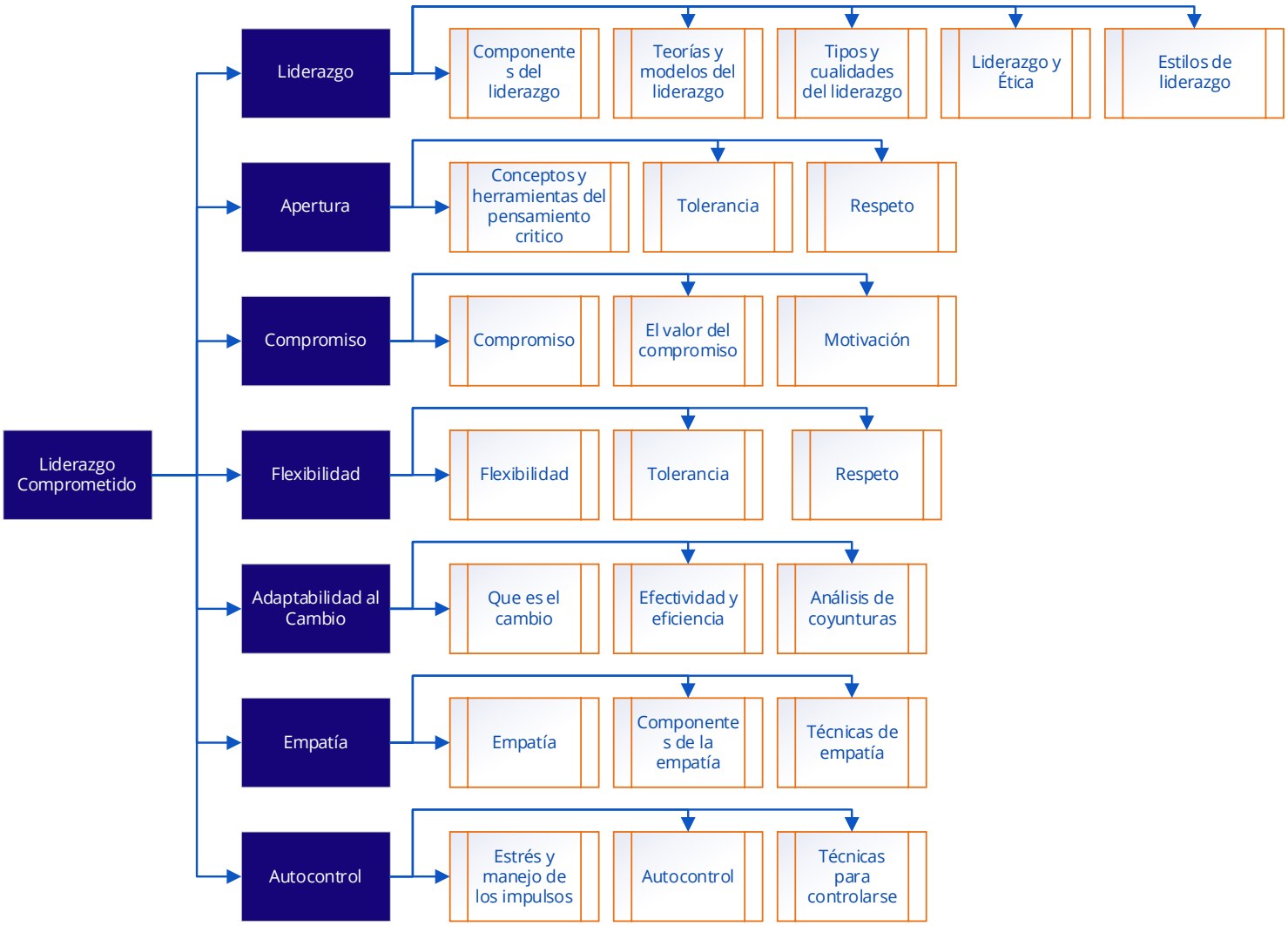


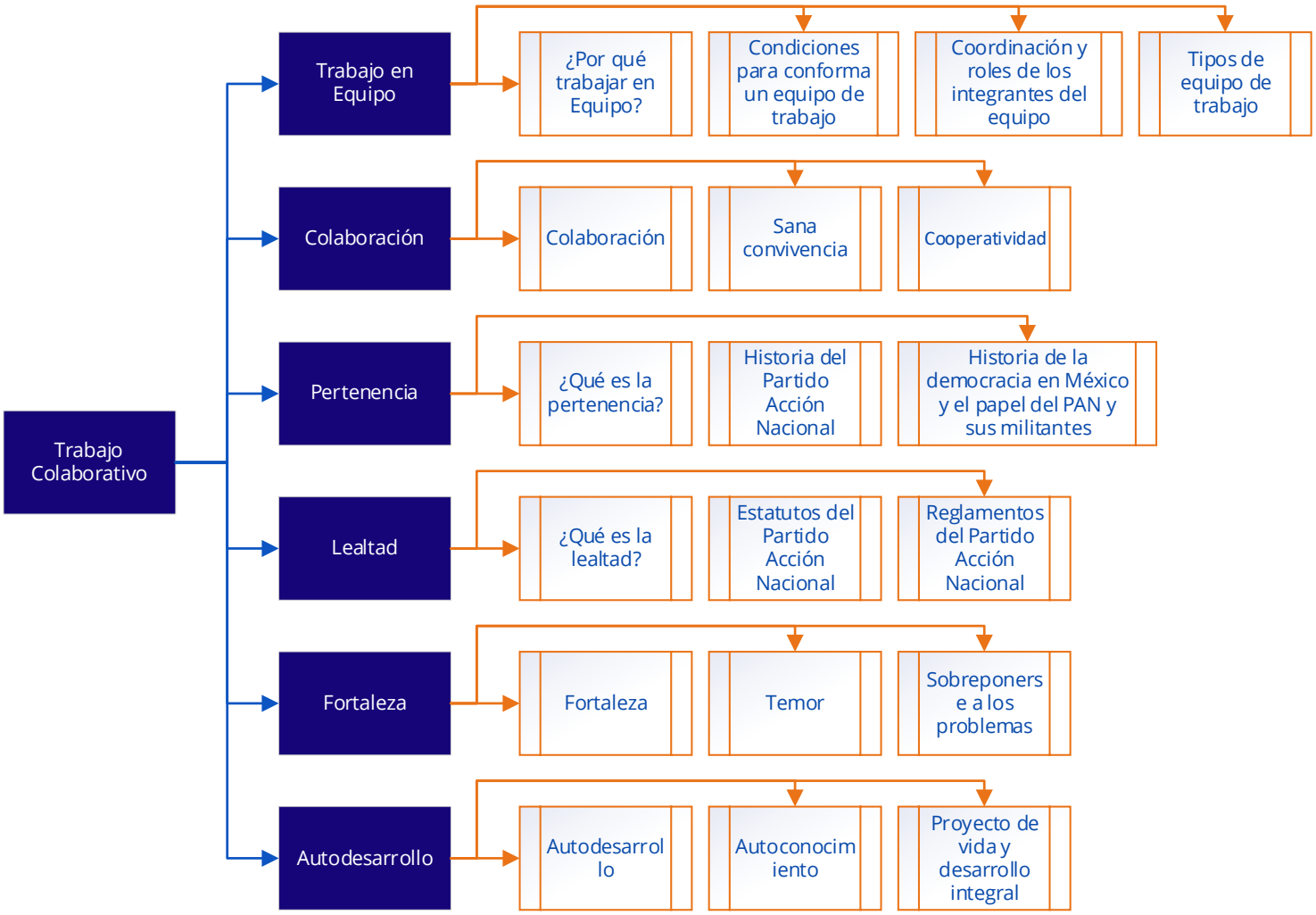
Sendas Programáticas.




Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o recep-		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y persuadir				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emocio-			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nues-				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo inte-			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

8.6. Consejero Estatal.

Marco Organizacional.

Misión.

Ordenar la vida interna del Partido Acción Nacional, a través de la óptima revisión y aprobación de los recursos entregados, así como el correcto nombramiento en cargos clave para el ideal desenvolvimiento del partido en el estado. Además de la autorización de la plataforma electoral.

Roles y Actividades.

Designaciones.

- Elegir a treinta militantes, quienes se integrarán a la Comisión Permanente;
- Designar a las comisiones auxiliares de orden y disciplina intrapartidista; así como a la comisión de vigilancia del consejo estatal.
- Nombrar las comisiones que estime pertinentes, integradas por consejeros y militantes, señalándoles sus atribuciones.
- Elegir los cinco comisionados y al presidente que integrarán la comisión estatal organizadora.
- Designar al tesorero estatal.

Autorizaciones y Resoluciones.

- Examinar y autorizar los presupuestos del comité directivo estatal y de los comités directivos municipales, así como revisar y aprobar, en su caso, las cuentas de estos comités.
- Resolver aquellos asuntos que sean sometidos a su consideración por la comisión

permanente estatal.

- Dar solución a las renuncias y licencias de sus miembros.
- Autorizar a la comisión permanente estatal para suscribir convenios de asociación electoral con otros partidos en elecciones locales, de conformidad con la legislación electoral correspondiente.
- Aprobar la plataforma del partido para las elecciones, previa consulta a la militancia a través de los órganos municipales y ratificada por la comisión permanente nacional.
- Autorizar el monto de recursos de financiamiento público que la tesorería nacional y las autoridades locales electorales entreguen al partido.

Funciones Diversas.

- Proponer al presidente del comité directivo estatal las medidas y programas que considere convenientes.
- Pedir, a solicitud de un tercio de sus miembros, a la comisión permanente estatal que le someta aquellos asuntos que por su importancia juzgue conveniente conocer y resolver.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: pruden-

cia, pertinencia y rectitud.

Comunicación debatiente persuasiva.

Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación.

Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil

Consejero Estatal Generales	
Denominación del cargo:	Integrante del Consejo Estatal
Perfil del cargo:	
Misión del cargo:	Ordenar la vida interna del Partido Acción Nacional, a través de la óptima revisión y aprobación de los recursos entregados, así como el correcto nombramiento en cargos clave para el ideal desenvolvimiento del Partido en el estado. Además de la autorización de la plataforma electoral.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	Elegir a treinta militantes, quienes se integrarán a la Comisión Permanente; Designar a las comisiones auxiliares de Orden y Disciplina Intrapartidista; así como a la comisión de Vigilancia del Consejo Estatal. Nombrar las comisiones que estime pertinentes, integradas por consejero/as y militantes, señalándoles sus atribuciones. Elegir lo/as cinco comisionado/as y al/a Presidente/a que integrarán la Comisión Estatal Organizadora. Designar al/a Tesorero/a estatal. Examinar y autorizar los presupuestos del Comité Directivo Estatal y de los Comités Directivos Municipales, así como revisar y aprobar, en su caso, las cuentas de estos comités. Resolver aquellos asuntos que sean sometidos a su consideración por la Comisión Permanente Estatal. Dar solución a las renuncias y licencias de sus miembros. Autorizar a la Comisión Permanente Estatal para suscribir convenios de asociación electoral con otros Partidos en elecciones locales, de conformidad con la legislación electoral correspondiente. Aprobar la plataforma del Partido para las elecciones, previa consulta a la militancia a través de los órganos municipales y ratificada por la Comisión Permanente Nacional. Autorizar el monto de recursos de financiamiento público que la Tesorería Nacional y las autoridades locales electorales entreguen al Partido. Proponer al/a Presidente/a del Comité Directivo Estatal las medidas y programas que considere convenientes. Pedir, a solicitud de un tercio de sus miembros, a la Comisión Permanente Estatal que le someta aquellos asuntos que por su importancia juzgue conveniente conocer y resolver.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Leyes electorales	Finanzas y Tesorería Administración de los recursos partidarios Fiscalización del INE Auditoría Transparencia y Rendición de cuentas Cuenta pública Estructura, organización y funciones del PAN	Documentos Básicos Historia del PAN Humanismo político Reglamentos internos del PAN	Negociación Debate Análisis de contexto político Mediación de conflictos Generación de consensos

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás y comprometiéndose.
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.

Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

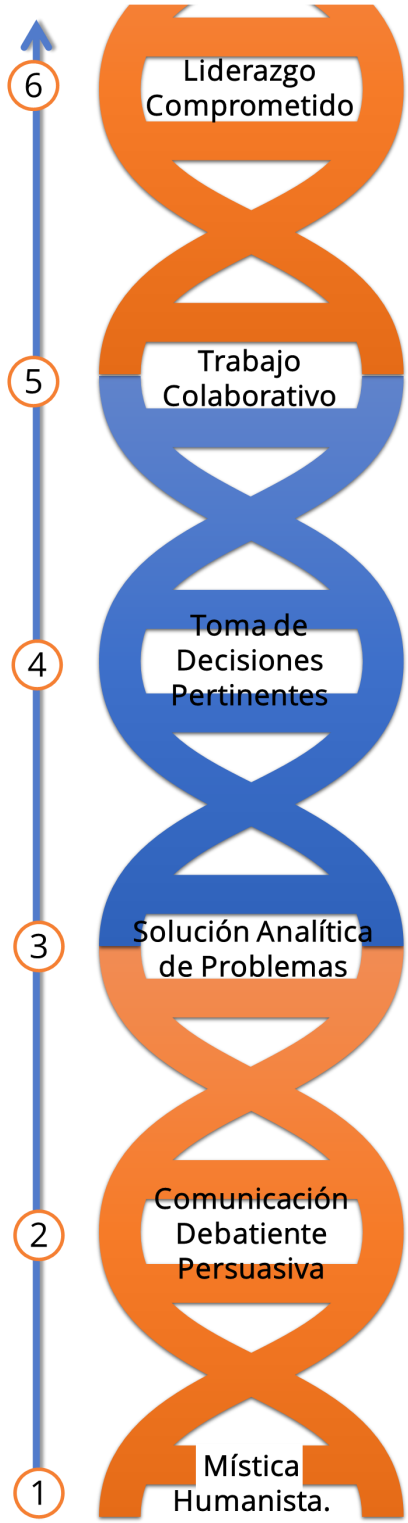
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

Nombre de la competencia:	Comunicación debatiente persuasiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto/a y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a lo/as demás, tratando de causar un efecto específico en lo/as demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Persuasión Técnicas de presentación Negociación Técnicas de debate Comunicación	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

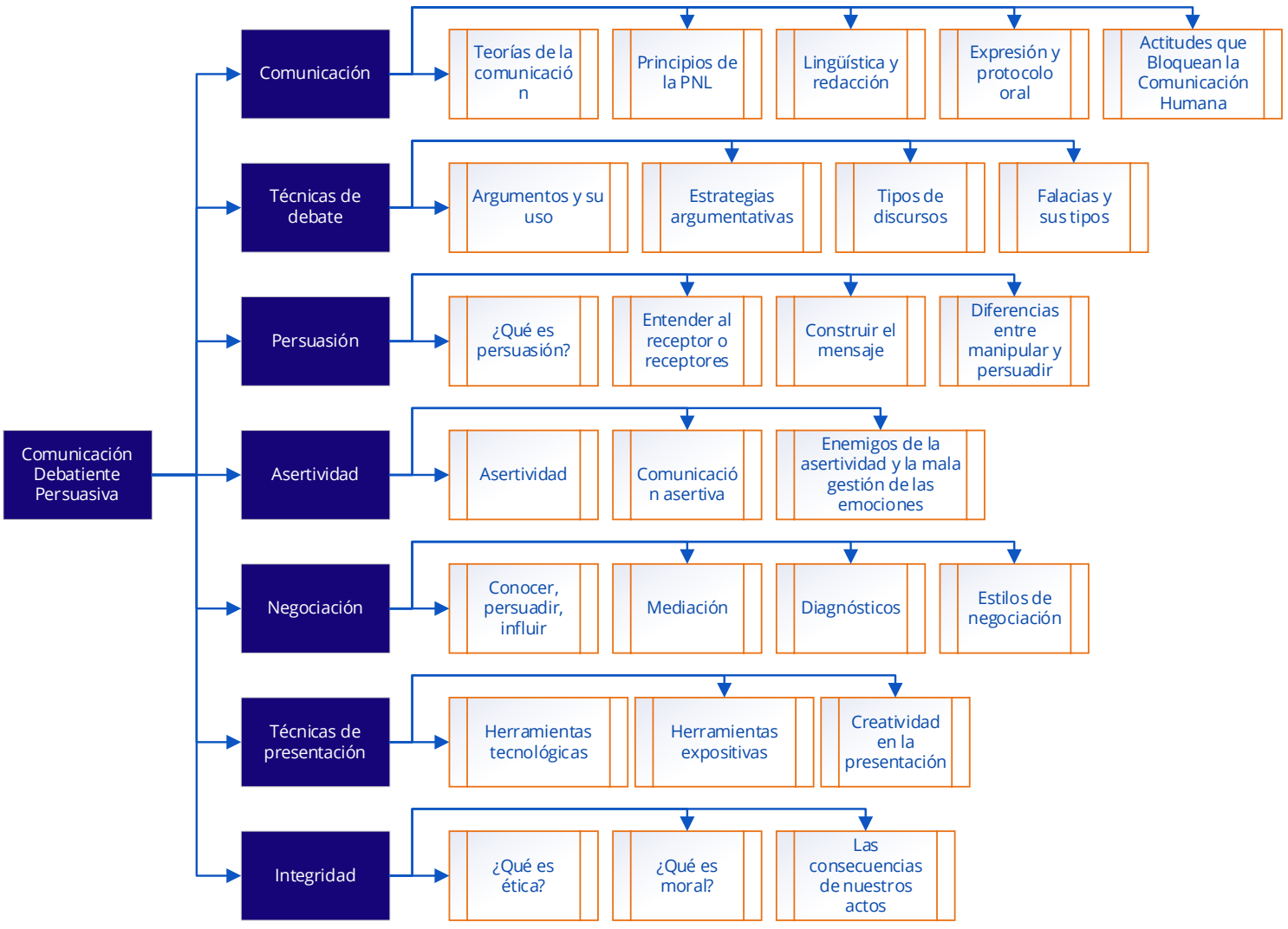
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	- Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. - Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

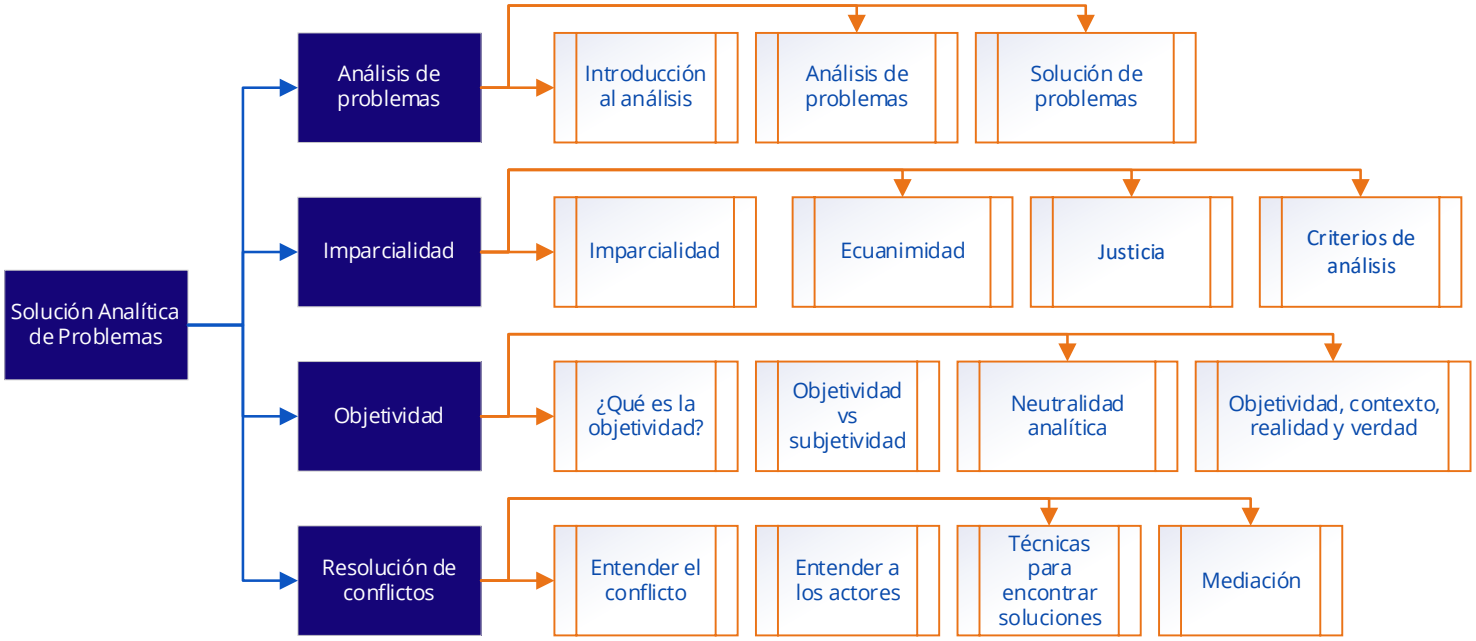
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

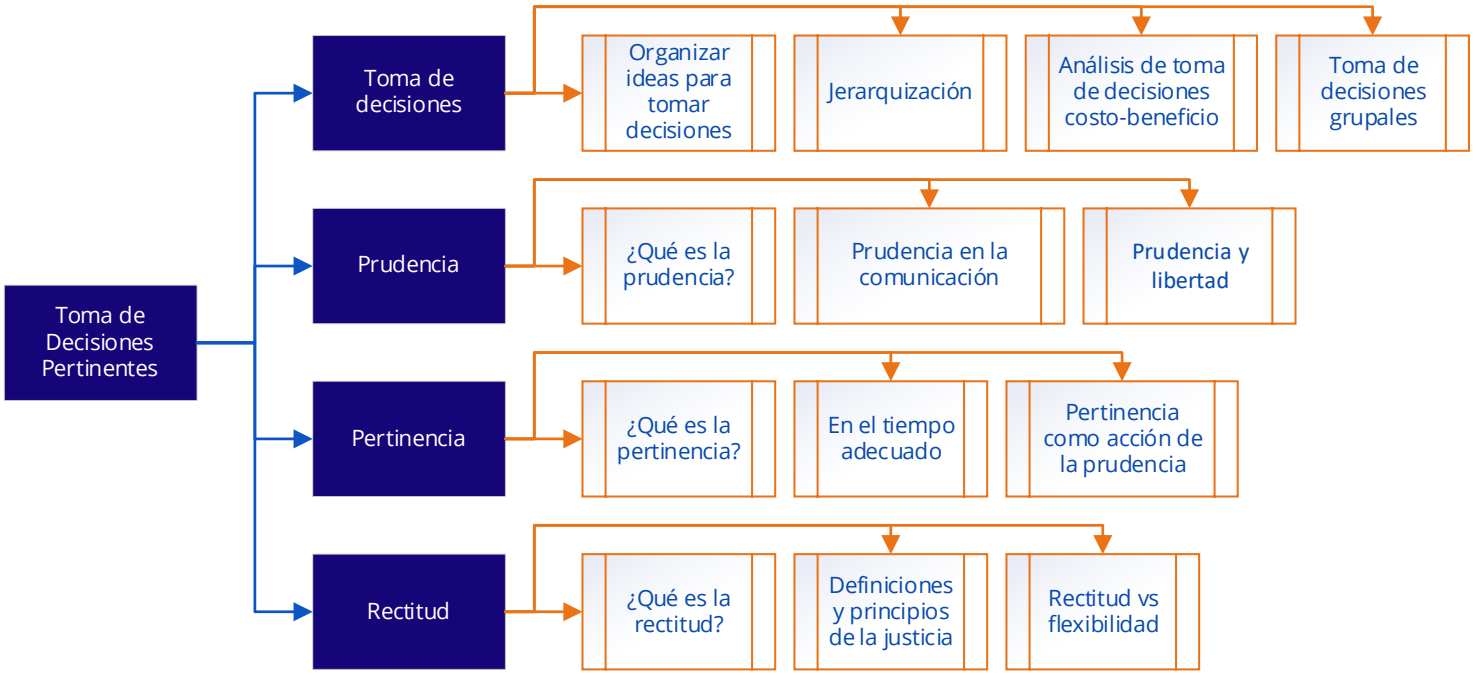
ADN del Cargo

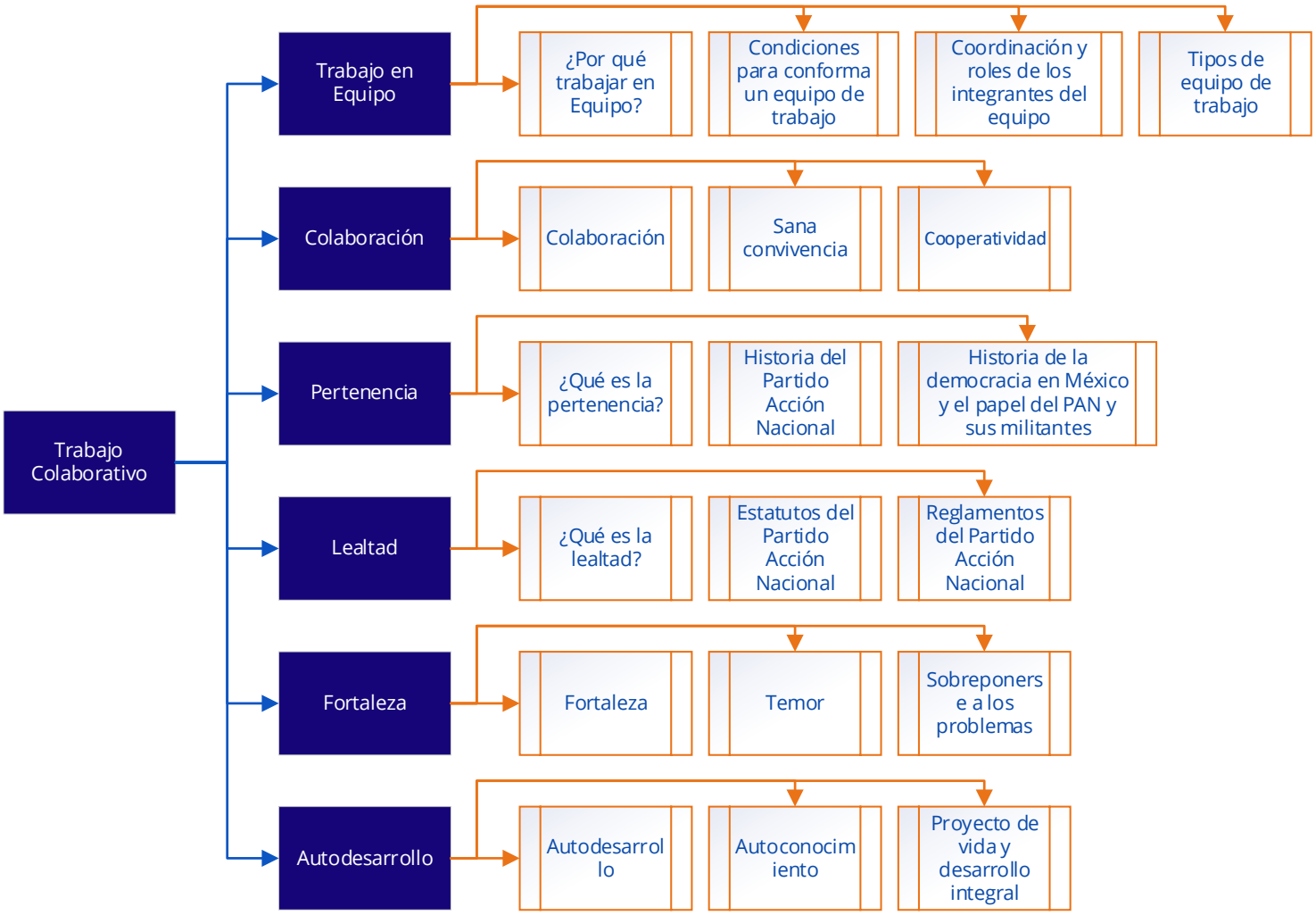


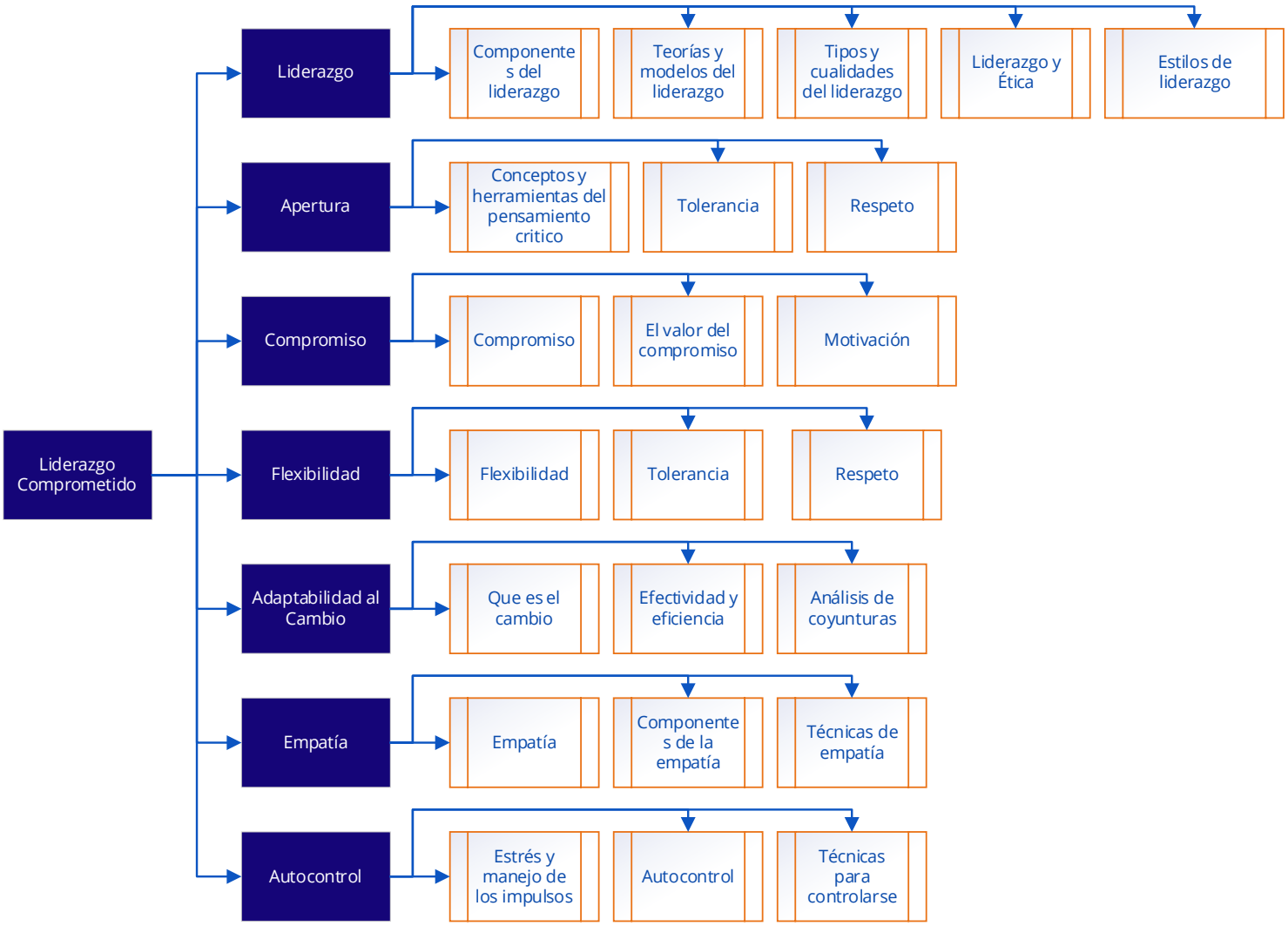
Sendas Programáticas.




Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o receptores		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo inte-			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

8.7. Comisión Permanente Nacional.

Marco Organizacional.

Misión.

La Comisión Permanente velará por crear las condiciones para el óptimo desenvolvimiento interno y externo del Partido Acción Nacional, observará el desempeño público de sus militantes, el comportamiento interno de sus integrantes y por las alianzas que el partido crea prudentes.

Roles y Actividades.

Aprobaciones.

- Formular y aprobar los reglamentos del Partido Acción Nacional.
- Aprobar los programas y actividades del partido.
- Decidir sobre las licencias que soliciten sus miembros y las renuncias que presenten al designar a quienes los sustituyan, hasta que el consejo nacional haga nuevo nombramiento, si la falta fuera definitiva.
- Revisar las cuentas generales de administración y tesorería nacional que deban presentarse al consejo nacional.
- Revisar las cuentas generales de administración y tesorería de los comités directivos estatales del partido.
- Determinar sobre las solicitudes de readmisión al partido que presenten quienes hayan sido expulsados, se hayan separado o renunciado, cuando lo hayan hecho en forma pública.

Alianza y Colaboración.

- Pactar la colaboración de Acción Nacional con otras organizaciones políticas nacionales y aceptar la colaboración o adhesión de otras agrupaciones, en los términos del artículo 3 de los estatutos generales del partido.
- Autorizar los acuerdos de coaliciones, alianzas o candidaturas comunes que se propongan en los ámbitos estatales y municipales para los procesos electorales locales, según lo establezcan las leyes correspondientes.
- Solucionar, sobre la propuesta de remoción de algún integrante del comité ejecutivo nacional, que en su caso haga el presidente.

Disciplina.

- Impedir, previo dictamen, los acuerdos de todas las asambleas estatales, municipales y de grupos homogéneos, así como las decisiones de los consejos estatales, de los comités directivos estatales, municipales o delegacionales, si resultan ser contrarios a los ordenamientos, principios y objetivos del partido o inútiles para el desarrollo de sus trabajos.
- Desaprobar las declaraciones, decisiones y propuestas que haya realizado cualquier militante u órgano interno, siempre y cuando contraríen los documentos básicos del partido y sus plataformas.
- Quitar la designación de consejeros estatales e integrantes de la comisión permanente estatal, previa audiencia, siempre y cuando exista una causa fundada y motivada.

Desarrollo.

- Implementar mecanismos que orienten la acción del partido en el ejercicio del gobierno.
- Colaborar, en las propuestas de integración de las candidaturas plurinominales, de

acuerdo a lo establecido en estatutos y reglamentos.

Designaciones.

- Elegir supletoriamente, cuando los órganos facultados sean omisos o incumplan los procedimientos estatutarios y reglamentos establecidos, a las comisiones encargadas de organizar los procesos de renovación de órganos estatales y municipales, así como publicar las convocatorias correspondientes.
- Proponer treinta militantes para integrar el consejo nacional.
- Nombrar, a propuesta del presidente nacional al director del registro nacional de militantes, conforme a lo establecido.
- Seleccionar a los integrantes de la comisión organizadora electoral.

Funciones Diversas.

- Citar a la asamblea nacional extraordinaria y al consejo nacional.
- Diferir la convocatoria a proceso de renovación de consejos estatales o comités directivos estatales y municipales, cuando el periodo de sus encargos concluya dentro de los tres meses anteriores al inicio de un proceso electoral constitucional.
- Organizar los procesos para integración de los órganos internos del partido estatales y municipales, estableciendo las directrices y auxiliándose de los comités directivos municipales, estatales, comisiones permanentes estatales, así como la comisión organizadora electoral.
- En caso de falta absoluta del presidente dentro del primer año de su encargo, la comisión permanente convocará en un plazo no mayor a 30 días a la militancia que elegirá a quien termine el periodo. En caso de que la falta ocurra dentro de los dos últimos años, la comisión permanente elegirá al sustituto para concluir el periodo. En ambos

casos durante la ausencia y de manera provisional el secretario general fungirá como presidente.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.

Comunicación debatiente persuasiva.

Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con

claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.

Solución analítica de problemas.

Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Perfil

Comisión Permanente Nacional	
Generales	
Denominación del cargo:	Integrante de la Comisión Permanente Nacional
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	La Comisión Permanente velará por crear las condiciones para el óptimo desenvolvimiento interno y externo del Partido Acción Nacional, observará el desempeño público de sus militantes, el comportamiento interno de sus integrantes y por las alianzas que el Partido crea prudentes.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Formular y aprobar los reglamentos del Partido Acción Nacional. Aprobar los programas y actividades del Partido. Decidir sobre las licencias que soliciten sus miembros y las renuncias que presenten al designar a quienes los sustituyan, hasta que el Consejo Nacional haga nuevo nombramiento, si la falta fuera definitiva. Revisar las cuentas generales de Administración y Tesorería Nacional que deban presentarse al Consejo Nacional. Revisar las cuentas generales de Administración y Tesorería de los Comités Directivos Estatales del Partido. Determinar sobre las solicitudes de readmisión al Partido que presenten quienes hayan sido expulsado/as, se hayan separado o renunciado, cuando lo hayan hecho en forma pública. Pactar la colaboración de Acción Nacional con otras organizaciones políticas nacionales y aceptar la colaboración o adhesión de otras agrupaciones, en los términos del artículo 3 de los Estatutos Generales del Partido. Autorizar los acuerdos de coaliciones, alianzas o candidaturas comunes que se propongan en los ámbitos estatales y municipales para los procesos electorales locales, según lo establezcan las leyes correspondientes. Solucionar, sobre la propuesta de remoción de algún/a integrante del Comité Ejecutivo Nacional, que en su caso haga el/la Presidente/a. Impedir, previo dictamen, los acuerdos de todas las asambleas estatales, municipales y de grupos homogéneos, así como las decisiones de los consejos estatales, de los comités directivos estatales, municipales o delegacionales, si resultan ser contrarios a los ordenamientos, principios y objetivos del Partido o inútiles para el desarrollo de sus trabajos. Desaprobar las declaraciones, decisiones y propuestas que haya realizado cualquier militante u órgano interno, siempre y cuando contraríen los documentos básicos del Partido y sus plataformas. Quitar la designación de consejeros estatales e integrantes de la Comisión Permanente Estatal, previa audiencia, siempre y cuando exista una causa fundada y motivada. Implementar mecanismos que orienten la acción del Partido en el ejercicio del gobierno. Colaborar, en las propuestas de integración de las candidaturas plurinominales, de acuerdo a lo establecido en Estatutos y reglamentos. Elegir supletoriamente, cuando los órganos facultados sean omisos o incumplan los procedimientos estatutarios y reglamentos establecidos, a las comisiones encargadas de organizar los procesos de renovación de órganos estatales y municipales, así como publicar las convocatorias correspondientes. Proponer treinta militantes para integrar el Consejo Nacional. Nombrar, a propuesta del/a Presidente/a nacional al/a director/a del Registro Nacional de Militantes, conforme a lo establecido. Seleccionar a lo/as integrantes de la Comisión Organizadora Electoral. Citar a la Asamblea Nacional Extraordinaria y al Consejo Nacional. Diferir la convocatoria a proceso de renovación de Consejos Estatales o Comités Directivos Estatales y Municipales, cuando el periodo de sus encargos concluya dentro de los tres meses anteriores al inicio de un proceso electoral constitucional. Organizar los procesos para integración de los órganos internos del Partido Estatales y Municipales, estableciendo las directrices y auxiliándose de los Comités Directivos Municipales, Estatales, Comisiones Permanentes Estatales, así como la Comisión Organizadora Electoral. En caso de falta absoluta del/a Presidente/a dentro del primer año de su encargo, la Comisión Permanente convocará en un plazo no mayor a 30 días a la militancia que elegirá a quien termine el periodo. En caso de que la falta ocurra dentro de los dos últimos años, la Comisión Permanente elegirá al/a sustituto/a para concluir el periodo. En ambos casos durante la ausencia y de manera provisional el/la Secretario/a General fungirá como Presidente/a.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Legislación Electoral Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Ley General de Partidos Políticos	Cuenta Pública	Documentos Básicos Historia del PAN Humanismo político Principios doctrinarios del PAN Reglamentos internos del PAN Documentos básicos	Análisis del contexto político Mediación de conflictos Generación de consensos

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias

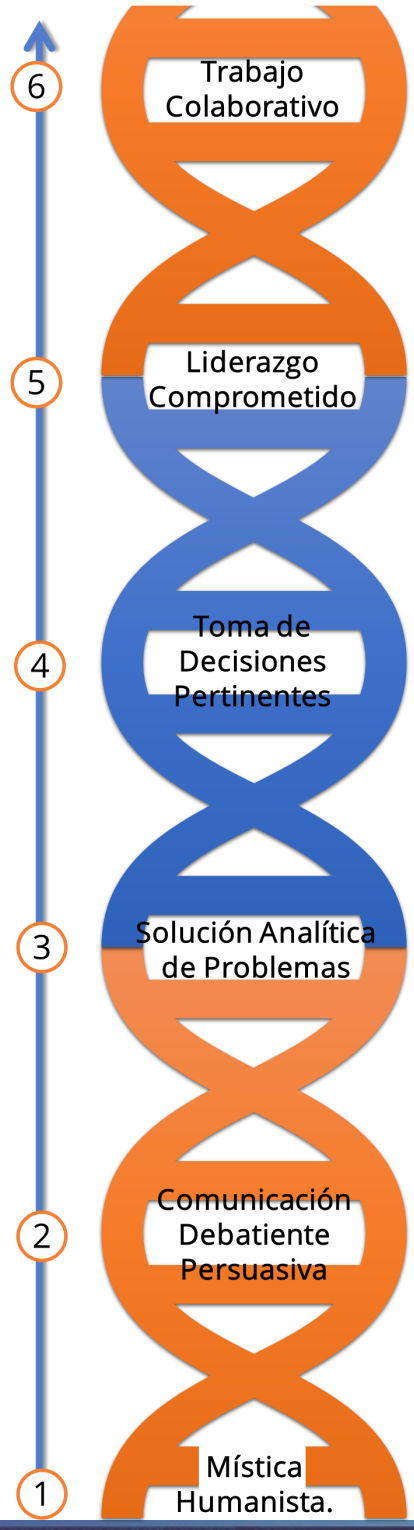
Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás y comprometiéndose.
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.

Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por lo/as demás. Asume las consecuencias que se derivan.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

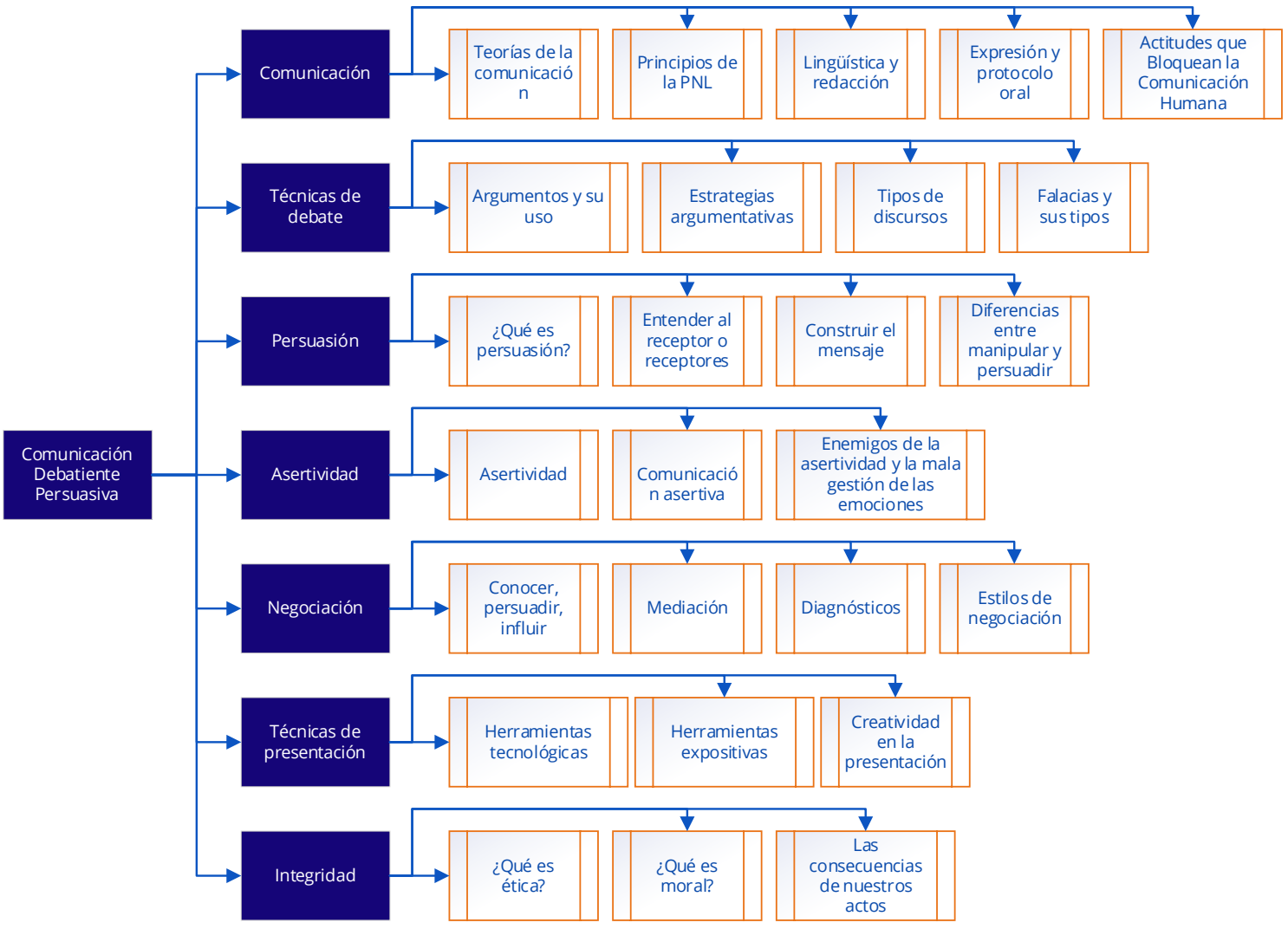
Nombre de la competencia:	Comunicación debatiente persuasiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto/a y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a lo/as demás, tratando de causar un efecto específico en lo/as demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Persuasión Técnicas de presentación Negociación Técnicas de debate Comunicación	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

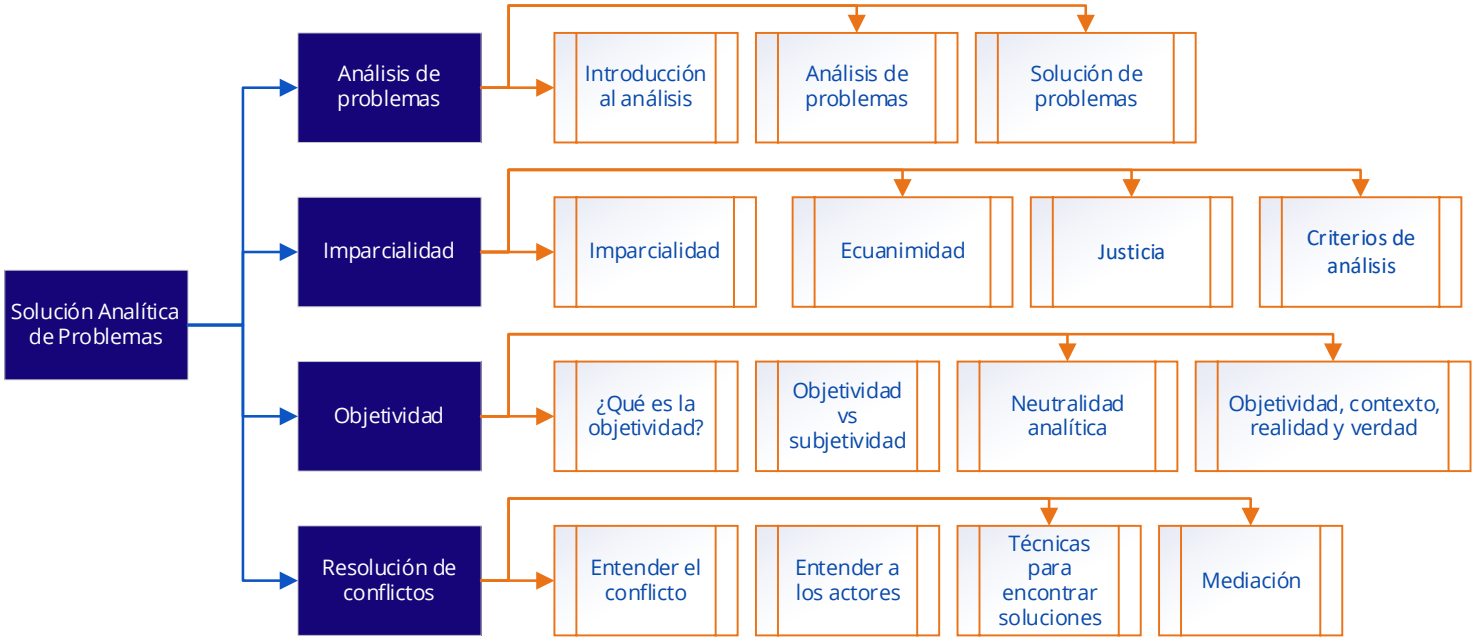
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que los componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	- Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. - Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

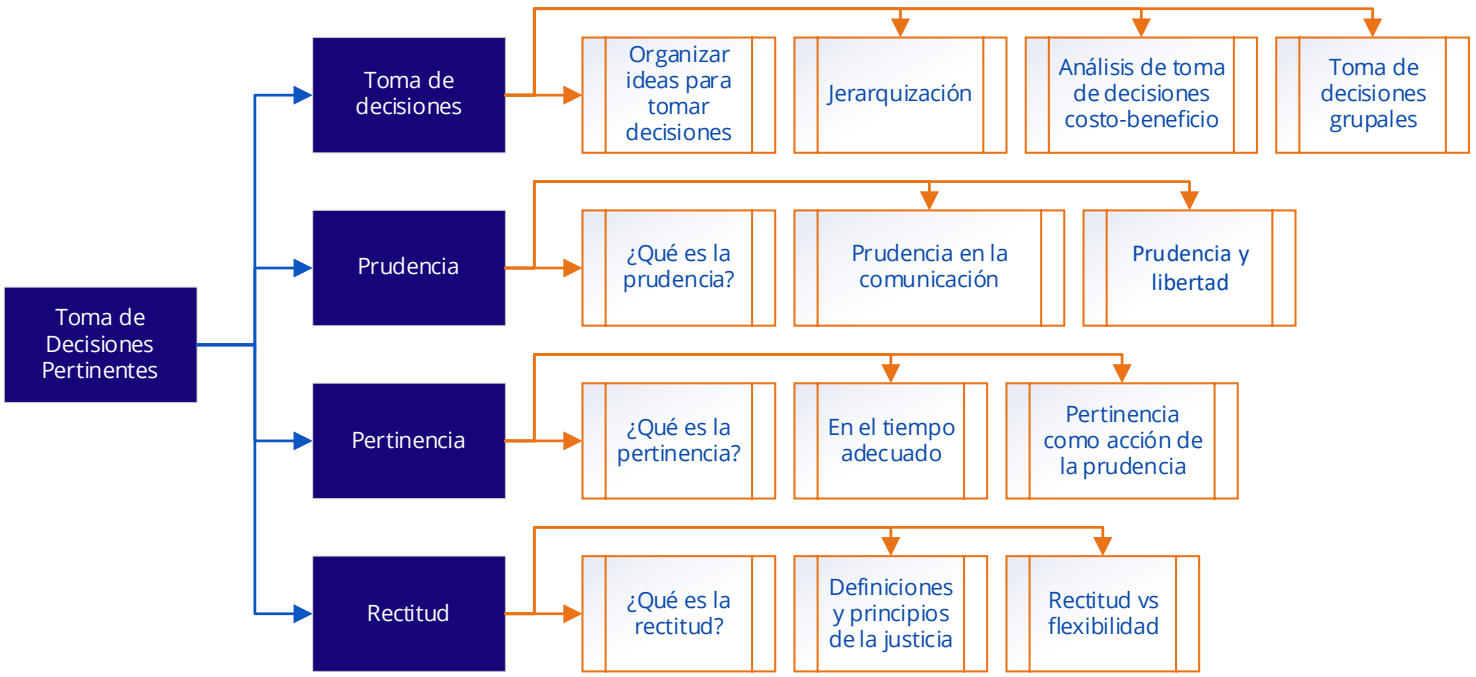
ADN del Cargo

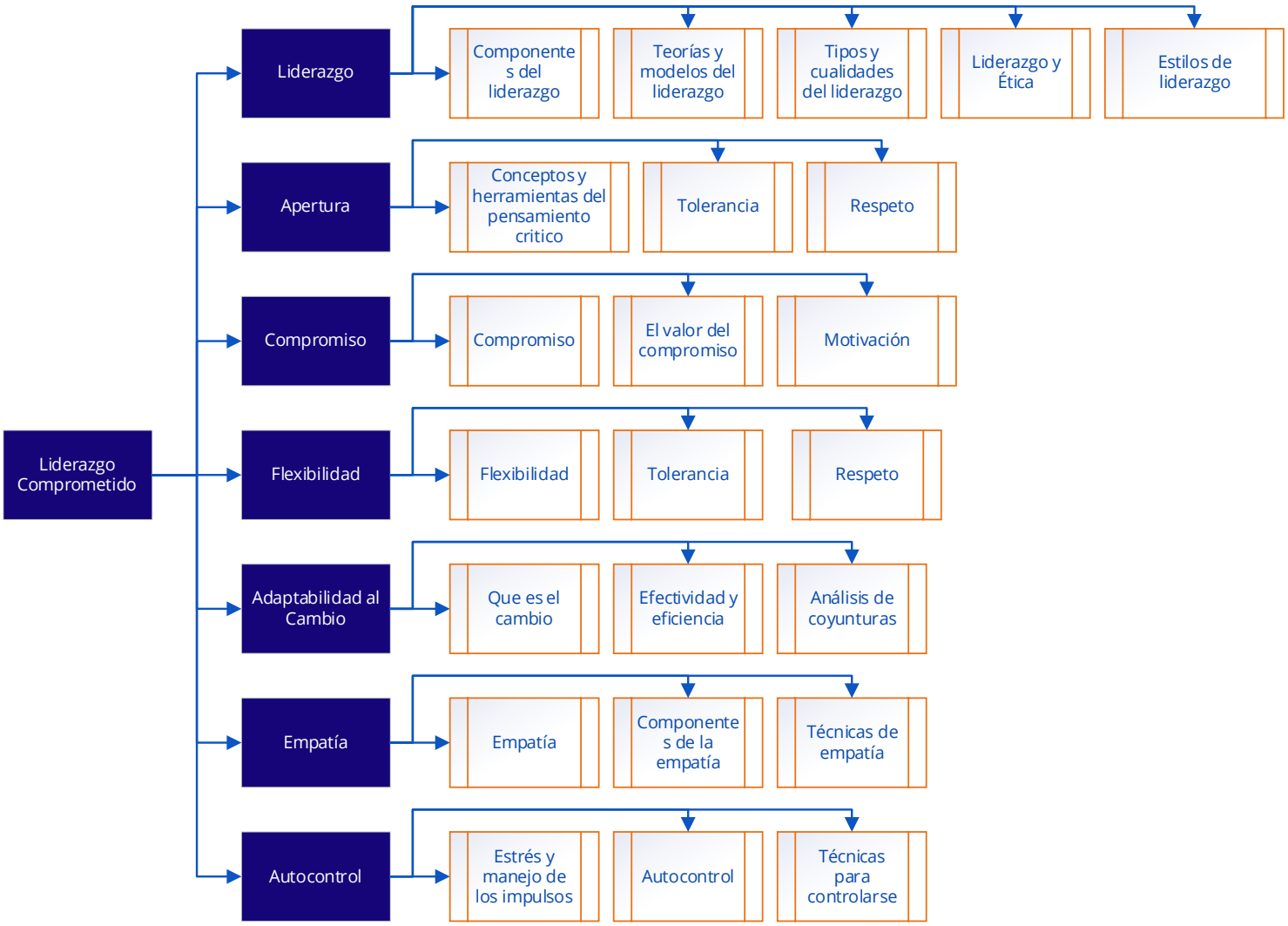


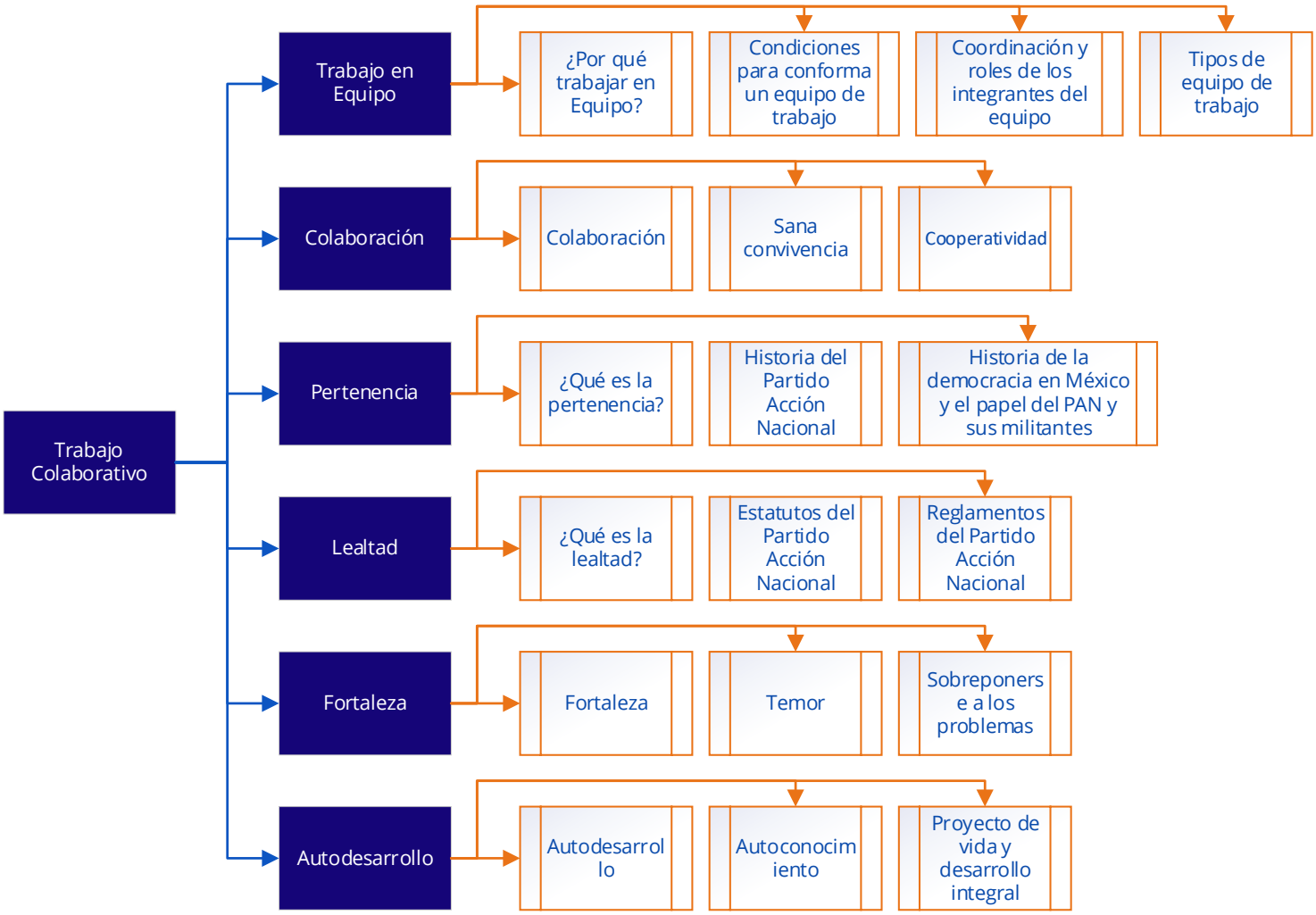
Sendas Programáticas.




Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o recep-		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y persuadir				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nues-				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

8.8. Consejero Nacional.

Marco Organizacional.

Misión.

Responsable de aprobar, modificar y evaluar el cumplimiento del plan de desarrollo del Partido Acción Nacional, aunado a la designación de los integrantes de la comisión permanente, además de salvaguardar el presupuesto anual, siempre buscando un balance en las finanzas del partido.

Roles y Actividades.

Designaciones.

- Nombrar a cuarenta militantes quienes formarán parte de la comisión permanente.
- Designar a los integrantes de las siguientes comisiones: justicia, vigilancia, doctrina, orden y disciplina, Intrapartidista, de afiliación, organizadora nacional de la elección del comité ejecutivo nacional y anticorrupción.
- Elegir, a propuesta del presidente, al tesorero nacional del partido.
- Designar o ratificar por mayoría absoluta a los sustitutos para el resto del periodo, en caso de haber vacantes en el comité ejecutivo nacional, así como en la comisión permanente, el consejo nacional, a propuesta del presidente.

Autorizaciones y Resoluciones.

- Autorizar los presupuestos anuales de ingresos y egresos del financiamiento federal, así como de las aportaciones privadas, las deudas a un plazo mayor de un año, mayores al 25% del monto de financiamiento público federal anualizado.

- Aprobar los informes y dictámenes que sobre la cuenta general de administración presente la comisión de vigilancia del consejo nacional, así como el informe sobre la distribución general y aplicación del financiamiento público federal que le presente el tesorero nacional.
- Aprobar, a propuesta de la comisión permanente, el reglamento de ésta, el del funcionamiento del consejo nacional, el reglamento para la administración del financiamiento del partido y el reglamento de selección de candidatos a cargos de elección popular.
- Autorizar, modificar y evaluar el cumplimiento del plan de desarrollo del Partido Acción Nacional.
- Autorizar y evaluar los planes nacionales de corto y largo plazo que le presenten el comité ejecutivo nacional.
- Autorizar al comité ejecutivo nacional a suscribir convenios de asociación electoral con otros partidos en elecciones federales, con base a la legislación electoral correspondiente.
- Aprobar la plataforma de partido para las elecciones federales, habiendo consultado a la militancia mediante los órganos estatales y municipales.
- Solucionar los asuntos relacionados referidos por la comisión permanente.
- Solicitar a la comisión permanente, a pedido de una tercera parte de los miembros, considerar aquellos asuntos que por su importancia juzgue conveniente conocer y resolver.
- Brindar solución por medio de los órganos especializados y dirigentes partidistas a los que los estatutos se refieran, los asuntos relacionados con la vida interna del partido.

- Debatir y concluir las cuestiones que surjan entre los órganos directivos del partido, y que se pongan a consideración.

Organización.

- Organizar la mecánica interna de elección del comité ejecutivo nacional y de los comités directivos estatales, además de la selección de candidatos a cargos de elección popular, apoyándose en los órganos a los que los estatutos se refieran.
- Jerarquizar la lista de candidatos a senadores plurinominales.

Funciones Diversas.

- Recibir y analizar los informes de actividades de la comisión permanente y del comité ejecutivo nacional.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación debatiente persuasiva.

Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los

los acontecimientos y las ideas.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación.

Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil

Consejero Nacional	
Generales	
Denominación del cargo:	Integrante del Consejo Nacional
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Responsable de aprobar, modificar y evaluar el cumplimiento del plan de desarrollo del Partido Acción Nacional, aunado a la designación de los integrantes de la Comisión Permanente, además de salvaguardar el presupuesto anual, siempre buscando un balance en las finanzas del Partido.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Nombrar a cuarenta militantes quienes formarán parte de la Comisión Permanente. Designar a los integrantes de las siguientes comisiones: Justicia, Vigilancia, Doctrina, Orden y Disciplina Intrapartidista, de Afiliación, Organizadora Nacional de la elección del Comité Ejecutivo Nacional y Anticorrupción. Elegir, a propuesta del/la Presidente/a, al/a Tesorero/a Nacional del Partido. Designar o ratificar por mayoría absoluta a lo/as sustituto/as para el resto del periodo, en caso de haber vacantes en el Comité Ejecutivo Nacional, así como en la Comisión Permanente, el Consejo Nacional, a propuesta del/a Presidente/a. Autorizar los presupuestos anuales de ingresos y egresos del financiamiento federal, así como de las aportaciones privadas, las deudas a un plazo mayor de un año, mayores al 25% del monto de financiamiento público federal anualizado. Aprobar los informes y dictámenes que sobre la cuenta general de administración presente la Comisión de Vigilancia del Consejo Nacional, así como el informe sobre la distribución general y aplicación del financiamiento público federal que le presente el/la Tesorero/a nacional. Aprobar, a propuesta de la Comisión Permanente, el Reglamento de ésta, el del funcionamiento del Consejo Nacional, el Reglamento para la Administración del Financiamiento del Partido y el Reglamento de Selección de Candidato/as a Cargos de Elección Popular. Autorizar, modificar y evaluar el cumplimiento del plan de desarrollo del Partido Acción Nacional. Autorizar y evaluar los planes nacionales de corto y largo plazo que le presenten el Comité Ejecutivo Nacional. Autorizar al Comité Ejecutivo Nacional a suscribir convenios de asociación electoral con otros Partidos en elecciones federales, con base a la legislación electoral correspondiente. Aprobar la plataforma de Partido para las elecciones federales, habiendo consultado a la militancia mediante los órganos estatales y municipales. Solucionar los asuntos relacionados referidos por la Comisión Permanente. Solicitar a la Comisión Permanente, a pedido de una tercera parte de los miembros, considerar aquellos asuntos que por su importancia juzgue conveniente conocer y resolver. Brindar solución por medio de los órganos especializados y dirigentes partidistas a los que los Estatutos se refieran, los asuntos relacionados con la vida interna del Partido. Debatir y concluir las cuestiones que surjan entre los órganos directivos del Partido, y que se pongan a consideración. Organizar la mecánica interna de elección del Comité Ejecutivo Nacional y de los Comités Directivos Estatales, además de la selección de candidato/as a cargos de elección popular, apoyándose en los órganos a los que los Estatutos se refieran. Jerarquizar la lista de candidato/as a Senador/aes plurinominales. Recibir y analizar los informes de actividades de la Comisión Permanente y del Comité Ejecutivo Nacional.

Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
N/A	Elaboración e interpretación del presupuesto Finanzas Estructura, organización y funciones de cada área del PAN	Principios doctrinarios Historia del PAN Documentos Básicos del PAN Documentos básicos del PAN Reglamentos internos del PAN	Debate Oratoria y argumentación Fiscalización del INE

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias

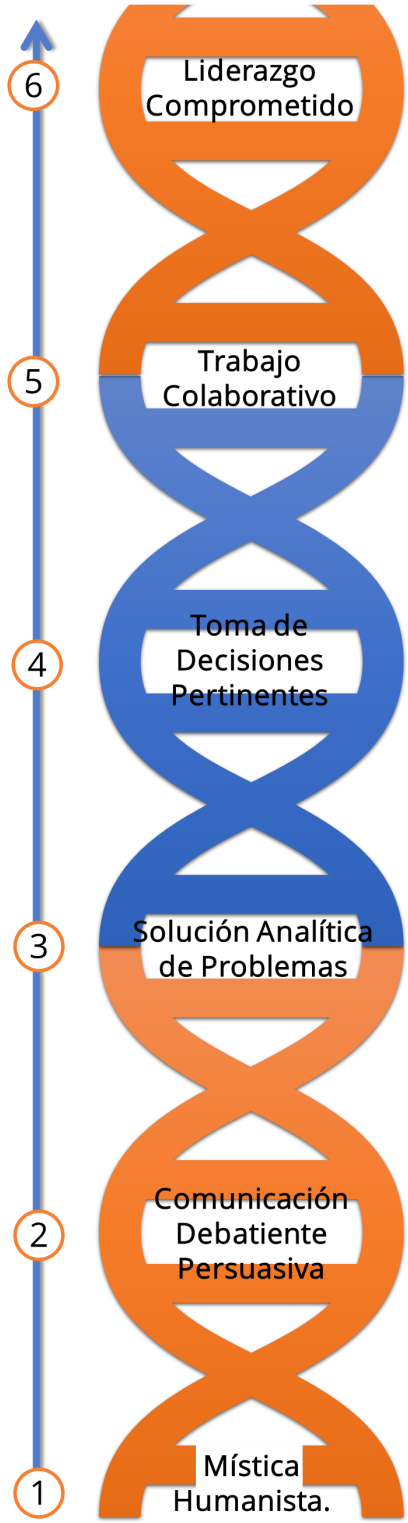
Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás y comprometiéndose.
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.

Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

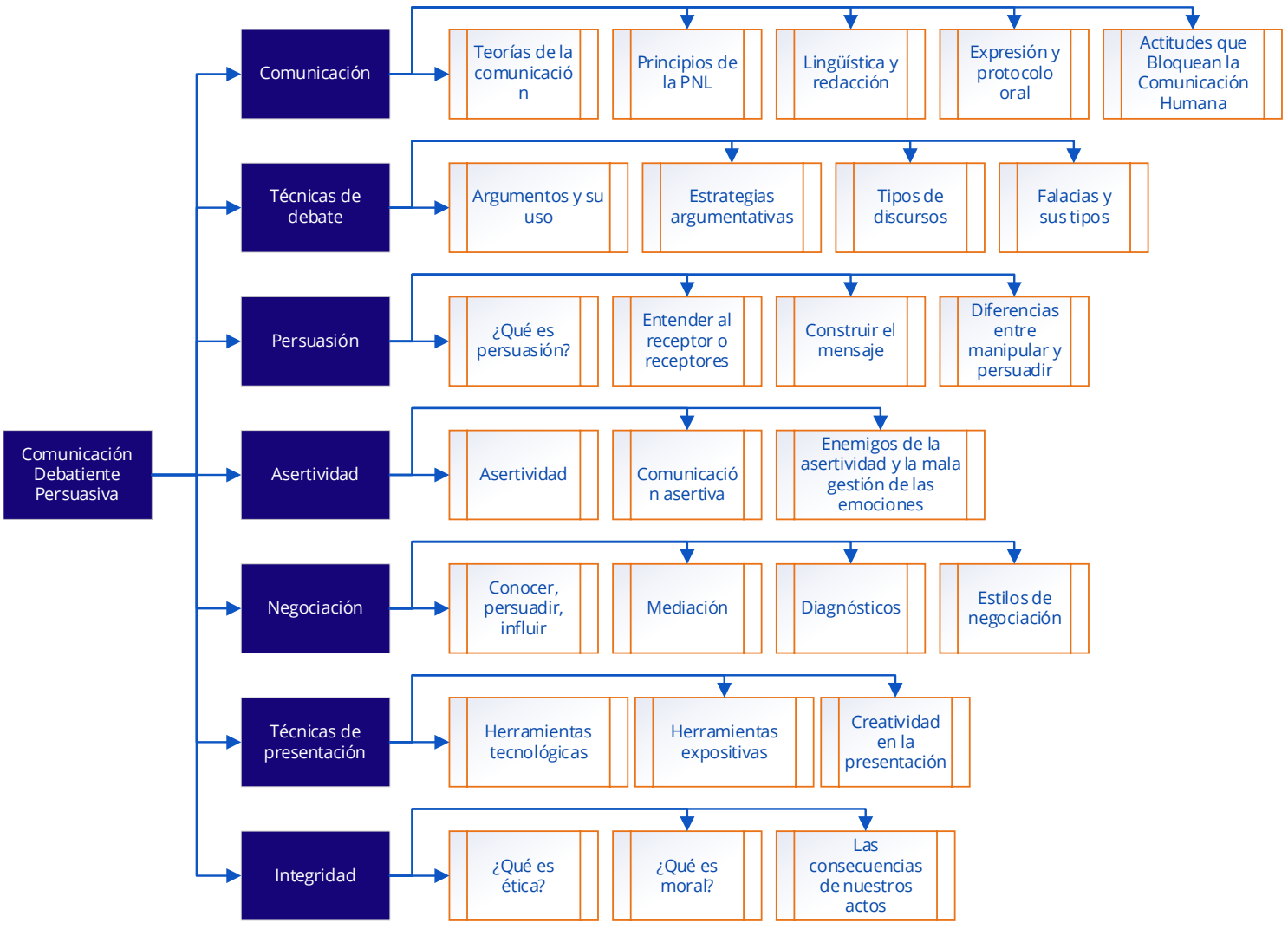
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.
Nombre de la competencia:	Comunicación debatiente persuasiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto/a y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a lo/as demás, tratando de causar un efecto específico en lo/as demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Persuasión Técnicas de presentación Negociación Técnicas de debate Comunicación	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

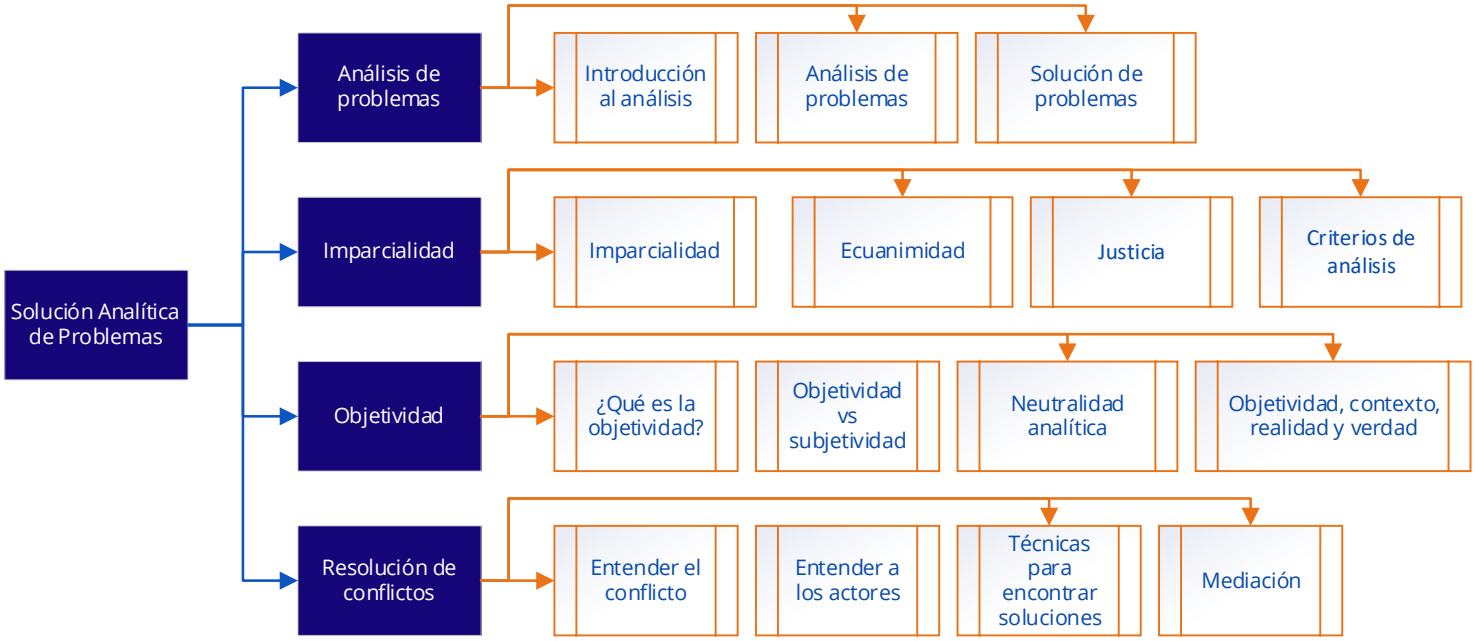
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	- Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. - Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

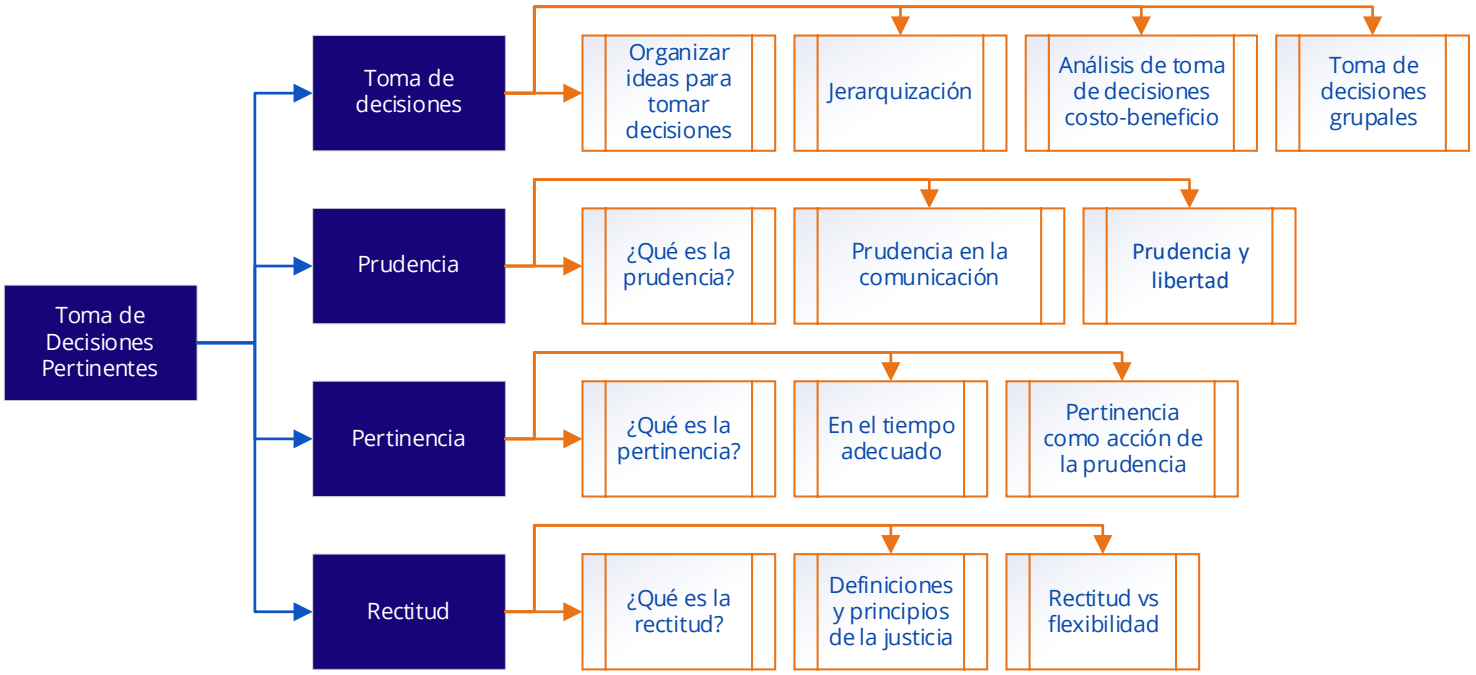
ADN del Cargo

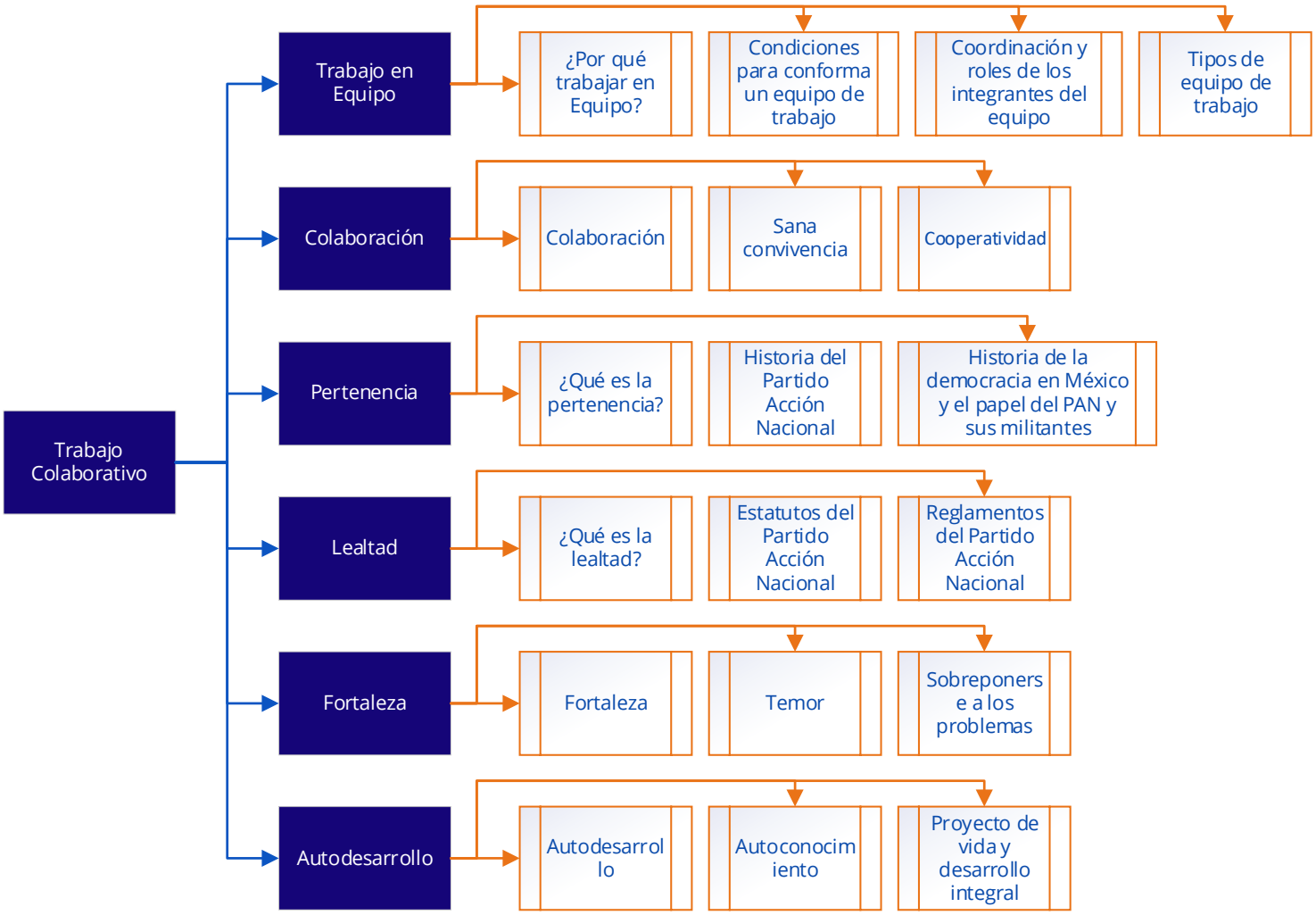


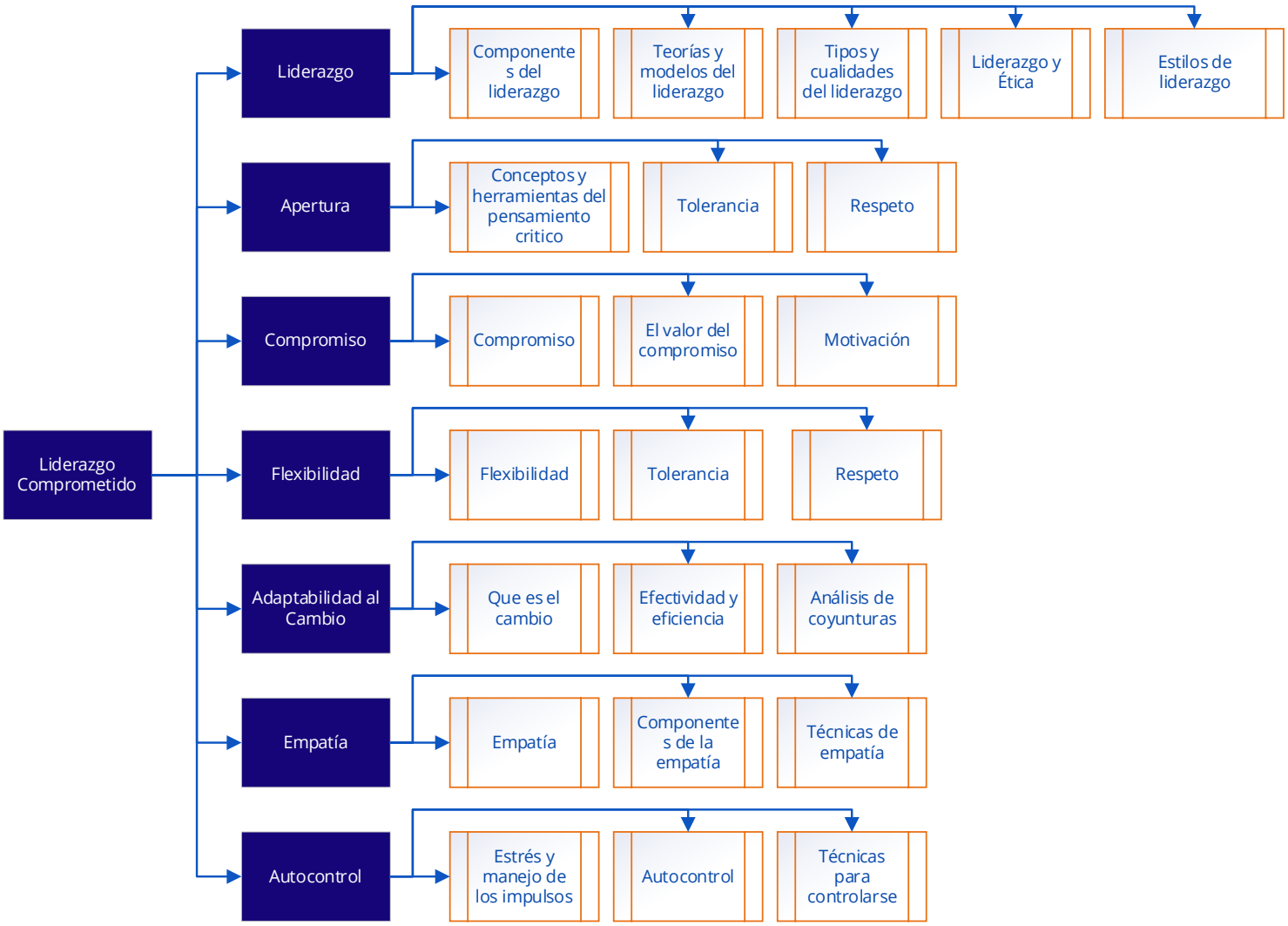
Sendas Programáticas.




Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o recep-		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y persuadir				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nues-				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

8.9. Secretario General del Comité Directivo Municipal.

Marco Organizacional.

Misión.

Generar la óptima coordinación entre los distintos organismos involucrados con la vida del partido, para que la comunicación, eficiencia, coordinación y acuerdos estén acordes a lo que se espera en la institución. De lo contrario, plantear y llevar acabo alternativas que solucionen los distintos problemas.

Roles y Actividades.

Gestión y Administración.

- Operar responsable y óptimamente las oficinas del partido.
- Formular y archivar las actas de asambleas, convenciones y sesiones del comité directivo municipal y llevar un registro de los acuerdos, así como dar seguimiento a las mismas.
- Convocar a todas las sesiones del comité directivo municipal programadas por el presidente, tanto ordinarias como extraordinarias.
- Vigilar la organización de asambleas y convenciones municipales.
- Elaborar, en conjunto con el presidente el orden del día de las sesiones del comité directivo municipal y de asambleas y convenciones municipales.
- Leer, en cada sesión, el acta de la sesión anterior y recabar la firma de los asistentes.

Resolución y seguimiento.

- Generar dictámenes y proyectos de solución.

- Supervisar que los asuntos turnados al comité directivo municipal sean desahogados y canalizados hasta su resolución y que todos los acuerdos sean ejecutados.
- Supervisar el cumplimiento de los requisitos y la observancia de los plazos legales estatutarios y reglamentarios, relativos a la organización y el funcionamiento del partido en el municipio.
- Turnar la información y documentación que debe enviarse al comité directivo estatal.
- Generar y firmar oportunamente los comunicados del comité directivo municipal a otras instancias y autoridades, así como a la militancia.
- Organizar y actualizar el archivo del comité directivo municipal en el que deben estar todos los documentos elaborados, enviados y recibidos por éste.
- Notificar al comité directivo estatal, por escrito, los nombres que integran las planillas registradas para contender por el comité directivo municipal.

Representación y soporte.

- Apoyar, en todo lo que le sea posible, al presidente, pues supone estará al tanto de lo que sucede en el comité directivo municipal, por lo que es de suma trascendencia su compromiso con la función.
- Suplir al presidente en sus ausencias.
- Convocar a asamblea para nombrar a un nuevo presidente, en caso de que el anterior se ausente por más de tres meses.
- Coordinar a todas las demás secretarías del comité directivo municipal ya que es el enlace entre el presidente y las secretarías.
- Desempeñar las demás funciones que le encomiende el presidente del comité directivo municipal.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás y con apertura.

Planeación organizacional.

Nivel 3: Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la calidad del trabajo.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes.

Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Perfil

Secretario General del Comité Directivo Municipal	
Generales	
Denominación del cargo:	Secretario/a general del Comité Directivo Municipal
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Generar la óptima coordinación entre los distintos organismos involucrados con la vida del Partido, para que la comunicación, eficiencia, coordinación y acuerdos estén acordes a lo que se espera en la institución. De lo contrario, plantear y llevar acabo alternativas que solucionen los distintos problemas.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	Operar responsable y óptimamente las oficinas del Partido. Formular y archivar las actas de asambleas, convenciones y sesiones del Comité Directivo Municipal y llevar un registro de los acuerdos, así como dar seguimiento a las mismas. Convocar a todas las sesiones del Comité Directivo Municipal programadas por el/la Presidente/a, tanto ordinarias como extraordinarias. Vigilar la organización de asambleas y convenciones municipales. Elaborar, en conjunto con el/a Presidente/a el orden del día de las sesiones del Comité Directivo Municipal y de asambleas y convenciones municipales. Leer, en cada sesión, el acta de la sesión anterior y recabar la firma de los asistentes. Generar dictámenes y proyectos de solución. Supervisar que los asuntos turnados al Comité Directivo Municipal sean desahogados y canalizados hasta su resolución y que todos los acuerdos sean ejecutados. Supervisar el cumplimiento de los requisitos y la observancia de los plazos legales estatutarios y reglamentarios, relativos a la organización y el funcionamiento del Partido en el municipio. Turnar la información y documentación que debe enviarse al Comité Directivo Estatal. Generar y firmar oportunamente los comunicados del Comité Directivo Municipal a otras instancias y autoridades, así como a la militancia. Organizar y actualizar el archivo del Comité Directivo Municipal en el que deben estar todos los documentos elaborados, enviados y recibidos por éste. Notificar al Comité Directivo Estatal, por escrito, los nombres que integran las planillas registradas para contender por el Comité Directivo Municipal. Apoyar, en todo lo que le sea posible, al/a Presidente/a, pues supone estará al tanto de lo que sucede en el Comité Directivo Municipal, por lo que es de suma trascendencia su compromiso con la función. Suplir al/a Presidente/a en sus ausencias. Convocar a asamblea para nombrar a un/a nuevo/a Presidente/a, en caso de que el/la anterior se ausente por más de tres meses. Coordinar a todas las demás secretarías del Comité Directivo Municipal ya que es el enlace entre el/la Presidente/a y las secretarías. Desempeñar las demás funciones que le encomiende el/la Presidente/a del Comité Directivo Municipal.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Normativa estatal y nacional Legislación electoral Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales	Finanzas y Tesorería Estructura, organización y funciones de cada área del PAN Administración de recursos partidarios	Principios doctrinarios Historia del PAN Ética Documentos básicos del PAN	Redacción y ortografía Computación/ Paquetería de Office Negociación Atención ciudadana Liderazgo

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a lo/as demás y con apertura.
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.

Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.
Nombre de la competencia:	Planeación Organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la calidad del trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	

Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Enfoque a resultados Planeación y organización	- Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres.
Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Pensamiento sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

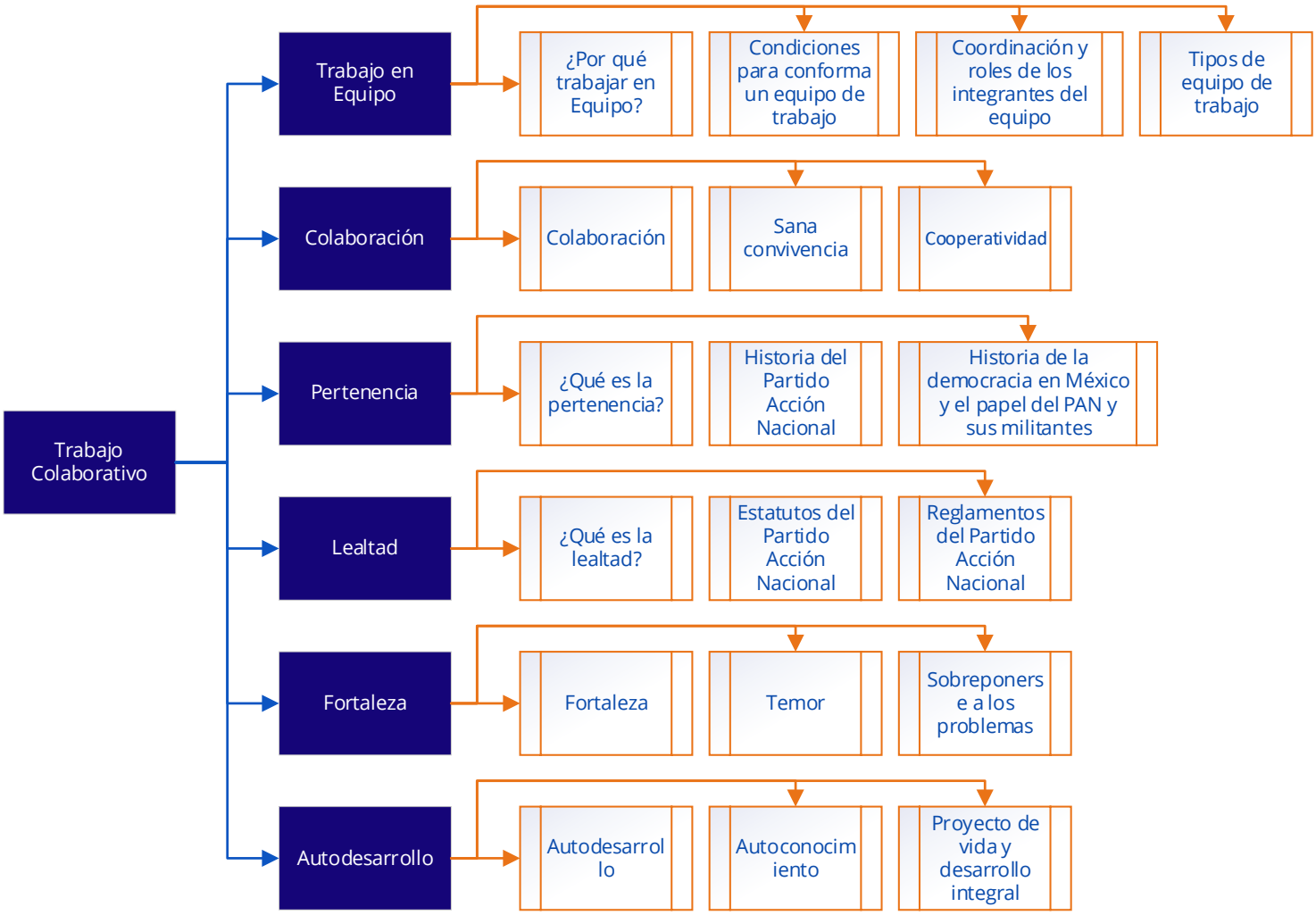
Nombre de la competencia:	Gestión de talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de lo/as colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	

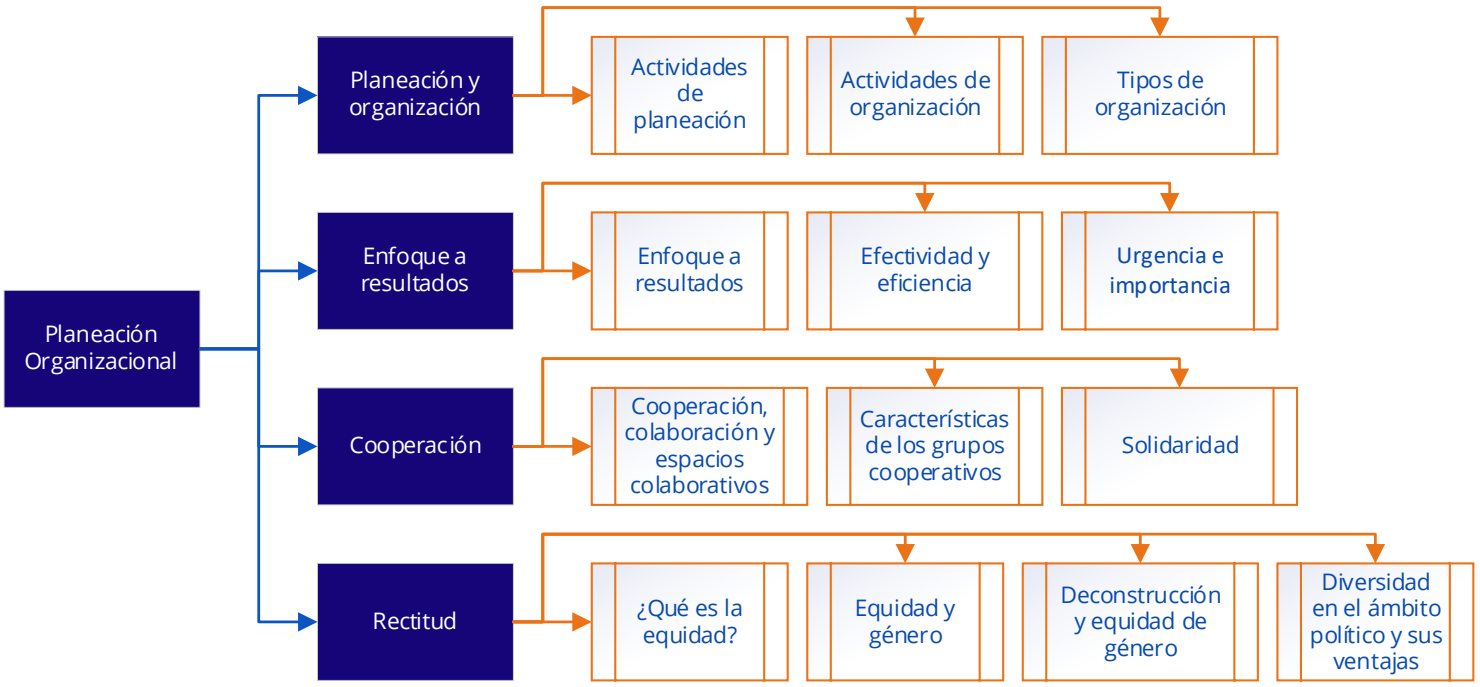
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

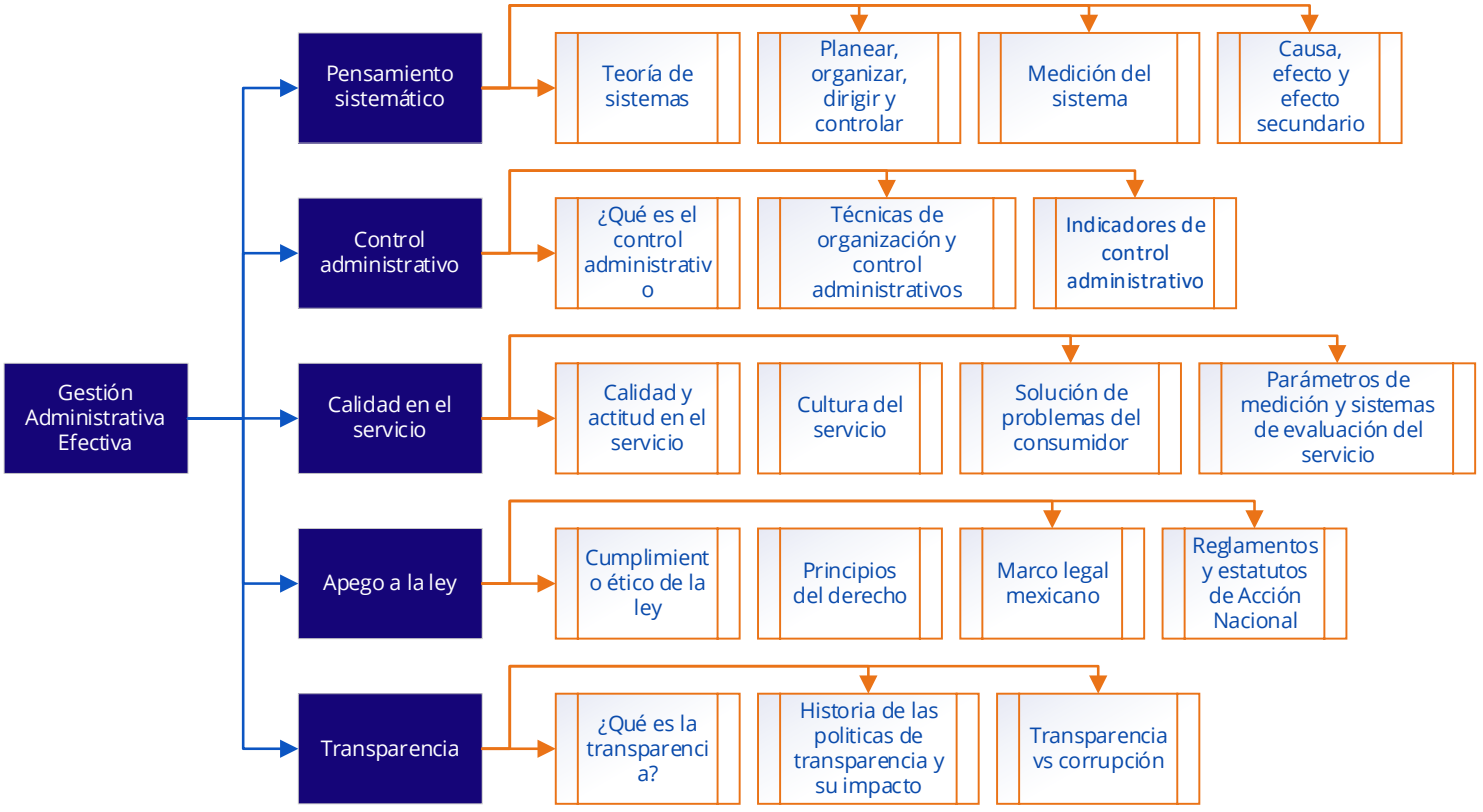
ADN del Cargo

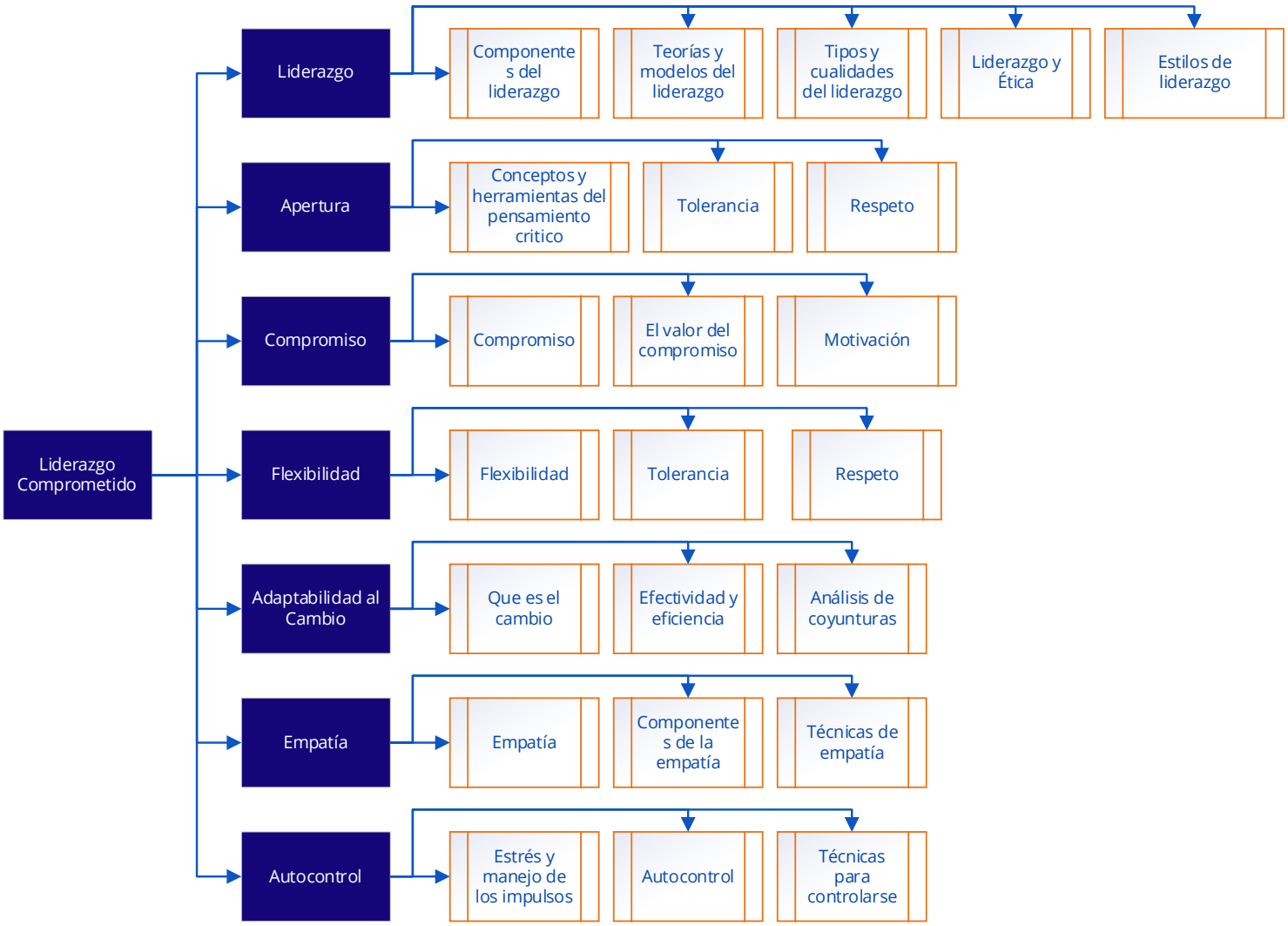


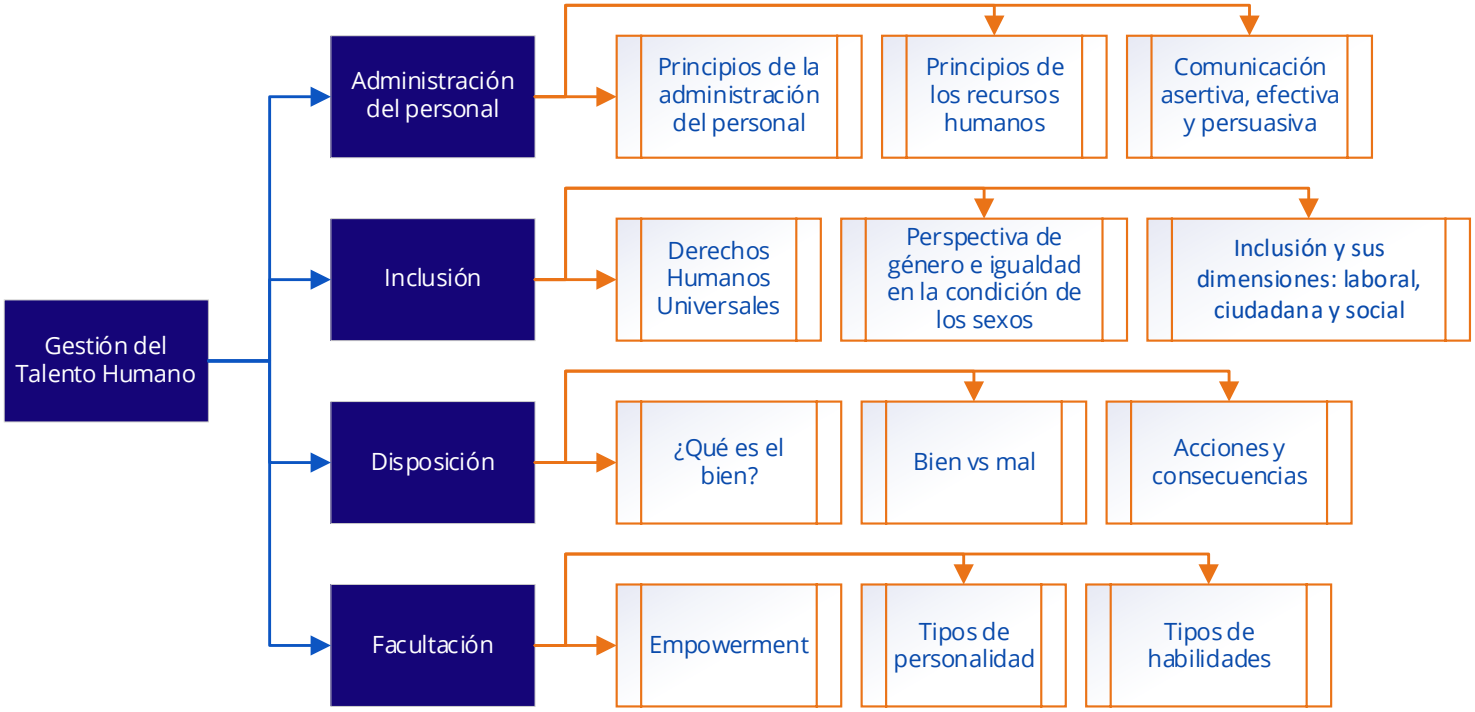
Sendas Programáticas.




Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo inte-			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomia de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

8.10. Secretario General del Comité Directivo Estatal.

Marco Organizacional.

Misión.

Generar la óptima coordinación entre los distintos organismos involucrados con la vida del partido para que la comunicación, eficiencia, coordinación y acuerdos sean acordes con lo que se espera en la institución. De lo contrario, plantear y llevar a cabo alternativas que solucionen los distintos problemas.

Roles y actividades.

Gestión y administración.

- Coordinar la organización de las asambleas estatales, sesiones del consejo estatal, del comité directivo estatal, de la comisión permanente estatal, así como las reuniones interregionales y otras reuniones estatales.
- Redactar y conservar las convocatorias, orden del día, lista de asistencia, acta o minuta de los órganos estatales del partido, de acuerdo al manual que para efecto se expida y certificar los documentos oficiales de los que conste en los archivos del comité directivo estatal.
- Supervisar el seguimiento de los requisitos y la observancia de los plazos legales, estatutarios y reglamentarios, relativos a la organización y el funcionamiento del partido en la entidad.
- Turnar oportunamente la información y la documentación que en términos de la normatividad deba enviarse al comité ejecutivo nacional o a los comités municipales de la entidad.

Resolución y seguimiento.

- Cuidar que los asuntos que se sometan a la consideración de la comisión permanente o del comité directivo estatal y así lo ameriten, sean analizados y presentados en forma de dictamen, conteniendo lo siguiente: planteamiento del asunto y de las cuestiones por resolver, propuesta de resolución o resoluciones y consideraciones de los efectos de aceptar una u otra resolución, cuando no sea resolución única.
- Dar continuidad a los acuerdos del comité, a las asambleas, de la comisión permanente estatal y demás reuniones de su competencia, verificando su cumplimiento.
- Presentar un dictamen fundado y motivado basado en un diagnóstico realizado por la secretaria estatal de fortalecimiento interno, sobre el comité directivo municipal en cuestión, en el cual se determine que el partido no funciona regularmente en el municipio.

Representación y soporte.

- En ausencia del presidente, el secretario general asumirá la presidencia de la asamblea estatal.
- Recibir del comité directivo municipal los resultados de las asambleas, anexando el acta de la sesión de la asamblea municipal, la lista de delegados numerarios y los nombres de las propuestas de candidatos electos.
- Registrar ante el comité ejecutivo nacional a los consejeros nacionales electos en asamblea estatal, a más tardar 72 horas posteriores a la celebración de dicha asamblea.
- Convocar de manera fehaciente a la comisión permanente estatal a efecto de elegir en un máximo de 30 días al presidente que terminará el periodo, siempre y cuando esté

en funciones de presidente estatal -previo aviso al comité ejecutivo nacional, de acuerdo con el reglamento de los órganos estatales y municipales.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 3: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás y con apertura.

Planeación organizacional.

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Perfil

Secretario General del Comité Directivo Estatal	
Generales	
Denominación del cargo:	Secretario/a general del Comité Directivo Estatal
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Generar la óptima coordinación entre los distintos organismos involucrados con la vida del Partido, para que la comunicación, eficiencia, coordinación y acuerdos estén acordes a lo que se espera en la institución. De lo contrario, plantear y llevar a cabo alternativas que solucionen los distintos problemas.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	Coordinar la organización de las asambleas estatales, sesiones del Consejo Estatal, del Comité Directivo Estatal, de la Comisión Permanente Estatal, así como las reuniones interregionales y otras reuniones estatales. Redactar y conservar las convocatorias, orden del día, lista de asistencia, acta o minuta de los órganos estatales del Partido, de acuerdo al manual que para efecto se expida y certificar los documentos oficiales de los que conste en los archivos del Comité Directivo Estatal. Supervisar el seguimiento de los requisitos y la observancia de los plazos legales, estatutarios y reglamentarios, relativos a la organización y el funcionamiento del Partido en la entidad. Turnar oportunamente la información y la documentación que en términos de la normatividad deba enviarse al Comité Ejecutivo Nacional o a los comités municipales de la entidad. Cuidar que los asuntos que se sometan a la consideración de la Comisión Permanente o del Comité Directivo Estatal y así lo ameriten, sean analizados y presentados en forma de dictamen, conteniendo lo siguiente: planteamiento del asunto y de las cuestiones por resolver, propuesta de resolución o resoluciones y consideraciones de los efectos de aceptar una u otra resolución, cuando no sea resolución única. Dar continuidad a los acuerdos del Comité, a las asambleas, de la Comisión Permanente Estatal y demás reuniones de su competencia, verificando su cumplimiento. Presentar un dictamen fundado y motivado basado en un diagnóstico realizado por la secretaria estatal de fortalecimiento interno, sobre el Comité Directivo Municipal en cuestión, en el cual se determine que el Partido no funciona regularmente en el municipio. En ausencia del/a Presidente/a, el/la Secretario/a general asumirá la presidencia de la Asamblea estatal. Recibir del Comité Directivo Municipal los resultados de las asambleas, anexando el acta de la sesión de la Asamblea Municipal, la lista de delegado/as numerario/as y los nombres de las propuestas de candidato/as electo/as. Registrar ante el Comité Ejecutivo Nacional a lo/as Consejero/as Nacionales electo/as en Asamblea estatal, a más tardar 72 horas posteriores a la celebración de dicha asamblea. Convocar de manera fehaciente a la Comisión Permanente Estatal a efecto de elegir en un máximo de 30 días al/la Presidente/a que terminará el periodo, siempre y cuando esté en funciones de Presidente/a estatal -previo aviso al Comité Ejecutivo Nacional- de acuerdo con el Reglamento de los Órganos Estatales y Municipales.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Legislación Electoral Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Legislación local	Planeación estratégica Estructura, organización y funciones de cada área del PAN	Humanismo político Reglamento de los órganos Estatales y Municipales	Negociación Generación de consensos

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a lo/as demás y con apertura.
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.

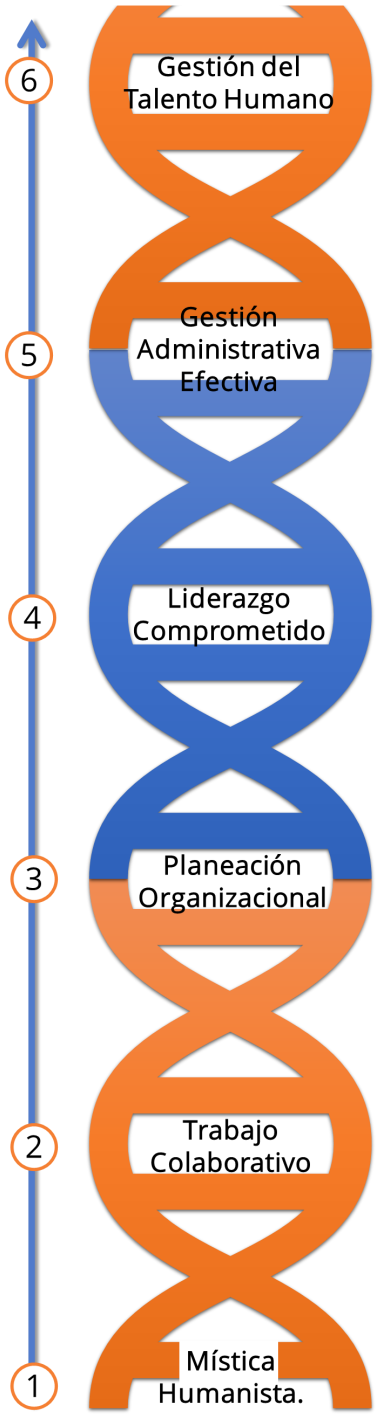
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.
Nombre de la competencia:	Planeación Organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	

Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Enfoque a resultados Planeación y organización	- Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres.
Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Pensamiento sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

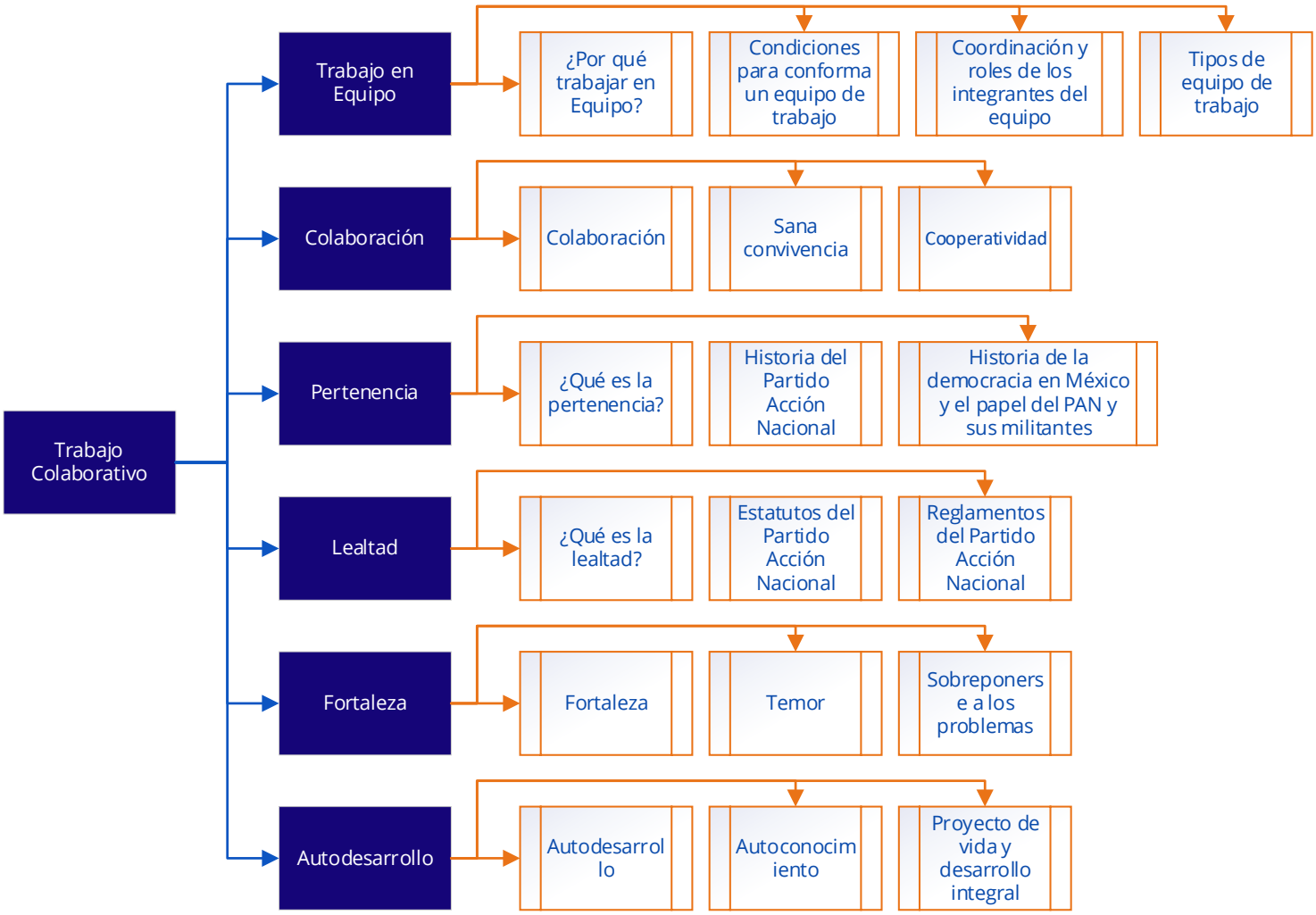
Nombre de la competencia:	Gestión de talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de lo/as colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	

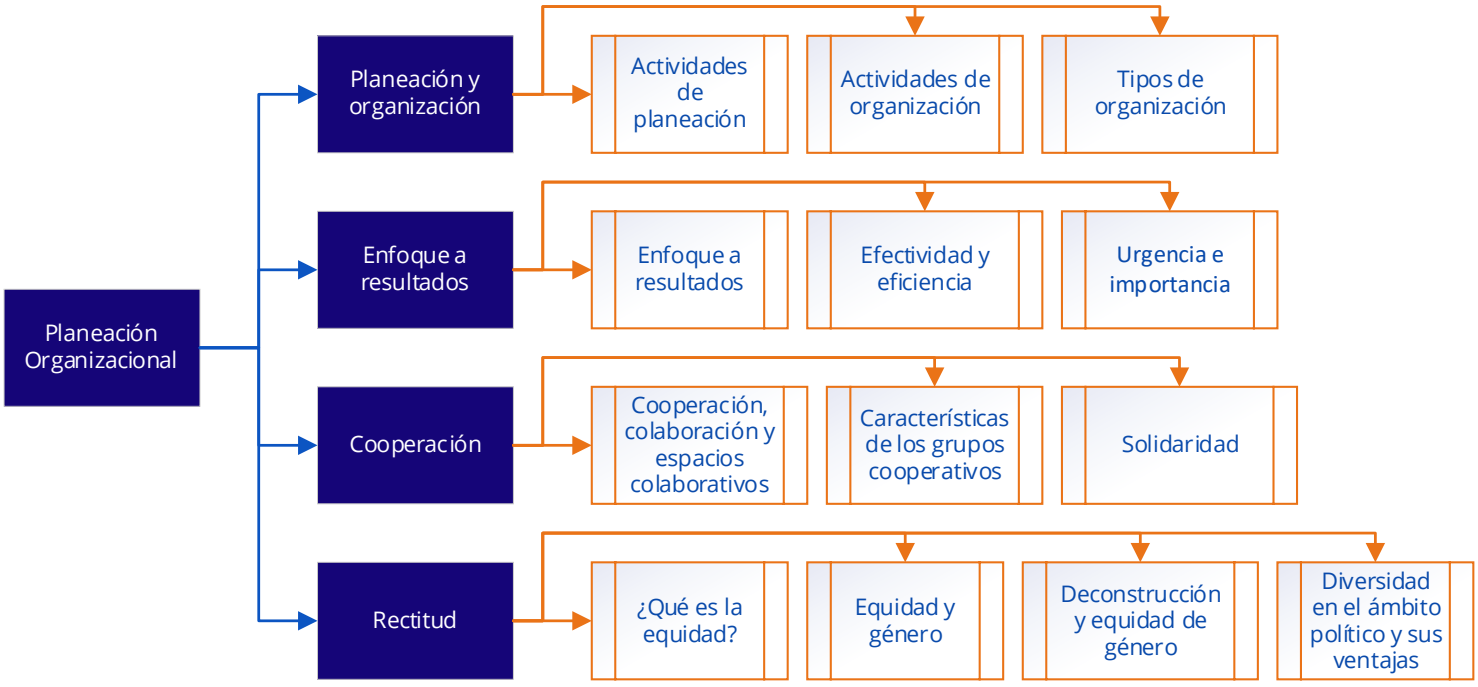
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

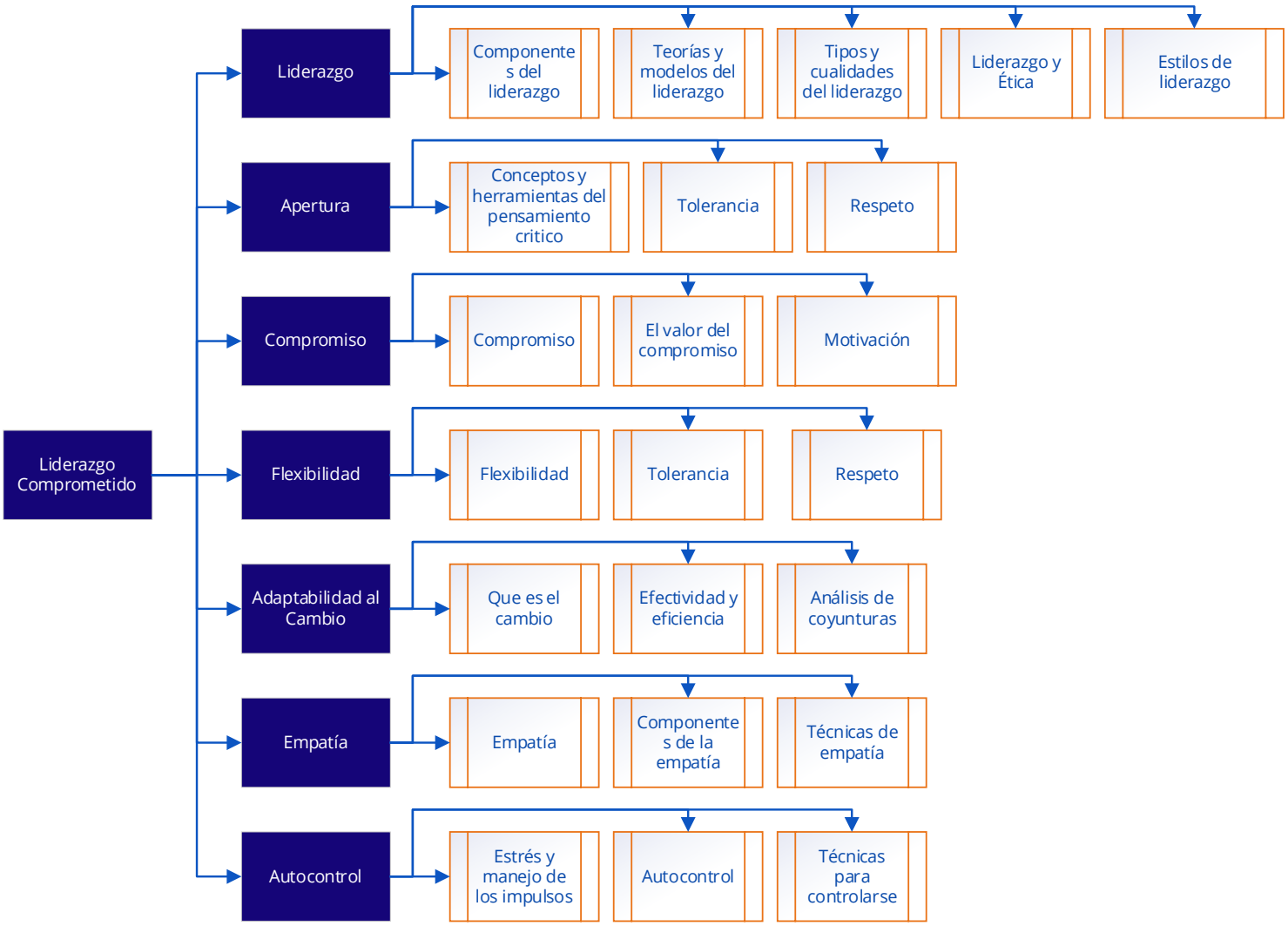
ADN del Cargo

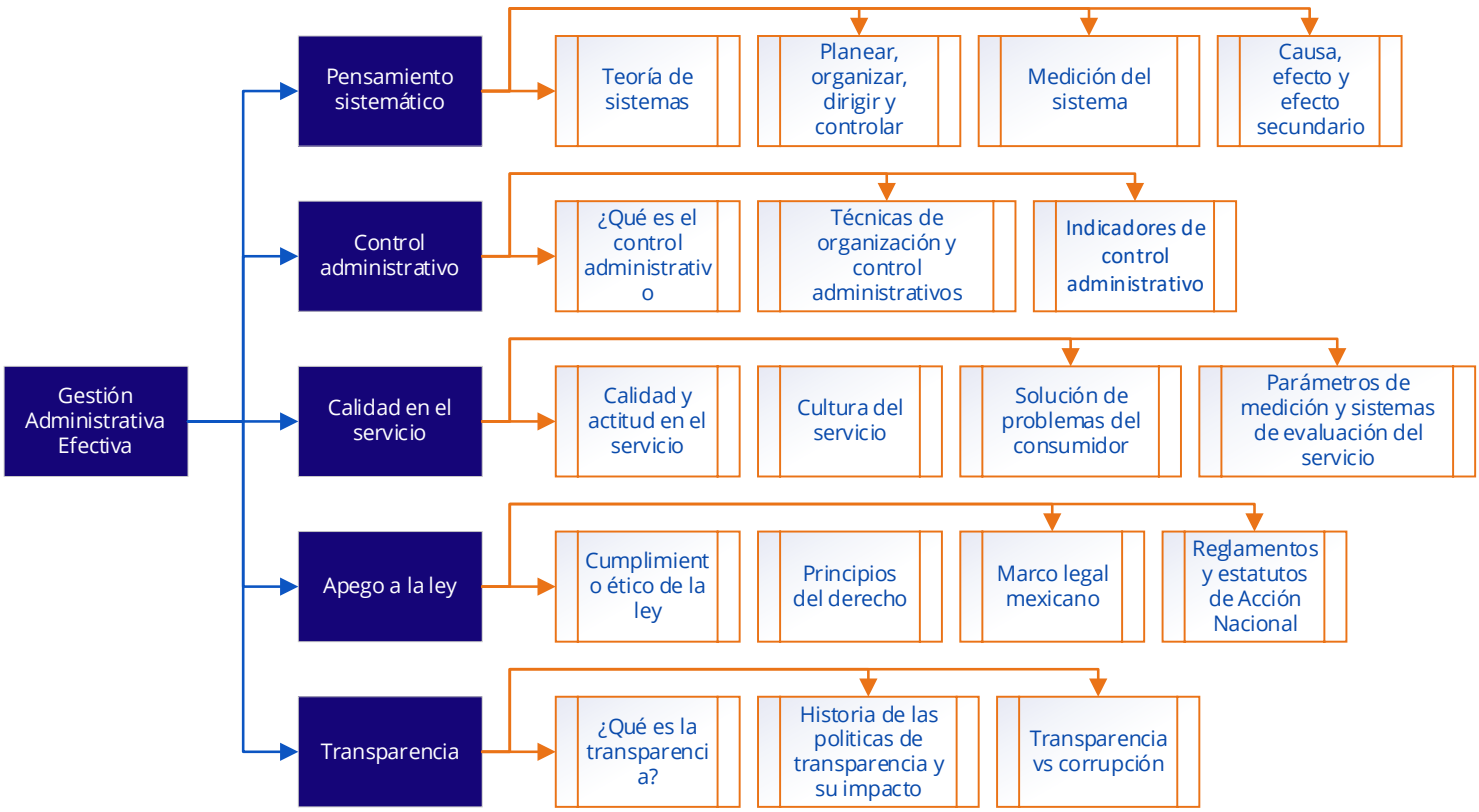


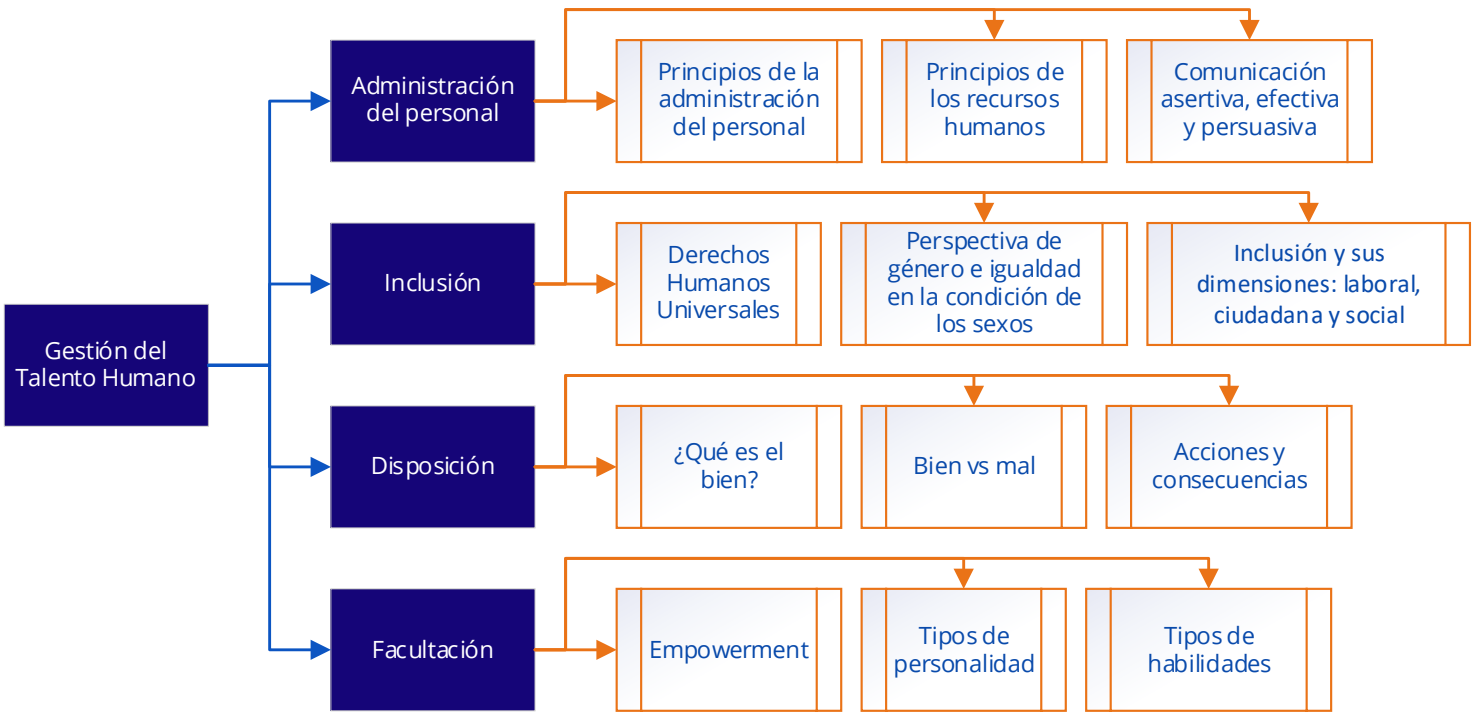
Sendas Programáticas.




Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomia de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de lideraz-			☑			
		Tipos y Cualidades del lideraz-			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impul-			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administra-			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

8.11. Secretario General del Ejecutivo Nacional.

Marco Organizacional.

Misión.

Generar la óptima coordinación entre los distintos organismos involucrados con la vida del partido para que la comunicación, eficiencia, coordinación y acuerdos sean acordes con lo esperado en la institución. De lo contrario, plantear y llevar a cabo alternativas que solucionen los distintos problemas.

Roles y Actividades.

Gestión y administración.

- Coordinar las diversas secretarías y dependencias del Comité Ejecutivo Nacional y las soluciones específicas que éste le encomiende.
- Formular las actas de las sesiones de la asamblea nacional, consejo nacional, comisión permanente y el Comité Ejecutivo Nacional.
- Certificar los documentos oficiales del partido de los que exista constancia en los archivos del Comité Ejecutivo Nacional.
- Brindar soporte a la presidencia en la elaboración y comunicación tomando los siguientes lineamientos: del archivo histórico del PAN para envío y recepción de
- documentos y para preservar los documentos del partido en archivos actualizados y demás responsabilidades en materia de transparencia.

Resolución y seguimiento.

- Documentar y dar seguimiento a los acuerdos tomados por la Asamblea Nacional,

Consejo Nacional, la Comisión Permanente y el Comité Ejecutivo Nacional.

- Dar a conocer las resoluciones tomadas por el Asamblea Nacional, Consejo Nacional, la Comisión Permanente y el Comité Ejecutivo Nacional.
- Cuidar la buena marcha de los programas del Comité Ejecutivo Nacional. En caso de detectar problemas en el logro de los objetivos planteados en sus programas, propondrá soluciones las cuales pondrá a consideración del propio Comité Ejecutivo Nacional, previo acuerdo con el presidente.

Representación y soporte.

- Fungir como secretario general de la Asamblea Nacional, el Consejo Nacional y Comité Permanente Nacional.
- Sustituir al presidente en ausencia por no más de tres meses.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Planeación organizacional.

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación,

atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 4: Genera un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y

la orientación a la efectividad, siendo sistemático en su operación, con total transparencia y apego a las leyes y reglamentos.

Gestión del talento humano.

Nivel 4: Diseña una proyección de potenciales necesidades de recursos humanos considerando diversos escenarios a largo plazo que incluyan facultamiento e inclusión. Tiene un papel activo y dispuesto en la definición de políticas y sistemas de recursos humanos.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Perfil

Secretario General del Ejecutivo Nacional	
Generales	
Denominación del cargo:	Secretario/a general del Comité Directivo Nacional
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Generar la óptima coordinación entre los distintos organismos involucrados con la vida del Partido, para que la comunicación, eficiencia, coordinación y acuerdos estén acordes a lo que se espera en la institución. De lo contrario, plantear y llevar a cabo alternativas que solucionen los distintos problemas.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Coordinar las diversas secretarías y dependencias del Comité Ejecutivo Nacional y las soluciones específicas que éste le encomiende. Formular las actas de las sesiones de la Asamblea Nacional, Consejo Nacional, Comisión Permanente y el Comité Ejecutivo Nacional. Certificar los documentos oficiales del Partido de los que exista constancia en los archivos del Comité Ejecutivo Nacional. Brindar soporte a la Presidencia en la elaboración y comunicación tomando los siguientes lineamientos: del archivo histórico del PAN para envío y recepción de documentos y para preservar los documentos del Partido en archivos actualizados y demás responsabilidades en materia de transparencia. Documentar y dar seguimiento a los acuerdos tomados por la Asamblea Nacional, Consejo Nacional, la Comisión Permanente y el Comité Ejecutivo Nacional. Dar a conocer las resoluciones tomadas por el Asamblea Nacional, Consejo Nacional, la Comisión Permanente y el Comité Ejecutivo Nacional. Cuidar la buena marcha de los programas del Comité Ejecutivo Nacional. En caso de detectar problemas en el logro de los objetivos planteados en sus programas, propondrá soluciones las cuales pondrá a consideración del propio Comité Ejecutivo Nacional, previo acuerdo con el/la Presidente/a. Fungir como Secretario/a general de la Asamblea Nacional, el Consejo Nacional y Comité Permanente Nacional. Sustituir al/a Presidente/a en ausencia por no más de tres meses.

Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
N/A	Estructura, organización y funciones de cada área del PAN Planeación estratégica Sistemas de gestión y seguimiento de tareas	Principios doctrinarios Historia del PAN Programa de Acción Documentos básicos Reglamentos internos del PAN Reglamento de los Órganos Municipales y Estatales	Mecanismos de comunicación interna Manejo de medios de comunicación

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

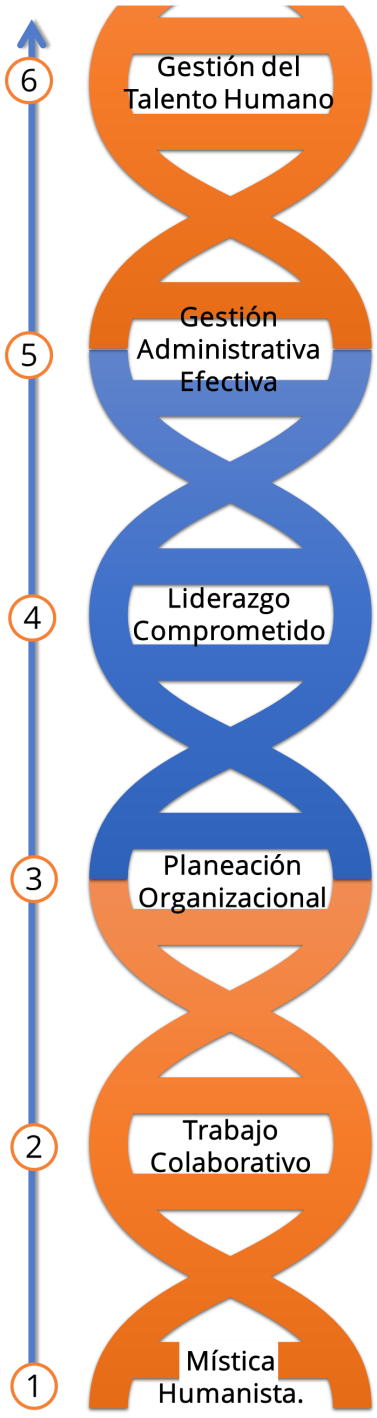
Competencias		
Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás y comprometiéndose.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	

Nombre de la competencia:	Planeación Organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Enfoque a resultados Planeación y organización	- Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres.
Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Genera un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la efectividad, siendo sistemático/a en su operación, con total transparencia y apego a las leyes y reglamentos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Pensamiento sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

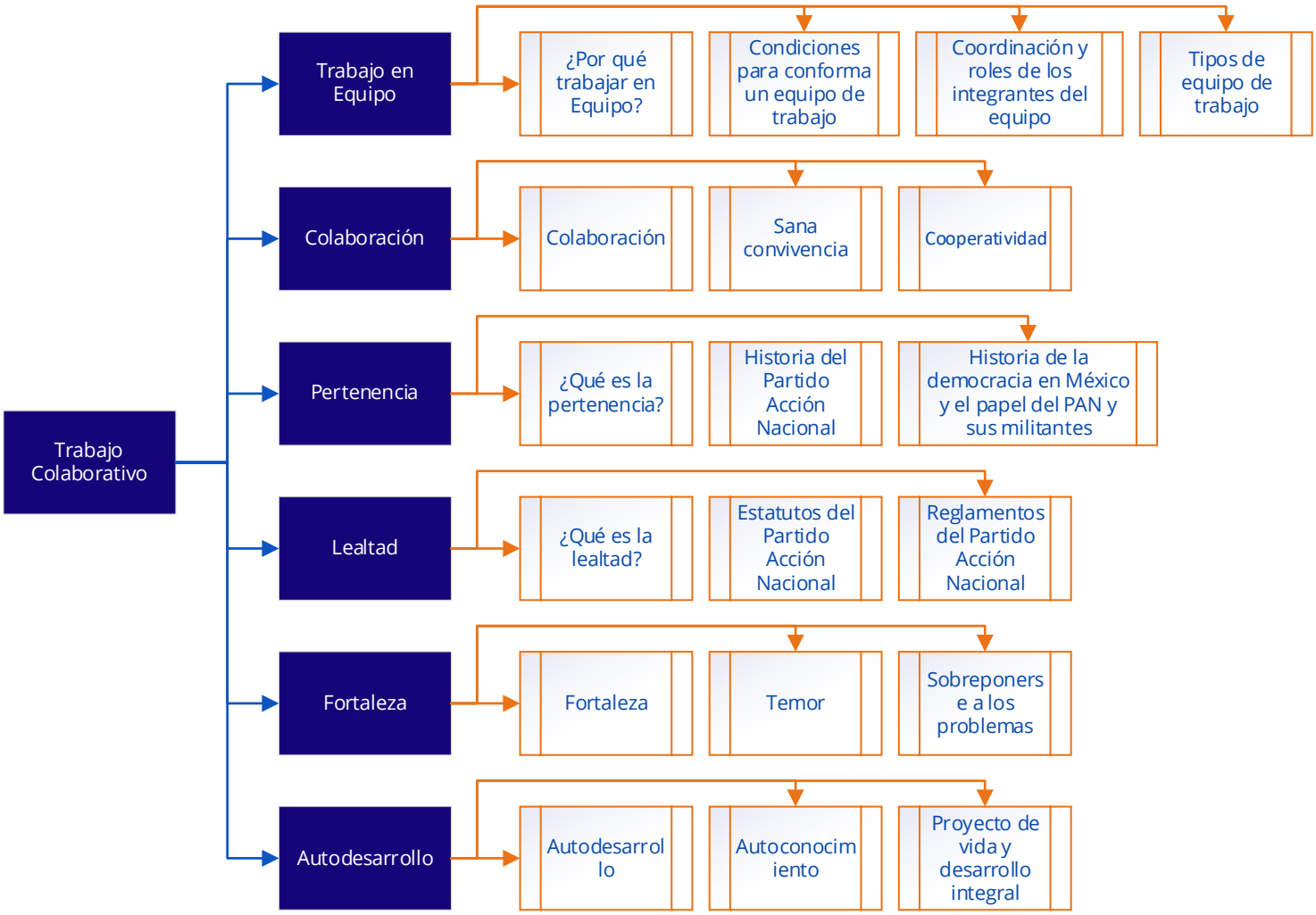
Nombre de la competencia:	Gestión de talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Diseña una proyección de potenciales necesidades de recursos humanos considerando diversos escenarios a largo plazo que incluyan facultamiento e inclusión. Tiene un papel activo y dispuesto en la definición de políticas y sistemas de recursos humanos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

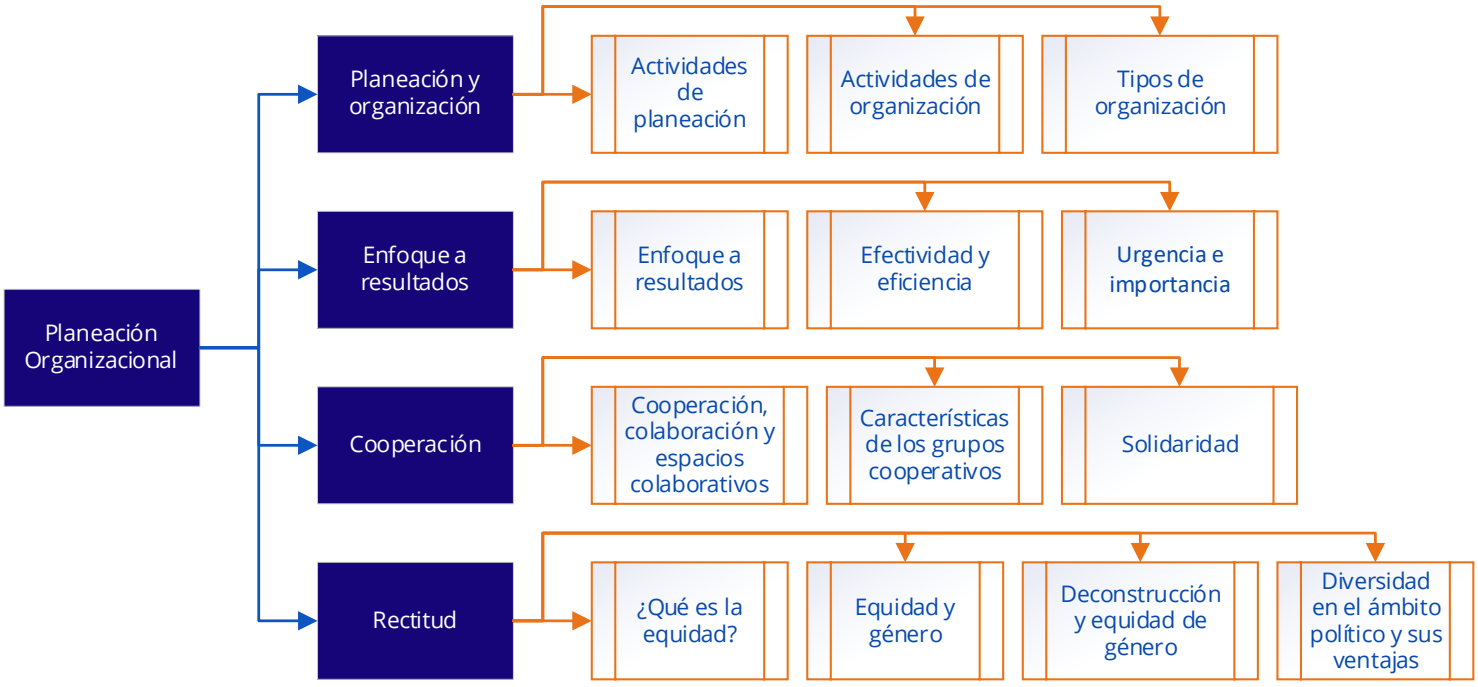
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

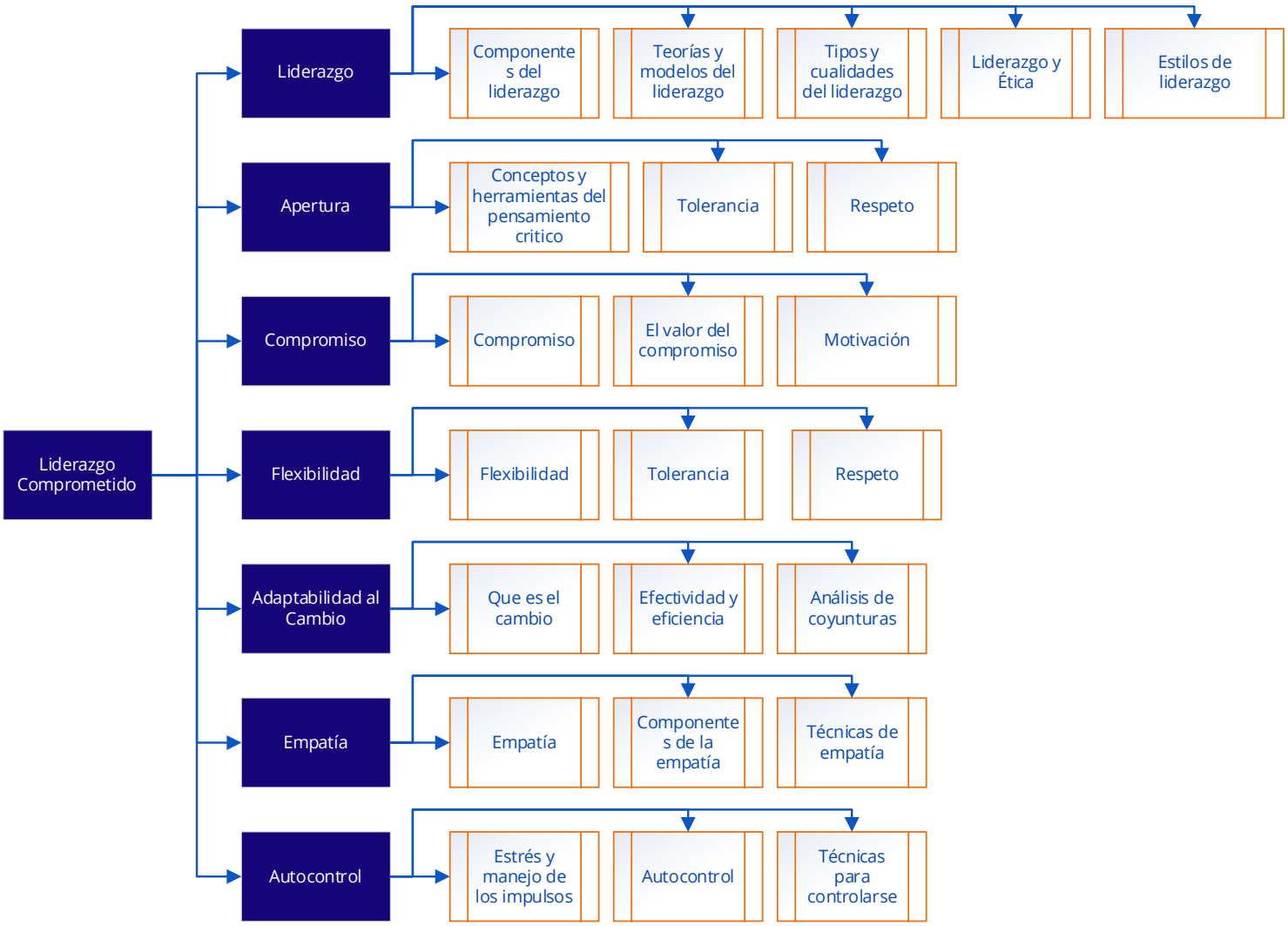
ADN del Cargo

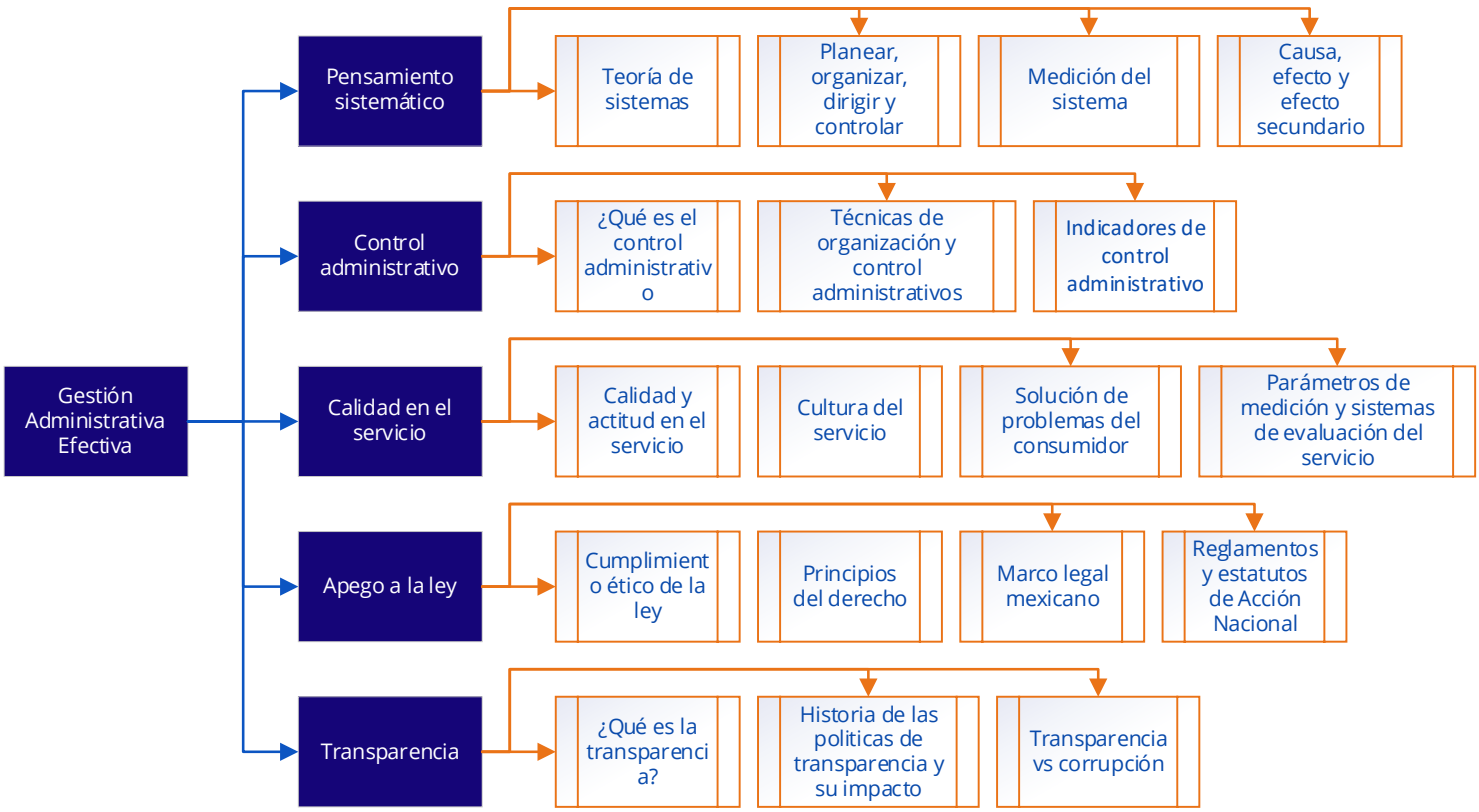


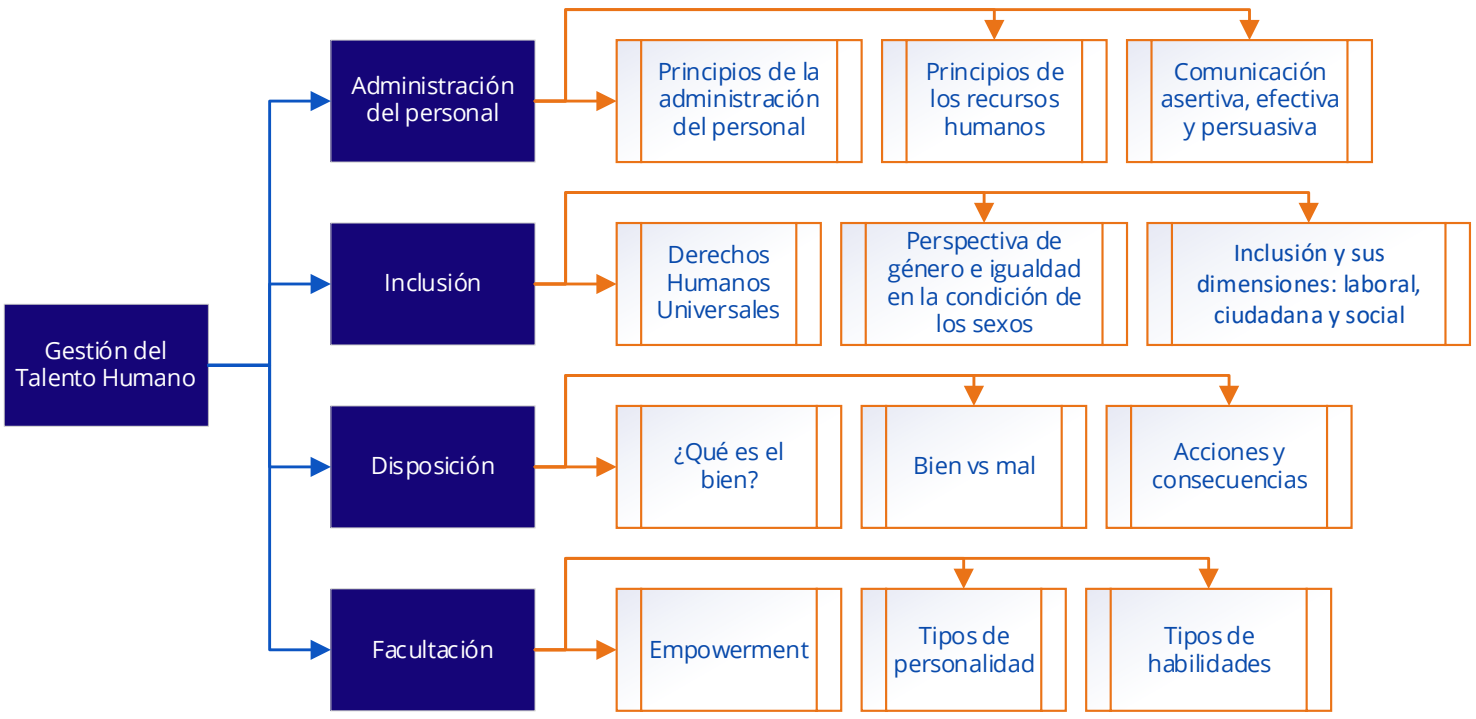
Sendas Programáticas.




Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las políticas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomia de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de lideraz-			☑			
		Tipos y Cualidades del lideraz-			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impul-			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

8.12. Secretario de Comité.

Marco Organizacional.

Misión.

Concretar, dirigir y llevar a la realidad los estatutos, ideas, propuestas y planteamientos de Acción Nacional hacía sus correligionarios, militantes, simpatizantes y sociedad en general, poner énfasis en el debido manejo de recursos y en alcanzar las metas propuestas en cada una de sus áreas.

Roles y actividades.

Desarrollo organizacional y capacitación.

- Desarrollar y fortalecer las estructuras del partido, así como mantener, revisar y actualizar el Padrón Nacional de Estructuras, lo anterior en colaboración con el Registro Nacional de Militantes.
- Diseñar e implementar la formación y capacitación, cívico política, doctrinal y técnica a los militantes del partido.
- Desarrollar, coordinar y asesorar los procesos electorales federales y locales.

Comunicación y vinculación.

- Coordinar la comunicación del Comité Ejecutivo Nacional con la sociedad, con las estructuras y militantes del partido.
- Generar las relaciones institucionales del partido con organizaciones nacionales y la creación de lineamientos para la vinculación de los panistas con la sociedad.
- Coordinar y asesorar a los funcionarios públicos y gobiernos emanados del Partido

- Nacional, y desarrollar de acuerdo con los principios y programas, modelos de gestión pública, incluyendo coordinaciones especializadas para grupos parlamentarios en congresos locales, ayuntamientos y regidurías.

Programas Específicos.

- Implementar programas de acuerdo a las siguientes temáticas.
- Tesorería Nacional.
    - Comunicación.
    - Acción juvenil.
    - Promoción política de la mujer.
    - Vinculación con la sociedad.
    - Elecciones.
    - Formación y capacitación.
    - Fortalecimiento interno.
    - Estrategia electoral.
    - Asuntos internacionales
    - Registro nacional de miembros
    - Comisión anticorrupción.
    - Transparencia y reingeniería del padrón de militantes.
    - Proyectos estratégicos.
    - Desarrollo sustentable.
    - Diputados locales.
    - Coordinación de alcaldes.
    - Coordinación de regidores.
    - Coordinación de cultura.
    - Gestión social.

- Estrategia digital.
- Coordinación jurídica.
- Desarrollo social.
- Coordinación de análisis y relaciones públicas.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Planeación estratégica integral.

Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses perso-

nales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Comunicación política efectiva.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

Perfil

Secretario de Comité	
Generales	
Denominación del cargo:	Secretario/a de Comité
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Concretar, dirigir y llevar a la realidad los Estatutos, ideas, propuestas y planteamientos de Acción Nacional hacia sus correligionarios, militantes, simpatizantes y sociedad en general, poner énfasis en el debido manejo de recursos y en alcanzar las metas propuestas en cada una de sus áreas.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	Desarrollar y fortalecer las estructuras del Partido, así como mantener, revisar y actualizar el Padrón Nacional de Estructuras, lo anterior en colaboración con el Registro Nacional de Militantes. Diseñar e implementar la formación y capacitación, cívico política, doctrinal y técnica a la militancia del Partido. Desarrollar, coordinar y asesorar los procesos electorales federales y locales. Coordinar la comunicación del Comité Ejecutivo Nacional con la sociedad, con las estructuras y militantes del Partido. Generar las relaciones institucionales del Partido con organizaciones nacionales y la creación de lineamientos para la vinculación de los panistas con la sociedad. Coordinar y asesorar a lo/as funcionario/as público/as y gobiernos emanados del Partido Acción Nacional, y desarrollar de acuerdo con los principios y programas, modelos de gestión pública, incluyendo coordinaciones especializadas para grupos parlamentarios en congresos locales, ayuntamientos y regidurías.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Legislación Electoral Conocimientos mínimos de Derecho Reglamento de los Órganos Estatales y Municipales del PAN Documentos básicos del PAN	Organización de personal Transparencia y rendición de cuentas Administración de los recursos partidarios Finanzas y Tesorería Archivos y Gestión Documental Estructura, organización y funciones de cada área del PAN	Documentos Básicos Humanismo político	Conformación de equipos de trabajo Mediación de conflictos Generación de consensos Comunicación estratégica

Conocimientos transversales

Perspectiva de género
Uso de TIC's en la vida partidaria
Derechos Humanos

Competencias		
Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás y comprometiéndose.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

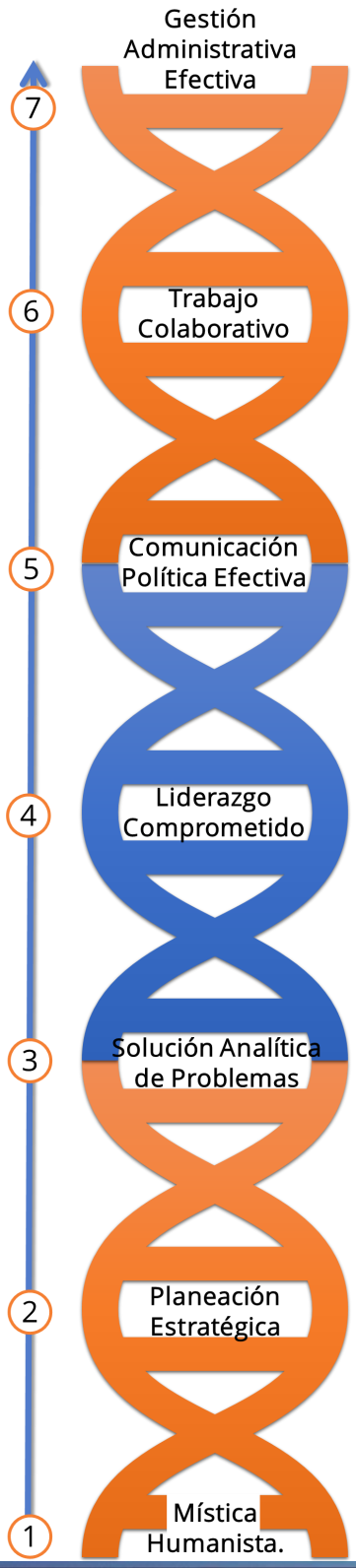
Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/ o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/ o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Pensamiento sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

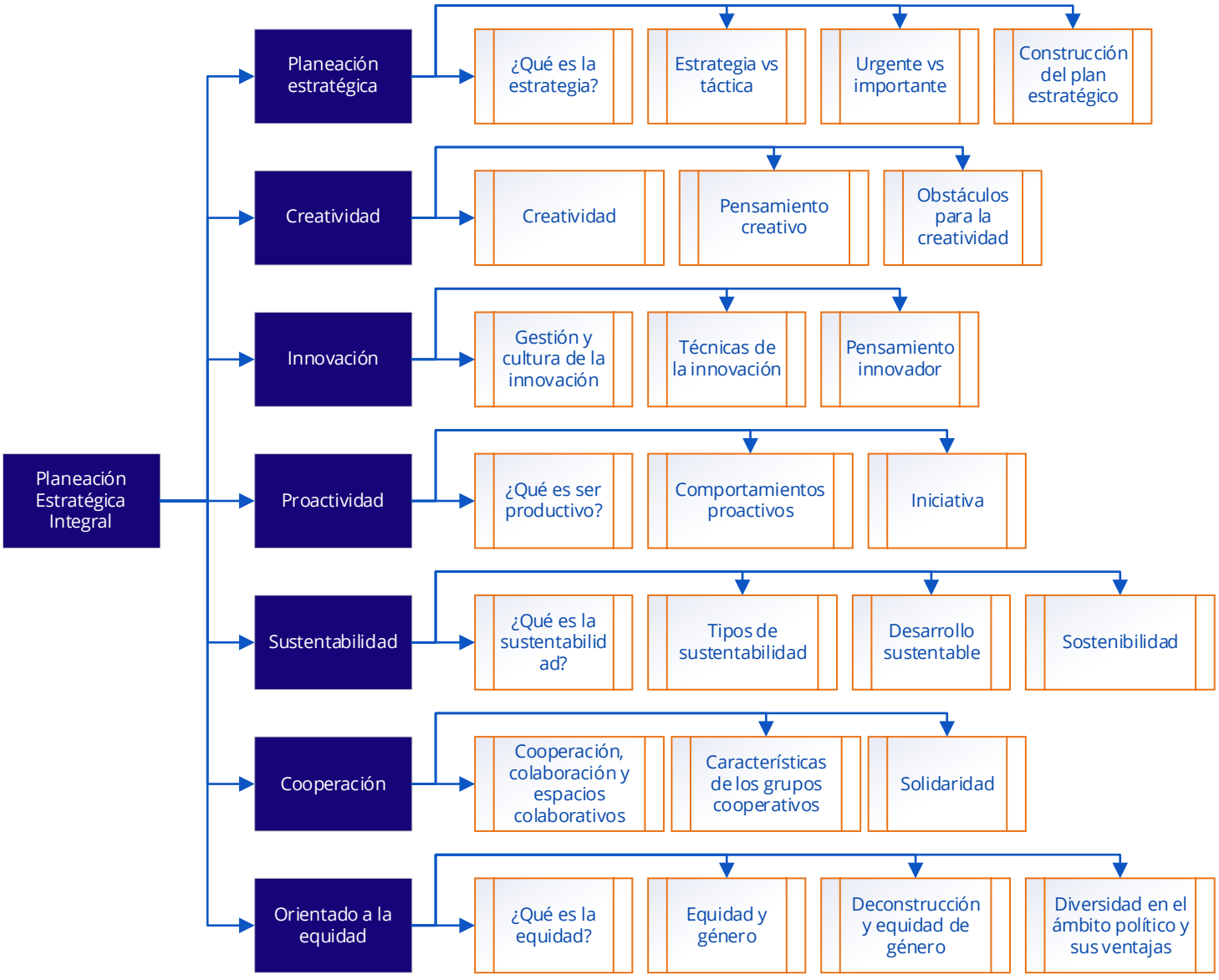
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

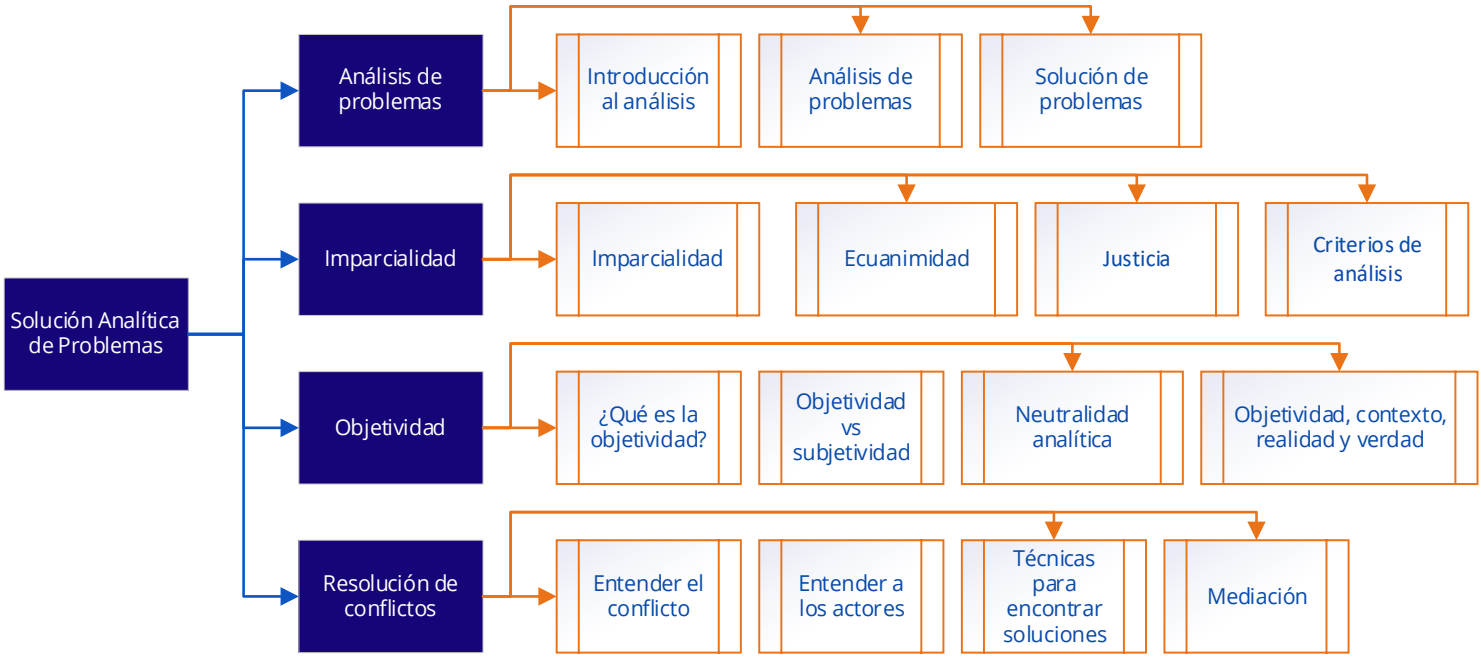
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Se le reconoce por ser un/a comunicador/a confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

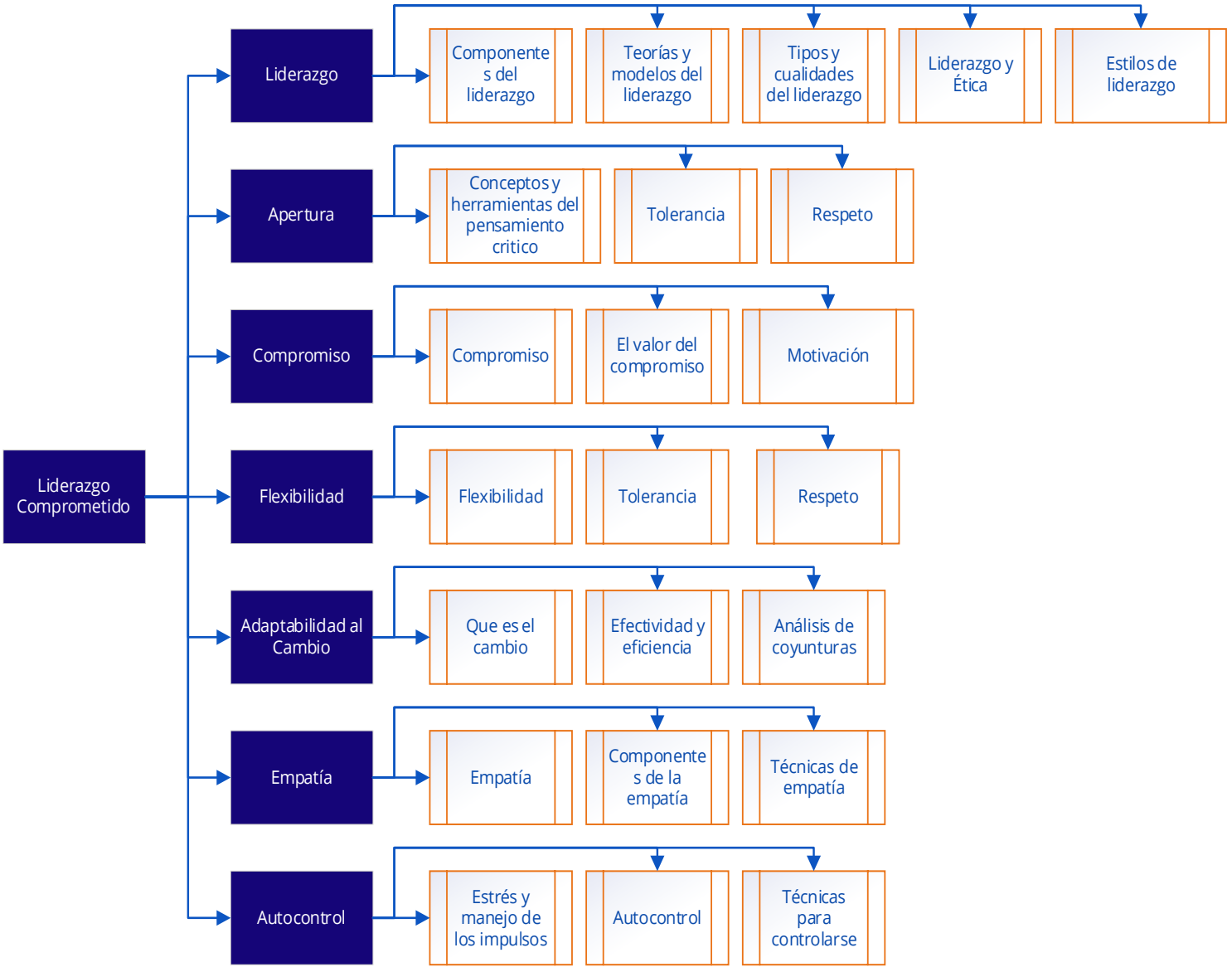
ADN del Cargo

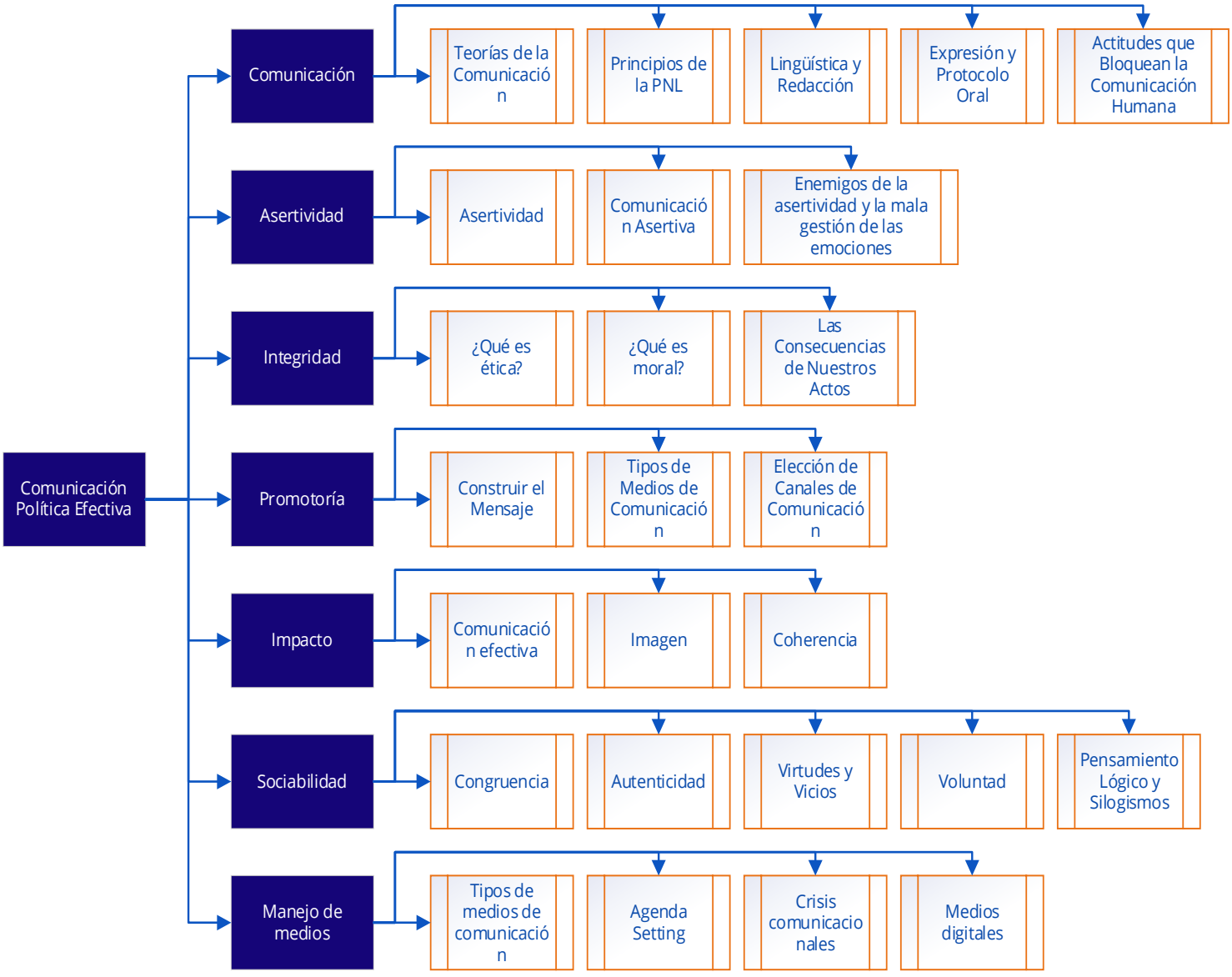


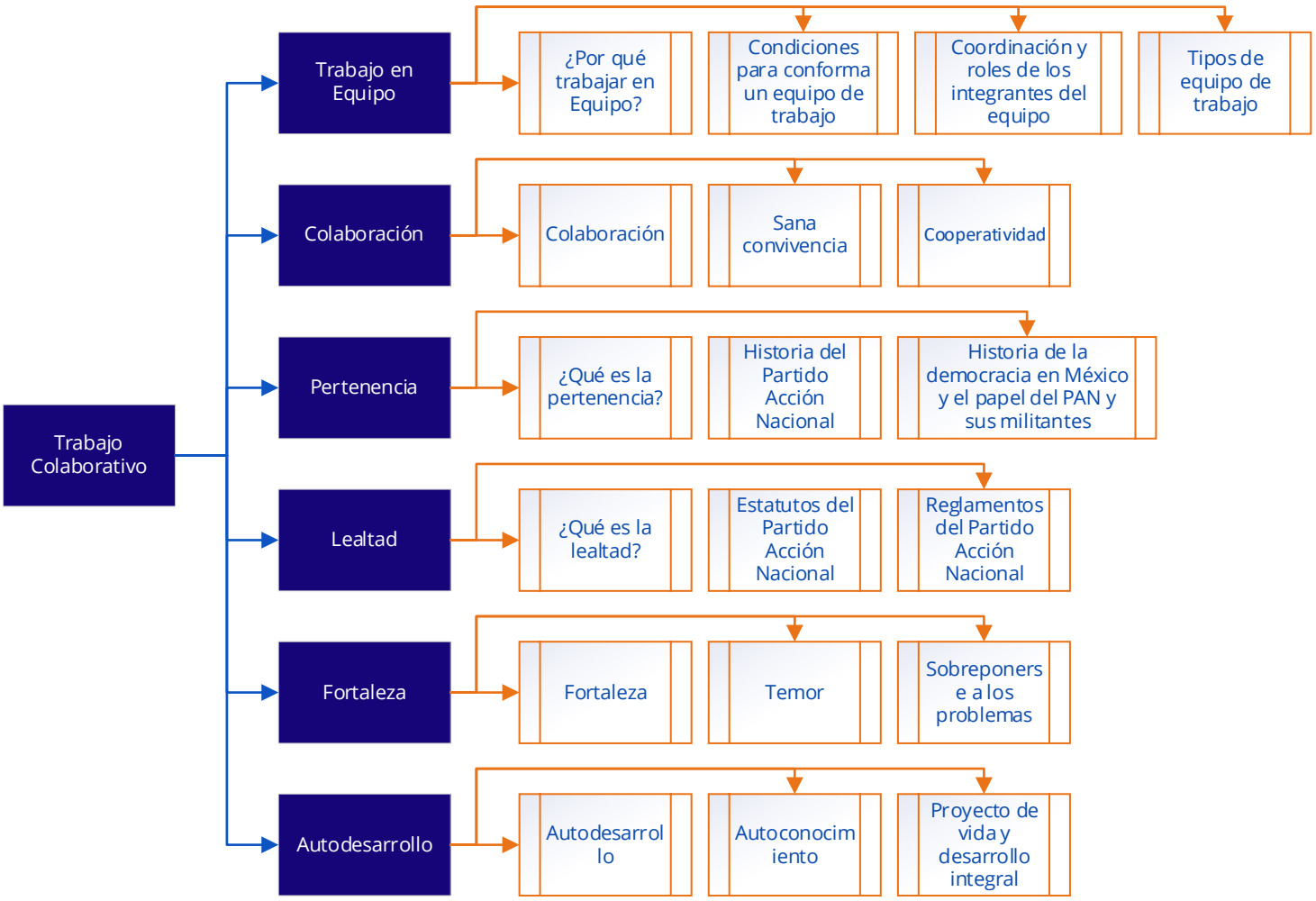
Sendas Programáticas.

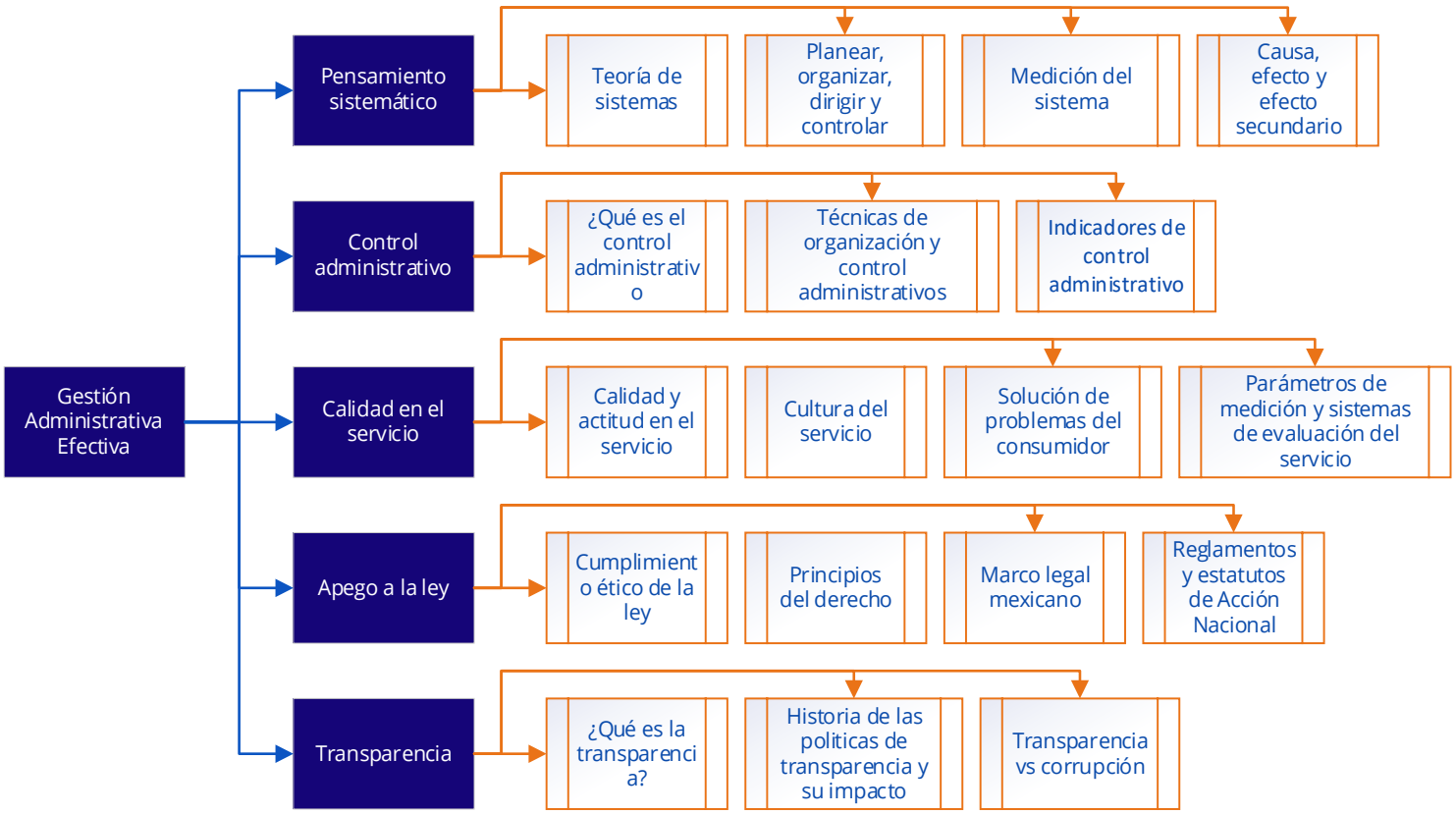



Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomia de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Analisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

8.13. Presidente del Comité Directivo Municipal

Marco Organizacional.

Misión.

Dirigir y coordinar el trabajo de las diferentes áreas del partido y optimizar los esfuerzos en el municipio para que su acción sea efectiva.

Roles y actividades.

Disciplina.

- Cumplir y vigilar la observancia en su jurisdicción de los estatutos del partido y reglamentos y auxiliarse con los manuales del mismo.
- Cumplir y vigilar la observancia de los acuerdos de la Comisión Permanente Nacional, del Comité Ejecutivo Nacional, de la comisión permanente estatal, del comité directivo estatal y municipal y de los acuerdos de los consejos nacional y estatal así como de todas las asambleas.

Gestión.

- Convocar y presidir las sesiones del comité directivo municipal.
- Coordinar y supervisar, auxiliado por el secretario general, las actividades de las diversas secretarías, dependencias, comisiones y estructuras sub municipales.
- Representar al partido en el ámbito municipal.
- Entregar a su sucesor, bajo inventario, los archivos físicos y electrónicos, en su caso, así como los bienes muebles e inmuebles del partido, debiendo constar acta de entrega – recepción.

- Vigilar el cumplimiento de todas las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social, establecidas en las leyes correspondientes.
- Tener voto de calidad en las sesiones del comité directivo municipal.

Nombramientos.

- Proponer al comité directivo municipal los nombramientos de secretario general, tesorero y titulares de las secretarías que lo integrarán, de entre los militantes electos.
- Proponer a la asamblea la ratificación de la modificación del número y sustitución de los integrantes del comité directivo municipal.
- Nombrar al coordinador de regidores.
- Proponer los escrutadores para que sean elegidos por la asamblea municipal.

Vinculación.

- Mantener comunicación frecuente y fehaciente con el comité directivo estatal y la comisión permanente estatal.
- Establecer relaciones con las organizaciones intermedias e instituciones públicas de su municipio.
- Establecer un sistema de coordinación con los gobiernos y funcionarios públicos emanados del partido en su municipio.

Desarrollo.

- Elaborar y presentar al comité directivo municipal el plan de trabajo anual que presentará, a más tardar al mes siguiente de su ratificación, para el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas del partido, y en el sistema de indicadores para el fortalecimiento institucional.

- Supervisar que el partido en su municipio alcance las metas correspondientes establecidas en el plan de desarrollo.
- Promover la participación de las mujeres en su municipio, fomentar su formación política, detectar a las mujeres con interés y liderazgo como práctica política e integrarlas en la estructura política.

Electoral.

- Acompañar, supervisar y orientar las campañas electorales dentro de su municipio, a través de los candidatos y sus coordinadores de campañas.
- Participar y coordinarse en las campañas, actividades y estrategias electorales del partido: federales, estatales y distritales, en su caso.
- Designar y acreditar a los representantes de Acción Nacional ante los organismos electorales municipales, o en su caso delegar esta facultad al secretario general del propio comité.
- Coordinar en todo momento el proceso de selección de representantes generales y de casilla.

Informes.

- Elaborar un informe, en el cual deberá referirse al estado que guarda la organización del partido en el municipio, dando cuenta de los egresos e ingresos y de la admisión
- y separación de militantes.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias , y lo hace tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motiva-

ciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso.

Planeación estratégica integral.

Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica.

Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo en su aplicación.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de decisiones pertinentes:

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación política efectiva.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación.

Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil

Presidente del Comité Directivo Municipal	
Generales	
Denominación del cargo:	Presidente del Comité Directivo Municipal
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Dirigir y coordinar el trabajo de las diferentes áreas del Partido y optimizar los esfuerzos en el municipio para que su acción sea efectiva.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Cumplir y vigilar la observancia en su jurisdicción de los Estatutos y Reglamentos del Partido y auxiliarse con los manuales del mismo. Cumplir y vigilar la observancia de los acuerdos de la Comisión Permanente Nacional, del Comité Ejecutivo Nacional, de la Comisión Permanente Estatal, del Comité Directivo Estatal y Municipal y de los acuerdos de los consejos Nacional y Estatal así como de todas las asambleas. Convocar y presidir las sesiones del Comité Directivo Municipal. Coordinar y supervisar, auxiliado/a por el/la Secretario/a general, las actividades de las diversas secretarías, dependencias, comisiones y estructuras submunicipales. Representar al Partido en el ámbito municipal. Entregar a su sucesor/a, bajo inventario, los archivos físicos y electrónicos, en su caso, así como los bienes muebles e inmuebles del Partido, debiendo constar acta de entrega – recepción. Vigilar el cumplimiento de todas las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social, establecidas en las leyes correspondientes. Tener voto de calidad en las sesiones del Comité Directivo Municipal. Proponer al Comité Directivo Municipal los nombramientos de Secretario/a general, tesorero/a y titulares de las secretarías que lo integrarán. Proponer a la Asamblea la ratificación de la modificación del número y sustitución de los integrantes del Comité Directivo Municipal. Nombrar al/a coordinador/a de Regidor/es. Proponer lo/as escrutadore/as para que sean elegido/as por la Asamblea Municipal. Mantener comunicación frecuente y fehaciente con el Comité Directivo Estatal y la Comisión Permanente Estatal. Establecer relaciones con las organizaciones intermedias e instituciones públicas de su municipio. Establecer un sistema de coordinación con los gobiernos y funcionario/as público/as emanado/as del Partido en su municipio. Elaborar y presentar al Comité Directivo Municipal el plan de trabajo anual que desarrollará, a más tardar al mes siguiente de su ratificación, para el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas del Partido, y en el sistema de indicadores para el fortalecimiento institucional. Supervisar que el Partido en su municipio alcance las metas correspondientes establecidas en el plan de desarrollo. Promover la participación de las mujeres en su municipio, fomentar su formación política, detectar a las mujeres con interés y liderazgo como práctica política e integrarlas en la estructura política. Acompañar, supervisar y orientar las campañas electorales dentro de su municipio, a través de lo/as candidato/as y sus coordinadore/as de campañas. Participar y coordinarse en las campañas, actividades y estrategias electorales del Partido: federales, estatales y distritales, en su caso. Designar y acreditar a lo/as representantes de Acción Nacional ante los organismos electorales municipales, o en su caso delegar esta facultad al/a Secretario/a general del propio comité. Coordinar en todo momento el proceso de selección de representantes generales y de casilla. Elaborar un informe, en el cual deberá referirse al estado que guarda la organización del Partido en el municipio, dando cuenta de los egresos e ingresos y de la admisión y separación de militantes.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento			
Jurídicos	**Administrativos**	**Doctrinario partidistas**	**Técnicos**
Legislación estatal y municipal Administración de recursos partidarios Funciones del Comité Directivo Municipal Legislación electoral	Fiscalización del INE Administración de recursos partidarios Estructura, organización y funciones de cada área del PAN Finanzas básicas	Documentos Básicos Sociología política Reglamento de los Órganos Estatales y Municipales del PAN Reglamento de candidaturas	Operación política en territorio Manejo de medios de comunicación Mediación de conflictos Negociación Toma de decisiones Manejo de redes sociales Conformación de equipos de trabajo Liderazgo
Conocimientos transversales			
Perspectiva de género			

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso.
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.

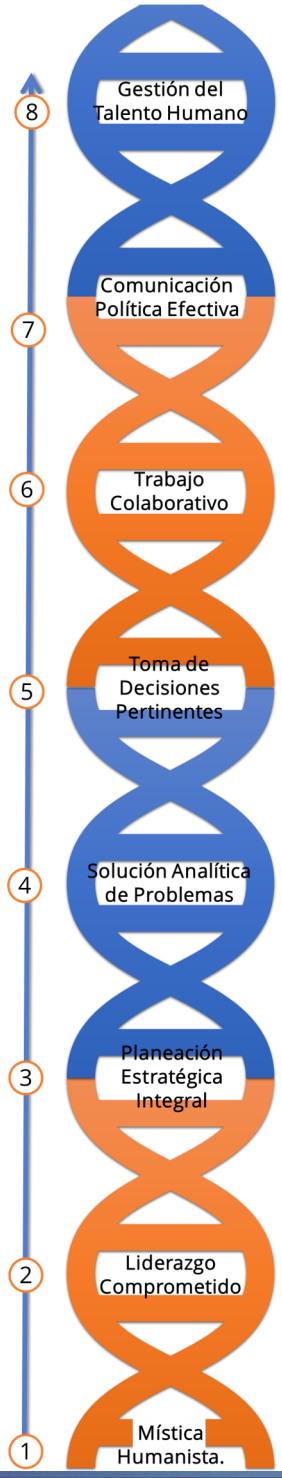
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.
Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo/a en su aplicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	

Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.
Nombre de la competencia:	Gestión del talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

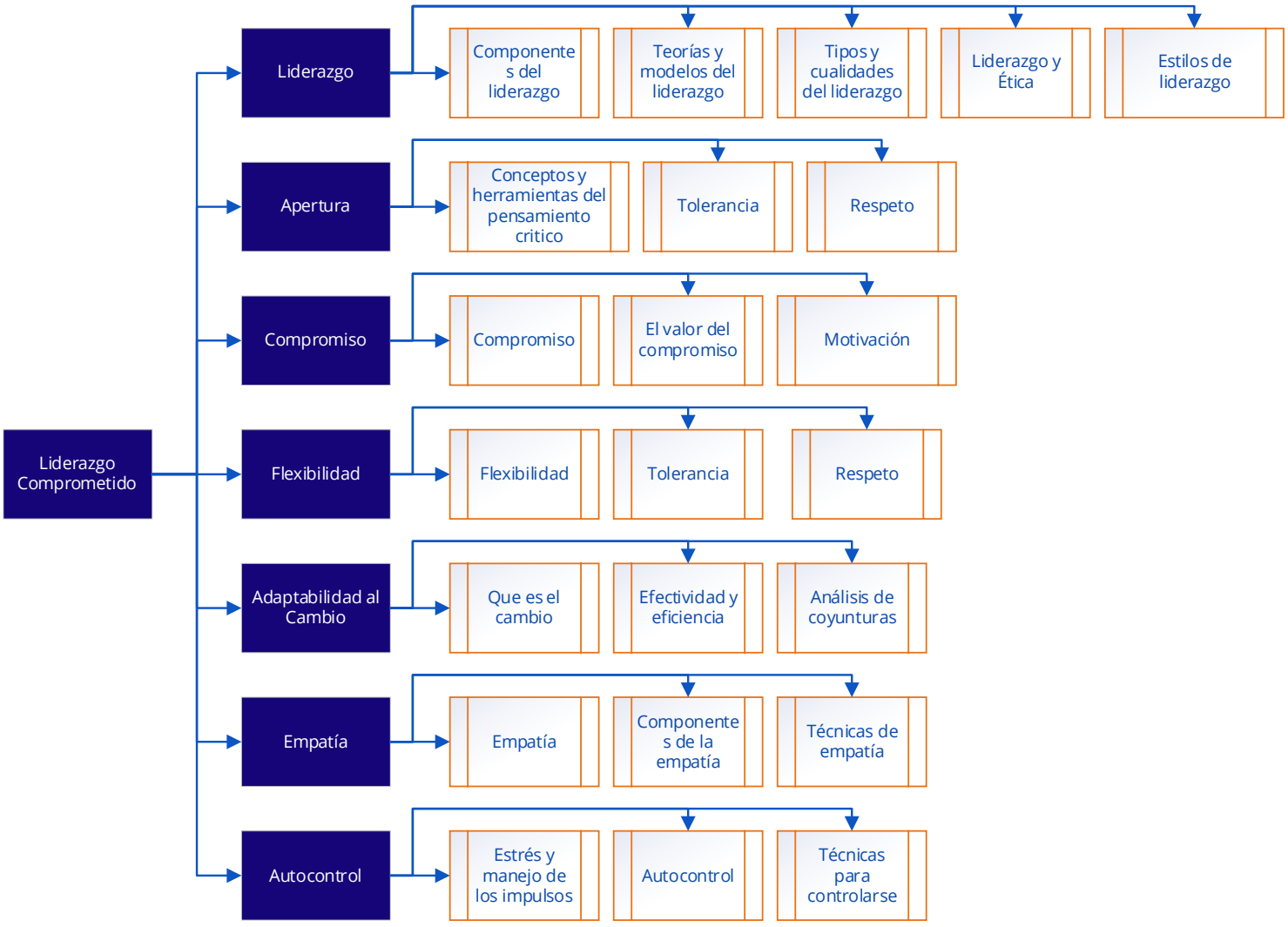
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Se le reconoce por ser un/a comunicador/a confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

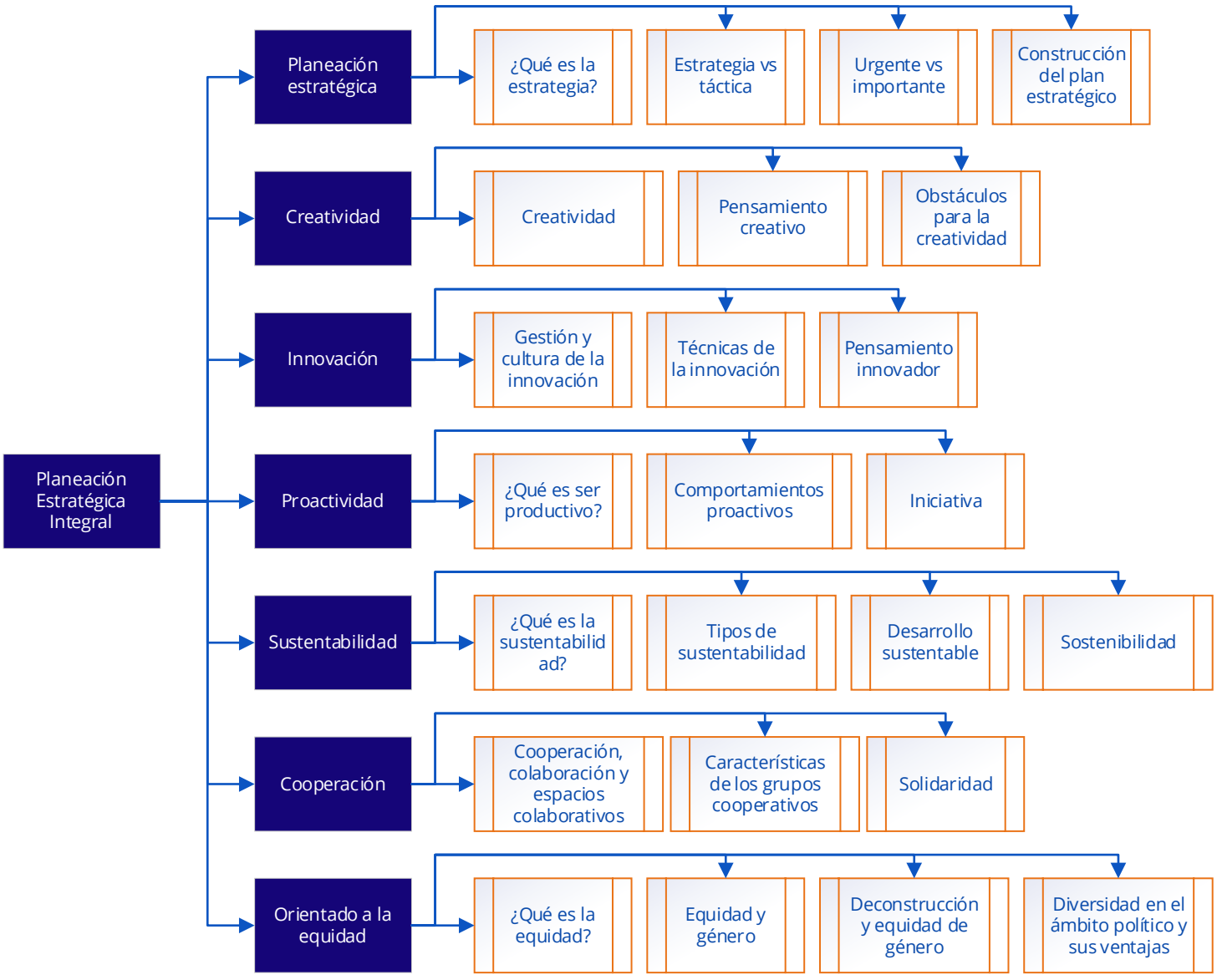
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

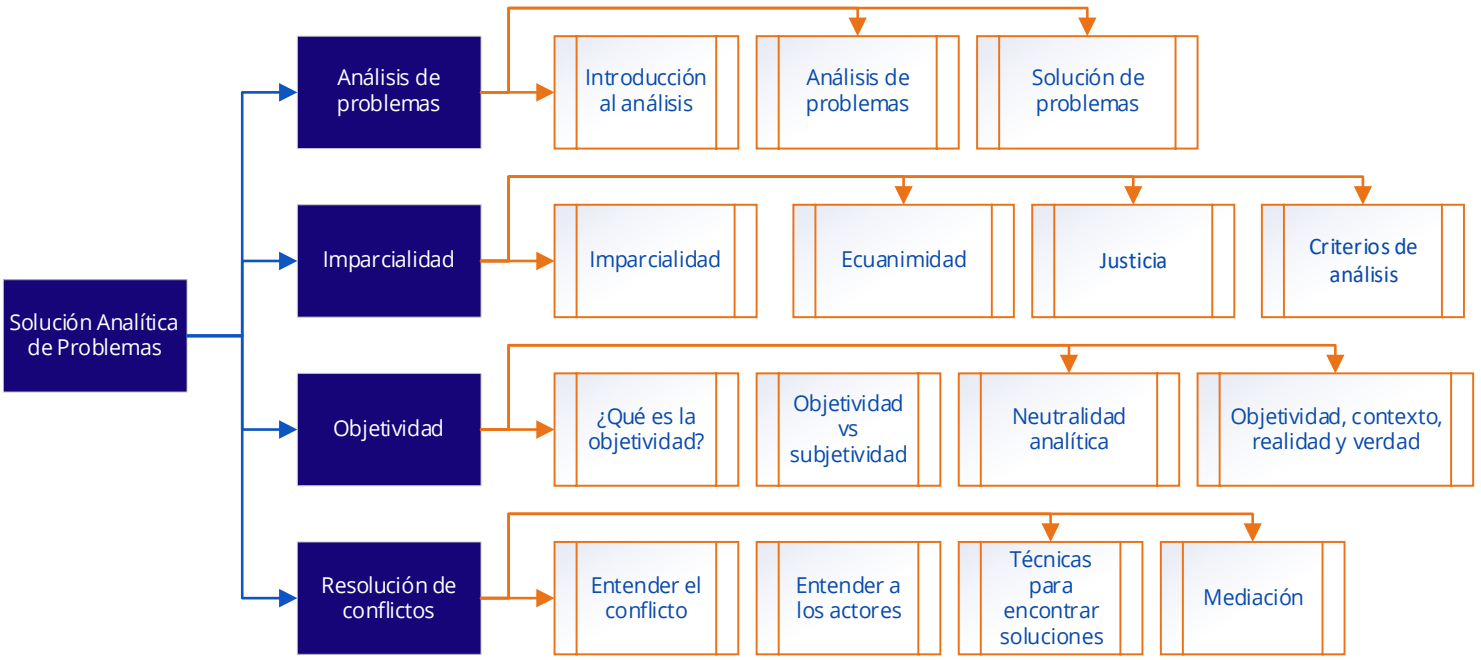
ADN del Cargo

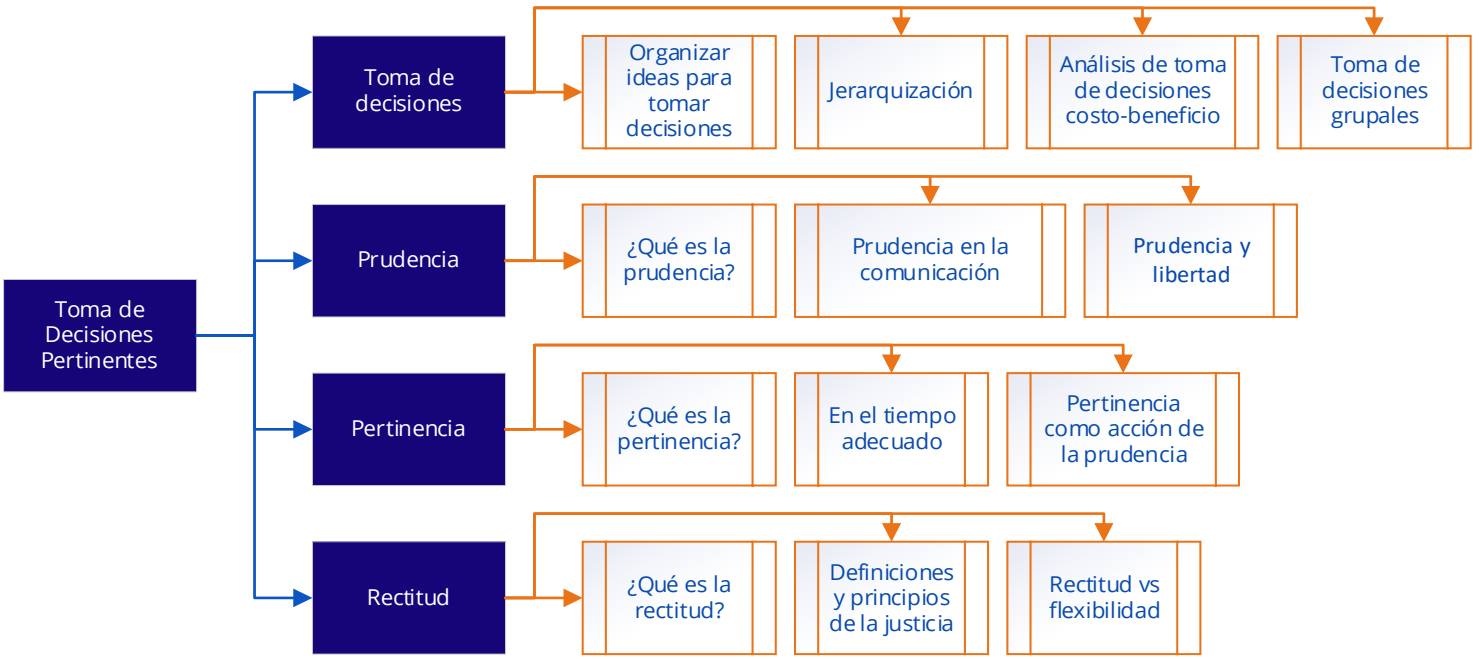


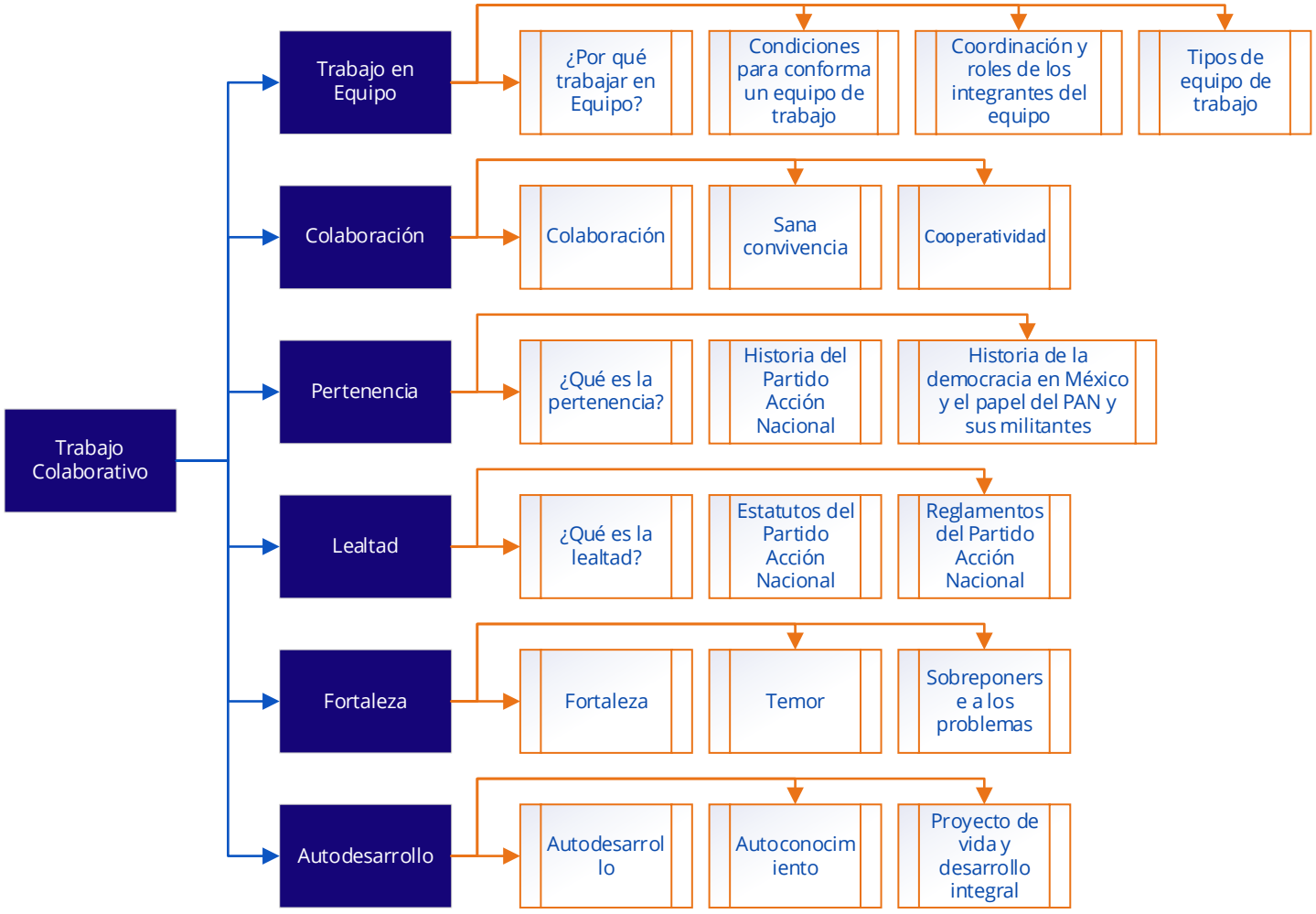
Sendas Programáticas.

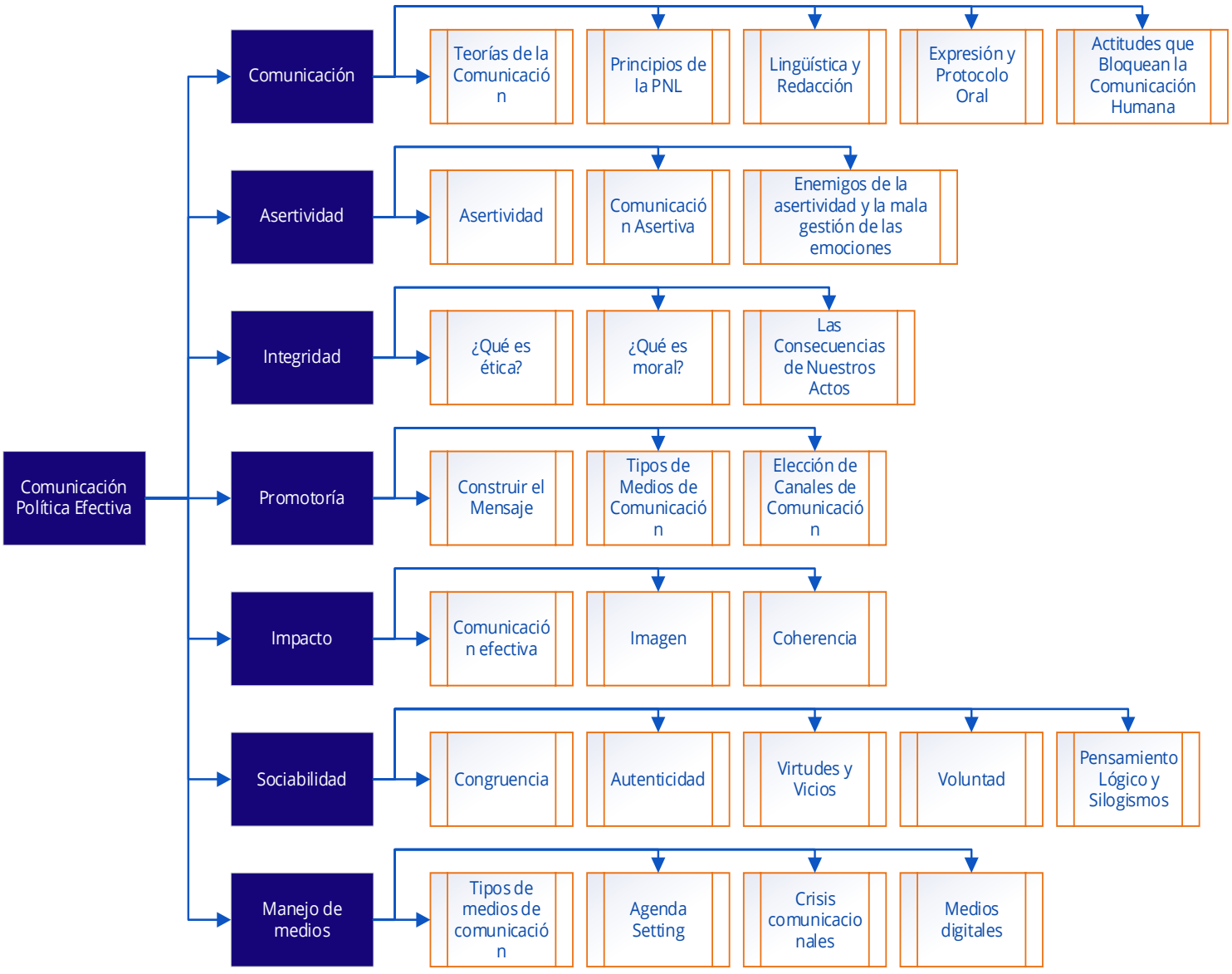


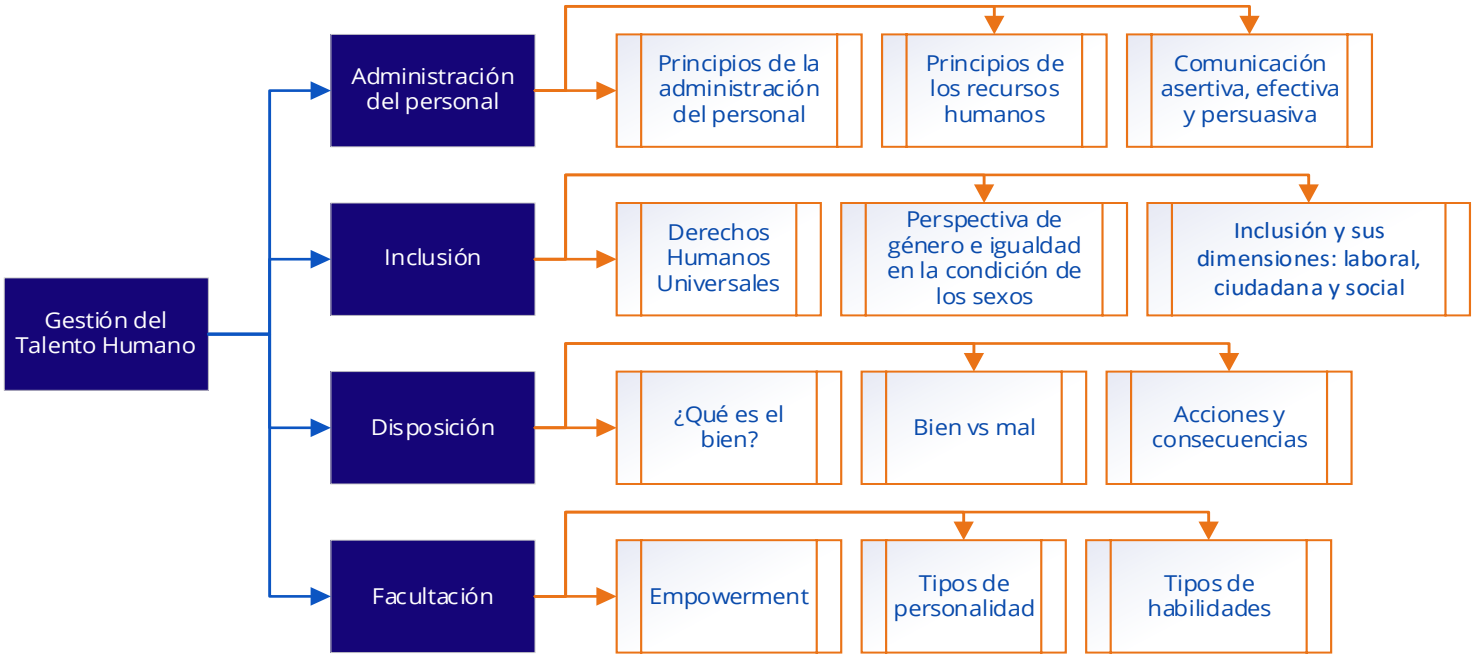

Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos hu-			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universa-		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facilitación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

8.14. Presidente del Comité Directivo Estatal.

Marco Organizacional.

Misión.

Vigilar el cumplimiento de los objetivos y metas del PAN, así como el correcto funcionamiento de sus áreas para salvaguardar la identidad, patrimonio y valores panistas. Coordinar los trabajos del partido y ser su representante político a nivel estatal. Coordinar la estructura básica del partido, estableciendo políticas, criterios y estrategias para el acompañamiento de gobiernos y funcionarios emanados de Acción Nacional para un desempeño ético, eficaz y congruente, así como mantener la relación más importante de Acción Nacional con el gobierno en todos sus niveles, con los demás partidos políticos, organizaciones no gubernamentales en México, en el extranjero y con los medios de comunicación.

Roles y actividades.

Desarrollo.

- Elaborar planes de trabajo anuales que someterá para su aprobación al comité directivo estatal.

Gestión.

- Dirigir y vigilar el trabajo de las secretarías, comisiones y demás dependencias del comité directivo estatal y proponer a éste la designación de los titulares respectivos.
- Contratar, designar y remover libremente a los funcionarios administrativos y empleados del comité estatal, determinar sus facultades y obligaciones, atendiendo a perfiles profesionales, así como verificar el cumplimiento de sus obligaciones.

- Vigilar el cumplimiento de todas las obligaciones fiscales y laborales, establecidas en las leyes correspondientes.
- Presidir la asamblea estatal, el consejo estatal, la comisión permanente estatal y el comité directivo estatal.
- Integrar comisiones para el mejor funcionamiento de los trabajos del comité directivo estatal.
- Coordinar y supervisar el trabajo de todos los titulares de las secretarías, comisiones y demás dependencias del comité directivo estatal; así como supervisar el inicio de
- trabajos y la evaluación en los comités directivos municipales con relación al sistema de indicadores para el fortalecimiento municipal.
- Proponer al consejo estatal el presupuesto del comité directivo estatal.
- Convocar a las sesiones del comité directivo estatal.
- Supervisar y orientar las actividades de las secretarías del comité y mantener comunicación estrecha y constante con ellos.
- Acompañar, supervisar y orientar el buen desarrollo de las campañas electorales
- locales y federales en su entidad, a través de los candidatos y sus coordinadores de campañas.
- Vigilar el buen uso de los bienes del partido y supervisar la administración de sus recursos.
- Entregar al finalizar su período y una vez ratificada la elección del nuevo presidente, los archivos y bienes del partido bajo inventario, debiendo constar acta de entrega – recepción.
- Presidir y convocar a la comisión permanente estatal y a la asamblea estatal.

- Tener voto de calidad en las votaciones empatadas en la comisión permanente.

Nombramientos.

- Proponer al comité directivo estatal, para ratificación de la comisión permanente estatal, las secretarías y dependencias que se requieran para el buen cumplimiento
- de su funcionamiento, entre las que estarán las de fortalecimiento interno, formación y capacitación, electoral, vinculación, gobierno y comunicación.
- Proponer al comité directivo estatal a los titulares de las secretarías del inciso anterior, que presentará para su designación a la comisión permanente estatal.
- Proponer al consejo estatal las dos terceras partes de los integrantes de la comisión permanente estatal.
- Proponer al consejo estatal, a los integrantes de la comisión de orden, de la comisión de vigilancia y de otras comisiones que se estimen pertinentes.
- Nombrar a un integrante de la comisión permanente estatal, como representante del presidente en asambleas municipales, sesiones y eventos del partido en los municipios de su entidad.
- Designar a un coordinador de presidentes municipales, a un coordinador de diputados locales y a un coordinador de diputados federales en su entidad.
- Elegir al presidente de la comisión estatal organizadora.
- Nombrar, según la legislación aplicable, a los representantes de Acción Nacional ante los organismos electorales locales y federales.

Vinculación.

- Mantener relación permanente con el presidente del Comité Ejecutivo Nacional para presentar iniciativas, recibir directrices y asegurar la coordinación adecuada de los

trabajos del partido en la entidad con los que se efectúen en el resto de la república.

- Sostener comunicación frecuente con los demás comités directivos estatales, especialmente con aquellos cuyo territorio sea limítrofe del suyo, y participar en las
- reuniones interestatales que se organicen con la autorización del Comité Ejecutivo Nacional.
- Mantener estrecha comunicación con los comités directivos municipales de su entidad para apoyarlos en el desempeño de su labor, y supervisar sus resultados.
- Dictar las medidas pertinentes para atender la convocatoria que se expida al efecto de asistir a la Asamblea Nacional.
- Firmar y registrar los convenios de coalición, previa autorización de los órganos competentes señalados en los estatutos.
- Propiciar la comunicación eficiente con los órganos municipales de la entidad.
- Reunirse con los diputados locales o con el grupo parlamentario, en su caso, con la frecuencia que se requiera para el mejor desempeño de su trabajo político legislativo.
- Reunirse con los funcionarios públicos panistas de elección, con la frecuencia que se requiera, para el mejor desempeño de su gestión y trabajo político.

Informes.

- Presentar al consejo estatal y al presidente del Comité Ejecutivo Nacional, un informe semestral de las actividades del partido en la entidad, y enviar los informes relativos a la cuenta general de administración, del financiamiento público local y del financiamiento público federal a la Tesorería Nacional.
- Elaborar y presentar al comité directivo estatal, a más tardar en el primer trimestre, el plan de trabajo anual y una vez autorizado éste, remitirlo al Comité Ejecutivo Nacional

para que determine su procedencia estatutaria y reglamentaria.

- Presentar los informes estatutarios y reglamentarios al consejo estatal, al presidente del Comité Ejecutivo Nacional, a la Tesorería Nacional para los efectos reglamentarios correspondientes.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso.

Planeación estratégica integral.

Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica.

Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo en su aplicación.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación política efectiva.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación.

Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil.

Presidente Comité Directivo Estatal	
Generales	
Denominación del cargo:	Presidente/a del Comité Directivo Estatal
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	CDE
Misión del cargo:	Vigilar el cumplimiento de los objetivos y metas del PAN, así como el correcto funcionamiento de sus áreas para salvaguardar la identidad, patrimonio y valores panistas. Coordinar los trabajos del Partido y ser su representante político a nivel estatal. Coordinar la estructura básica del Partido, estableciendo políticas, criterios y estrategias para el acompañamiento de gobiernos y funcionario/as emanados de Acción Nacional para un desempeño ético, eficaz y congruente, así como mantener la relación más importante de Acción Nacional con el gobierno en todos sus niveles, con los demás Partidos políticos, organizaciones no gubernamentales en México, en el extranjero y con los medios de comunicación.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Elaborar planes de trabajo anuales que someterá para su aprobación al Comité Directivo Estatal. Dirigir y vigilar el trabajo de las secretarías, comisiones y demás dependencias del Comité Directivo Estatal y proponer a éste la designación de lo/as titulares respectivo/as. Contratar, designar y remover libremente a lo/as funcionario/as administrativo/as y empleado/as del Comité Estatal, determinar sus facultades y obligaciones, atendiendo a perfiles profesionales, así como verificar el cumplimiento de sus obligaciones. Vigilar el cumplimiento de todas las obligaciones fiscales y laborales, establecidas en las leyes correspondientes. Presidir la Asamblea Estatal, el Consejo Estatal, la Comisión Permanente Estatal y el Comité Directivo Estatal. Integrar comisiones para el mejor funcionamiento de los trabajos del Comité Directivo Estatal. Coordinar y supervisar el trabajo de todos los titulares de las secretarías, comisiones y demás dependencias del Comité Directivo Estatal; así como supervisar el inicio de trabajos y la evaluación en los Comités Directivos Municipales con relación al sistema de indicadores para el fortalecimiento municipal. Proponer al Consejo Estatal el presupuesto del Comité Directivo Estatal. Convocar a las sesiones del Comité Directivo Estatal. Supervisar y orientar las actividades de las secretarías del Comité y mantener comunicación estrecha y constante con ello/as. Acompañar, supervisar y orientar el buen desarrollo de las campañas electorales locales y federales en su entidad, a través de lo/as candidato/as y sus coordinadore/as de campañas. Vigilar el buen uso de los bienes del Partido y supervisar la administración de sus recursos. Entregar al finalizar su período y una vez ratificada la elección del/a nuevo/a Presidente/a, los archivos y bienes del Partido bajo inventario, debiendo constar acta de entrega – recepción. Presidir y convocar a la Comisión Permanente Estatal y a la Asamblea Estatal. Tener voto de calidad en las votaciones empatadas en la Comisión Permanente. Proponer al Comité Directivo Estatal, para ratificación de la Comisión Permanente Estatal, las secretarías y dependencias que se requieran para el buen cumplimiento de su funcionamiento, entre las que estarán las de fortalecimiento interno, formación y capacitación, electoral, vinculación, gobierno y comunicación. Proponer al Comité Directivo Estatal a lo/s titulares de las secretarías del inciso anterior, que presentará para su designación a la Comisión Permanente Estatal. Proponer al Consejo Estatal las dos terceras partes de los integrantes de la Comisión Permanente Estatal. Proponer al Consejo Estatal, a los integrantes de la Comisión de Orden, de la Comisión de Vigilancia y de otras comisiones que se estimen pertinentes. Nombrar a un/a integrante de la Comisión Permanente Estatal, como representante del/a Presidente/a en asambleas municipales, sesiones y eventos del Partido en los municipios de su entidad. Designar a un/a coordinador/a de Presidente/as municipales, a un/a coordinador/a de Diputado/as locales y a un/a coordinador/a de Diputado/as federales en su entidad. Elegir al Presidente/a de la Comisión Estatal Organizadora. Nombrar, según la legislación aplicable, a lo/as representantes de Acción Nacional ante los organismos electorales locales y federales. Mantener relación permanente con el/la Presidente/a del Comité Ejecutivo Nacional para presentar iniciativas, recibir directrices y asegurar la coordinación adecuada de los trabajos del Partido en la entidad con los que se efectúen en el resto de la República. Sostener comunicación frecuente con lo/as demás comités directivos estatales, especialmente con aquellos cuyo territorio sea limítrofe del suyo, y participar en las reuniones interestatales que se organicen con la autorización del Comité Ejecutivo Nacional. Mantener estrecha comunicación con los Comités Directivos Municipales de su entidad para apoyarlos en el desempeño de su labor, y supervisar sus resultados. Dictar las medidas pertinentes para atender la convocatoria que se expida al efecto de asistir a la Asamblea Nacional. Firmar y registrar los convenios de coalición, previa autorización de los órganos competentes señalados en los Estatutos. Propiciar la comunicación eficiente con los órganos municipales de la entidad. Reunirse con lo/as Diputado/as locales o con el grupo parlamentario, en su caso, con la frecuencia que se requiera para el mejor desempeño de su trabajo político legislativo. Reunirse con lo/as funcionario/as público/as panistas de elección, con la frecuencia que se requiera, para el mejor desempeño de su gestión y trabajo político. Presentar al Consejo Estatal y al/a Presidente/a del Comité Ejecutivo Nacional, un informe semestral de las actividades del Partido en la entidad, y enviar los informes relativos a la cuenta general de administración, del financiamiento público local y del financiamiento público federal a la Tesorería Nacional. Elaborar y presentar al Comité Directivo Estatal, a más tardar en el primer trimestre, el plan de trabajo anual y una vez autorizado éste, remitirlo al Comité Ejecutivo Nacional para que determine su procedencia estatutaria y reglamentaria. Presentar los informes estatutarios y reglamentarios al Consejo Estatal, al/a Presidente/a del Comité Ejecutivo Nacional, a la Tesorería Nacional para los efectos reglamentarios correspondientes.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Legislación local Política nacional Legislación electoral Constitución Federal y local Conocimientos mínimos de Derecho	Estructura, organización y funciones de cada área del PAN Planeación estratégica: metas, objetivos y resultados Elaboración e interpretación del presupuesto	Documentos básicos del PAN Procedimientos internos del PAN Principios doctrinarios del PAN Código de Ética Documentos Básicos del PAN Humanismo político	Técnicas de vinculación con sociedad civil Negociación Computación/ Paquetería de Office Manejo de redes sociales Comunicación estratégica Liderazgo Mediación de conflictos Toma de decisiones

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias

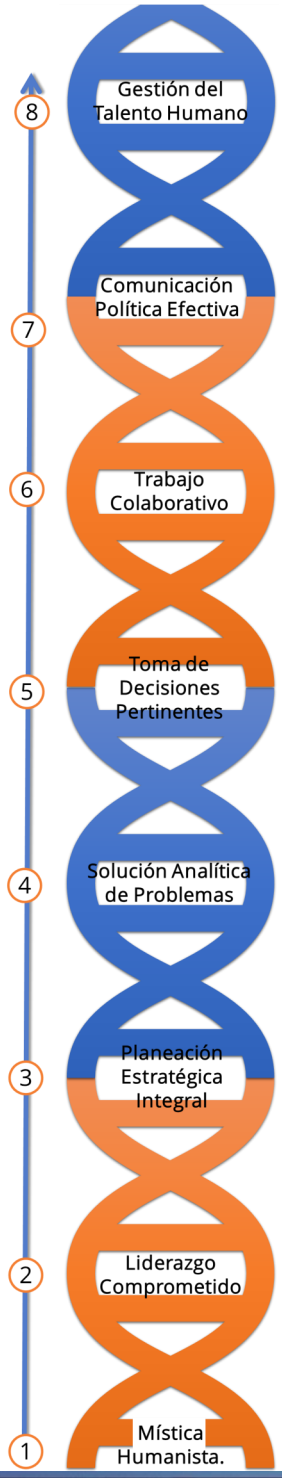
Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo/a en su aplicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

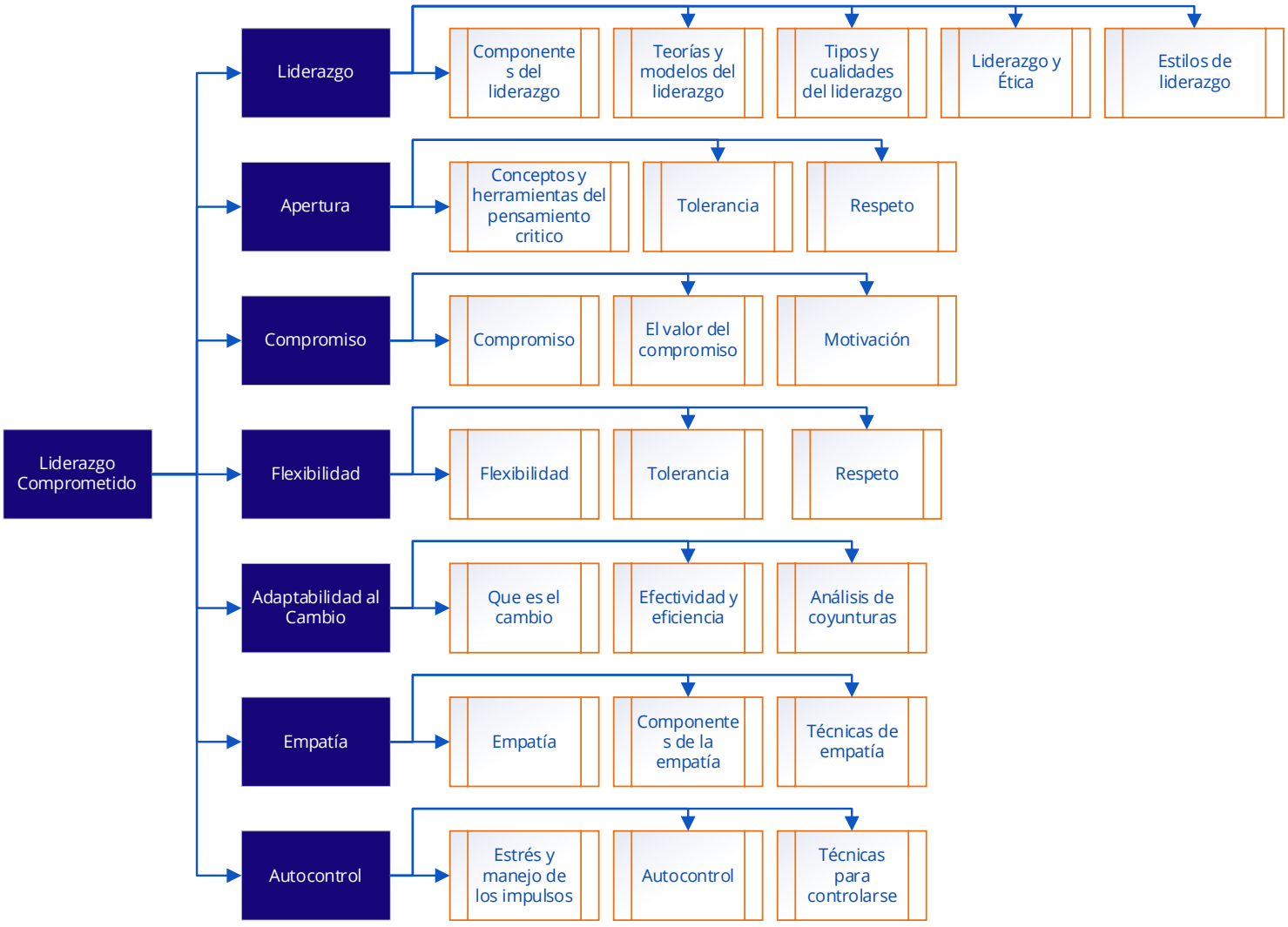
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Se le reconoce por ser un/a comunicador/a confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

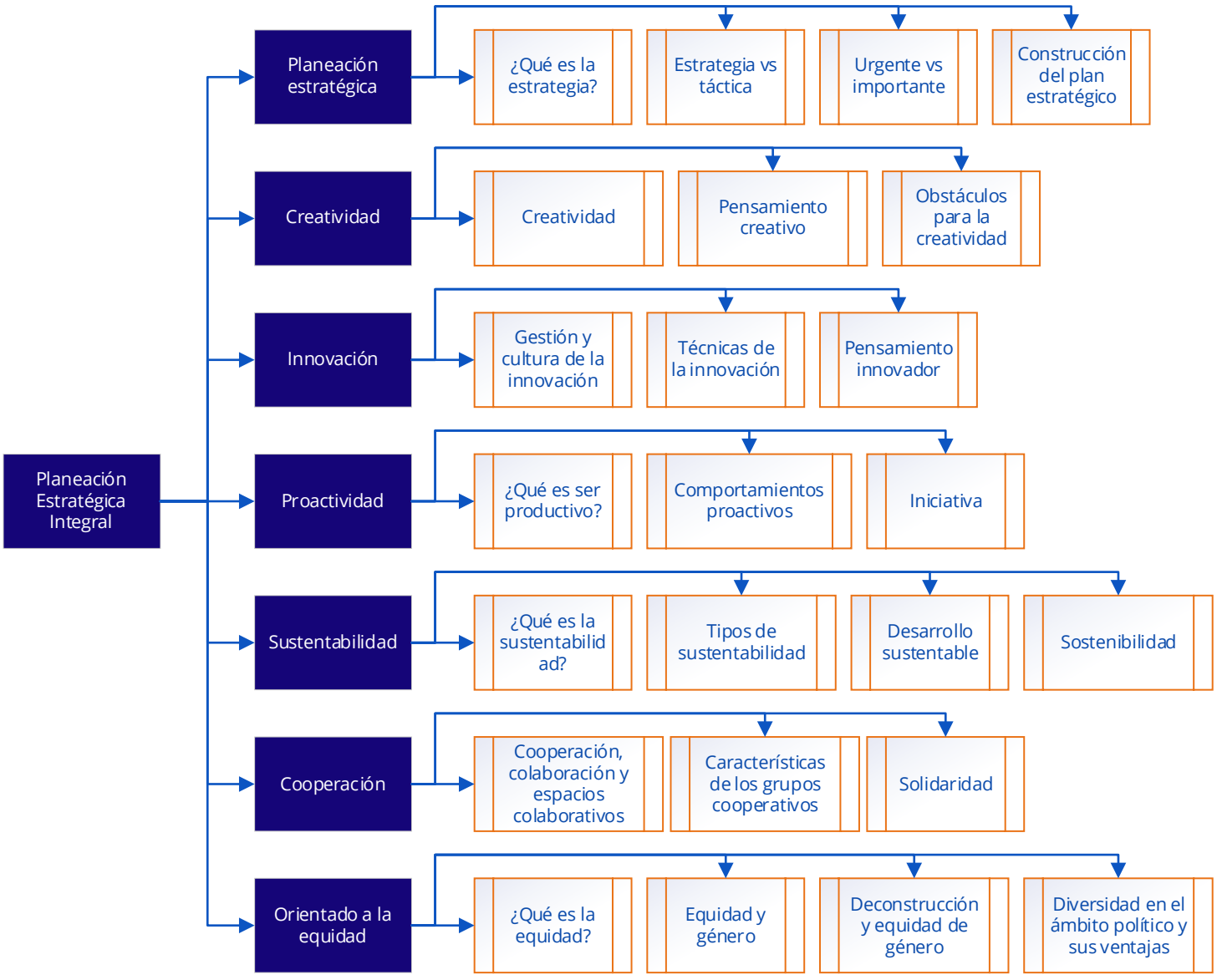
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

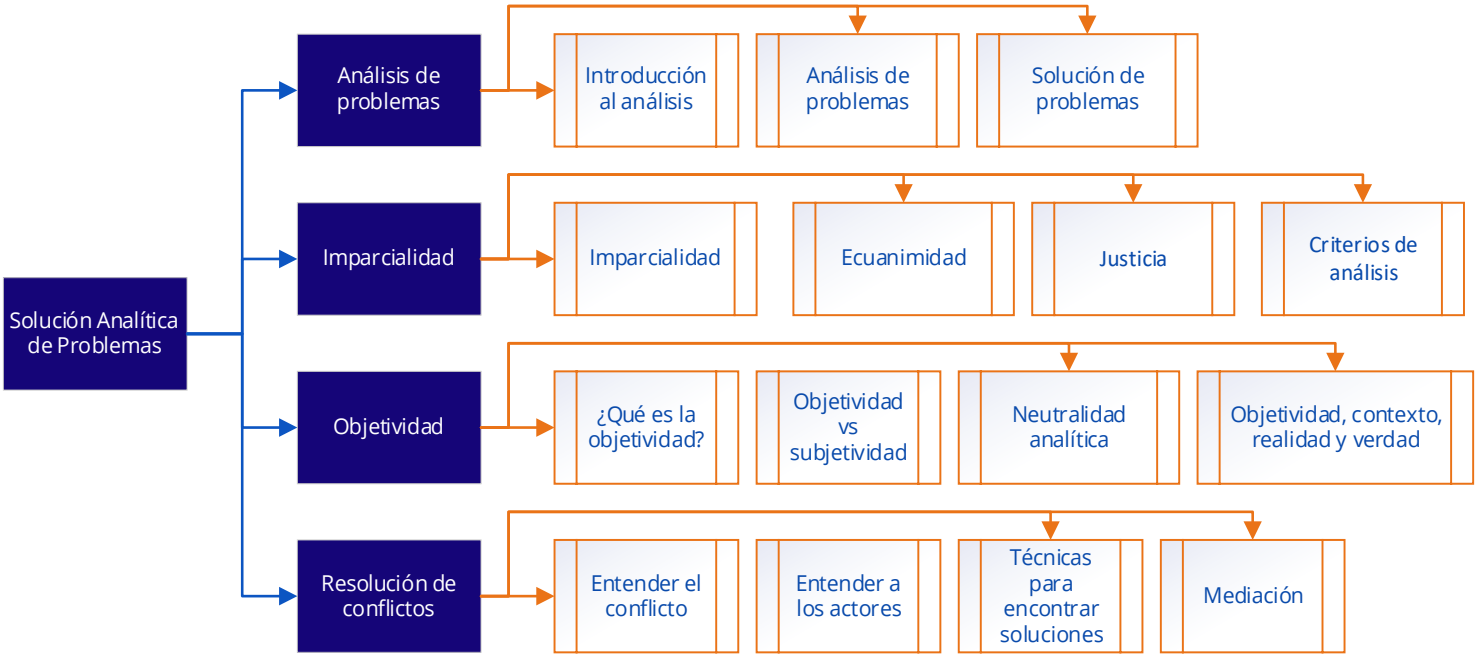
ADN del Cargo

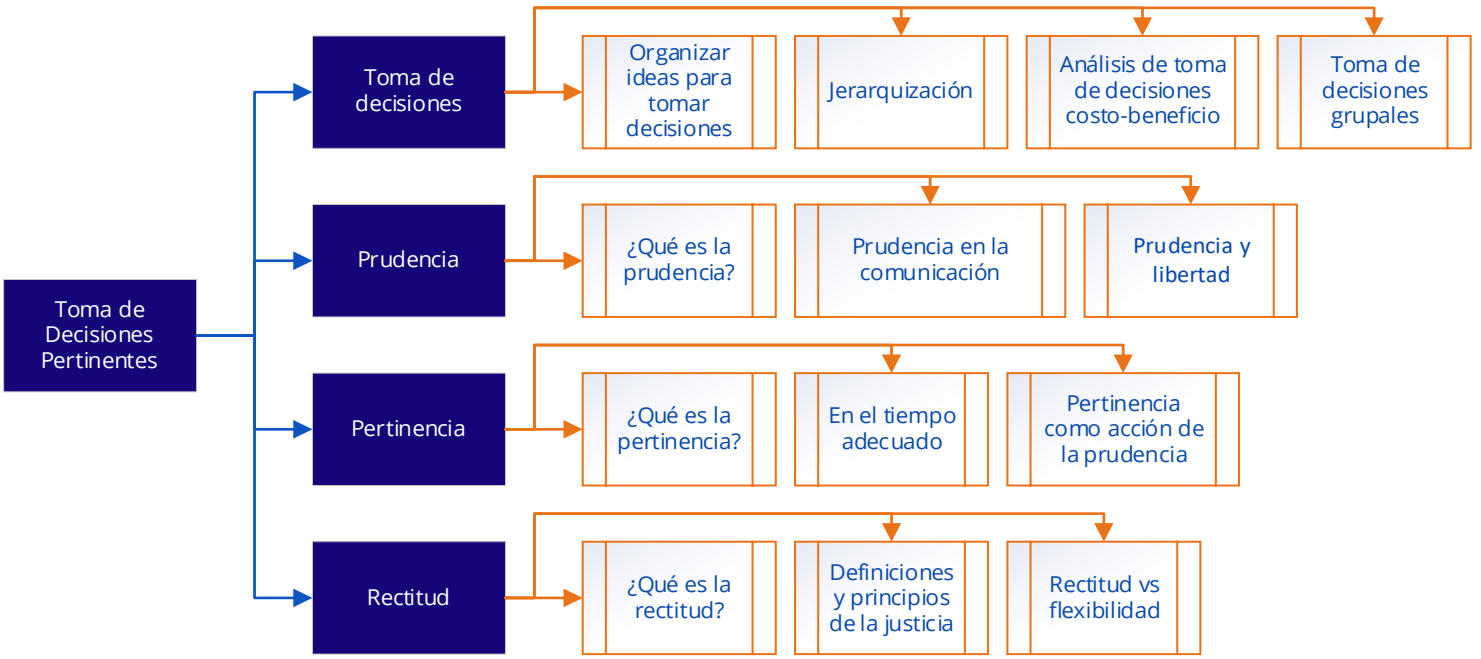


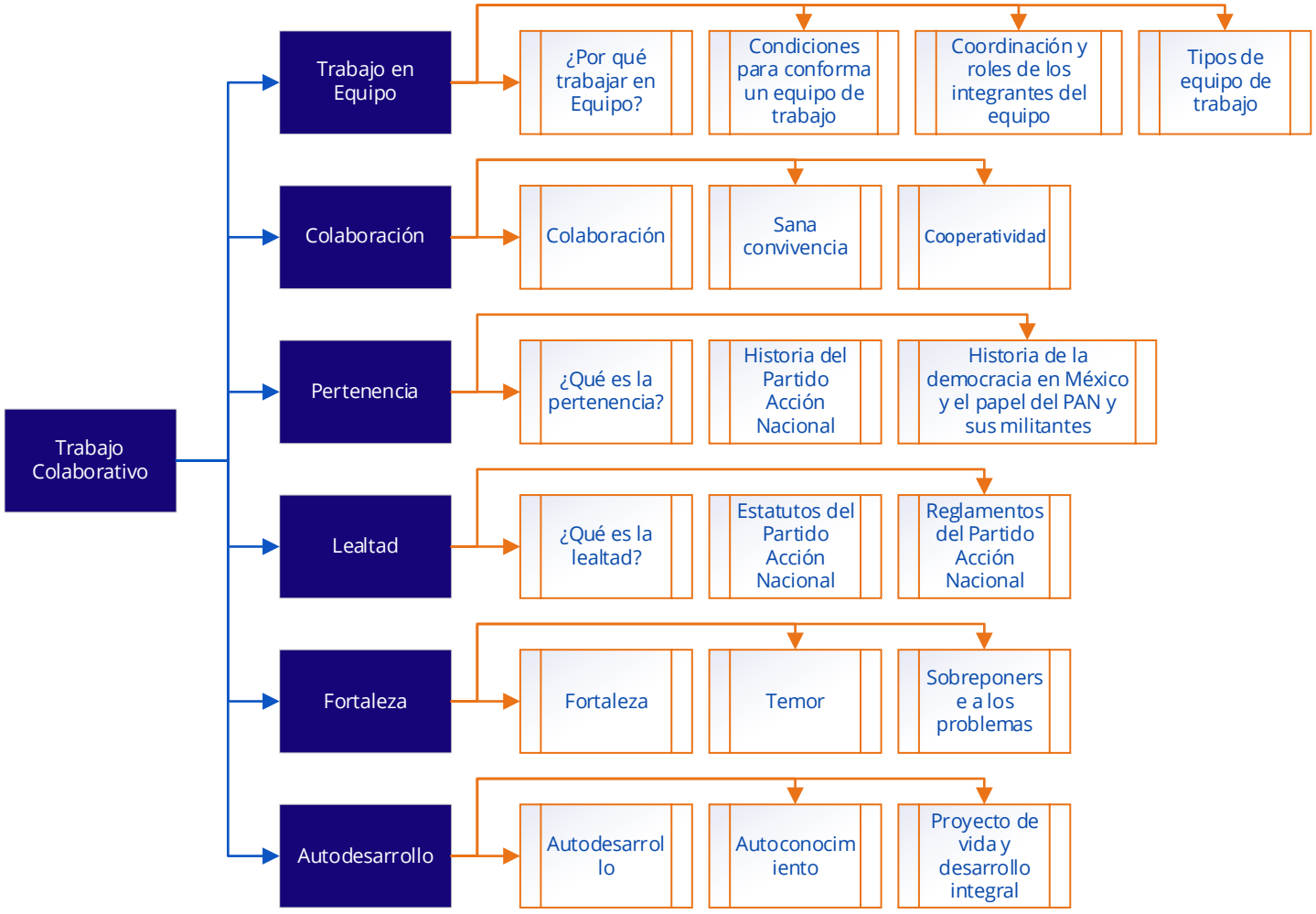
Sendas Programáticas.

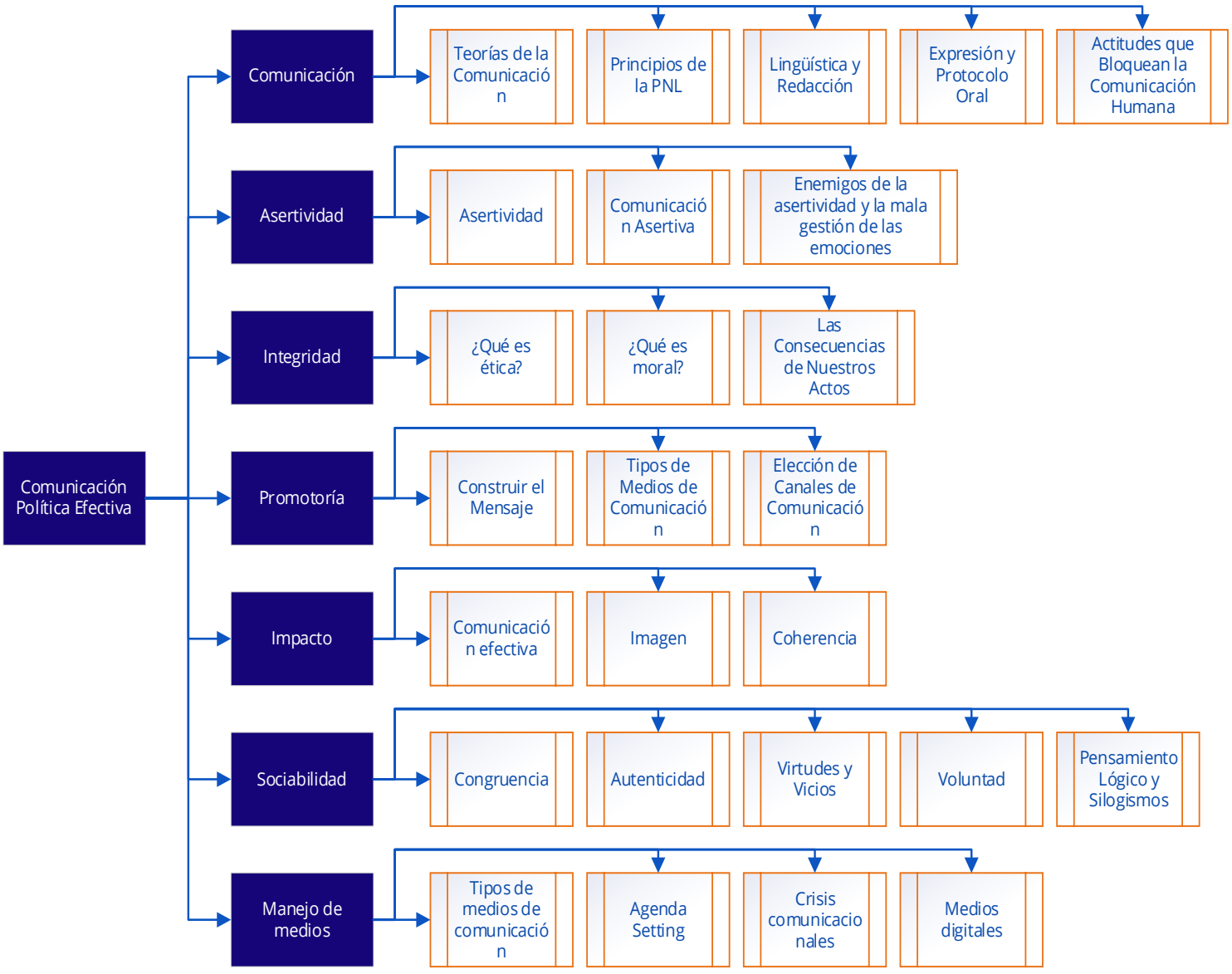


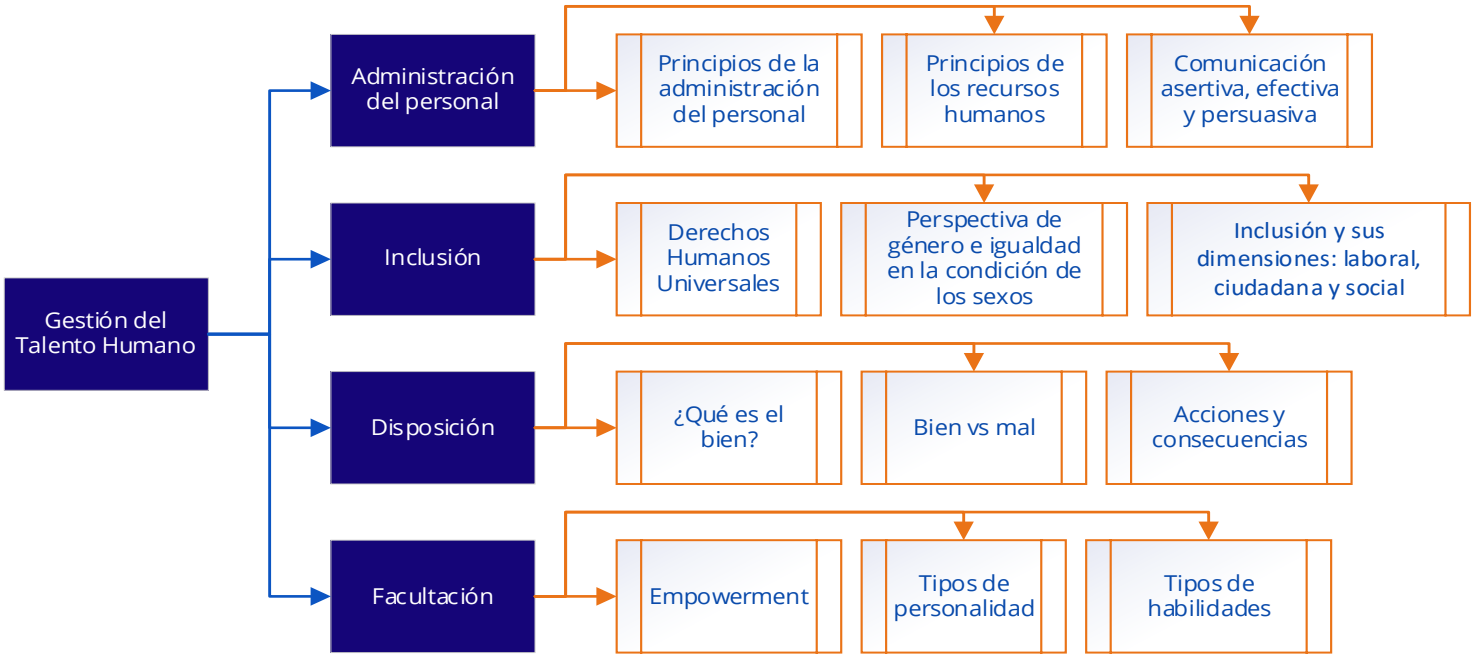

Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos hu-			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universa-		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facilitación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

8.15. Presidente del Comité Ejecutivo Nacional.

Marco Organizacional.

Misión.

Vigilar el cumplimiento de los objetivos y metas del PAN, así como el correcto funcionamiento de sus áreas. Coordinar a los diputados y senadores a través de los respectivos coordinadores parlamentarios, mediante la estructura básica del partido. Mantener la relación más importante de Acción Nacional con el gobierno en todos sus niveles, con los demás partidos políticos, organizaciones no gubernamentales en México y en el extranjero y con los medios de comunicación.

Roles y actividades.

Gestión.

- Gozar de todas las facultades generales y aún las que requieran cláusula especial conforme a la ley, para pleitos y cobranzas, actos de administración, actos de dominio y para suscribir títulos de crédito.
- Vigilar la observancia de los estatutos y reglamentos del PAN por parte de los órganos, dependencias y militantes del partido.
- Cumplir y hacer cumplir los acuerdos de la Asamblea Nacional, del Consejo Nacional y de la Comisión Permanente.
- Evaluar el desempeño de los comités directivos estatales y municipales en los términos del reglamento, así como acordar las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas del partido.
- Formular los presupuestos de ingresos y egresos del Comité Ejecutivo Nacional.

- Determinar la asignación de tiempos en radio y televisión y la modalidad de difusión de los programas y promocionales de carácter político electoral, así como regular el contenido de las actividades propagandísticas de los precandidatos y candidatos a cargos de elección popular.
- Formular y presentar el informe general de actividades del partido al Consejo Nacional.
- Contratar, designar o remover libremente a los mandatarios para pleitos y cobranzas, funcionarios administrativos y empleados del Comité Ejecutivo Nacional y de los órganos que dependan de éste.
- Designar los asesores y auxiliares que sean necesarios para el estudio y ejecución de las medidas que requiere la actividad del partido.
- Convocar al órgano respectivo, en casos urgentes y cuando no sea posible, bajo su más estricta responsabilidad, tomar las providencias que juzgue convenientes para el partido, debiendo informar de ellas a la Comisión Permanente en la primera oportunidad, para que ésta tome la decisión que corresponda.
- Gestionar el desenvolvimiento de Acción Nacional y cuidar que su actuación se apegue constantemente a los propósitos fundamentales que han inspirado su
- creación y procurar, en todas las formas lícitas posibles, que la vida pública de México se implanten los principios que Acción Nacional ha hecho suyos, pudiendo al efecto ejecutar los actos jurídicos, políticos y sociales que sean necesarios o convenientes. Todo de acuerdo con estos estatutos y los reglamentos respectivos, y ajustándose a las directrices que haya señalado la Asamblea Nacional, el Consejo Nacional y la Comisión Permanente.
- Convocar a las sesiones del Comité Ejecutivo Nacional, a través de la Secretaría Gene-

al o en su ausencia por el secretario general del partido.

- Decidir el trámite de las sesiones.

Resoluciones.

- Resolver sobre las licencias que soliciten sus miembros y las renuncias que presenten, y designar a quienes los sustituyan.
- Conocer y resolver de manera definitiva, sobre las cuestiones intrapartidistas que se susciten en los ámbitos estatal y municipal, en los términos del reglamento correspondiente.
- Aprobar y discutir los acuerdos de las comisiones, en caso de asuntos de urgente resolución.

Nombramientos.

- Nombrar representantes para asistir a las asambleas estatales y sesiones electivas de consejos estatales.
- Proponer a la Comisión Permanente la designación o remoción de los secretarios del Comité Ejecutivo Nacional por las razones que considere pertinentes.
- Proponer las comisiones que serán nombradas por el Comité Ejecutivo Nacional.
- Proponer los miembros que integrarán la comisión organizadora nacional de la elección del CEN.

Desarrollo.

- Elaborar los programas de actividades de Acción Nacional.
- Diseñar planes de actividades de carácter nacional, de conformidad con las decisiones y lineamientos de asambleas, sometiéndolos a la aprobación de la Comisión Perma-

nente.

- Impulsar permanentemente acciones afirmativas para garantizar la equidad de género en todos los ámbitos del partido.
- Proponer a la Comisión Permanente los reglamentos del partido y sus modificaciones.
- Proponer al Comité Ejecutivo Nacional los programas de actividades de Acción Nacional, concordantes con los aprobados por el Consejo Nacional, la Comisión Permanente, la Asamblea Nacional y los acuerdos del propio Comité Ejecutivo Nacional.
- Promover, de acuerdo con los reglamentos, el establecimiento de las dependencias necesarias para la mejor organización de los militantes del partido, para la más amplia difusión de sus principios y su mayor eficacia en la vida pública de México.
- Proponer los mecanismos para que, a nivel nacional, todo el partido comparta los mismos programas y objetivos.

Vinculación.

- Establecer e impulsar modelos de relación del partido con la sociedad.
- Constituir y coordinar órganos del partido integrados por militantes residentes fuera del territorio nacional, que estarán organizados de acuerdo con las leyes, estatutos y el reglamento respectivo.
- Solicitar al Instituto Nacional Electoral la organización de la elección del presidente y miembros del Comité Ejecutivo Nacional, así como de los presidentes y miembros de los comités directivos estatales.
- Mantener las debidas relaciones con los comités estatales, municipales y delegaciones entre sí y el Comité Ejecutivo Nacional. Coordinar su trabajo e impulsar y cuidar su correcta orientación, conforme a los principios y programas del partido.

- Mantener y fomentar las debidas relaciones con los poderes federales y estatales, con todas las organizaciones cívicas o sociales y especialmente con los que tengan principios o actividades similares a los de Acción Nacional.

Informes.

- Presentar al Consejo Nacional un informe anual de actividades del Comité Ejecutivo Nacional.
- Formular y presentar el informe general de actividades del Partido a la Asamblea Nacional.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso.

Planeación estratégica integral.

Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la Institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica.

Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo en su aplicación.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación política efectiva.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación.

Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil.

Presidente del Comité Ejecutivo Nacional	
Generales	
Denominación del cargo:	Presidente/a del Comité Ejecutivo Nacional
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Vigilar el cumplimiento de los objetivos y metas del PAN, así como el correcto funcionamiento de sus áreas. Coordinar a lo/as Diputado/as y Senador/aes a través de lo/as respectivo/as coordinadore/as parlamentario/as. Mantener la relación más importante de Acción Nacional con el gobierno en todos sus niveles, con lo/as demás Partidos políticos, organizaciones no gubernamentales en México y en el extranjero y con los medios de comunicación.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Gozar de todas las facultades generales y aún las que requieran cláusula especial conforme a la ley, para pleitos y cobranzas, actos de administración, actos de dominio y para suscribir títulos de crédito. Vigilar la observancia de los Estatutos y reglamentos del PAN por parte de los órganos, dependencias y militantes del Partido. Cumplir y hacer cumplir los acuerdos de la Asamblea Nacional, del Consejo Nacional y de la Comisión Permanente. Evaluar el desempeño de los comités directivos estatales y municipales en los términos del Reglamento, así como acordar las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas del Partido. Formular los presupuestos de ingresos y egresos del Comité Ejecutivo Nacional. Determinar la asignación de tiempos en radio y televisión y la modalidad de difusión de los programas y promocionales de carácter político electoral, así como regular el contenido de las actividades propagandísticas de lo/as precandidato/as y candidato/as a cargos de elección popular. Formular y presentar el informe general de actividades del Partido al Consejo Nacional. Contratar, designar o remover libremente a lo/as mandatario/as para pleitos y cobranzas, funcionario/as administrativo/as y empleado/as del Comité Ejecutivo Nacional y de los órganos que dependan de éste. Designar lo/as asesore/as y auxiliares que sean necesario/as para el estudio y ejecución de las medidas que requiere la actividad del Partido. Convocar al órgano respectivo, en casos urgentes y cuando no sea posible, bajo su más estricta responsabilidad, tomar las providencias que juzgue convenientes para el Partido, debiendo informar de ellas a la Comisión Permanente en la primera oportunidad, para que ésta tome la decisión que corresponda. Gestionar el desenvolvimiento de Acción Nacional y cuidar que su actuación se apegue constantemente a los propósitos fundamentales que han inspirado su creación y procurar, en todas las formas lícitas posibles, que la vida pública de México se implanten los principios que Acción Nacional ha hecho suyos, pudiendo al efecto ejecutar los actos jurídicos, políticos y sociales que sean necesarios o convenientes. Todo de acuerdo con estos Estatutos y los reglamentos respectivos, y ajustándose a las directrices que haya señalado la Asamblea Nacional, el Consejo Nacional y la Comisión Permanente. Convocar a las sesiones del Comité Ejecutivo Nacional, a través de la Secretaría General. Decidir el trámite de las sesiones. Resolver sobre las licencias que soliciten sus miembros y las renuncias que presenten, y designar a quienes lo/as sustituyan. Conocer y resolver de manera definitiva, sobre las cuestiones intrapartidistas que se susciten en los ámbitos estatal y municipal, en los términos del Reglamento correspondiente. Aprobar y discutir los acuerdos de las comisiones, en caso de asuntos de urgente resolución. Nombrar representantes para asistir a las asambleas estatales y sesiones electivas de consejos estatales. Proponer a la Comisión Permanente la designación o remoción de lo/as Secretario/as del Comité Ejecutivo Nacional por las razones que considere pertinentes. Proponer las comisiones que serán nombradas por el Comité Ejecutivo Nacional. Proponer lo/as miembros que integrarán la Comisión Organizadora Nacional de la elección del CEN. Elaborar los programas de actividades de Acción Nacional. Diseñar planes de actividades de carácter nacional, de conformidad con las decisiones y lineamientos de asambleas, sometiéndolos a la aprobación de la Comisión Permanente. Impulsar permanentemente acciones afirmativas para garantizar la equidad de género en todos los ámbitos del Partido. Proponer a la Comisión Permanente los reglamentos del Partido y sus modificaciones. Proponer al Comité Ejecutivo Nacional los programas de actividades de Acción Nacional, concordantes con los aprobados por el Consejo Nacional, la Comisión Permanente, la Asamblea Nacional y los acuerdos del propio Comité Ejecutivo Nacional. Promover, de acuerdo con los reglamentos, el establecimiento de las dependencias necesarias para la mejor organización de la militancia del Partido, para la más amplia difusión de sus principios y su mayor eficacia en la vida pública de México. Proponer los mecanismos para que, a nivel nacional, todo el Partido comparta los mismos programas y objetivos. Establecer e impulsar modelos de relación del Partido con la sociedad. Constituir y coordinar órganos del Partido integrados por militantes residentes fuera del territorio nacional, que estarán organizado/as de acuerdo con las leyes, Estatutos y el reglamento respectivo. Solicitar al Instituto Nacional Electoral la organización de la elección del/la Presidente/a y miembros del Comité Ejecutivo Nacional, así como de los Presidente/as y miembros de los comités directivos estatales. Mantener las debidas relaciones con los comités estatales, municipales y delegaciones entre sí y el Comité Ejecutivo Nacional. Coordinar su trabajo e impulsar y cuidar su correcta orientación, conforme a los principios y programas del Partido. Mantener y fomentar las debidas relaciones con los poderes federales y estatales, con todas las organizaciones cívicas o sociales y especialmente con los que tengan principios o actividades similares a los de Acción Nacional. Presentar al Consejo Nacional un informe anual de actividades del Comité Ejecutivo Nacional. Formular y presentar el informe general de actividades del Partido a la Asamblea Nacional.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Estatutos Reglamentos internos del PAN Código de ética Política nacional e internacional	Estructura y funciones de cada área del partido	Humanismo político Historia nacional Filosofía política Teoría política Política internacional	Manejo de crisis Oratoria Manejo de medios de comunicación Cultura Debate Comunicación efectiva Vinculación efectiva con Comités Directivos Estatales Motivación personal y de equipo Liderazgo Generación de consensos

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias		
Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

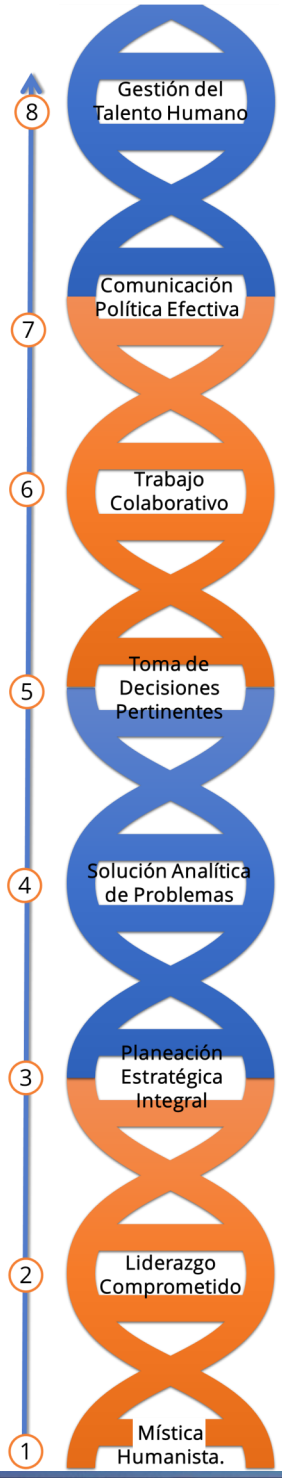
Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo/a en su aplicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

Nombre de la competencia:	Gestión del talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

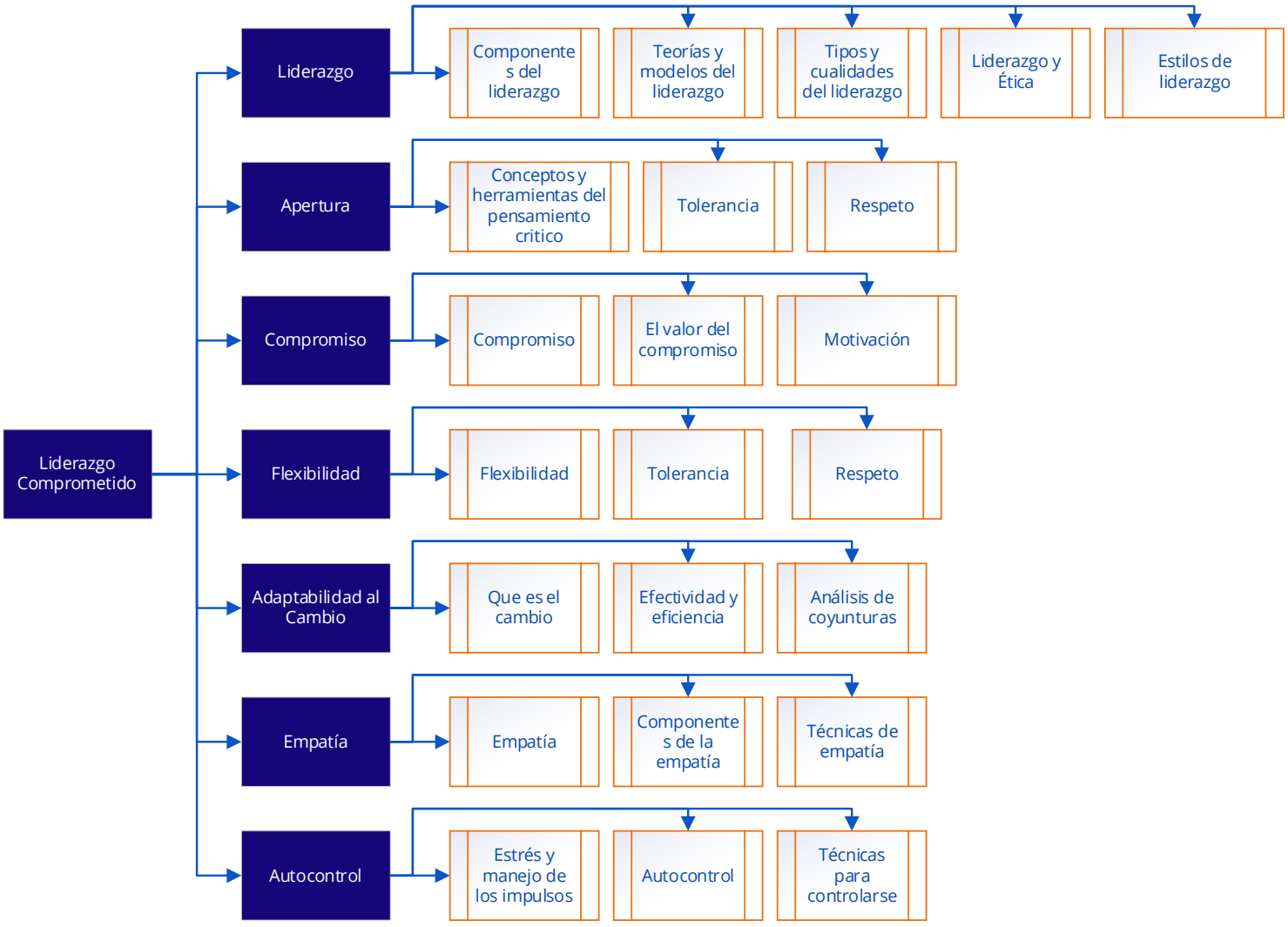
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Se le reconoce por ser un/a comunicador/a confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

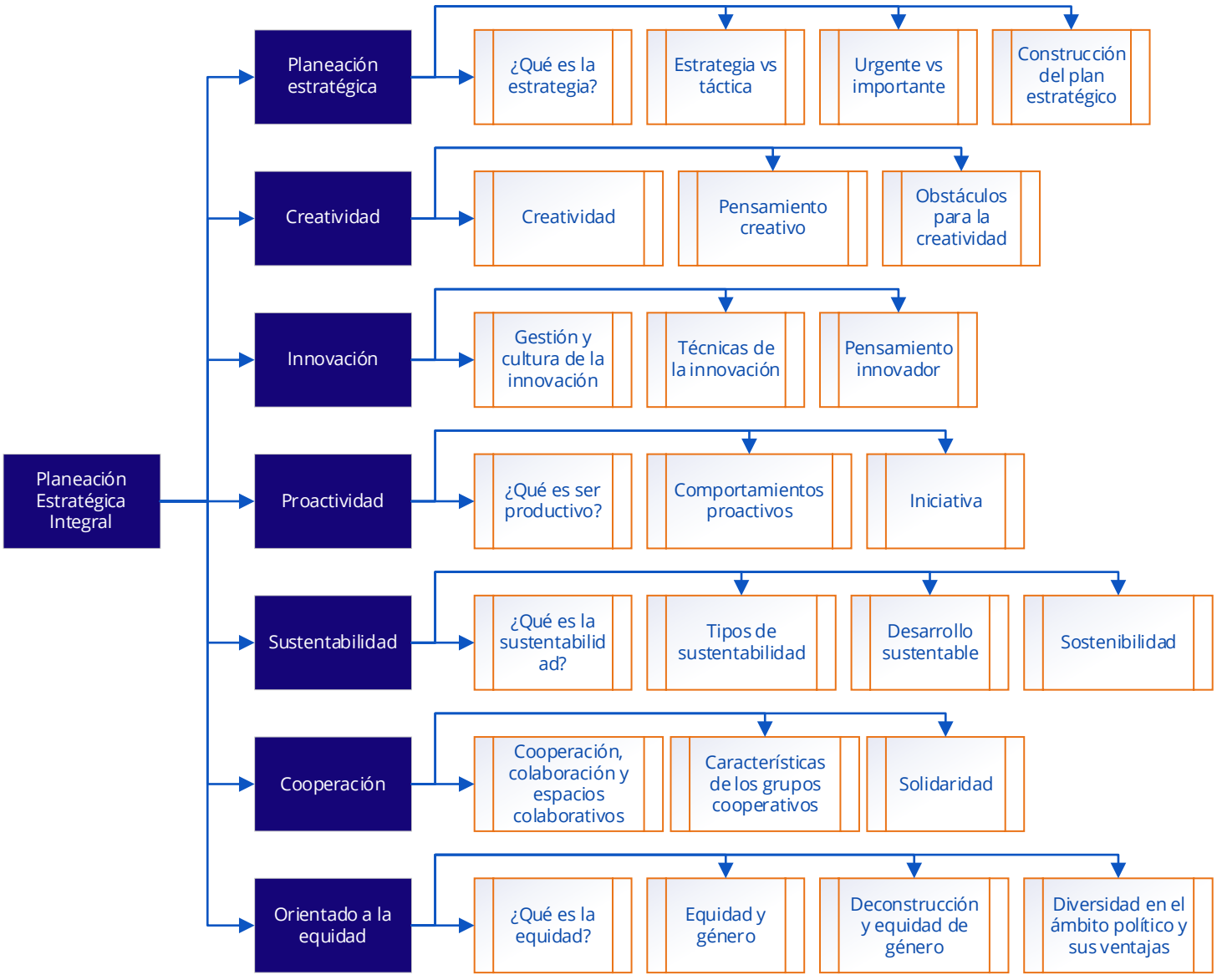
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

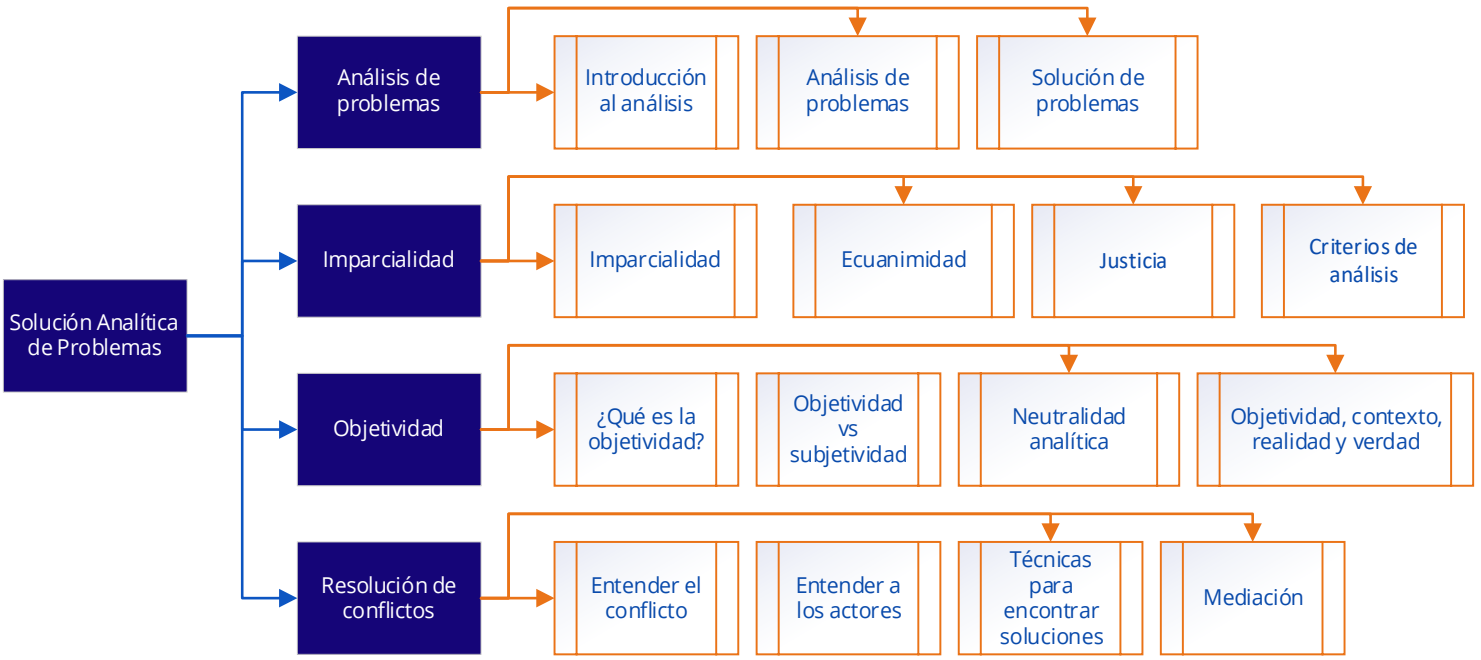
ADN del Cargo

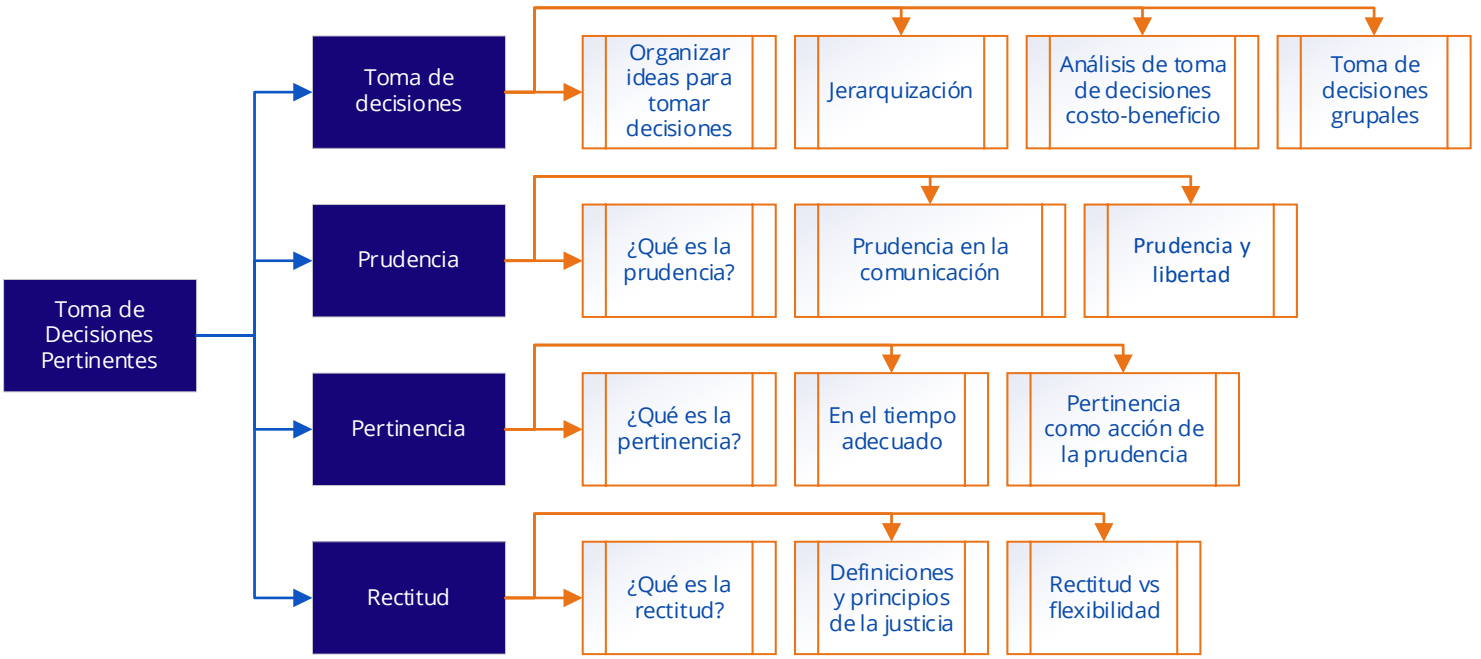


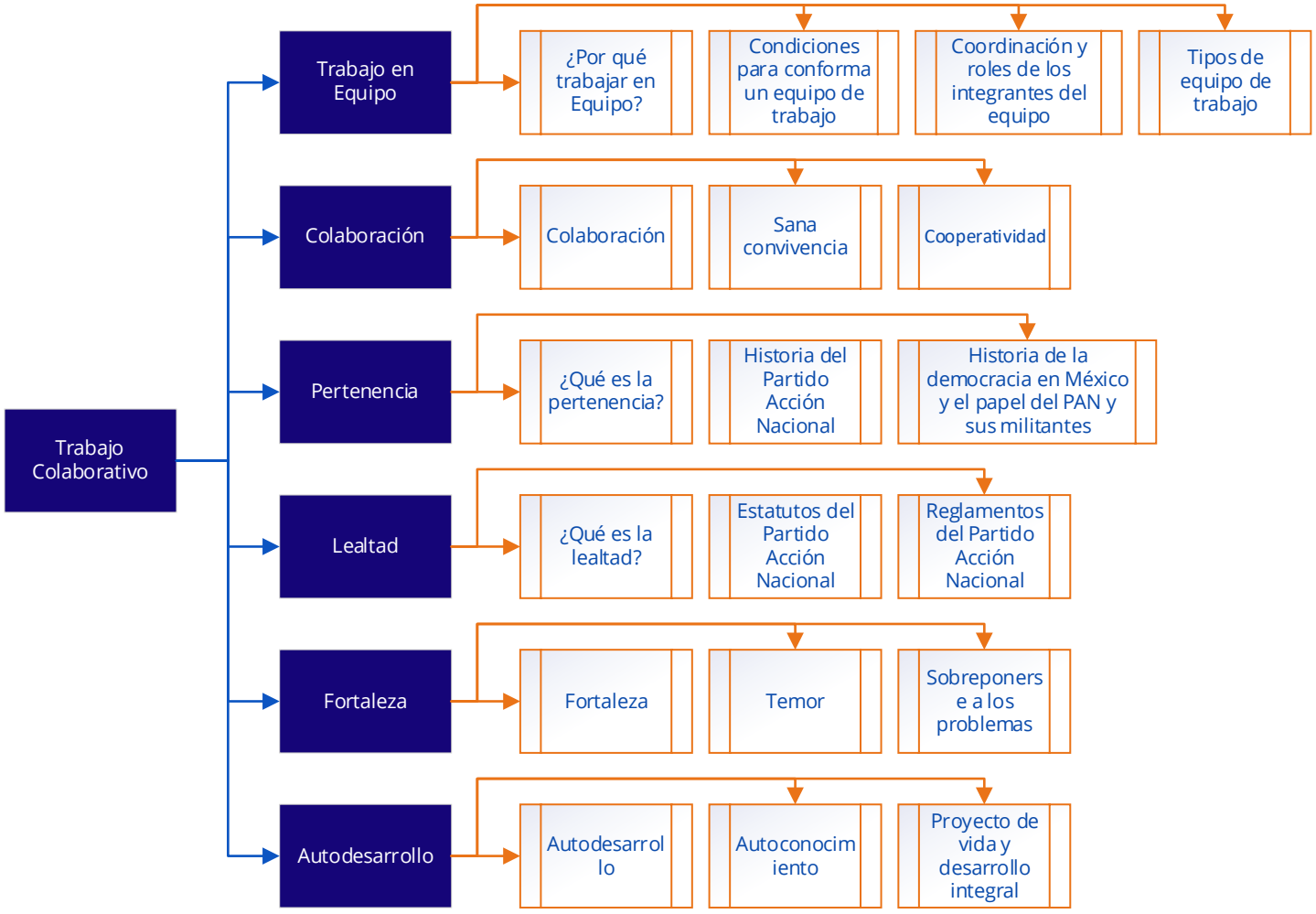
Sendas Programáticas.

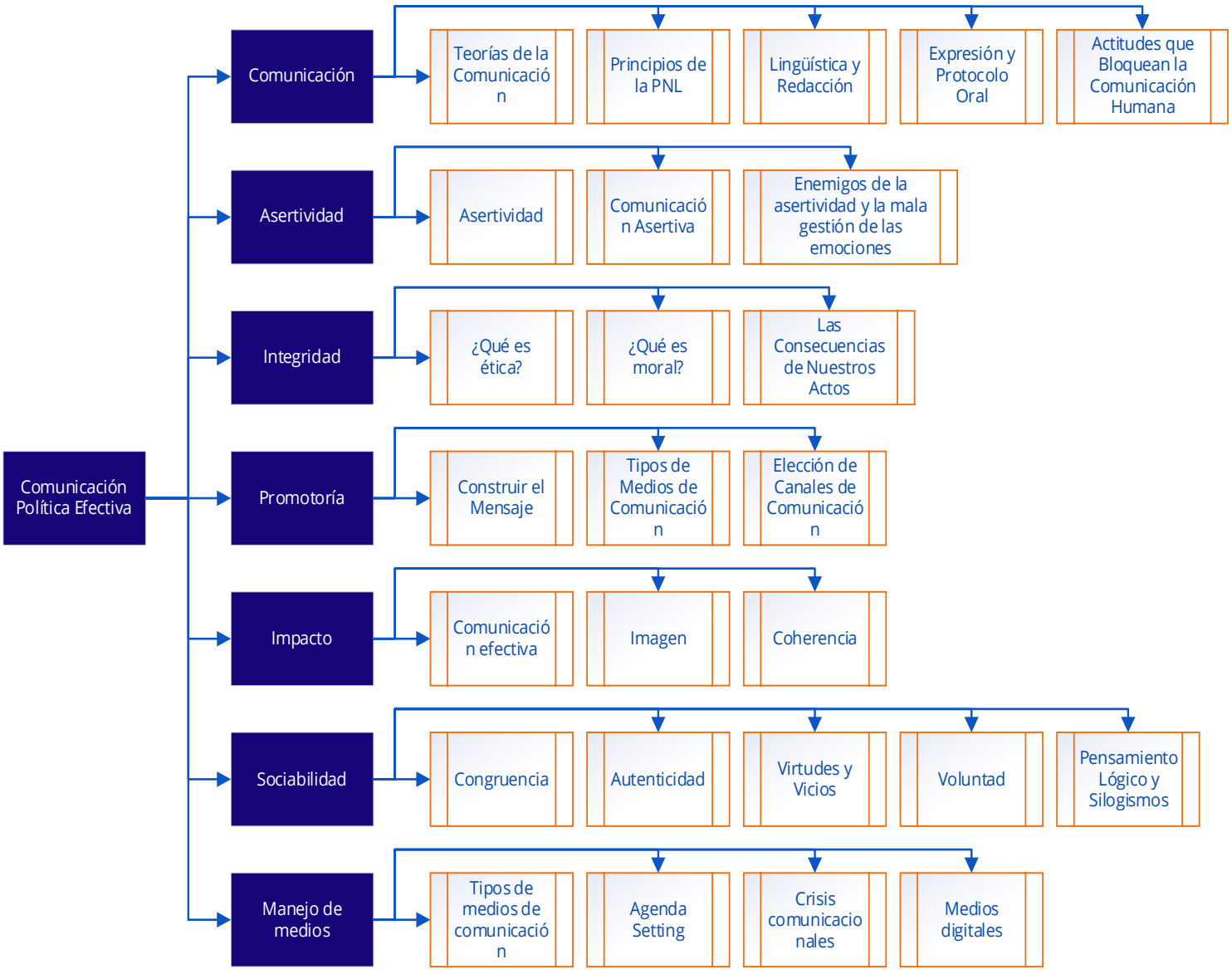


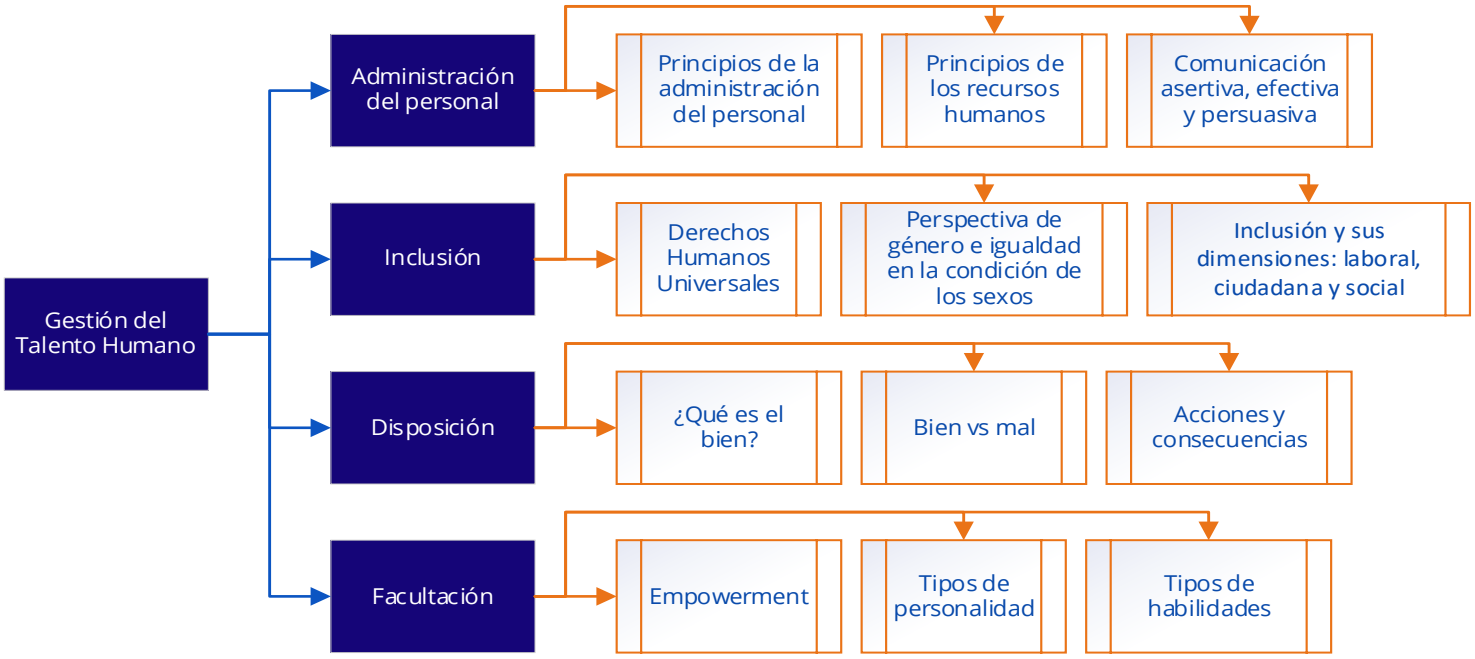

Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos hu-			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universa-		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facilitación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

CARGOS EXÓGENOS.

9.1. Secretarios de Gobierno.

Marco Organizacional.

Misión.

Planear y conducir sus actividades con sujeción a las disposiciones del Plan Nacional de Desarrollo, así como a las políticas y a los lineamientos que el presidente de la república determine, coordinándose, cuando lo requiera el desarrollo de sus funciones y a proporcionar la información financiera, presupuestal o cualquiera otra que se les demande, formulando los anteproyectos de iniciativas de leyes, políticas públicas, reglamentos, decretos y acuerdos administrativos cuya materia corresponda a sus atribuciones y remitiéndolos al presidente, previa consulta y por conducto de la Secretaría de Gobernación.

Roles y actividades.

Gobernación.

- Contribuir a la gobernabilidad democrática, paz pública.
- Aportar al desarrollo político, a través de una buena relación del gobierno federal con la ciudadanía, sus órganos de representación en los sectores social y privado, los poderes de la unión y los demás órdenes de gobierno.
- Garantizar la unidad y seguridad nacionales.
- Contribuir a la convivencia armónica y el bienestar de las mexicanas y los mexicanos en un estado de derecho.

Relaciones exteriores.

- Conducir la política exterior de México, la cooperación y la promoción del país.

- Atender a los mexicanos en el extranjero.
- Coordinar la actuación internacional del gobierno de la república.

Marina.

- Emplear el poder naval de la federación para la defensa exterior.
- Coadyuvar en la seguridad interior del país, de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes que de ellas derivan y los tratados internacionales.
- Contribuir a lograr condiciones de paz y desarrollo de la nación.
- Modernizar procesos, sistemas e infraestructura impulsando la investigación, desarrollo tecnológico y la industria naval.

Defensa nacional.

- Organizar, administrar y preparar al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- Defender la integridad la independencia y la soberanía de la nación.
- Auxiliar a la población en casos de necesidades públicas.
- Realizar acciones cívicas y obras sociales que tiendan al progreso del país.
- Prestar ayuda en casos de desastre, para el mantenimiento del orden, auxilio de las personas y sus bienes además de la reconstrucción de las zonas afectadas.

Hacienda y crédito público.

- Proponer, dirigir y controlar la política económica del gobierno federal en materia financiera, fiscal, de gasto, de ingreso y deuda pública.
- Consolidar un país con crecimiento económico de calidad.

Desarrollo social.

- Diseñar y conducir la política de desarrollo social que incidan integral y efectivamente en el combate a la pobreza.
- Desarrollar y ejecutar programas y acciones de atención a la pobreza, vulnerabilidad y exclusión social.
- Fortalecer la cohesión social a través del fomento de la participación social y comunitaria para desarrollar vínculos que generen una sociedad incluyente.
- Fomentar el bienestar económico mediante la implementación y coordinación de estrategias que generen, aumenten y fortalezcan actividades productivas para los sectores sociales más desprotegidos.
- Contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales de los gobiernos estatales y municipales, así como de las organizaciones de la sociedad civil.
- Desarrollar y ejecutar políticas organizacionales que me permitan contar con recursos materiales suficientes, tener recursos humanos debidamente capacitados y vincular las necesidades de la política social y de los sectores sociales más desprotegidos.

Medio ambiente y recursos naturales.

- Incorporar, en los diferentes ámbitos de la sociedad y de la función pública, criterios e instrumentos que aseguren la óptima protección, conservación y aprovechamiento de los recursos naturales del país.
- Diseñar una política ambiental integral e incluyente que permita alcanzar el desarrollo sustentable.
- Propiciar la conservación y aprovechamiento sustentable de los ecosistemas y su biodiversidad.

- Procurar la prevención y control de la contaminación.
- Gestionar integralmente los recursos hídricos.
- Generar estratégicas para combatir el cambio climático.

Energía.

- Conducir la política energética del país, dentro del marco constitucional vigente.
- Garantizar el suministro competitivo, suficiente, de alta calidad, económicamente viable y ambientalmente sustentable de energéticos requeridos.
- Procurar el acceso a los insumos energéticos, a precios competitivos, con empresas públicas y privadas de calidad mundial operando dentro de un marco legal y regulatorio adecuado.
- Impulsar el uso eficiente de la energía.
- Propiciar la investigación y el desarrollo tecnológicos.
- Ampliar la promoción del uso de fuentes alternativas de energía.
- Asegurar el abasto de energía.

Economía.

- Fomentar la productividad y competitividad de la economía mexicana mediante políticas innovadoras, fomento industrial, comercial y de servicios.
- Impulsar a los emprendedores y empresas, apoyándose en la mejora regulatoria, la competencia de mercado y la diversificación del comercio exterior.
- Propiciar el bienestar de los consumidores y un mejor ambiente de negocios, fortaleciendo el mercado interno y la atracción de inversión nacional y extranjera.
- Generar el mejoramiento de las condiciones de vida de los mexicanos.

Agricultura, ganadería, desarrollo rural, pesca y alimentación.

- Promover el desarrollo integral del campo y de los mares del país que permita el aprovechamiento sustentable de sus recursos, el crecimiento sostenido y equilibrado de las regiones, la generación de empleos atractivos que propicien el arraigo en el medio rural.
- Consolidar la productividad y competitividad de los productos.
- Afianzar el posicionamiento y la conquista de nuevos mercados.
- Atender los requerimientos y exigencias de los consumidores.
- Revertir el deterioro de los ecosistemas a través de acciones para preservar el agua, el suelo y la biodiversidad.

Comunicaciones y transportes.

- Promover sistemas de transporte y comunicaciones seguros, eficientes y competitivos.
- Fortalecer el marco jurídico, la definición de políticas públicas y el diseño de estrategias que contribuyan a un crecimiento sostenido de la economía y el desarrollo social equilibrado del país.
- Acrecentar la cobertura y accesibilidad de los servicios, logrando la integración de los mexicanos y respetando el medio ambiente.
- Responder a las expectativas de la ciudadanía y a las tendencias de la globalización.

Educación.

- Generar condiciones que permitan asegurar el acceso de todos a una educación de calidad, en el nivel y modalidad que la requieran y en el lugar donde la demanden.

- Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas, la enseñanza preescolar, primaria, secundaria y normal, urbana, semiurbana y rural. La enseñanza que se imparta en las escuelas, a que se refiere la
- fracción XII del artículo 123 constitucional; la enseñanza técnica, industrial, comercial y de artes y oficios, incluida la educación que se imparta a los adultos; y la enseñanza agrícola, superior y profesional, deportiva y militar y la cultura física en general.
- Crear y mantener, en su caso, escuelas de todas clases.
- Promover la creación de institutos de investigación científica y técnica, y el establecimiento de laboratorios, observatorios, planetarios y demás centros que requiera el desarrollo de la educación primaria, secundaria, normal, técnica y superior. Orientar el desarrollo de la investigación científica y tecnológica.
- Determinar y organizar la participación oficial del país en competencias deportivas internacionales.

Salud.

- Determinar las políticas de estado para que la población ejerza su derecho a la protección de la salud.
- Prevenir primordialmente las enfermedades.
- Promover la salud de la población.
- Generar un sistema nacional de salud universal, equitativo, integral, sustentable, efectivo y de calidad con énfasis a los grupos de la población que viven en condición de vulnerabilidad.
- Fortalecer la rectoría de la autoridad sanitaria y la intersectorialidad.
- Proporcionar servicios plurales y articulados, basados en la atención primaria y la ge-

neración y gestión de recursos adecuados.

- Evaluar el sistema de salud y la investigación científica, fomentando la participación de la sociedad, con responsabilidad.

Trabajo y previsión social.

- Cuidar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la constitución federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.
- Propiciar el equilibrio entre los factores de la producción.
- Facilitar la formulación y promulgación de los contrato-ley de trabajo.
- Propiciar el incremento de la productividad del trabajo.
- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo.
- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo.
- Establecer las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.
- Dirigir y coordinar la procuraduría federal de la defensa del trabajo.
- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley.
- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.
- Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias.

Desarrollo agrario, territorial y urbano.

- Planificar, coordinar, administrar, generar y ejecutar las políticas públicas de ordenamiento territorial.
- Asegurar una vivienda digna, un desarrollo urbano y rural así como otorgar certeza jurídica a los núcleos agrarios.
- Mejorar la calidad de vida de los mexicanos al prevenir los asentamientos en zonas de riesgos y coadyuvar en casos de fenómenos naturales para la atención inmediata.
- Elaborar, instrumentar y difundir políticas públicas y estrategias que consideren criterios de innovación, calidad de vida, sustentabilidad y certeza jurídica, a través de procesos de coordinación y concertación que permitan el aprovechamiento de la vocación y el potencial productivo del territorio, la generación de vivienda digna y el desarrollo agrario.
- Procurar la transición hacia un modelo de desarrollo urbano sustentable en coordinación con las instancias federales, estatales y municipales.
- Solidificar mecanismos de control de crecimiento de las ciudades y zonas metropolitanas y de prevención de necesidades de suelo para el desarrollo regional, rural y urbano.
- Instrumentar nuevos esquemas de financiamiento y subsidios focalizados, instrumentando mecanismos que aseguren viviendas con servicios básicos, en las áreas urbanas y rurales.

Turismo.

- Diseñar e implementar políticas públicas orientadas a fortalecer el desarrollo de la actividad turística.

- Promover la innovación.
- Mejorar la calidad de los servicios turísticos y la competitividad del turismo nacional.
- Impulsar estrategias transversales que articulen las acciones gubernamentales, del sector privado y social.
- Contribuir al crecimiento sustentable e incluyente del turismo.
- Ofrecer servicios y destinos diversificados y competitivos.
- Impulsar el desarrollo regional equilibrado y los beneficios sociales del país.

Consejería jurídica.

- Revisar y validar los decretos, acuerdos y demás instrumentos jurídicos que se sometan a consideración del presidente de la república.
- Validar los proyectos de iniciativa de ley que el titular del ejecutivo presente al Congreso de la Unión.
- Representar al presidente de la republica cuando éste así lo acuerde, en las acciones de inconstitucionalidad y controversias constitucionales.
- Representar al presidente de la república en todos los juicios en que el titular del ejecutivo intervenga con cualquier carácter.

Función pública.

- Vigilar las actividades de los servidores públicos federales.
- Decidir la política de compras de la federación.
- Auditar el gasto de recursos federales.
- Coordinar los órganos internos de control en cada dependencia federal.

- Consolidar un gobierno honesto, eficiente y transparente.
- Promover la cultura de la legalidad y el aprecio por la rendición de cuentas.
- Ampliar la cobertura, impacto y efecto preventivo de la fiscalización a la gestión pública.
- Inhibir y sancionar las prácticas corruptas.
- Articular estructuras profesionales, eficientes y eficaces del gobierno.
- Mejorar la regulación, la gestión y los procesos de la administración pública federal.
- Optimizar el uso y aprovechamiento de los inmuebles federales.

Cultura.

- Promover y difundir las expresiones artísticas y culturales de México.
- Proyectar la presencia del país en el extranjero.
- Impulsar la educación y la investigación artística y cultural.
- Dotar a la infraestructura cultural, de espacios y servicios dignos para hacer de ella un uso más intensivo.
- Trabajar en favor de la preservación, promoción y difusión del patrimonio y la diversidad cultural.
- Apoyar la creación artística y el desarrollo de las industrias creativas.
- Reforzar la generación y el acceso de bienes y servicios culturales.
- Propiciar el acceso universal a la cultura aprovechando los recursos que ofrece la tecnología digital.

Procuración de justicia.

- Investigar y perseguir los delitos del orden federal.
- Contribuir a garantizar el estado democrático de derecho.
- Preservar el cumplimiento irrestricto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Procurar una justicia federal eficaz y eficiente, apegada a los principios de legalidad, certeza jurídica y respeto a los derechos humanos, en colaboración con instituciones de los tres órdenes de gobierno y al servicio de la sociedad.
- Coadyuvar con el desarrollo del país y al disfrute de las libertades y derechos de la nación.
- Solidificar la organización de la procuraduría bajo un enfoque integral y operativamente ágil.

Competencias.

Liderazgo efectivo.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.

Planeación estratégica integral.

Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica.

Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo en su aplicación.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación política efectiva.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 2: Hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Promueve el mejoramiento de la calidad en el servicio y la satisfacción de los usuarios.

Perfil.

Secretario de Gobierno	
Generales	
Denominación del cargo:	Secretario/as de gobierno
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Planear y conducir sus actividades con sujeción a las disposiciones del Plan Nacional de Desarrollo, así como a las políticas y a los lineamientos que el/la Presidente/a de la República determine, coordinándose, cuando lo requiera el desarrollo de sus funciones y a proporcionar la información financiera, presupuestal o cualquiera otra que se les demande, formulando los anteproyectos de iniciativas de leyes, políticas públicas, reglamentos, decretos y acuerdos administrativos cuya materia corresponda a sus atribuciones y remitiéndolos al Presidente/a, previa consulta y por conducto de la Secretaría de Gobernación.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Legislación estatal y municipal (Constitución estatal, Ley Orgánica del municipio) Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Ley Orgánica de la Administración Pública Federal	Administración Pública Elaboración e interpretación del presupuesto	Principios doctrinarios	Habilidades ejecutivas/ gerenciales Manejo de crisis Liderazgo Revisión y análisis del PND

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	-Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. -Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo/a en su aplicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

Nombre de la competencia:	Gestión del talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Se le reconoce por ser un/a comunicador/a confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

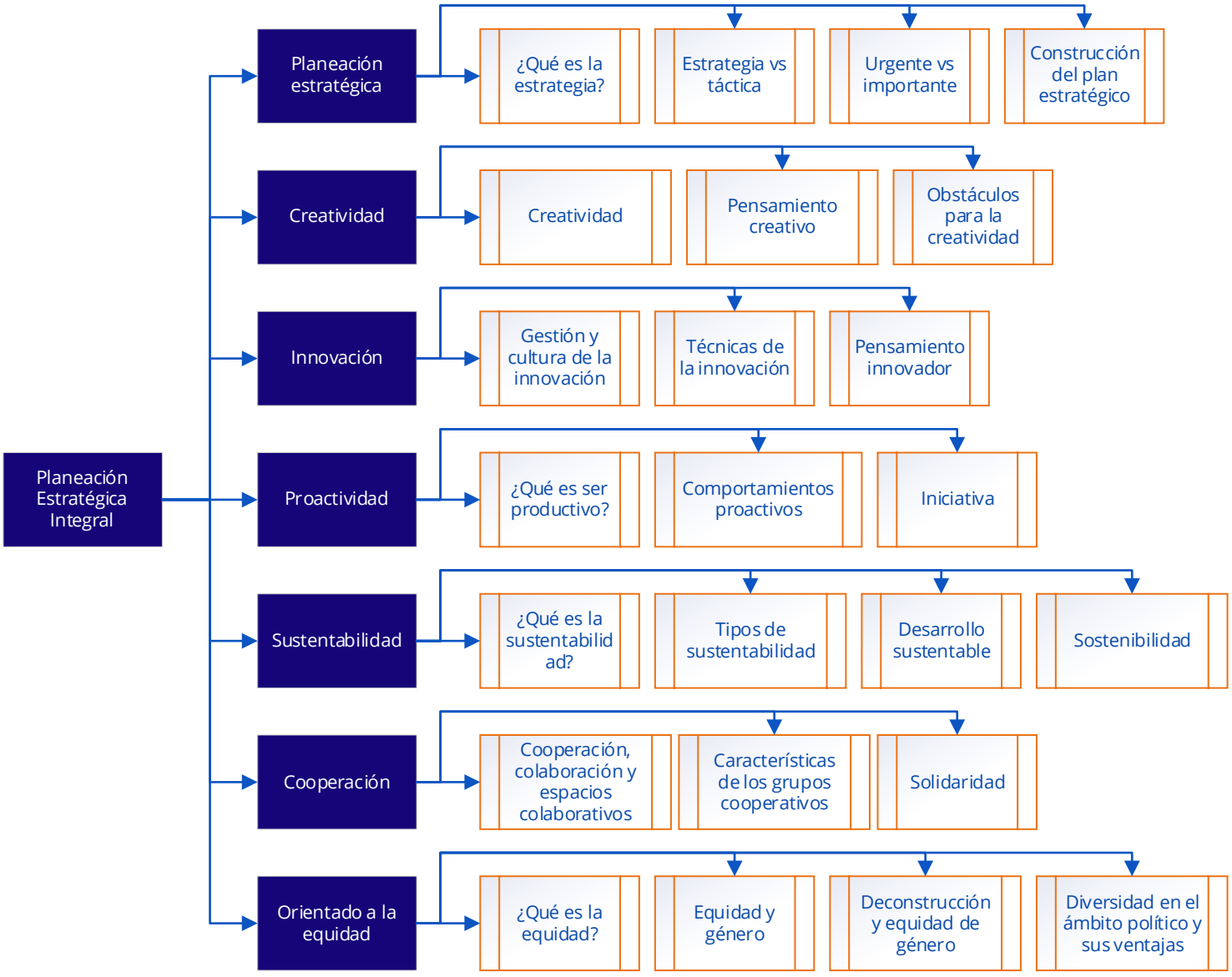
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo persongesal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

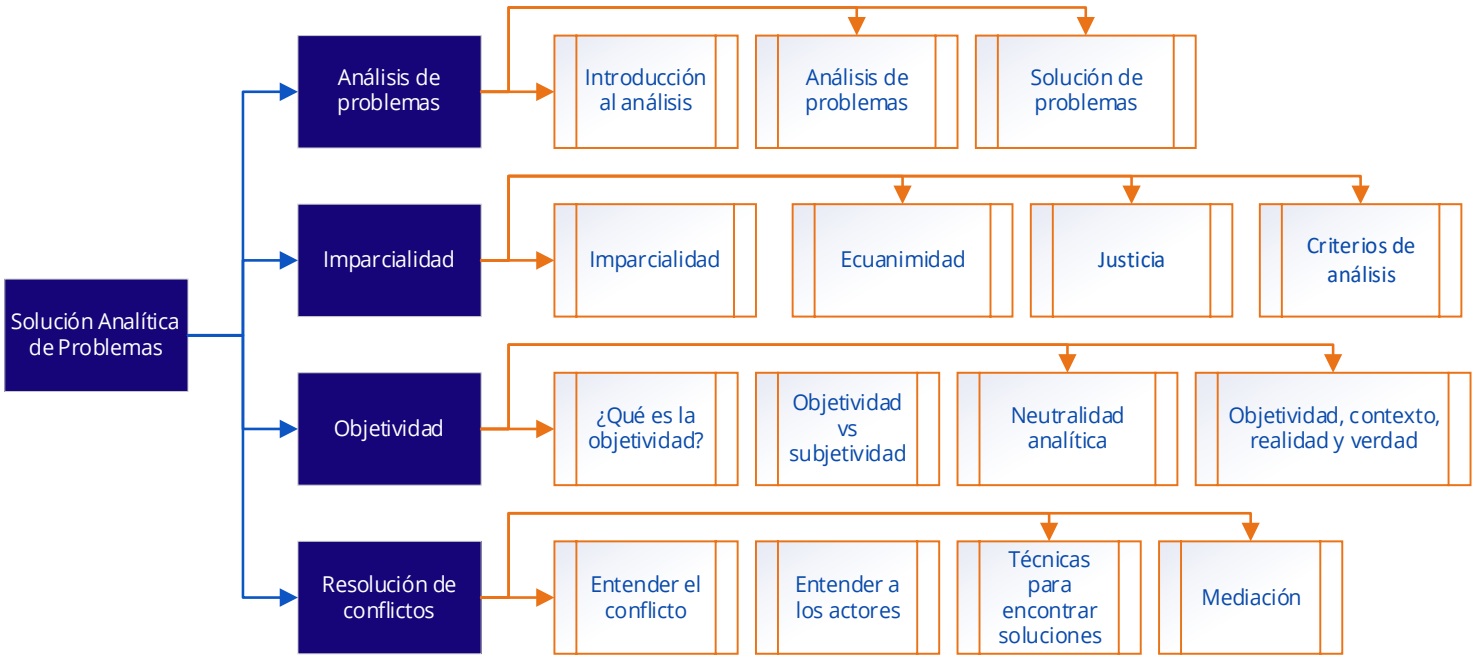
Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Promueve el mejoramiento de la calidad en el servicio y la satisfacción de lo/as usuario/as.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Pensamiento sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

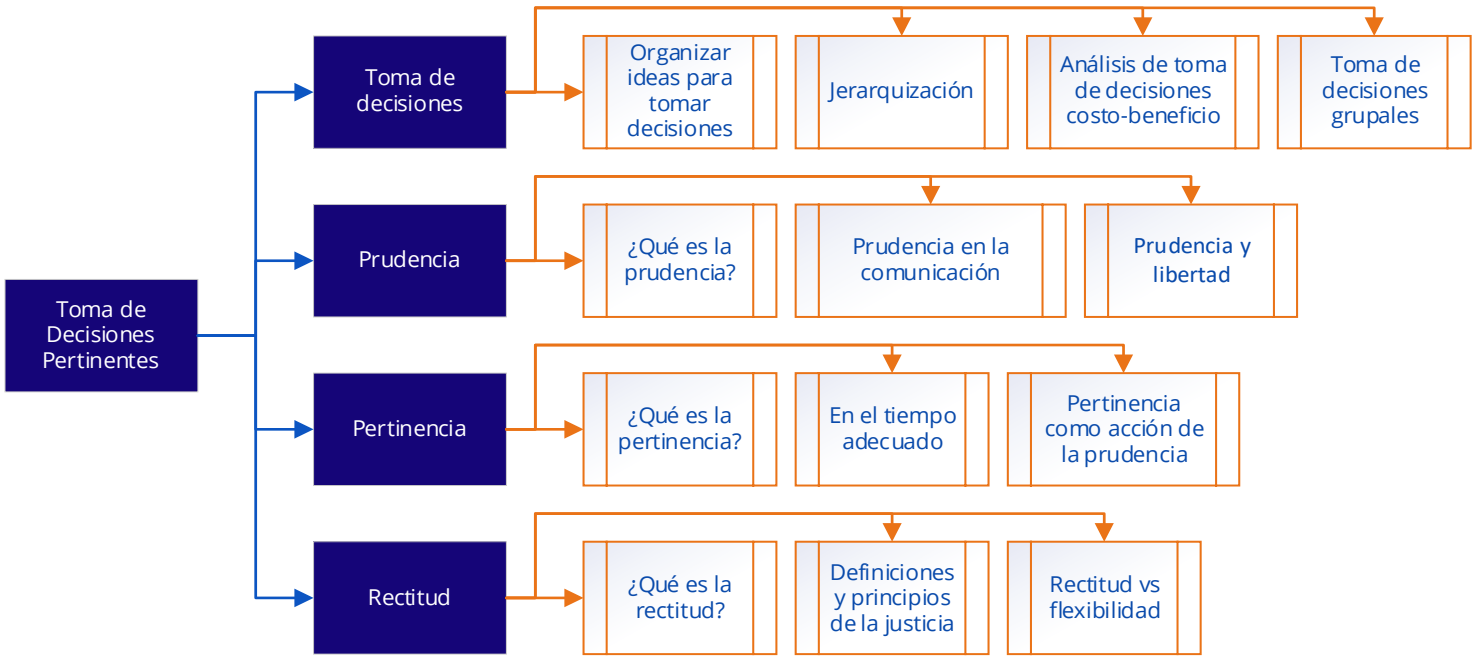
ADN del Cargo

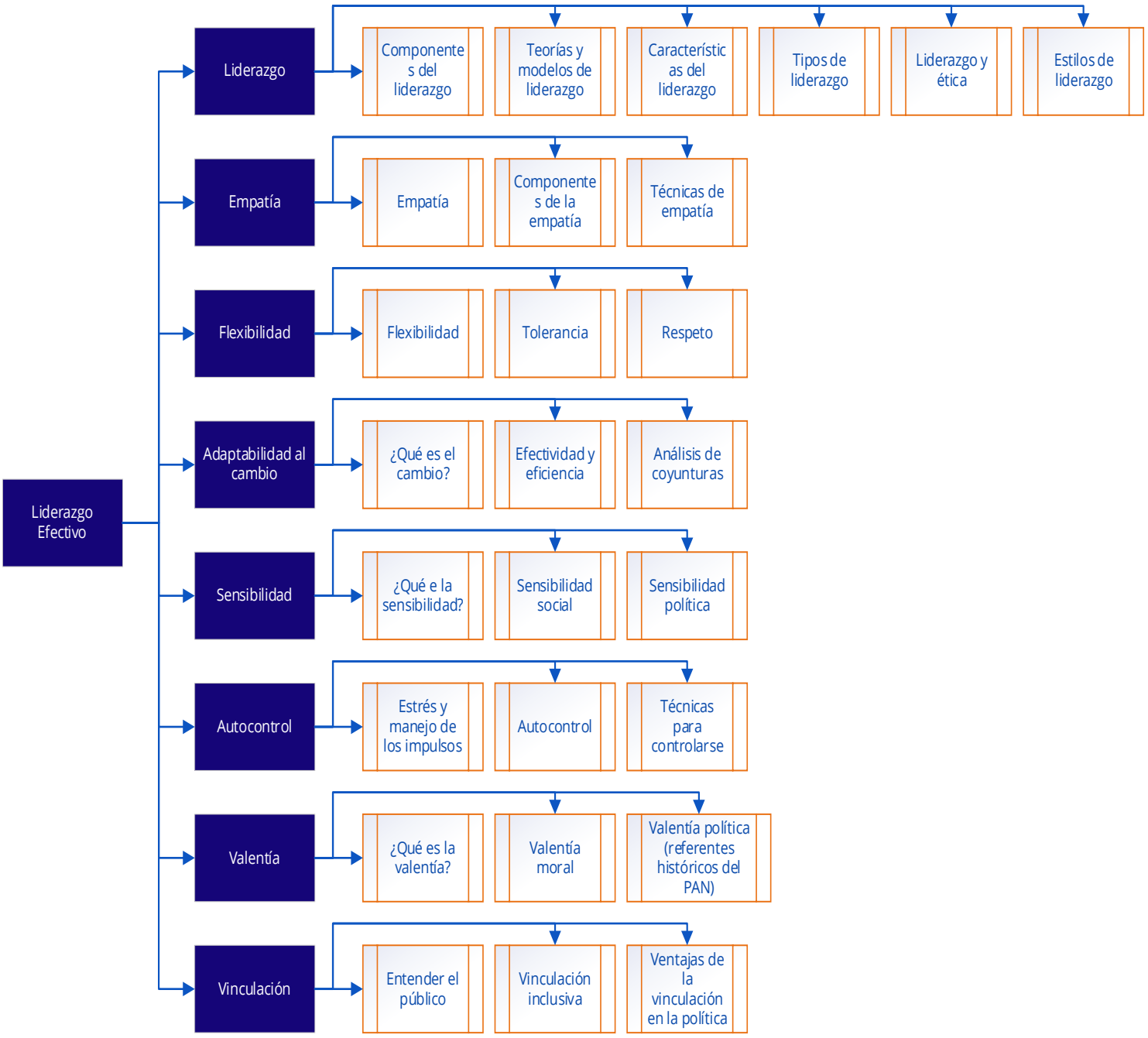


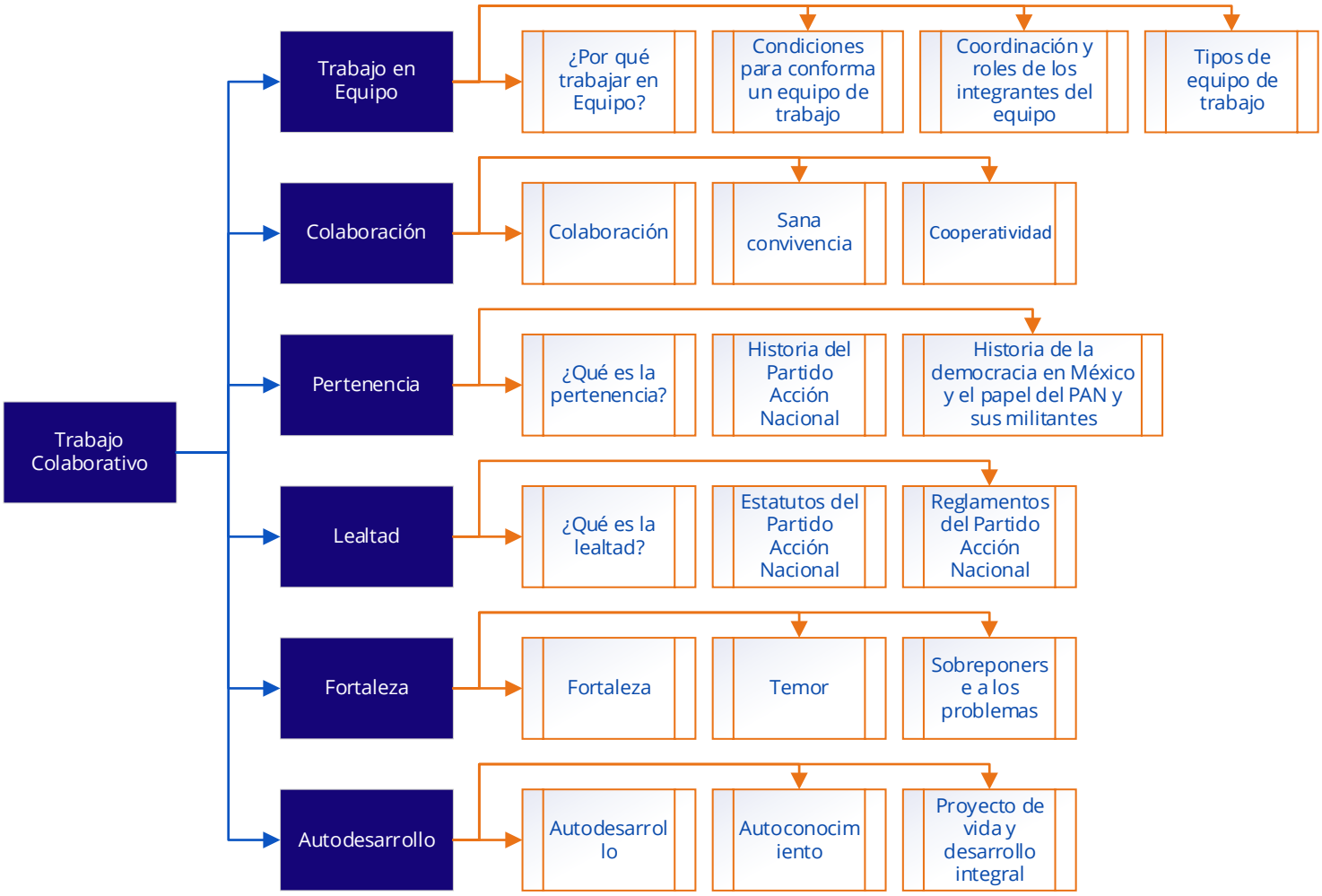
Sendas Programáticas.

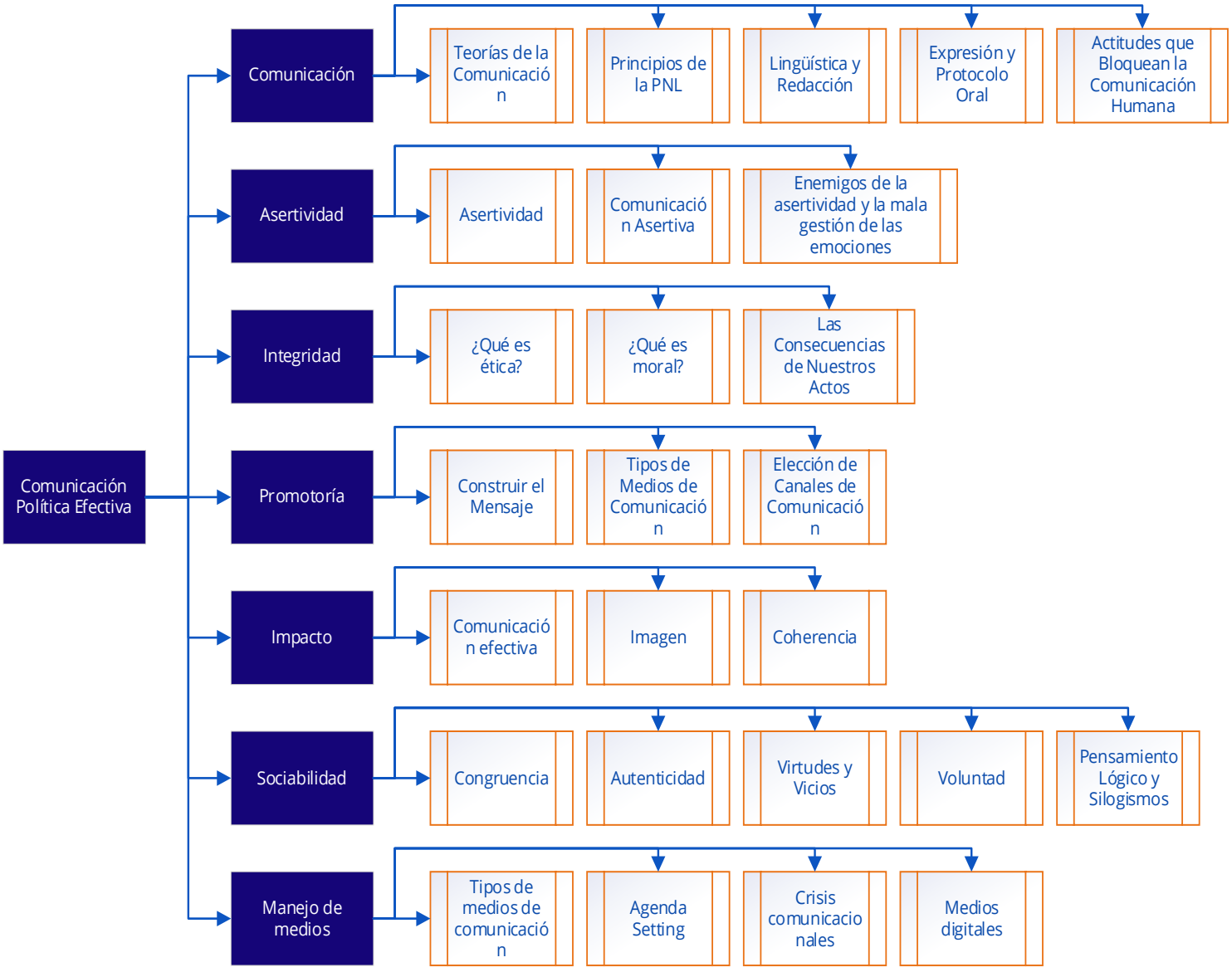


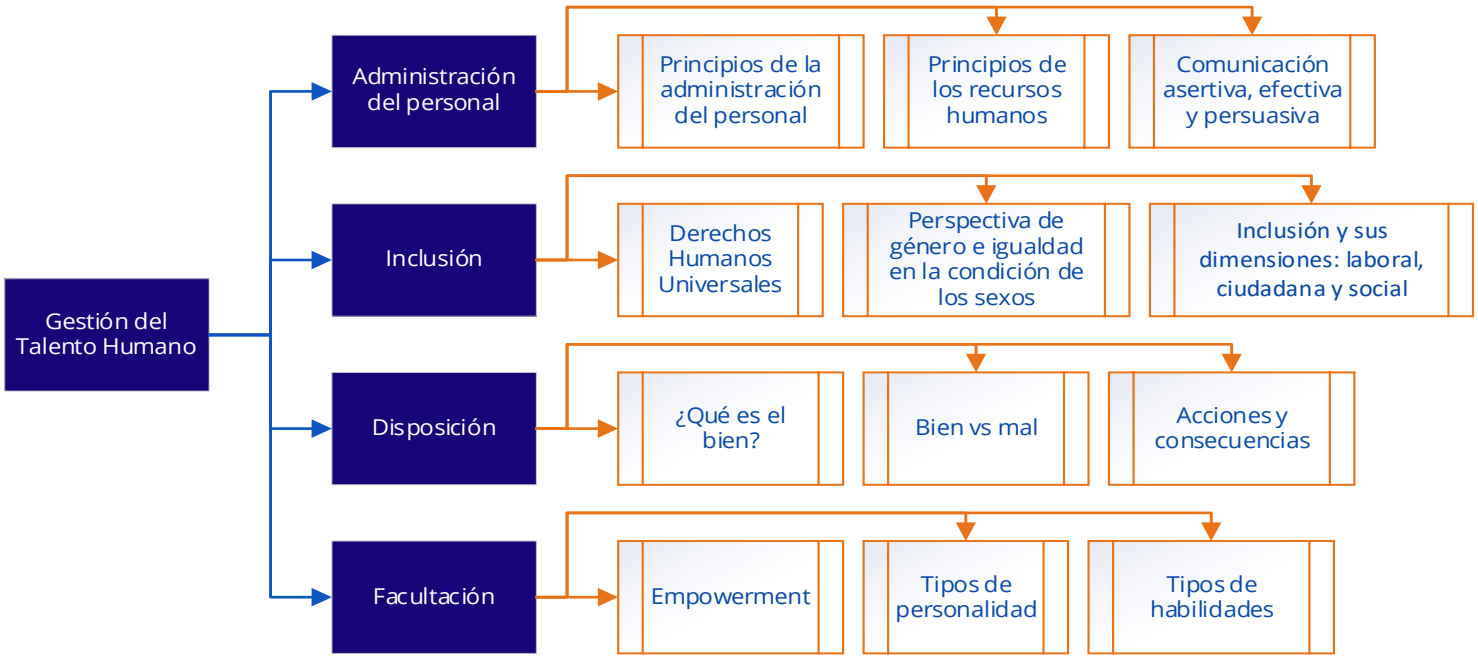

Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación

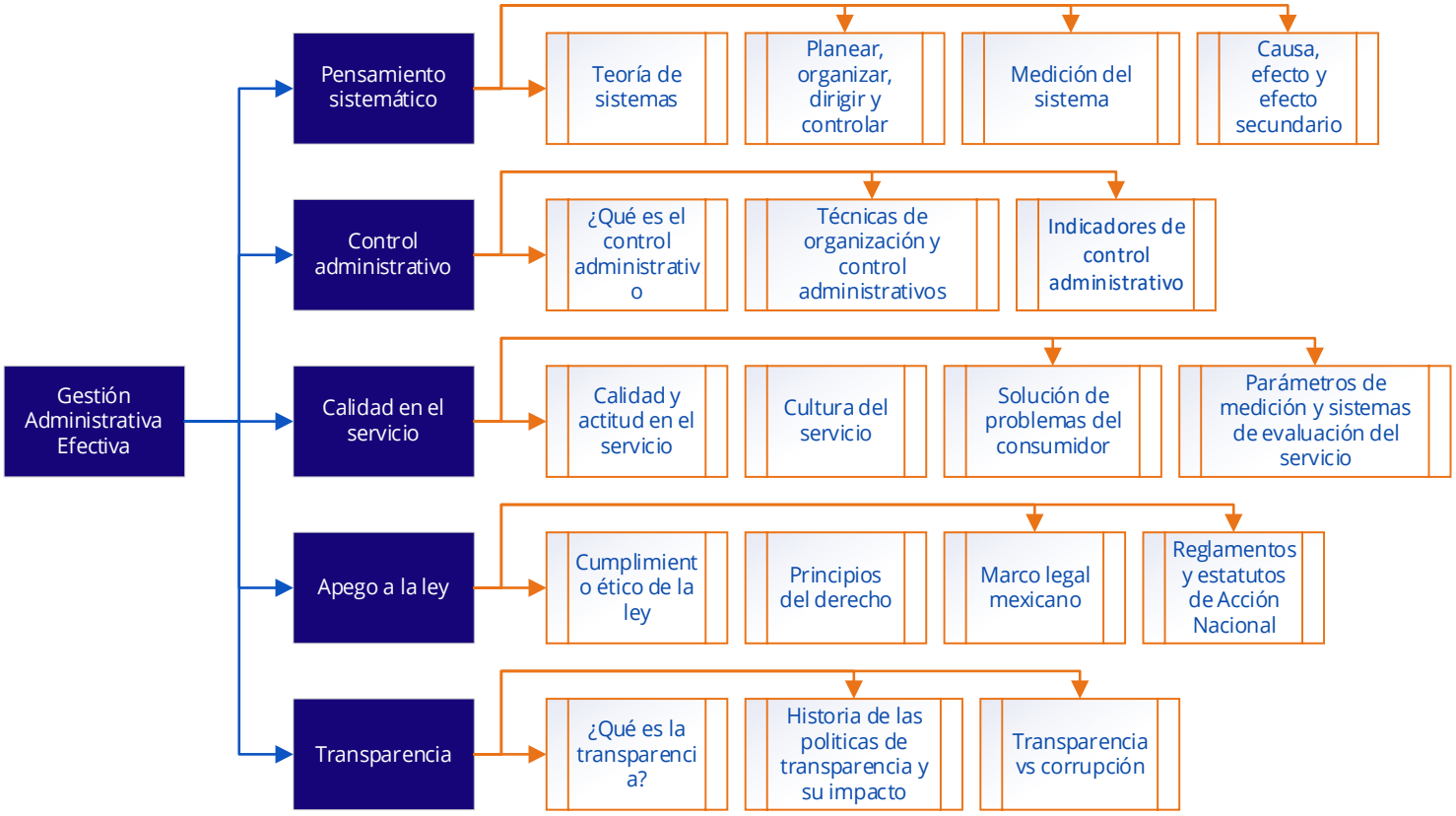

Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estraté-				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innova-			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Ac-			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administra-			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

9.2. Diputado Local.

Marco Organizacional.

Misión.

Ejercer cabalmente las atribuciones de su representación ante la legislatura, con enfoque hacia el estudio, análisis, debate y votación de iniciativas de leyes y decretos que beneficien a la población que representan y promover aquellas que lleven el mismo fin, además de gestionar en apoyo a las demandas de los habitantes del Estado y especialmente de los de su respectivo distrito, procurar la atención de los asuntos de carácter social prioritario de los sectores desprotegidos, así mismo los principios de equidad, justicia y correcta aplicación de las leyes.

Roles y actividades.

Legislar.

- Legislar en todas las ramas del orden interior del estado, expedir leyes y ejecutar actos sobre materias que le son propias, salvo aquellas concedidas al Congreso de la Unión conforme al pacto federal en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Expedir su ley orgánica, formar sus reglamentos y dictar las disposiciones necesarias para el buen funcionamiento de sus oficinas, así como ejercer las demás atribuciones que le confiera la ley.
- Presidir la junta preparatoria para instalar la nueva legislatura.
- Organizar y participar en las comisiones, sean permanentes o especiales.
- Ejercer el derecho de iniciativa de leyes y decretos federales ante el Congreso de la Unión.

Facultar.

- Facultar al ejecutivo con las limitaciones que crea necesarias, para que por sí o por apoderado especial, represente la entidad, en aquellos casos en que la ley lo requiera.
- Autorizar los convenios que celebre el ejecutivo, cuando su vigencia trascienda al término del ejercicio para el que fue electo el gobernador del estado.
- Fijar la división territorial, política y administrativa del estado, así como la denominación de los municipios y localidades que lo compongan.
- Autorizar al titular del poder ejecutivo para que celebren actos jurídicos que trasciendan el ejercicio de su administración o representen enajenaciones de su respectivo patrimonio, en los términos que disponga la ley.
- Erigirse en jurado de acusación y de sentencia o de procedencia en los casos señalados en la constitución y en las leyes respectivas, en materia de responsabilidad de los servidores públicos.
- Cambiar en forma provisional o definitiva la residencia de los poderes del estado, requiriéndose en el segundo caso, el acuerdo de las dos terceras partes del número total de diputados que integren la legislatura.
- Resolver las competencias y dirimir las controversias que se susciten entre el ejecutivo y los tribunales integrantes del poder judicial del estado, salvo los casos reservados para la federación por la constitución.
- Investir al gobernador del estado de las facultades especiales o extraordinarias, cuando por circunstancias determinadas se hiciere necesario, y, aprobar o reprobar los actos emanados de aquellas.
- Conceder dispensas de ley por causas justificadas, por motivos de conveniencia o utili-

dad pública, sin perjuicio de tercero.

- Otorgar recompensas a los que hayan prestado servicios de importancia a la humanidad o al estado, siempre que, al concederlas, no ocupen altos puestos gubernativos.
- Conceder pensiones a los deudos de los que hayan fallecido siendo merecedores de aquellas recompensas.

Gastos.

- Determinar los gastos del estado para cada ejercicio fiscal conforme a los lineamientos que establezca la ley, así como las contribuciones del estado y municipios para cubrirlos.
- Revisar, examinar y fiscalizar las cuentas públicas correspondientes, en los términos dispuestos por la constitución, mediante el análisis y estudio que se haga de la revisión del gasto y de las cuentas públicas, apoyándose para ello en la auditoría superior del estado, sin perjuicio de su autonomía técnica y de gestión.
- Elaborar el proyecto de presupuesto del poder legislativo, aprobarlo y ejercerlo con autonomía y de conformidad con la ley.
- Nombrar y remover libremente a los servidores públicos de la secretaría del congreso.

Gestión.

- Crear y suprimir empleos públicos, salvo el caso de los empleos públicos municipales y los casos en que expresamente la constitución lo permita a otra autoridad.
- Proporcionar bases para que el ejecutivo pueda celebrar empréstitos sobre el crédito del estado, con las limitaciones que establece la constitución. Aprobar los contratos respectivos, reconocer y mandar pagar las deudas que contraiga la entidad.

- Conocer y resolver sobre las renuncias de los diputados, del gobernador del estado, de los magistrados del poder judicial, de los consejeros integrantes del consejo general del poder judicial, del presidente y los consejeros ciudadanos de la comisión estatal de derechos humanos, y de los consejeros electorales.
- Conceder o negar licencias a los diputados y al gobernador del estado para separarse de sus cargos y, además a este último, para permanecer fuera del territorio del estado.
- Conceder o negar las licencias para ausentarse de sus cargos que, por más de dos meses, soliciten los magistrados del poder judicial, los consejeros electorales del instituto electoral del estado, el presidente, así como el presidente y los consejeros
- ciudadanos de la comisión estatal de derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
- Aprobar o rechazar los convenios que el gobernador del estado celebre con las entidades federativas vecinas respecto a las cuestiones de límites y someter tales convenios a la ratificación del Congreso de la Unión.
- Gestionar ante las autoridades competentes la atención de las demandas de sus representados.
- Orientar a las y los ciudadanos del estado acerca de los medios jurídicos y administrativos tendientes a ser efectivos sus derechos individuales o sociales.
- Realizar visitas de trabajo en sus distritos.

Electoral.

- Convocar a elecciones extraordinarias cuando fuere necesario y decidir conforme a sus atribuciones.

Nombramientos.

- Elegir a los magistrados del supremo tribunal de justicia, del tribunal electoral y del tribunal de lo administrativo, así como a los titulares del consejo de la judicatura, en la forma y términos que dispongan la constitución y las leyes de la materia.
- Designar a los ciudadanos que desempeñen los cargos de consejero presidente, consejeros electorales y al titular de la contraloría interna, en la forma y términos que establezcan la presente constitución y la ley de la materia.
- Elegir al presidente y a los consejeros ciudadanos de la comisión estatal de derechos humanos con la aprobación de las dos terceras partes de los diputados presentes, en los términos que establezca la ley de la materia.
- Designar, en los términos que previene la constitución, al ciudadano que deba sustituir al gobernador del estado en sus faltas temporales o absolutas, en escrutinio secreto, por mayoría absoluta de votos, erigido en colegio electoral.
- Ratificar al fiscal general en los términos de la constitución; y al contralor del estado por el voto de cuando menos cincuenta por ciento más uno de los diputados integrantes del congreso.
- Elegir al presidente y a los consejeros del instituto de transparencia e información pública, con la aprobación de las dos terceras partes de los diputados integrantes de la legislatura, o por insaculación.
- Hacer la declaratoria de las regiones metropolitanas propuestas por el poder ejecutivo del estado.

Supervisión

- Verificar y realizar la fiscalización superior del desempeño y el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas de los órganos, dependencias y entidades públicas.
- Vigilar el desempeño de las funciones de la auditoría superior del estado.

Informes.

- Pedir informes al gobernador o a los presidentes de los tribunales integrantes del poder judicial, sobre cualquier ramo de la administración de los asuntos de su competencia.
- Citar a los titulares de las dependencias y organismos descentralizados del poder ejecutivo del estado y de los municipios, para que informen cuando se discuta una ley o se estudie un asunto concerniente a sus respectivos ramos o actividades. De igual forma podrá citarlos para que informen sobre los avances en relación con sus planes de desarrollo.
- Solicitar a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos que investigue hechos que constituyan violaciones graves de derechos humanos.
- Difundir las actividades del congreso.
- Rendir informes anualmente a la ciudadanía.

Competencias.

Liderazgo efectivo.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación debatiente persuasiva.

Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación.

Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil.

Diputado Local	
Generales	
Denominación del cargo:	Diputada/o local
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Ejercer cabalmente las atribuciones de su representación ante la legislatura, con enfoque hacia el estudio, análisis, debate y votación de iniciativas de leyes y decretos que beneficien a la población que representa y promover aquellas que lleven el mismo fin, además de gestionar en apoyo a las demandas de lo/as habitantes del Estado y especialmente de lo/as de su respectivo distrito, procurar la atención de los asuntos de carácter social prioritario de los sectores desprotegidos, así mismo los principios de equidad, justicia y correcta aplicación de las leyes.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Legislar en todas las ramas del orden interior del estado, expedir leyes y ejecutar actos sobre materias que le son propias, salvo aquellas concedidas al Congreso de la Unión conforme al pacto federal en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Expedir su ley orgánica, formar sus reglamentos y dictar las disposiciones necesarias para el buen funcionamiento de sus oficinas, así como ejercer las demás atribuciones que le confiera la ley. Presidir la junta preparatoria para instalar la nueva legislatura. Organizar y participar en las comisiones, sean permanentes o especiales. Ejercer el derecho de iniciativa de leyes y decretos federales ante el Congreso de la Unión. Facultar a la persona titular del poder ejecutivo con las limitaciones que crea necesarias, para que por sí o por apoderado/a especial, represente la entidad, en aquellos casos en que la ley lo requiera. Autorizar los convenios que celebre la persona titular del poder ejecutivo, cuando su vigencia trascienda al término del ejercicio para el que fue electo el/la Gobernador/a del estado. Fijar la división territorial, política y administrativa del estado, así como la denominación de los municipios y localidades que lo compongan. Autorizar al/a persona titular del poder ejecutivo para que celebren actos jurídicos que trasciendan el ejercicio de su administración o representen enajenaciones de su respectivo patrimonio, en los términos que disponga la ley. Erigirse en jurado de acusación y de sentencia o de procedencia en los casos señalados en la constitución y en las leyes respectivas, en materia de responsabilidad de lo/as servidore/as público/as. Cambiar en forma provisional o definitiva la residencia de los poderes del estado, requiriéndose en el segundo caso, el acuerdo de las dos terceras partes del número total de Diputado/as que integren la legislatura. Resolver las competencias y dirimir las controversias que se susciten entre el ejecutivo y los tribunales integrantes del poder judicial del estado, salvo los casos reservados para la federación por la constitución. Investir al/a Gobernador/a del estado de las facultades especiales o extraordinarias, cuando por circunstancias determinadas se hiciere necesario, y, aprobar o reprobar los actos emanados de aquellas. Conceder dispensas de ley por causas justificadas, por motivos de conveniencia o utilidad pública, sin perjuicio de tercero. Otorgar recompensas a los que hayan prestado servicios de importancia a la humanidad o al estado, siempre que, al concederlas, no ocupen altos puestos gubernativos. Conceder pensiones a los deudos de los que hayan fallecido siendo merecedores de aquellas recompensas. Determinar los gastos del estado para cada ejercicio fiscal conforme a los lineamientos que establezca la ley, así como las contribuciones del estado y municipios para cubrirlos. Revisar, examinar y fiscalizar las cuentas públicas correspondientes, en los términos dispuestos por la constitución, mediante el análisis y estudio que se haga de la revisión del gasto y de las cuentas públicas, apoyándose para ello en la auditoría superior del estado, sin perjuicio de su autonomía técnica y de gestión. Elaborar el proyecto de presupuesto del poder legislativo, aprobarlo y ejercerlo con autonomía y de conformidad con la ley. Nombrar y remover libremente a lo/as servidore/as público/as de la secretaría del congreso. Crear y suprimir empleos públicos, salvo el caso de los empleos públicos municipales y los casos en que expresamente la constitución lo permita a otra autoridad. Proporcionar bases para que el ejecutivo pueda celebrar empréstitos sobre el crédito del estado, con las limitaciones que establece la constitución. Aprobar los contratos respectivos, reconocer y mandar pagar las deudas que contraiga la entidad. Conocer y resolver sobre las renuncias de lo/as Diputado/as, del/a Gobernador/a del estado, de lo/as magistrado/as del poder judicial, de lo/as consejero/as integrantes del consejo general del poder judicial, del/la Presidente/a y lo/as consejero/as ciudadano/as de la comisión estatal de derechos humanos, y de los consejero/as electorales. Conceder o negar licencias a lo/as Diputado/as y al Gobernador/a del estado para separarse de sus cargos y, además a este último, para permanecer fuera del territorio del estado. Conceder o negar las licencias para ausentarse de sus cargos que, por más de dos meses, soliciten lo/as magistrados del poder judicial, lo/as consejero/as electorales del instituto electoral del estado, el/la Presidente/a, así como el/la Presidente/a y lo/as consejero/as ciudadano/as de la comisión estatal de derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Aprobar o rechazar los convenios que el/la Gobernador/a del estado celebre con las entidades federativas vecinas respecto a las cuestiones de límites y someter tales convenios a la ratificación del Congreso de la Unión. Gestionar ante las autoridades competentes la atención de las demandas de sus representado/as. Orientar a las y lo/as ciudadano/as del estado acerca de los medios jurídicos y administrativos tendientes a ser efectivos sus derechos individuales o sociales. Realizar visitas de trabajo en sus distritos. Convocar a elecciones extraordinarias cuando fuere necesario y decidir conforme a sus atribuciones. Elegir a los/as magistrado/asdel supremo tribunal de justicia, del tribunal electoral y del tribunal de lo administrativo, así como a las personas titulares del consejo de la judicatura, en la forma y términos que dispongan la constitución y las leyes de la materia. Designar a lo/as ciudadano/as que desempeñen los cargos de consejero/a Presidente/a, consejero/as electorales y a la persona titular de la contraloría interna, en la forma y términos que establezcan la presente constitución y la ley de la materia. Elegir al/la Presidente/a y a lo/las consejero/as ciudadano/as de la comisión estatal de derechos humanos con la aprobación de las dos terceras partes de lo/as Diputado/as presentes, en los términos que establezca la ley de la materia. Designar, en los términos que previene la constitución, al/a ciudadano/a que deba sustituir al/a Gobernador/a del estado en sus faltas temporales o absolutas, en escrutinio secreto, por mayoría absoluta de votos, erigido en colegio electoral. Ratificar al/a fiscal general en los términos de la constitución; y al/a contralor/a del estado por el voto de cuando menos cincuenta por ciento más uno de lo/as Diputado/as integrantes del congreso. Elegir al/a Presidente/a y a lo/as consejero/as del instituto de transparencia e información pública, con la aprobación de las dos terceras partes de lo/as Diputado/as integrantes de la legislatura, o por insaculación. Hacer la declaratoria de las regiones metropolitanas propuestas por el poder ejecutivo del estado. Verificar y realizar la fiscalización superior del desempeño y el cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes y programas de los órganos, dependencias y entidades públicas. Vigilar el desempeño de las funciones de la auditoría superior del estado. Pedir informes al/a Gobernador/a o a los Presidente/as de los tribunales integrantes del poder judicial, sobre cualquier ramo de la administración de los asuntos de su competencia. Citar a lo/as titulares de las dependencias y organismos descentralizados del poder ejecutivo del estado y de los municipios, para que informen cuando se discuta una ley o se estudie un asunto concerniente a sus respectivos ramos o actividades. De igual forma podrá citarlos para que informen sobre los avances en relación con sus planes de desarrollo. Solicitar a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos que investigue hechos que constituyan violaciones graves de derechos humanos. Difundir las actividades del congreso. Rendir informes anualmente a la ciudadanía.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos Legislación estatal y municipal (Constitución estatal, Ley Orgánica del municipio) Derecho Parlamentario Parlamento Abierto	Fiscalización Sistema de pago de cuotas del PAN	Principios doctrinarios Plataforma político-electoral del PAN Teoría del Estado	Técnicas para construcción de agendas legislativas Debate Técnicas de vinculación con la ciudadanía Negociación Revisión y análisis del PND Técnicas para construcción de agendas legislativas

Conocimientos transversales

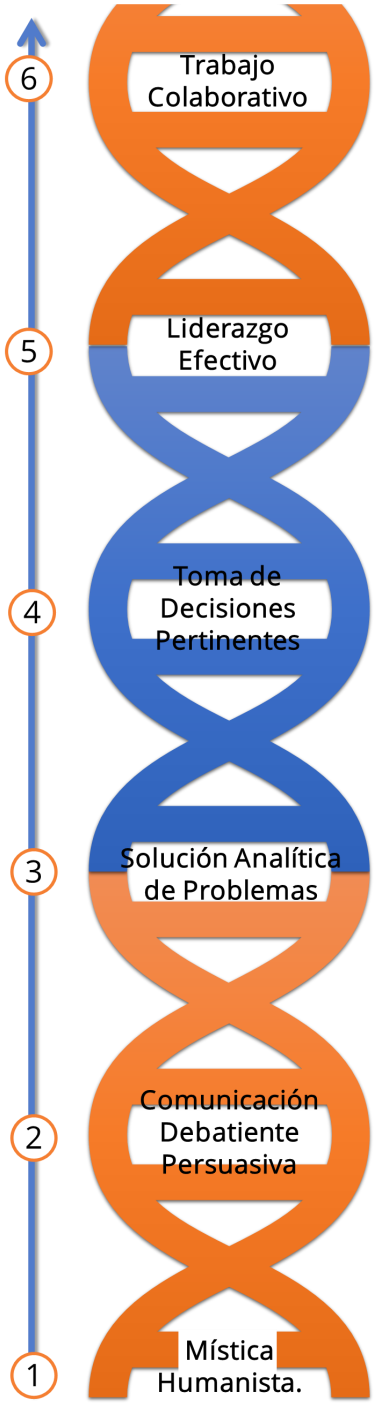
Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias		
Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	-Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. -Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

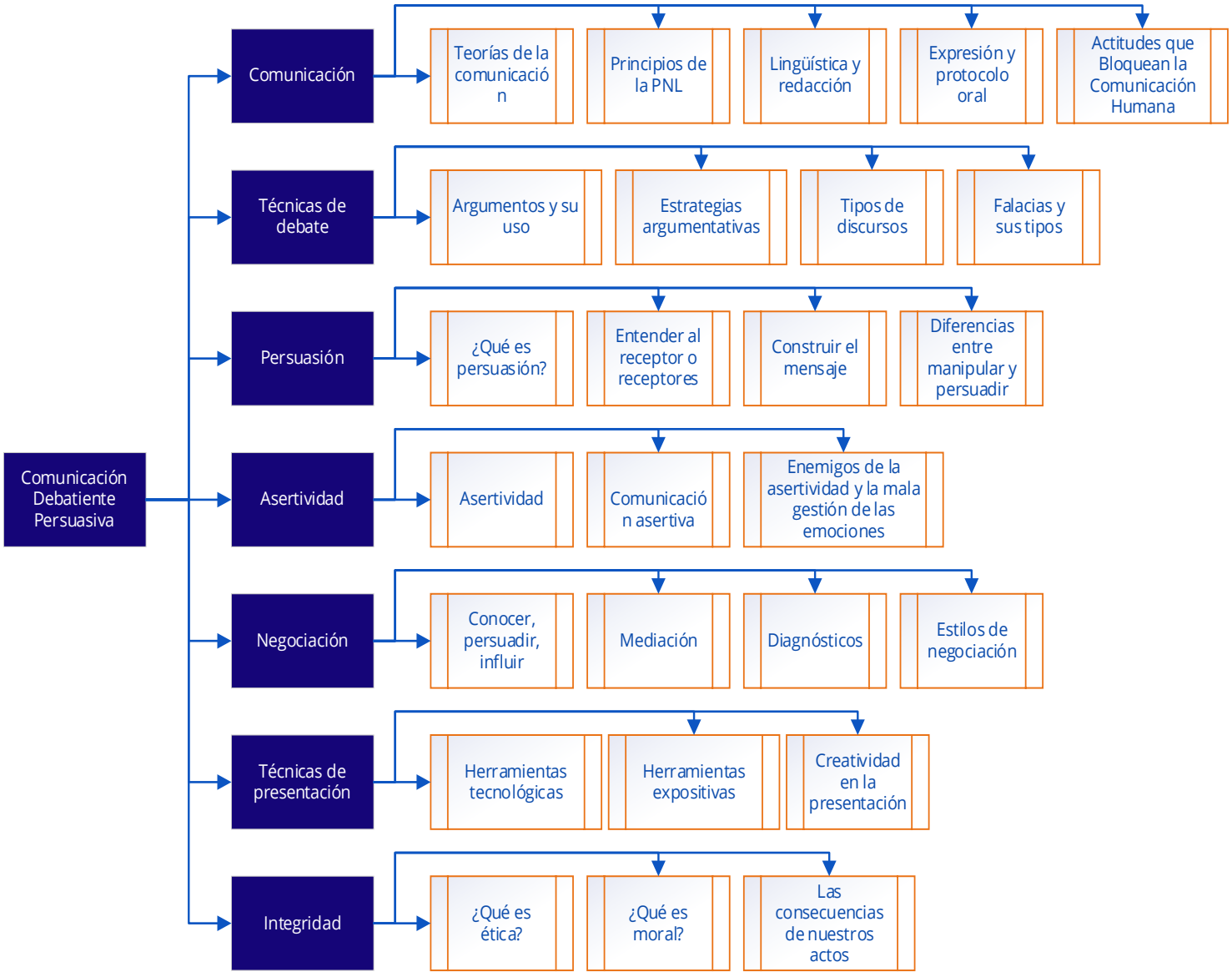
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.
Nombre de la competencia:	Comunicación debatiente persuasiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a lo/as demás, tratando de causar un efecto específico en lo/as demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Persuasión Técnicas de presentación Negociación Técnicas de debate Comunicación	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

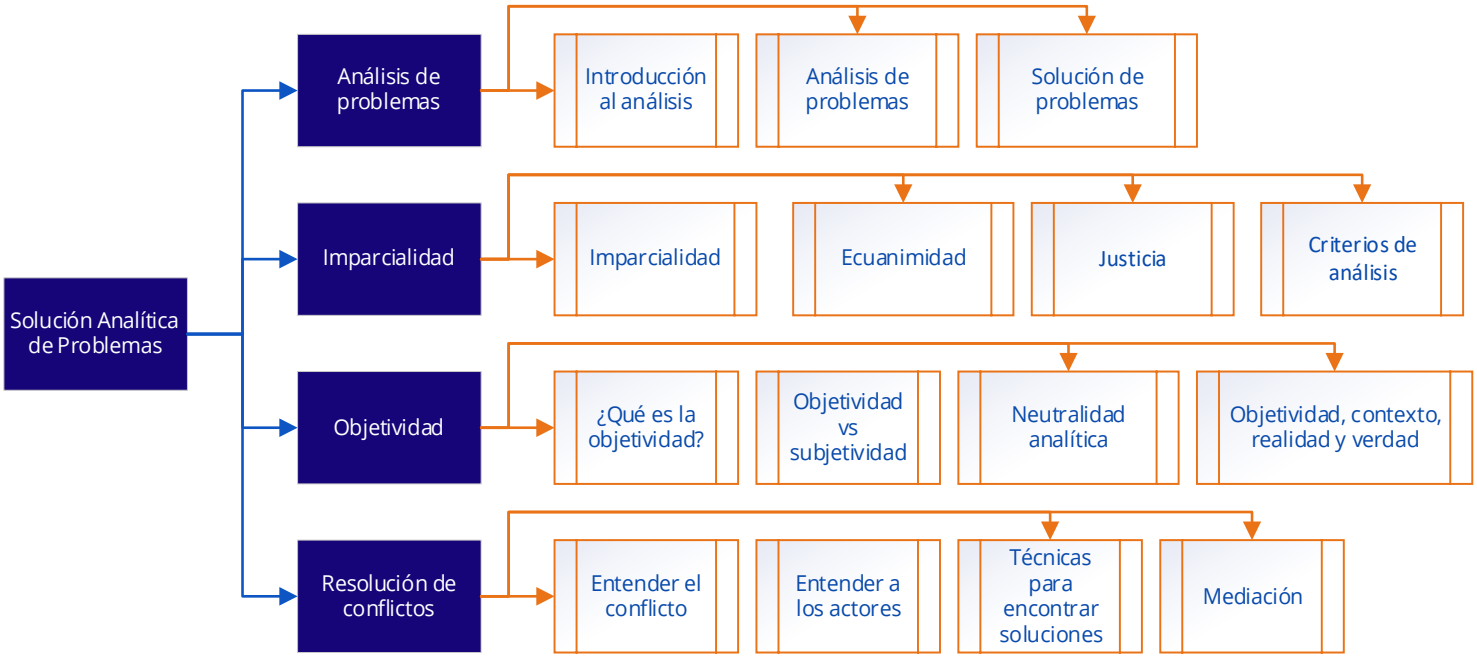
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

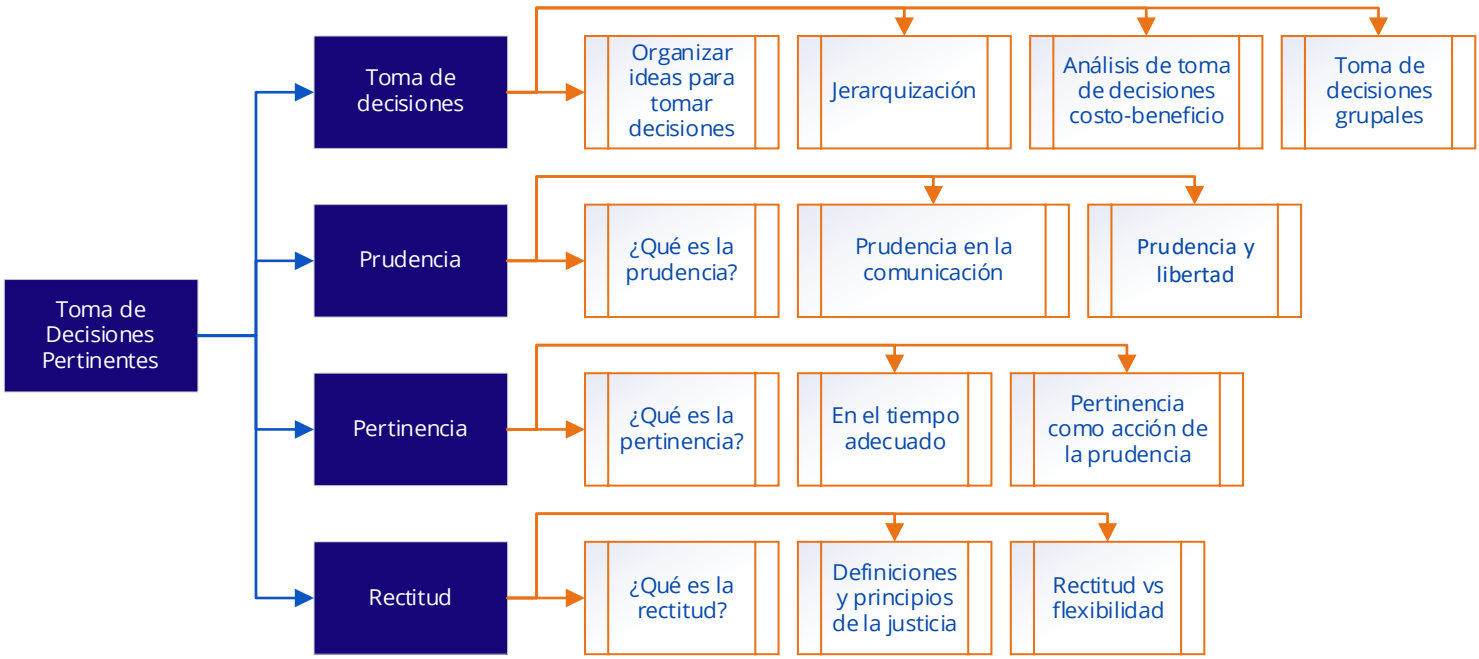
ADN del Cargo

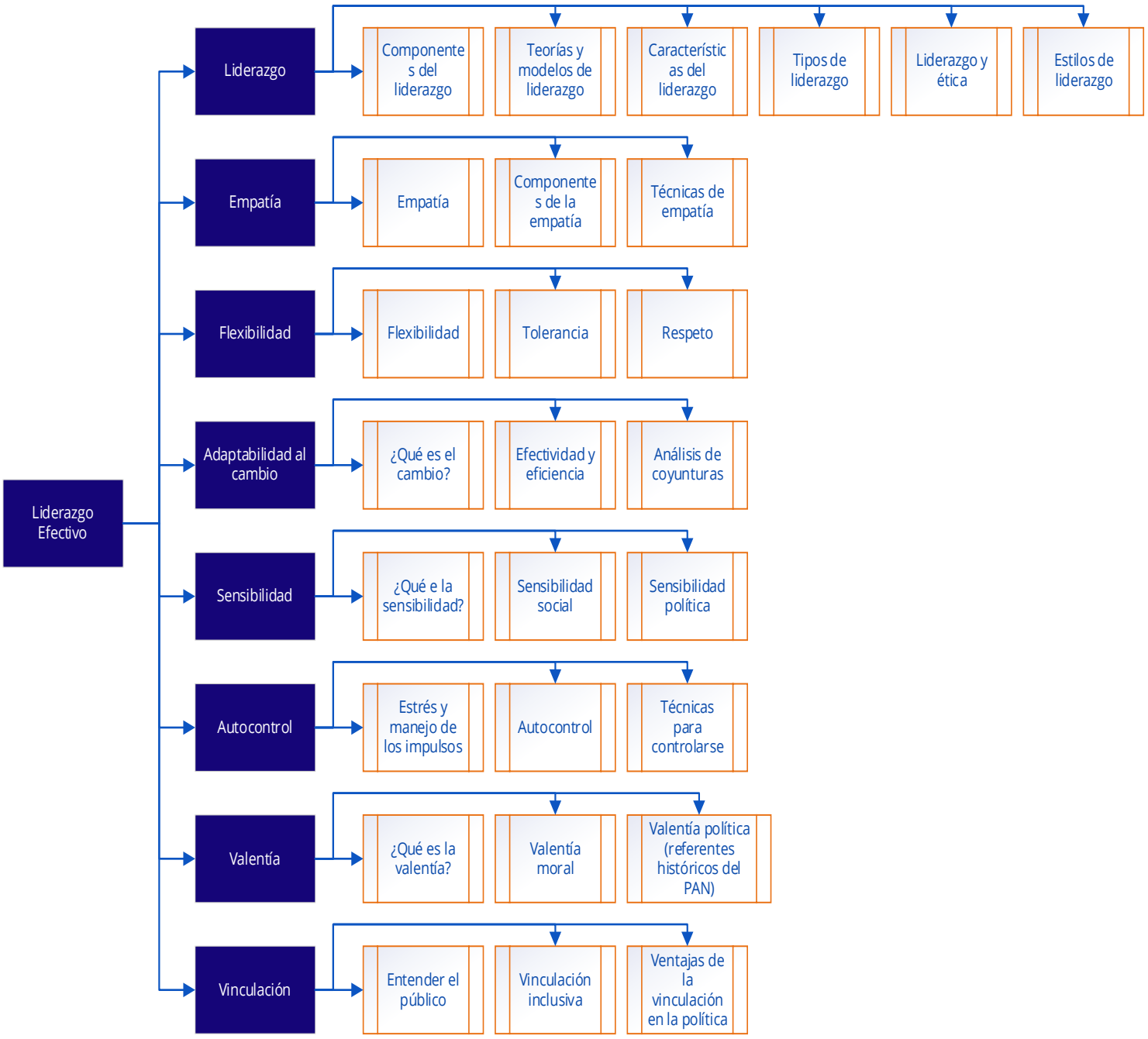


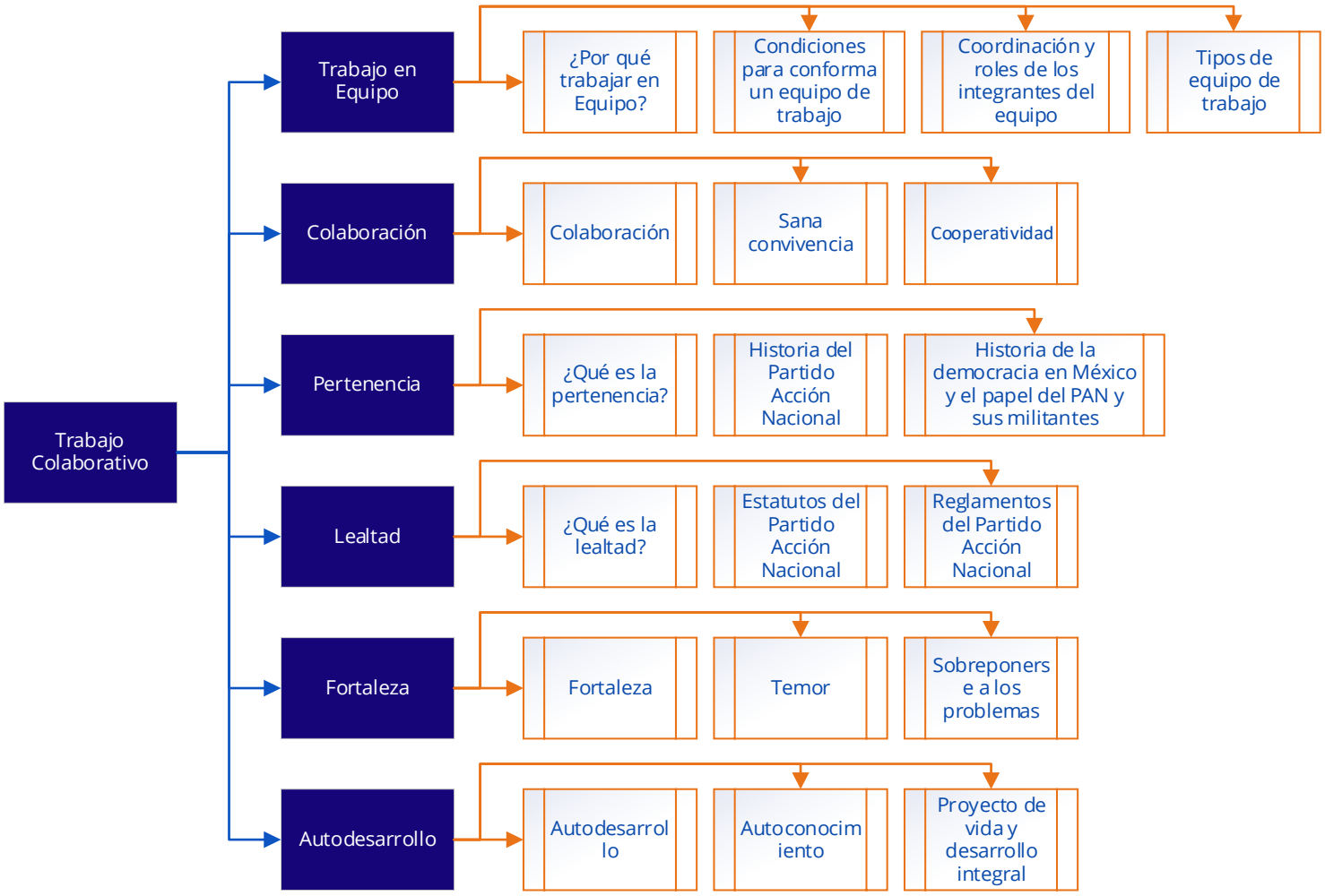
Sendas Programáticas.




Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principos de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o receptores		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Ac-			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

9.3. Diputado Federal.

Marco Organizacional.

Misión.

Elaborar, votar y promulgar los proyectos de ley que emanan desde el ejecutivo y legislativo, siempre en vela de los intereses de los ciudadanos a los cuales representa en sus respectivos distritos. Asegurar la rendición de cuentas de parte del ejecutivo federal para asegurar a la población el óptimo uso de recursos y la buena ejecución de programas y políticas públicas. Trabajar desde sus distritos con la ciudadanía para hacer llegar la voz del pueblo a la cámara baja.

Roles y Actividades.

Trabajo legislativo.

- Aprobar o modificar anualmente el presupuesto de egresos de la federación.
- Autorizar en el presupuesto de egresos las erogaciones plurianuales para que aquellos proyectos de inversión e infraestructura se determinen conforme a la ley.
- Declarar si hay o no lugar para proceder penalmente contra los servidores públicos que hubiesen incurrido en delitos.
- Revisar la cuenta pública del año anterior, a fin de evaluar los resultados de la gestión financiera.
- Aprobar el plan nacional de desarrollo en el plazo que disponga la ley.
- Iniciar leyes, decretos y presentar proposiciones ante la cámara.
- Hacer uso de la tribuna cuando el presidente así lo autorice en los tiempos establecidos en el reglamento.

- Participar en los debates, votaciones y cualquier otro proceso parlamentario para el que se encuentre facultado.
- Proponer a través de su grupo o de manera directa, en el caso de los diputados independientes, la incorporación de asuntos para ser considerados en la agenda política y efemérides.

Nombramientos.

- Nombrar por el voto de las dos terceras partes de los miembros presentes a los titulares de los órganos internos de control de los organismos.
- Designar al titular de la Auditoría Superior de la Federación por el voto de las dos terceras partes de sus miembros presentes.

Sociedad.

- Gestionar en sus distritos recursos y trabajar en conjunto para propuestas de ley.
- Mantener vínculos con la ciudadanía de su distrito a través de casas de enlace.

Gestión.

- Coordinar y evaluar el desempeño de las funciones de la entidad de fiscalización superior de la federación.
- Formar parte de las comisiones que la cámara disponga.
- Recibir al presidente y secretarios para el análisis de los informes de gobierno correspondientes.
- Administrar la dieta para el óptimo desempeño de sus funciones.
- Solicitar cualquier información a los poderes de la unión o cualquier otra instancia federal.

- Guardar reserva de toda la información a la que tenga acceso y que, conforme a lo dispuesto por las leyes respectivas, sea reservada o confidencial.
- Presentar la declaración de situación patrimonial y de modificación a la misma, con oportunidad y veracidad

Informes.

- Presentar un informe anual de actividades.

Competencias.

Liderazgo efectivo.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación debatiente persuasiva.

Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación.

Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil.

Diputado Federal	
Generales	
Denominación del cargo:	Diputada/o federal
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Elaborar, votar y promulgar los proyectos de ley que emanan desde el ejecutivo y legislativo, siempre velando por los intereses de lo/as ciudadano/as a lo/as cuales representa en su respectivo distrito. Asegurar la rendición de cuentas de parte del ejecutivo federal para asegurar a la población el óptimo uso de recursos y la buena ejecución de programas y políticas públicas. Trabajar desde sus distritos con la ciudadanía para hacer llegar la voz de la ciudadanía en la Cámara de Diputados.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Aprobar o modificar anualmente el presupuesto de egresos de la federación. Autorizar en el presupuesto de egresos las erogaciones plurianuales para que aquellos proyectos de inversión e infraestructura se determinen conforme a la ley. Declarar si hay o no lugar para proceder penalmente contra lo/as servidore/as público/as que hubiesen incurrido en delitos. Revisar la cuenta pública del año anterior, a fin de evaluar los resultados de la gestión financiera. Aprobar el plan nacional de desarrollo en el plazo que disponga la ley. Iniciar leyes, decretos y presentar proposiciones ante la cámara. Hacer uso de la tribuna cuando el/la Presidente/a así lo autorice en los tiempos establecidos en el reglamento. Participar en los debates, votaciones y cualquier otro proceso parlamentario para el que se encuentre facultado/a. Proponer a través de su grupo o de manera directa, en el caso de lo/as Diputado/as independientes, la incorporación de asuntos para ser considerados en la agenda política y efemérides. Nombrar por el voto de las dos terceras partes de lo/as miembros presentes a lo/as titulares de los órganos internos de control de los organismos. Designar al/a titular de la Auditoría Superior de la Federación por el voto de las dos terceras partes de sus miembros presentes. Gestionar en sus distritos recursos y trabajar en conjunto para propuestas de ley. Mantener vínculos con la ciudadanía de su distrito a través de casas de enlace. Coordinar y evaluar el desempeño de las funciones de la entidad de fiscalización superior de la federación. Formar parte de las comisiones que la cámara disponga. Recibir al/a Presidente/a y Secretario/as para el análisis de los informes de gobierno correspondientes. Administrar la dieta para el óptimo desempeño de sus funciones. Solicitar cualquier información a los poderes de la unión o cualquier otra instancia federal. Guardar reserva de toda la información a la que tenga acceso y que, conforme a lo dispuesto por las leyes respectivas, sea reservada o confidencial. Presentar la declaración de situación patrimonial y de modificación a la misma, con oportunidad y veracidad Presentar un informe anual de actividades.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Derecho Parlamentario Parlamento abierto	Elaboración e interpretación del presupuesto Fiscalización	Principios doctrinarios Plataforma político-electoral del PAN Funcionamiento de las oficinas de enlace	Debate Negociación Comunicación estratégica Técnicas para construcción de agendas legislativas Revisión y análisis del PND

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

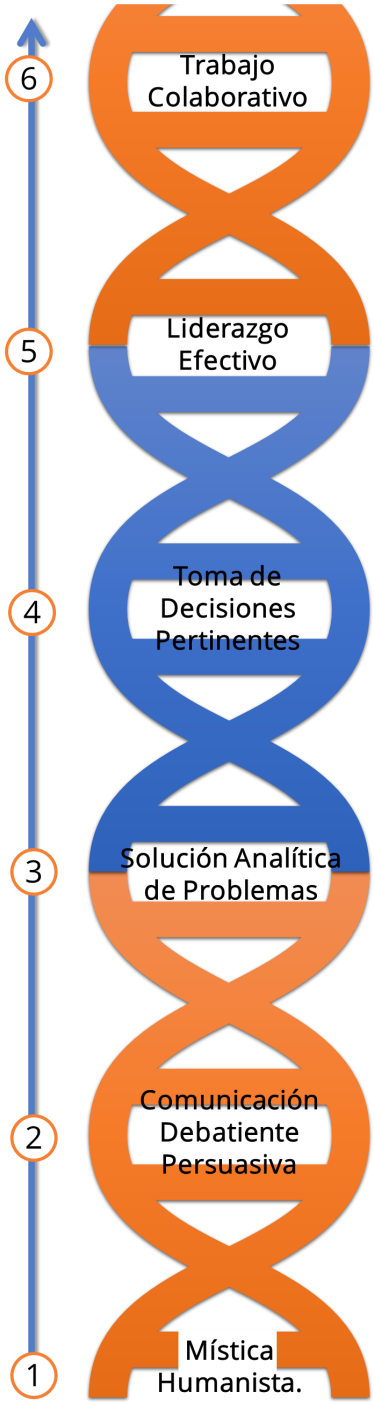
Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	-Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. -Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

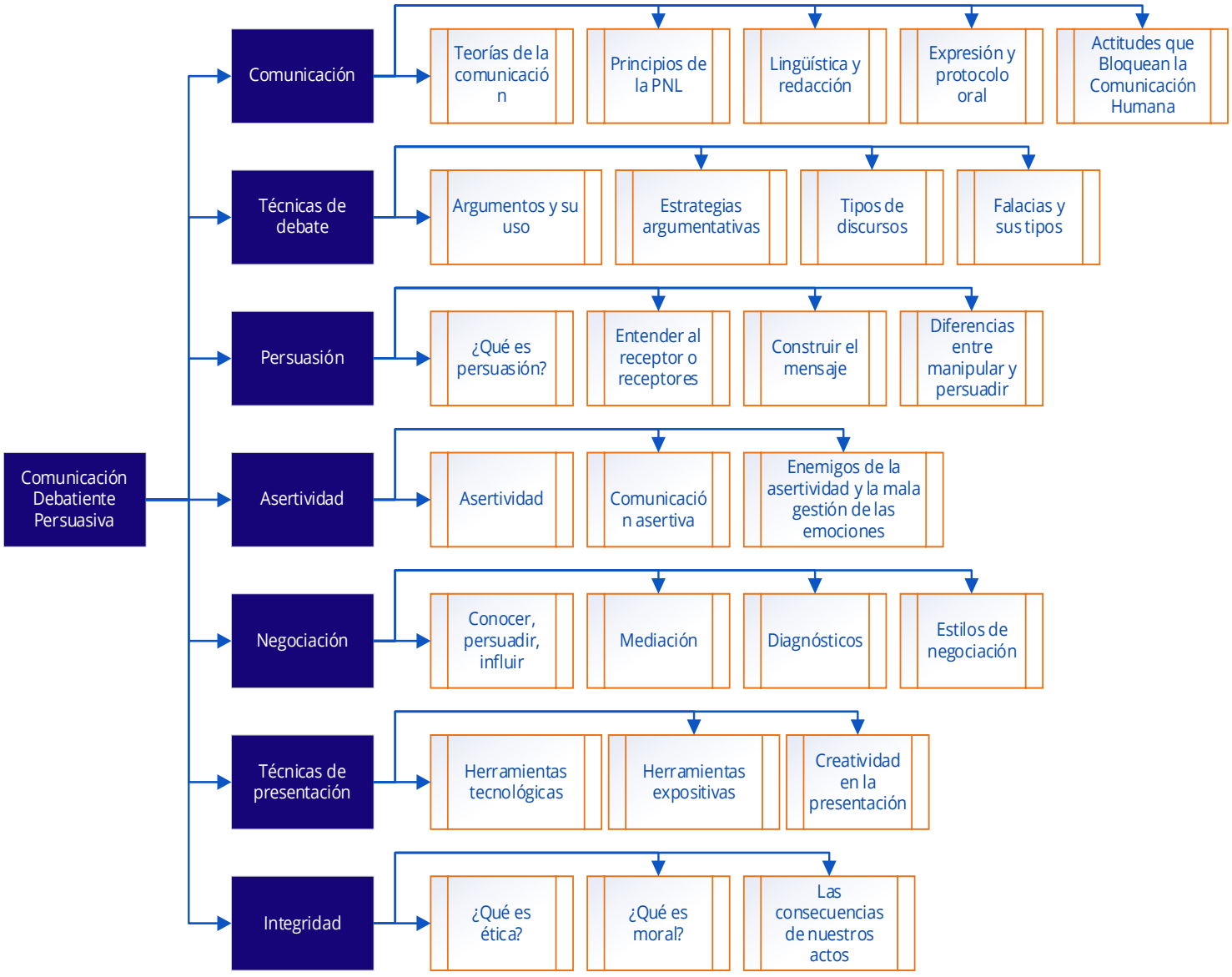
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.
Nombre de la competencia:	Comunicación debatiente persuasiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a lo/as demás, tratando de causar un efecto específico en lo/as demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Persuasión Técnicas de presentación Negociación Técnicas de debate Comunicación	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

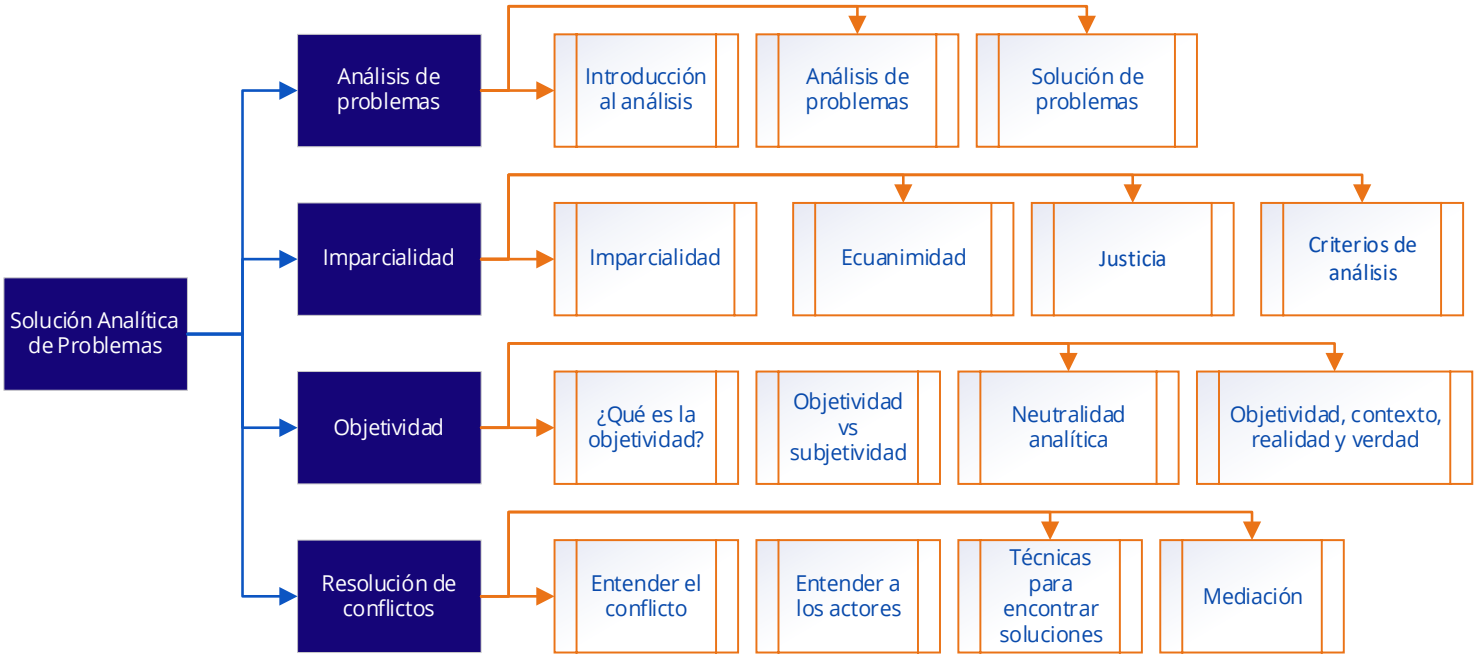
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

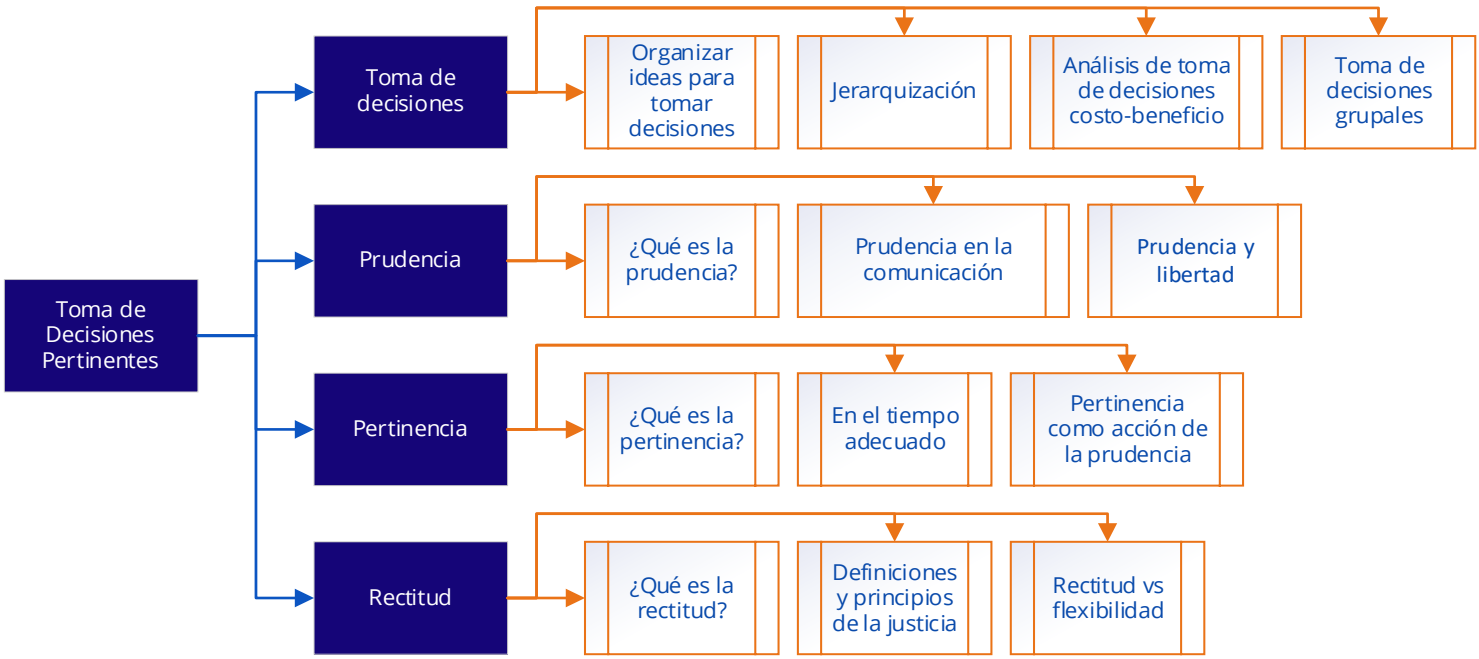
ADN del Cargo

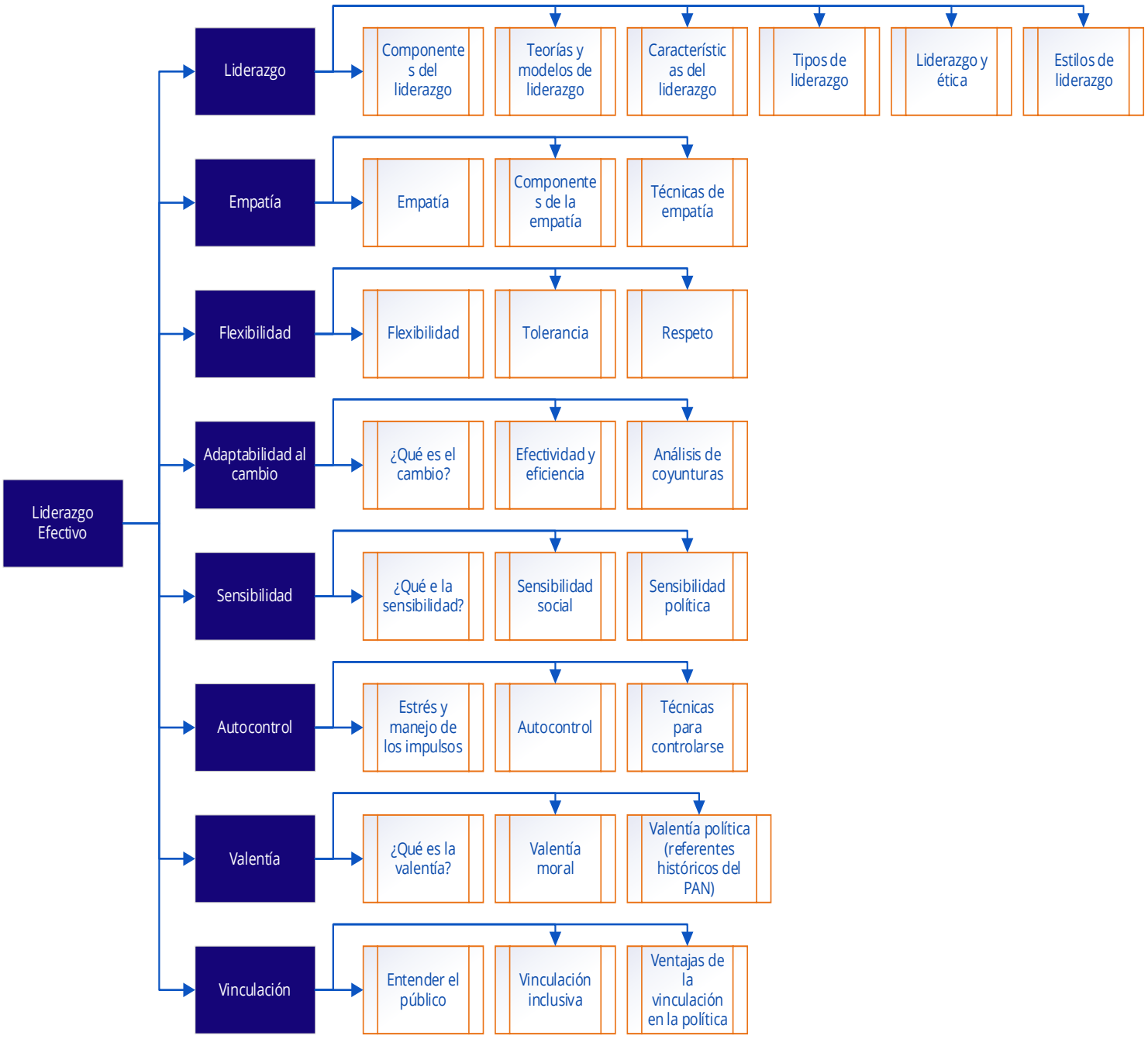


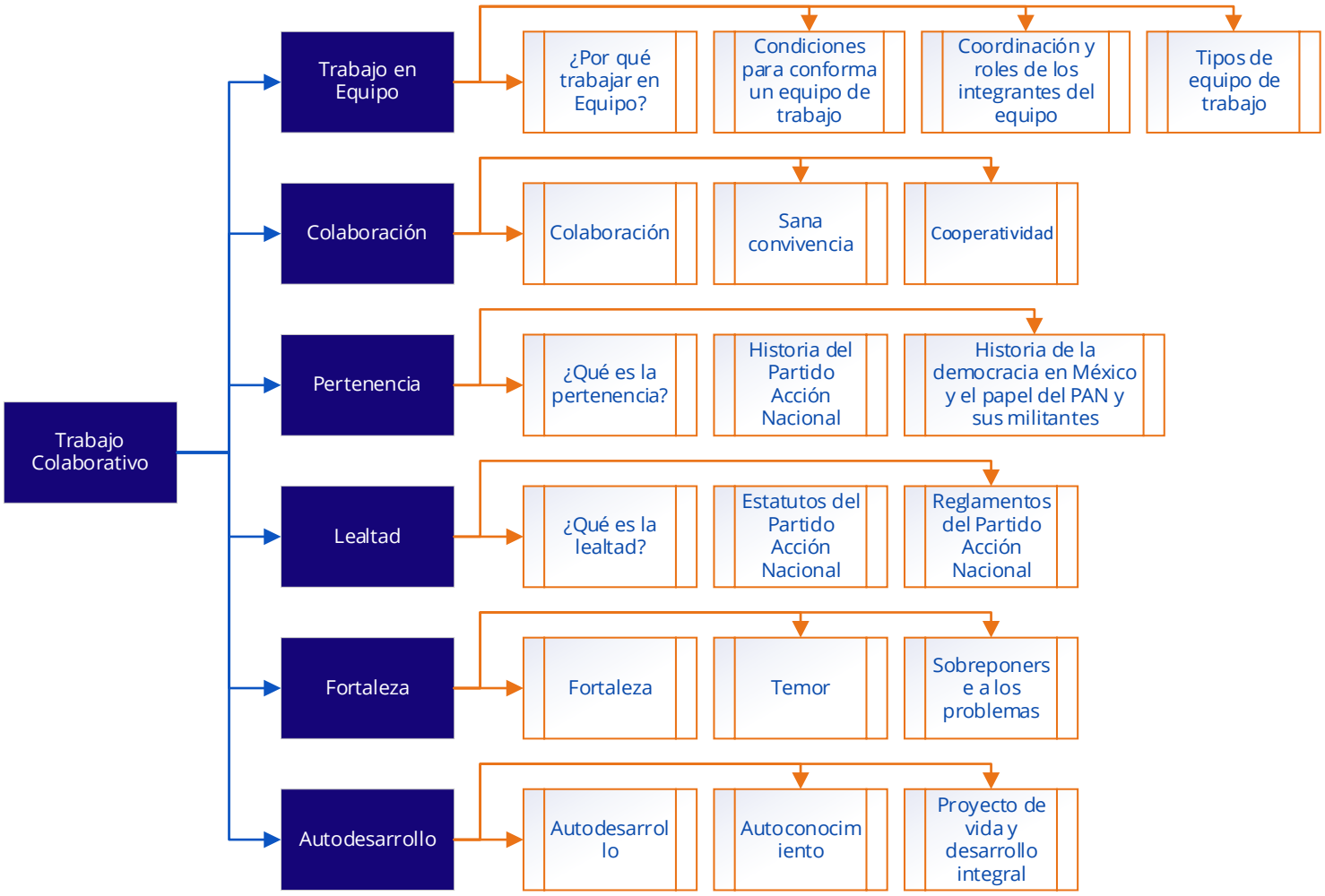
Sendas Programáticas.




Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principos de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o receptores		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Ac-			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

9.4. Senador.

Marco Organizacional.

Misión.

Revisar y aprobar los tratados internacionales suscritos por el poder ejecutivo federal, así como todos los asuntos relacionados con la política exterior del país, con el fin de salvaguardar la seguridad nacional. Además de designar a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y nombrar al procurador general de la república con la intención del optimo equilibrio de los poderes de la nación.

Roles y Actividades.

Análisis y ratificación de la política exterior.

- Analizar la política exterior, emanada del ejecutivo federal, con base en los informes anuales que el presidente de la república y el secretario del despacho correspondiente rindan al congreso.
- Aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el ejecutivo federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos.
- Autorizar la salida de tropas nacionales, el paso de tropas extranjeras por el territorio nacional y la estación de escuadras de otras potencias por más de un mes en aguas mexicanas.

Nombramientos.

- Declarar cuando hayan desparecido todos los poderes constitucionales en un estado. nombrar un gobernador provisional que convoque a elecciones conforme la legislatura estatal.

- Ratificar los nombramientos que el ejecutivo federal haga del procurador general de la república, ministros, agentes diplomáticos, cónsules generales, empleados superiores de hacienda, coroneles y demás jefes superiores del ejército, armada y fuerza aérea nacionales, en los términos que la ley disponga.
- Elegir a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre la terna que envíe el presidente de la república, otorgando o negando la aprobación a solicitudes de licencia o renuncia de los mismos.
- Nombrar o remover al jefe de gobierno de la Ciudad de México, de acuerdo con los supuestos expresados en la constitución.
- Celebrar una ceremonia solemne para el nombramiento de la medalla Belisario Domínguez.

Resolución política.

- Resolver las cuestiones políticas que surjan entre los poderes de un estado cuando alguno de ellos acuda con ese fin al Senado, o cuando con motivo de dichas cuestiones se haya interrumpido el orden constitucional, mediando un conflicto de armas, en cuyo caso el Senado resolverá sujetándose a la constitución general de la república y la del estado.
- Constituirse en jurado de sentencia para conocer en juicio político de las faltas u omisiones que cometan los servidores públicos y que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales y de su buen despacho.
- Investigar el funcionamiento de organismos descentralizados y empresas de participación estatal.

- Conformar comisiones ordinarias y especiales para el cumplimiento de las funciones de la cámara.
- Realizar debates y votaciones sobre los proyectos y asuntos propuestos por los órganos de acuerdo a sus atribuciones.

Convenios territoriales.

- Autorizar, mediante decreto aprobado por el voto de las dos terceras partes, los convenios amistosos que sobre sus respectivos límites celebren las entidades federativas.
- Resolver, con carácter definitivo, los conflictos sobre límites territoriales de las entidades federativas que lo soliciten, mediante decreto aprobado por el voto de las dos terceras partes.

Funciones Diversas.

- Aprobar la estrategia nacional de seguridad pública en el plazo que disponga la ley.
- Formular y/o revisar los presupuestos para el óptimo ejercicio del Senado.
- Otorgar su consentimiento para que el presidente de la república pueda disponer de la guardia nacional fuera de sus respectivos estados, fijando la fuerza necesaria.

Competencias.

Liderazgo efectivo.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación debatiente persuasiva.

Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación.

Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil.

Senador	
Generales	
Denominación del cargo:	Senador/a
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Revisar y aprobar los tratados internacionales suscritos por el poder ejecutivo federal, así como todos los asuntos relacionados con la política exterior del país, con el fin de salvaguardar la seguridad nacional. Además de designar a lo/as ministro/as de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y nombrar al/a procurador/a general de la República con la intención del optimo equilibrio de los poderes de la nación.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Analizar la política exterior, emanada del ejecutivo federal, con base en los informes anuales que el/la Presidente/a de la República y el/la Secretario/a del despacho correspondiente rindan al congreso. Aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el ejecutivo federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos. Autorizar la salida de tropas nacionales, el paso de tropas extranjeras por el territorio nacional y la estación de escuadras de otras potencias por más de un mes en aguas mexicanas. Declarar cuando hayan desparecido todos los poderes constitucionales en un estado. Nombrar a un/a Gobernador/a provisional que convoque a elecciones conforme la legislatura estatal. Ratificar los nombramientos que el ejecutivo federal haga del/a procurador/a general de la República, ministro/as, agentes diplomático/as, cónsules generales, empleado/as superiores de hacienda, coroneles y demás jefe/as superiores del ejército, armada y fuerza aérea nacionales, en los términos que la ley disponga. Elegir a lo/as ministro/as de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre la terna que envíe el/la Presidente/a de la República, otorgando o negando la aprobación a solicitudes de licencia o renuncia de lo/as mismo/as. Nombrar o remover al/a jefe/a de gobierno de la Ciudad de México, de acuerdo con los supuestos expresados en la constitución. Celebrar una ceremonia solemne para el nombramiento de la medalla Belisario Domínguez. Resolver las cuestiones políticas que surjan entre los poderes de un estado cuando alguno de ellos acuda con ese fin al Senado, o cuando con motivo de dichas cuestiones se haya interrumpido el orden constitucional, mediando un conflicto de armas, en cuyo caso el Senado resolverá sujetándose a la constitución general de la República y la del estado. Constituirse en jurado de sentencia para conocer en juicio político de las faltas u omisiones que cometan lo/as servidore/as público/as y que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales y de su buen despacho. Investigar el funcionamiento de organismos descentralizados y empresas de participación estatal. Conformar comisiones ordinarias y especiales para el cumplimiento de las funciones de la cámara. Realizar debates y votaciones sobre los proyectos y asuntos propuestos por los órganos de acuerdo a sus atribuciones. Autorizar, mediante decreto aprobado por el voto de las dos terceras partes, los convenios amistosos que sobre sus respectivos límites celebren las entidades federativas. Resolver, con carácter definitivo, los conflictos sobre límites territoriales de las entidades federativas que lo soliciten, mediante decreto aprobado por el voto de las dos terceras partes. Aprobar la estrategia nacional de seguridad pública en el plazo que disponga la ley. Formular y/o revisar los presupuestos para el óptimo ejercicio del Senado. Otorgar su consentimiento para que el/la Presidente/a de la República pueda disponer de la guardia nacional fuera de sus respectivos estados, fijando la fuerza necesaria.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos Derecho Internacional Derecho Parlamentario Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Parlamento Abierto	Administración pública Finanzas públicas Gestión por resultados	Principios doctrinarios Plataforma político-electoral del PAN	Técnicas de vinculación con la ciudadanía Debate Negociación Oratoria Técnicas para la construcción de agendas legislativas Técnicas de vinculación con los Comités Directivos Municipales

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

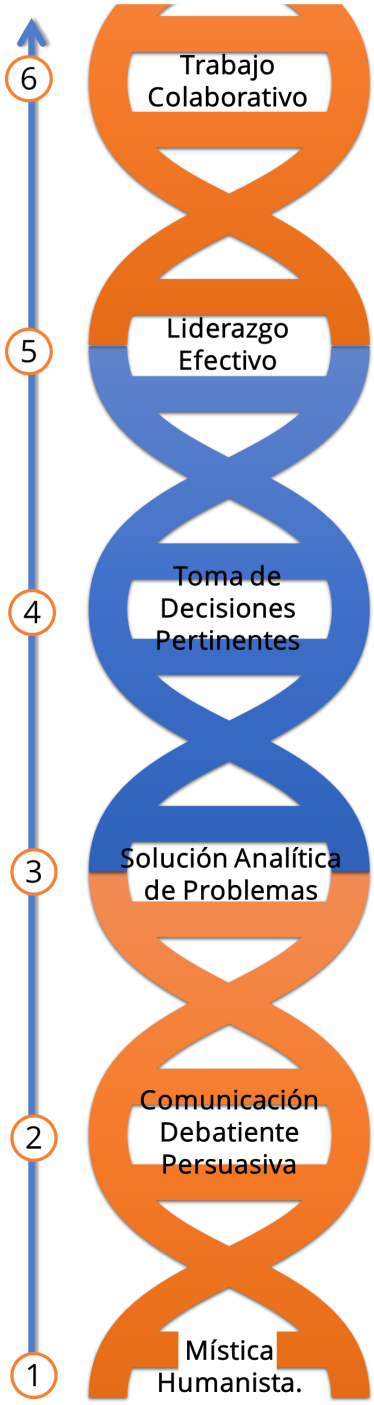
Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	-Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. -Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

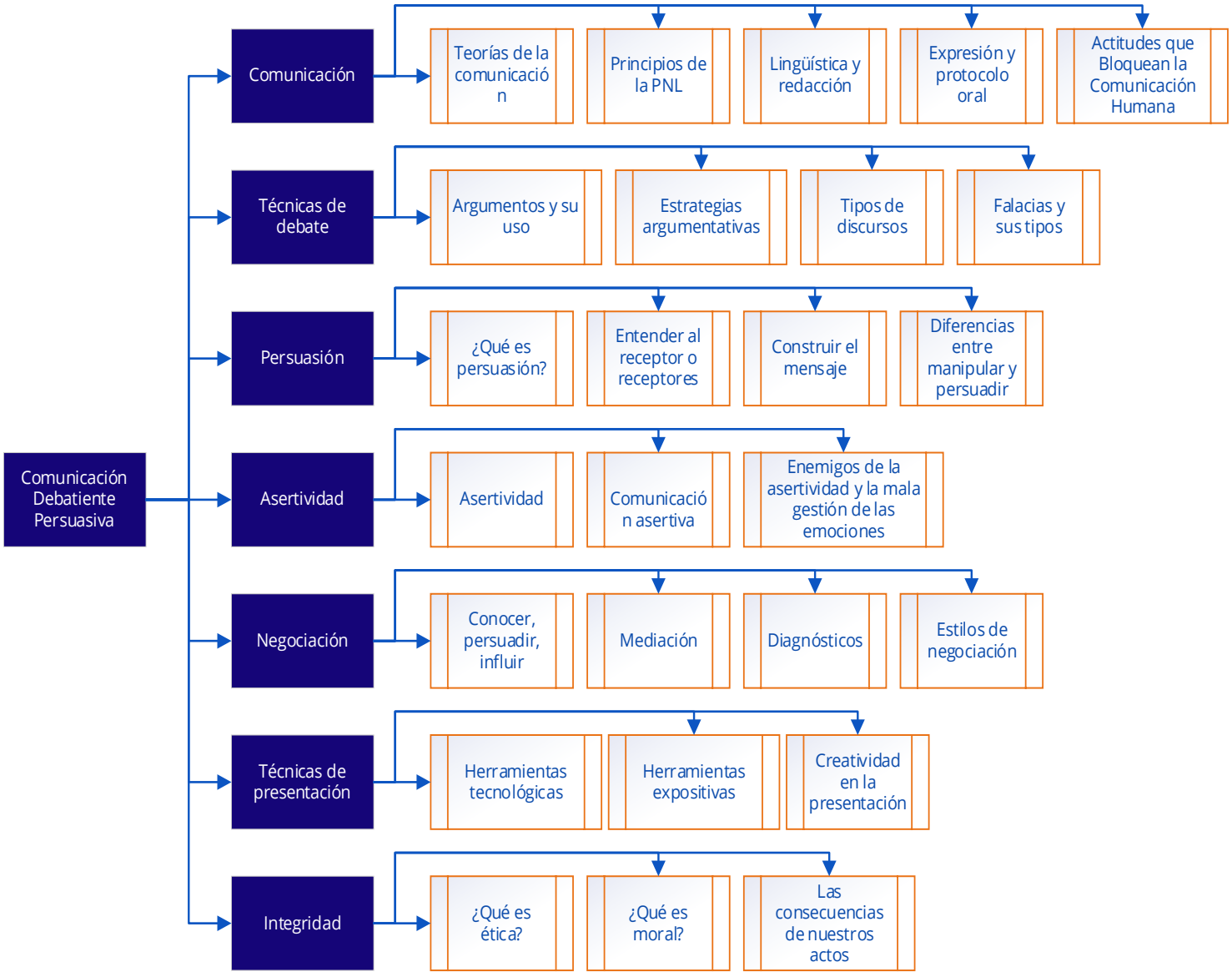
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.
Nombre de la competencia:	Comunicación debatiente persuasiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a lo/as demás, tratando de causar un efecto específico en lo/as demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Persuasión Técnicas de presentación Negociación Técnicas de debate Comunicación	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

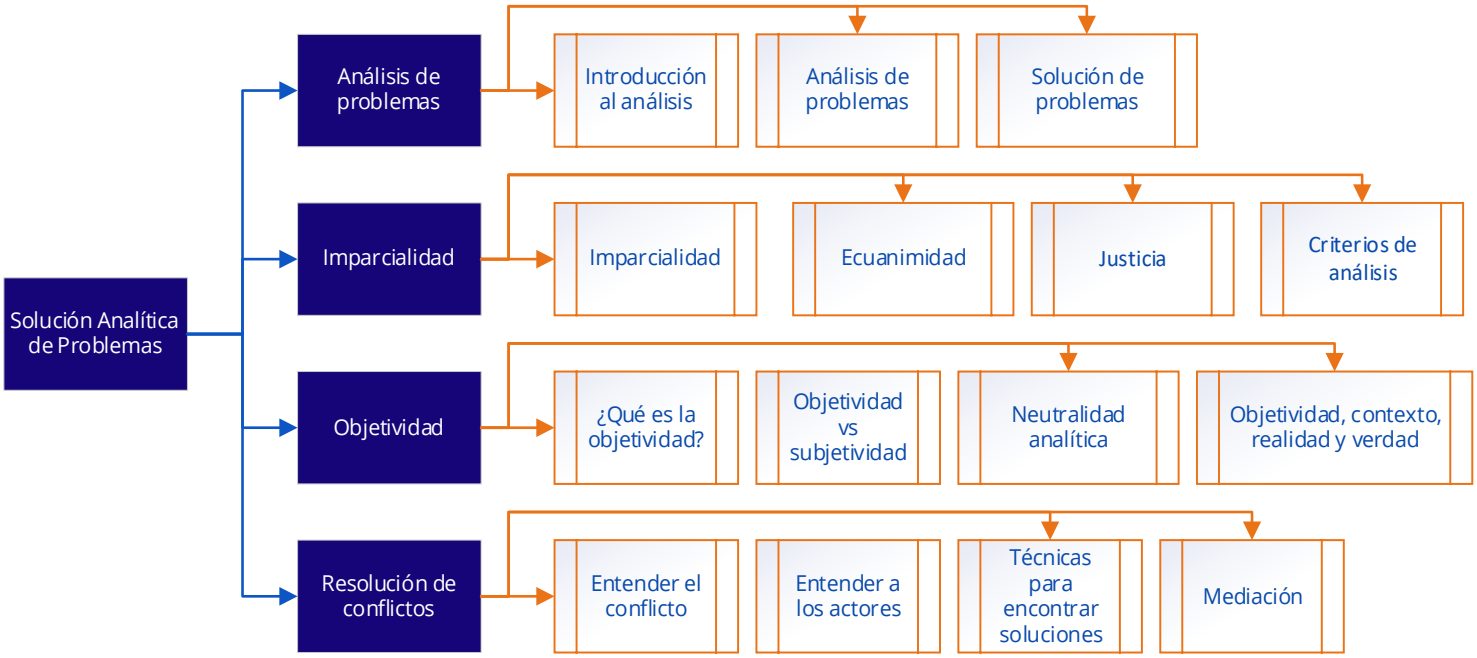
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo persongesal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

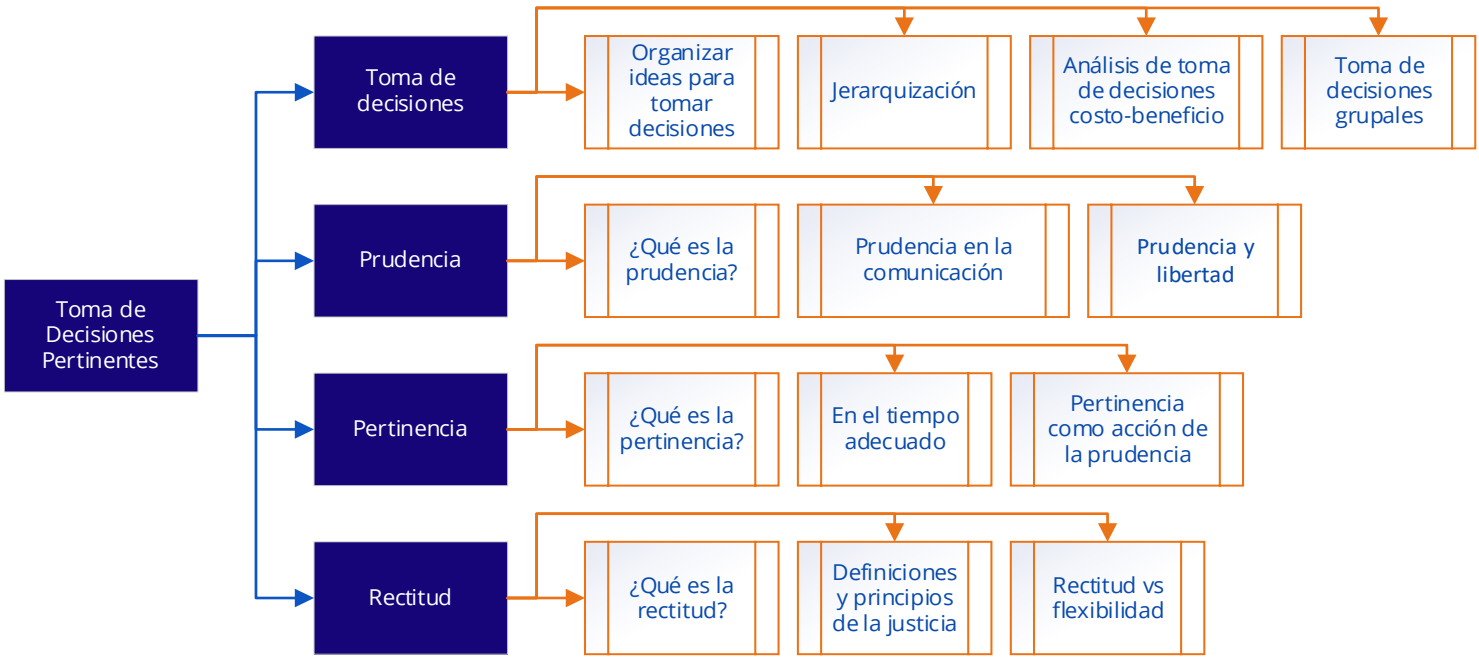
ADN del Cargo

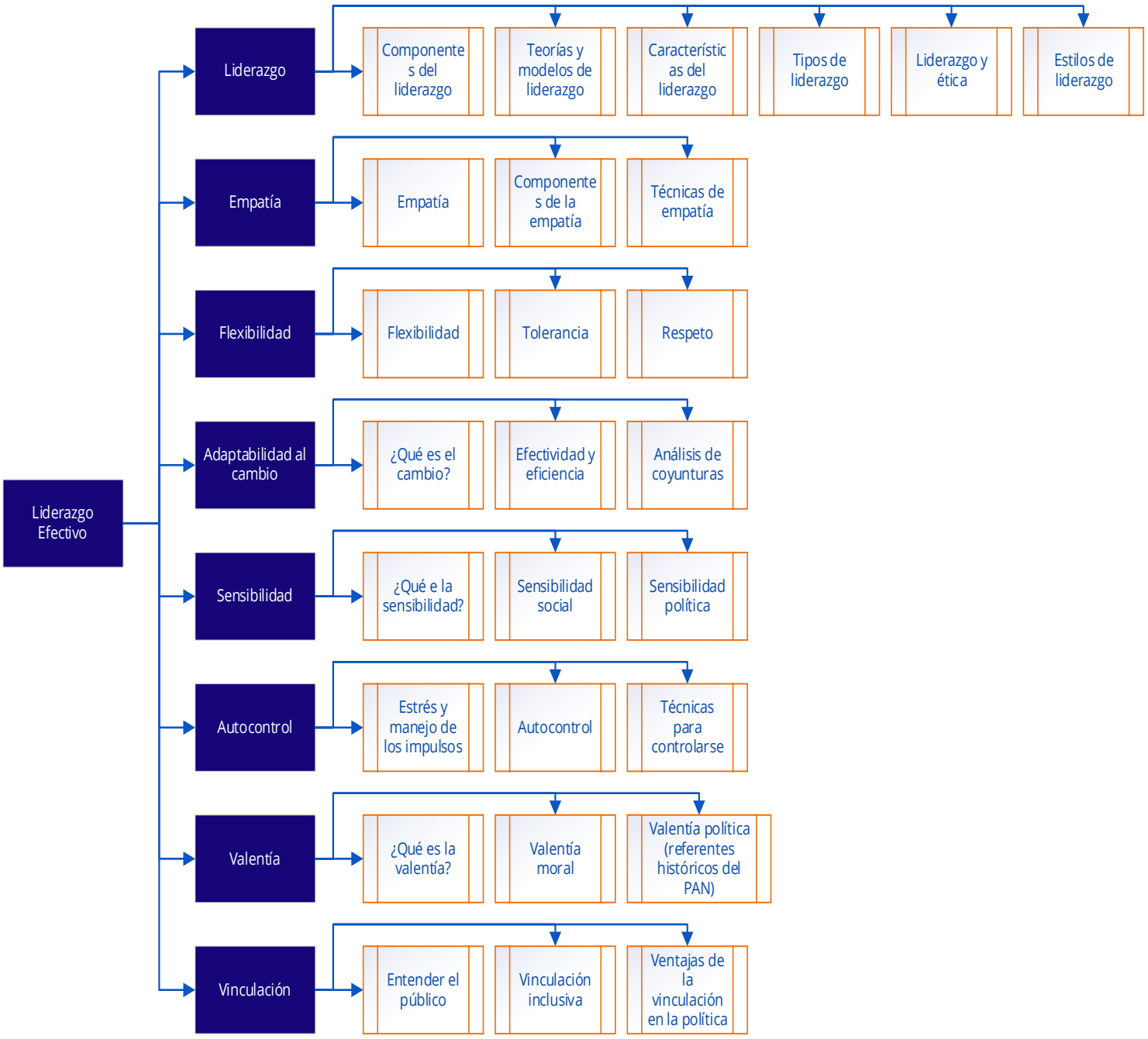


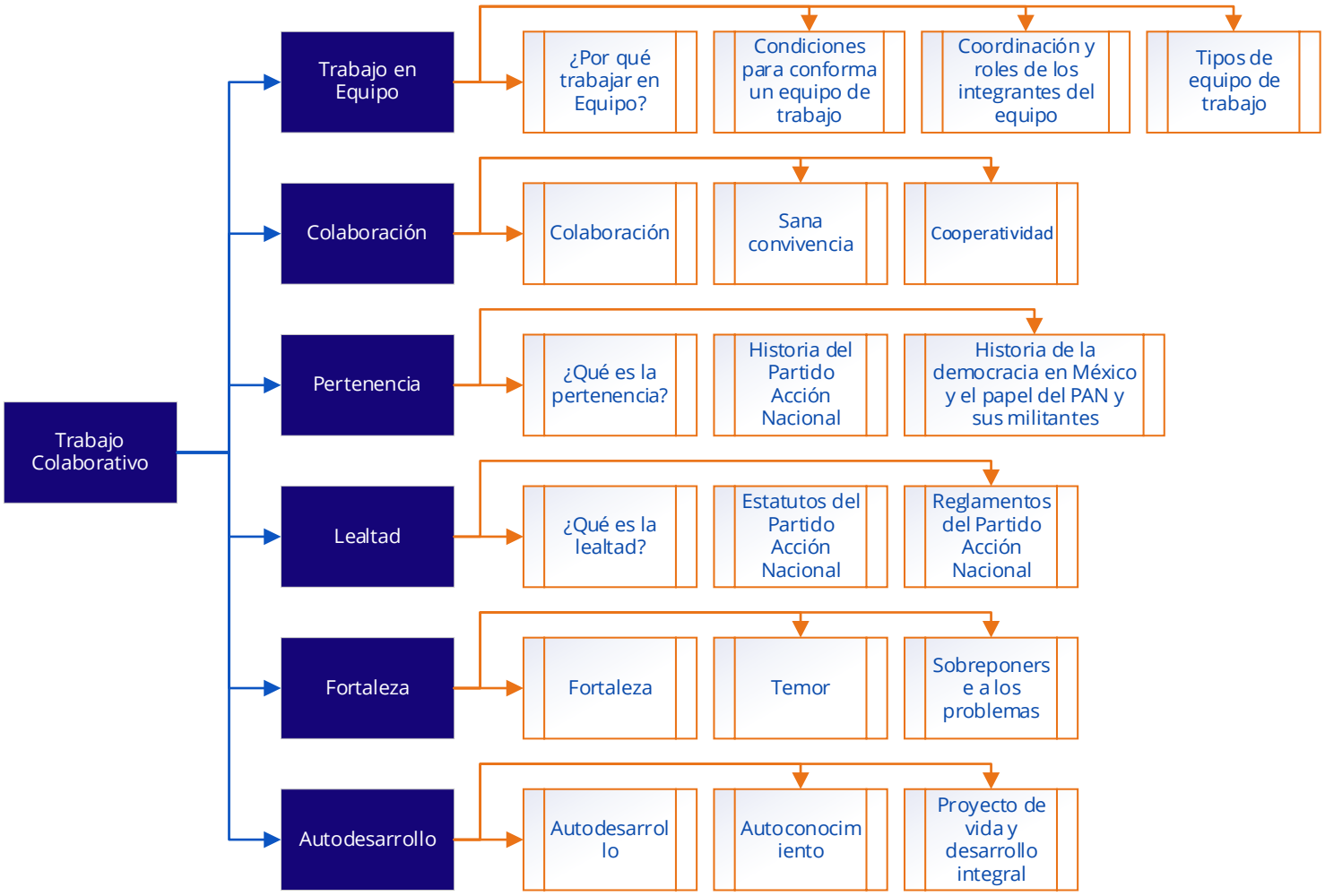
Sendas Programáticas.




Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principos de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o receptores		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Ac-			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

9.5. Regidor.

Marco Organizacional.

Misión.

Participar activamente en las sesiones de cabildo, revisar y aprobar propuestas de reglamentos municipales, aunado a la evaluación y supervisión de las labores del ayuntamiento, además de la generación de propuestas de políticas públicas que beneficien a su municipio.

Roles y Actividades.

Gestión.

- Asistir con voz y voto a las sesiones de cabildo.
- Sugerir al ayuntamiento las medidas y tareas que considere convenientes para el mejoramiento del municipio.
- Asistir a las ceremonias cívicas.
- Atender las comisiones a su cargo e informar al ayuntamiento del desempeño de las mismas.
- Presentar iniciativas correspondientes al presupuesto de egresos y sus reformas.
- Votar proyectos de normas municipales.
- Proponer al cabildo los acuerdos para mejorar los servicios municipales y sobre los asuntos correspondientes a las comisiones.
- Convocar a sesiones ordinarias o extraordinarias cuando el presidente municipal se rehúse sin causa justificada.
- Formar parte del consejo municipal de giros restringidos con derecho a voz y voto en su caso.

Supervisión.

- Supervisar las ramas o dependencias administrativas que estén bajo su responsabilidad.
- Participar en la revisión de documentación con la comisión de hacienda y patrimonio municipal.
- Evaluar el desempeño del ayuntamiento

Promoción.

- Promover la participación ciudadana en apoyo a los programas del ayuntamiento.

Competencias.

Liderazgo efectivo.

Nivel 3: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su contacto con el entorno y su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo a sus cuestionamientos con valentía.

Comunicación debatiente persuasiva.

Nivel 3: Demuestra seguridad para expresar sus opiniones con claridad y precisión. Alienta el intercambio de información e ideas. Acepta puntos de vista de las demás personas.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Perfil.

Regidor	
Generales	
Denominación del cargo:	Regidor/a
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Participar activamente en las sesiones de cabildo, revisar y aprobar propuestas de reglamentos municipales, aunado a la evaluación y supervisión de las labores del ayuntamiento, además de la generación de propuestas de políticas públicas que beneficien a su municipio.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	Asistir con voz y voto a las sesiones de cabildo. Sugerir al ayuntamiento las medidas y tareas que considere convenientes para el mejoramiento del municipio. Asistir a las ceremonias cívicas. Atender las comisiones a su cargo e informar al ayuntamiento del desempeño de las mismas. Presentar iniciativas correspondientes al presupuesto de egresos y sus reformas. Votar proyectos de normas municipales. Proponer al cabildo los acuerdos para mejorar los servicios municipales y sobre los asuntos correspondientes a las comisiones. Convocar a sesiones ordinarias o extraordinarias cuando el/la Presidente/a municipal se rehúse sin causa justificada. Formar parte del consejo municipal de giros restringidos con derecho a voz y voto en su caso. Supervisar las ramas o dependencias administrativas que estén bajo su responsabilidad. Participar en la revisión de documentación con la comisión de hacienda y patrimonio municipal. Evaluar el desempeño del ayuntamiento Promover la participación ciudadana en apoyo a los programas del ayuntamiento.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Leyes federales generales Legislación estatal y municipal (Constitución estatal, Ley Orgánica del municipio) Derecho Parlamentario Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Arts. 115 y 116).	Gobernanza municipal Gestión por resultados Fiscalización Elaboración e interpretación del presupuesto	Principios doctrinarios Plataforma político-electoral del PAN	Gestión de proyectos Debate Técnicas de vinculación con la ciudadanía Oratoria Manejo de medios de comunicación Agenda 2030 Técnicas de vinculación con los Comités Directivos Municipales

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

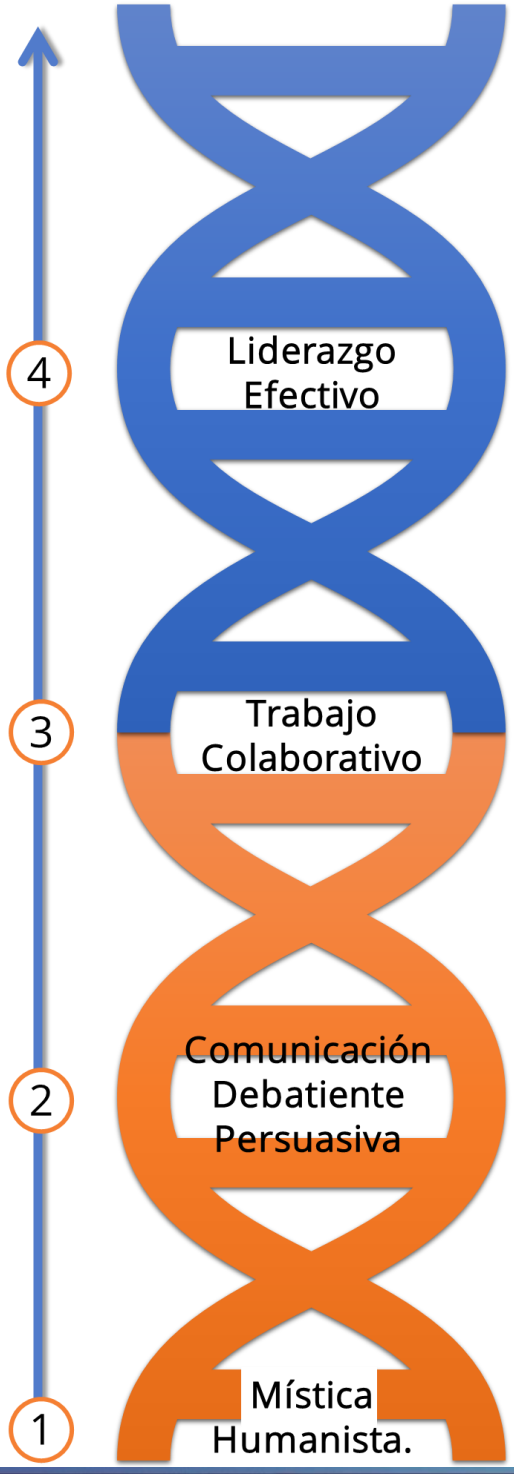
Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	-Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. -Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

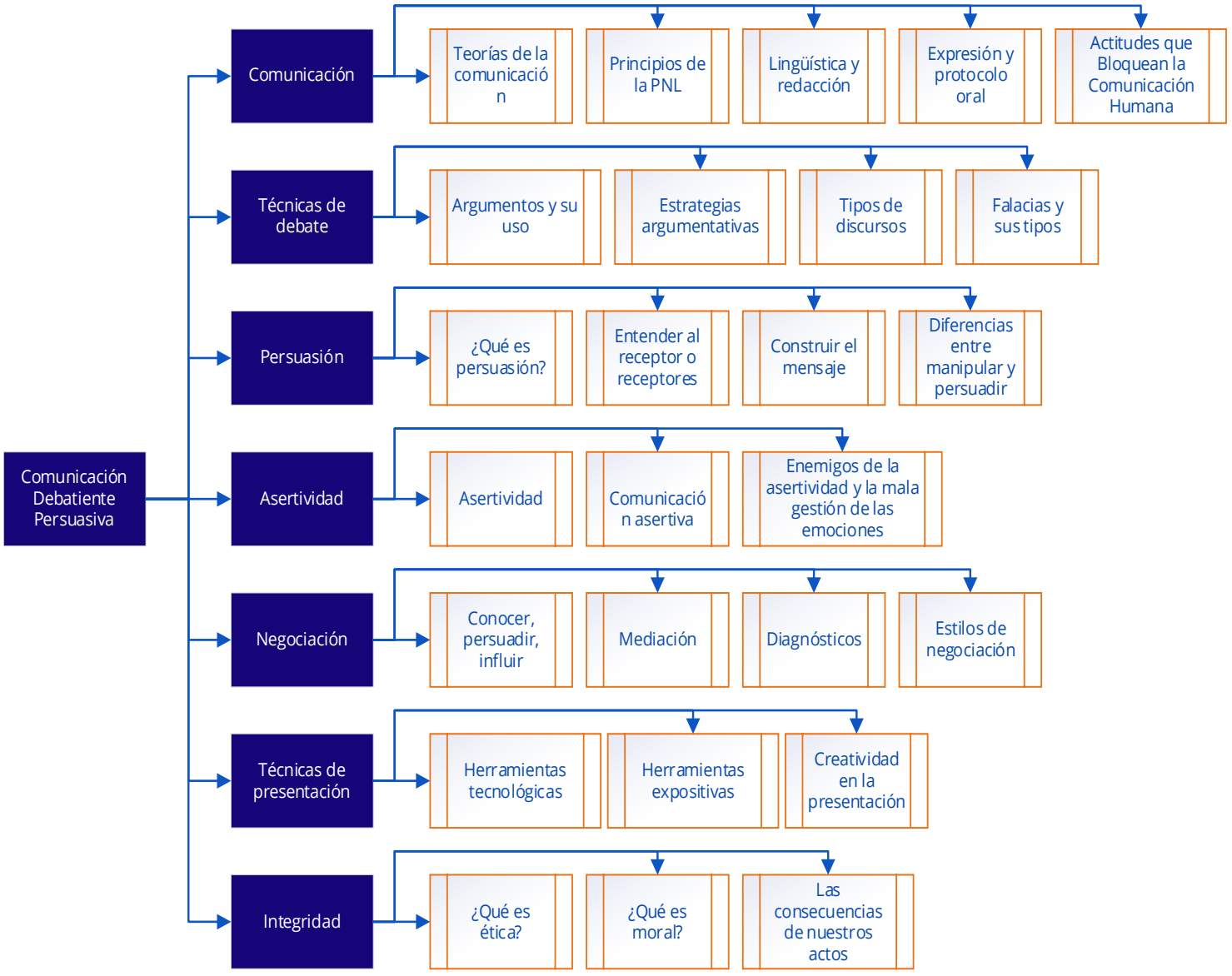
Nombre de la competencia:	Comunicación debatiente persuasiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a lo/as demás, tratando de causar un efecto específico en lo/as demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Persuasión Técnicas de presentación Negociación Técnicas de debate Comunicación	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

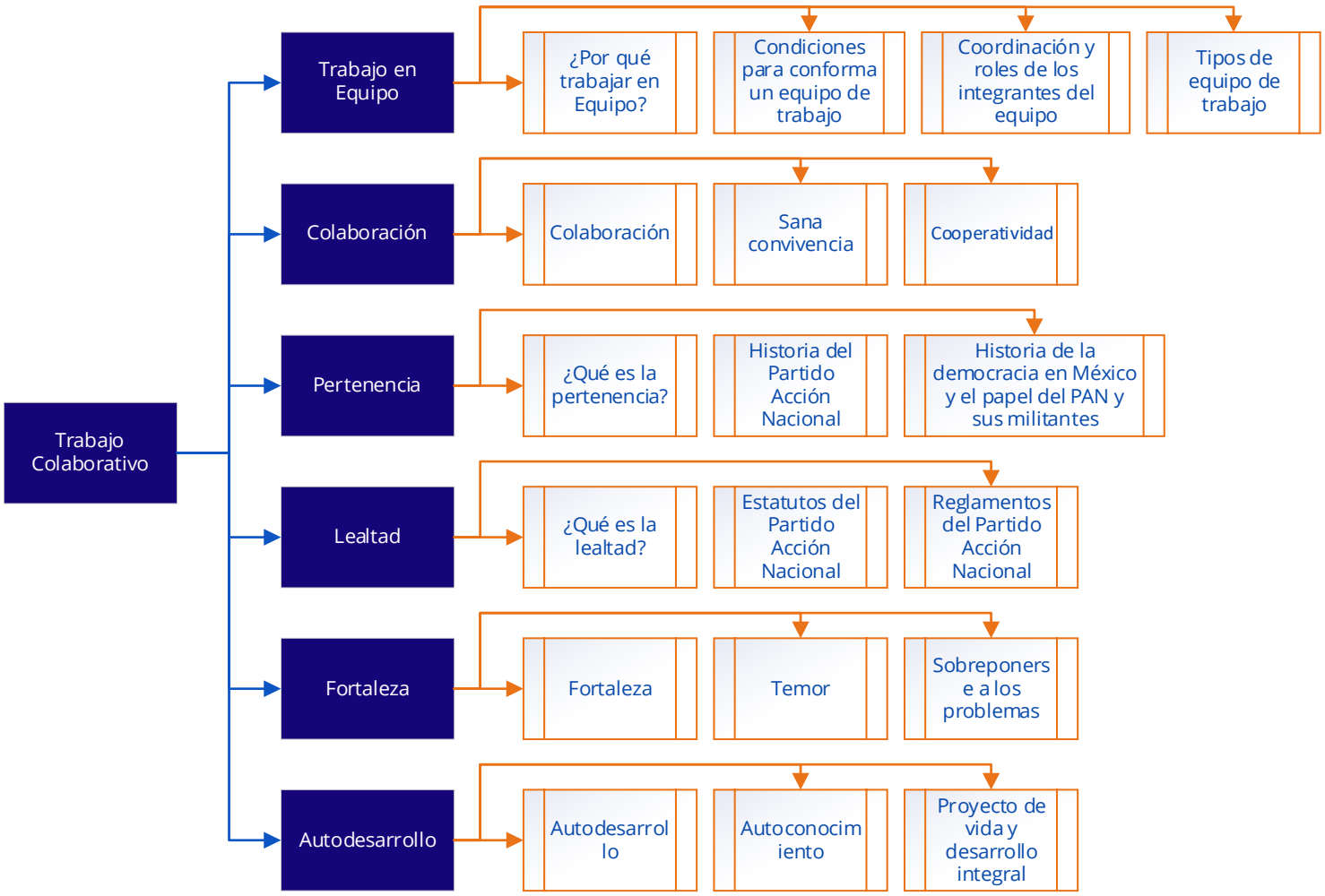
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo persongesal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

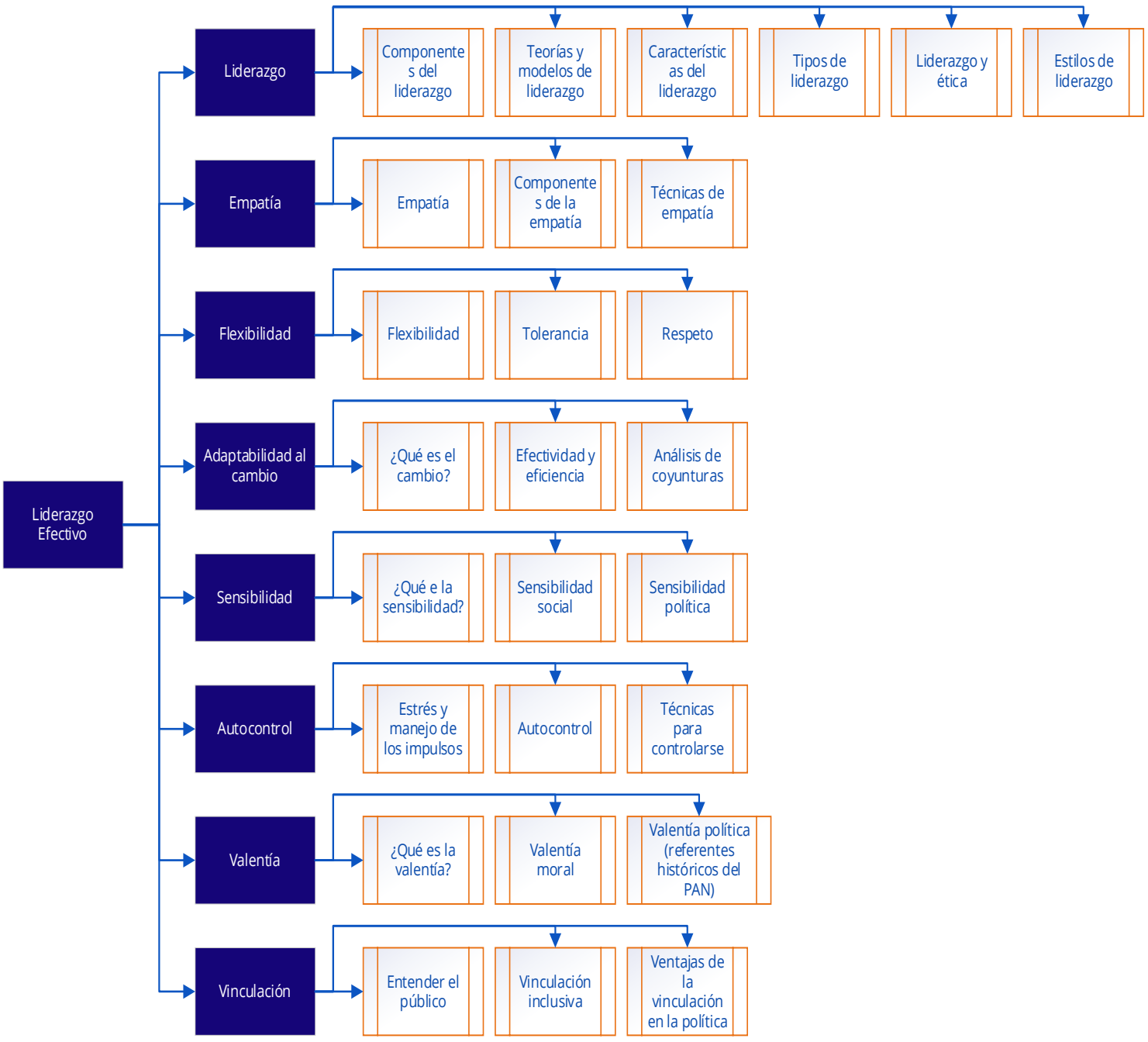
ADN del Cargo



Sendas Programáticas.




Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o recep-		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y persuadir				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emocio- nes			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nues-				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Ac-			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

9.6. Síndico.

Marco Organizacional.

Misión.

Vigilar la correcta recaudación y aplicación de los fondos públicos y el ejercicio de la personalidad jurídica del Municipio, según el caso; que en conjunto con Alcalde y Regidores delibera, analiza, resuelve, controla y vigila los actos de la Administración Municipal, con base en lo dispuesto por esta Ley.

Roles y actividades.

Hacienda Pública Municipal

- Asistir a las visitas de inspección que se hagan a la oficina encargada de la Hacienda Municipal
- Coordinar la Comisión de Hacienda Pública Municipal del Ayuntamiento y vigilar la correcta recaudación y aplicación de los fondos públicos y del Patrimonio Municipal en general, teniendo para ello acceso a la información a detalle del origen y aplicación de los recursos públicos municipales.
- Revisar y en su caso, suscribir los estados de origen y aplicación de fondos, la Cuenta Pública Municipal y los estados financieros.
- Estar informado del estado financiero y patrimonial del Municipio y de la situación en general del Ayuntamiento, teniendo acceso a la información a detalle del origen y aplicación de los recursos públicos municipales.

Sesiones del ayuntamiento

- Acudir con derecho de voz y voto a las sesiones del Ayuntamiento y vigilar el cumplimiento de sus acuerdos.

- En ausencia del Presidente/a Municipal presidir las sesiones del Ayuntamiento.
- Solicitar se cite a sesiones ordinarias y extraordinarias al Ayuntamiento.
- Presentar iniciativas de ordenamientos municipales.
- Desempeñar las comisiones que le encomiende el Ayuntamiento e informar con la periodicidad que le señale sobre las gestiones realizadas
- Proponer la formulación, expedición, modificación o reforma, derogación y abrogación de los reglamentos municipales y demás disposiciones administrativas.

Entrega-recepción del Ayuntamiento

- Fungir como vicepresidente/a de la Comisión de Entrega
- Levantar el acta circunstanciada de la entrega-recepción, con especificación de los documentos anexos, así como proporcionar copia certificada a integrantes del Ayuntamiento saliente, al entrante y al Congreso del Estado a través de la Auditoría Superior, en un plazo no mayor de quince días naturales.
- Presentarse en la ceremonia de entrega-recepción del Ayuntamiento.
- Formar parte de la comisión especial posterior a la entrega-recepción del Ayuntamiento, para el análisis del expediente integrado con la documentación conducente, para formular un dictamen en un plazo no mayor a 20 días naturales.
- Integrar junto con el/la Síndico/a electo, un Regidor/a en funciones y un Regidor/a electo, la/el Titular de la Contraloría Municipal en funciones la Comisión Instaladora del Ayuntamiento electo, así como encabezarla.

Asistencia legal

- Comparecer por si o a través de representante a las audiencias de conciliación y a las audiencias de los juicios en trámite, bajo pena de responsabilidad en caso de inasis-

tencia a las mismas.

- Procurar que en los juicios en trámite de carácter laboral se llegue a un arreglo conciliatorio, donde deberán participar todas las partes involucradas, establecerse un valor fijo, así como las formas en que se extinguirá dicha obligación, informando al Ayuntamiento del mismo.
- Representar legalmente al municipio, en los litigios en que éste sea parte y delegar dicha representación, previo acuerdo del Ayuntamiento.
- Intervenir en los actos jurídicos que realice el Ayuntamiento en materia de pleitos y cobranzas y en aquellos en que sea necesario ejercer la personalidad jurídica que corresponde al Municipio conjuntamente con el Presidente Municipal.
- Nombrar al titular de la Dirección Jurídica, con la anuencia de la Presidenta o Presidente Municipal.
- Supervisar que el Ayuntamiento cuente con sus ordenamientos jurídicos publicados y actualizados.

Suplencias

- En caso de ausencia del Presidente/a Municipal, tomar protesta y tomar protesta al resto de los integrantes del Cabildo, encabezando temporalmente al Ayuntamiento y dar vista al Congreso del Estado para que resuelva en definitiva la ausencia del Presidente/a.
- En caso de ser necesario encargarse de La Secretaría del Ayuntamiento.
- En caso de ser necesario suplir al Presidente/a Municipal como encargado del despacho con todas las atribuciones legales y administrativas.

Varios

- Formar parte de la Dirección del Desarrollo Integral de la Familia.
- Fungir como Agente del Ministerio Público en los casos y condiciones que determine la Ley de la materia.
- Representar o designar representante del Ayuntamiento en el Subsistema Regional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género que le corresponda.
- Dar aviso de ausencia al Cabildo del Ayuntamiento.
- Nombrar al titular del Centro de Mediación, con la anuencia de la Presidenta o Presidente Municipal.
- Participar en las ceremonias cívicas que realice el Ayuntamiento
- Representar al Municipio en los contratos que celebre y en todo acto en que el Ayuntamiento ordene su intervención, ajustándose a las órdenes, e instrucciones que en cada caso reciba.
- Vigilar que los Servidores Públicos Municipales presenten oportunamente la declaración de su situación patrimonial al tomar posesión de su cargo, anualmente y al terminar su ejercicio.

Competencias.

Liderazgo comprometido

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Planeación organizacional

Nivel 3: Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la

calidad del trabajo.

Toma de decisiones pertinentes

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación debatiente persuasiva

Nivel 2: Escucha y se interesa por los puntos de vista de los demás y hace preguntas constructivas.

Solución analítica de problemas

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo Colaborativo

Nivel 2: Pide opinión a sus colaboradores. Valora las ideas y experiencia de los demás; gusta de aprender de los demás, incluyendo a sus colaboradores. Promueve la colaboración intra e interequipos. Valora las contribuciones de los demás, aunque contradigan las suyas.

Perfil.

Perfil de competencias del Partido Acción Nacional (PAN)	
Generales	
Denominación del cargo:	Síndico/a
Perfil del cargo:	Ser ciudadano mexicano; sin condena por delitos dolosos; que no comparte vínculo familiar como hijo, hermano, padre, cónyuge o pariente por afinidad del Presidente Municipal; pasante de derecho o licenciado en la misma profesión.
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Ayuntamiento
Misión del cargo:	Vigilar la correcta recaudación y aplicación de los fondos públicos y el ejercicio de la personalidad jurídica del Municipio, según el caso; que en conjunto con Alcalde y Regidores delibera, analiza, resuelve, controla y vigila los actos de la Administración Municipal, con base en lo dispuesto por esta Ley.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	Vigilar la debida administración del erario público y del Patrimonio Municipal en general.

Principales roles y actividades:	Hacienda Pública Municipal Asistir a las visitas de inspección que se hagan a la oficina encargada de la Hacienda Municipal Coordinar la Comisión de Hacienda Pública Municipal del Ayuntamiento y vigilar la correcta recaudación y aplicación de los fondos públicos y del Patrimonio Municipal en general, teniendo para ello acceso a la información a detalle del origen y aplicación de los recursos públicos municipales. Revisar y en su caso, suscribir los estados de origen y aplicación de fondos, la Cuenta Pública Municipal y los estados financieros. Estar informado del estado financiero y patrimonial del Municipio y de la situación en general del Ayuntamiento, teniendo acceso a la información a detalle del origen y aplicación de los recursos públicos municipales. Sesiones del ayuntamiento Acudir con derecho de voz y voto a las sesiones del Ayuntamiento y vigilar el cumplimiento de sus acuerdos. En ausencia del Presidente/a Municipal presidir las sesiones del Ayuntamiento. Solicitar se cite a sesiones ordinarias y extraordinarias al Ayuntamiento. Presentar iniciativas de ordenamientos municipales. Desempeñar las comisiones que le encomiende el Ayuntamiento e informar con la periodicidad que le señale sobre las gestiones realizadas Proponer la formulación, expedición, modificación o reforma, derogación y abrogación de los reglamentos municipales y demás disposiciones administrativas. Entrega-recepción del Ayuntamiento Fungir como vicepresidente/a de la Comisión de Entrega Levantar el acta circunstanciada de la entrega-recepción, con especificación de los documentos anexos, así como proporcionar copia certificada a integrantes del Ayuntamiento saliente, al entrante y al Congreso del Estado a través de la Auditoría Superior, en un plazo no mayor de quince días naturales. Presentarse en la ceremonia de entrega-recepción del Ayuntamiento. Formar parte de la comisión especial posterior a la entrega-recepción del Ayuntamiento, para el análisis del expediente integrado con la documentación conducente, para formular un dictamen en un plazo no mayor a 20 días naturales. Integrar junto con el/la Síndico/a electo, un Regidor/a en funciones y un Regidor/a electo, la/el Titular de la Contraloría Municipal en funciones la Comisión Instaladora del Ayuntamiento electo, así como encabezarla. Asistencia legal Comparecer por si o a través de representante a las audiencias de conciliación y a las audiencias de los juicios en trámite, bajo pena de responsabilidad en caso de inasistencia a las mismas. Procurar que en los juicios en trámite de carácter laboral se llegue a un arreglo conciliatorio, donde deberán participar todas las partes involucradas, establecerse un valor fijo, así como las formas en que se extinguirá dicha obligación, informando al Ayuntamiento del mismo. Representar legalmente al municipio, en los litigios en que éste sea parte y delegar dicha representación, previo acuerdo del Ayuntamiento. Intervenir en los actos jurídicos que realice el Ayuntamiento en materia de pleitos y cobranzas y en aquellos en que sea necesario ejercer la personalidad jurídica que corresponde al Municipio conjuntamente con el Presidente Municipal. Nombrar al titular de la Dirección Jurídica, con la anuencia de la Presidenta o Presidente Municipal. Supervisar que el Ayuntamiento cuente con sus ordenamientos jurídicos publicados y actualizados. Suplencias En caso de ausencia del Presidente/a Municipal, tomar protesta y tomar protesta al resto de los integrantes del Cabildo, encabezando temporalmente al Ayuntamiento y dar vista al Congreso del Estado para que resuelva en definitiva la ausencia del Presidente/a. En caso de ser necesario encargarse de La Secretaría del Ayuntamiento. En caso de ser necesario suplir al Presidente/a Municipal como encargado del despacho con todas las atribuciones legales y administrativas. Varios Formar parte de la Dirección del Desarrollo Integral de la Familia. Fungir como Agente del Ministerio Público en los casos y condiciones que determine la Ley de la materia. Representar o designar representante del Ayuntamiento en el Subsistema Regional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género que le corresponda. Dar aviso de ausencia al Cabildo del Ayuntamiento. Nombrar al titular del Centro de Mediación, con la anuencia de la Presidenta o Presidente Municipal. Participar en las ceremonias cívicas que realice el Ayuntamiento Representar al Municipio en los contratos que celebre y en todo acto en que el Ayuntamiento ordene su intervención, ajustándose a las órdenes, e instrucciones que en cada caso reciba. Vigilar que los Servidores Públicos Municipales presenten oportunamente la declaración de su situación patrimonial al tomar posesión de su cargo, anualmente y al terminar su ejercicio.

Requisitos mínimos

Pasantía en derecho como mínimo	
Administración pública; Finanzas	
Administración Pública Municipal	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Leyes federales generales Legislación estatal y municipal (Constitución estatal, Ley Orgánica del municipio) Derecho Parlamentario Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Arts. 115 y 116).	Gobernanza municipal Gestión por resultados Fiscalización Elaboración e interpretación del presupuesto Hacienda Pública Municipal	Principios doctrinarios Plataforma político-electoral del PAN	Gestión de proyectos Debate Técnicas de vinculación con la ciudadanía Manejo de medios de comunicación Agenda 2030 Generación de consensos Manejo de crisis

Conocimientos transversales

Derechos Humanos

Perspectiva de género

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en los demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Liderazgo Empatía adaptabilidad al cambio autocontrol	- Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión.	-Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común.

Nombre de la competencia:	Planeación organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la calidad del trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Planeación y organización Enfoque a resultados	- Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información. - Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.	- Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. - Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.

Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Toma de decisiones Prudencia	- Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso. - Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.	- Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan. - Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con los demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta.

Nombre de la competen-	Comunicación debatiente persuasiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Escucha y se interesa por los puntos de vista de los demás y hace preguntas constructivas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a los demás, tratando de causar un	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Comunicación Técnicas de presentación Negociación Técnicas de debate Persuasión	- Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo.	- Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización. - Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles.

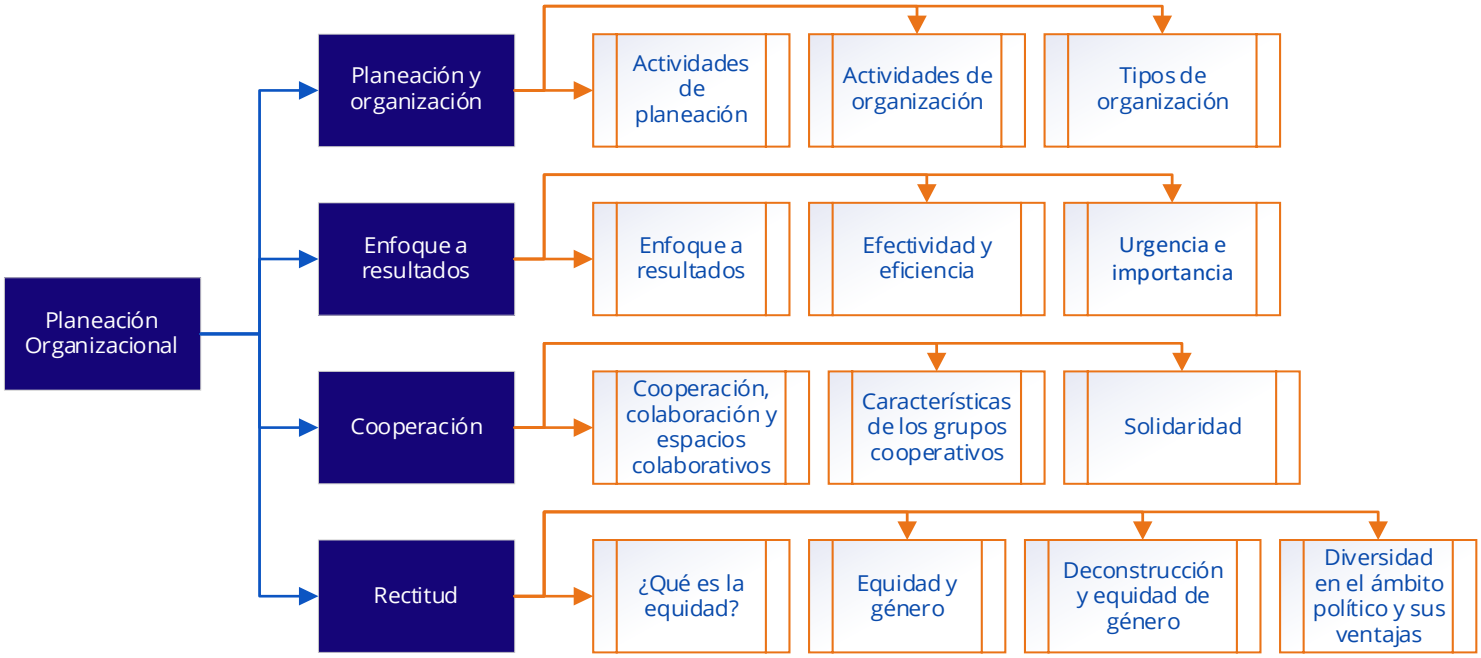
Nombre de la competen-	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Análisis de problemas Resolución de conflictos	- Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad. - Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización.	- Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. - Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

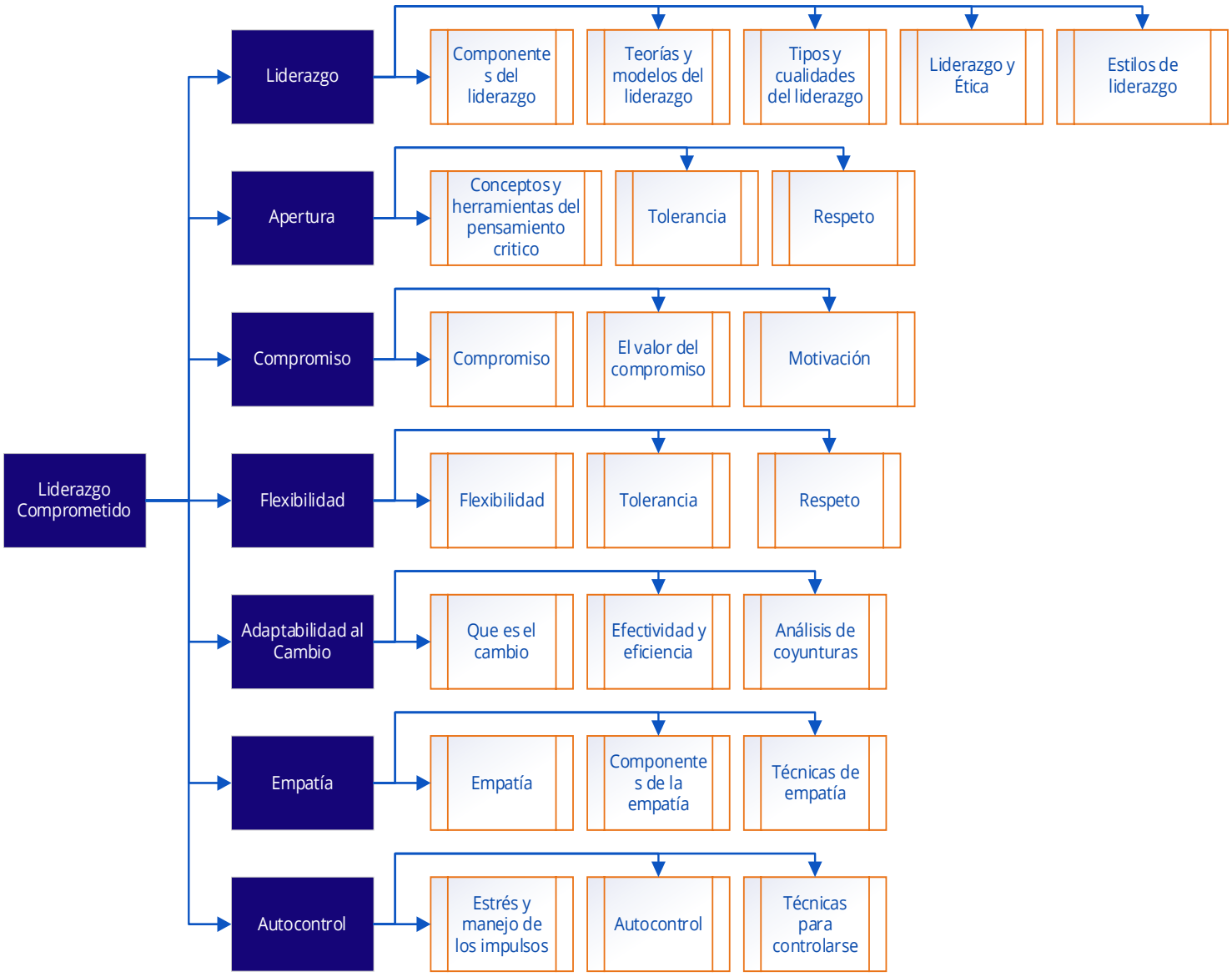
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Pide opinión a sus colaboradores. Valora las ideas y experiencia de los demás; gusta de aprender de los demás, incluyendo a sus colaboradores. Promueve la colaboración intra e interequipos. Valora las contribuciones de los demás, aunque contradigan las suyas.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo persongesal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

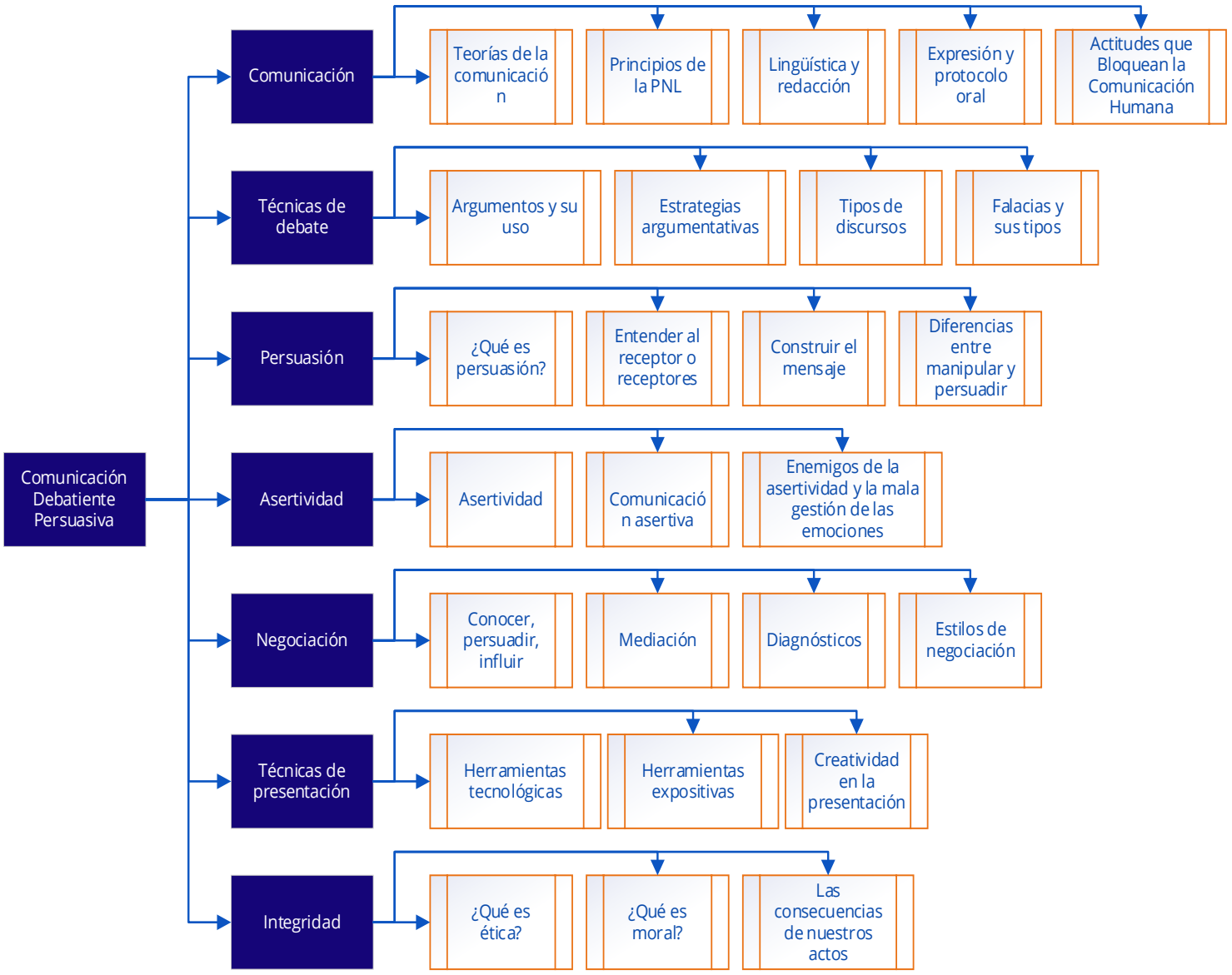
ADN del Cargo

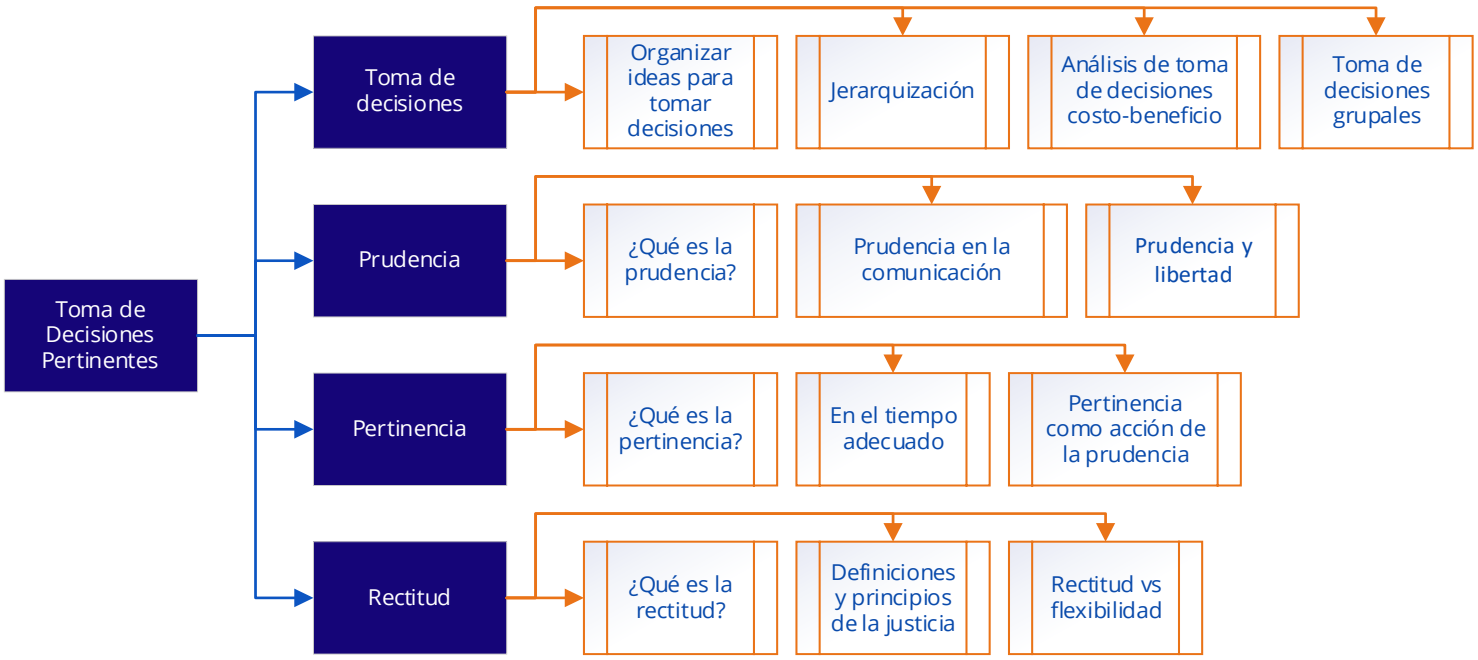


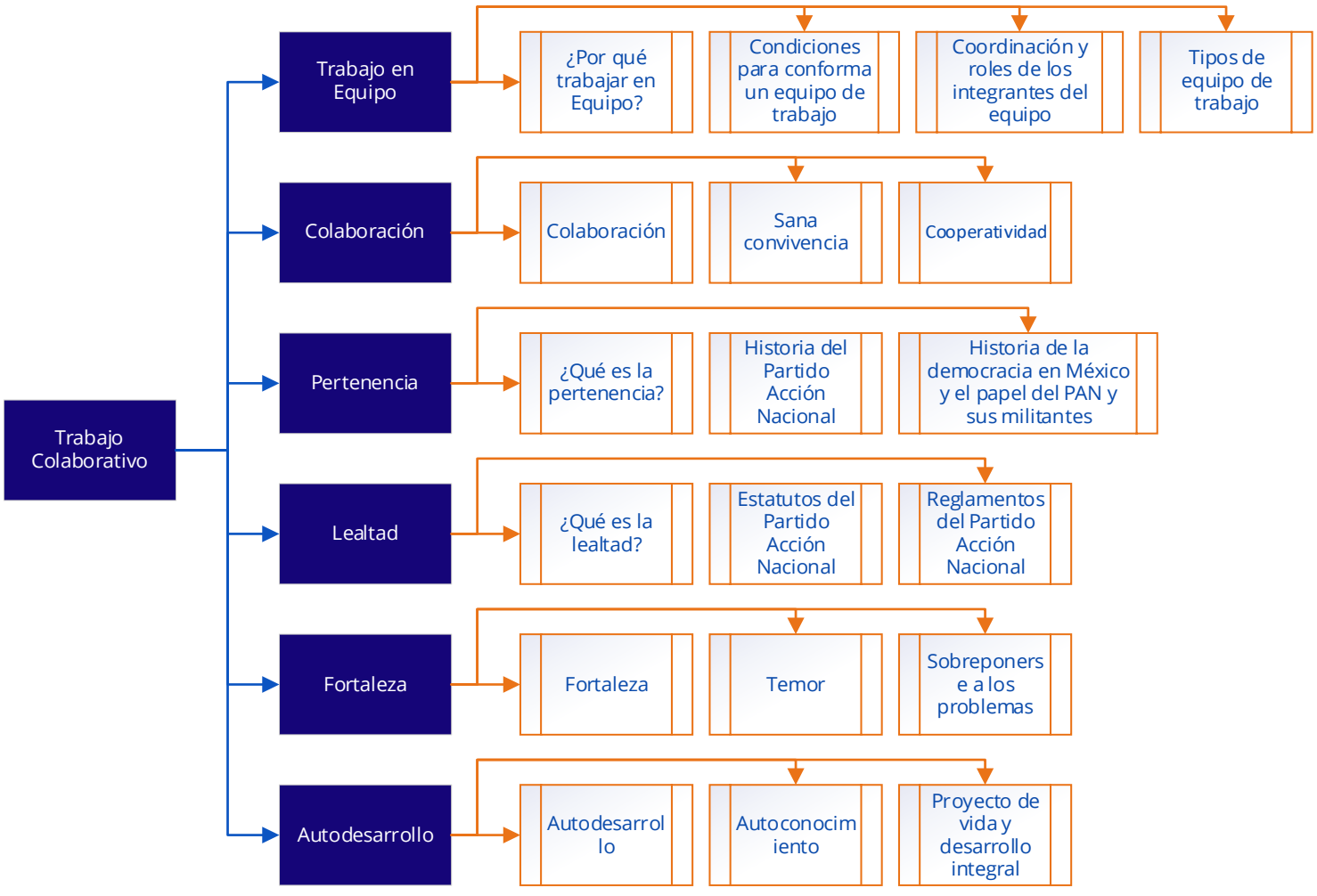
Sendas Programáticas.

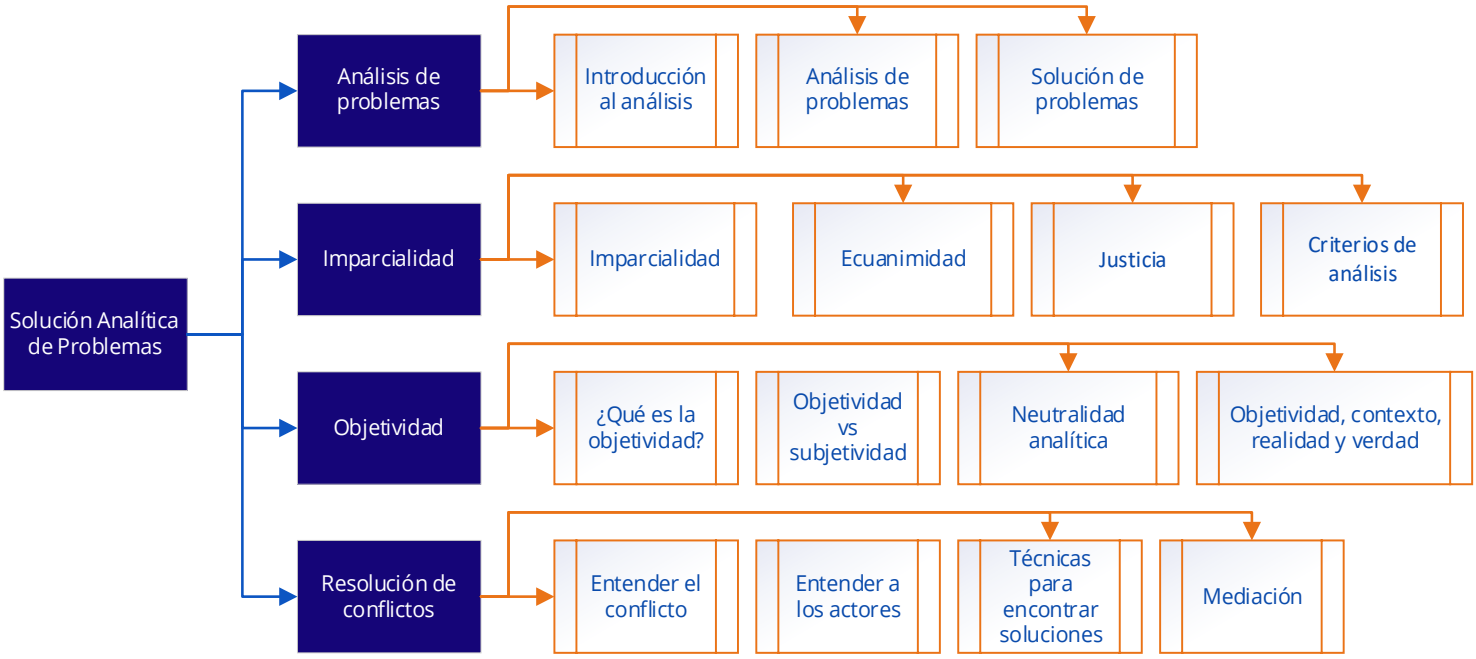



Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Comunicación Debatiente Persuasiva
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Técnicas de debate
Argumentos y su uso
Estrategias argumentativas
Tipos de discursos
Falacias y sus tipos
Persuasión
¿Qué es persuasión?
Entender al receptor o receptores
Construir el mensaje
Diferencias entre manipular y persuadir
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Negociación
Conocer, persuadir, influir
Mediación
Diagnósticos
Estilos de negociación
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las consecuencias de nuestros actos


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o receptores		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Ac-			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

9.7. Presidente Municipal.

Marco Organizacional.

Misión.

Gestionar los recursos federales, estatales y municipales para el mejoramiento del municipio a través de la planeación de políticas públicas, optimización de servicios, planeación de obras de infraestructura y administración de recursos. Dar servicios municipales de calidad y responder a las demandas de la ciudadanía en las materias que estos requieran.

Roles y Actividades.

Gestión.

- Cumplir y hacer cumplir en el municipio las leyes de orden estatal, federal y municipal.
- Gestionar recursos estatales y federales para lo que se disponga en los planes municipales de desarrollo.

Administración.

- Presidir y convocar las sesiones del cabildo.
- Comunicar y ejecutar los acuerdos del cabildo.
- Vigilar la recaudación en todas las ramas de la hacienda municipal.
- Vigilar la correcta administración del patrimonio.
- Promulgar y publicar los reglamentos y disposiciones administrativas del ayuntamiento.
- Suscribir los convenios y contratos del ayuntamiento.
- Autorizar las órdenes de pago a la tesorería municipal.

- Proponer al ayuntamiento al secretario y al tesorero.
- Proponer al ayuntamiento la integración de las comisiones municipales vigilando que cumplan con su función.
- Planear, programar, presupuestar, coordinar y evaluar el desempeño de todas las unidades de la administración pública municipal.
- Visitar los centros de población: rancherías, comunidades, pueblos, barrios y colonias del municipio.
- Otorgar concesiones a particulares o grupos civiles para el mejoramiento de los servicios municipales.

Políticas públicas.

- Formular, ejecutar y evaluar el plan municipal de desarrollo, así como los demás planes municipales.
- Promover la participación de la ciudadanía y de las comunidades en los programas del municipio.

Servicios.

- Tener bajo su mando la policía municipal.
- Vigilar que la prestación de los servicios públicos como el agua, alumbrado, limpia y otros servicios, se esté proporcionando de la mejor manera y que la administración de los mismos sea honrada y eficaz.

Informes.

- En representación del ayuntamiento, rendir el informe anual de sus actividades.

Competencias.

Liderazgo efectivo.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.

Planeación estratégica integral.

Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes.

Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación política efectiva.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para

comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Perfil

Perfil de competencias del Partido Acción Nacional (PAN)	
Generales	
Denominación del cargo:	Presidente/a Municipal
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Gestionar los recursos federales, estatales y municipales para el mejoramiento del municipio a través de la planeación de políticas públicas, optimización de servicios, planeación de obras de infraestructura y administración de recursos. Gestionar servicios municipales de calidad y responder a las demandas de la ciudadanía en las materias que se requiera.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Cumplir y hacer cumplir en el municipio las leyes de orden estatal, federal y municipal. Gestionar recursos estatales y federales para lo que se disponga en los planes municipales de desarrollo. Presidir y convocar las sesiones del cabildo. Comunicar y ejecutar los acuerdos del cabildo. Vigilar la recaudación en todas las ramas de la hacienda municipal. Vigilar la correcta administración del patrimonio. Promulgar y publicar los reglamentos y disposiciones administrativas del ayuntamiento. Suscribir los convenios y contratos del ayuntamiento. Autorizar las órdenes de pago a la tesorería municipal. Proponer al ayuntamiento al/a Secretario/a y al/a tesorero/a. Proponer al ayuntamiento la integración de las comisiones municipales vigilando que cumplan con su función. Planear, programar, presupuestar, coordinar y evaluar el desempeño de todas las unidades de la administración pública municipal. Visitar los centros de población: rancherías, comunidades, pueblos, barrios y colonias del municipio. Otorgar concesiones a particulares o grupos civiles para el mejoramiento de los servicios municipales. Formular, ejecutar y evaluar el plan municipal de desarrollo, así como lo/as demás planes municipales. Promover la participación de la ciudadanía y de las comunidades en los programas del municipio. Tener bajo su mando la policía municipal. Vigilar que la prestación de los servicios públicos como el agua, alumbrado, limpia y otros servicios, se esté proporcionando de la mejor manera y que la administración de los mismos sea honrada y eficaz. En representación del ayuntamiento, rendir el informe anual de sus actividades.

Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley General de Responsabilidades Administrativas Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Ley Agraria Legislación urbana y de ordenamiento territorial, federal, estatal, municipal. Derecho municipal y buen gobierno Leyes federales generales. Parlamento Abierto Conocimientos generales de derecho Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Gestión por resultados Elaboración e interpretación del presupuesto Administración Pública Sistema de pago de cuotas del partido	Gobernanza municipal humanista Humanismo político Principios doctrinarios	Mediación de conflictos Manejo de medios de comunicación Liderazgo Debate Comunicación estratégica Manejo de crisis Oratoria Negociación Formulación y aplicación de políticas públicas Técnicas de vinculación con la ciudadanía Técnicas de vinculación con los Comités Directivos Municipales

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias		
Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	-Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. -Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo persongesal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Pensamiento sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. - Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

Nombre de la competencia:	Gestión del talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

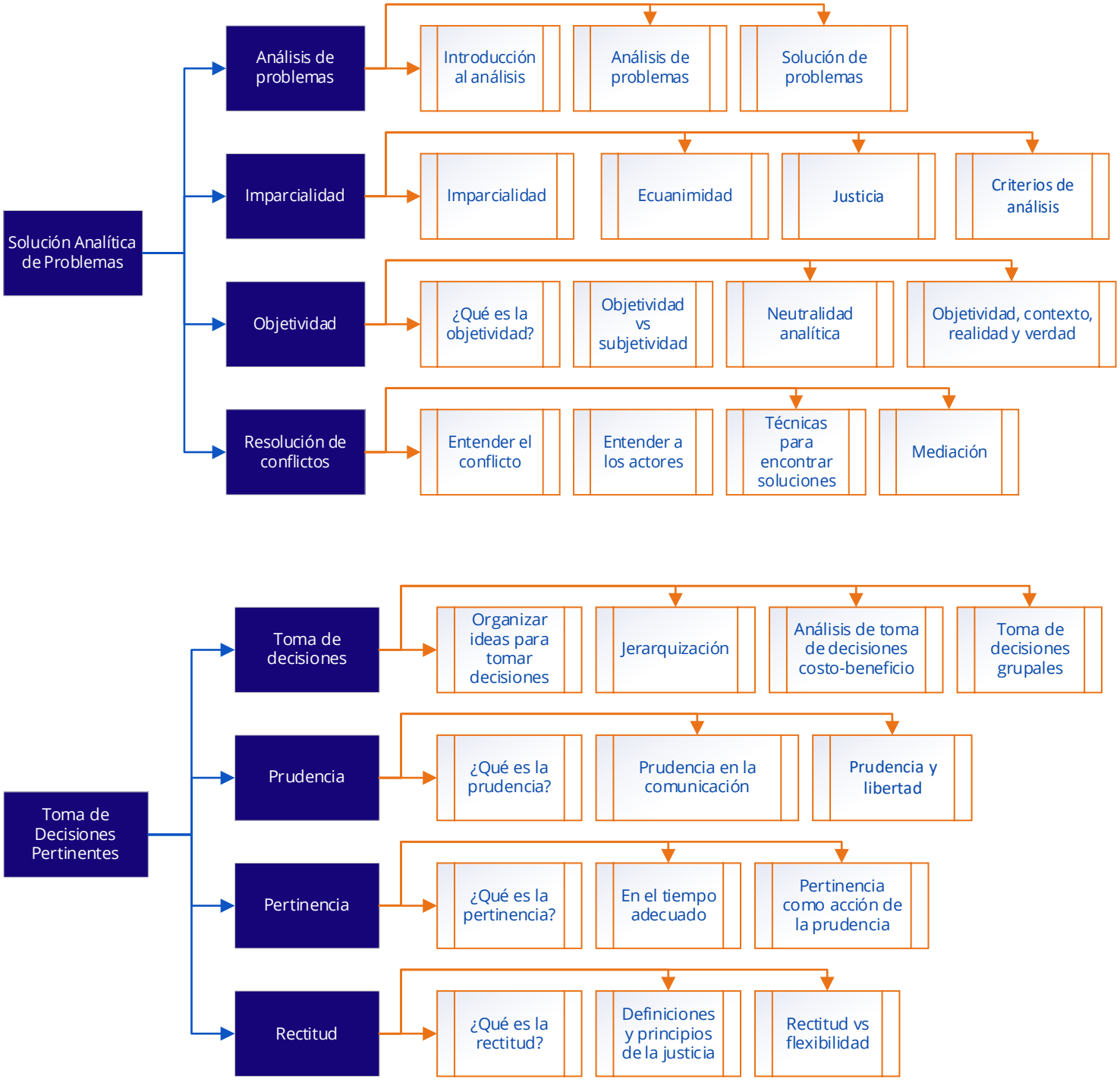
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Se le reconoce por ser un/a comunicador/a confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

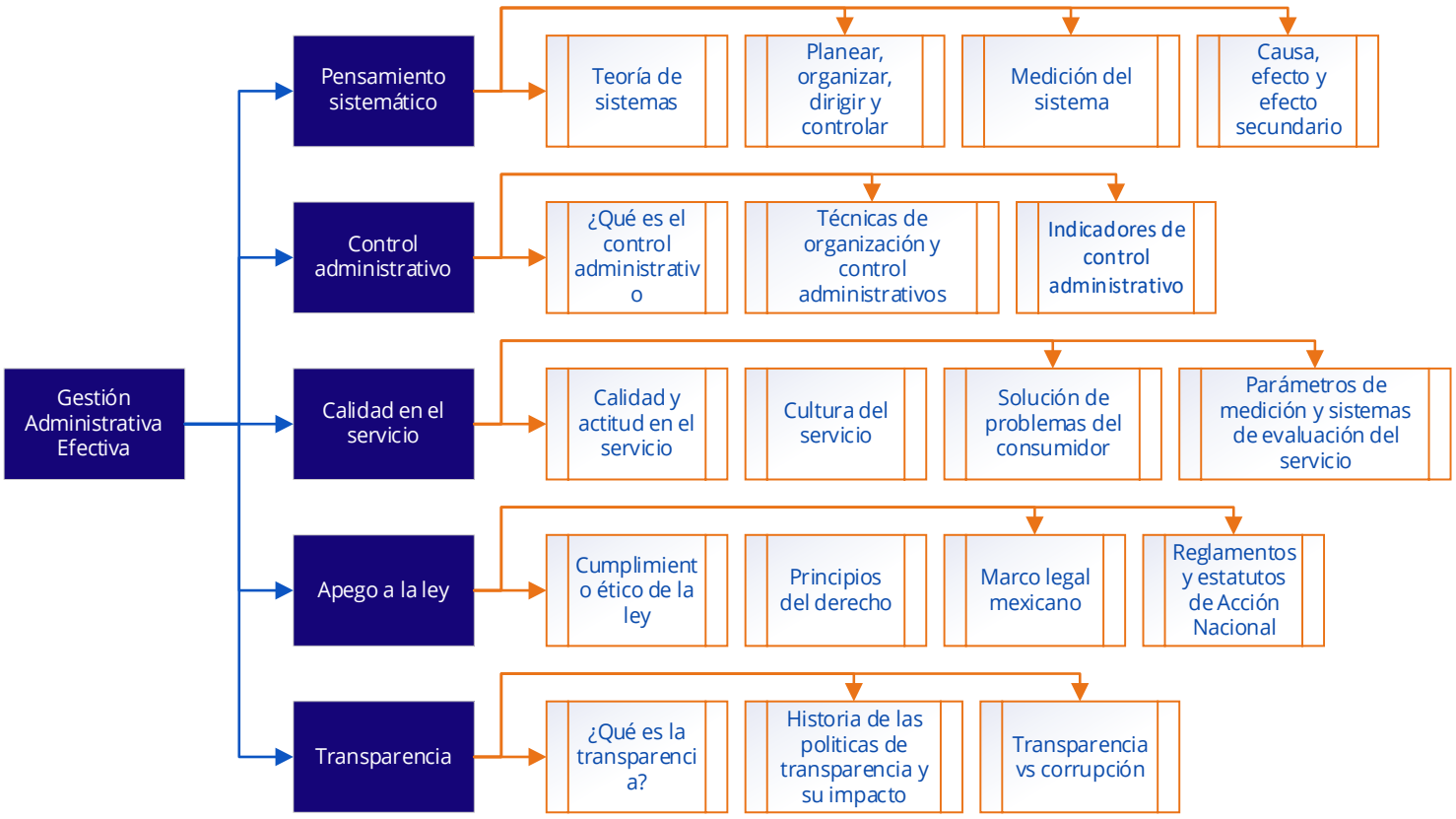
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

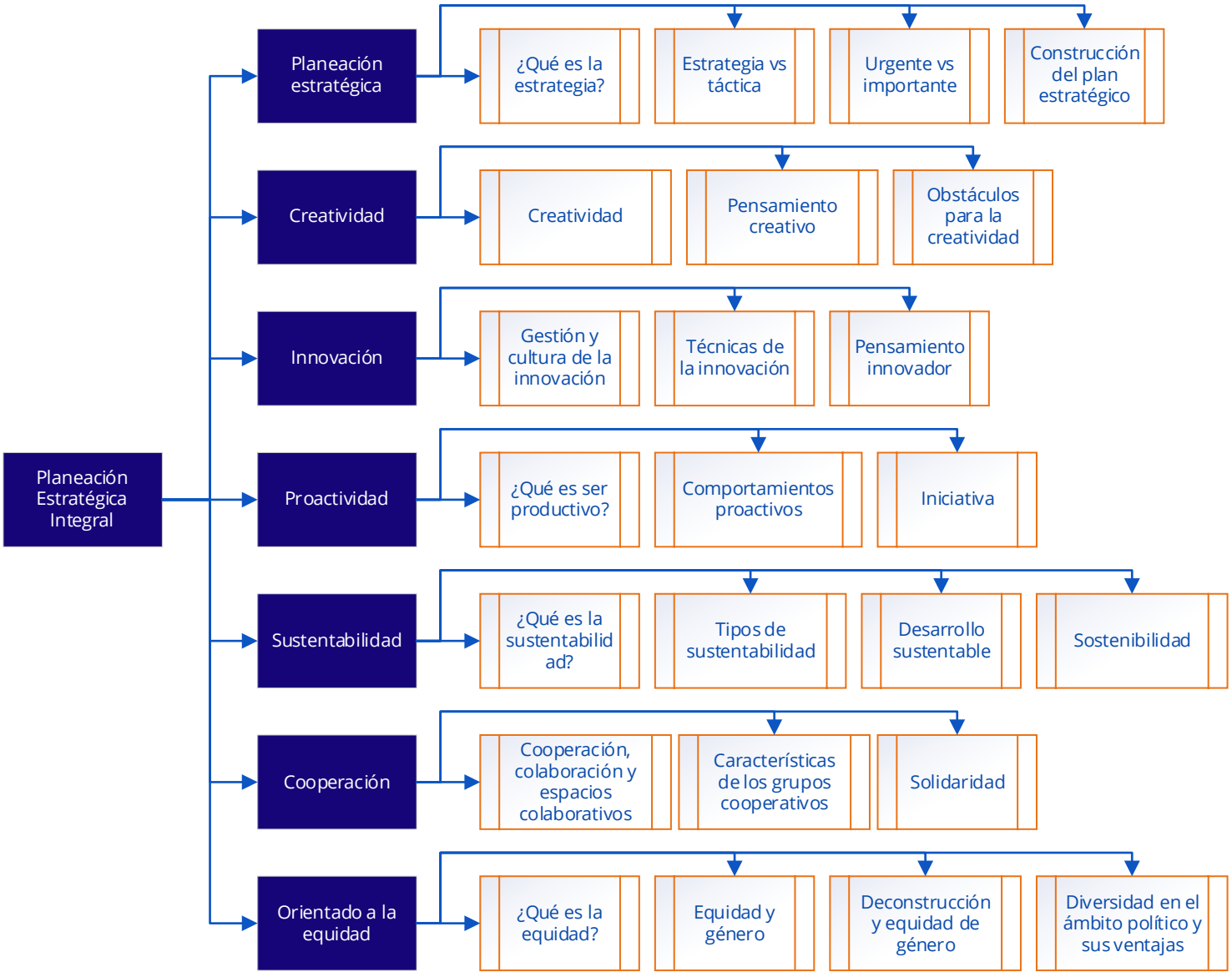
ADN del Cargo

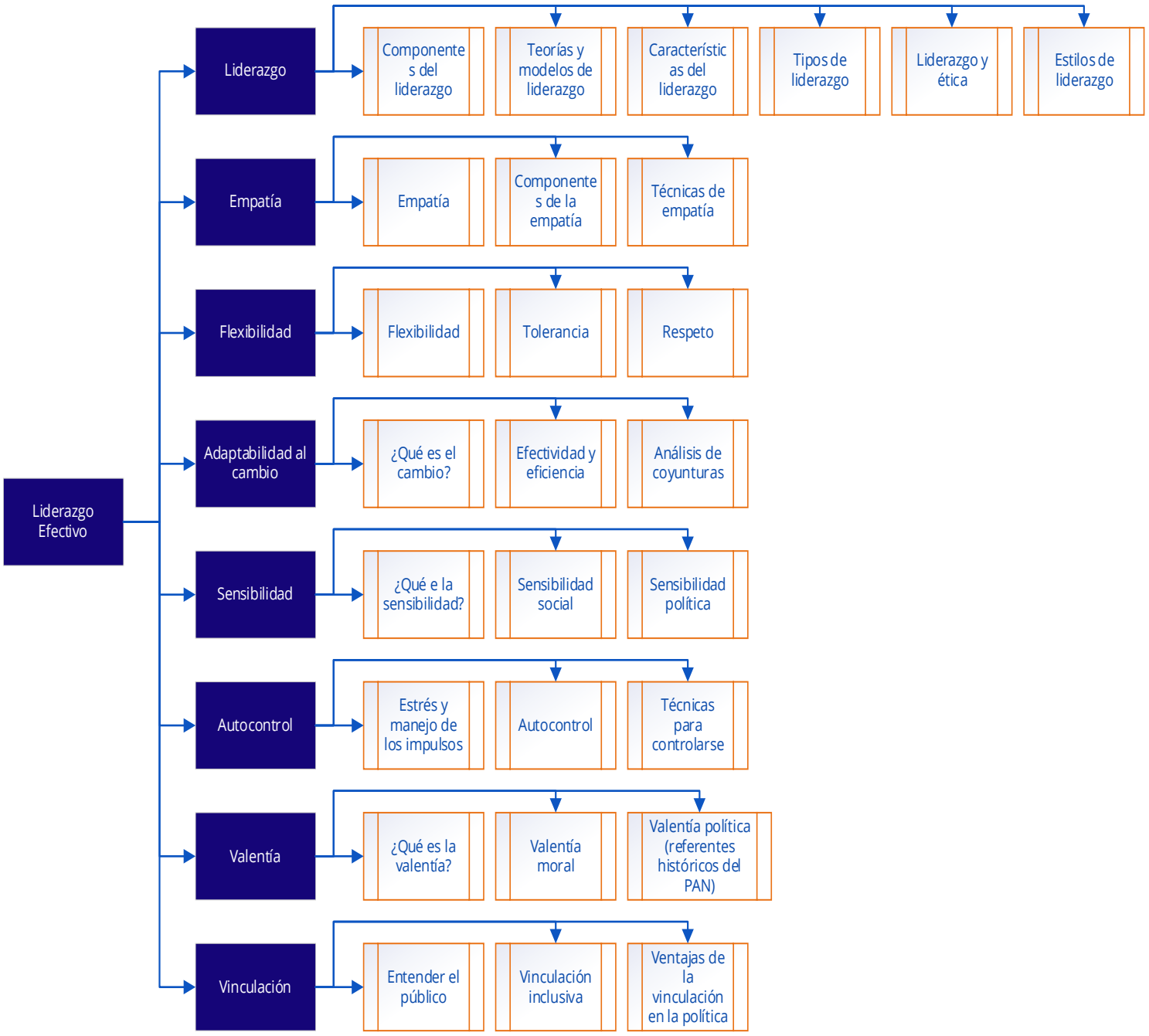


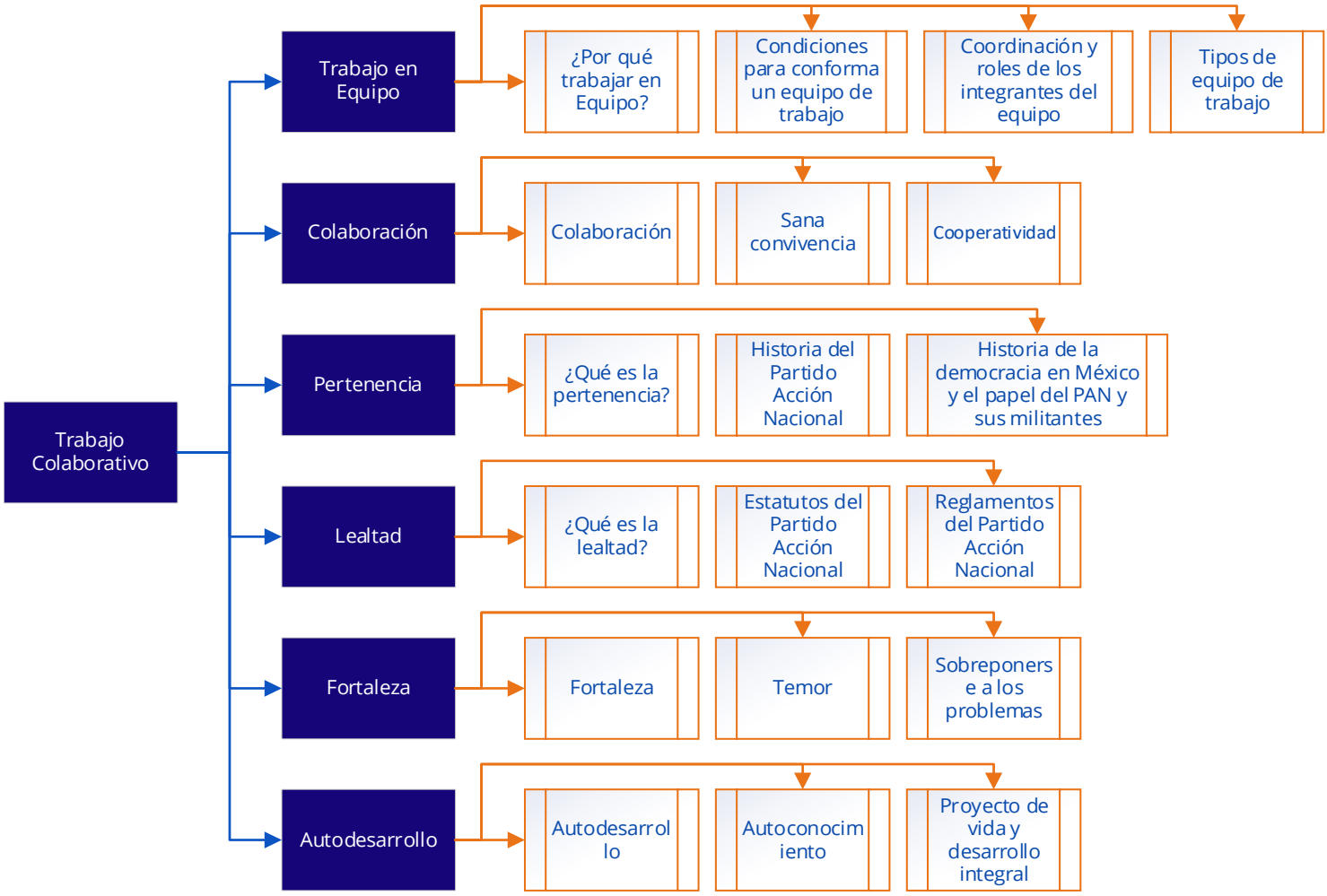
Sendas Programáticas.

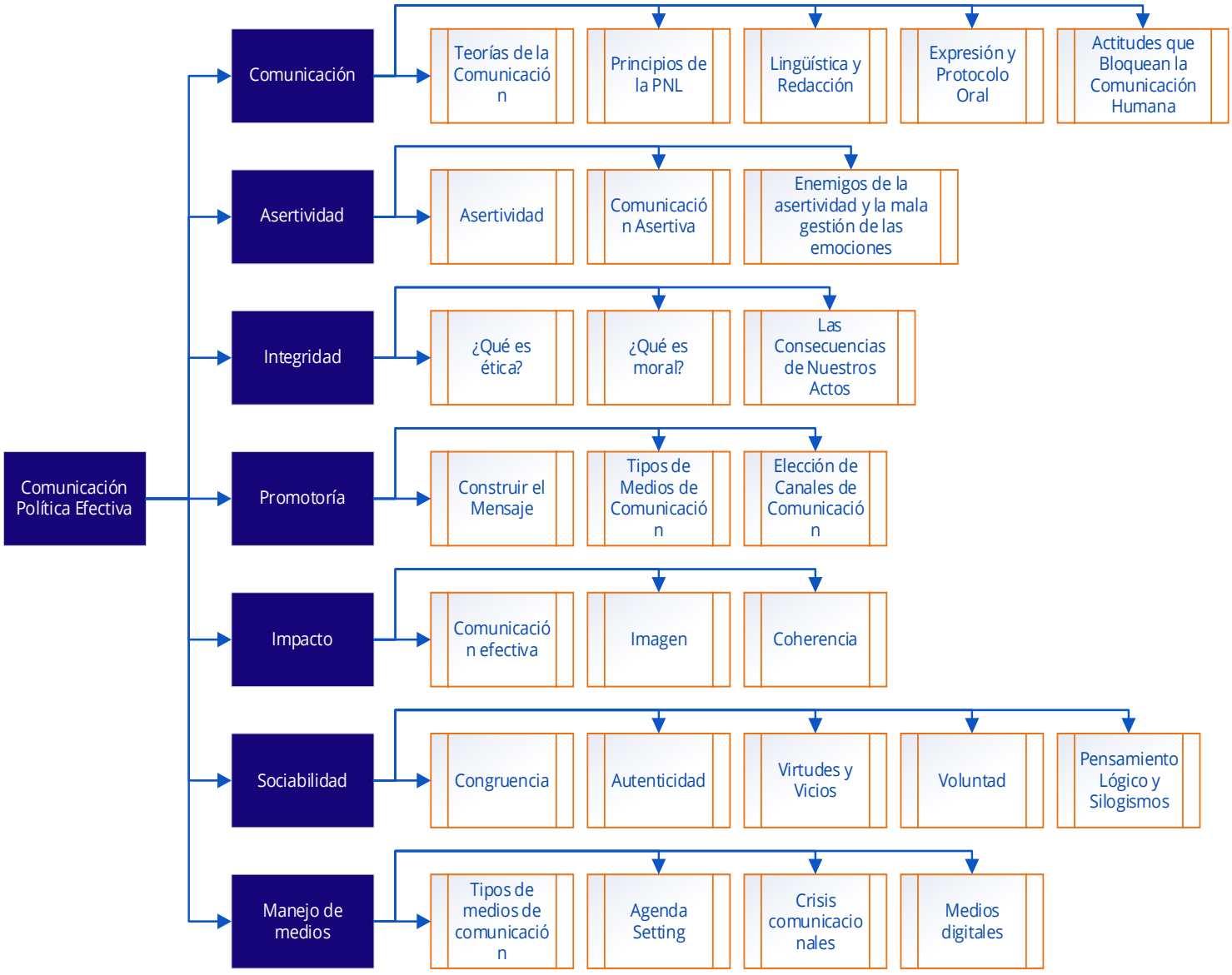


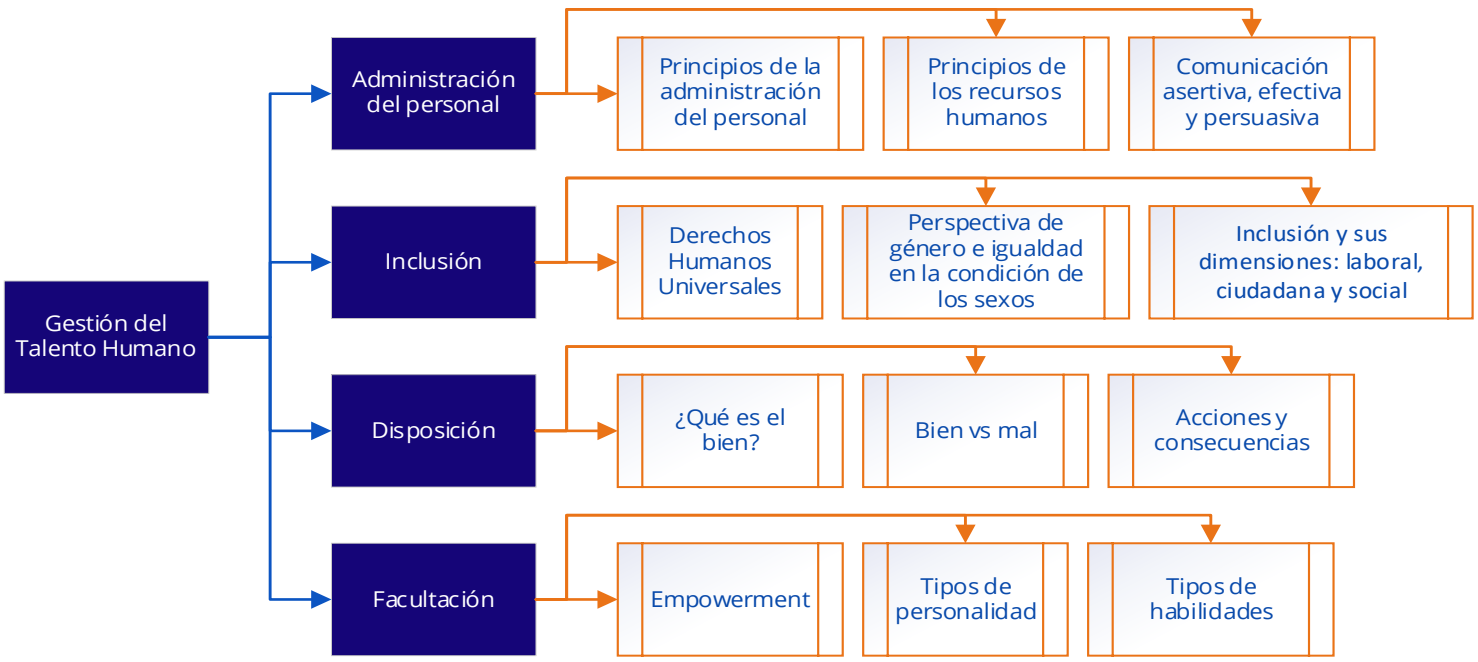

Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las politicas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Ac-			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administra-			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

9.7. Gobernador.

Marco Organizacional.

Misión.

Promover, dirigir y coordinar los esfuerzos de la sociedad para lograr el bien común, mediante el compromiso entre el pueblo y un gobierno honesto, cercano y transparente. generar el desarrollo del estado y promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes en los términos y plazos que establece la constitución de estado, así como expedir los reglamentos que resulten necesarios a fin de proveer en la esfera administrativa, la exacta observancia de las leyes y para el buen despacho de la administración pública, asimismo expedir decretos y acuerdos de carácter administrativo para la eficaz prestación de los servicios públicos y otorgar concesiones a los particulares para este mismo efecto.

Roles y actividades.

Nombramientos y promulgaciones.

- Promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes y ejercer en su caso, la facultad de hacer observaciones a las mismas en los términos y plazos que establece la constitución.
- Nombrar y remover a los servidores públicos cuyos nombramientos o remoción no corresponda, conforme a la ley, a otra autoridad.
- Expedir los reglamentos que resulten necesarios, a fin de proveer en la esfera administrativa, la exacta observancia de las leyes y para el buen despacho de la administración pública.

- Expedir decretos y acuerdos de carácter administrativo para la eficaz prestación de los servicios públicos y otorgar concesiones a los particulares para este mismo efecto, en el ámbito de su competencia, requiriéndose en este último caso, cuando su vigencia trascienda el término del ejercicio para el que fue electo, la autorización del congreso del estado.
- Divulgar la legislación local en el estado.
- Nombrar al titular encargado de la procuración de justicia y removerlo libremente.
- Proponer por ternas al congreso del estado la aprobación de los magistrados que integran el supremo tribunal de justicia del mismo.
- Crear, por decreto gubernativo, organismos descentralizados y constituir empresas de participación estatal, comisiones, patronatos, comités y asignarles las funciones que estime convenientes.
- Representar política y jurídicamente a los municipios para tratar asuntos que deban resolverse fuera del territorio estatal.
- Proponer a la legislatura del estado las ternas correspondientes para designación de ayuntamientos provisionales, consejos municipales y miembros de los cuerpos edilicios.
- Otorgar patentes de notario.

Informes.

- Rendir por escrito al congreso, un informe anual del estado que guarda la administración pública, mismo que podrá enviar o presentarlo personalmente.
- Pedir y dar informes al congreso sobre cualquier ramo de la administración, y a los tribunales del poder judicial, sobre el de justicia.

- Acordar que los funcionarios del poder ejecutivo comparezcan ante el congreso, en los casos en que éste así lo solicite, cuando se discuta o estudie un asunto relativo a sus funciones.

Solicitudes.

- Solicitar al instituto electoral del estado someta a plebiscito, en los términos que disponga la ley, propuestas de actos o decisiones de su gobierno, considerados como trascendentales para el orden público o el interés social del estado.
- Solicitar ante el instituto electoral, que se sometan a proceso de referéndum, las leyes que expida el congreso consideradas particularmente trascendentes para el orden público o el interés social del estado, en los términos que establezca la ley de la materia.

Desarrollo.

- Organizar y conducir la planeación del desarrollo del estado y establecer los medios para la consulta ciudadana y la participación social.
- Cuidar de la recaudación, aplicación e inversión de los caudales del estado, con arreglo a las leyes.
- Ser el conducto para cubrir para los municipios las participaciones federales que les correspondan conforme a las bases, montos y plazos que fije la legislatura.

Orden público.

- Vigilar la conservación del orden público, disponiendo al efecto de las fuerzas armadas del estado, pudiendo, con autorización del congreso, celebrar convenios para descentralizar la organización y supervisión de las funciones de seguridad pública, con participación de los municipios y colaboración de los particulares, en su caso.

- Dar órdenes a la policía preventiva municipal en aquellos casos que bajo su responsabilidad juzgue como de fuerza mayor o alteración grave del orden público.
- Mandar que se instruye y discipline la Guardia Nacional conforme al reglamento que expida el Congreso de la Unión, y a las prevenciones que determine el congreso del estado.

Convenios.

- Celebrar convenios con el gobierno federal y de los estados, para que los reos sentenciados por delitos del orden común, puedan cumplir las sanciones privativas de libertad en establecimientos ubicados fuera de la entidad.
- Celebrar convenios con la federación, con los municipios y con particulares, respecto de la prestación de servicios públicos, cuando el desarrollo económico y social lo haga necesario.
- Celebrar convenios sobre límites con los estados vecinos, con el requisito de someterlos a aprobación del congreso del estado y en su caso a la ratificación del Congreso de la Unión.

Gestión.

- Ejercer en forma concurrente con la federación y los municipios, las atribuciones en materia de preservación y restauración del equilibrio ecológico y protección del ambiente, protección civil, ordenamiento territorial de los asentamientos humanos y desarrollo urbano, conforme a la distribución de competencias y disposiciones de las leyes federales y estatales.

- Delegar facultades específicas en el ámbito administrativo, cuando no exista disposición en contrario para ello, a las secretarías, dependencias, organismos y entidades que se constituyan para auxiliarlo en el desempeño de sus atribuciones.
- Representar al estado, con las facultades que determine la ley o el congreso.
- Hacer la propuesta de delimitación de las regiones metropolitanas que se encuentren ubicadas dentro del territorio del estado, a partir de la declaratoria de áreas metropolitanas que haga el congreso.
- Presentar cada año al congreso, los proyectos de presupuestos de ingresos y egresos del estado, para el ejercicio fiscal siguiente.
- Decretar la expropiación por causa de utilidad pública, en la forma que determinen las leyes.
- Facilitar al poder judicial el auxilio que necesite para el ejercicio de sus funciones y hacer que se cumplan las sentencias de los tribunales.
- Conceder, conforme a las leyes, indulto, reducción o conmutación de pena.
- Guardar y hacer guardar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del estado y las leyes que de ellas emanen.
- Objetar, por una sola vez, en el improrrogable término de diez días hábiles, las leyes y decretos aprobados por la legislatura.
- Cumplir con las previsiones constitucionales relativas al ministerio público.
- Actuar como árbitro en los conflictos que se susciten entre los municipios y miembros del ayuntamiento.

Competencias.

Liderazgo efectivo.

Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su contacto con el entorno y su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo a sus cuestionamientos con valentía.

Planeación estratégica integral.

Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la Institución, con enfoques

creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo en su aplicación.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes.

Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación política efectiva.

Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución.

Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.

Solución analítica de problemas.

Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Perfil.

Gobernador	
Generales	
Denominación del cargo:	Gobernador/a
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Promover, dirigir y coordinar los esfuerzos de la sociedad para lograr el bien común, mediante el compromiso entre la ciudadanía y un gobierno honesto, cercano y transparente. Generar el desarrollo del estado y promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes en los términos y plazos que establece la constitución de estado, así como expedir los reglamentos que resulten necesarios a fin de proveer en la esfera administrativa, la exacta observancia de las leyes y para el buen despacho de la administración pública, asimismo expedir decretos y acuerdos de carácter administrativo para la eficaz prestación de los servicios públicos y otorgar concesiones a los particulares para este mismo efecto.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes y ejercer en su caso, la facultad de hacer observaciones a las mismas en los términos y plazos que establece la constitución. Nombrar y remover a los servidores públicos cuyos nombramientos o remoción no corresponda, conforme a la ley, a otra autoridad. Expedir los reglamentos que resulten necesarios, a fin de proveer en la esfera administrativa, la exacta observancia de las leyes y para el buen despacho de la administración pública. Expedir decretos y acuerdos de carácter administrativo para la eficaz prestación de los servicios públicos y otorgar concesiones a los particulares para este mismo efecto, en el ámbito de su competencia, requiriéndose en este último caso, cuando su vigencia trascienda el término del ejercicio para el que fue electo, la autorización del congreso del estado. Divulgar la legislación local en el estado. Nombrar a la persona titular encargada de la procuración de justicia y removerlo/a libremente. Proponer por ternas al congreso del estado la aprobación de los/as magistrado/as que integran el supremo tribunal de justicia del mismo. Crear, por decreto gubernativo, organismos descentralizados y constituir empresas de participación estatal, comisiones, patronatos, comités y asignarles las funciones que estime convenientes. Representar política y jurídicamente a los municipios para tratar asuntos que deban resolverse fuera del territorio estatal. Proponer a la legislatura del estado las ternas correspondientes para designación de ayuntamientos provisionales, consejos municipales y miembros de los cuerpos edilicios. Otorgar patentes de notario. Rendir por escrito al congreso, un informe anual del estado que guarda la administración pública, mismo que podrá enviar o presentarlo personalmente. Pedir y dar informes al congreso sobre cualquier ramo de la administración, y a los tribunales del poder judicial, sobre el de justicia. Acordar que los funcionarios del poder ejecutivo comparezcan ante el congreso, en los casos en que éste así lo solicite, cuando se discuta o estudie un asunto relativo a sus funciones. Solicitar al instituto electoral del estado someta a plebiscito, en los términos que disponga la ley, propuestas de actos o decisiones de su gobierno, considerados como trascendentales para el orden público o el interés social del estado. Solicitar ante el instituto electoral, que se sometan a proceso de referéndum, las leyes que expida el congreso consideradas particularmente trascendentes para el orden público o el interés social del estado, en los términos que establezca la ley de la materia. Organizar y conducir la planeación del desarrollo del estado y establecer los medios para la consulta ciudadana y la participación social. Cuidar de la recaudación, aplicación e inversión de los caudales del estado, con arreglo a las leyes. Ser el conducto para cubrir para los municipios las participaciones federales que les correspondan conforme a las bases, montos y plazos que fije la legislatura. Vigilar la conservación del orden público, disponiendo al efecto de las fuerzas armadas del estado, pudiendo, con autorización del congreso, celebrar convenios para descentralizar la organización y supervisión de las funciones de seguridad pública, con participación de los municipios y colaboración de los particulares, en su caso. Dar órdenes a la policía preventiva municipal en aquellos casos que bajo su responsabilidad juzgue como de fuerza mayor o alteración grave del orden público. Mandar que se instruye y discipline la Guardia Nacional conforme al reglamento que expida el Congreso de la Unión, y a las prevenciones que determine el congreso del estado. Celebrar convenios con el gobierno federal y de los estados, para que lo/as reo/as sentenciado/as por delitos del orden común, puedan cumplir las sanciones privativas de libertad en establecimientos ubicados fuera de la entidad. Celebrar convenios con la federación, con los municipios y con particulares, respecto de la prestación de servicios públicos, cuando el desarrollo económico y social lo haga necesario. Celebrar convenios sobre límites con los estados vecinos, con el requisito de someterlos a aprobación del congreso del estado y en su caso a la ratificación del Congreso de la Unión. Ejercer en forma concurrente con la federación y los municipios, las atribuciones en materia de preservación y restauración del equilibrio ecológico y protección del ambiente, protección civil, ordenamiento territorial de los asentamientos humanos y desarrollo urbano, conforme a la distribución de competencias y disposiciones de las leyes federales y estatales. Delegar facultades específicas en el ámbito administrativo, cuando no exista disposición en contrario para ello, a las secretarías, dependencias, organismos y entidades que se constituyan para auxiliarlo en el desempeño de sus atribuciones. Representar al estado, con las facultades que determine la ley o el congreso. Hacer la propuesta de delimitación de las regiones metropolitanas que se encuentren ubicadas dentro del territorio del estado, a partir de la declaratoria de áreas metropolitanas que haga el congreso. Presentar cada año al congreso, los proyectos de presupuestos de ingresos y egresos del estado, para el ejercicio fiscal siguiente. Decretar la expropiación por causa de utilidad pública, en la forma que determinen las leyes. Facilitar al poder judicial el auxilio que necesite para el ejercicio de sus funciones y hacer que se cumplan las sentencias de los tribunales. Conceder, conforme a las leyes, indulto, reducción o conmutación de pena. Guardar y hacer guardar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del estado y las leyes que de ellas emanen. Objetar, por una sola vez, en el improrrogable término de diez días hábiles, las leyes y decretos aprobados por la legislatura. Cumplir con las previsiones constitucionales relativas al ministerio público. Actuar como árbitro en los conflictos que se susciten entre los municipios y miembros del ayuntamiento.

Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley Orgánica de la Administración Pública Federal Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Procesos de innovación Administración Pública Contabilidad	Plataforma político-electoral del PAN Vinculación partido-gobierno Humanismo político	Habilidades ejecutivas/ gerenciales Operación política Manejo de medios de comunicación Toma de decisiones Negociador Técnicas de vinculación con los Comités Directivos Municipales

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su contacto con el entorno y su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo a sus cuestionamientos con valentía.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	-Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. -Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la Institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo/a en su aplicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Pensamiento sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. - Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

Nombre de la competencia:	Gestión del talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

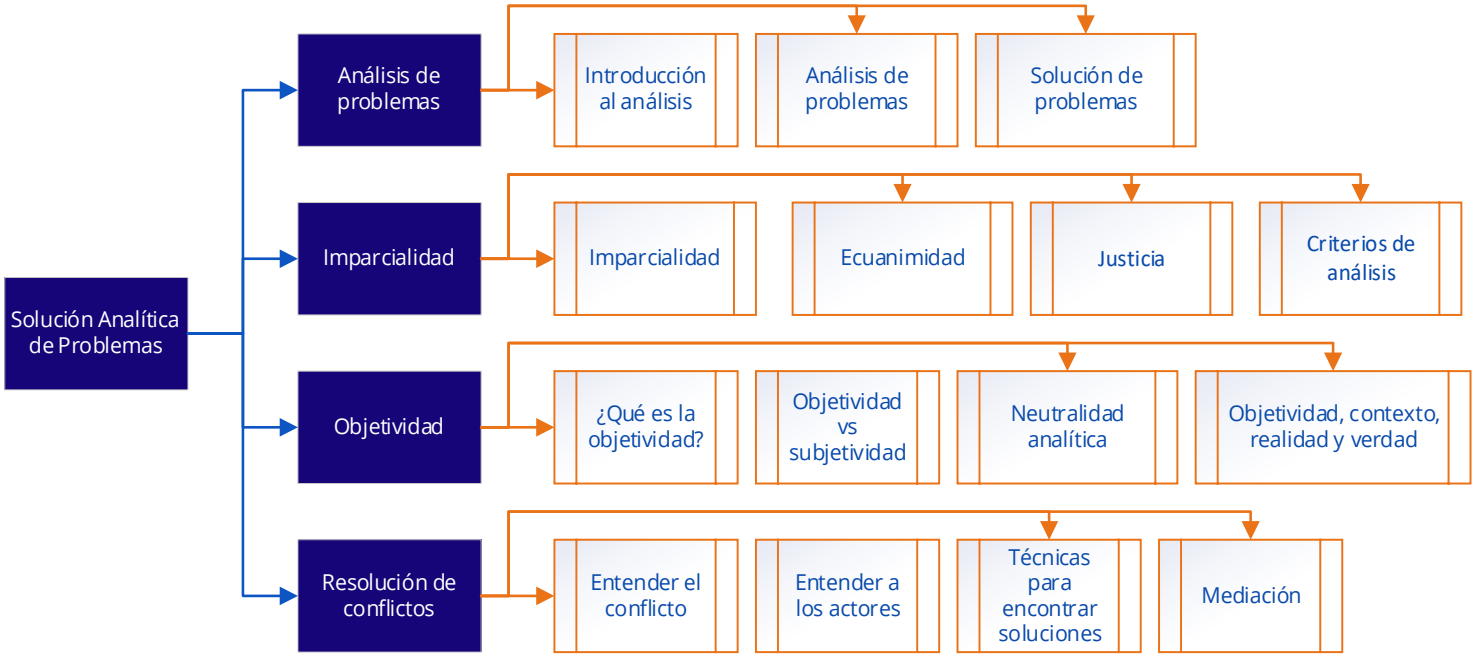
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en lo/as demás.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

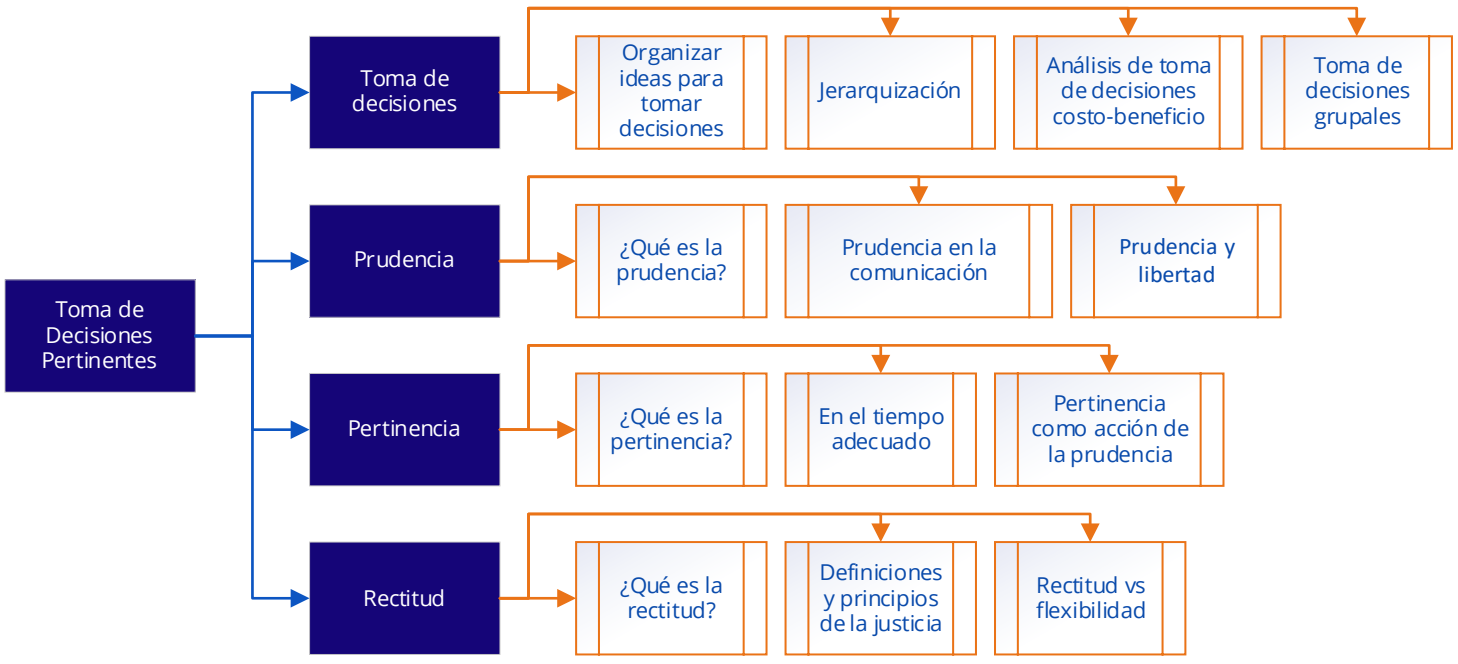
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

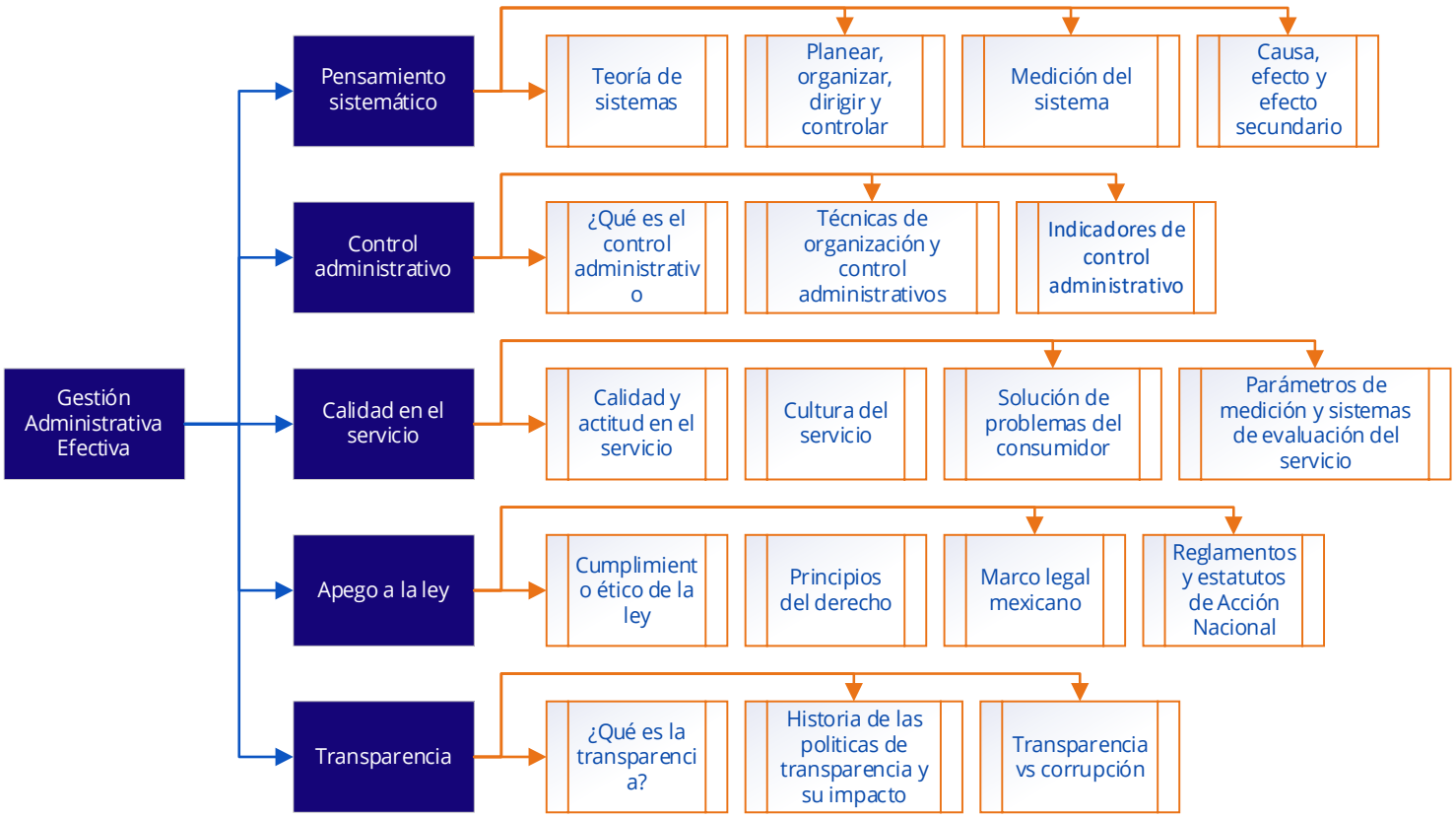
ADN del Cargo

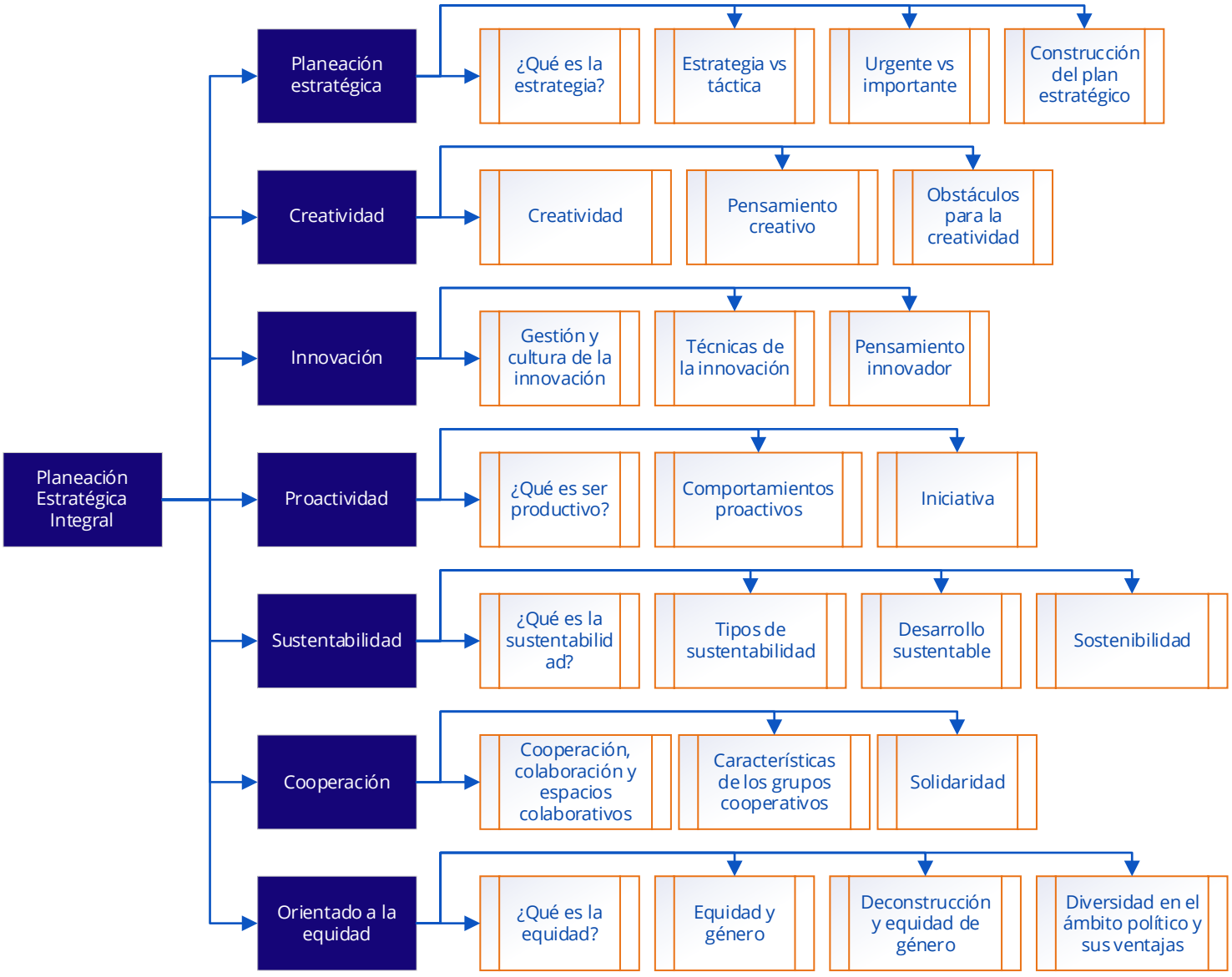


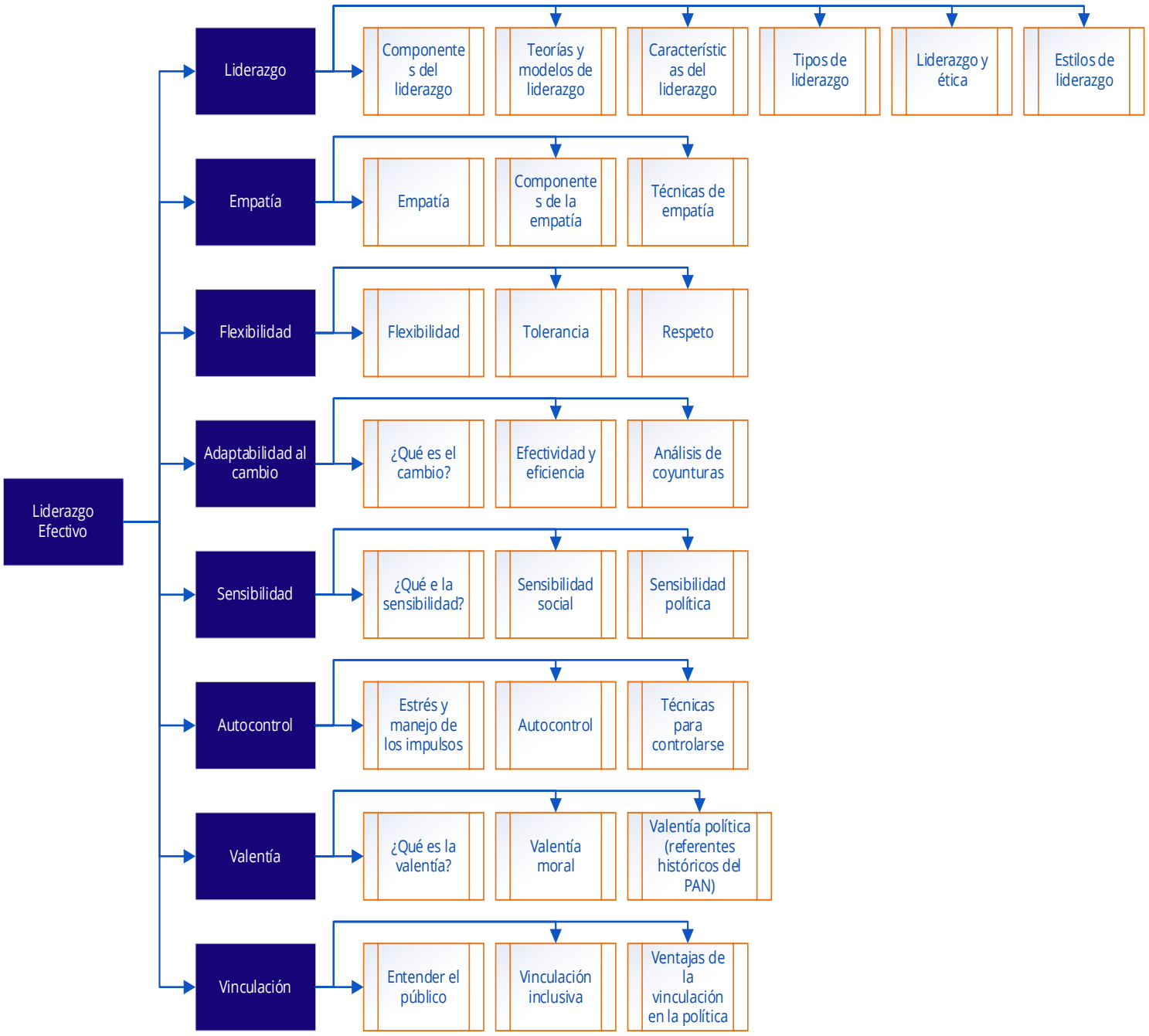
Sendas Programáticas.

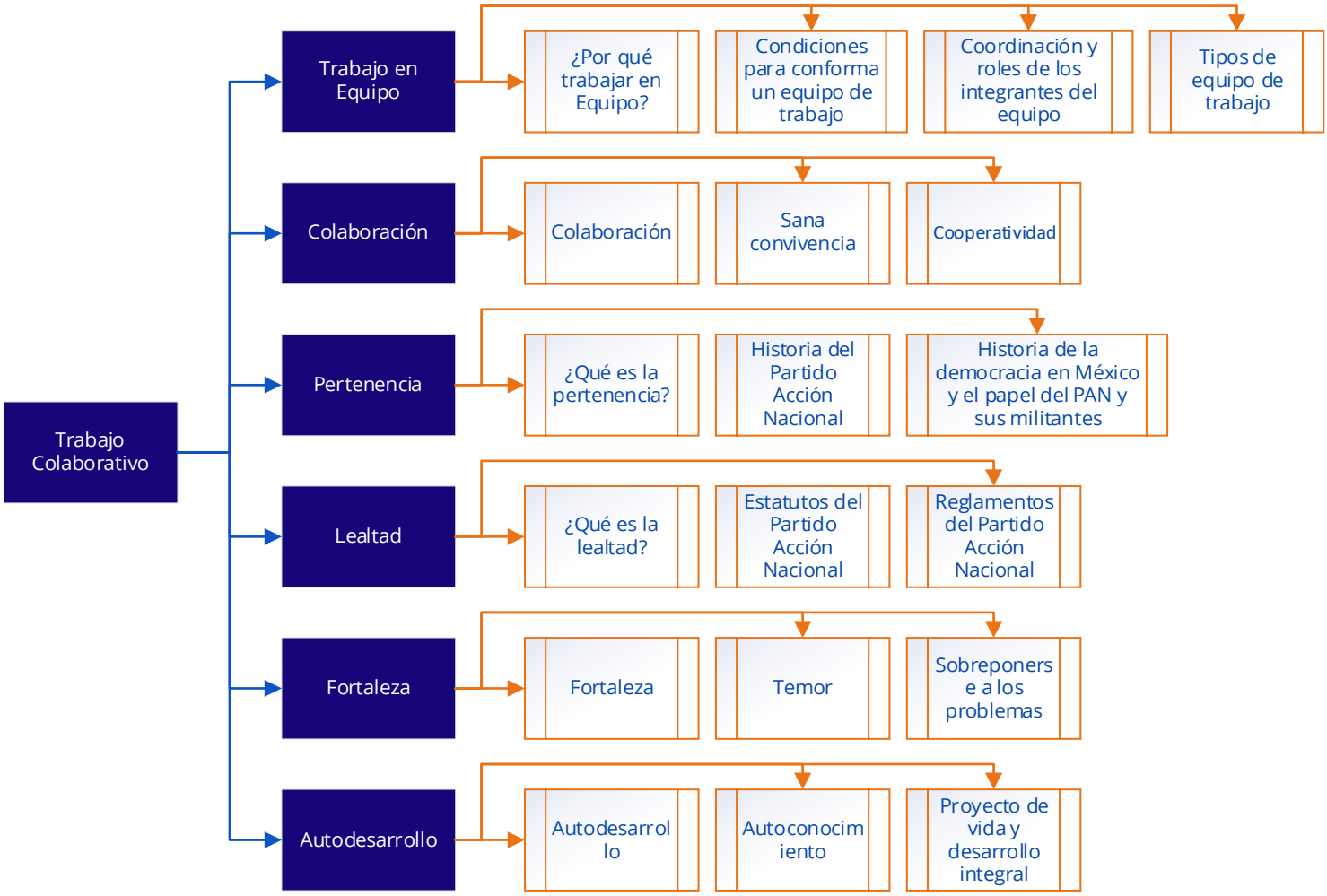


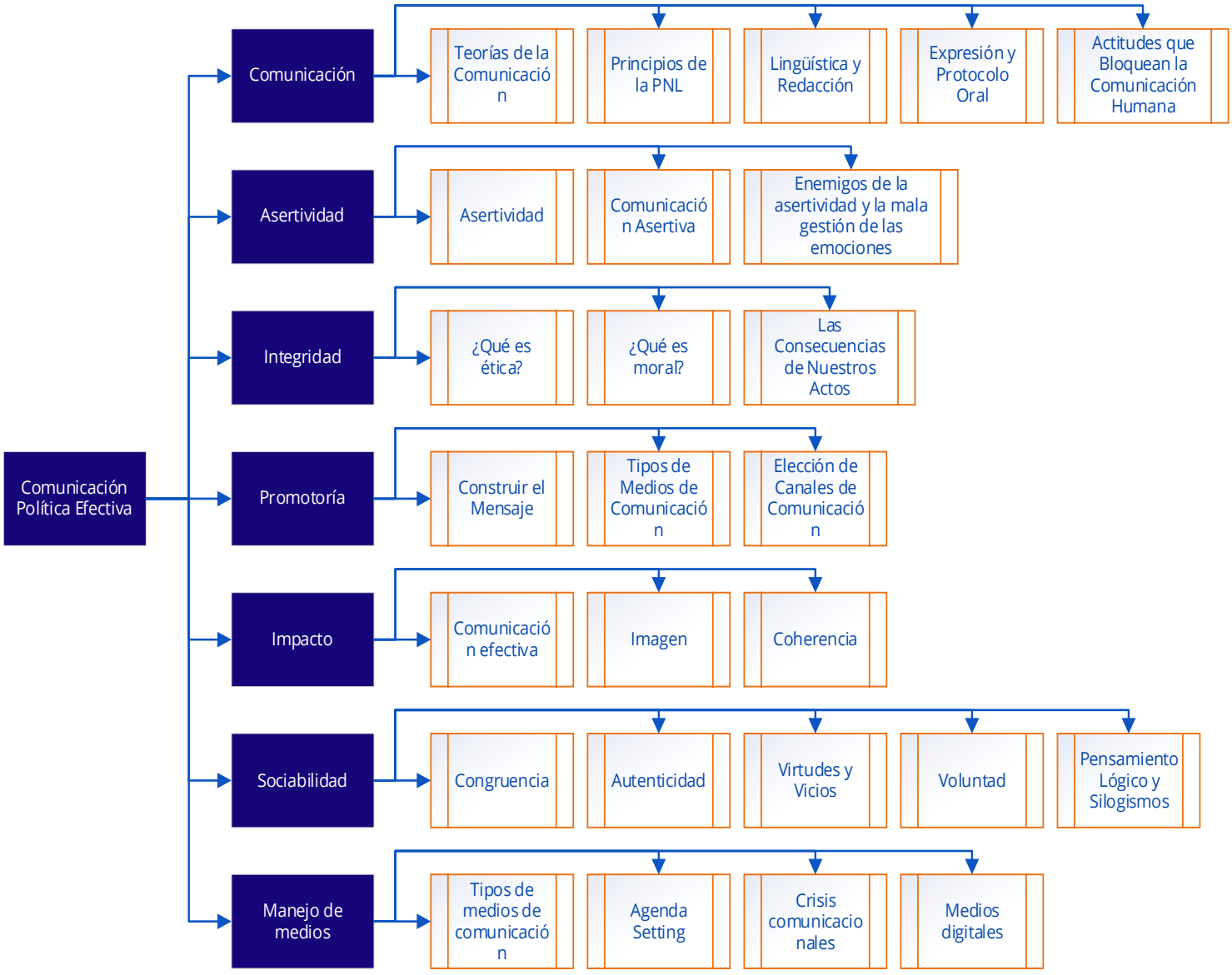


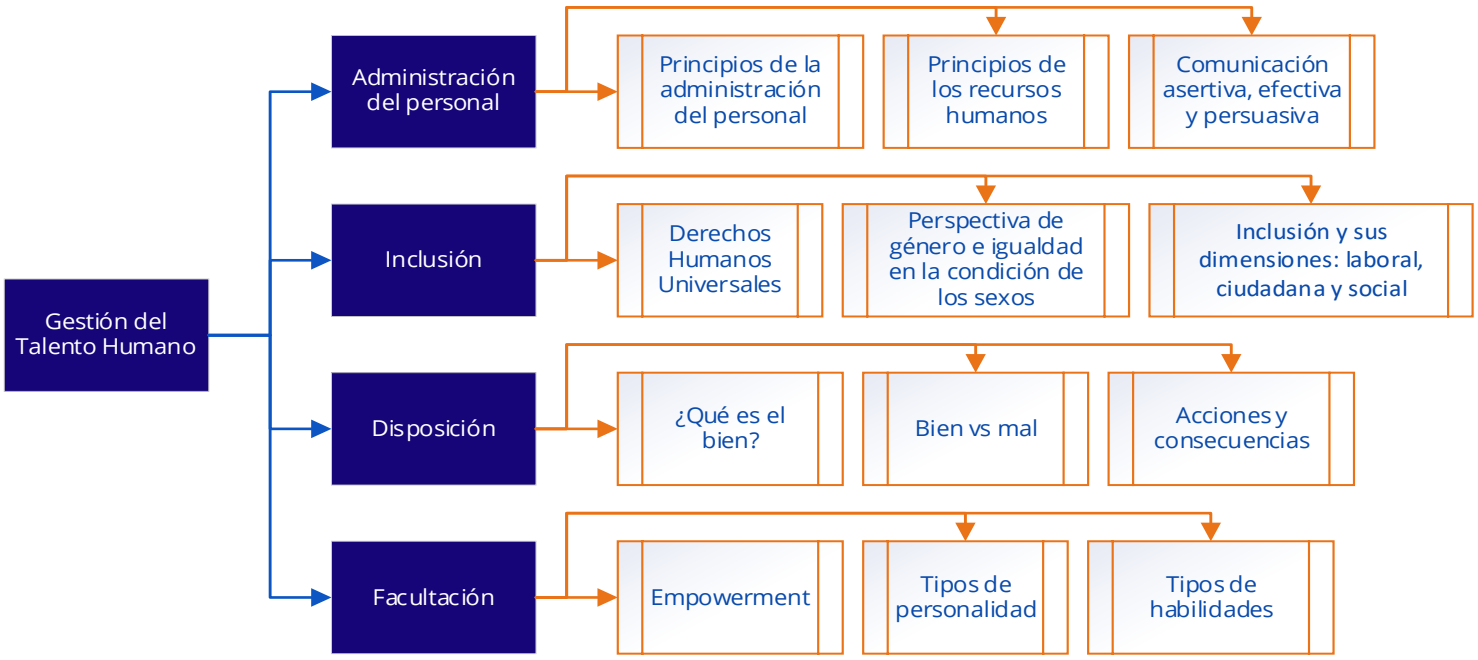

Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las politicas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Ac-			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administra-			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

9.8. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

Marco Organizacional.

Misión.

Propiciar el desarrollo del país a través de la promulgación y proposición de leyes, desarrollar políticas públicas y gestionar los recursos para procurar la paz nacional, soberanía, la seguridad y el desarrollo de la nación por medio de hombres y mujeres de bien, que comprometidos con el estado crearán un mejor país.

Roles y actividades.

Promulgación y proposición de leyes.

- Promoverá y ejecutará las leyes que expide el Congreso de Unión apoyándose en las distintas esferas administrativas para su estricto seguimiento.
- Agrupar las leyes por sectores definidos considerando su objeto en las entidades con relación en la esfera de competencia que esas leyes y otras atribuyan a las secretarías del estado.
- Publicar el reglamento interior de la Secretaría de Seguridad Pública y realizar las adecuaciones pertinentes a los reglamentos interiores de las secretarías

Gobernanza.

- Reunir directamente o a través del secretario de gobernación a los secretarios que por su competencia tengan que evaluar asuntos estratégicos y de importancia sobre la política del gobierno federal.
- Dictar las normas al interior de las secretarías del estado así como las atribuciones de sus unidades administrativas, además de cómo sus titulares podrán ser suplidos en sus ausencias.

- Integrar comisiones intersecretariales, para el despacho de asuntos en que deban intervenir varias secretarías de estado. Las entidades de la administración pública paraestatal podrán integrarse a dichas comisiones, cuando se trate de asuntos relacionados con su objeto. Presidir las comisiones las cuales podrán ser transitorias y permanentes.
- Acordar convenios de coordinación de acciones con los gobiernos estatales y municipales.
- Resolverá sobre la competencia de alguna secretaría de estado en algún asunto determinado en caso de duda sobre su función.
- Aprobar el programa del gasto público y proyecto de egresos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Resolver y acordar asuntos en materia agraria.
- Concluir adecuaciones presupuestarias y traspasos de personas, recursos materiales y financieros, así como activos patrimoniales.

Nombramientos.

- Nombrar y cambiar según su criterio: secretarios, agentes diplomáticos, empleados superiores de hacienda, empleados de la unión, ministros, cónsules generales, coroneles y oficiales superiores del ejército, la armada y la fuerza aérea nacionales, procurador general de la república y la terna de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Administrar, ejecutar y validar las licencias y renuncias de los cargos anteriormente mencionados y en su caso someter a aprobación del Senado.

Seguridad nacional y pública.

- Velar por la seguridad nacional, disponiendo de las fuerzas armadas del país a nivel interior y exterior.
- En caso de verse amenazado el estado mexicano, declarar la guerra con previa aprobación del Congreso de la Unión.
- Presentar anualmente la estrategia nacional de seguridad pública a la Cámara de Senadores.

Política exterior.

- Gestionar la política exterior acordando tratados internacionales y modificando o revocando según se requiera con previa aprobación del Senado.
- Gestionar puertos, aduanas marítimas y fronterizas y decidir su ubicación.
- Relación con el Congreso de la Unión.
- Solicitar al Congreso de la Unión sesiones extraordinarias, previo acuerdo con la comisión permanente. En caso de que las cámaras estén en descuerdo con la fecha para terminar las sesiones ordinarias, el presidente dictaminara la fecha.
- Enviar el primer documento relativo con la estrategia nacional de energía al Congreso de la Unión.

Funciones diversas.

- Otorgar indultos a reos sentenciados por delitos del fuero federal.
- Brindar privilegios por tiempo limitado a quien invente, descubra o perfeccione en algún ramo de la industria.
- Presentar anualmente por escrito al congreso un informe de su gestión.

Competencias.

Liderazgo efectivo.

Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su contacto con el entorno y su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo a sus cuestionamientos con valentía.

Planeación estratégica integral.

Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica.

Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo en su aplicación.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Comunicación política efectiva.

Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución.

Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Perfil.

Presidente de los Estados Unidos Mexicanos	
Generales	
Denominación del cargo:	Presidente/a de los Estados Unidos Mexicanos
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Propiciar el desarrollo del país a través de la promulgación y proposición de leyes, desarrollar políticas públicas y gestionar los recursos para procurar la paz nacional, soberanía, la seguridad y el desarrollo de la nación.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	Promulgación y proposición de leyes. Promoverá y ejecutará las leyes que expide el Congreso de Unión apoyándose en las distintas esferas administrativas para su estricto seguimiento. Agrupar las leyes por sectores definidos considerando su objeto en las entidades con relación en la esfera de competencia que esas leyes y otras atribuyan a las secretarías del estado. Publicar el reglamento interior de la Secretaría de Seguridad Pública y realizar las adecuaciones pertinentes a los reglamentos interiores de las secretarías Gobernanza. Reunir directamente o a través del/a Secretario/a de gobernación a los Secretario/as que por su competencia tengan que evaluar asuntos estratégicos y de importancia sobre la política del gobierno federal. Dictar las normas al interior de las secretarías del estado así como las atribuciones de sus unidades administrativas, además de cómo sus titulares podrán ser suplidos en sus ausencias. Integrar comisiones intersecretariales, para el despacho de asuntos en que deban intervenir varias secretarías de estado. Las entidades de la administración pública paraestatal podrán integrarse a dichas comisiones, cuando se trate de asuntos relacionados con su objeto. Presidir las comisiones las cuales podrán ser transitorias y permanentes. Acordar convenios de coordinación de acciones con los gobiernos estatales y municipales. Resolverá sobre la competencia de alguna secretaría de estado en algún asunto determinado en caso de duda sobre su función. Aprobar el programa del gasto público y proyecto de egresos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Resolver y acordar asuntos en materia agraria. Concluir adecuaciones presupuestarias y traspasos de personas, recursos materiales y financieros, así como activos patrimoniales. Nombramientos. Nombrar y cambiar según su criterio: Secretario/as, agentes diplomáticos, empleado/as superiores de hacienda, empleado/as de la unión, ministro/as, cónsules generales, coroneles y oficiales superiores del ejército, la armada y la fuerza aérea nacionales, procurador/a general de la República y la terna de lo/as ministro/as de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Administrar, ejecutar y validar las licencias y renuncias de los cargos anteriormente mencionados y en su caso someter a aprobación del Senado. Seguridad nacional y pública. Velar por la seguridad nacional, disponiendo de las fuerzas armadas del país a nivel interior y exterior. En caso de verse amenazado el estado mexicano, declarar la guerra con previa aprobación del Congreso de la Unión. Presentar anualmente la estrategia nacional de seguridad pública a la Cámara de Senador/aes. Política exterior. Gestionar la política exterior acordando tratados internacionales y modificando o revocando según se requiera con previa aprobación del Senado. Gestionar puertos, aduanas marítimas y fronterizas y decidir su ubicación. Relación con el Congreso de la Unión. Solicitar al Congreso de la Unión sesiones extraordinarias, previo acuerdo con la Comisión Permanente. En caso de que las cámaras estén en descuerdo con la fecha para terminar las sesiones ordinarias, el/la Presidente/a dictaminara la fecha. Enviar el primer documento relativo con la estrategia nacional de energía al Congreso de la Unión. Funciones diversas. Otorgar indultos a reo/as sentenciado/as por delitos del fuero federal. Brindar privilegios por tiempo limitado a quien invente, descubra o perfeccione en algún ramo de la industria. Presentar anualmente por escrito al congreso un informe de su gestión.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento			
Jurídicos	**Administrativos**	**Doctrinario partidistas**	**Técnicos**
Legislación estatal y municipal (Constitución estatal, Ley Orgánica del municipio) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Procesos de innovación Procesos de licitación	Principios doctrinarios Plataforma político-electoral del PAN Teoría del Estado	Oratoria Manejo de medios de comunicación Negociación Análisis del contexto político Planeación estratégica
Conocimientos transversales			
Derechos Humanos Perspectiva de género			

Competencias		
Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su contacto con el entorno y su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo a sus cuestionamientos con valentía.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	-Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. -Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo persongesal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la Institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo/a en su aplicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Pensamiento sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. - Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

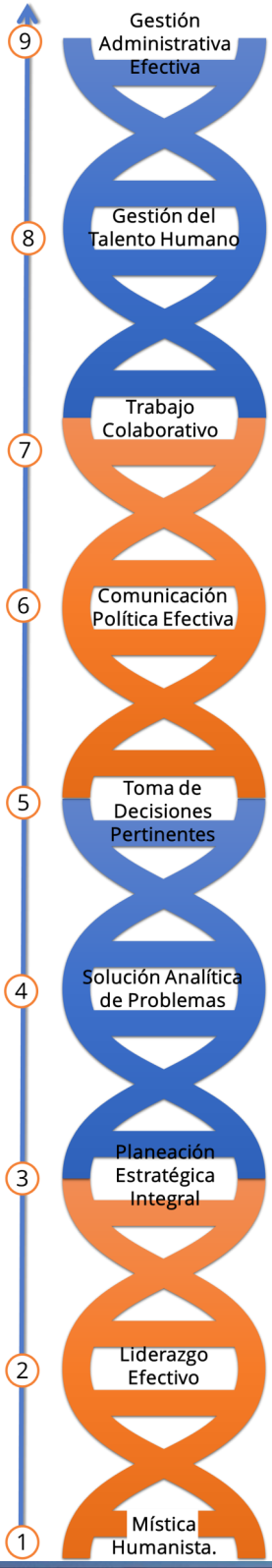
Nombre de la competencia:	Gestión del talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de lo/as demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

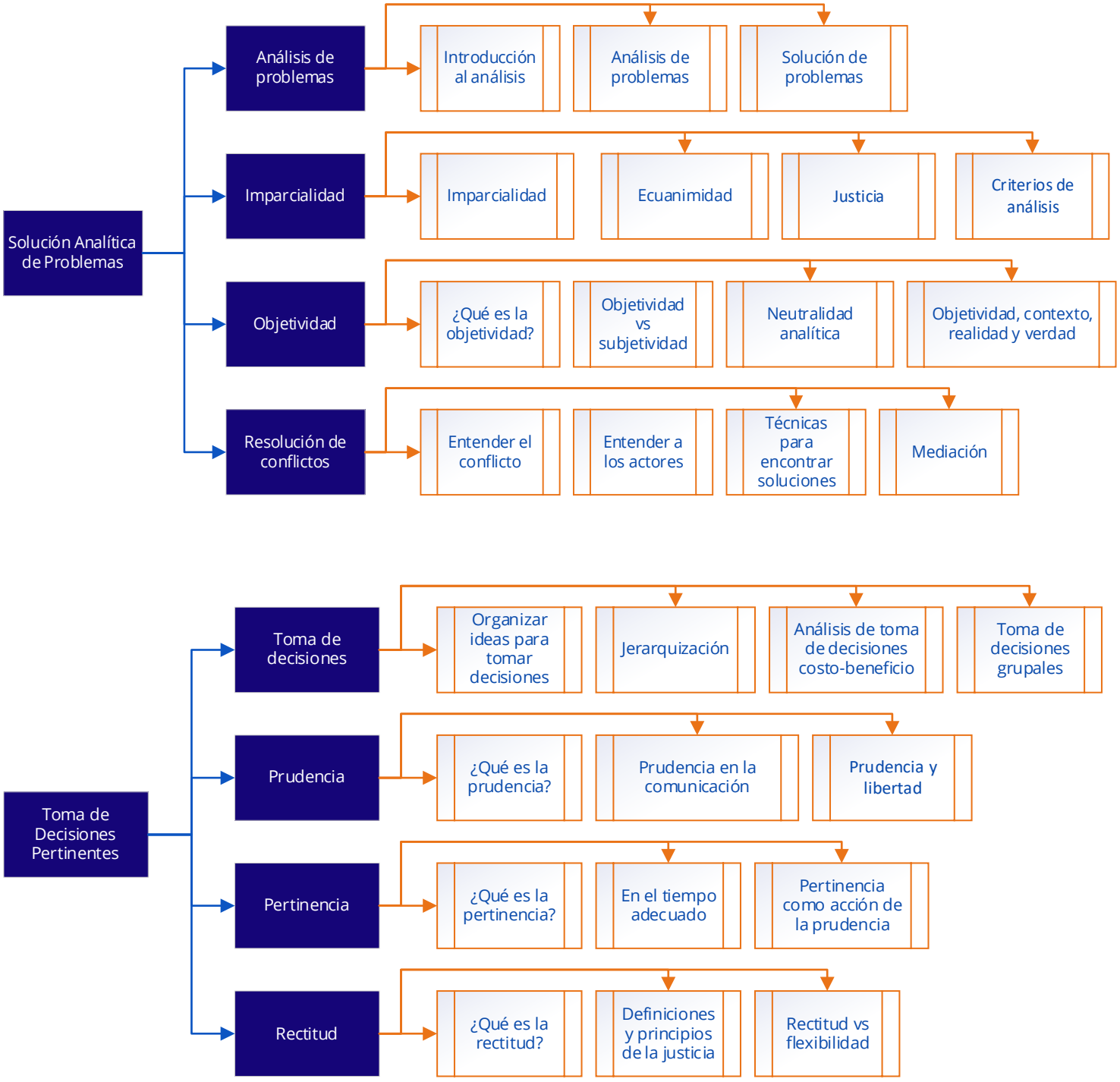
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en lo/as demás.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

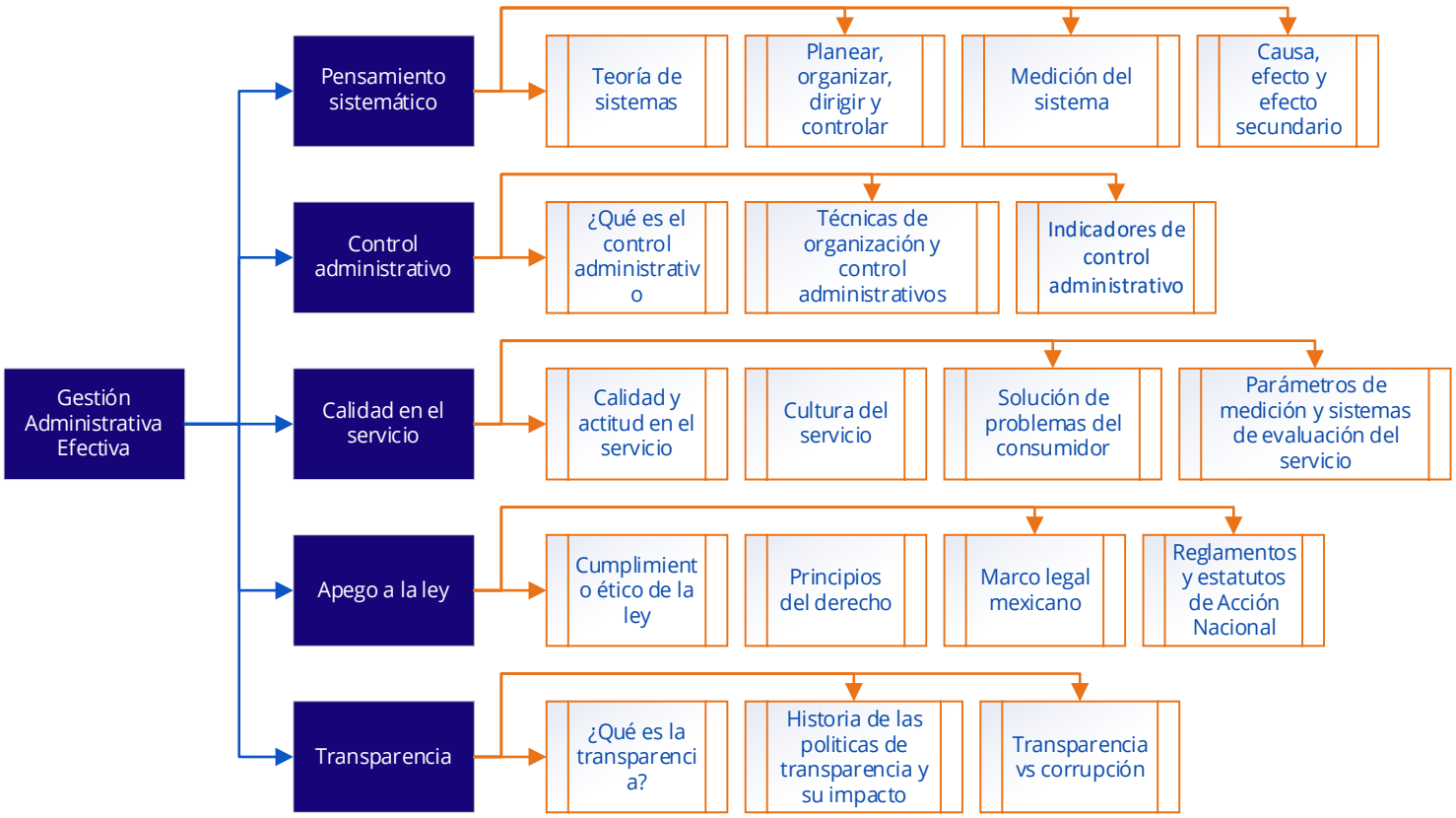
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

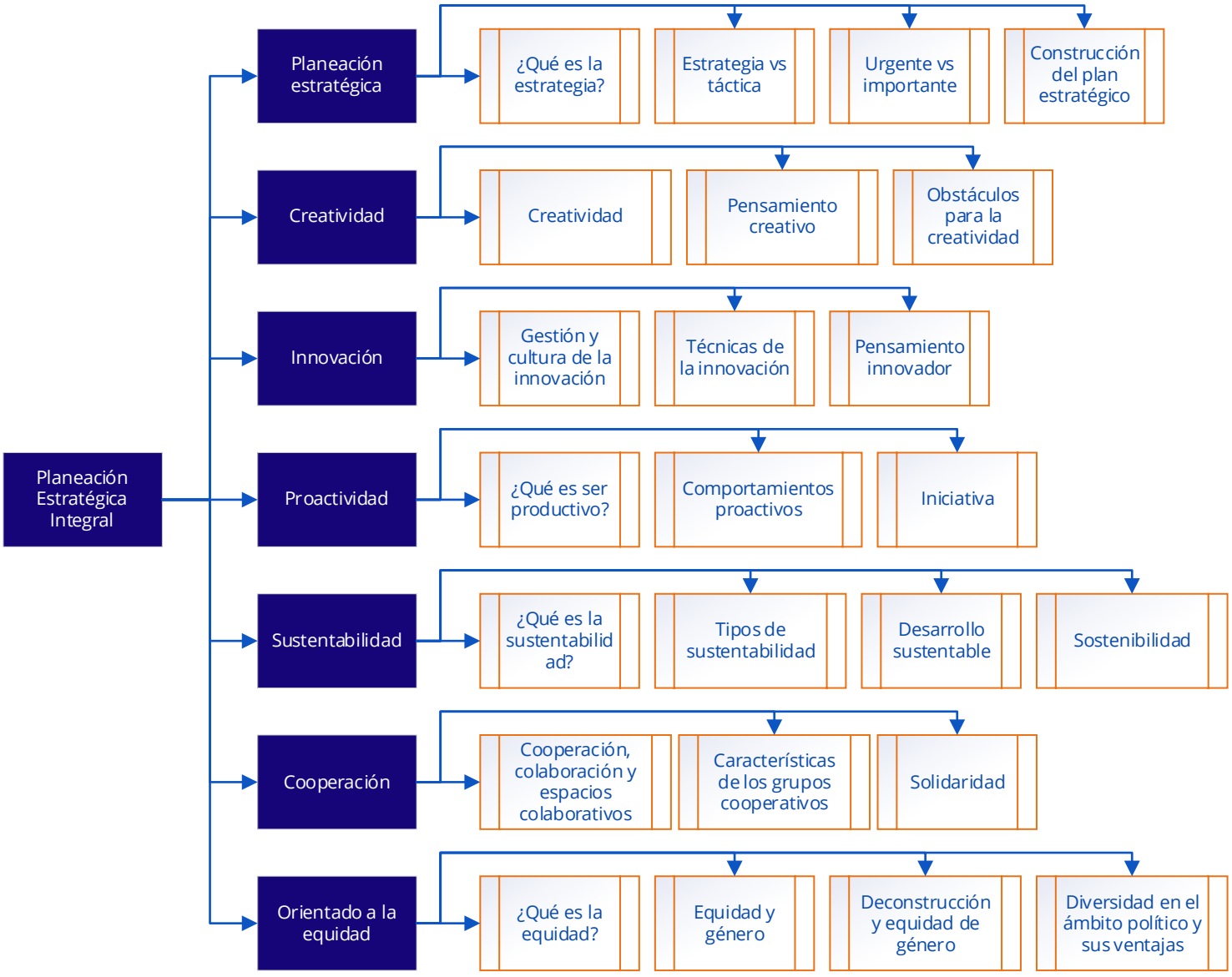
ADN del Cargo

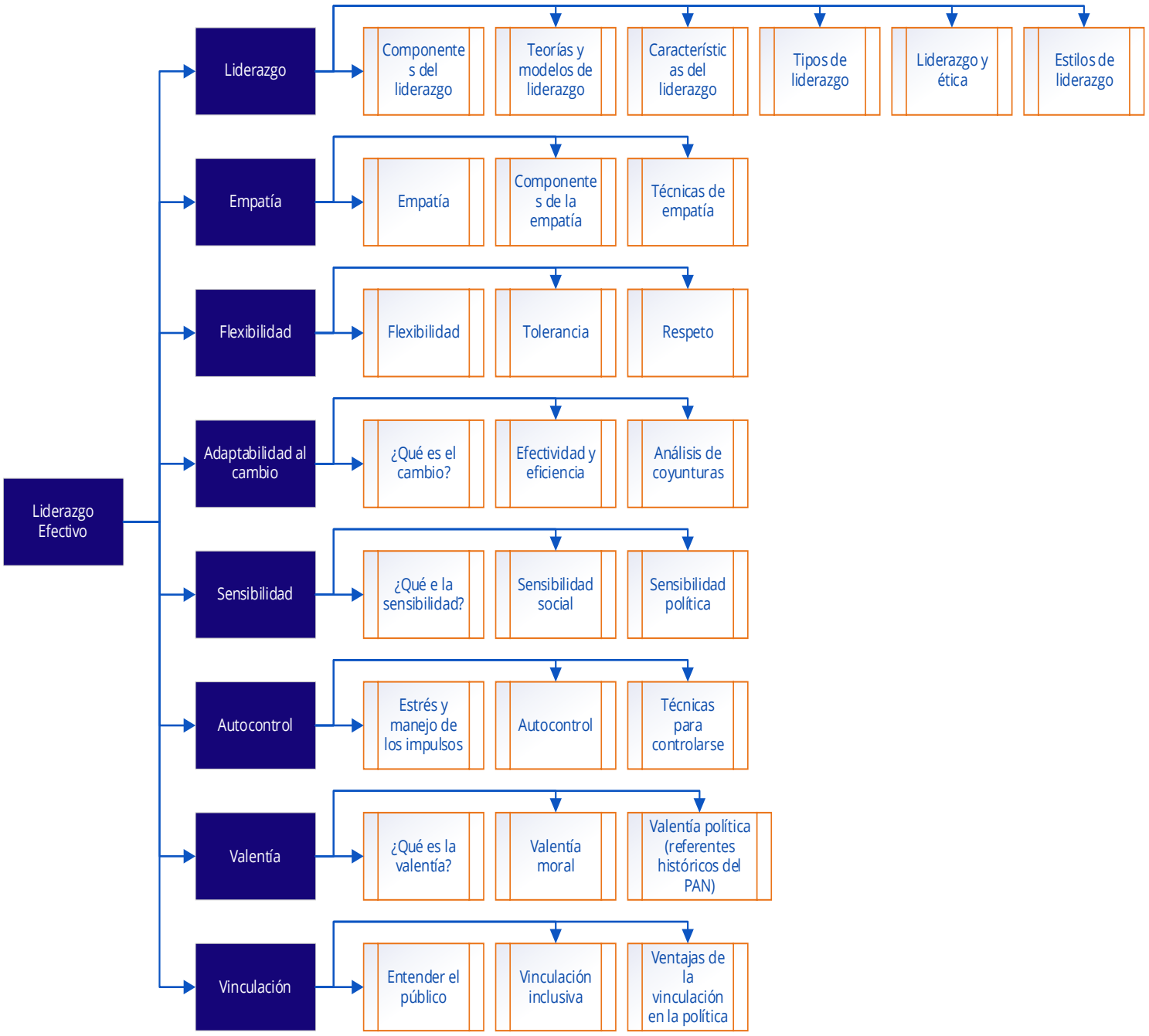


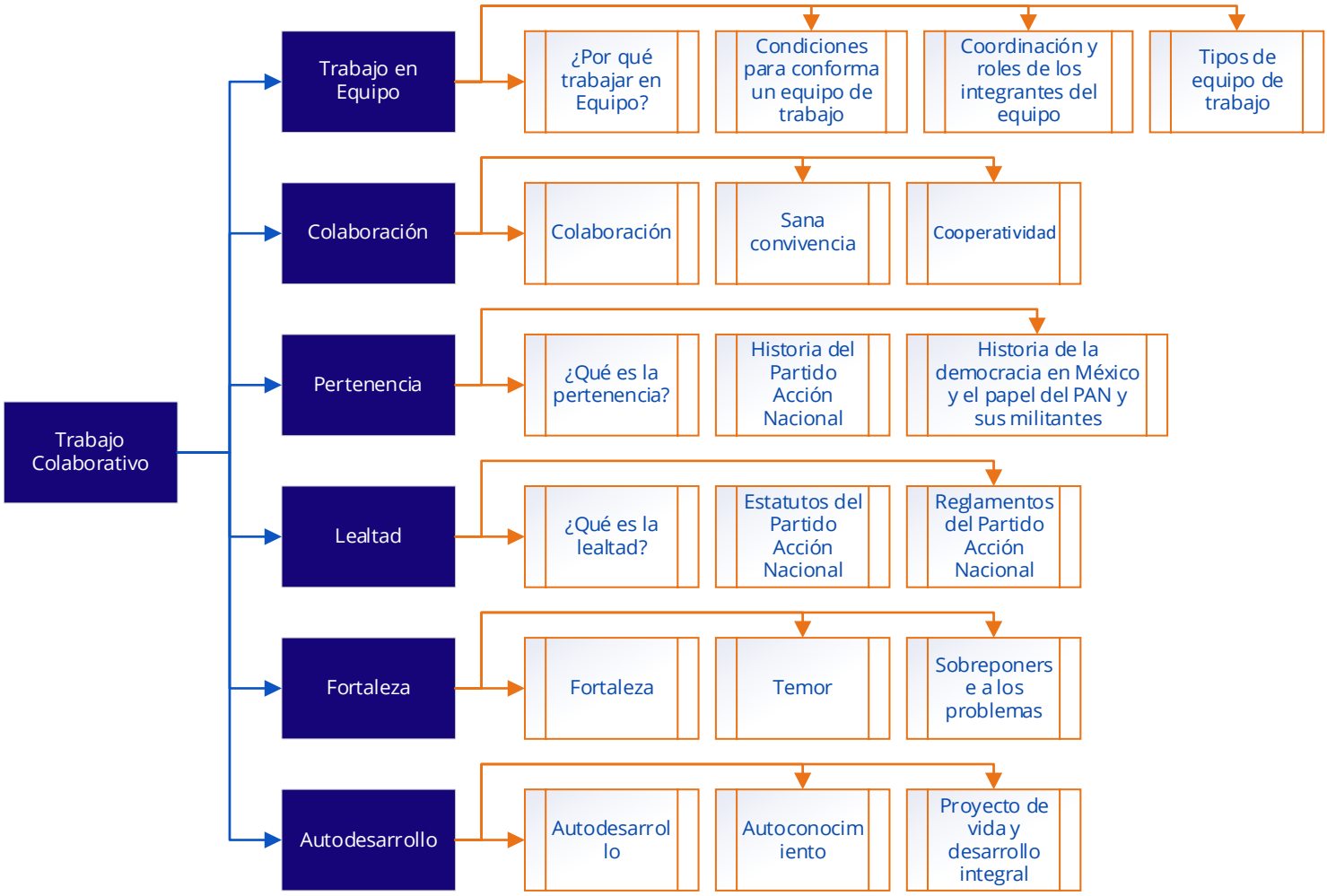
Sendas Programáticas.

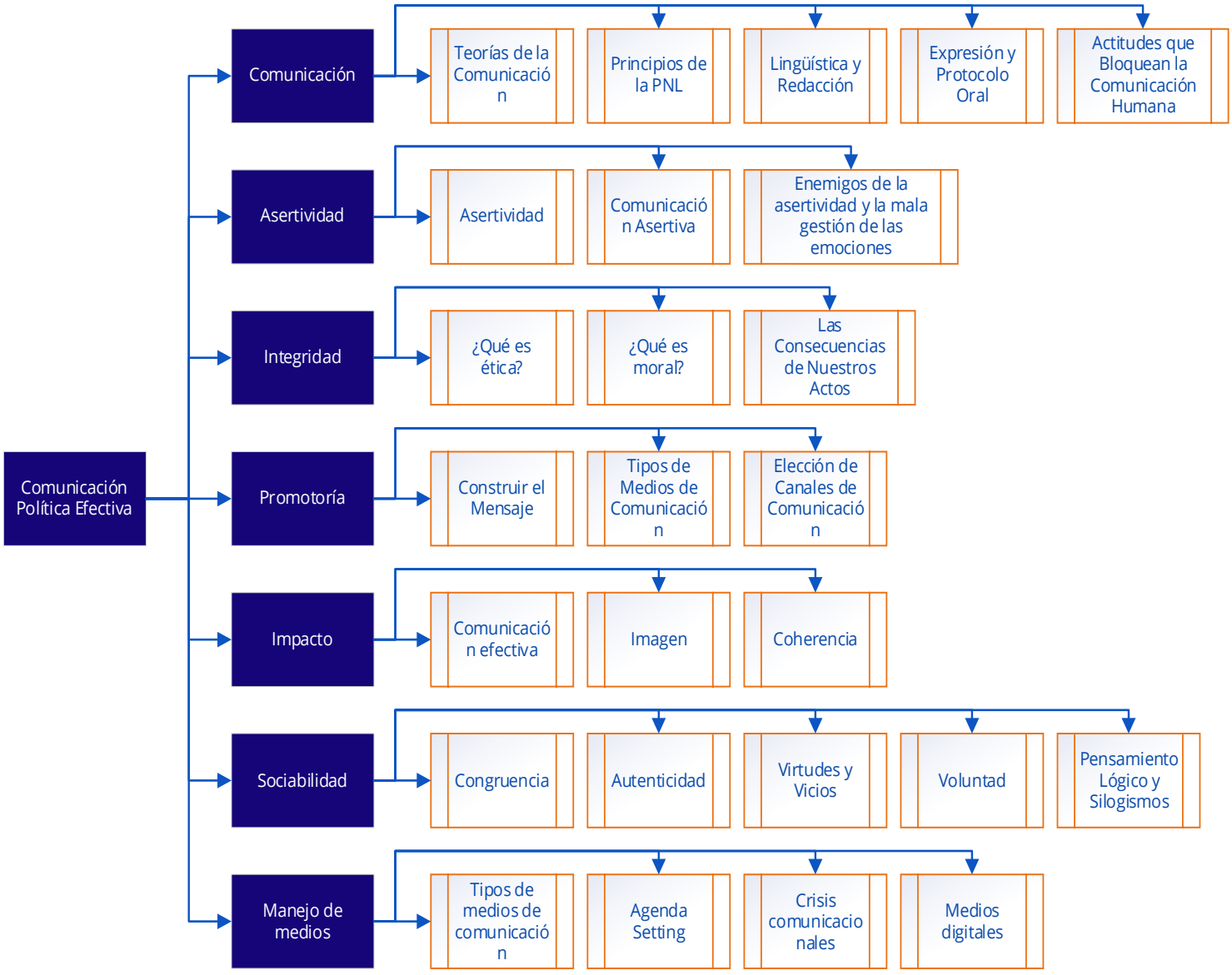


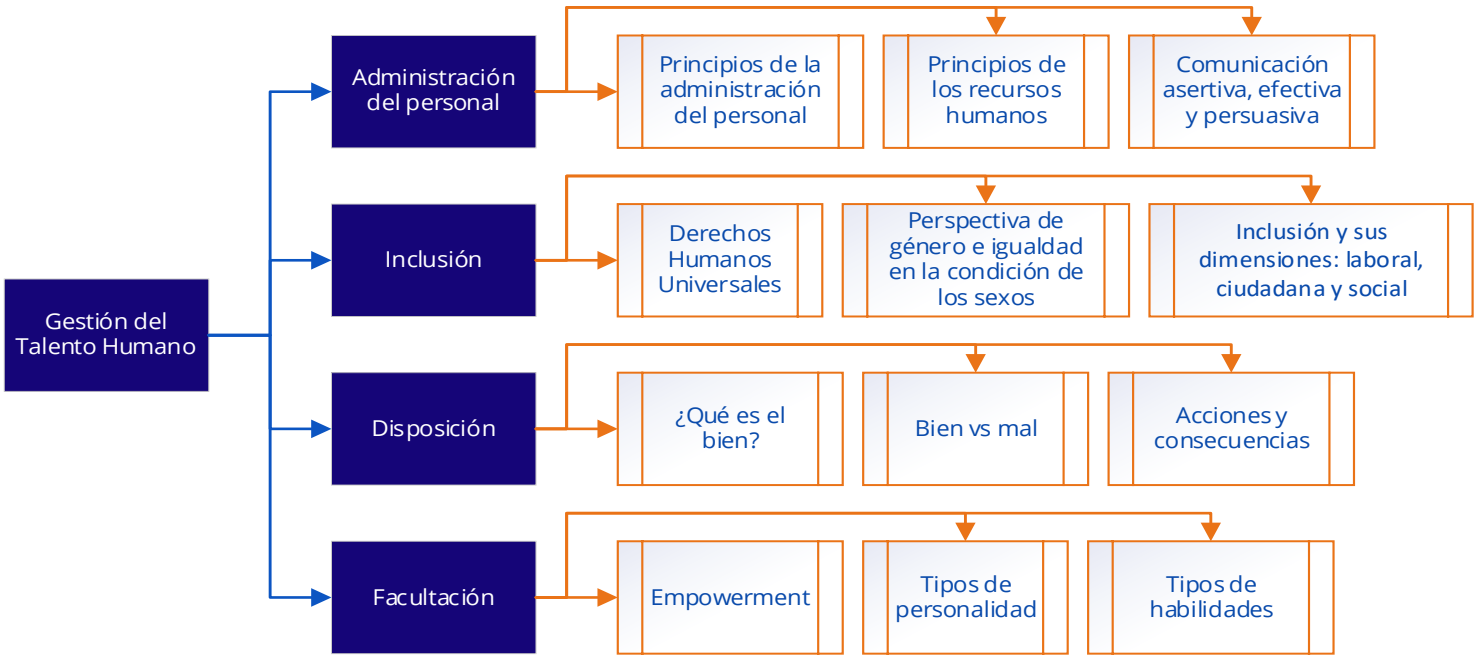

Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las politicas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los proble-			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administra-			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

CARGOS COYUNTURALES.

10.1. Candidato Panista.

Marco Organizacional.

Misión.

Representar la Doctrina, proyección de principios y propuestas del Partido Acción Nacional para la vida pública, así como las propias que cumplan con lo dispuesto por el partido y su reglamentación, frente a los ciudadanos y por el cargo al cual es postulado (regidor, diputado local, diputado federal, alcalde, gobernador y presidente de la república) de una manera eficiente, ética, limpia y transparente que permita lograr el triunfo electoral.

Roles y Actividades

- Comunicar al ciudadano las ideas a ejercer en el cargo al que aspira llegar.
- Debatir con sus adversarios en foros oficiales y no oficiales.
- Seguir la estrategia plantada por la campaña, consultores y coordinadores correspondientes.
- Atender las inquietudes, ideas, quejas, denuncias, felicitaciones, etc. Planteadas por el ciudadano.
- Dar discursos, charlas, conferencias a los distintos públicos que conformarían en electorado, incluyendo a los mismos panistas.
- Tomar decisiones de carácter político.
- Tomar acuerdos políticos con otros grupos, asociaciones, personajes, partidos etc.
- Tener conocimiento de datos relevantes dentro de su territorio, personajes, cifras, leyes, grupos, historia, y aplicar estos conocimientos para la construcción de propuestas, la generación de argumentos para debates, foros y conferencias, y para lo demás que resulten útiles.

- Promover acciones, propuestas, posicionamientos, etc. Acordes con la doctrina del partido en lo público y lo privado.
- Participar en la construcción de propuestas de campaña, compartiendo ideas y permitiendo a los expertos generar el producto terminando.
- Participar en el diseño de la imagen de la campaña, compartiendo ideas y permitiendo a los expertos generar el producto terminado.
- Participar en la construcción del mensaje comunicacional y estrategia, compartiendo ideas y permitiendo a los expertos generar el producto terminado.

Competencias.

Liderazgo Efectivo.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.

Toma de decisiones pertinente.

Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.

Comunicación política efectiva.

Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.

Comunicación debatiente persuasiva.

Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y preci-

sión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.

Perfil

Candidato Panista Campaña	
Denominación del cargo:	Candidato Panista
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Representar la Doctrina, proyección de principios y propuestas del Partido Acción Nacional para la vida pública, así como las propias que cumplan con lo dispuesto por el partido y su reglamentación, frente a los ciudadanos y por el cargo al cual es postulado (regidor, diputado local, diputado federal, alcalde, gobernador y presidente de la república) de una manera eficiente, ética, limpia y transparente que permita lograr el triunfo electoral.
Proceso fundamental en el que se	

Principales roles y actividades:	Comunicar al ciudadano las ideas a ejercer en el cargo al que aspira llegar. Debatir con sus adversarios en foros oficiales y no oficiales. Seguir la estrategia plantada por la campaña, consultores y coordinadores correspondientes. Atender las inquietudes, ideas, quejas, denuncias, felicitaciones, etc. Planteadas por el ciudadano. Dar discursos, charlas, conferencias a los distintos públicos que conformarían en electorado, incluyendo a los mismos panistas. Tomar decisiones de carácter político. Tomar acuerdos políticos con otros grupos, asociaciones, personajes, partidos etc. Tener conocimiento de datos relevantes dentro de su territorio, personajes, cifras, leyes, grupos, historia, y aplicar estos conocimientos para la construcción de propuestas, la generación de argumentos para debates, foros y conferencias, y para lo demás que resulten útiles. Promover acciones, propuestas, posicionamientos, etc. Acordes con la doctrina del partido en lo público y lo privado. Participar en la construcción de propuestas de campaña, compartiendo ideas y permitiendo a los expertos generar el producto terminando. Participar en el diseño de la imagen de la campaña, compartiendo ideas y permitiendo a los expertos generar el producto terminado. Participar en la construcción del mensaje comunicacional y estrategia, compartiendo ideas y permitiendo a los expertos generar el producto terminado.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Ley General de Institucio-nes y Procedimientos Electorales Código penal y civil	Finanzas y elaboración del presupuesto	Principios doctrinarios Plataforma político-electoral del PAN Programa de Acción Humanismo político Conocer a las autorida-des del PAN Historia del PAN Reglamentos Internos (reglamentos de can-didaturas, reglamen-to del militante)	Análisis del contexto político Construcción y manejo de imagen pública Liderazgo Manejo de medios de comunicación Psicología del voto Diseño e implementa-ción de estrategias de campaña Oratoria Procuración de fondos Gestión del tiempo Trabajo en equipo

Conocimientos transversales
Perspectiva de género Derechos Humanos

Competencias

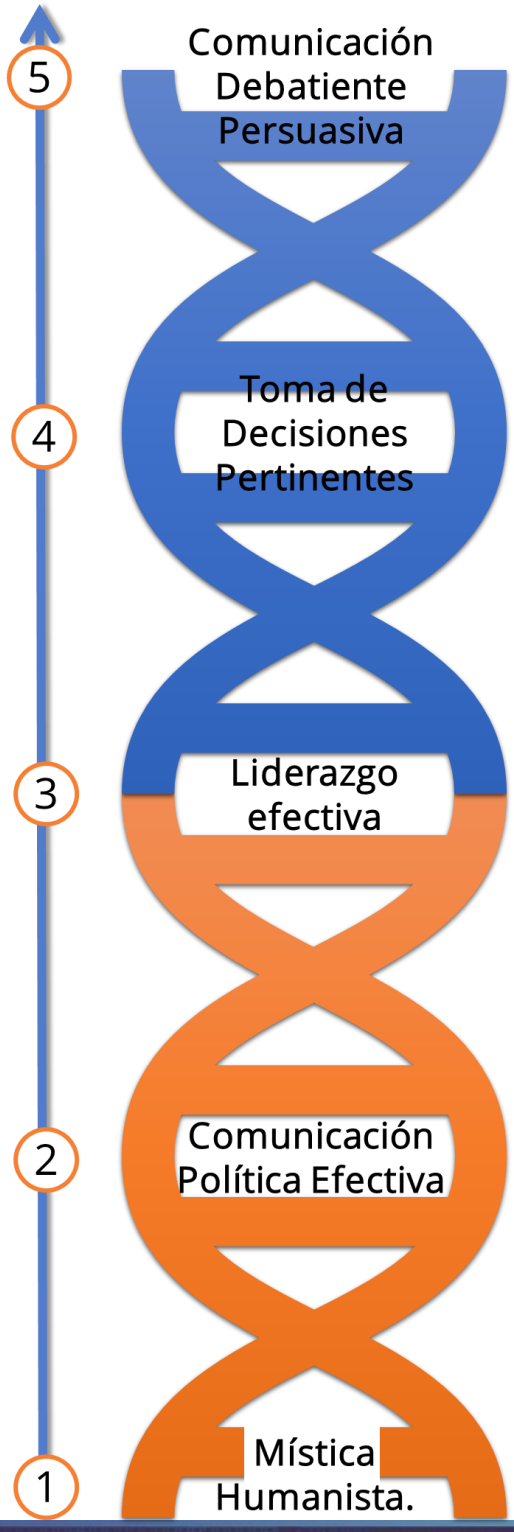
Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	- Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Dicho de una persona: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinente	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

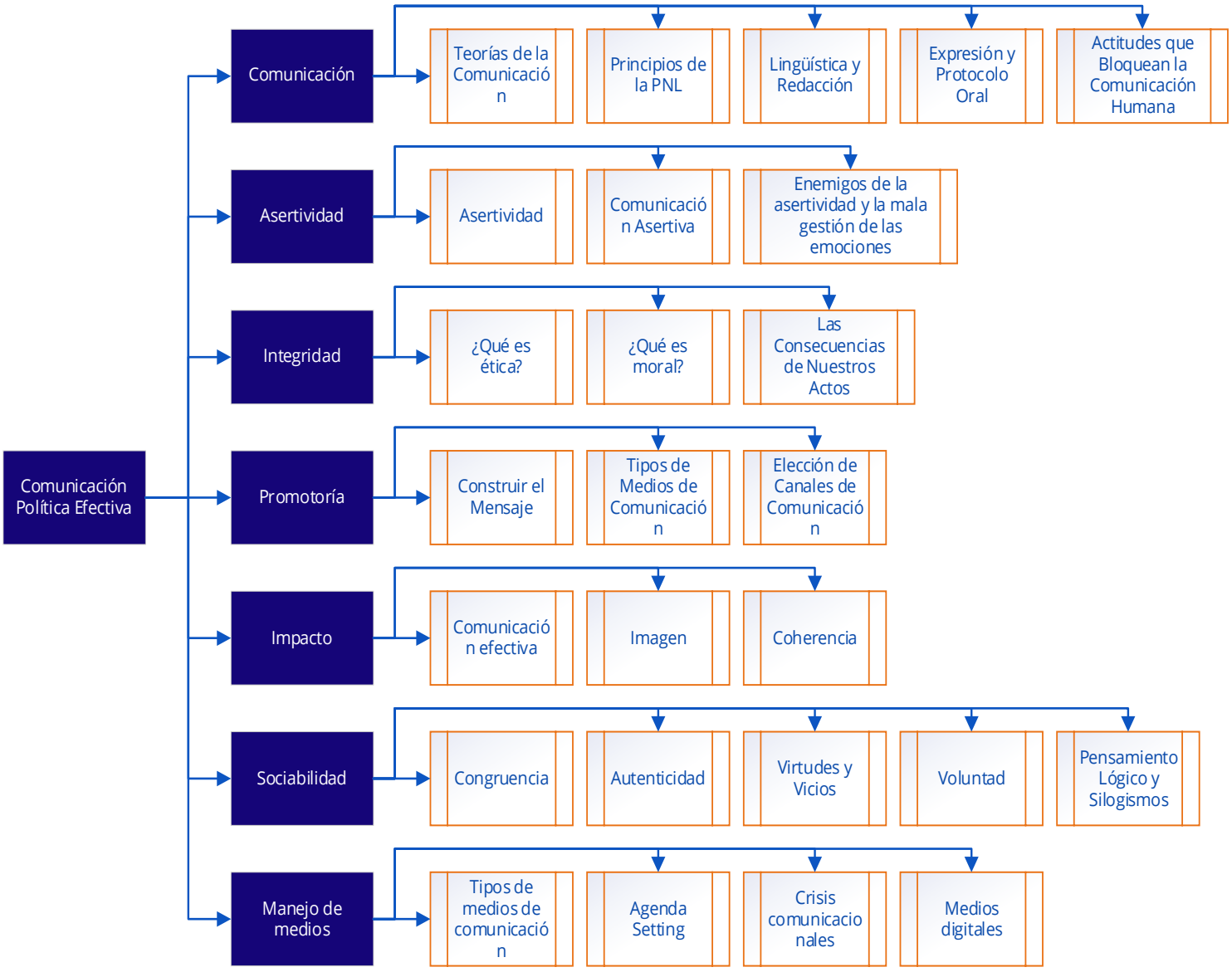
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

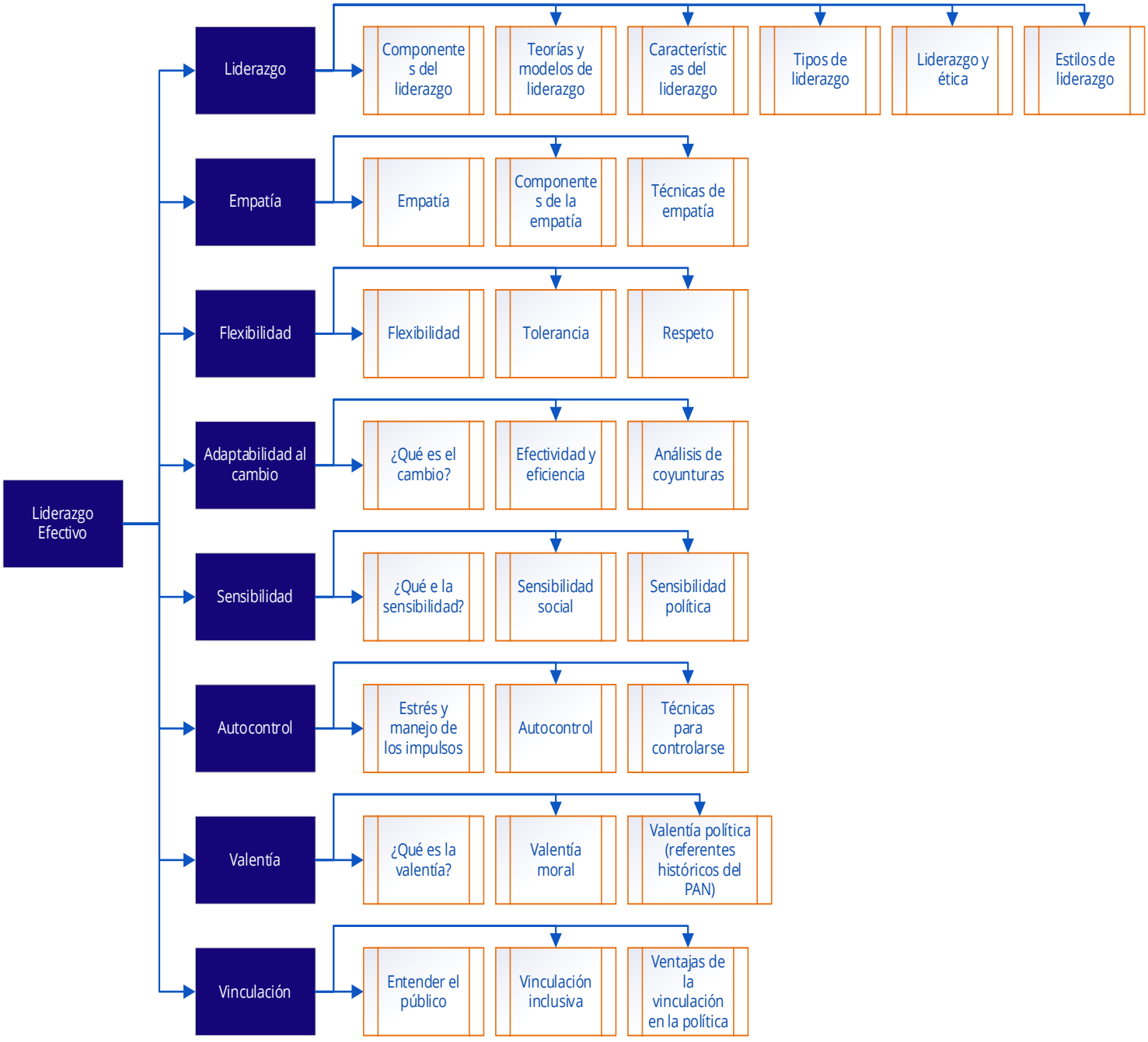
Nombre de la competencia:	Comunicación debatiente persuasiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a lo/as demás, tratando de causar un efecto específico en lo/as demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Persuasión -Técnicas de Presentación -Negociación -Técnicas de debate -Comunicación	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

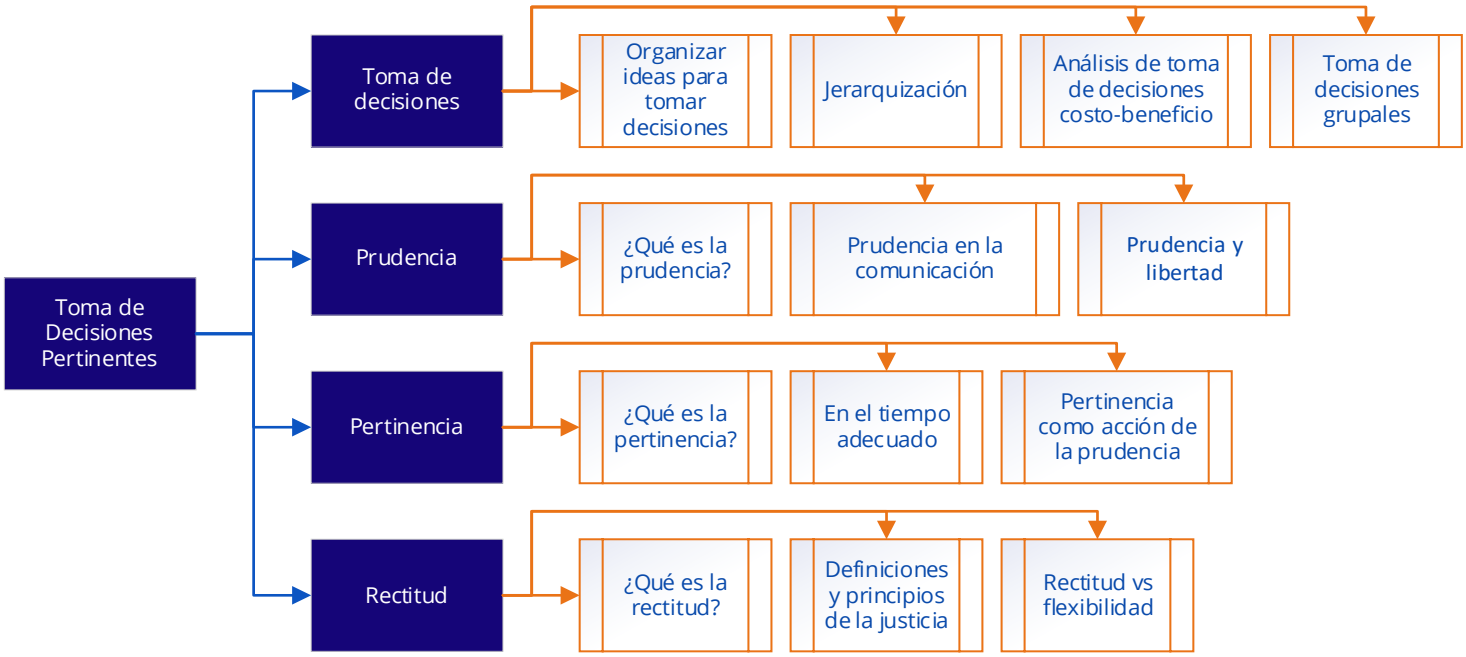
ADN del Cargo

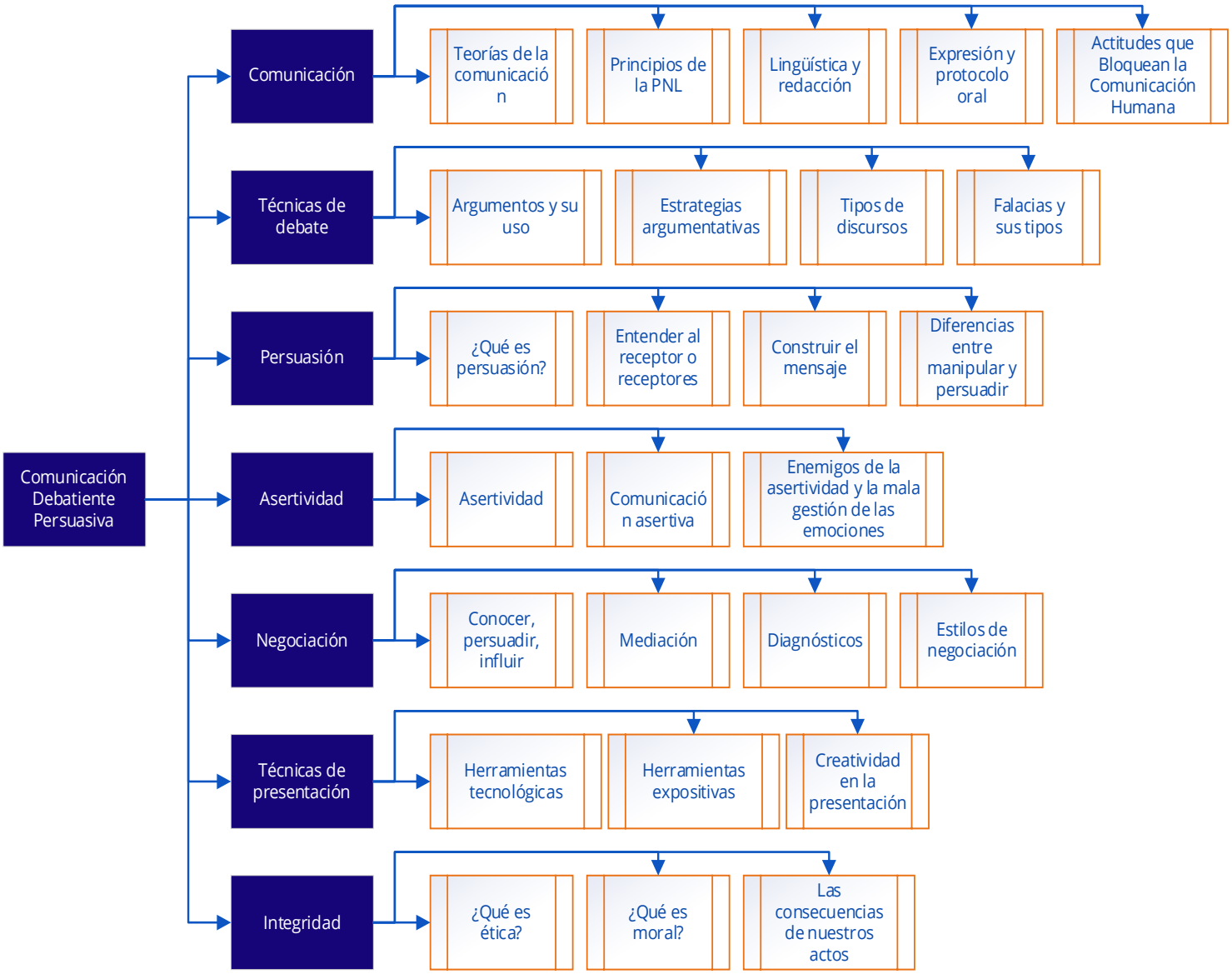


Sendas Programáticas.




Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Comunicación Debatiente Persuasiva
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Técnicas de debate
Argumentos y su uso
Estrategias argumentativas
Tipos de discursos
Falacias y sus tipos
Persuasión
¿Qué es persuasión?
Entender al receptor o receptores
Construir el mensaje
Diferencias entre manipular y persuadir
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Negociación
Conocer, persuadir, influir
Mediación
Diagnósticos
Estilos de negociación
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las consecuencias de nuestros actos

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o receptores		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

10.2. Coordinador General de Campaña.

Marco Organizacional.

Misión.

Conducir y coordinar las tareas de la campaña buscando la conformación y gestión de equipos interdisciplinarios que se enfoquen a cubrir y trabajar todas las áreas que una campaña electoral pueda generar. Su función también tendrá que ser administrativa, cuidando el gasto, cumpliendo con la ley electoral, vigilando el óptimo desempeño de los responsables contratados y procurando generar equipos de altos rendimiento. Tomar las decisiones políticas adecuadas en tiempo y forma generar acuerdos que beneficien al partido, campaña y candidato.

Roles y Actividades.

- Integrar equipos para resolver distintos problemas que presente la campaña o el candidato.
- Proveer y genera los acuerdos políticos necesarios con distintas asociaciones, grupos, actores y partidos.
- Monitorear con las herramientas adecuadas el ambiente político dentro y fuera de la campaña.
- Asegurarse de que candidato y equipo de campaña siga correctamente la estrategia previamente definida.
- Promover, crear y generar los foros necesarios para impulsar las ideas, propuestas e historia del candidato.
- Atender y cuidar las cuestiones legales, económicas, comunicacionales y de recaudación de la campaña.

- Colaborar con la creación de la estrategia de la campaña, facilitando la información, mediando y facultando a quien haga falta para alcanzar los objetivos.
- Colaborar con la planeación y la agenda de la campaña.
- Colaborar con la planeación y construcción de las propuestas de campaña, mediando y facultando a quien haga falta para alcanzar los objetivos.
- Colaborar con el diseño e imagen de la campaña, mediando y facultando a quien haga falta para alcanzar los objetivos.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Planeación estratégica integral.

Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo en su aplicación.

Planeación organizacional.

Nivel 3: Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la calidad del trabajo.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarro-

llo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.

Comunicación política efectiva.

Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.

Solución analítica de problemas.

Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.

Perfil.

Coordinador General de Campaña	
Campaña	
Denominación del cargo:	Coordinador general de campaña
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Conducir y coordinar las tareas de la campaña buscando la conformación y gestión de equipos interdisciplinarios que se enfoquen a cubrir y trabajar todas las áreas que una campaña electoral pueda generar. Su función también tendrá que ser administrativa, cuidando el gasto, cumpliendo con la ley electoral, vigilando el óptimo desempeño de los responsables contratados y procurando generar equipos de altos rendimiento. Tomar las decisiones políticas adecuadas en tiempo y forma generar acuerdos que beneficien al partido, campaña y candidato.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	• Integrar equipos para resolver distintos problemas que presente la campaña o el candidato. • Proveer y genera los acuerdos políticos necesarios con distintas asociaciones, grupos, actores y partidos. • Monitorear con las herramientas adecuadas el ambiente político dentro y fuera de la campaña. • Asegurarse de que candidato y equipo de campaña siga correctamente la estrategia previamente definida. • Promover, crear y generar los foros necesarios para impulsar las ideas, propuestas e historia del candidato. • Atender y cuidar las cuestiones legales, económicas, comunicacionales y de recaudación de la campaña. • Colaborar con la creación de la estrategia de la campaña, facilitando la información, mediando y facultando a quien haga falta para alcanzar los objetivos. • Colaborar con la planeación y la agenda de la campaña. • Colaborar con la planeación y construcción de las propuestas de campaña, mediando y facultando a quien haga falta para alcanzar los objetivos. • Colaborar con el diseño e imagen de la campaña, mediando y facultando a quien haga falta para alcanzar los objetivos.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales-Acuerdos de órganos electorales Medios de impugnación	Administración de recursos humanos, materiales y financieros Fiscalización electoral Reclutamiento y coordinación de ejercito electoral Tiempos y procedimientos de campaña Recursos humanos	Programa de Acción Conocer a las autoridades del PAN Principios doctrinarios Plataforma político-electoral del PAN	Liderazgo Preparación de estrategias jurídico-electorales Técnicas de promoción del voto Análisis del contexto político Computación/ Paquetería de Office Interpretación de encuestas electorales Comunicación estratégica Negociación Generación de consensos Toma de decisiones Construcción de agendas de campaña Trabajo en equipo Conformación de equipos de campaña Coordinación del cuarto de guerra Planeación y manejo de agenda de campaña Diseño de logística para equipo electoral

Conocimientos transversales

Perspectiva de género

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo/a en su aplicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

Nombre de la competencia:	Planeación organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la calidad del trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Enfoque a resultados Planeación y organización	- Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.

Nombre de la competencia:	Gestión del talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

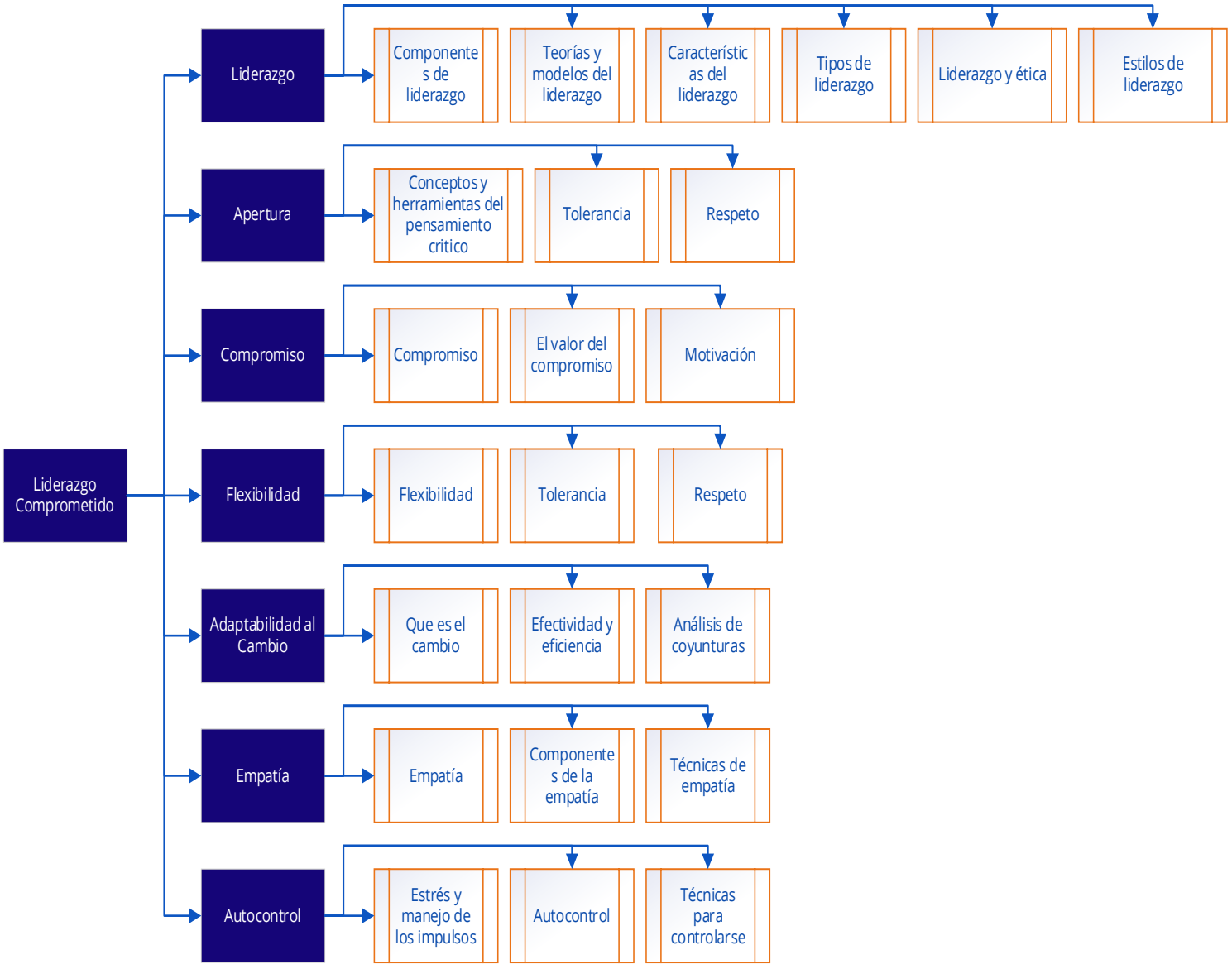
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

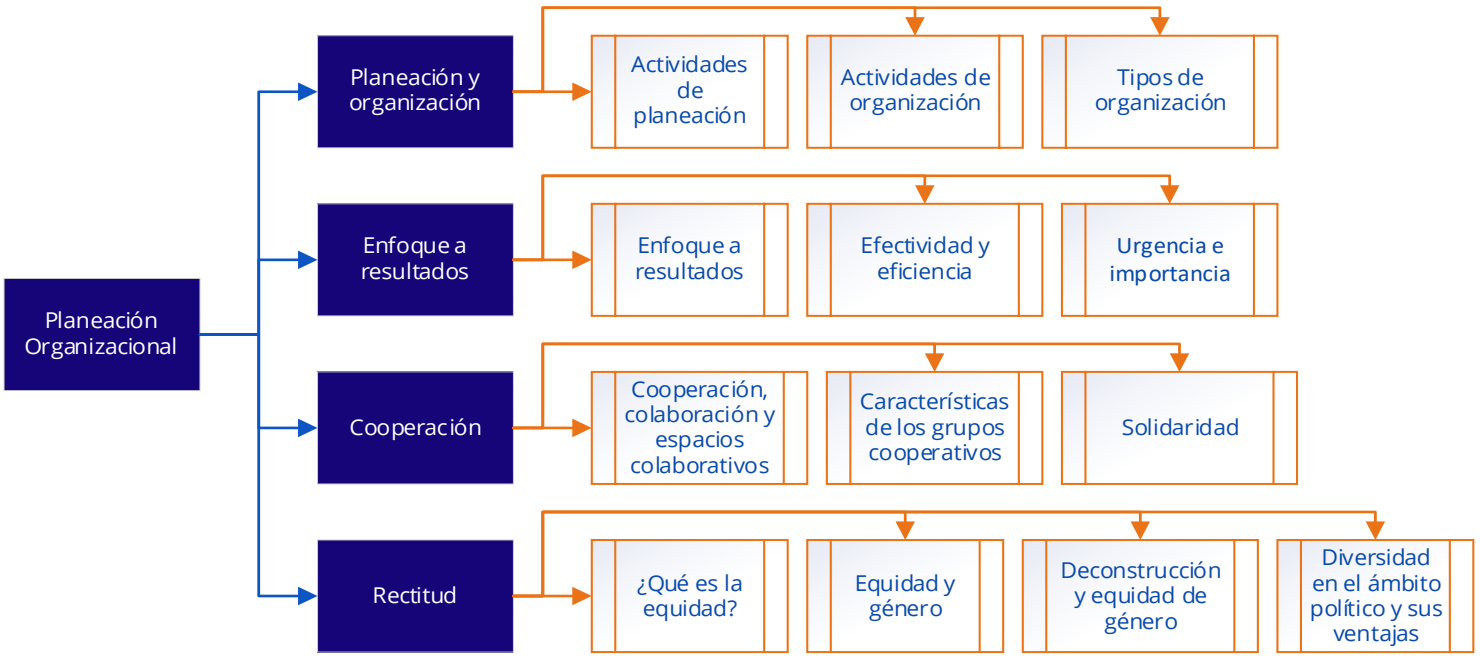
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

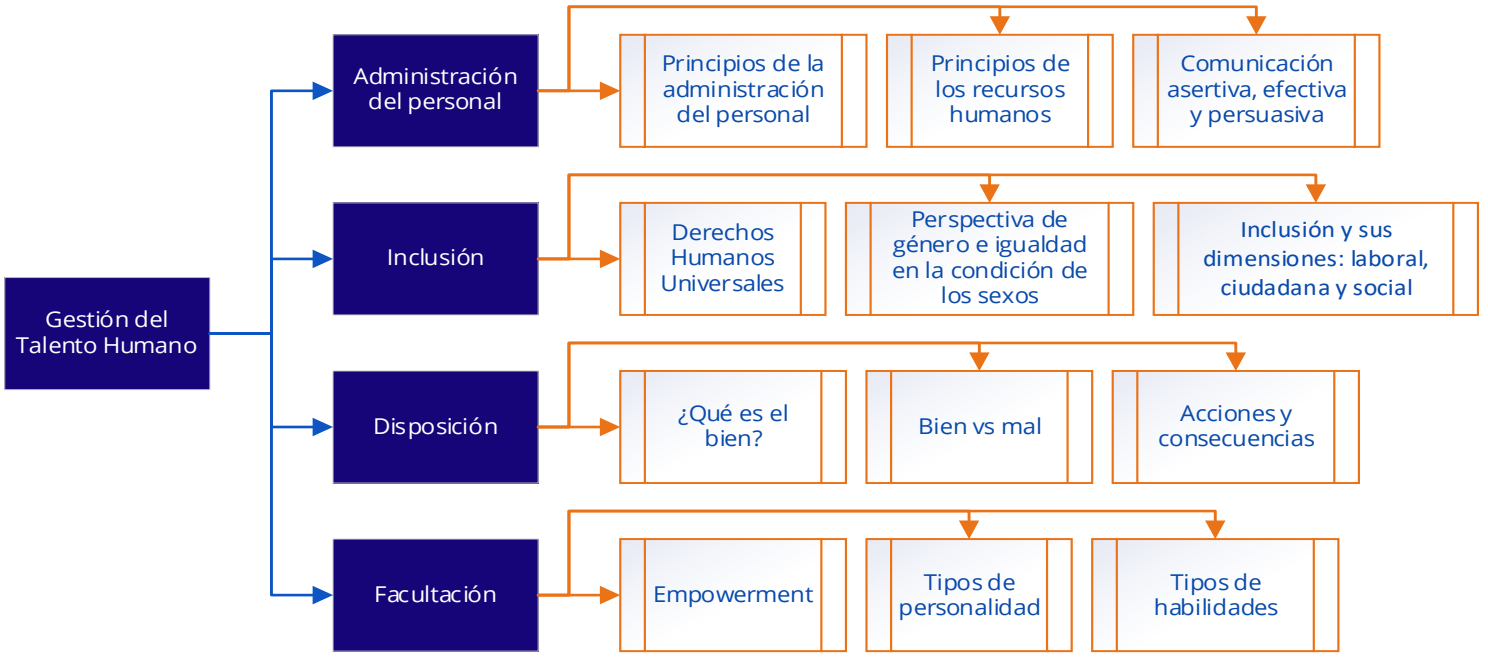
ADN del Cargo

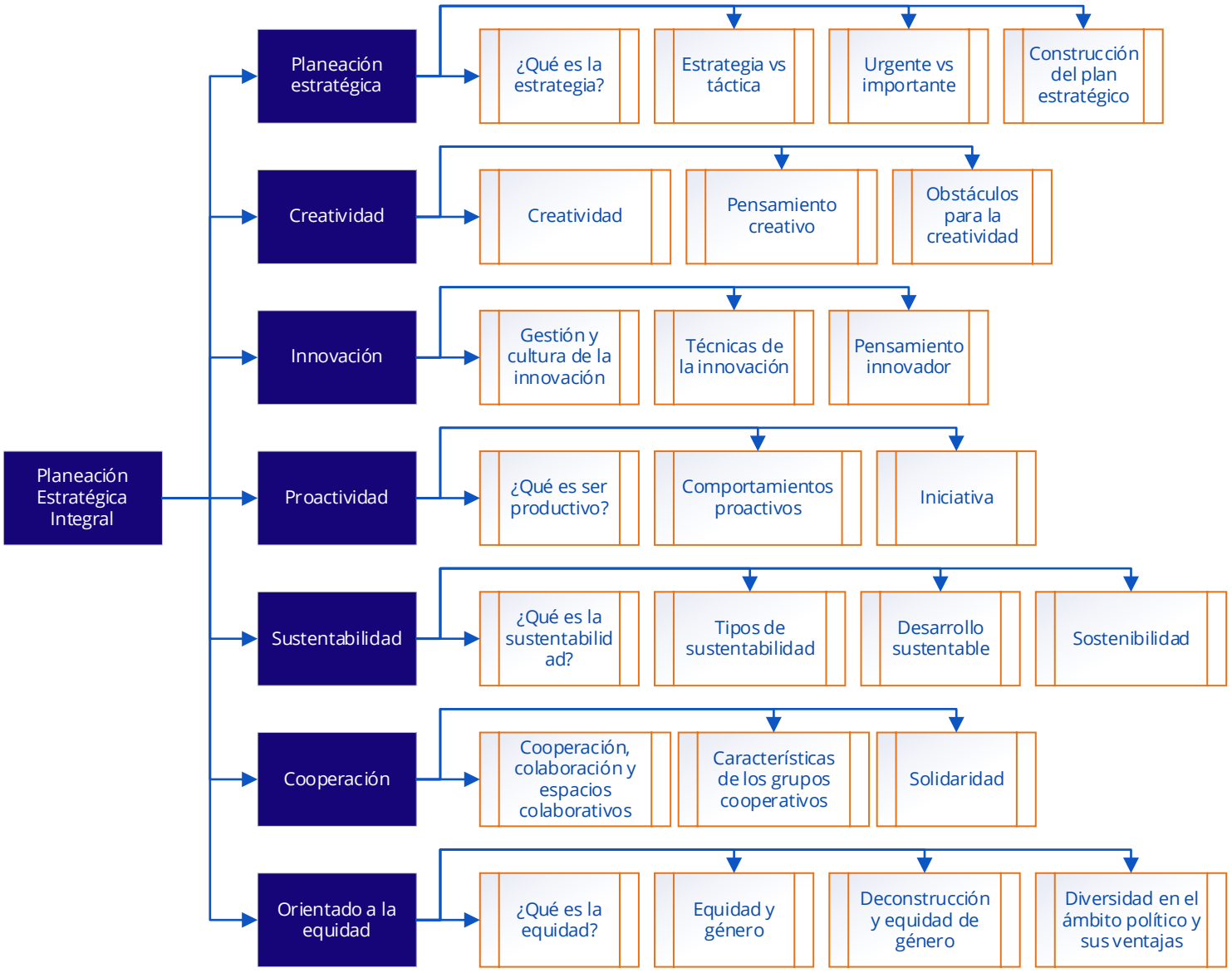


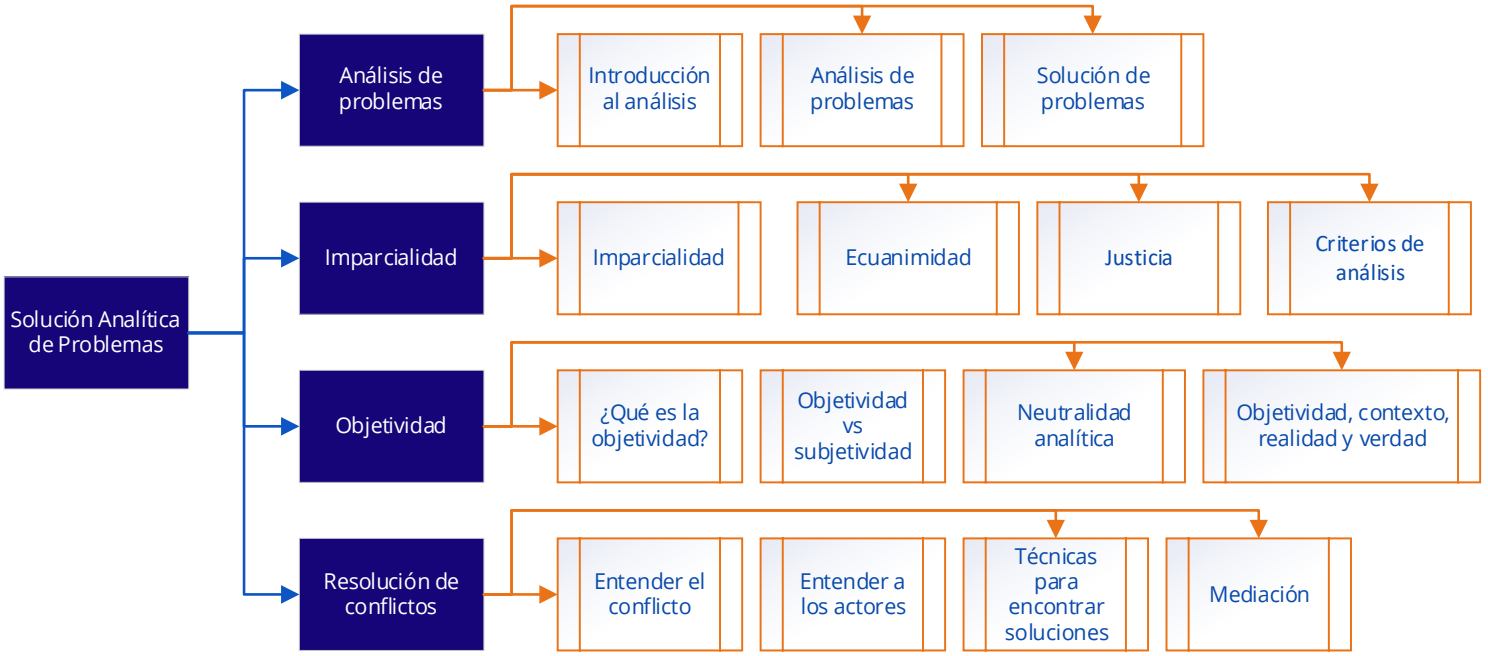
Sendas Programáticas.

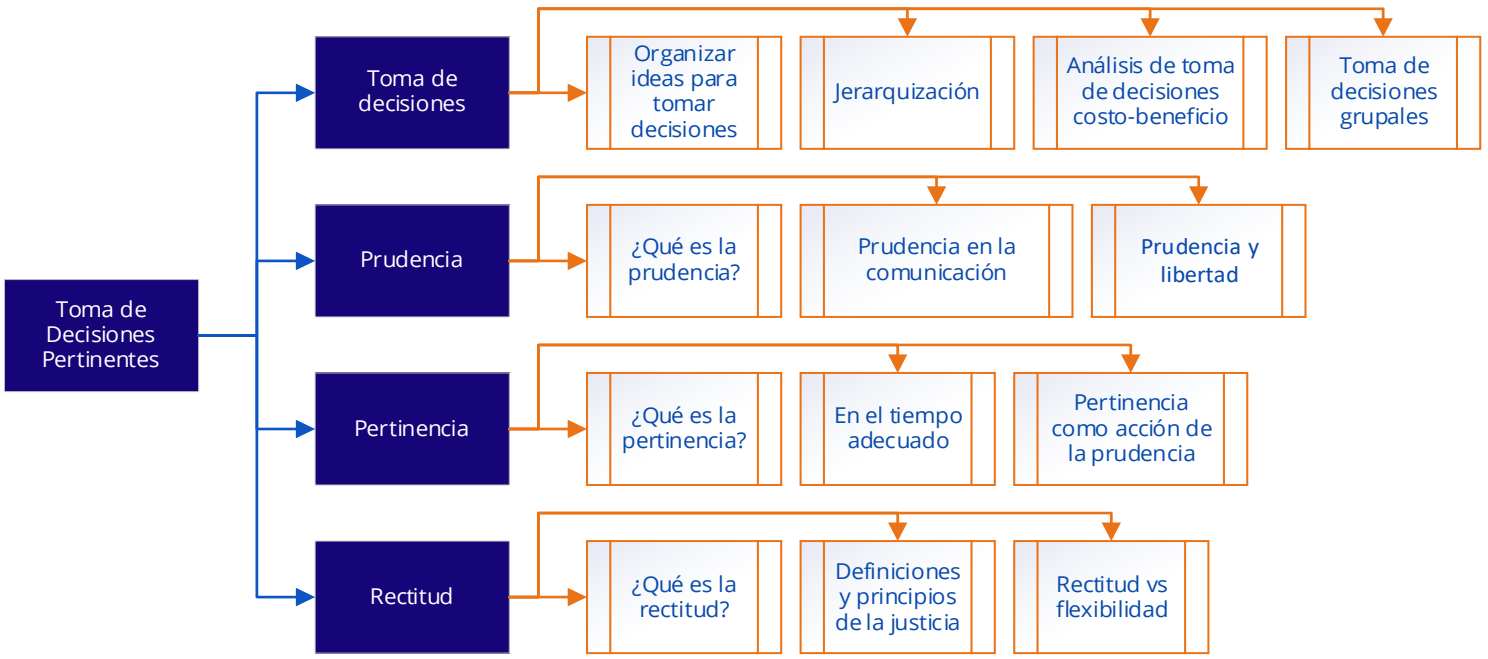


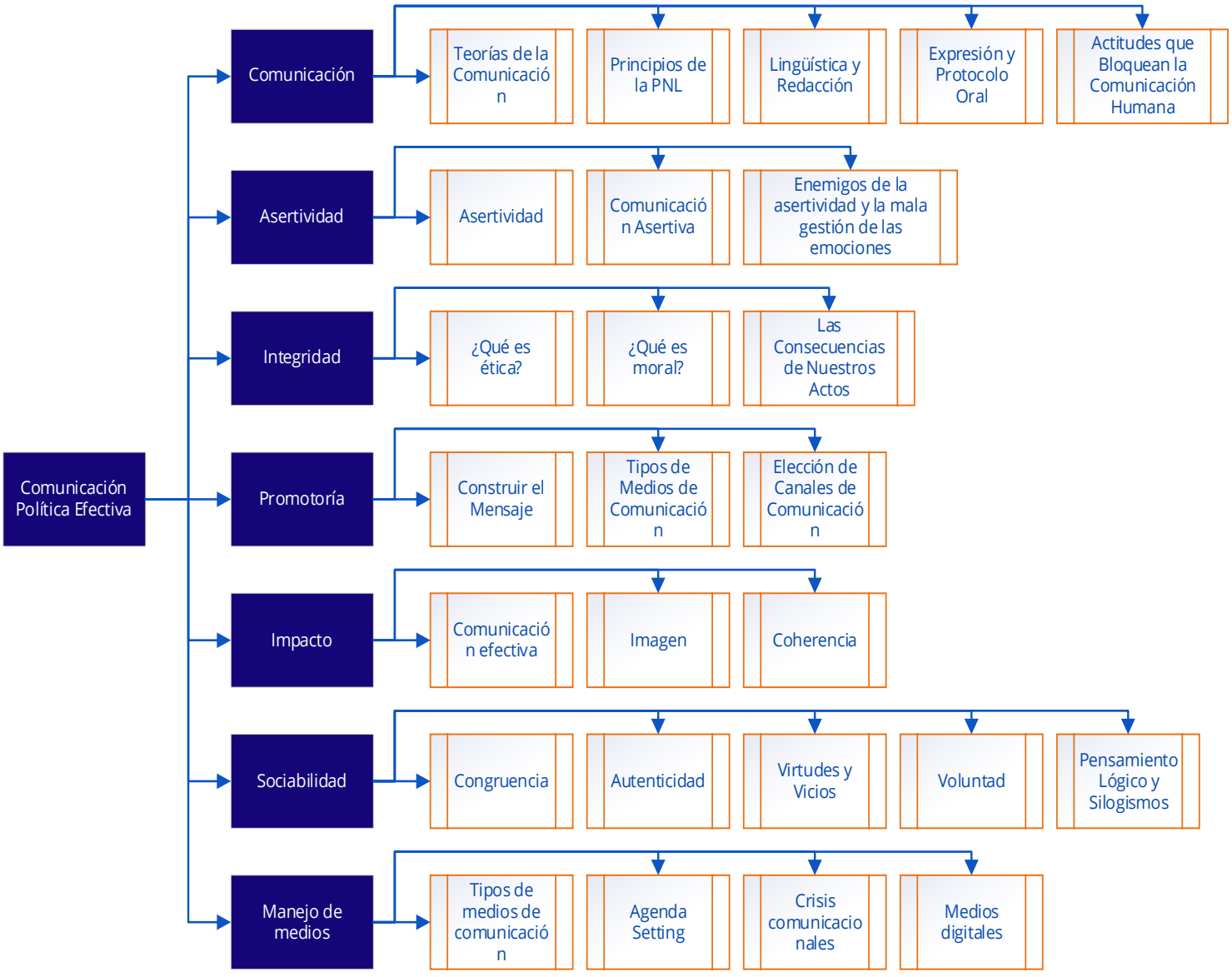

Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estraté-				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innova-			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administra-			☑			
		Principios de los recursos hu-			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universa-		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

10.3. Coordinador de Propuestas Electorales.

Marco Organizacional.

Misión.

Plantear, proponer, diseñar, redactar, estudiar y calificar las propuestas de políticas públicas, acciones de gobierno, iniciativas de ley entre otras que se promoverán en la campaña a través del candidato y el Partido antes y durante la campaña electoral al que este adscrito, siempre respetando y trasladando los principios y doctrina del partido al probable ejercicio del gobierno y a la retórica de la campaña.

Roles y Actividades.

- Idear junto con la campaña las propuestas legislativas, ejecutivas o de políticas publicas para convencer al electorado sobre la propuesta que representa el candidato en cuestión y que pueda solucionar la problemática social.
- Conocer la realidad, leyes y datos relevantes a profundidad dentro del territorio por el cual se esta trabajando y todo dato que fuese relevante para construcción del discurso de propuesta de campaña.
- Transmitir la realidad de la población y territorio al cual esta adscrito a manera de argumentos coherentes, persuasivos y propositivos para uso comunicacional de la campaña.
- Ayudar con la agenda que determine con que sectores productivos, sociales o de interés habrá de reunirse el candidato en función de las propuestas desarrolladas para la campaña.
- Participar en la construcción de los mensajes que explican las propuestas de campaña en lenguaje político.

- Hacer revisión, análisis y critica de las propuestas planteadas por los políticos contra los que se compite con la finalidad de brindar herramientas de contraste para la campaña.

Competencias.

Planeación estratégica integral.

Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 2: Toma las decisiones justas cuando surgen dificultades o cuando se trata de elegir entre varias alternativas de solución a un problema. Cuando realiza la elección, se deja llevar fundamentalmente por los factores emocionales en casi todas las situaciones, mostrándose más impulsivo que racional.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Perfil.

Coordinador de Propuestas Electorales	
Campaña	
Denominación del cargo:	Coordinador de propuestas electorales
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Plantear, proponer, diseñar, redactar, estudiar y calificar las propuestas de políticas públicas, acciones de gobierno, iniciativas de ley entre otras que se promoverán en la campaña a través del candidato y el Partido antes y durante la campaña electoral al que este adscrito, siempre respetando y trasladando los principios y doctrina del partido al probable ejercicio del gobierno y a la retórica de la campaña.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	• Idear junto con la campaña las propuestas legislativas, ejecutivas o de políticas publicas para convencer al electorado sobre la propuesta que representa el candidato en cuestión y que pueda solucionar la problemática social. • Conocer la realidad, leyes y datos relevantes a profundidad dentro del territorio por el cual se esta trabajando y todo dato que fuese relevante para construcción del discurso de propuesta de campaña. • Transmitir la realidad de la población y territorio al cual esta adscrito a manera de argumentos coherentes, persuasivos y propositivos para uso comunicacional de la campaña. • Ayudar con la agenda que determine con que sectores productivos, sociales o de interés habrá de reunirse el candidato en función de las propuestas desarrolladas para la campaña. • Participar en la construcción de los mensajes que explican las propuestas de campaña en lenguaje político. • Hacer revisión, análisis y critica de las propuestas planteadas por los políticos contra los que se compite con la finalidad de brindar herramientas de contraste para la campaña.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
N/A	Finanzas y elaboración del presupuesto Reclutamiento y coordinación de ejercito electoral	Plataforma político-electoral del PAN Plan de gobierno Principios doctrinarios Historia del PAN	Diseño y aplicación de políticas públicas Generación de indicadores de evaluación Análisis del contexto político Cartografía electoral Computación/ Paquetería de Office Comunicación estratégica Trabajo en equipo

Conocimientos transversales

Perspectiva de género

Competencias

Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

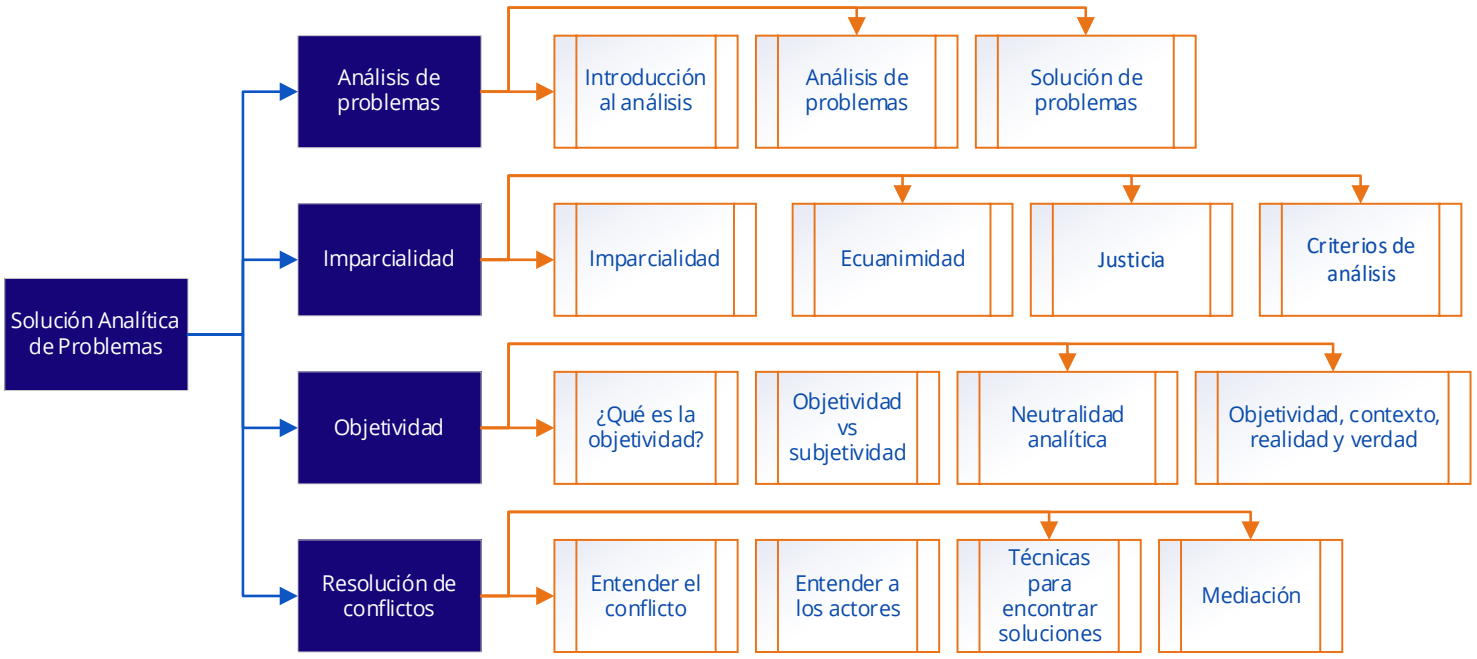
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Toma las decisiones justas cuando surgen dificultades o cuando se trata de elegir entre varias alternativas de solución a un problema. Cuando realiza la elección, se deja llevar fundamentalmente por los factores emocionales en casi todas las situaciones, mostrándose más impulsivo que racional.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

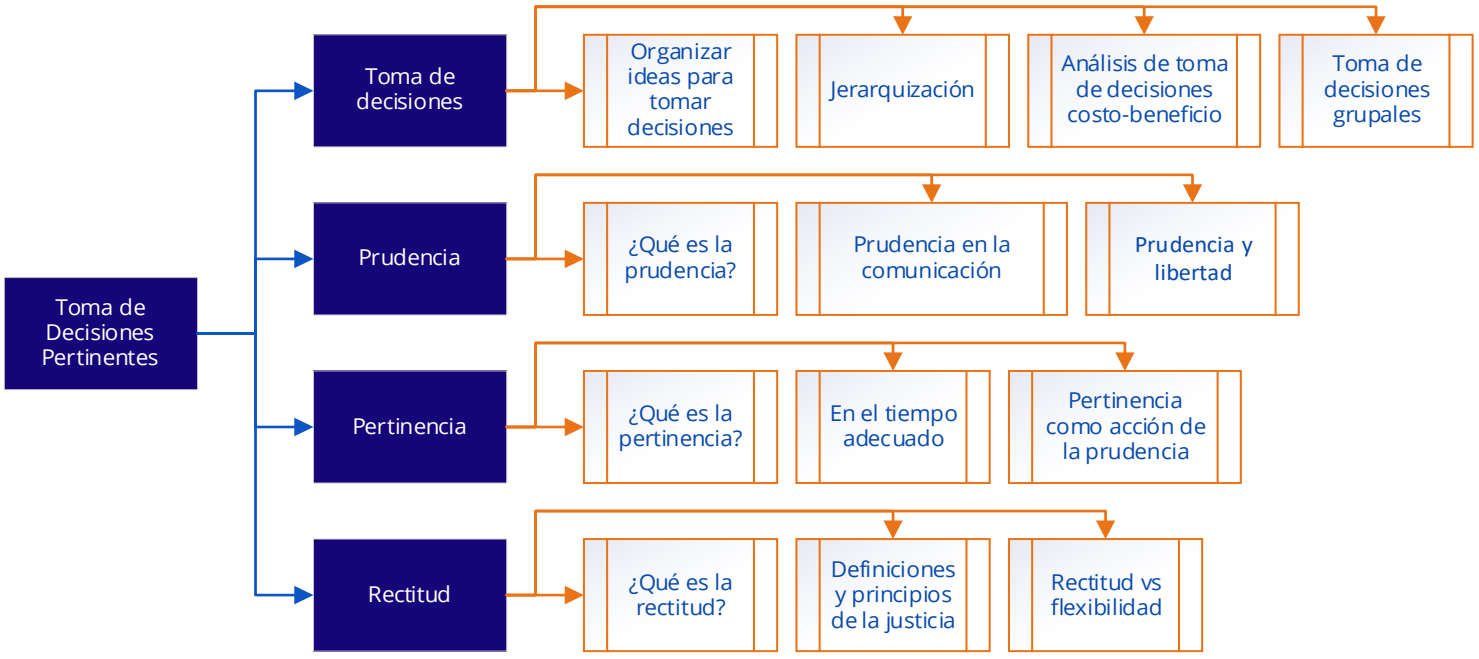
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

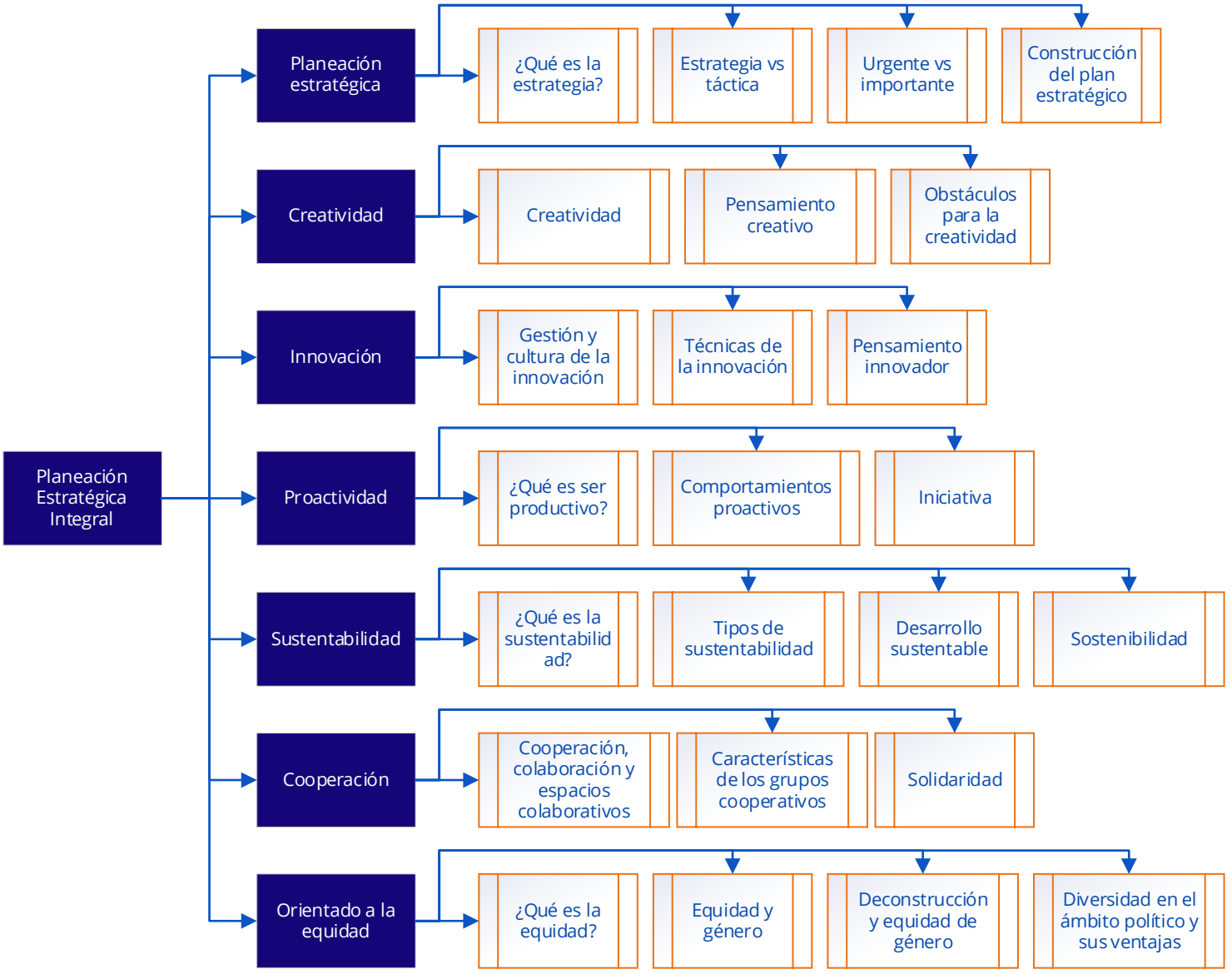
ADN del Cargo



Sendas Programáticas.






Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

10.4. Coordinador de Comunicación Política.

Marco Organizacional.

Misión.

Construir el relato o narrativa de la campaña, combinando elementos como propuestas, historia del partido, historia del candidato, acciones de gobierno, acciones de opositores, datos estadísticos y lo que resulte útil con la finalidad de empatizar, buscar identificarse o convencer al ciudadano para que se una de manera activa o pasiva a la campaña, entendiendo como activa; colaborador y pasiva; votante. Las técnicas empleadas tendrán que apegarse a los principios y doctrina del partido, así como a la ética y la verdad.

Roles y Actividades.

- Coordinar las apariciones de la campaña en medios de comunicación tradicionales, influyendo en cuando y como aparecerá el candidato, mención al candidato, al partido o a la campaña en sí.
- Colabora en el diseño y estructura de las piezas comunicacionales de la campaña apegándose a la estrategia definida.
- Prepara al candidato en los mensajes públicos, videos y debates que puedan presentarse de manera formal e informal y para las distintas plataformas existentes.
- Mantener sana comunicación con medios, periodistas e “influencers” para transmitir los mensajes de la campaña.
- Convertir el diseño estratégico y las propuestas de campaña en mensajes políticos que sean fácilmente recibidos por el electorado.
- Colaborar en el diseño de las propuestas de campaña.

- Planificar la agenda de comunicación del candidato, equipo de campaña, equipo de promoción del voto y medios.
- Conocer y analizar el acontecer periodístico diario para tomar decisiones de carácter estratégico.
- Medir en los distintos medios de comunicación y plataformas de comunicación digital el impacto de la campaña, metas y aceptación de la misma.
- Tomar decisiones coyunturales basados en el objetivo comunicacional de la campaña.
- Utilizar las herramientas necesarias para influir en los medios de comunicación a favor de la campaña.
- Influir y revisar la comunicación digital.

Competencias.

Planeación estratégica integral.

Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo en su aplicación.

Liderazgo efectivo.

Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.

Solución analítica de problemas.

Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.

Creatividad de enfoque eficiente.

Nivel 3: Idea mensajes creativos apegado a los objetivos planteados, con resultados de impacto y entendimiento entre el público receptor sobresaliente, emitiendo piezas compatibles con dos o más medios de comunicación.

Comunicación política efectiva.

Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.

Perfil.

Coordinador de Comunicación Política	
Campaña	
Denominación del cargo:	Coordinador de Comunicación Política
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Construir el relato o narrativa de la campaña, combinando elementos como propuestas, historia del partido, historia del candidato, acciones de gobierno, acciones de opositores, datos estadísticos y lo que resulte útil con la finalidad de empatizar, buscar identificarse o convencer al ciudadano para que se una de manera activa o pasiva a la campaña, entendiendo como activa; colaborador y pasiva; votante. Las técnicas empleadas tendrán que apegarse a los principios y doctrina del partido, así como a la ética y la verdad.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	• Coordinar las apariciones de la campaña en medios de comunicación tradicionales, influyendo en cuando y como aparecerá el candidato, mención al candidato, al partido o a la campaña en sí. • Colabora en el diseño y estructura de las piezas comunicacionales de la campaña apegándose a la estrategia definida. • Prepara al candidato en los mensajes públicos, videos y debates que puedan presentarse de manera formal e informal y para las distintas plataformas existentes. • Mantener sana comunicación con medios, periodistas e "influencers" para transmitir los mensajes de la campaña. • Convertir el diseño estratégico y las propuestas de campaña en mensajes políticos que sean fácilmente recibidos por el electorado. • Colaborar en el diseño de las propuestas de campaña. • Planificar la agenda de comunicación del candidato, equipo de campaña, equipo de promoción del voto y medios. • Conocer y analizar el acontecer periodístico diario para tomar decisiones de carácter estratégico. • Medir en los distintos medios de comunicación y plataformas de comunicación digital el impacto de la campaña, metas y aceptación de la misma. • Tomar decisiones coyunturales basados en el objetivo comunicacional de la campaña. • Utilizar las herramientas necesarias para influir en los medios de comunicación a favor de la campaña. • Influir y revisar la comunicación digital.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Derechos de autor y uso de marcas	Fiscalización electoral Tiempos y procedimientos de campaña	Código de Ética Historia del PAN Reglamentos Internos (reglamentos de candidaturas, reglamento del militante) Plataforma político-electoral del PAN Principios doctrinarios	Técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa Análisis del contexto político Comunicación estratégica Prospectiva Manejo de medios de medios de comunicación Dar nota Análisis de datos Ortografía Manejo de crisis Construcción de mensaje político

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género
Incorporación de TIC's a la campaña

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	- Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Dicho de una persona: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

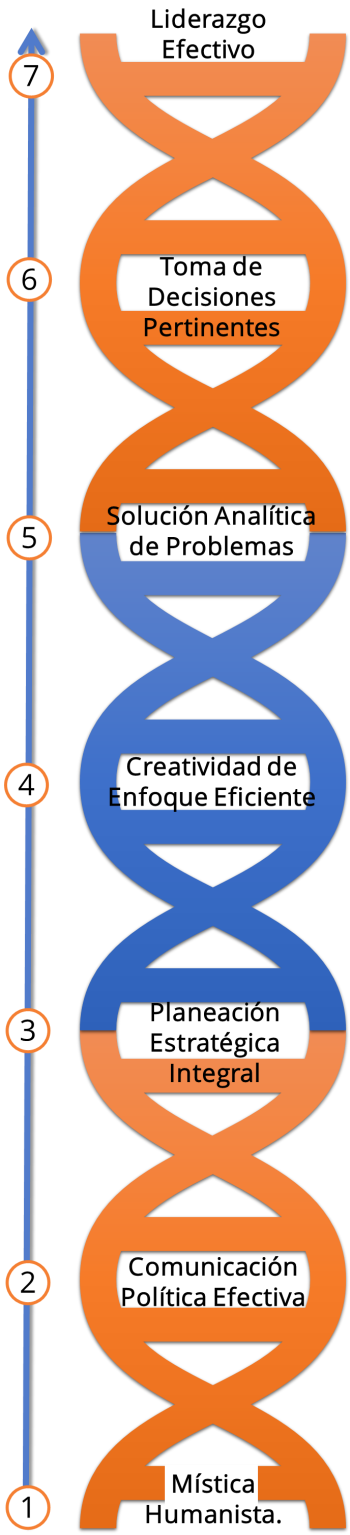
Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo/a en su aplicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia	Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

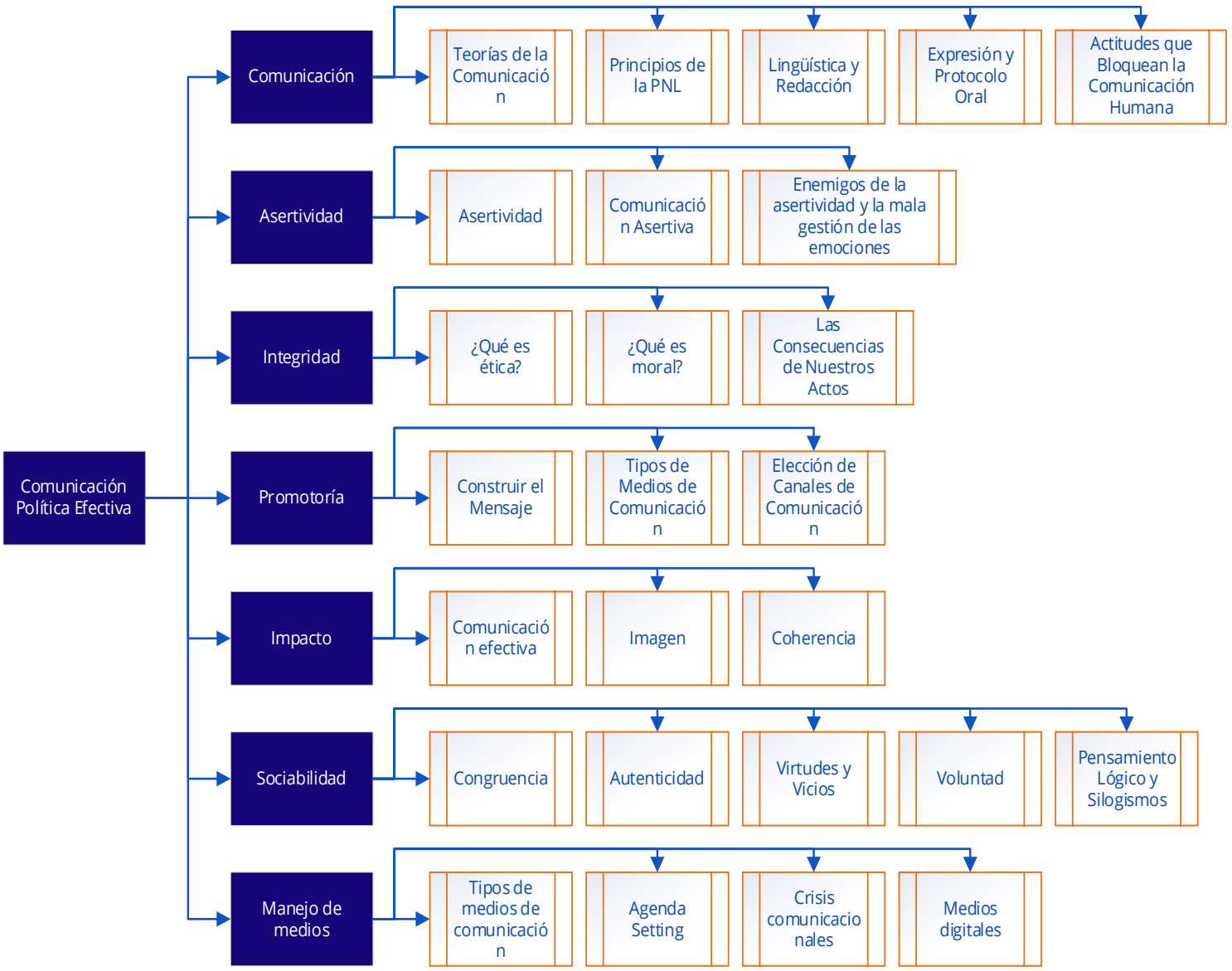
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

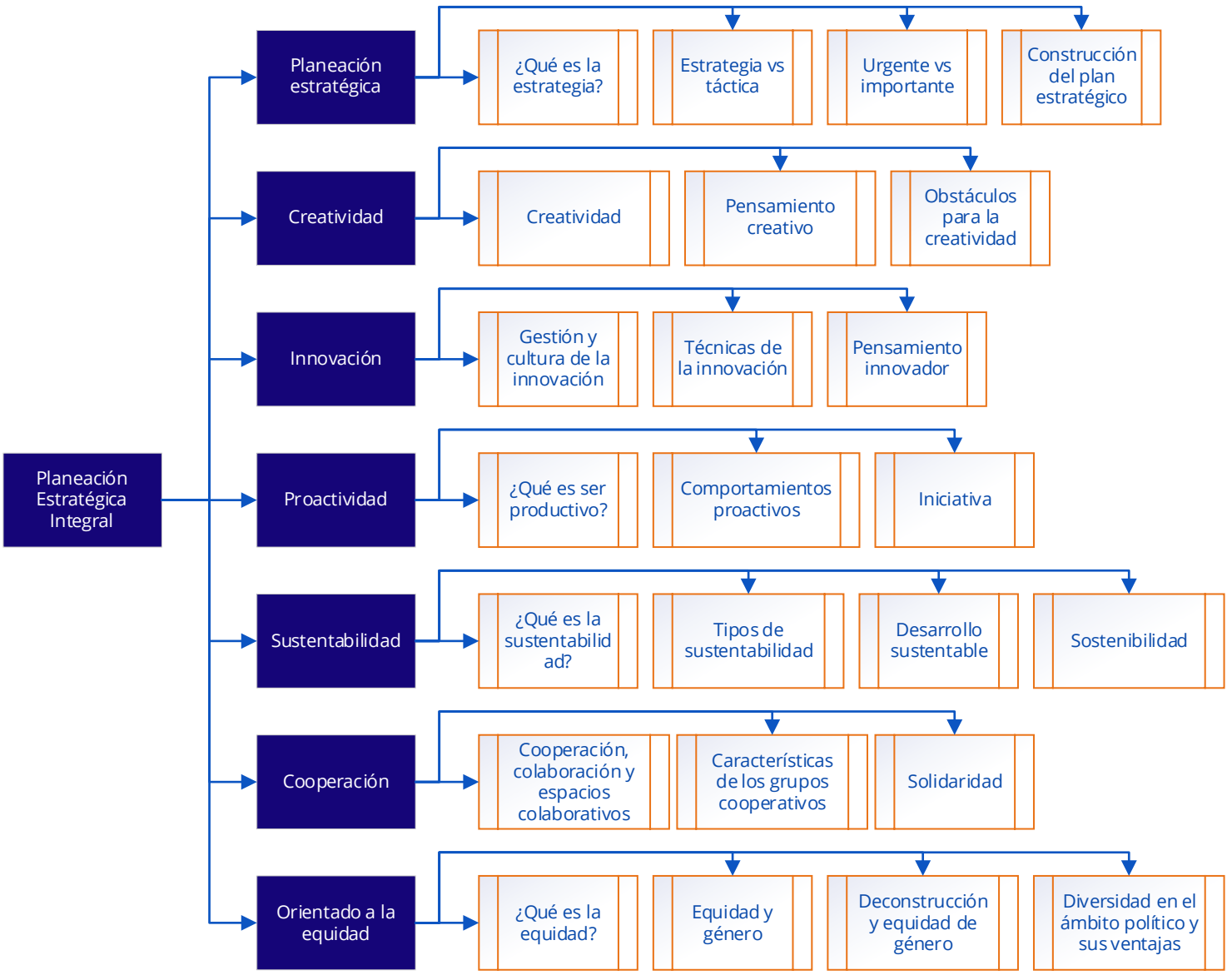
Nombre de la competencia:	Creatividad de enfoque eficiente	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Idea mensajes creativos apegado a los objetivos planteados, con resultados de impacto y entendimiento entre el público receptor sobresaliente, emitiendo piezas compatibles con dos o más medios de comunicación.	
Definición de la competencia:	La capacidad de transformar mensajes comunes, ordinarios, sofisticados, políticos entre otros a piezas comunicacionales creativas, atractivas, novedosas, eficientes y entendibles para los distintos medios en los cuales se puede expresar dichos mensajes. Esto va desde la idea hasta la materialización de las piezas antes mencionadas.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Persuasión Innovación Enfoque a resultados Comunicación Creatividad	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. - Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

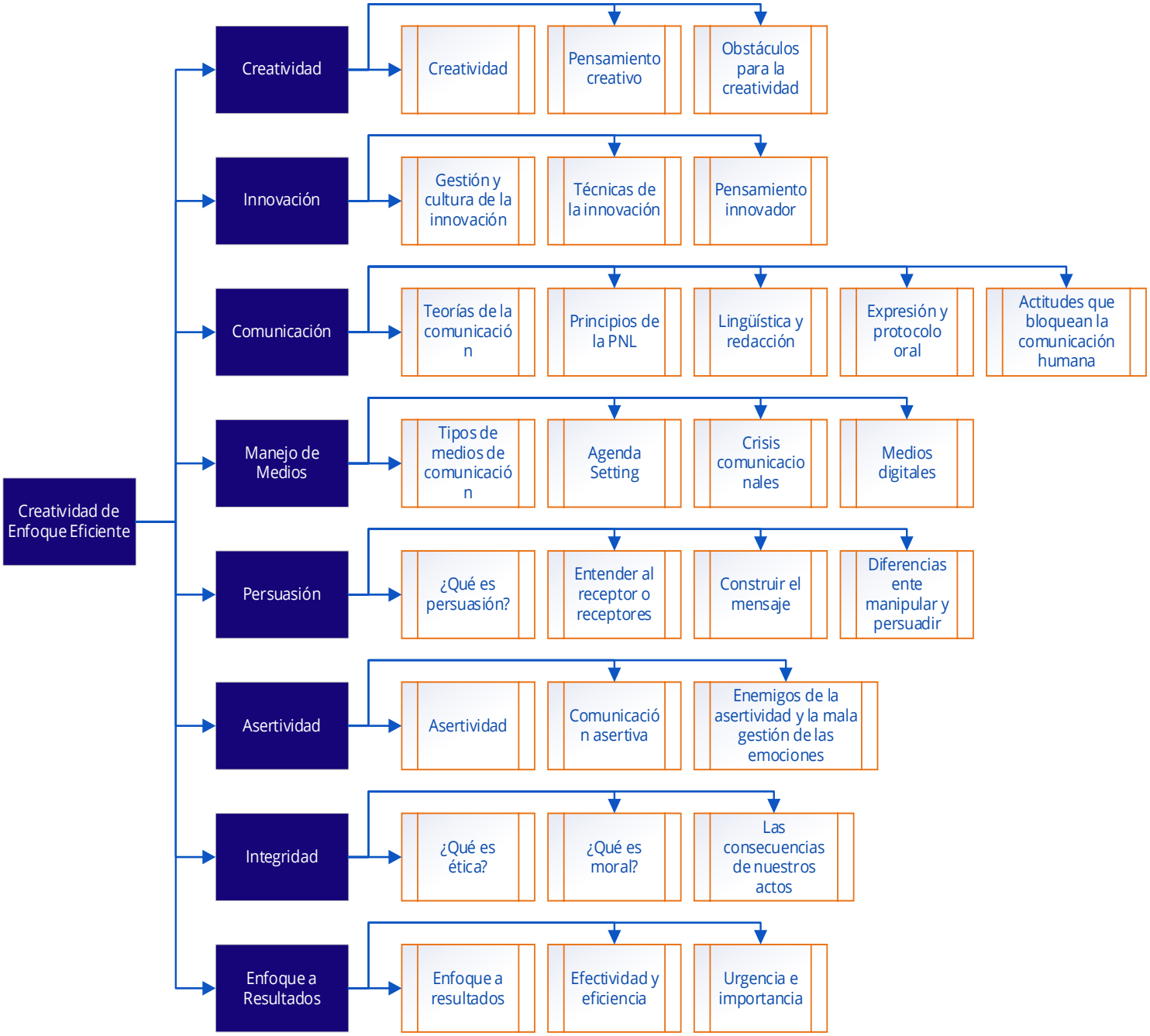
ADN del Cargo

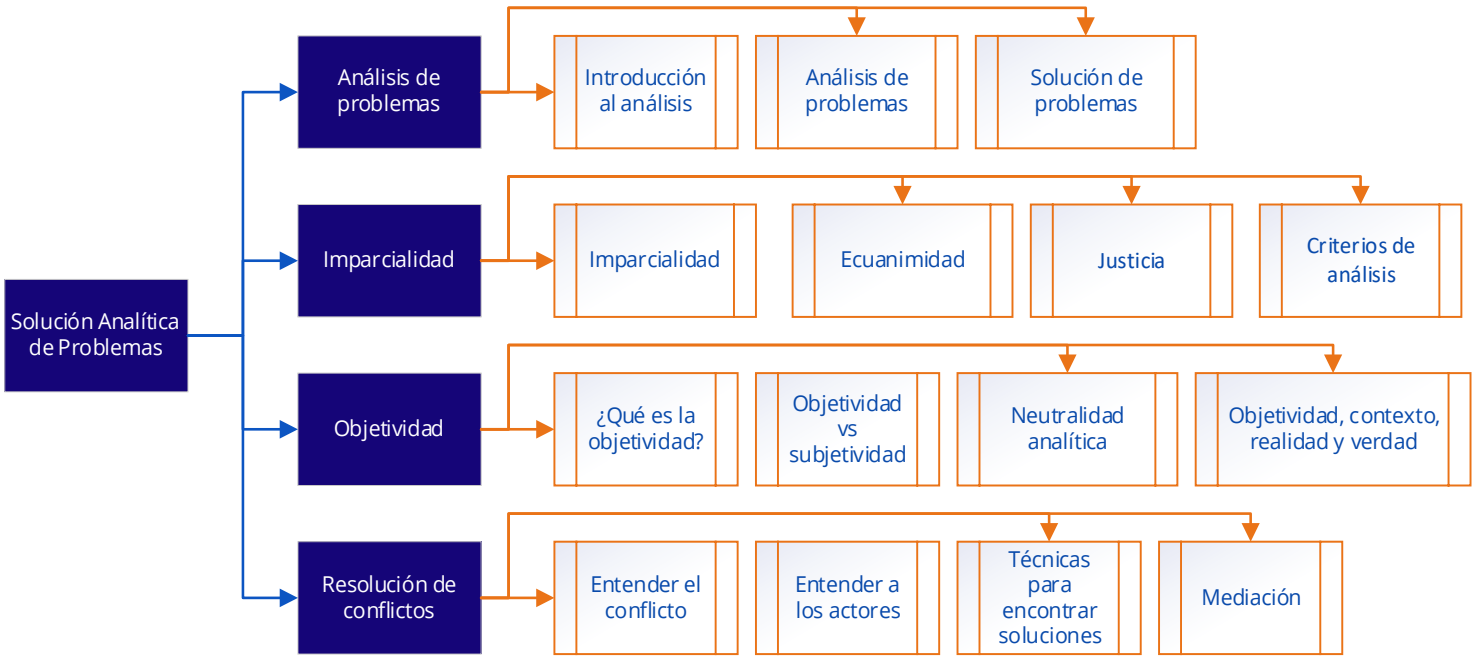


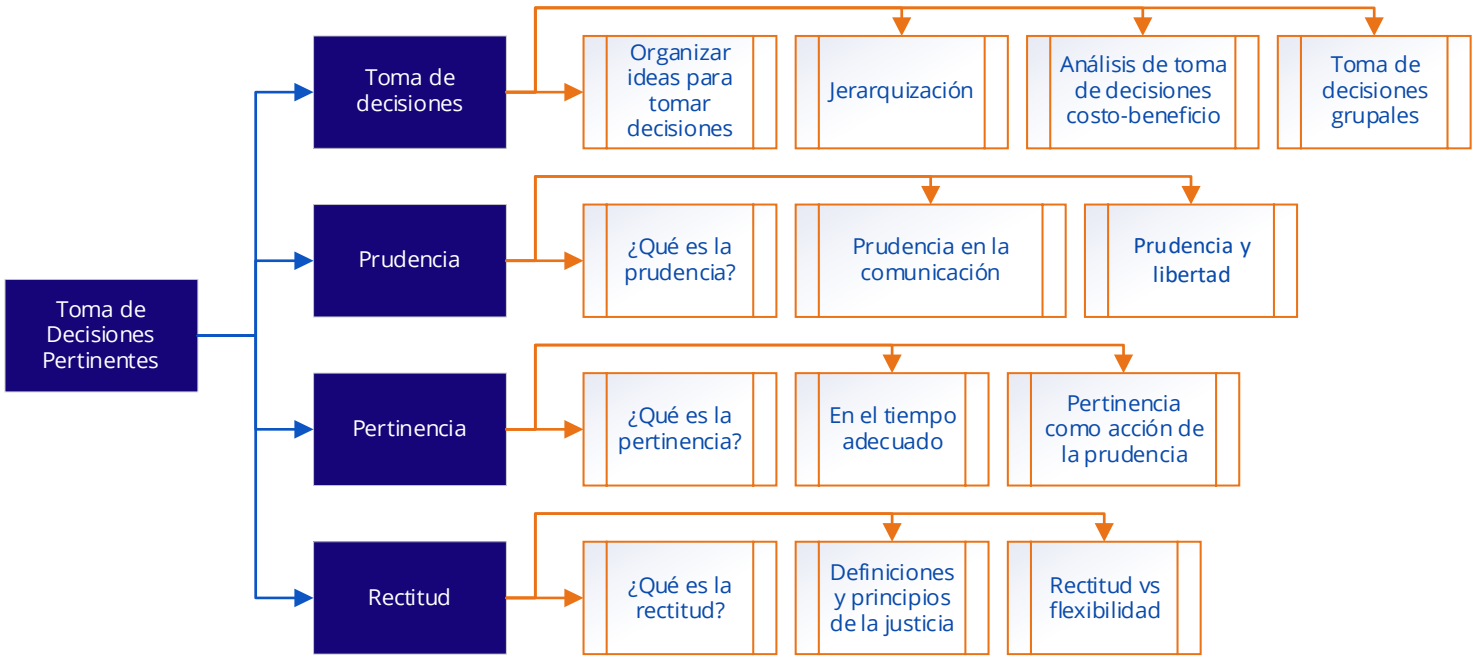
Sendas Programáticas.

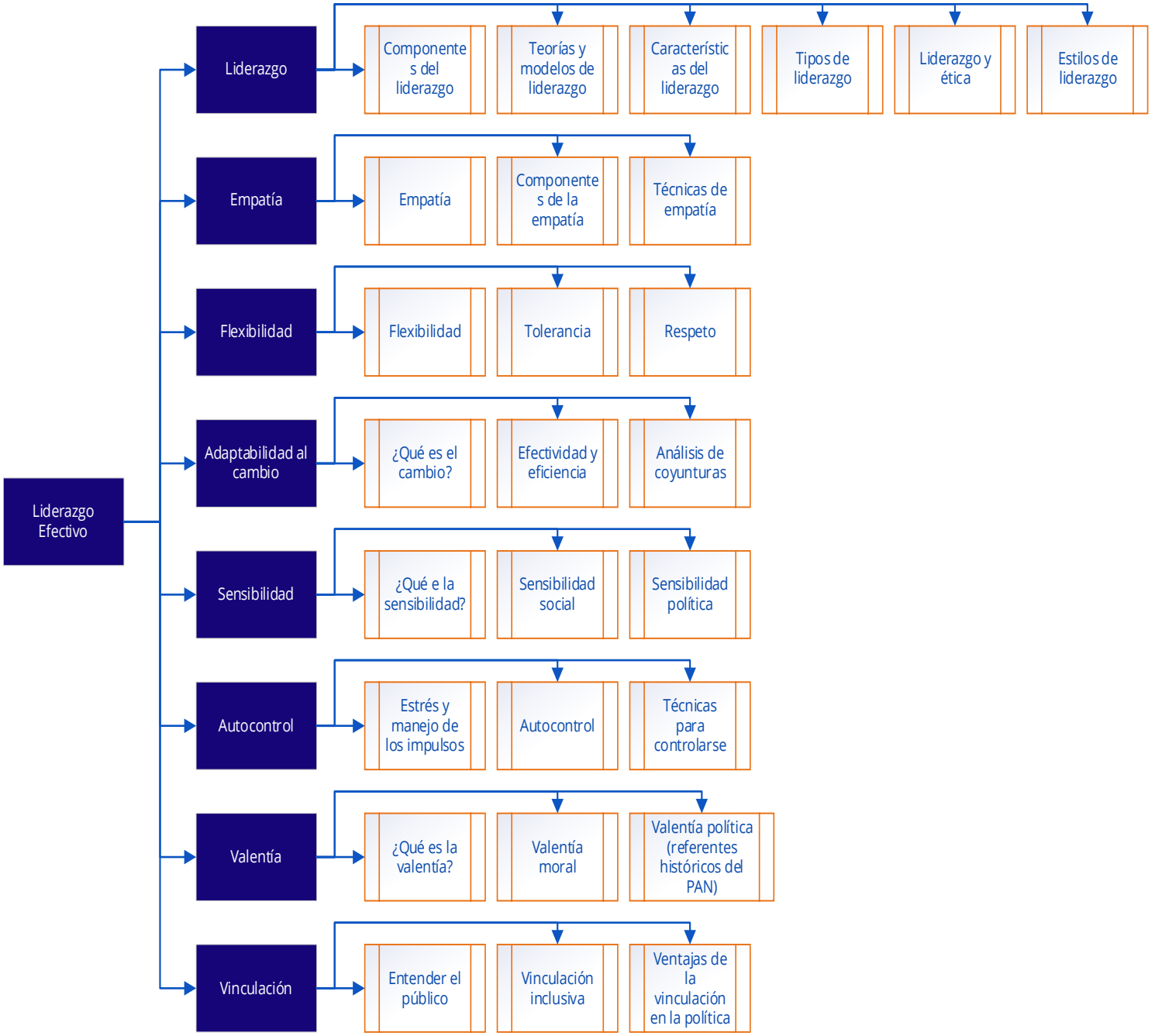



Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Creatividad de Enfoque Eficiente
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Manejo de Medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales
Persuasión
¿Qué es persuasión?
Entender al receptor o receptores
Construir el mensaje
Diferencias ente manipular y persuadir
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las consecuencias de nuestros actos
Enfoque a Resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comuni-			☑			
		Elección de canales de comu-			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comuni-			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comporta-			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emocio-			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nues-				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Creatividad de Enfoque Eficiente	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innova-			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana.			☑			
	Manejo de Medios	Tipos de medios de comunica-			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o recep-		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y persuadir				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emocio-			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nues-				☑		
	Enfoque a Resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

10.5. Coordinador de Comunicación Digital.

Marco Organizacional.

Misión.

Traducir a lenguaje digital los mensajes, propuestas e historias de la campaña y su candidato haciendo uso de todas las plataformas que se consideren relevantes para el proceso de campaña, haciendo uso inteligente de herramientas como pauta o minería de datos con la finalidad de proveer información y acercar el mensaje al electorado de una manera fresca, honesta, novedosa y eficiente que genere comunidades digitales a favor del proyecto político.

Roles y Actividades.

- Generar piezas comunicacionales adaptadas a las distintas plataformas digitales.
- Desarrollar comunidades digitales en las distintas redes sociales que compartan y difundan de manera libre y orgánica las propuestas e ideas políticas de la campaña.
- Diseñar la estrategia comunicacional para redes sociales y otras plataformas digitales, cubriendo en mayor medida el espectro electoral que se aloja en internet.
- Apegarse en la estrategia de comunicación digital a la estrategia general de comunicación.
- Diseñar y coordinar la utilización de herramientas propias de la comunicación digital como lo son la compra de pauta, minería de datos, análisis de redes, etc.
- Proveer a la campaña de datos relevantes y sucesos importantes que afecten a la campaña y que ocurren en el espectro digital (web, redes sociales, periódicos digitales, etc.)

- Monitorear, analizar y tomar decisiones sobre la actividad digital que tengan las campañas contra las que se esta compitiendo, de manera que los mensajes que lleguen más rápida y claramente al electorado sean los propios.

Competencias.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 2: Toma las decisiones justas cuando surgen dificultades o cuando se trata de elegir entre varias alternativas de solución a un problema. Cuando realiza la elección, se deja llevar fundamentalmente por los factores emocionales en casi todas las situaciones, mostrándose más impulsivo que racional.

Comunicación política efectiva.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Creatividad de enfoque eficiente.

Nivel 4: Puede idear mensajes creativos y novedosos apegados a los objetivos planteados, con resultados de impacto y entendimiento entre el público que fue previamente definido de manera sobresaliente, emitiendo piezas asertivas y compatibles con dos o más medios de comunicación.

Perfil.

Coordinador de Comunicación Digital	
Campaña	
Denominación del cargo:	Coordinador de comunicación digital
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Traducir a lenguaje digital los mensajes, propuestas e historias de la campaña y su candidato haciendo uso de todas las plataformas que se consideren relevantes para el proceso de campaña, haciendo uso inteligente de herramientas como pauta o minería de datos con la finalidad de proveer información y acercar el mensaje al electorado de una manera fresca, honesta, novedosa y eficiente que genere comunidades digitales a favor del proyecto político.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	• Generar piezas comunicacionales adaptadas a las distintas plataformas digitales. • Desarrollar comunidades digitales en las distintas redes sociales que compartan y difundan de manera libre y orgánica las propuestas e ideas políticas de la campaña. • Diseñar la estrategia comunicacional para redes sociales y otras plataformas digitales, cubriendo en mayor medida el espectro electoral que se aloja en internet. • Apegarse en la estrategia de comunicación digital a la estrategia general de comunicación. • Diseñar y coordinar la utilización de herramientas propias de la comunicación digital como lo son la compra de pauta, minería de datos, análisis de redes, etc. • Proveer a la campaña de datos relevantes y sucesos importantes que afecten a la campaña y que ocurren en el espectro digital (web, redes sociales, periódicos digitales, etc.) • Monitorear, analizar y tomar decisiones sobre la actividad digital que tengan las campañas contra las que se está compitiendo, de manera que los mensajes que lleguen más rápida y claramente al electorado sean los propios.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Derechos de autor y uso de marcas	Plazos, presentación, elaboración de materiales y contenidos Reclutamiento y coordinación de ejercito electoral Tiempos y procedimientos de campaña	Principios doctrinarios Plataforma político-electoral del PAN Historia del PAN	Conocimiento de las propuestas y plataformas de contrincantes Manejo de medios de comunicación Construcción y manejo de imagen pública Manejo de redes sociales Análisis de datos Relaciones públicas Formulación de propuestas de campaña Ortografía

Conocimientos transversales

Derechos Humanos
Perspectiva de género
Ciberseguridad

Competencias

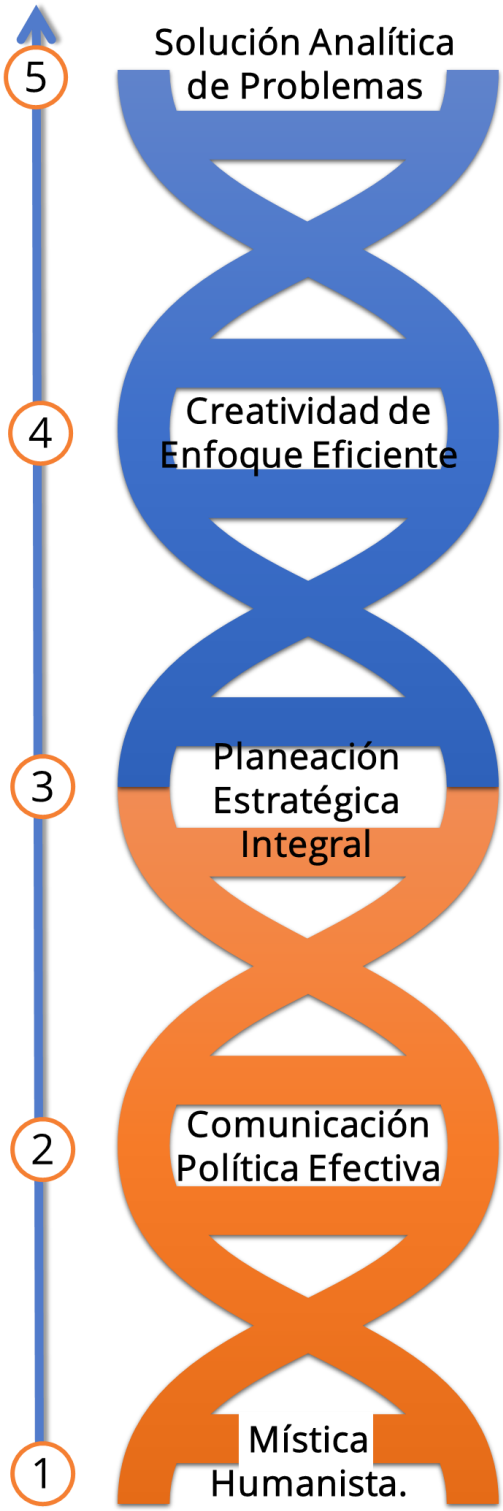
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

Nombre de la competencia:	Creatividad de enfoque eficiente	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Puede idear mensajes creativos y novedosos apegados a los objetivos planteados, con resultados de impacto y entendimiento entre el público que fue previamente definido de manera sobresaliente, emitiendo piezas asertivas y compatibles con dos o más medios de comunicación	
Definición de la competencia:	La capacidad de transformar mensajes comunes, ordinarios, sofisticados, políticos entre otros a piezas comunicacionales creativas, atractivas, novedosas, eficientes y entendibles para los distintos medios en los cuales se puede expresar dichos mensajes. Esto va desde la idea hasta la materialización de las piezas antes mencionadas.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Persuasión Innovación Enfoque a resultados Comunicación Creatividad	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. - Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

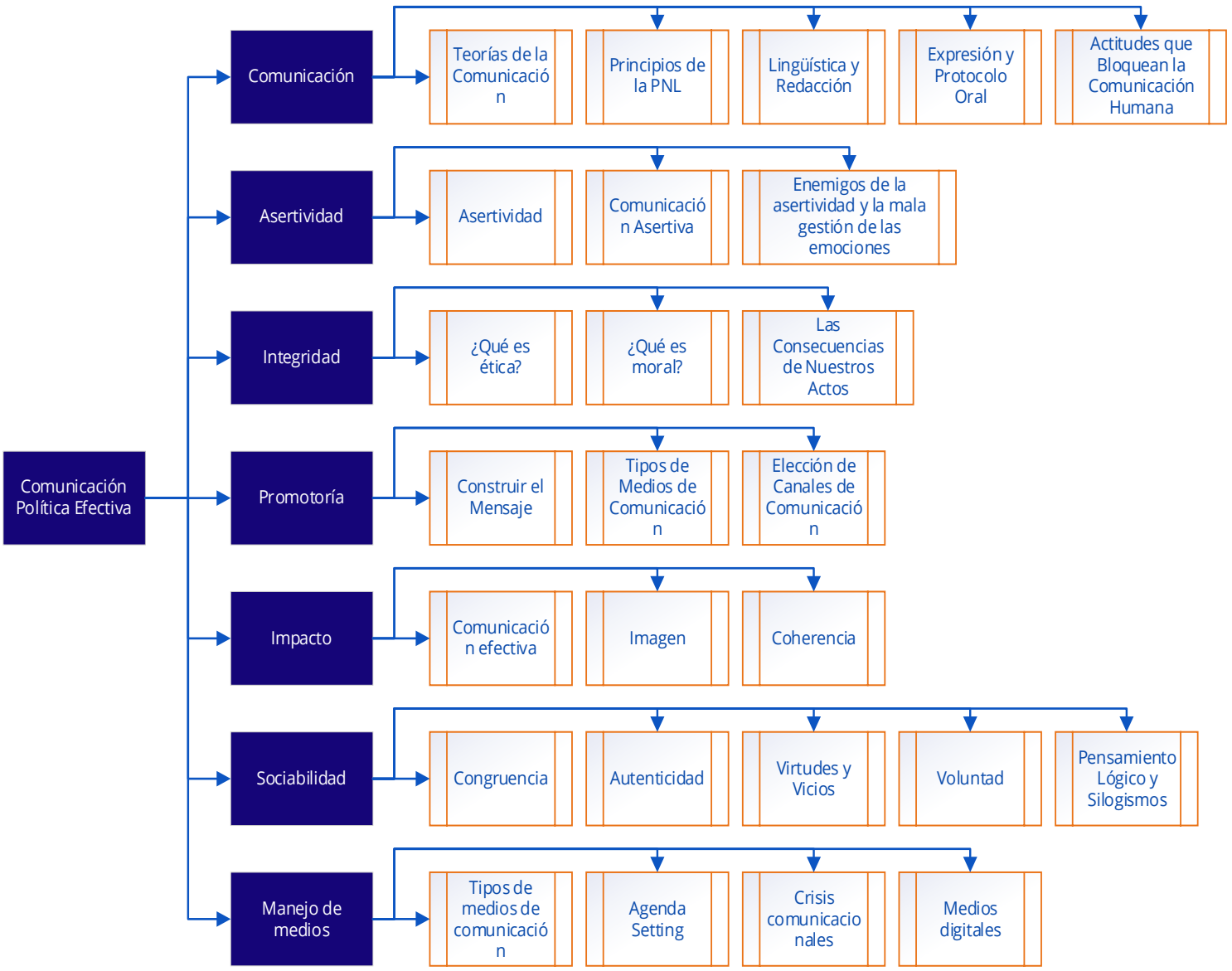
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Toma las decisiones justas cuando surgen dificultades o cuando se trata de elegir entre varias alternativas de solución a un problema. Cuando realiza la elección, se deja llevar fundamentalmente por los factores emocionales en casi todas las situaciones, mostrándose más impulsivo que racional.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

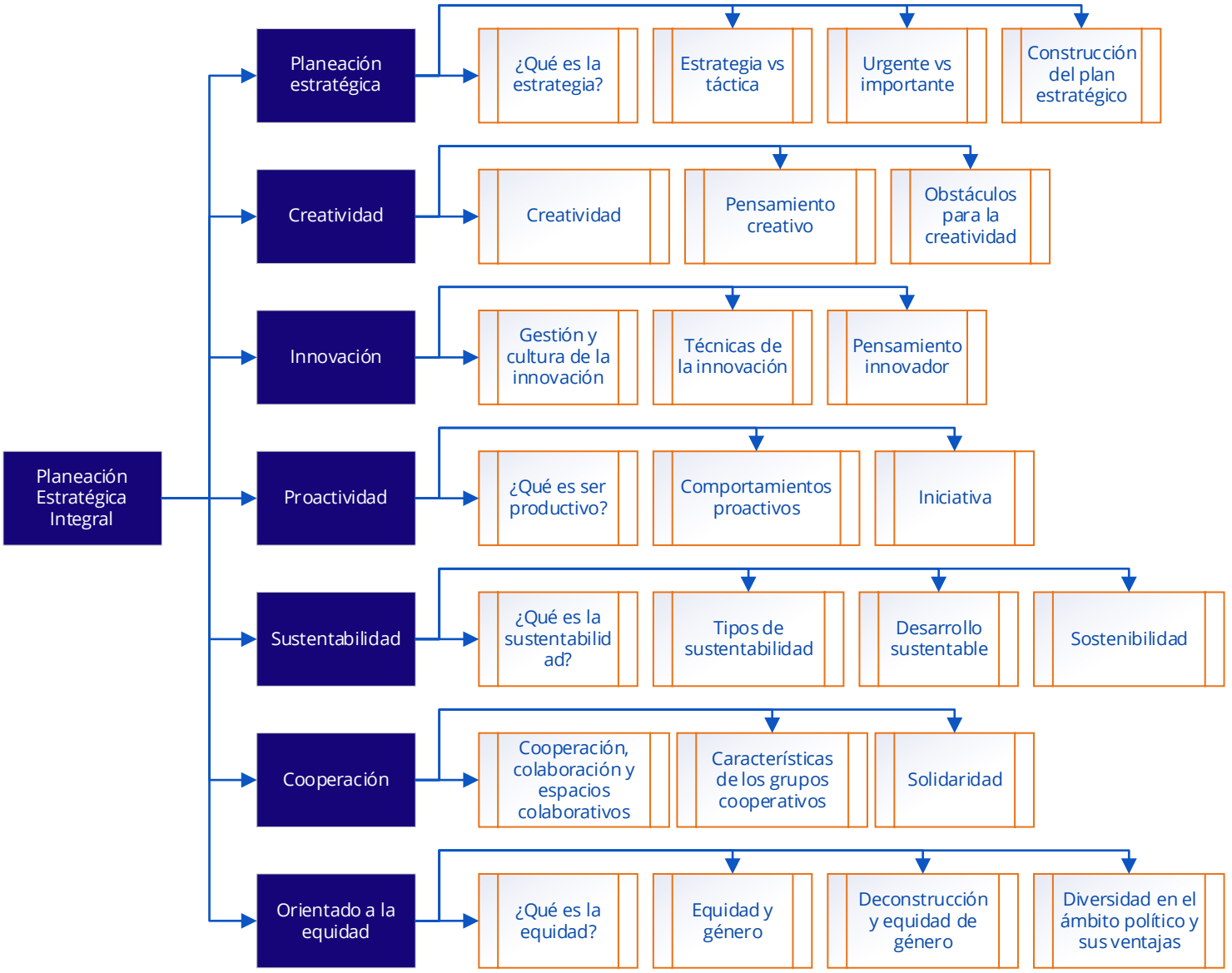
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

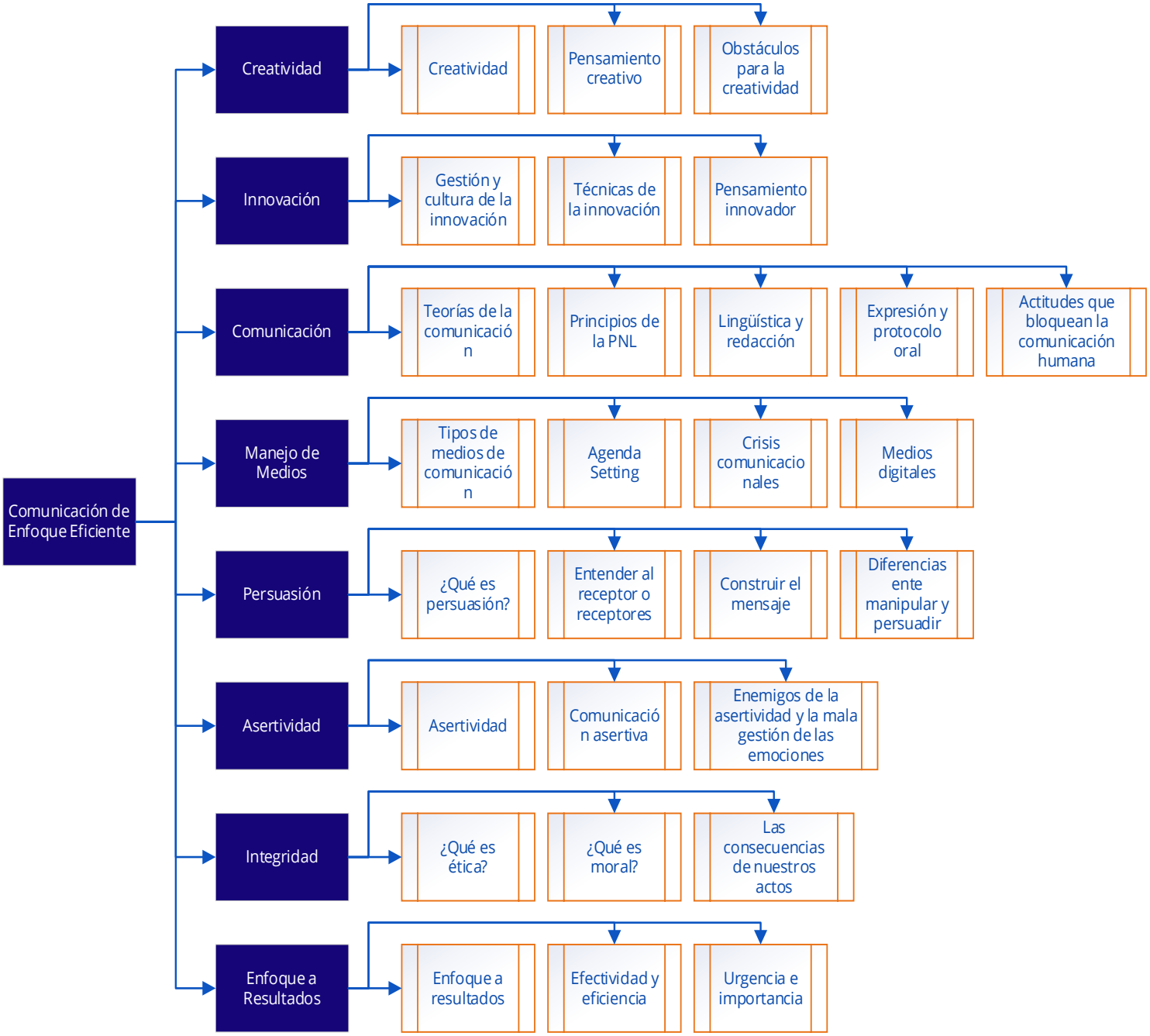
ADN del Cargo

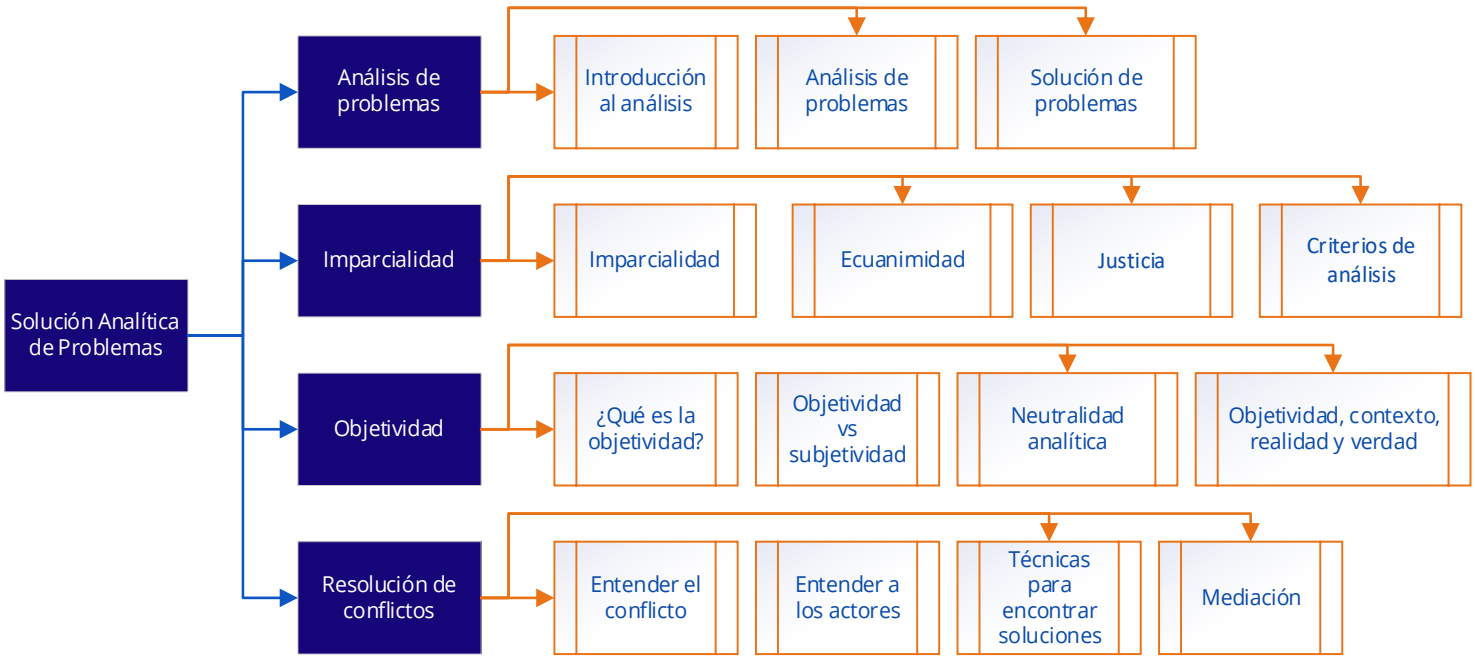


Sendas Programáticas.




Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Comunicación de Enfoque Eficiente
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Manejo de Medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales
Persuasión
¿Qué es persuasión?
Entender al receptor o receptores
Construir el mensaje
Diferencias ente manipular y persuadir
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las consecuencias de nuestros actos
Enfoque a Resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estraté-				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la inno-			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Creatividad de Enfoque Eficiente	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana.			☑			
	Manejo de Medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o receptores		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		
	Enfoque a Resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

10.6. Coordinador de Promoción del Voto.

Marco Organizacional.

Misión.

Diseñar y desarrollar la red estructural, ya sea territorial u orgánica, de ciudadanos capaces de promover las ideas y propuestas de la campaña a través de la comunicación directa entre promotor y ciudadano, difundiendo el mensaje de la campaña, entregando piezas comunicacionales, promocionales que busquen comunicar y convencer al ciudadano para sumarse a la campaña como colaborador o simpatizante. Implementar las herramientas tecnológicas para crear la base de datos de simpatizantes para la movilización y organizar a los voluntarios responsables de la movilización el día “D”.

Roles y Actividades.

- Diseñar la estrategia territorial de promoción del voto.
- Analizar y tomar decisiones sobre el avance territorial de la estrategia de promoción del voto.
- Dirigir los equipos y sub equipos asignados a la promoción del voto.
- Participar e influir en el calendario comunicacional de la campaña con la finalidad de acercar al candidato a la ciudadanía.
- Retroalimentar a la campaña sobre la realidad especifica de territorios determinados.
- Conocer y poder acercarse a los lideres sociales que influyen al votante de manera territorial o local.
- Procurar la formación necesaria para que los operadores políticos que estarán en contacto con el ciudadano tengan las herramientas necesarias para la óptima comunicación y persuasión.

- Evaluar el desempeño de sus colaboradores territoriales y tomar acciones que hagan mas eficiente la estrategia territorial.
- Organizar el sistema de movilización para el día de la elección
- Organizar la estructura humana dispuesta para la movilización del día de la elección.
- Facilitar información y conocimientos para la óptima contratación o atracción del talento que se asignara a la promoción del voto.
- Coordinarse en los procesos de selección y capacitación con el coordinador de ejercito electoral.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Planeación organizacional.

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar

un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Planeación e instrucción integral.

Nivel 3: Toma en cuenta las necesidades de formación y capacitación existentes en la institución y planea y organiza adecuadamente los eventos, influyendo efectivamente en los demás, aplicando técnicas de presentación y comunicándose asertivamente.

Comunicación política efectiva.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

Perfil.

Coordinador de Promoción del Voto	
Campaña	
Denominación del cargo:	Coordinador de promoción del voto
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Diseñar y desarrollar la red estructural, ya sea territorial u orgánica, de ciudadanos capaces de promover las ideas y propuestas de la campaña a través de la comunicación directa entre promotor y ciudadano, difundiendo el mensaje de la campaña, entregando piezas comunicacionales, promocionales que busquen comunicar y convencer al ciudadano para sumarse a la campaña como colaborador o simpatizante. Implementar las herramientas tecnológicas para crear la base de datos de simpatizantes para la movilización y organizar a los voluntarios responsables de la movilización el día “D”.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	

Principales roles y actividades:	• Diseñar la estrategia territorial de promoción del voto. • Analizar y tomar decisiones sobre el avance territorial de la estrategia de promoción del voto. • Dirigir los equipos y sub equipos asignados a la promoción del voto. • Participar e influir en el calendario comunicacional de la campaña con la finalidad de acercar al candidato a la ciudadanía. • Retroalimentar a la campaña sobre la realidad especifica de territorios determinados. • Conocer y poder acercarse a los lideres sociales que influyen al votante de manera territorial o local. • Procurar la formación necesaria para que los operadores políticos que estarán en contacto con el ciudadano tengan las herramientas necesarias para la óptima comunicación y persuasión. • Evaluar el desempeño de sus colaboradores territoriales y tomar acciones que hagan mas eficiente la estrategia territorial. • Organizar el sistema de movilización para el día de la elección • Organizar la estructura humana dispuesta para la movilización del día de la elección. • Facilitar información y conocimientos para la óptima contratación o atracción del talento que se asignara a la promoción del voto. • Coordinarse en los procesos de selección y capacitación con el coordinador de ejercito electoral.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Resoluciones del INE y Tribunal Electoral Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales	Finanzas y elaboración del presupuesto Logística de eventos Manejo de agenda	Plataforma político-electoral del PAN Código de Ética	Cartografía electoral Análisis de datos Liderazgo Persuasión Psicología del voto Técnicas de vinculación con la ciudadanía Análisis del contexto político Formulación de propuestas de campaña Diseño e implementación de estrategias de campaña Trabajo en equipo

Conocimientos transversales

N/A

Competencias		
Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Gestión del talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

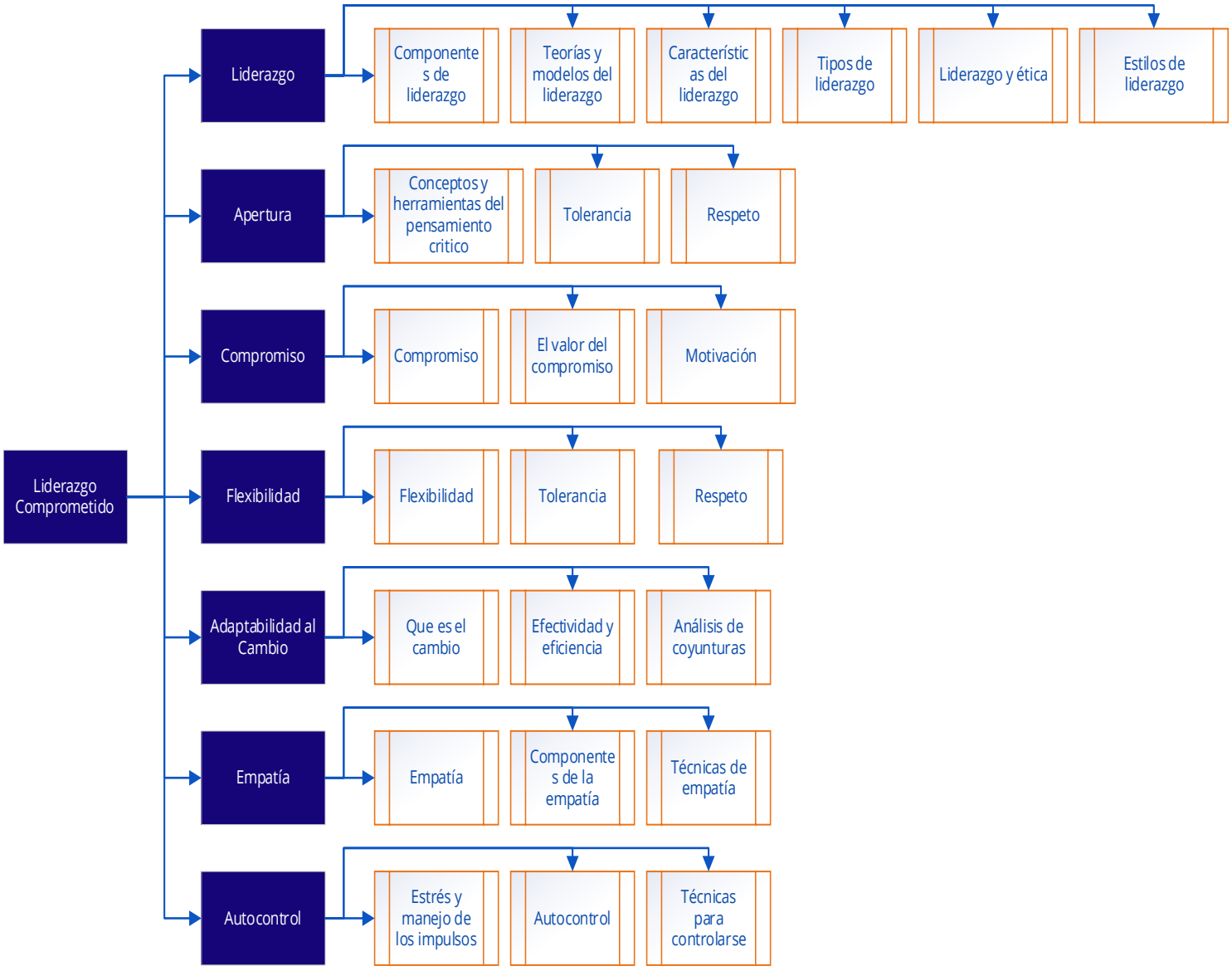
Nombre de la competen-	Planeación organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Enfoque a resultados Planeación y organización	- Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.

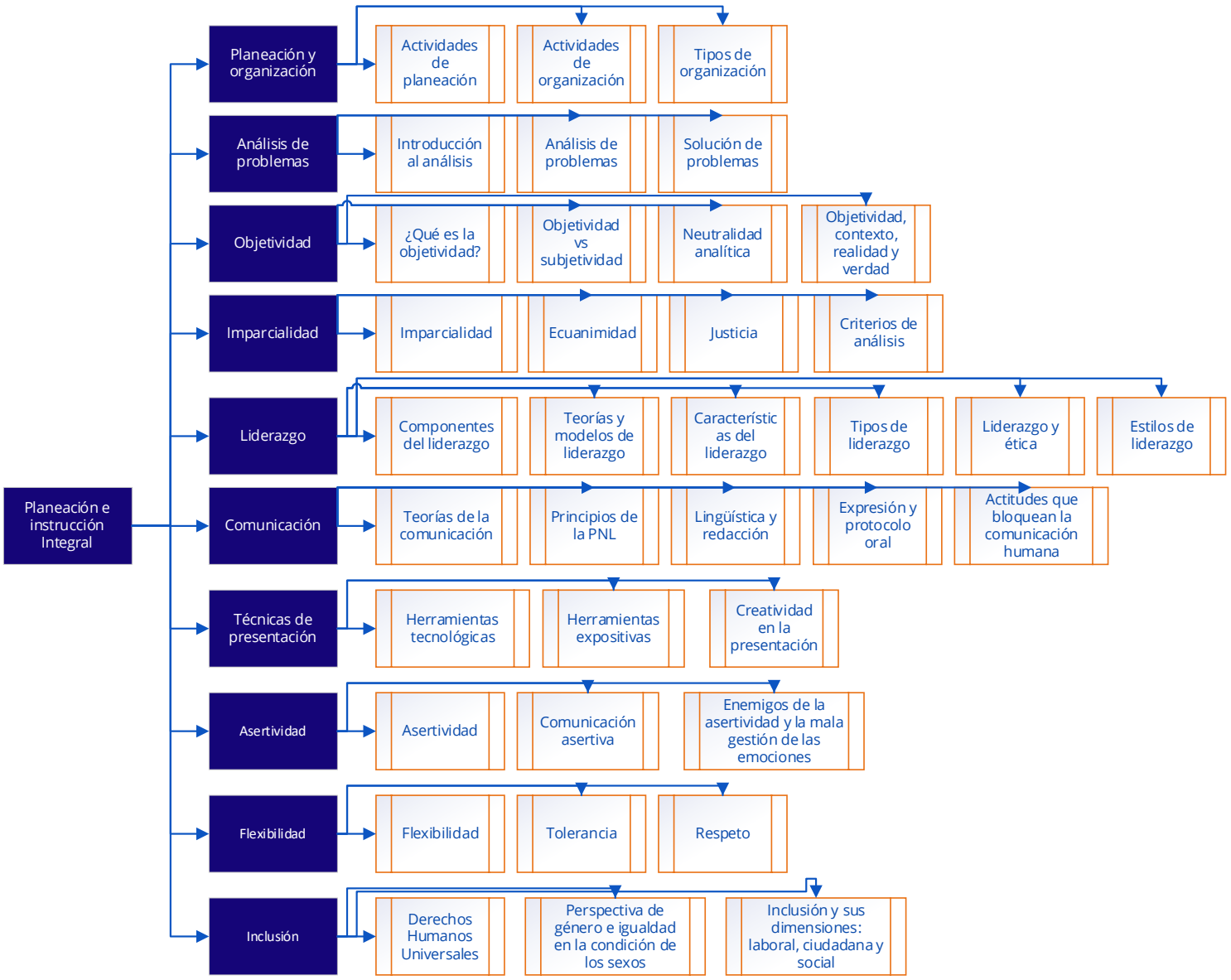
Nombre de la competencia:	Planeación e instrucción integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Toma en cuenta las necesidades de formación y capacitación existentes en la institución y planea y organiza adecuadamente los eventos, influyendo efectivamente en los demás, aplicando técnicas de presentación y comunicándose asertivamente.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar, dirigir y controlar asertivamente todo proceso de aprendizaje-enseñanza de manera flexible, incluyente y orientado a los objetivos planteados.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Comunicación Análisis de problemas Técnicas de presentación Liderazgo Planeación y organización	- Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización. -Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir. -Inclusión: Acción y efecto de incluir. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

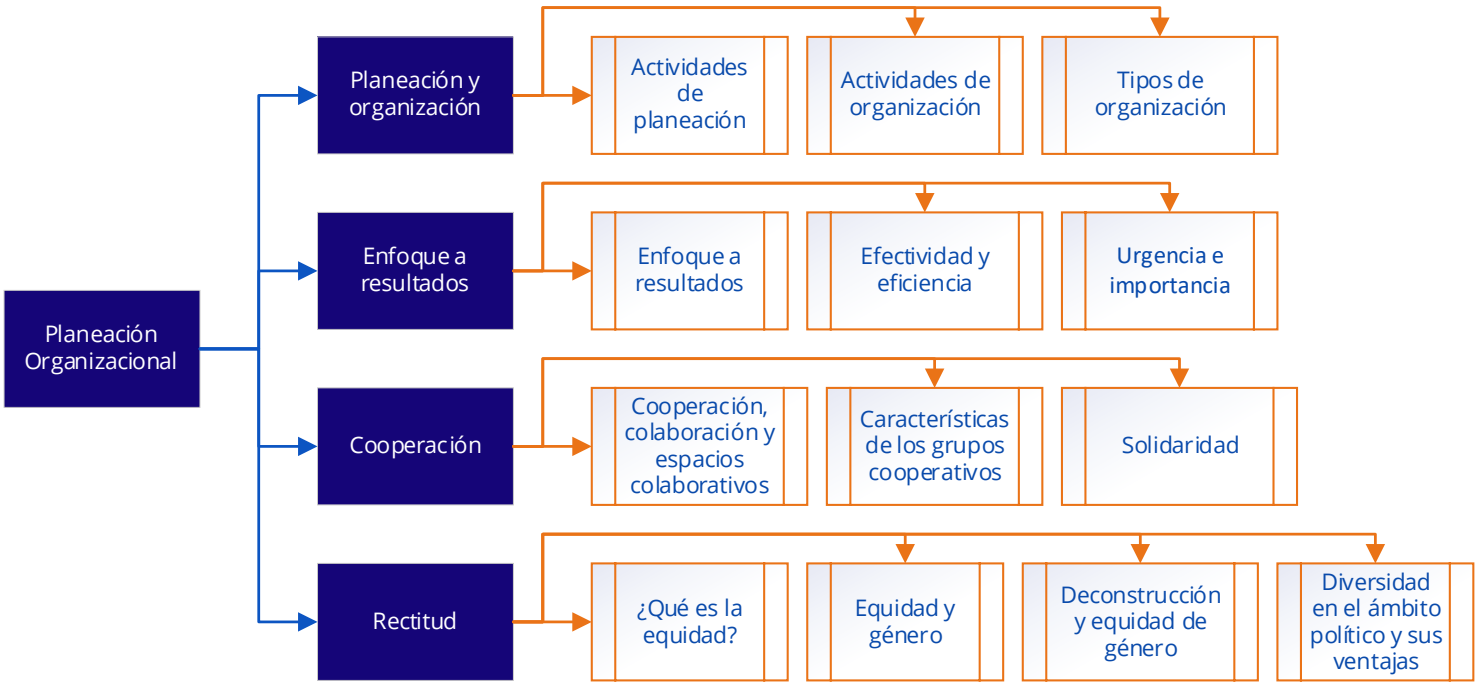
ADN del Cargo

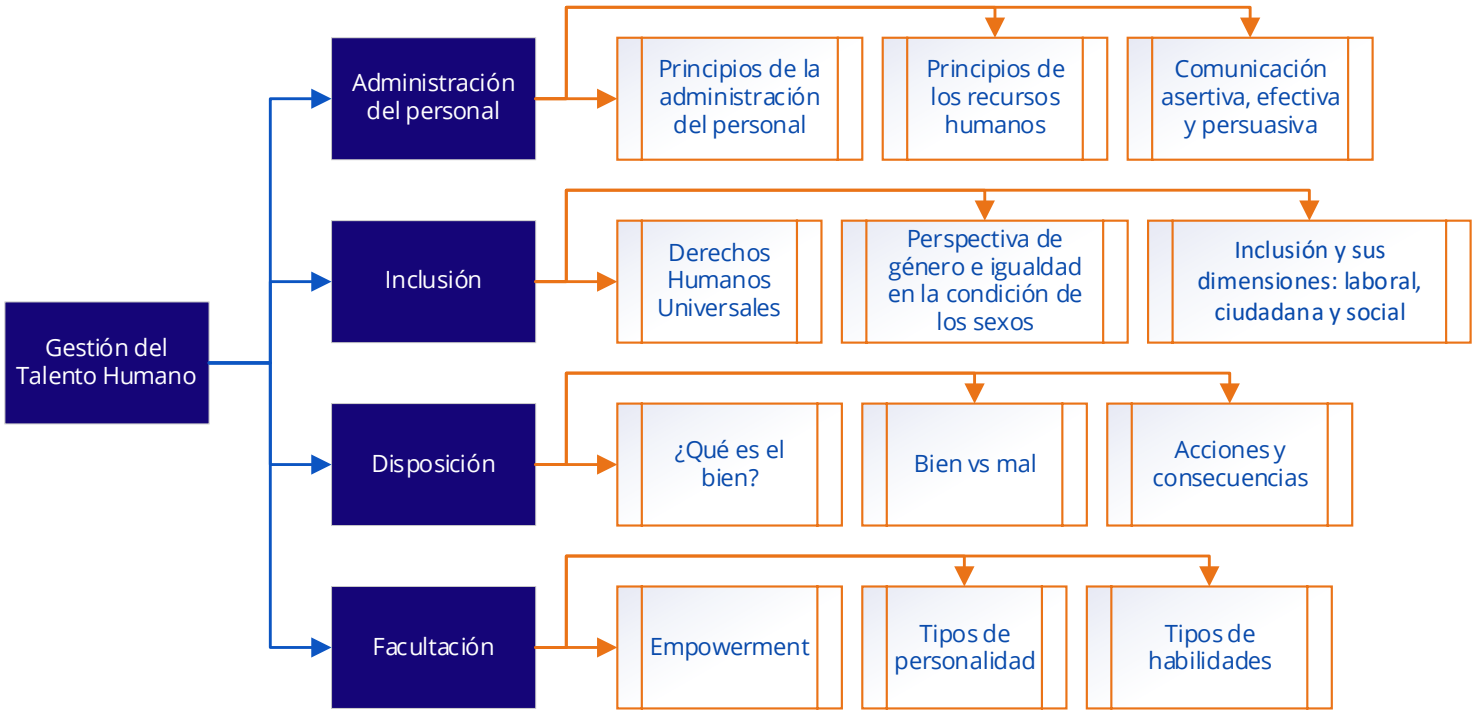


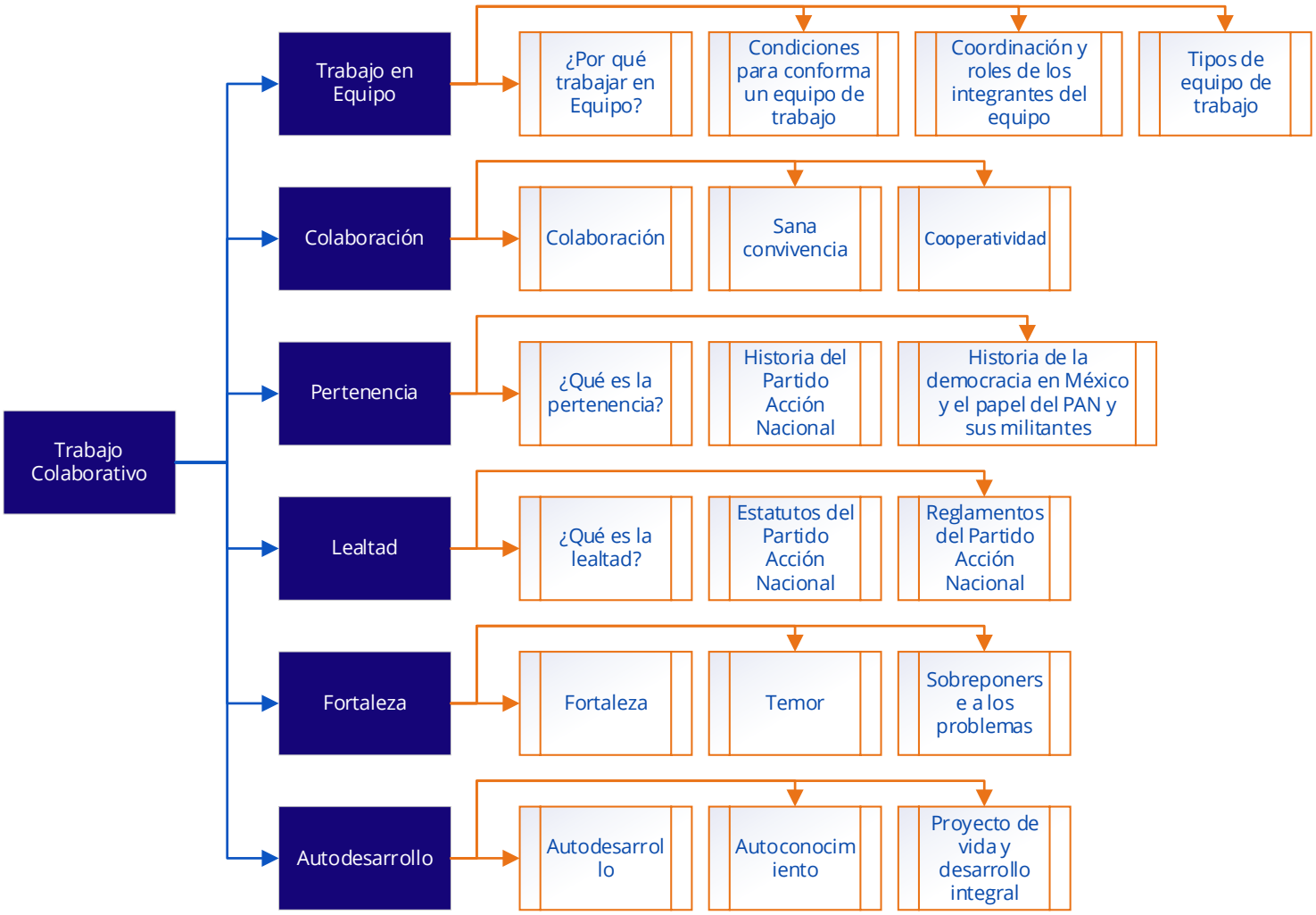
Sendas Programáticas.

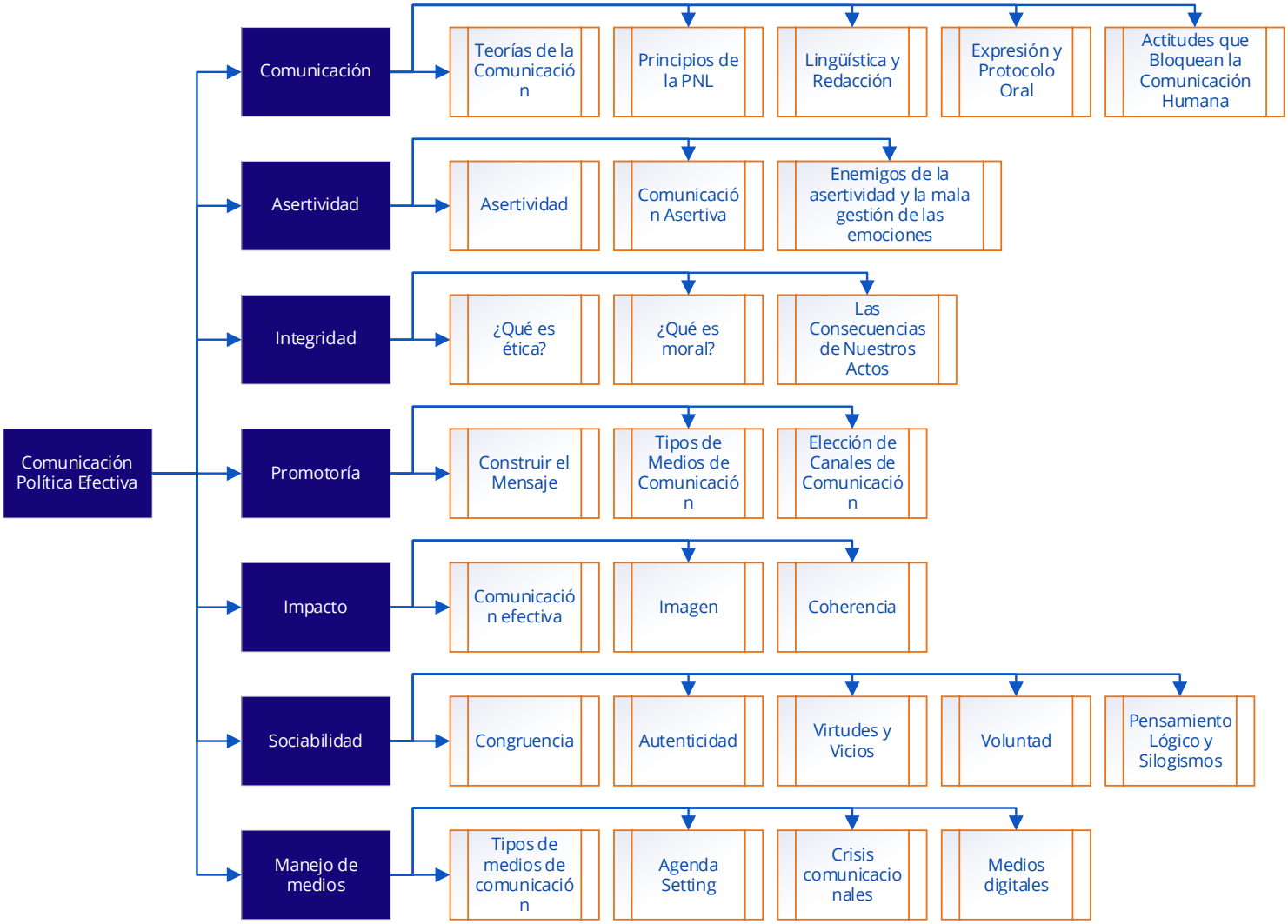



Planeación e instrucción Integral
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social


Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impul-			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación e Instrucción Integral	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Ac-			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

10.7. Operador Territorial de Promoción del Voto.

Marco Organizacional.

Misión.

Administrar y gestionar el talento humano voluntario en un territorio determinado y así desarrollar las etapas comunicacionales de la campaña y la promoción del voto, detectando simpatizantes, la identificación de las acciones de los oponentes, organizando actividades de campaña y ejecutando la movilización electoral.

Roles y actividades.

- Coordinar el equipo humano encargado de la promoción del voto.
- Facilitar la capacitación practica y teórica para los encargados de la promoción del voto y movilización.
- Coordinar y/o dirigir los encuentros necesarios con líderes territoriales.
- Seleccionar y reclutar militantes, simpatizantes y ciudadanos para la promoción del voto.
- Evaluar el desempeño y desenvolvimiento del promotor del voto para solicitar o tomar acción que faculte un mejor desempeño.
- Solicitar y facilitar recursos necesarios para la óptima operación.
- Asegurar la movilización el día de la elección.

Competencias.

Liderazgo efectivo.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades

y motivaciones.

Planeación organizacional.

Nivel 2: Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades y verifica la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.

Gestión del talento humano.

Nivel 2: Utiliza las herramientas de desarrollo disponibles. Define acciones para el desarrollo de competencias críticas. Eventualmente les da seguimiento.

Comunicación política efectivo.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

Trabajo colaborativo.

Nivel 2: Pide opinión a sus colaboradores. Valora las ideas y experiencia de los demás; gusta de aprender de los demás, incluyendo a sus colaboradores. Promueve la colaboración intra e interequipos. Valora las contribuciones de los demás, aunque contradigan las suyas.

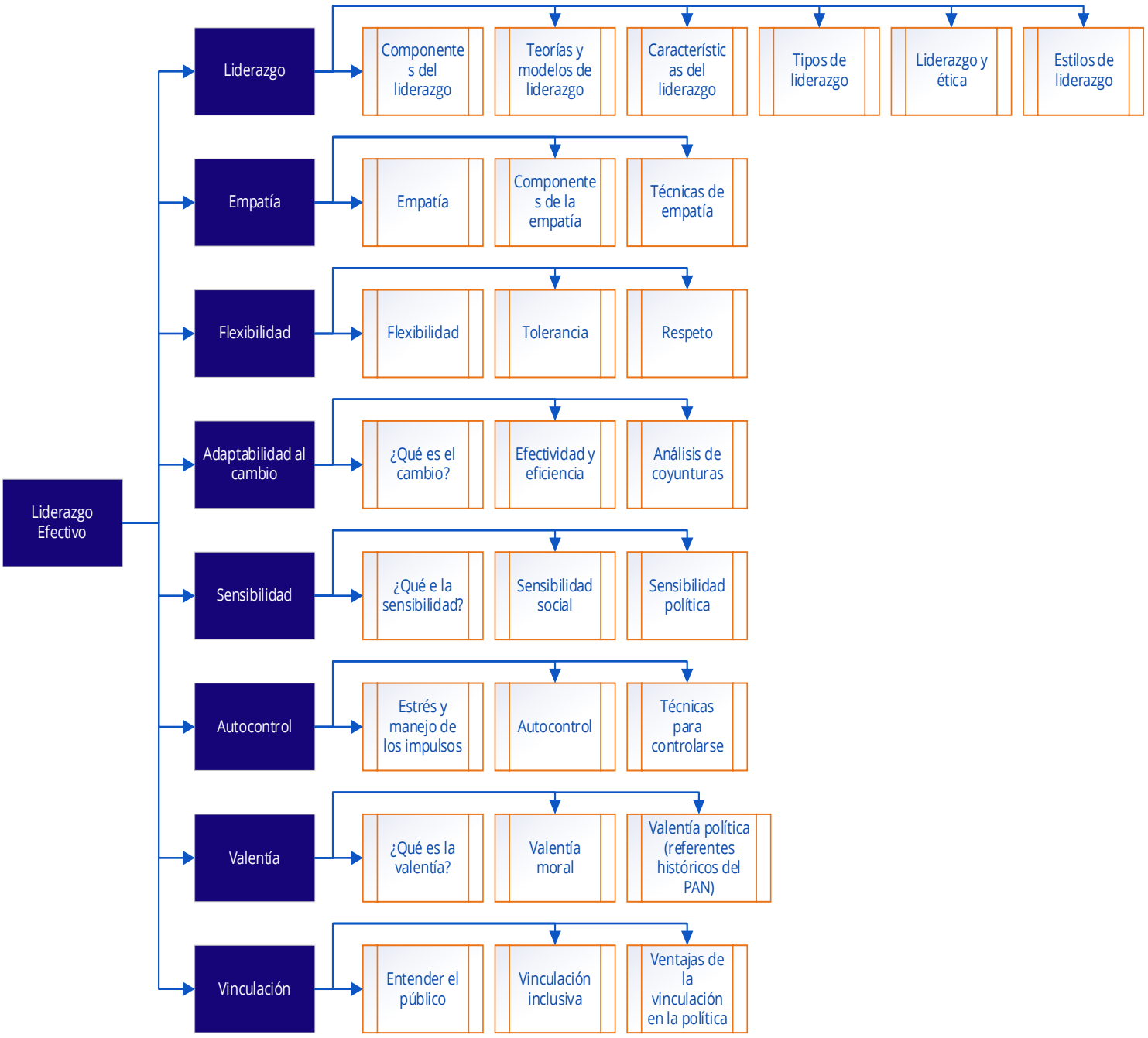
Planeación e instrucción integral.

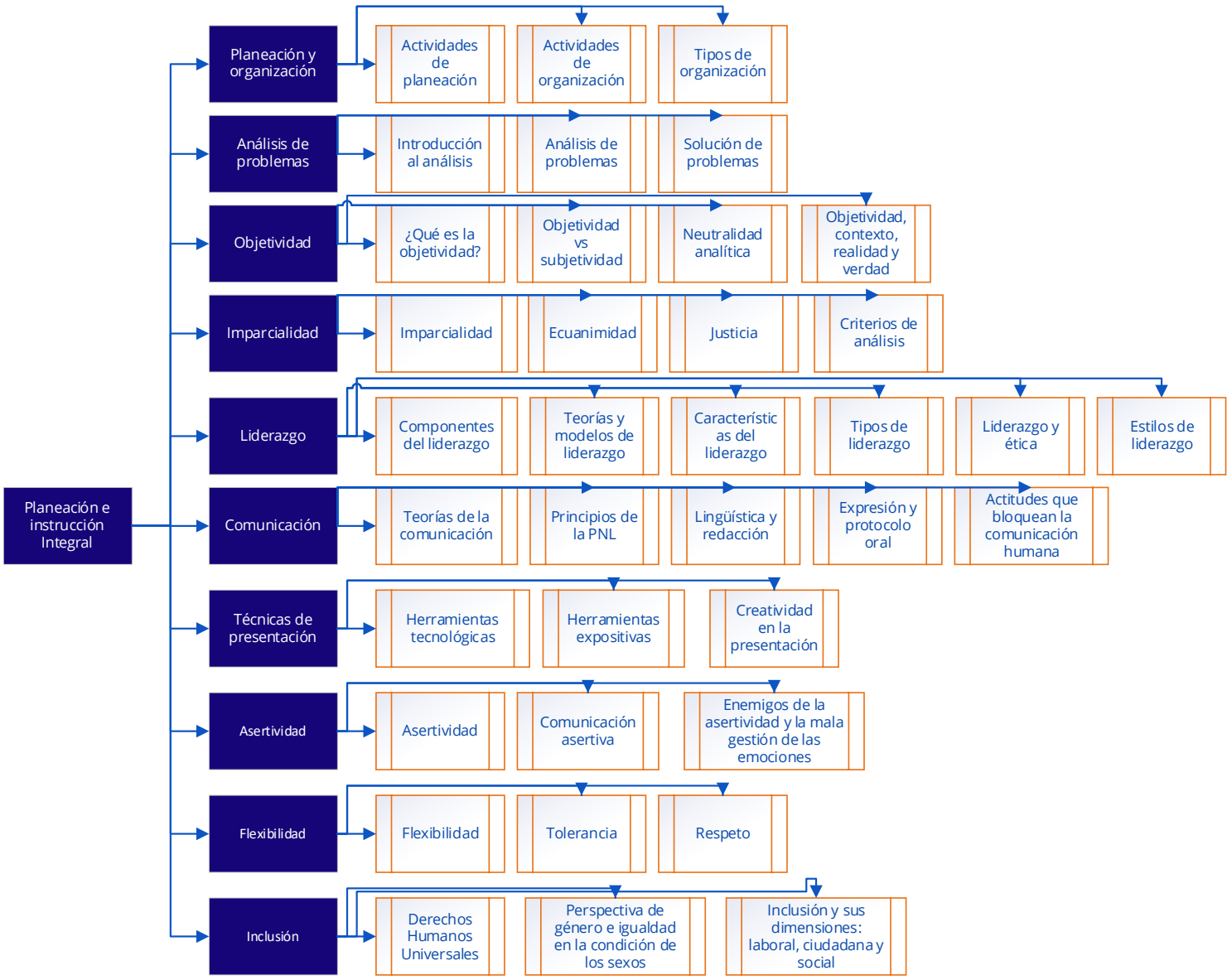
Nivel 2: Organiza eventos de formación y capacitación, imparte cursos aplicando técnicas de presentación y comunicándose asertivamente.

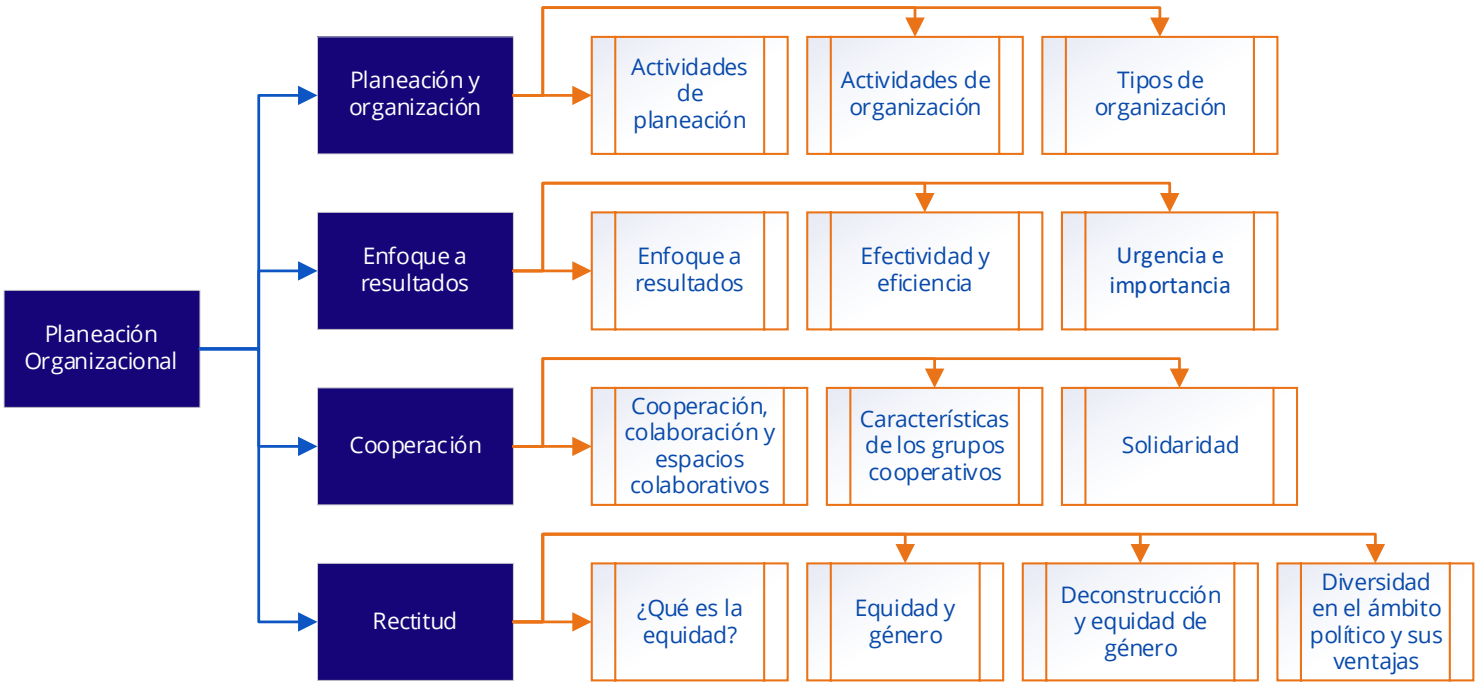
ADN del Cargo

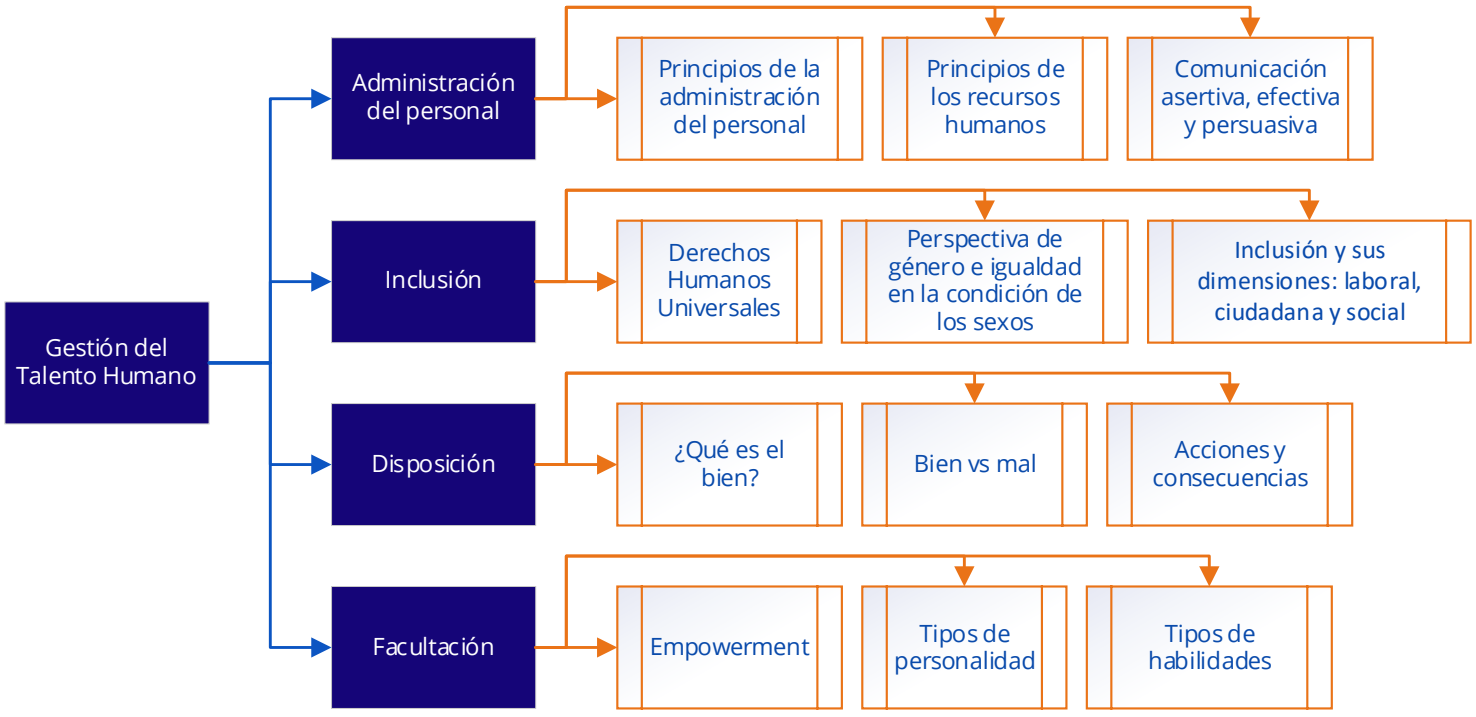


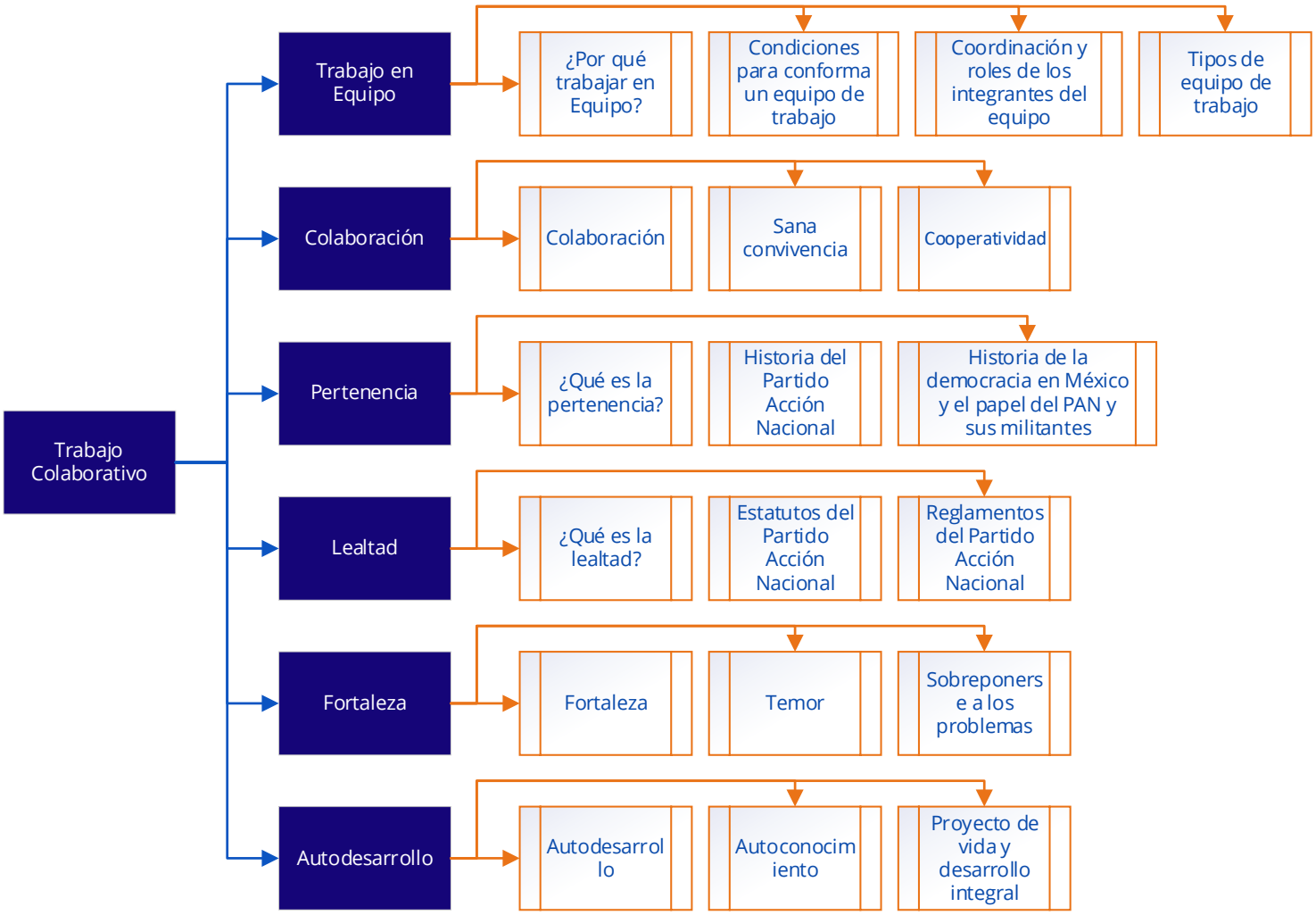
Sendas Programáticas.

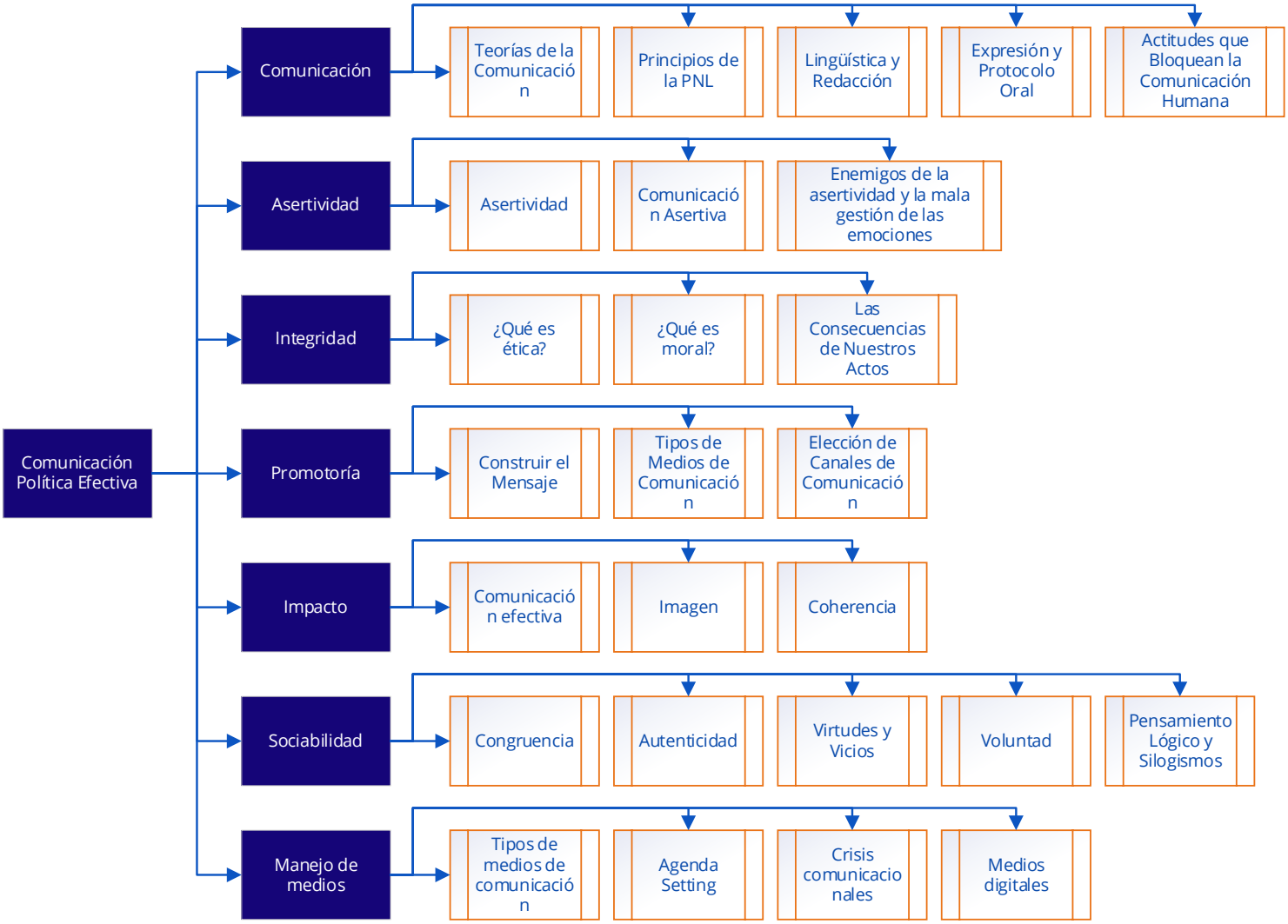



Planeación e instrucción Integral
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social


Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Comunicación Política Efectiva
Comunicación
Teorías de la Comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y Redacción
Expresión y Protocolo Oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Asertividad
Asertividad
Comunicación Asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las Consecuencias de Nuestros Actos
Promotoría
Construir el Mensaje
Tipos de Medios de Comunicación
Elección de Canales de Comunicación
Impacto
Comunicación efectiva
Imagen
Coherencia
Sociabilidad
Congruencia
Autenticidad
Virtudes y Vicios
Voluntad
Pensamiento Lógico y Silogismos
Manejo de medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación e Instrucción Integral	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Ac-			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

10.8. Coordinador de Ejercito Electoral.

Marco Organizacional.

Misión.

Implementar la defensa electoral el día de la elección y en cada casilla bajo los criterios jurídicos definidos por el Partido y la campaña. Atraerá, seleccionará, capacitará y monitorear a los militantes o simpatizantes voluntarios que deseen desempeñarse como Representantes Generales y de Casilla, registrándolos ante la autoridad electoral.

Roles y Actividades.

- Reclutar a los posibles representantes del partido y otros necesarias para el proceso de elección.
- Seleccionar a los posibles representantes del partido y otros necesarios para el proceso de elección.
- Capacitar a los posibles representantes del partido y otros necesarios para el proceso de elección.
- Asignar territorialmente a los representantes previamente capacitados.
- Coordinarse con el responsable de promoción del voto para asignar los mejores perfiles a las distintas tareas que se llevan el día de la elección.
- Registrar a todos los RG y RC ante la autoridad electoral.

Competencias.

Liderazgo comprometido.

Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás y con apertura.

Planeación organizacional.

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión del talento humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Trabajo colaborativo.

Nivel 3: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Planeación e instrucción integral.

Nivel 3: Toma en cuenta las necesidades de formación y capacitación existentes en la institución y planea y organiza adecuadamente los eventos, influyendo efectivamente en los demás, aplicando técnicas de presentación y comunicándose asertivamente.

Perfil.

Perfil de competencias del Partido Acción Nacional (PAN)	
Campaña	
Denominación del cargo:	Coordinador de ejército electoral
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Implementar la defensa electoral el día de la elección y en cada casilla bajo los criterios jurídicos definidos por el Partido y la campaña. Atraerá, seleccionará, capacitará y monitorear a los militantes o simpatizantes voluntarios que deseen desempeñarse como Representantes Generales y de Casilla, registrándolos ante la autoridad electoral.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	• Reclutar a los posibles representantes del partido y otros necesarias para el proceso de elección. • Seleccionar a los posibles representantes del partido y otros necesarios para el proceso de elección. • Capacitar a los posibles representantes del partido y otros necesarios para el proceso de elección. • Asignar territorialmente a los representantes previamente capacitados. • Coordinarse con el responsable de promoción del voto para asignar los mejores perfiles a las distintas tareas que se llevan el día de la elección. • Registrar a todos los RG y RC ante la autoridad electoral.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales	Tiempos y procedimientos de campaña Manejo de personal Reclutamiento y coordinación de ejercito electoral Administración de recursos humanos, materiales y financieros	Plataforma político-electoral del PAN	Pedagogía Análisis de datos Conformación de equipos de campaña Mediación de conflictos Computación/ Paquetería de Office Liderazgo Trabajo en equipo Formulación de propuestas de campaña
Conocimientos transversales			
Perspectiva de género			

Competencias

Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

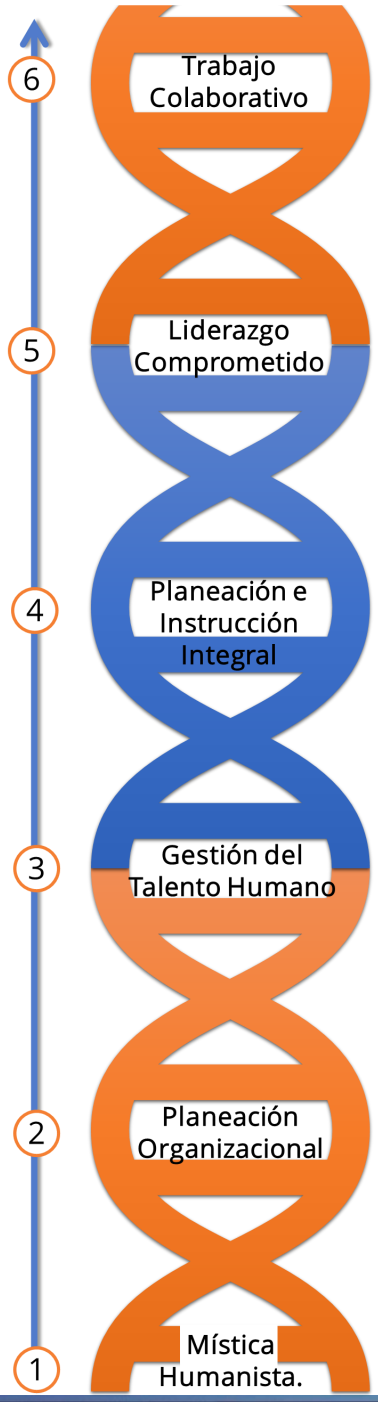
Nombre de la competencia:	Liderazgo comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás y con apertura.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Adaptabilidad al cambio Empatía Autocontrol Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Gestión del talento humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Facultación Administración de personal	- Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer.	-Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

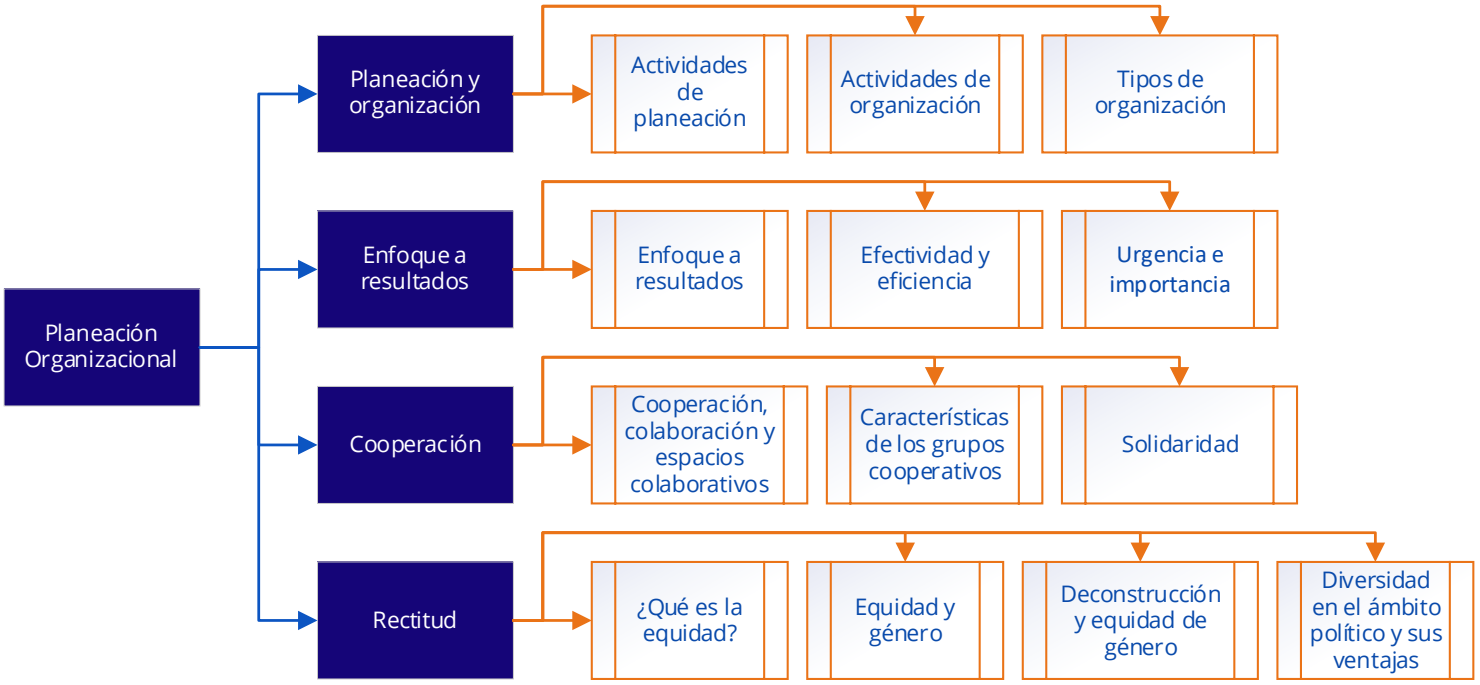
Nombre de la competencia:	Planeación organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Enfoque a resultados Planeación y organización	- Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.

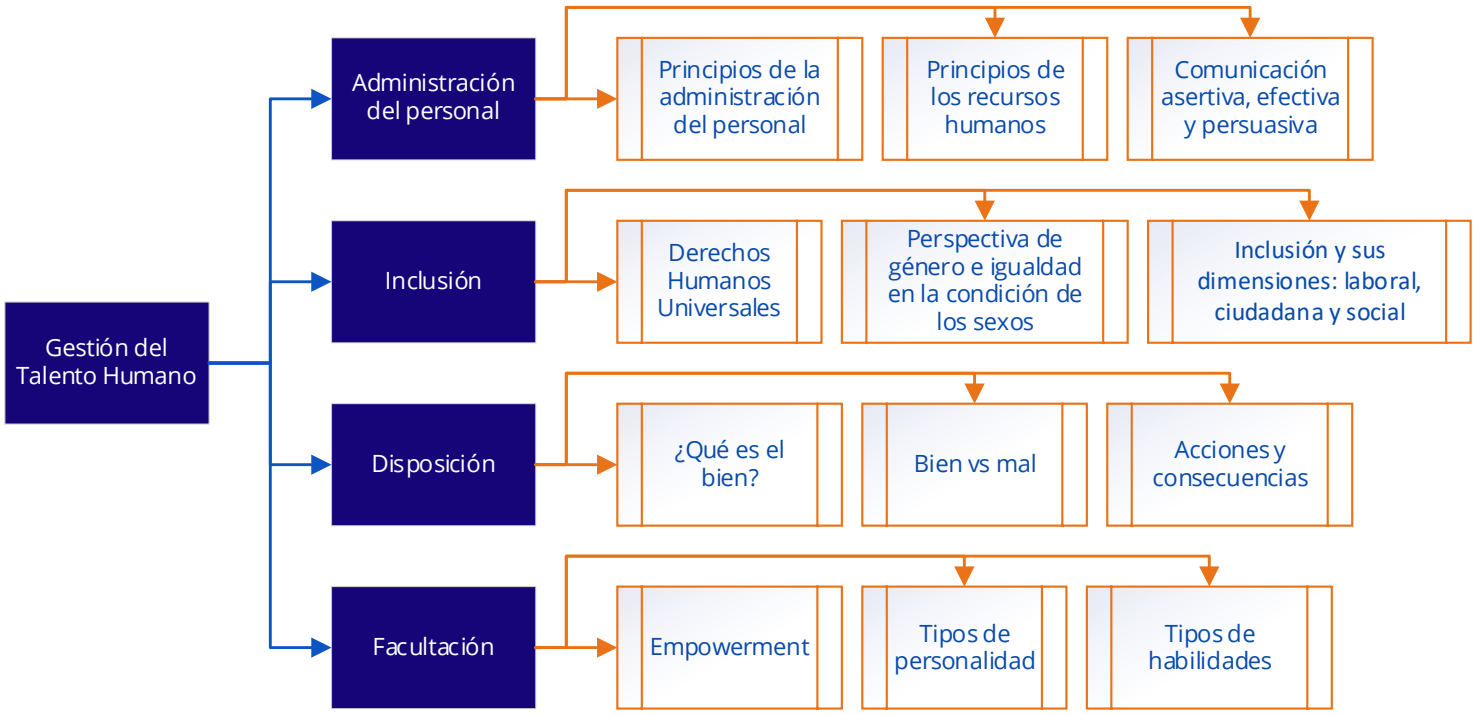
Nombre de la competencia:	Planeación e instrucción integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Toma en cuenta las necesidades de formación y capacitación existentes en la institución y planea y organiza adecuadamente los eventos, influyendo efectivamente en los demás, aplicando técnicas de presentación y comunicándose asertivamente.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar, dirigir y controlar asertivamente todo proceso de aprendizaje-enseñanza de manera flexible, incluyente y orientado a los objetivos planteados.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Comunicación Análisis de problemas Técnicas de presentación Liderazgo Planeación y organización	- Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización. -Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir. -Inclusión: Acción y efecto de incluir. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

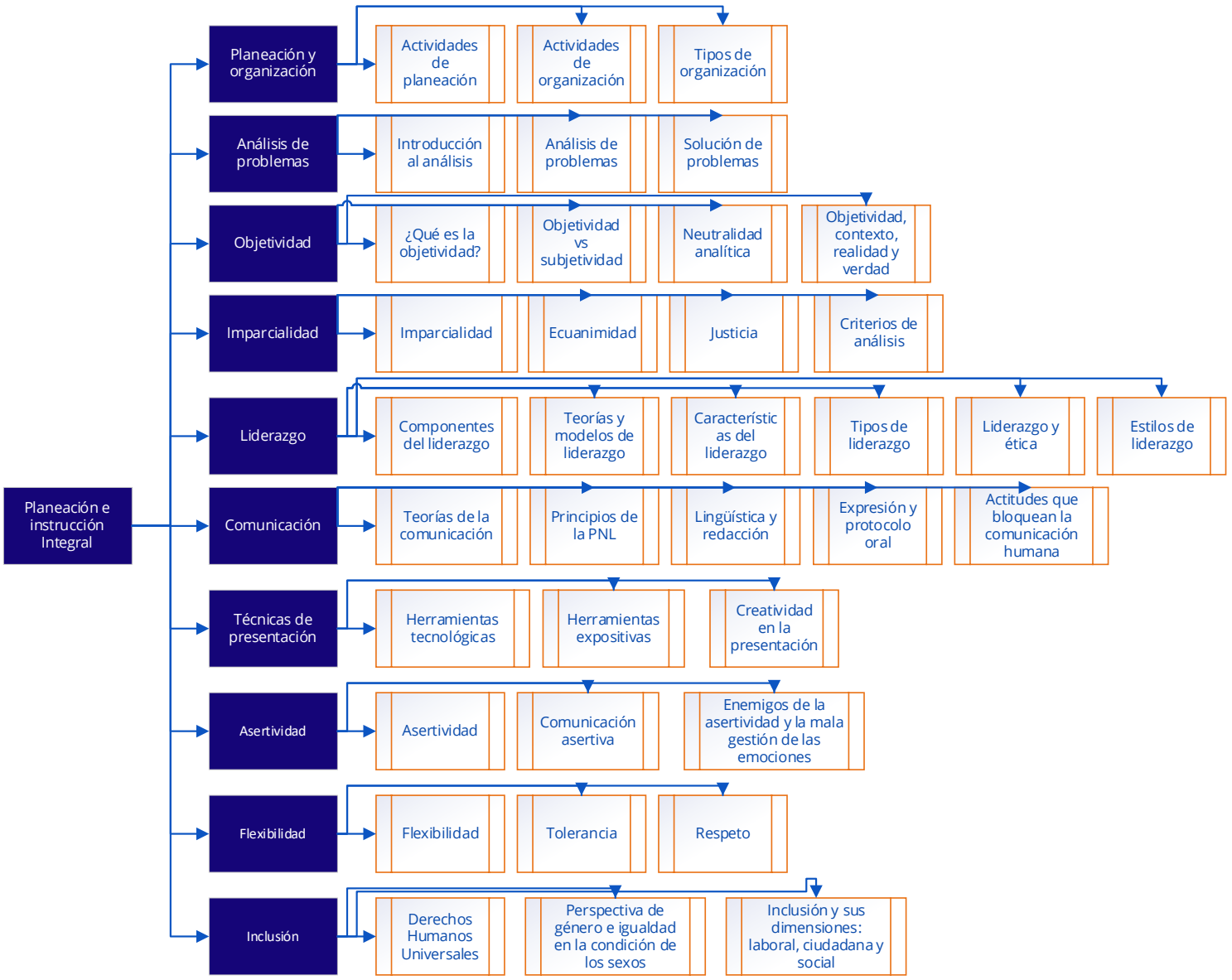
ADN del Cargo

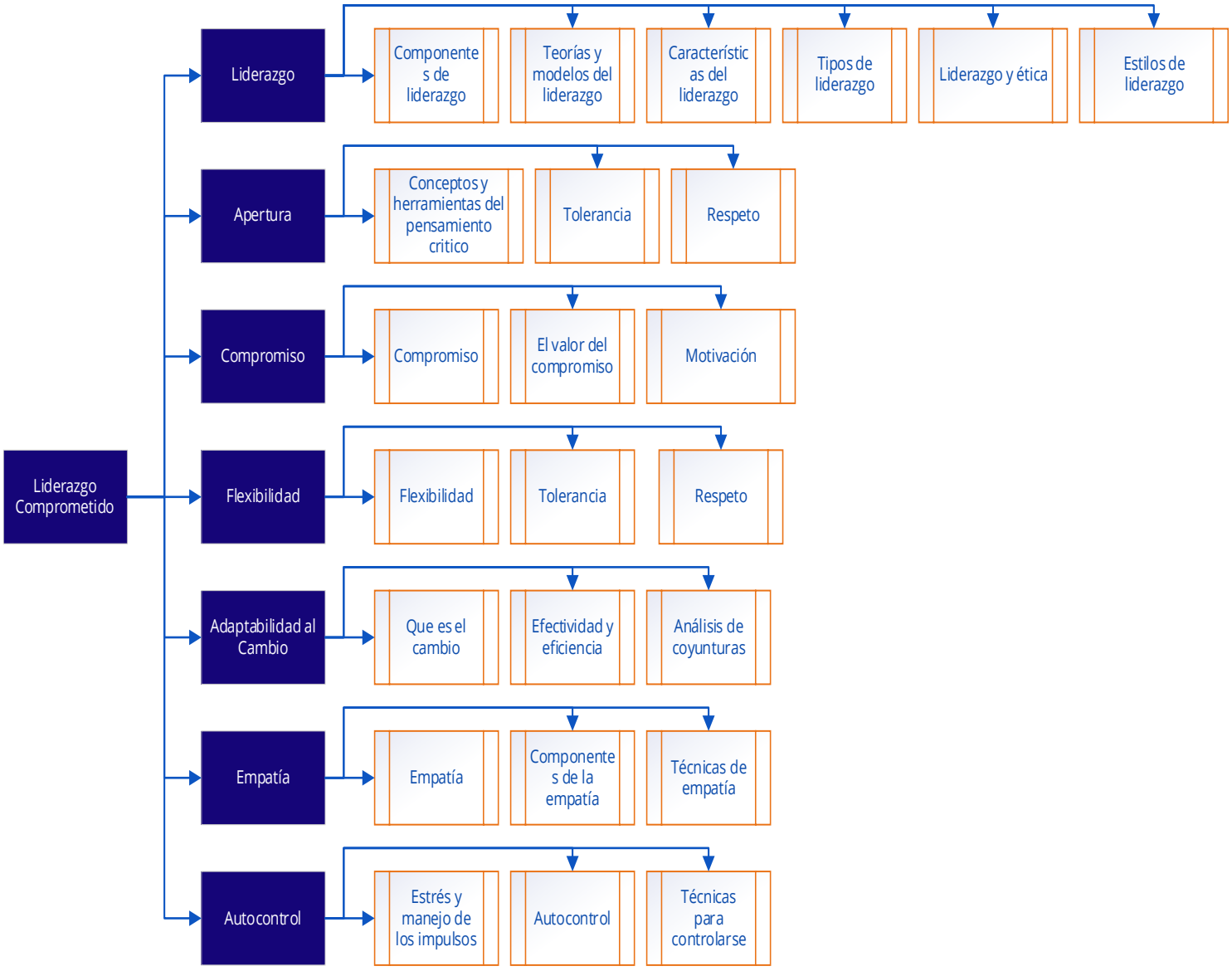


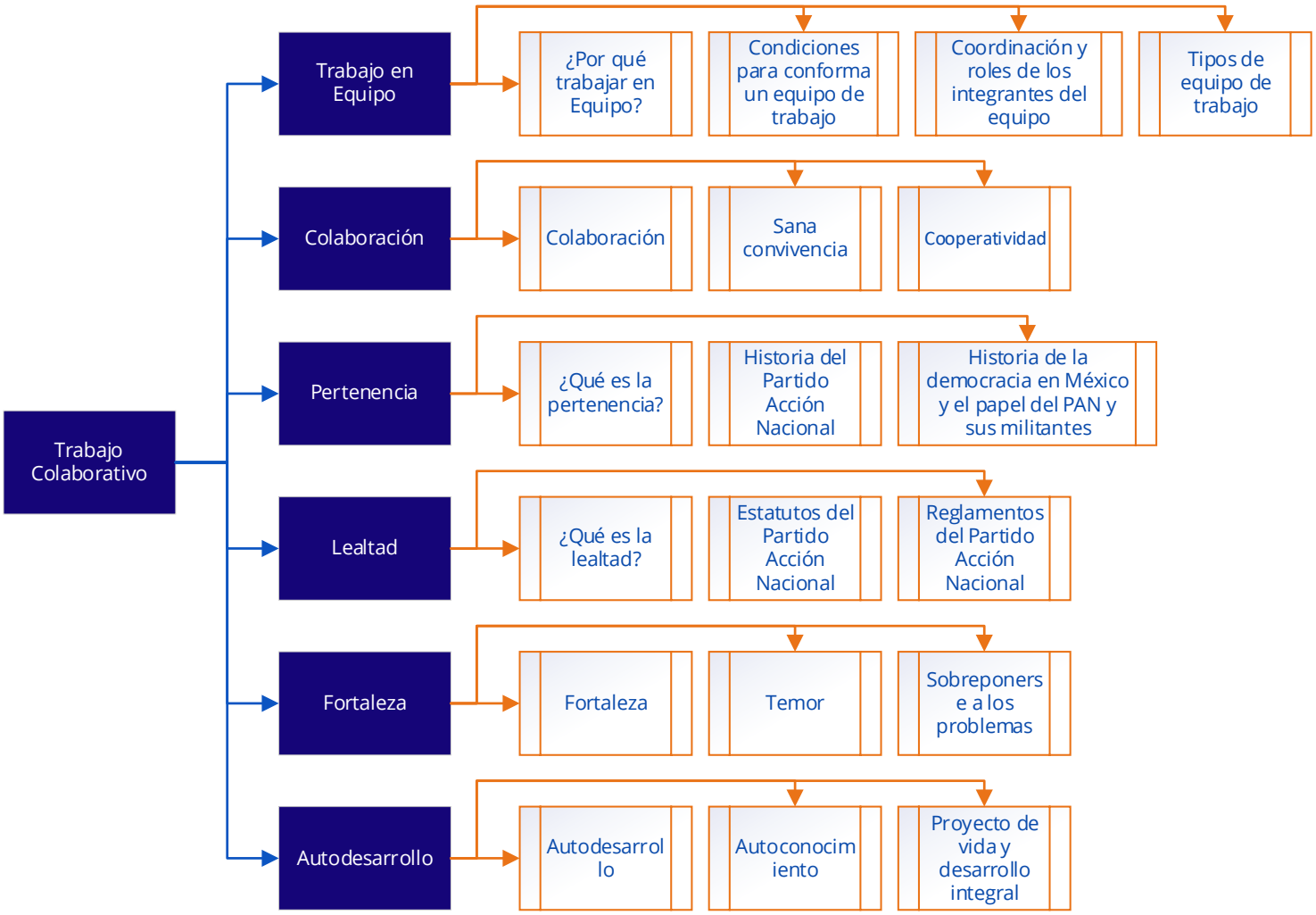
Sendas Programáticas.






Planeación e instrucción Integral
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social


Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes de liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación e Instrucción Integral	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los proble-			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y				☑		

10.9. Tesorero de Campaña

Marco Organizacional.

Misión.

Administrar los recursos financieros de la campaña tomando las decisiones económicas mas convenientes para la óptima adquisición de servicios, entregables, promocionales y lo que requiera el proceso electoral dentro del marco normativo vigente para gastos de campaña y respeto al tope gasto electoral.

Roles y actividades.

- Administrar los recursos monetarios de la campaña.
- Aprobar las compras que la compaña solicite basado en conceptos legales y presupuestos eficientes.
- Recibir y analizar los distintos presupuestos enviados por los proveedores de servicios y productos.
- Ayudar en la comprobación de gastos que solicitan los órganos fiscalizadores.
- Ayudar al coordinador general de campaña y candidato en la toma de decisiones de compras estratégicas.
- Conocer las leyes y reglamentos para hacer compras que no perjudiquen la campaña.
- Coordinarse con el equipo legal para la comprobación monetaria durante y al término de la campaña.
- Administrar los recursos en especie de la campaña.
- Coordinarse con el equipo legal para la selección de proveedores y productos para hacerlos dentro del marco legal.

- Coordinar pagos y nóminas.

Competencias.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 4: Genera un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la efectividad, siendo sistemático en su operación, con total transparencia y apego a las leyes y reglamentos.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 2: Toma las decisiones justas cuando surgen dificultades o cuando se trata de elegir entre varias alternativas de solución a un problema. Cuando realiza la elección, se deja llevar fundamentalmente por los factores emocionales en casi todas las situaciones, mostrándose más impulsivo que racional.

Solución analítica de problemas.

Nivel 2: Descompone los problemas en sus partes. Establece relaciones causales sencillas. Identifica los pros y los contras de una decisión.

Perfil.

Tesorero de Campaña	
Campaña	
Denominación del cargo:	Tesorero de campaña
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Administrar los recursos financieros de la campaña tomando las decisiones económicas mas convenientes para la óptima adquisición de servicios, entregables, promocionales y lo que requiera el proceso electoral dentro del marco normativo vigente para gastos de campaña y respeto al tope gasto electoral.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	• Administrar los recursos monetarios de la campaña. • Aprobar las compras que la compaña solicite basado en conceptos legales y presupuestos eficientes. • Recibir y analizar los distintos presupuestos enviados por los proveedores de servicios y productos. • Ayudar en la comprobación de gastos que solicitan los órganos fiscalizadores. • Ayudar al coordinador general de campaña y candidato en la toma de decisiones de compras estratégicas. • Conocer las leyes y reglamentos para hacer compras que no perjudiquen la campaña. • Coordinarse con el equipo legal para la comprobación monetaria durante y al término de la campaña. • Administrar los recursos en especie de la campaña. • Coordinarse con el equipo legal para la selección de proveedores y productos para hacerlos dentro del marco legal. • Coordinar pagos y nóminas.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales	Finanzas y elaboración del presupuesto Orden presupuestal Fiscalización electoral Administración de recursos humanos, materiales y financieros Contabilidad	Principios doctrinarios	Gestión de recursos Negociación Asertividad Computación/ Paquetería de Office

Conocimientos transversales

N/A

Competencias

Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Toma las decisiones justas cuando surgen dificultades o cuando se trata de elegir entre varias alternativas de solución a un problema. Cuando realiza la elección, se deja llevar fundamentalmente por los factores emocionales en casi todas las situaciones, mostrándose más impulsivo que racional.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

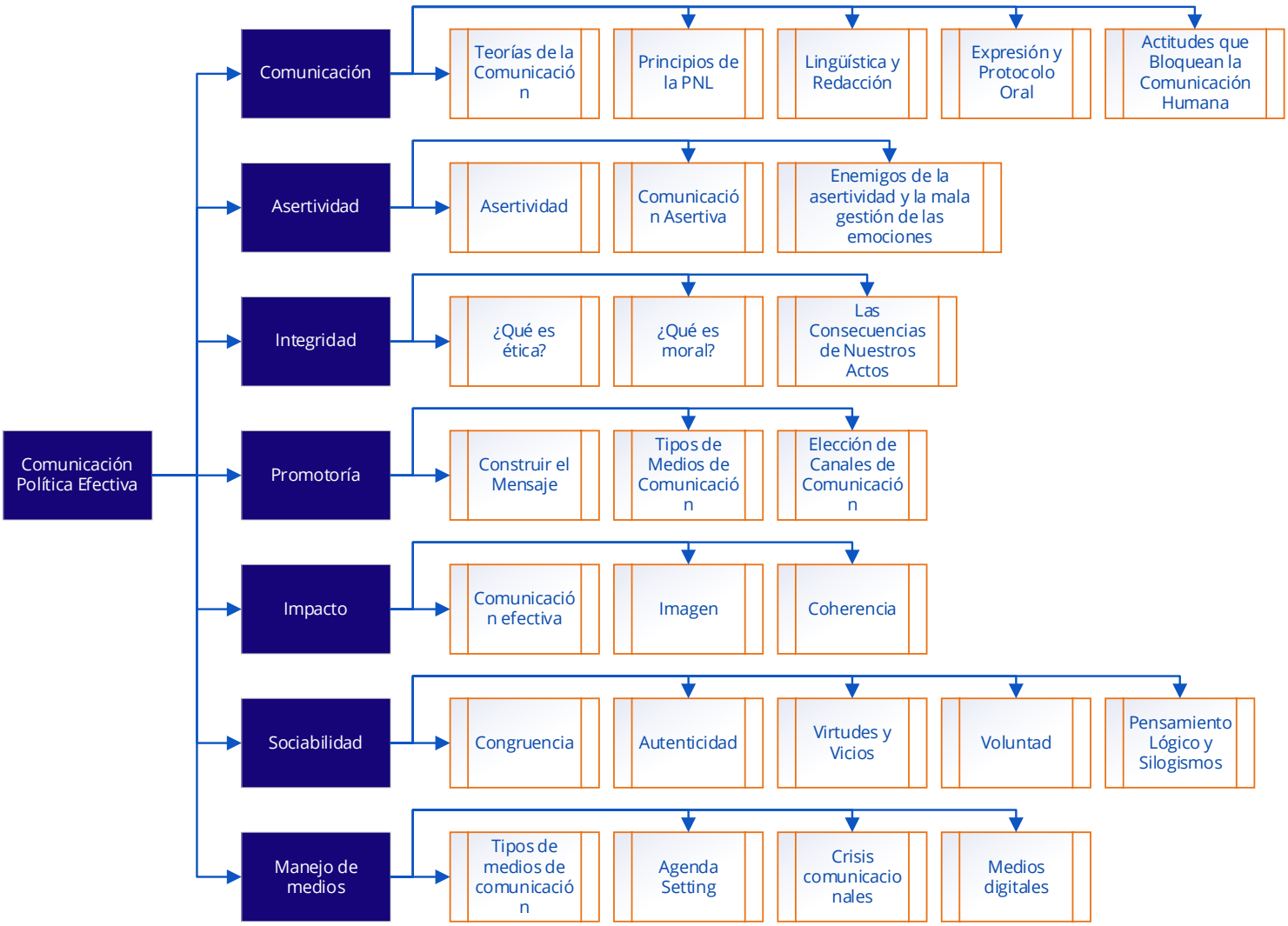
Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Genera un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la efectividad, siendo sistemático en su operación, con total transparencia y apego a las leyes y reglamentos.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

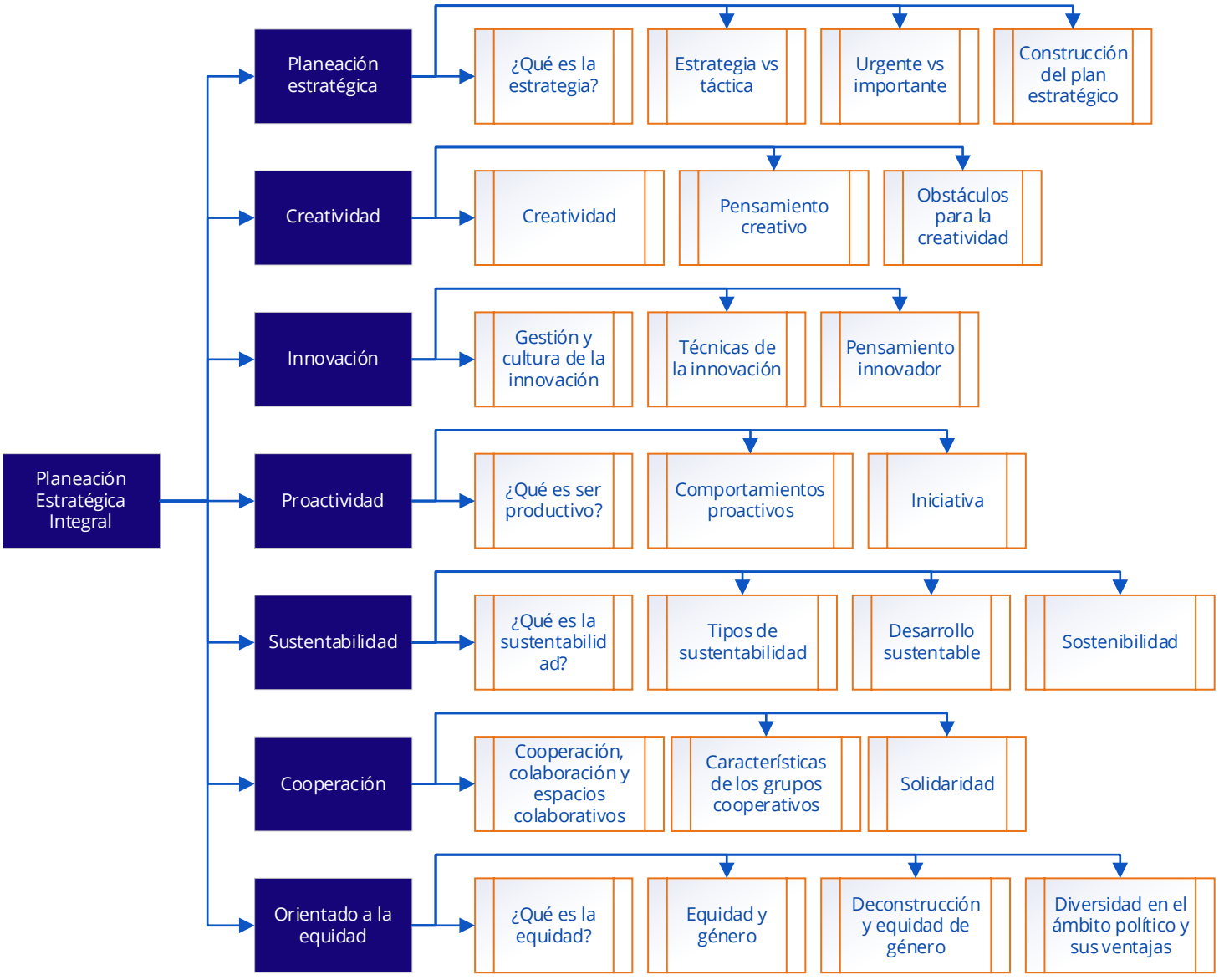
Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Pensamiento sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

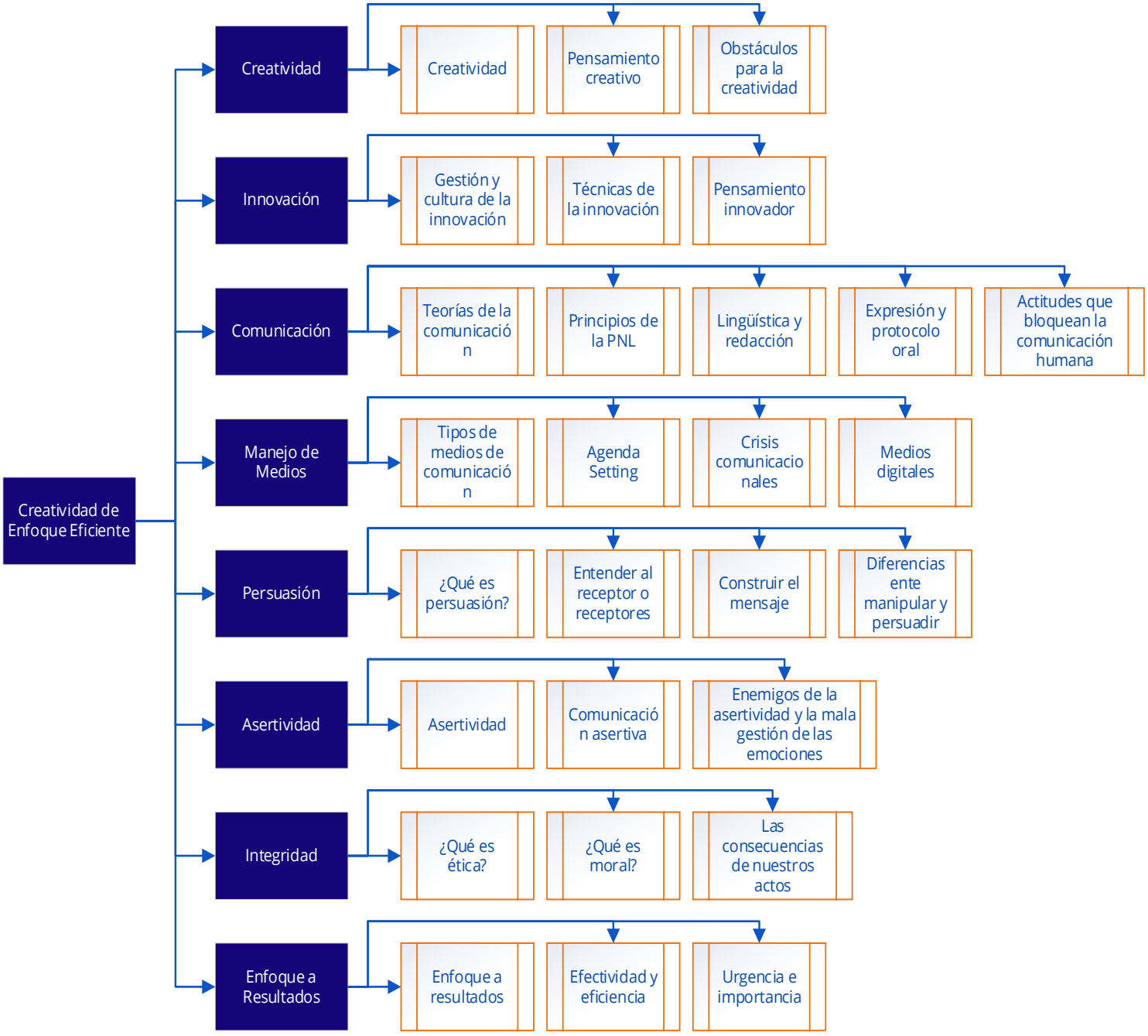
ADN del Cargo



Sendas Programáticas.




Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Creatividad de Enfoque Eficiente
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Manejo de Medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales
Persuasión
¿Qué es persuasión?
Entender al receptor o receptores
Construir el mensaje
Diferencias ente manipular y persuadir
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las consecuencias de nuestros actos
Enfoque a Resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación e Instrucción Integral	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Creatividad de Enfoque Eficiente	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana.			☑			
	Manejo de Medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o receptores		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		
	Enfoque a Resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			

10.10. Coordinador Financiero.

Marco Organizacional.

Misión.

Generar los mecanismos de recaudación financiera y relacionarse con las personas, instituciones o grupos adecuados para la captación de capital para la campaña, incluyendo y no limitando recursos materiales, humanos y monetarios. Utilización de plataformas modernas y tradicionales para sumar económicamente durante todo el proceso electoral.

Roles y Actividades

- Conocer y tener acercamiento con grupos económicos que puedan aportar a la campaña o partido.
- Negociar dentro del marco ético y legal los apoyos que se brindaran a la campaña.
- Tomar decisiones sobre los sujetos físicos o morales que podrán estar habilitados para colaborar económicamente con la campaña, cuidando la legalidad y reputación de la misma.
- Tomar decisiones sobre los montos que podrán permitirse recaudar guardando el debido balance entre compromiso y cantidad.
- Crear mecanismos para la captación de recursos.
- Usar plataformas que permitan la captación de recursos del ciudadano en general.

Competencias.

Liderazgo efectivo.

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.

Comunicación debatiente persuasiva.

Nivel 2: Escucha y se interesa por los puntos de vista de los demás y hace preguntas constructivas.

Solución analítica de problemas.

Nivel 2: Descompone los problemas en sus partes. Establece relaciones causales sencillas. Identifica los pros y los contras de una decisión.

Planeación estratégica integral.

Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.

Gestión administrativa efectiva.

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Perfil.

Coordinador Financiero	
Campaña	
Denominación del cargo:	Coordinador Financiero
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Generar los mecanismos de recaudación financiera y relacionarse con las personas, instituciones o grupos adecuados para la captación de capital para la campaña, incluyendo y no limitando recursos materiales, humanos y monetarios. Utilización de plataformas modernas y tradicionales para sumar económicamente durante todo el proceso electoral.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	• Conocer y tener acercamiento con grupos económicos que puedan aportar a la campaña o partido. • Negociar dentro del marco ético y legal los apoyos que se brindaran a la campaña. • Tomar decisiones sobre los sujetos físicos o morales que podrán estar habilitados para colaborar económicamente con la campaña, cuidando la legalidad y reputación de la misma. • Tomar decisiones sobre los montos que podrán permitirse recaudar guardando el debido balance entre compromiso y cantidad. • Crear mecanismos para la captación de recursos. • Usar plataformas que permitan la captación de recursos del ciudadano en general.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Código penal y civil Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Contabilidad Administración de recursos humanos, materiales y financieros Finanzas y elaboración del presupuesto Procuración de fondos Fiscalización electoral Rendición de cuentas	Plataforma político-electoral del PAN Principios doctrinarios	Gestión de recursos Coordinación Computación/ Paquetería de Office Mapeo de actores Mediación de conflictos

Conocimientos transversales

N/A

Competencias

Nombre de la **competencia:**	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Descompone los problemas en sus partes. Establece relaciones causales sencillas. Identifica los pros y los contras de una decisión.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

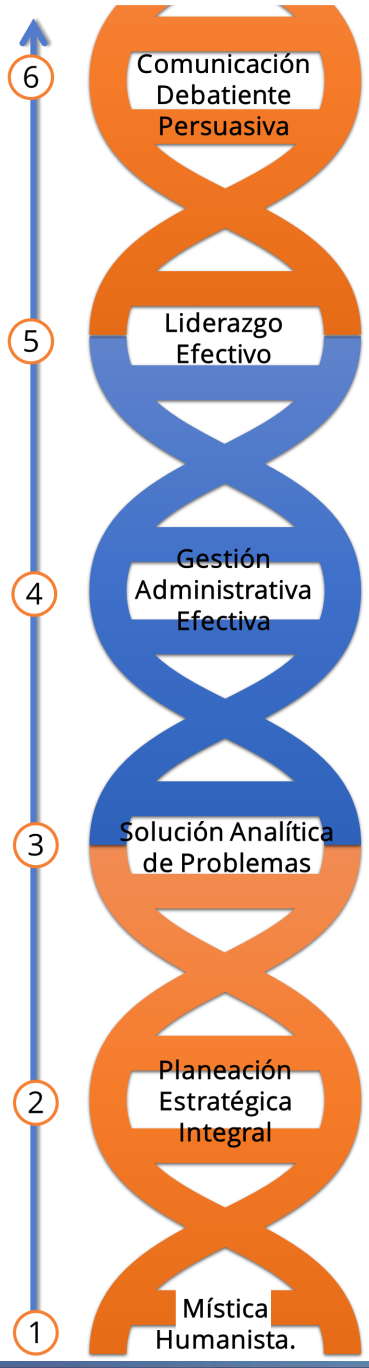
Nombre de la competencia:	Gestión administrativa efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera transparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Pensamiento sistemático Calidad en el servicio Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

Nombre de la competencia:	Liderazgo efectivo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
Vinculación Empatía Autocontrol Liderazgo	- Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Valentía: Dicho de una persona: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita. -Sensibilidad: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

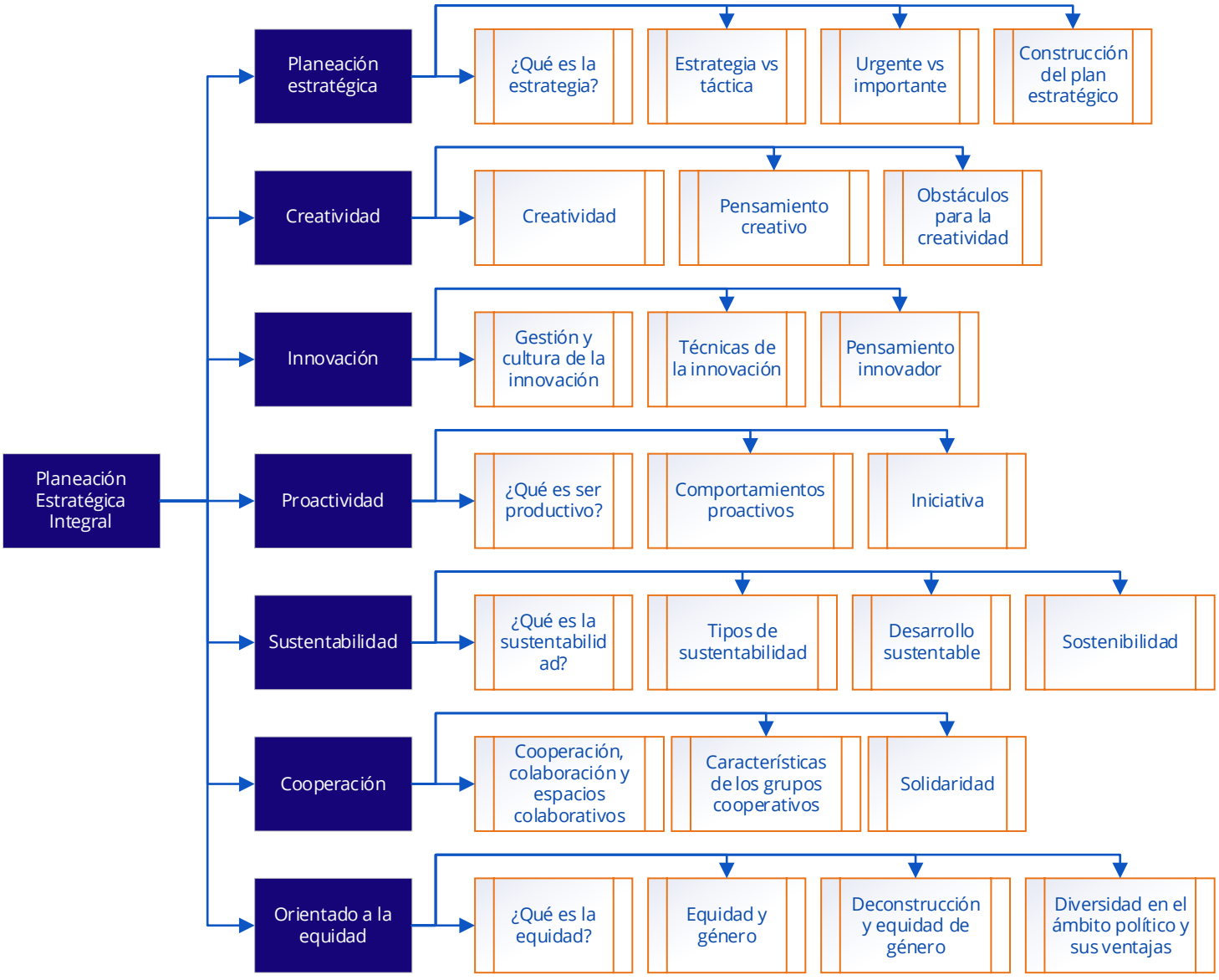
Nombre de la competencia:	Comunicación debatiente persuasiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Escucha y se interesa por los puntos de vista de los demás y hace preguntas constructivas.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a lo/as demás, tratando de causar un efecto específico en lo/as demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Persuasión -Técnicas de Presentación -Negociación -Técnicas de debate -Comunicación	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona. - Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

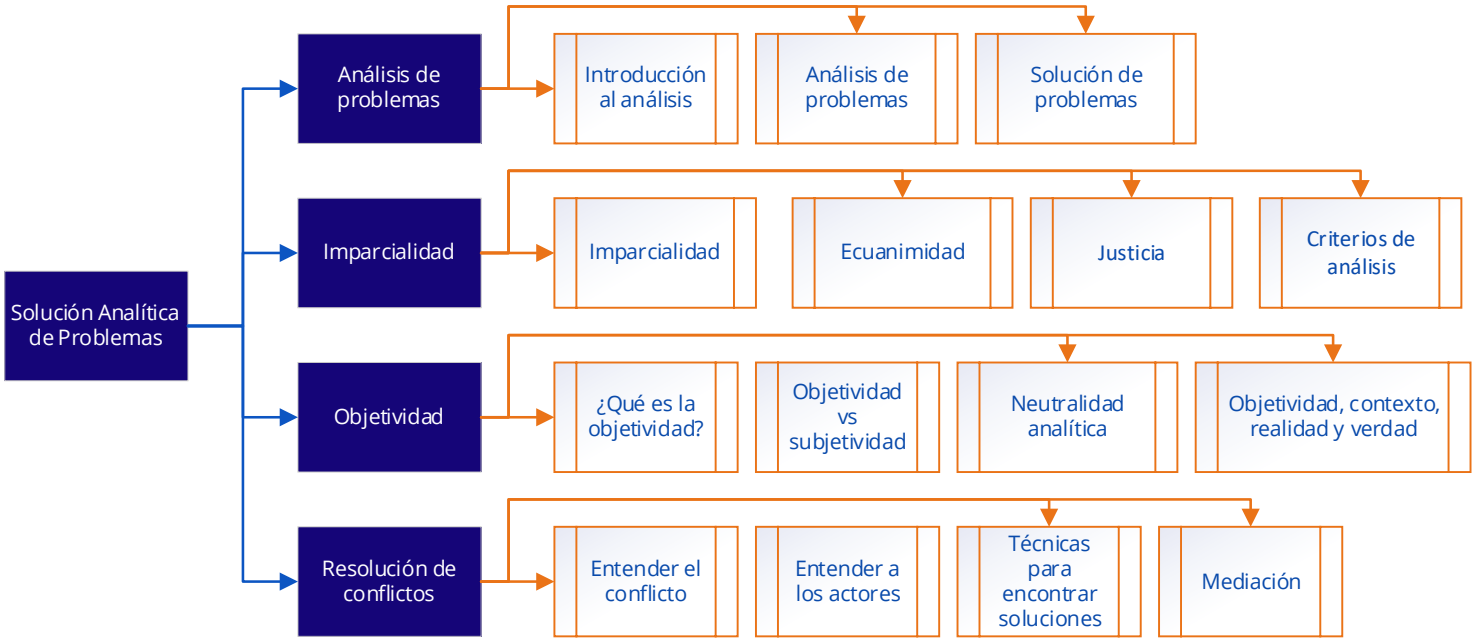
Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

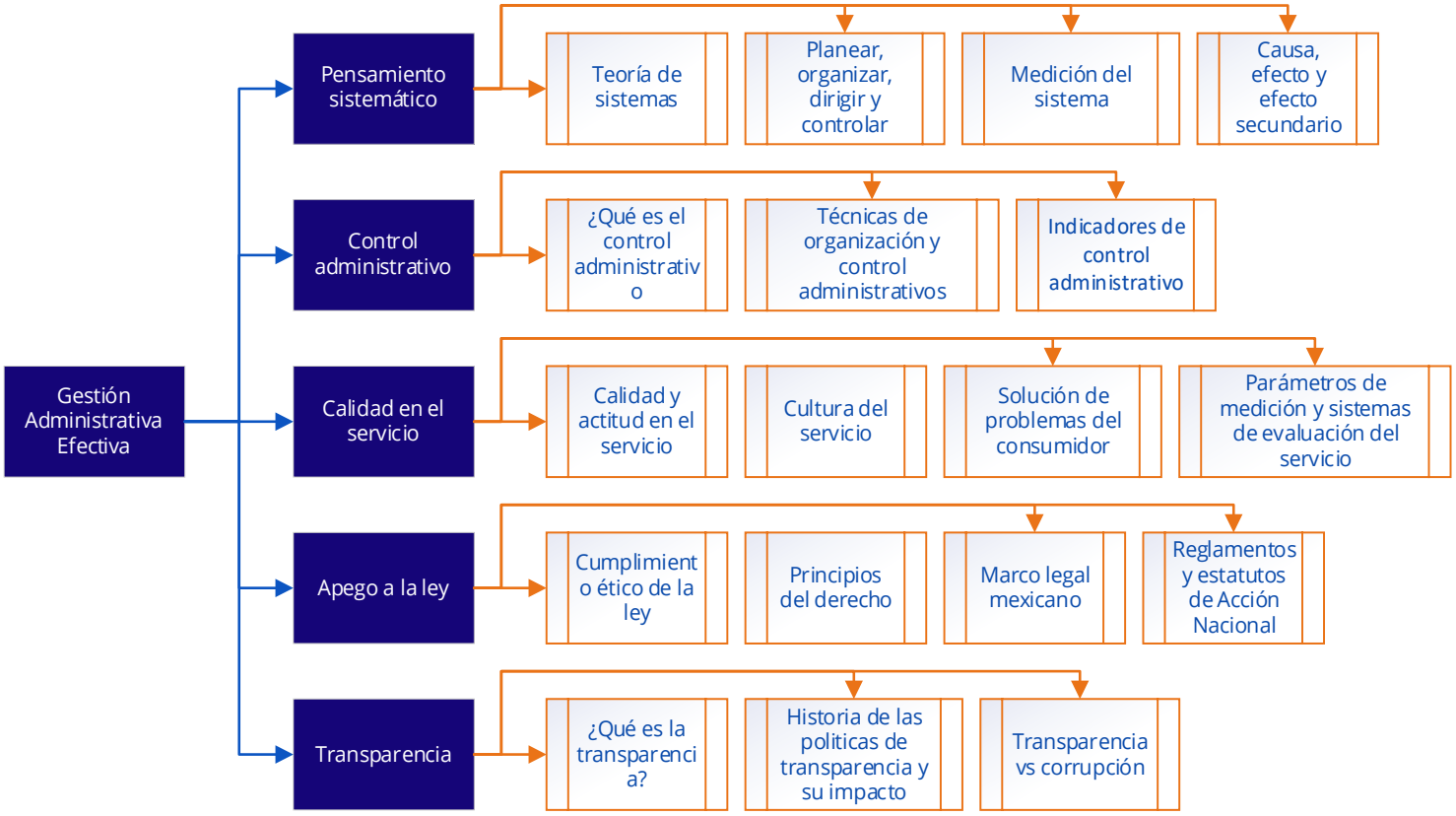
ADN del Cargo

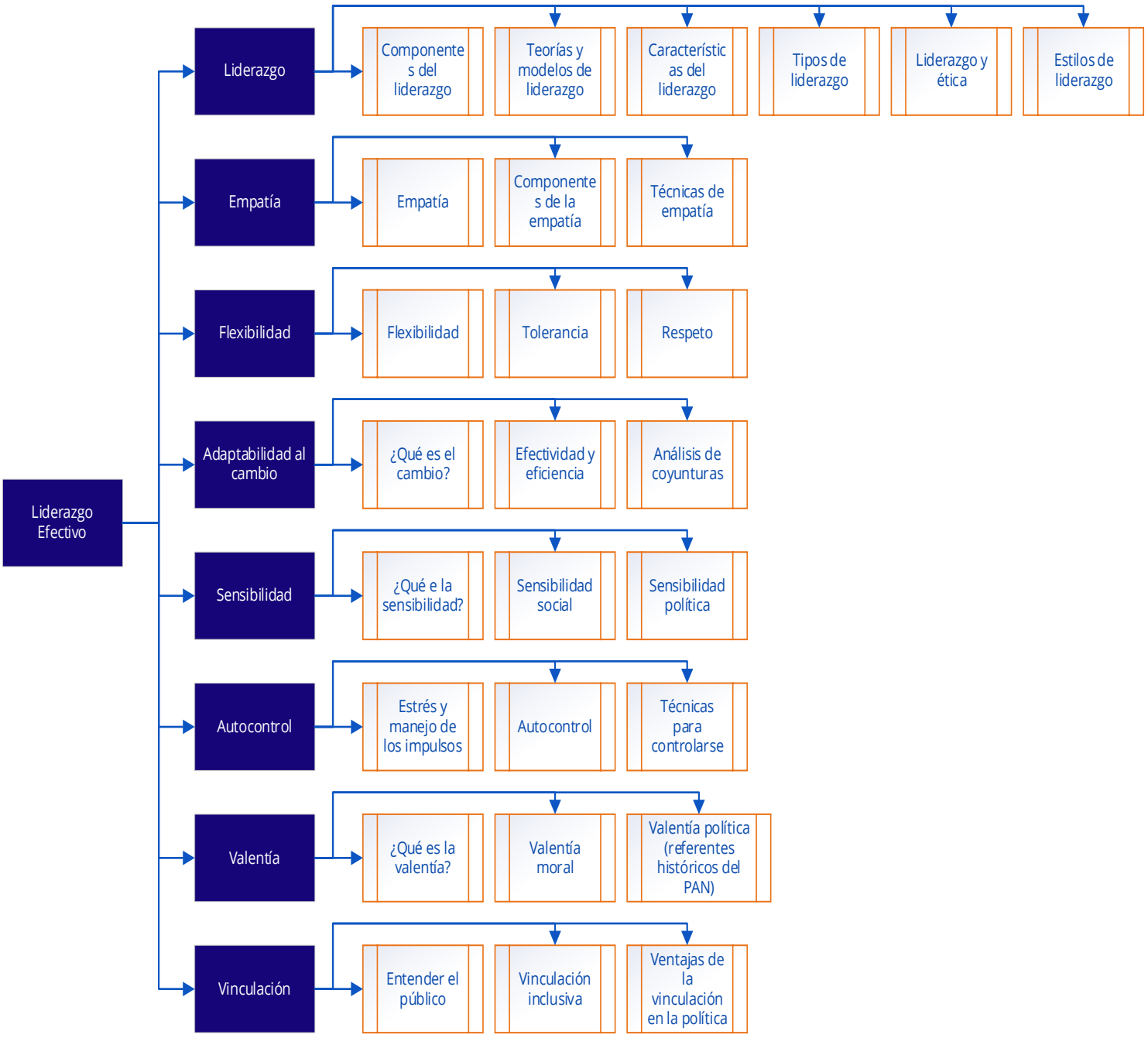


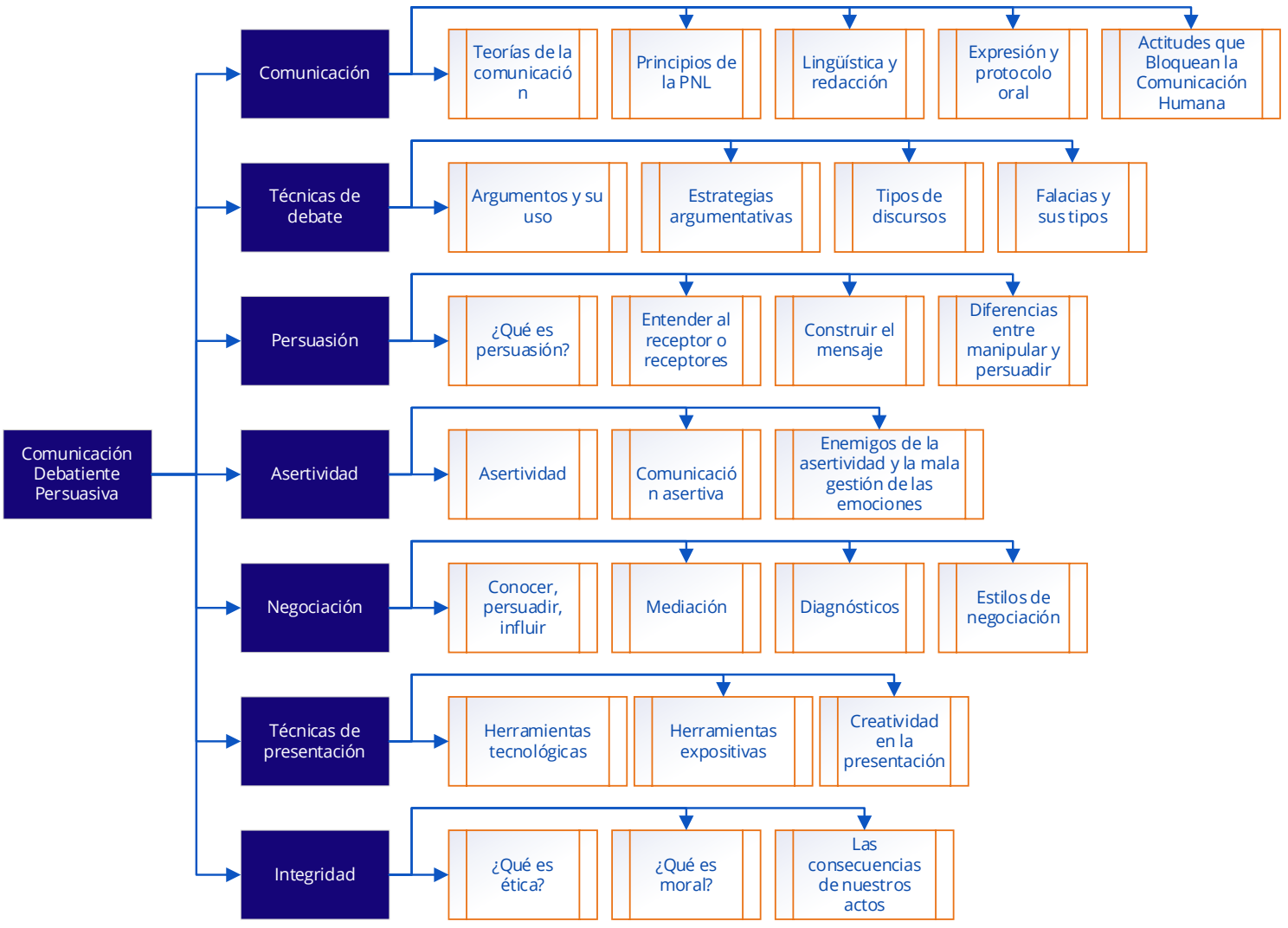
Sendas Programáticas.




Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Liderazgo Efectivo
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al cambio
¿Qué es el cambio?
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Sensibilidad
¿Qué e la sensibilidad?
Sensibilidad social
Sensibilidad política
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse
Valentía
¿Qué es la valentía?
Valentía moral
Valentía política (referentes históricos del PAN)
Vinculación
Entender el público
Vinculación inclusiva
Ventajas de la vinculación en la política


Comunicación Debatiente Persuasiva
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que Bloquean la Comunicación Humana
Técnicas de debate
Argumentos y su uso
Estrategias argumentativas
Tipos de discursos
Falacias y sus tipos
Persuasión
¿Qué es persuasión?
Entender al receptor o receptores
Construir el mensaje
Diferencias entre manipular y persuadir
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Negociación
Conocer, persuadir, influir
Mediación
Diagnósticos
Estilos de negociación
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las consecuencias de nuestros actos

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, reali-				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar soluciones			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Efectivo	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de lideraz-			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		¿Efectividad y eficiencia?			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Sensibilidad	¿Qué es la sensibilidad?		☑				
		Sensibilidad social				☑		
		Sensibilidad política				☑		
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impul-			☑			
		Autocontrol				☑		
		Técnicas para controlarse			☑			
	Valentía	¿Qué es la valentía?		☑				
		Valentía moral				☑		
		Valentía política (referentes históricos del PAN					☑	
	Vinculación	Entender el público			☑			
		Vinculación inclusiva			☑			
		Ventajas de la vinculación en la política		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Debatiente Persuasiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de debate	Argumentos y su uso			☑			
		Estrategias argumentativas				☑		
		Tipos de discurso				☑		
		Falacias y sus tipos		☑				
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o receptores		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Negociación	Conocer, persuadir, influir		☑				
		Mediación			☑			
		Diagnósticos			☑			
		Estilos de negociación			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

10.11. Coordinador Jurídico Electoral.

Marco Organizacional.

Misión.

Cuidar desde el punto de vista legal todo el proceso electoral, defendiendo y de ser necesario limitando acciones que puedan poner en riesgo el proceso electoral, del mismo modo verificar la legalidad de las acciones de las campañas contrarias y de ser necesario accionar recursos legales para evitar la mala praxis que pueda afectar de manera negativa el proceso electoral.

Roles y actividades.

- Asegurarse y tomar los mecanismos necesarios para que la campaña cuide y respete las leyes y reglamentos durante los periodos de precampaña, intercamapña, campaña, día de la elección y post campaña.
- Asegurarse y genera los mecanismos para no caer en problemas legales que afecten el posible éxito electoral.
- Resolver de manera eficaz los problemas, señalamientos y acusaciones legales que pueda sufrir la campaña, candidato o colaboradores.
- Observar y tomar acción legal pertinente sobre acciones de otras campañas que sean beneficiosas para la causa.
- Velar y en su defecto denunciar y defender a la campaña de la mala praxis o acciones dolosas de parte de autoridades, particulares o campañas contrarias.
- Analizar constantemente puntos débiles del accionar de la campaña y prevenir de posibles acciones en contra.

Competencias.

Planeación estratégica integral.

Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.

Toma de decisiones pertinentes.

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Solución analítica de problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Perfil.

Coordinador Jurídico Electoral	
Campaña	
Denominación del cargo:	Coordinador jurídico electoral
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Cuidar desde el punto de vista legal todo el proceso electoral, defendiendo y de ser necesario limitando acciones que puedan poner en riesgo el proceso electoral, del mismo modo verificar la legalidad de las acciones de las campañas contrarias y de ser necesario accionar recursos legales para evitar la mala praxis que pueda afectar de manera negativa el proceso electoral.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	• Asegurarse y tomar los mecanismos necesarios para que la campaña cuide y respete las leyes y reglamentos durante los periodos de precampaña, intercamapña, campaña, día de la elección y post campaña. • Asegurarse y genera los mecanismos para no caer en problemas legales que afecten el posible éxito electoral. • Resolver de manera eficaz los problemas, señalamientos y acusaciones legales que pueda sufrir la campaña, candidato o colaboradores. • Observar y tomar acción legal pertinente sobre acciones de otras campañas que sean beneficiosas para la causa. • Velar y en su defecto denunciar y defender a la campaña de la mala praxis o acciones dolosas de parte de autoridades, particulares o campañas contrarias. • Analizar constantemente puntos débiles del accionar de la campaña y prevenir de posibles acciones en contra.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Derecho penal y civil	Fiscalización electoral	Código de Ética Humanismo político	Comunicación estratégica Análisis del contexto político Manejo de crisis Ortografía Redacción Conformación de equipos de campaña

Conocimientos transversales

Perspectiva de género
Derechos Humanos

Competencias

Nombre de la competencia:	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

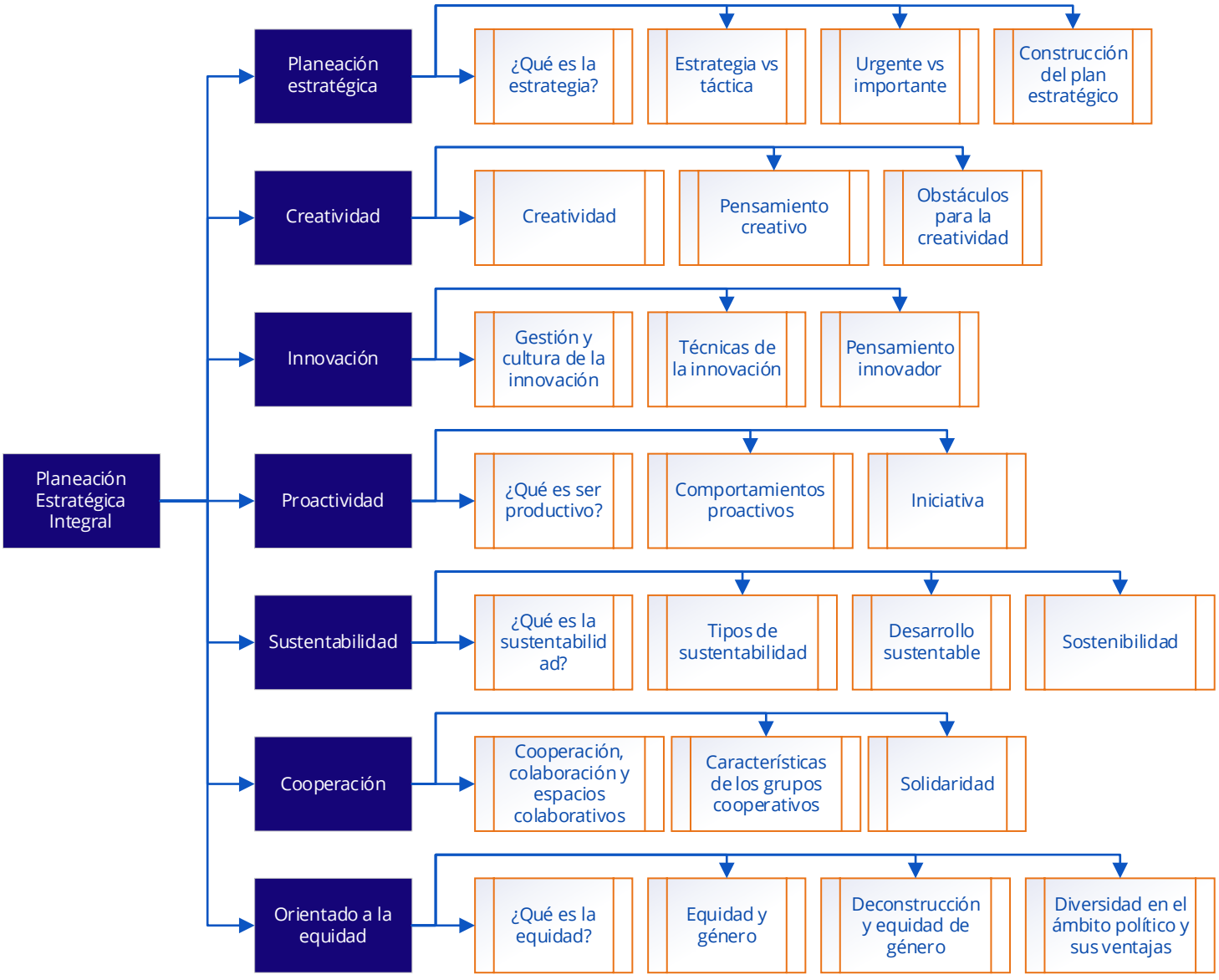
Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

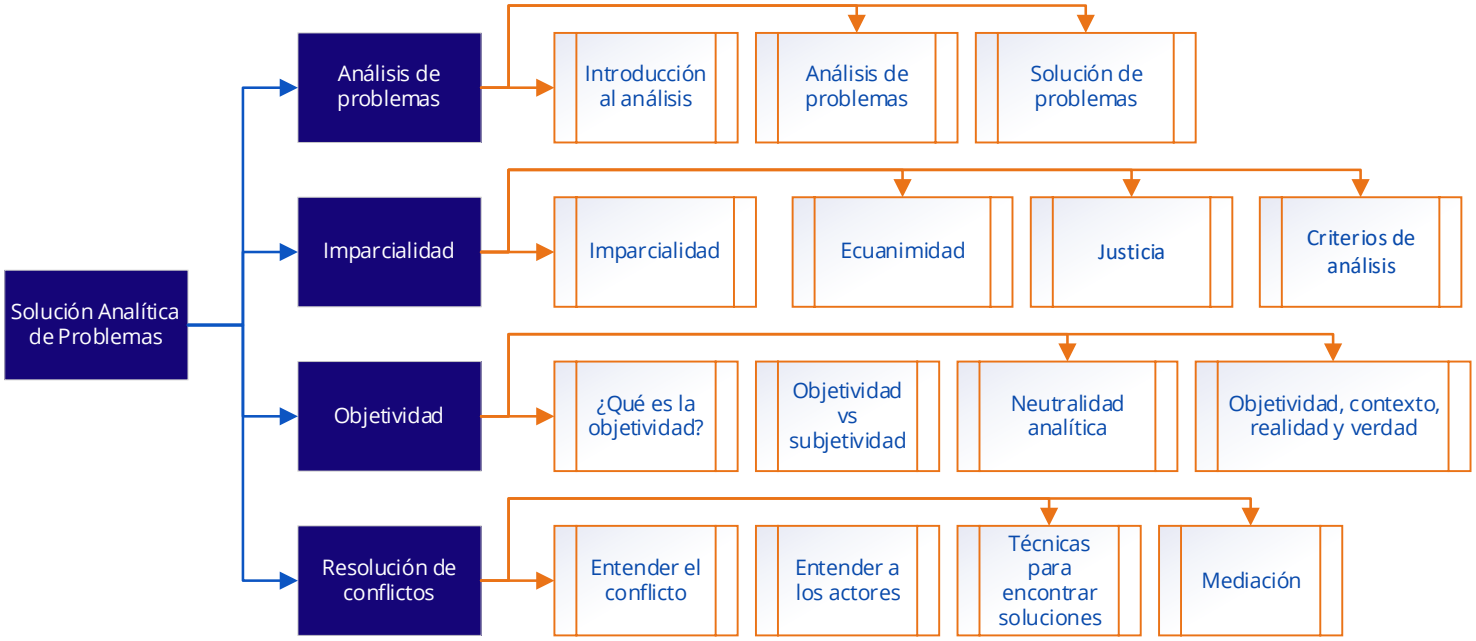
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

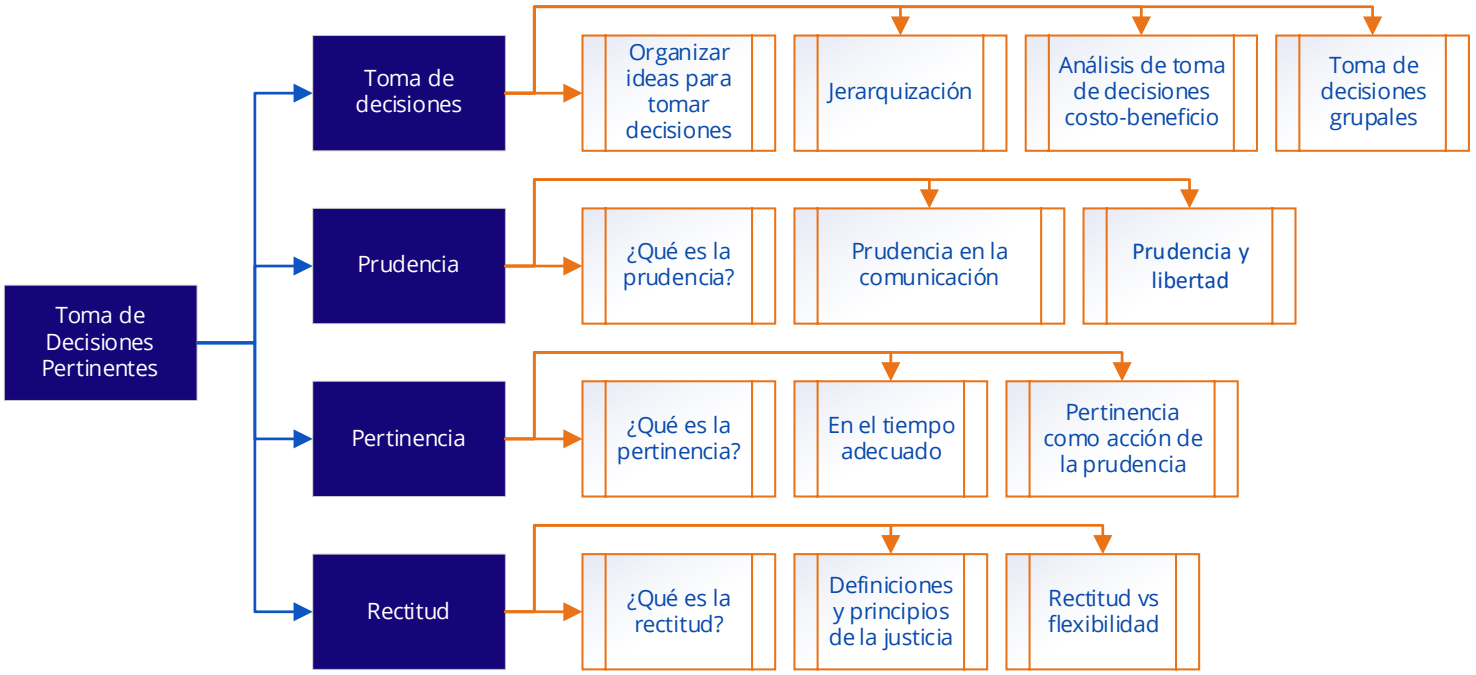
ADN del Cargo



Sendas Programáticas.




Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estra-				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creativi-			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la inno-			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

10.12. Coordinador de Marketing Electoral.

Marco Organizacional.

Misión.

Otorgarle a la campaña, sus productos, sus entregables, sus mensajes, sus promocionales, su comunicación digital, sus videos, fotografías y lo que resulte necesario para construir una imagen atractiva del candidato para el electorado, así como idear maneras creativas para acercarse y comunicar de la mejor forma a cualquier espectro social del que sea estratégico tener presencia.

Roles y actividades.

- Diseñar el brochure e imagen general de campaña.
- Cuidar el aspecto grafico de cualquier pieza comunicacional que emita la campaña por cualquier medio.
- Ordenar la adquisición de materiales y publicidad de campaña acorde con la imagen previamente aprobada.
- Proponer entregables y promocionales para vestir apropiadamente la campaña.
- Apegarse a la estrategia previamente establecida.
- Asesorar y cuidar en todo momento, aparición o producción la imagen y aspecto del candidato.
- Evaluar y procurar que entregables y promocionales vayan acorde con la necesidad, la calidad y precio acordado.

Competencias.

Toma decisiones pertinentes.

Nivel 2: Toma las decisiones justas cuando surgen dificultades o cuando se trata de elegir entre varias alternativas de solución a un problema. Cuando realiza la elección, se deja llevar fundamentalmente por los factores emocionales en casi todas las situaciones, mostrándose más impulsivo que racional.

Comunicación política efectiva.

Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.

Trabajo colaborativo.

Nivel 2: Pide opinión a sus colaboradores. Valora las ideas y experiencia de los demás; gusta de aprender de los demás, incluyendo a sus colaboradores. Promueve la colaboración intra e interequipos. Valora las contribuciones de los demás, aunque contradigan las suyas.

Creatividad de enfoque eficiente.

Nivel 4: Puede idear mensajes creativos y novedosos apegados a los objetivos planteados, con resultados de impacto y entendimiento entre el público que fue previamente definido de manera sobresaliente, emitiendo piezas asertivas y compatibles con dos o más medios de comunicación.

Perfil.

Coordinador de Marketing Electoral	
Campaña	
Denominación del cargo:	Coordinador de Marketing Electoral
Perfil del cargo:	
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	Otorgarle a la campaña, sus productos, sus entregables, sus mensajes, sus promocionales, su comunicación digital, sus videos, fotografías y lo que resulte necesario para construir una imagen atractiva del candidato para el electorado, así como idear maneras creativas para acercarse y comunicar de la mejor forma a cualquier espectro social del que sea estratégico tener presencia.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	
Principales roles y actividades:	• Diseñar el brochure e imagen general de campaña. • Cuidar el aspecto grafico de cualquier pieza comunicacional que emita la campaña por cualquier medio. • Ordenar la adquisición de materiales y publicidad de campaña acorde con la imagen previamente aprobada. • Proponer entregables y promocionales para vestir apropiadamente la campaña. • Apegarse a la estrategia previamente establecida. • Asesorar y cuidar en todo momento, aparición o producción la imagen y aspecto del candidato. • Evaluar y procurar que entregables y promocionales vayan acorde con la necesidad, la calidad y precio acordado.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Alcances del promotor Derechos de autor y uso de marcas Protocolo para atender la Violencia Política contra las Mujeres	Tiempos y procedimientos de campaña	Historia del PAN Plataforma político-electoral del PAN Principios doctrinarios	Computación/ Paquetería de Office Cartografía electoral Técnicas de vinculación con la ciudadanía Análisis del contexto político Oratoria

Conocimientos transversales

Perspectiva de género

Competencias

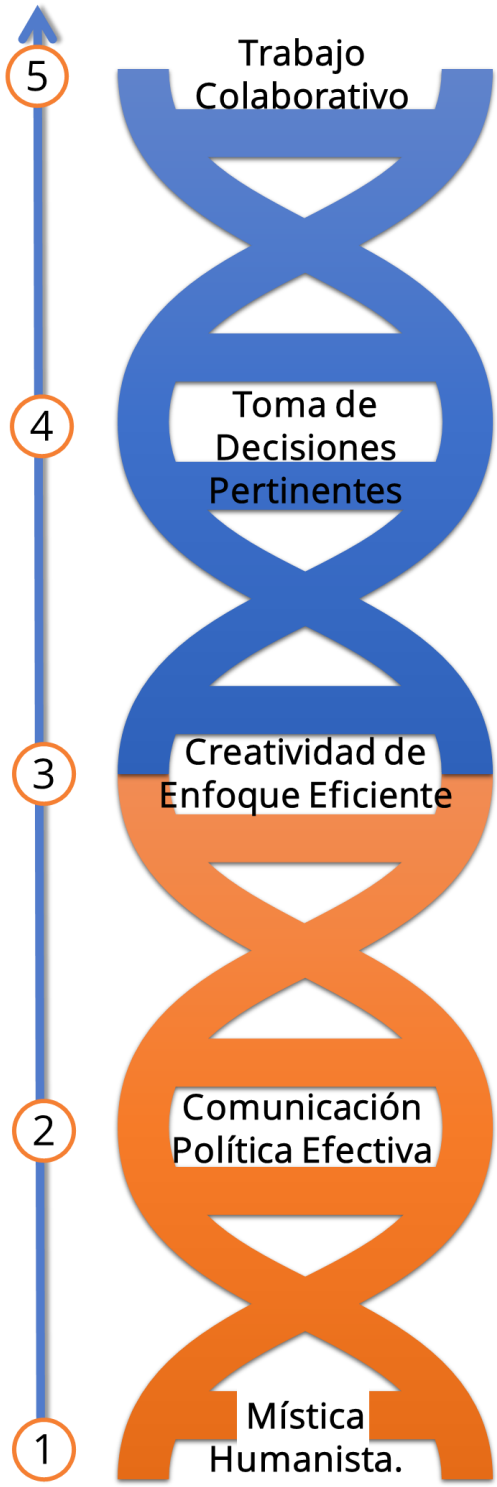
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Toma las decisiones justas cuando surgen dificultades o cuando se trata de elegir entre varias alternativas de solución a un problema. Cuando realiza la elección, se deja llevar fundamentalmente por los factores emocionales en casi todas las situaciones, mostrándose más impulsivo que racional.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

Nombre de la competencia:	Comunicación política efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Promotoría Manejo de medios Sociabilidad Comunicación	- Impulsar el desarrollo o la realización de algo. - Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios. - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

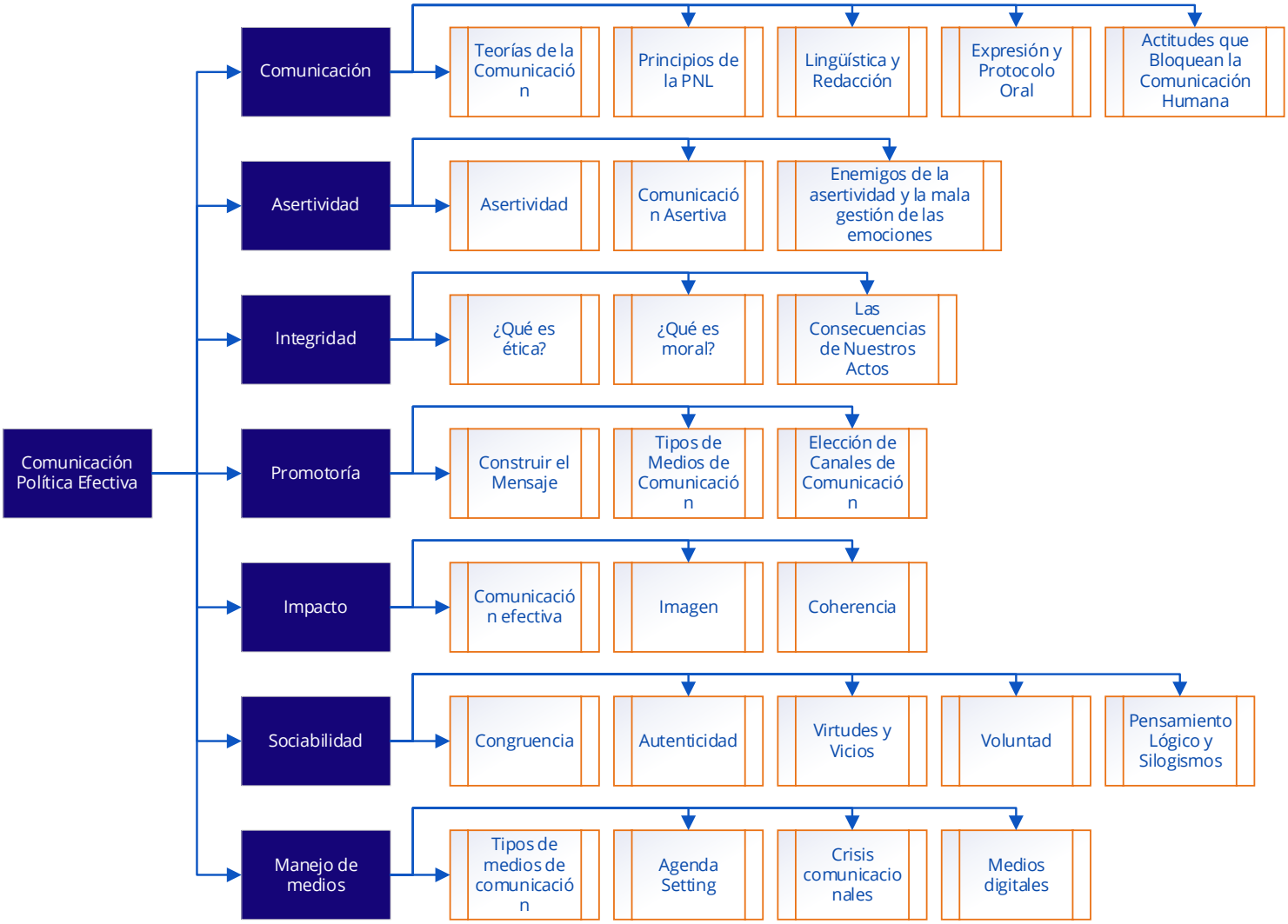
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 2: Pide opinión a sus colaboradores. Valora las ideas y experiencia de los demás; gusta de aprender de los demás, incluyendo a sus colaboradores. Promueve la colaboración intra e interequipos. Valora las contribuciones de los demás, aunque contradigan las suyas.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Autocontrol Colaboración Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

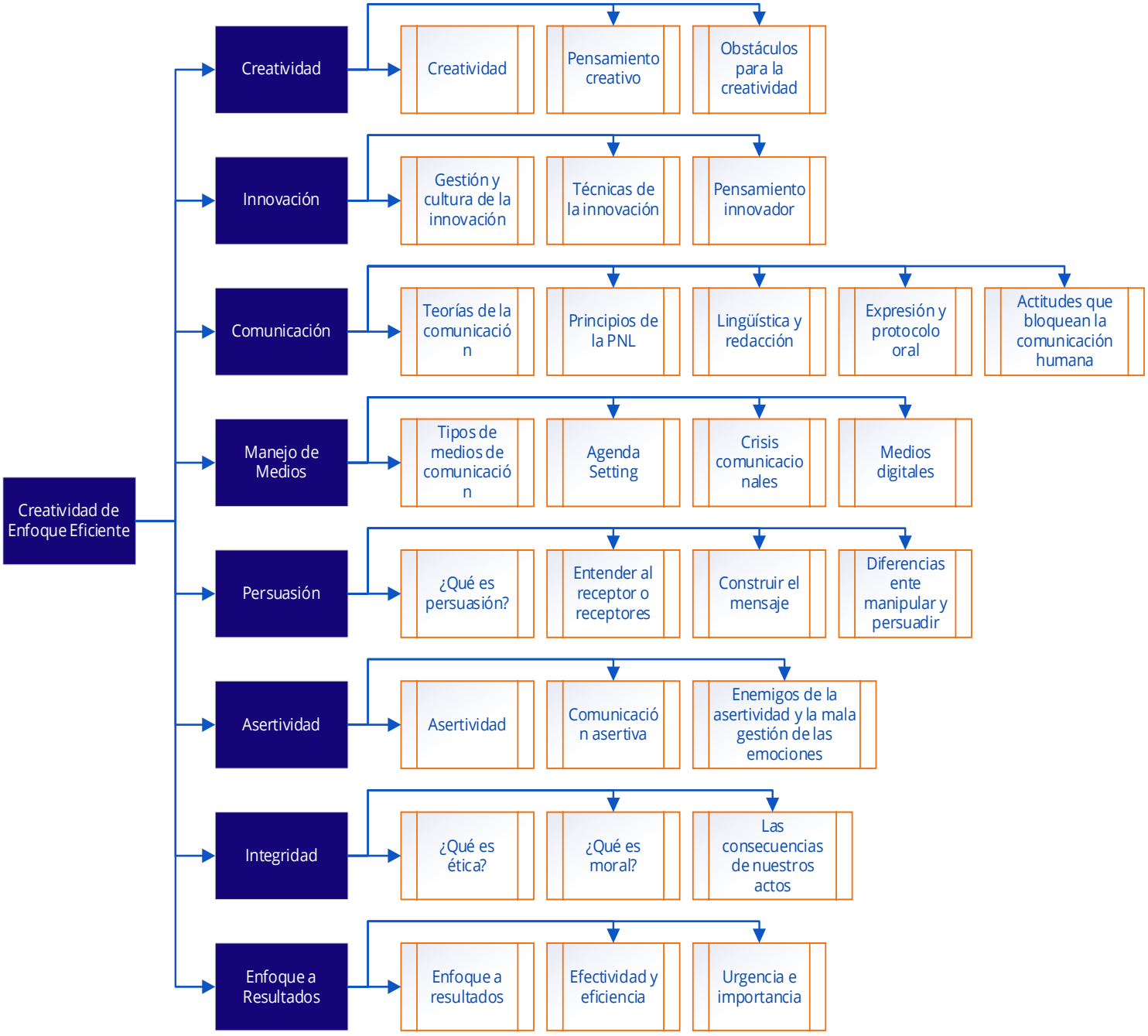
Nombre de la competencia:	Creatividad de enfoque eficiente	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Puede idear mensajes creativos y novedosos apegados a los objetivos planteados, con resultados de impacto y entendimiento entre el público que fue previamente definido de manera sobresaliente, emitiendo piezas asertivas y compatibles con dos o más medios de comunicación	
Definición de la competencia:	La capacidad de transformar mensajes comunes, ordinarios, sofisticados, políticos entre otros a piezas comunicacionales creativas, atractivas, novedosas, eficientes y entendibles para los distintos medios en los cuales se puede expresar dichos mensajes. Esto va desde la idea hasta la materialización de las piezas antes mencionadas.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Persuasión Innovación Enfoque a resultados Comunicación Creatividad	- Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. - Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles. -Asertividad expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

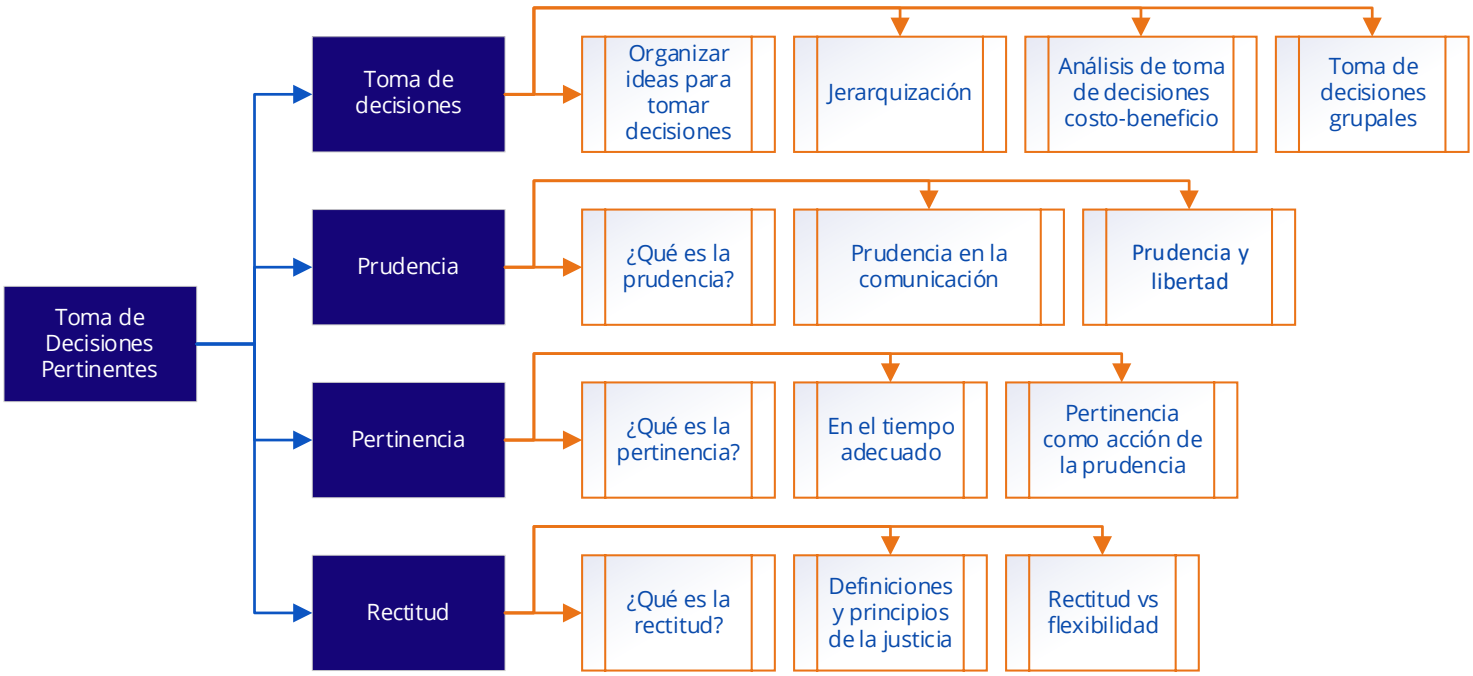
ADN del Cargo

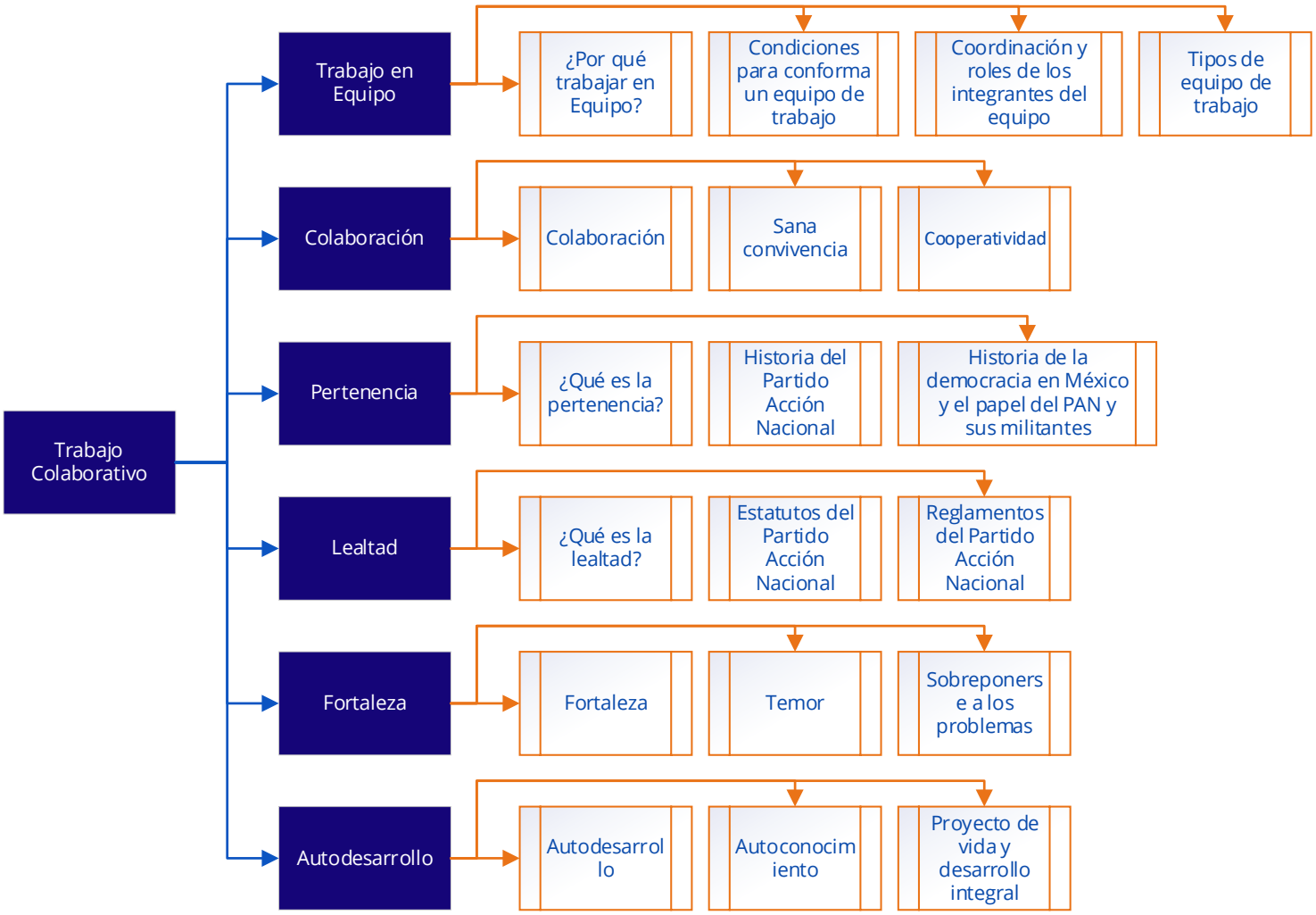


Sendas Programáticas.




Creatividad de Enfoque Eficiente
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Manejo de Medios
Tipos de medios de comunicación
Agenda Setting
Crisis comunicacionales
Medios digitales
Persuasión
¿Qué es persuasión?
Entender al receptor o receptores
Construir el mensaje
Diferencias ente manipular y persuadir
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Integridad
¿Qué es ética?
¿Qué es moral?
Las consecuencias de nuestros actos
Enfoque a Resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Creatividad de Enfoque Eficiente	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana.			☑			
	Manejo de Medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Persuasión	¿Qué es persuasión?		☑				
		Entender al receptor o receptores		☑				
		Construir el mensaje			☑			
		Diferencias entre manipular y				☑		
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		
	Enfoque a Resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

10.13. Promotor del Voto

Marco Organizacional.

Misión.

Escuchar, comunicar y convencer al electorado que vive en determinada zona (sección o manzana) de manera personalizada y directa con la finalidad de sumar ciudadanos al proyecto político de manera activa (sumándolos como colaboradores) o pasiva (otorgando el voto y divulgando lo positivo de la campaña).

Roles y actividades.

- Socializar las propuestas de la campaña los ciudadanos directamente.
- Convencer al ciudadano de depositar su voto y confianza en el proyecto político que representa.
- Comunicar las virtudes, historia, propuestas, ideología e ideas dispuestas en los mensajes y estrategia de la campaña.
- Generar compromisos electorales con la ciudadanía, comenzando por los más cercanos.
- Movilizar los compromisos para que otorguen a la campaña el voto.
- Ayudar en la organización y ejecución de la movilización el día de la elección.

Competencias.

Comunicación política efectiva.

Nivel 3: Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

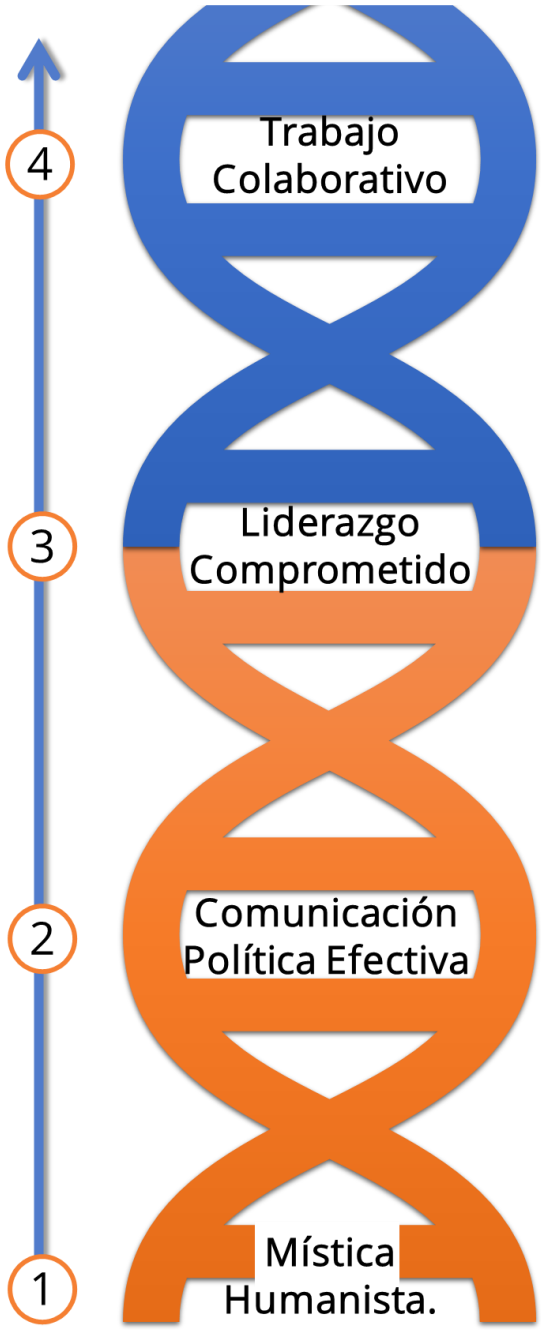
Trabajo colaborativo.

Nivel 2: Pide opinión a sus colaboradores. Valora las ideas y experiencia de los demás; gusta de aprender de los demás, incluyendo a sus colaboradores. Promueve la colaboración intra e interequipos. Valora las contribuciones de los demás, aunque contradigan las suyas.

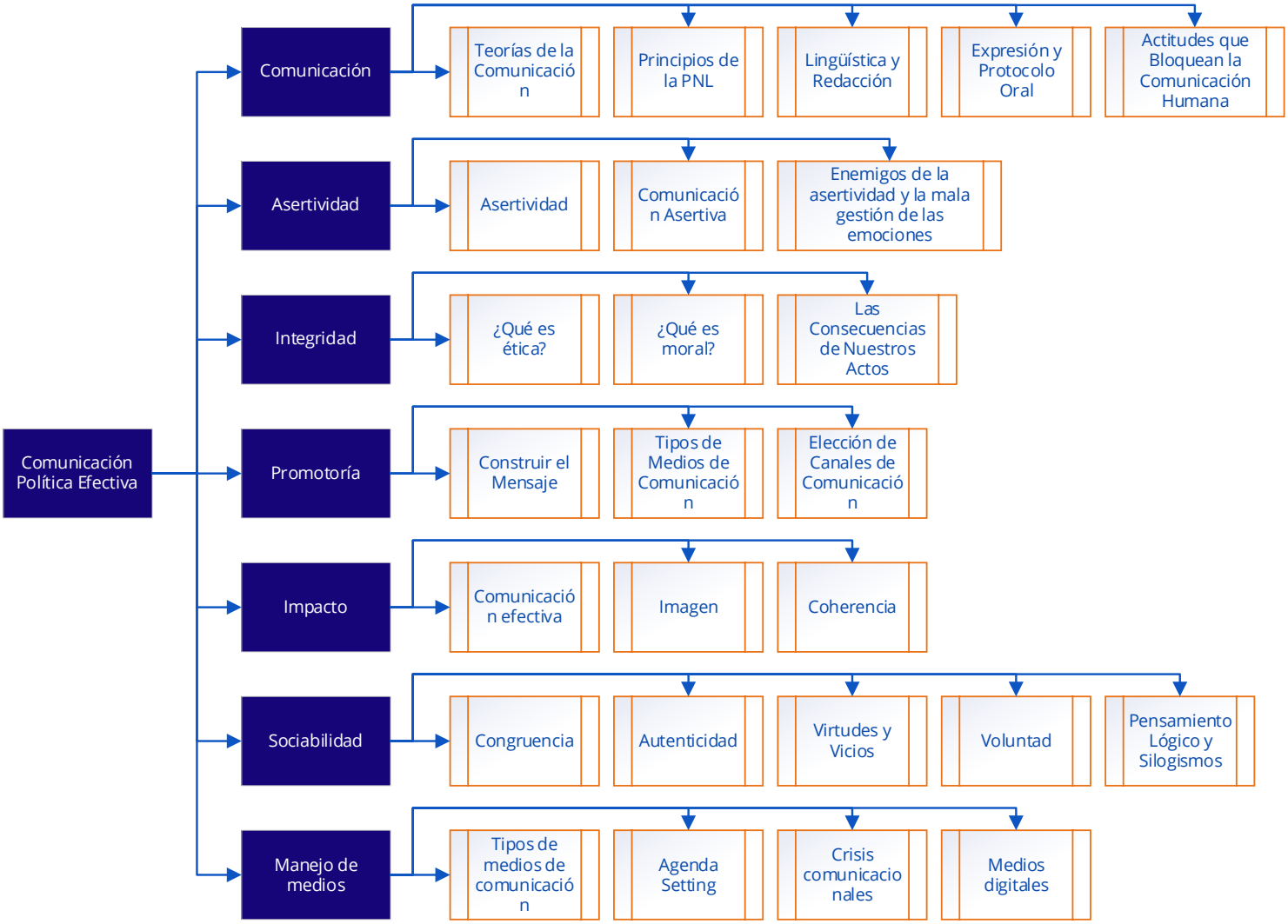
Liderazgo comprometido.

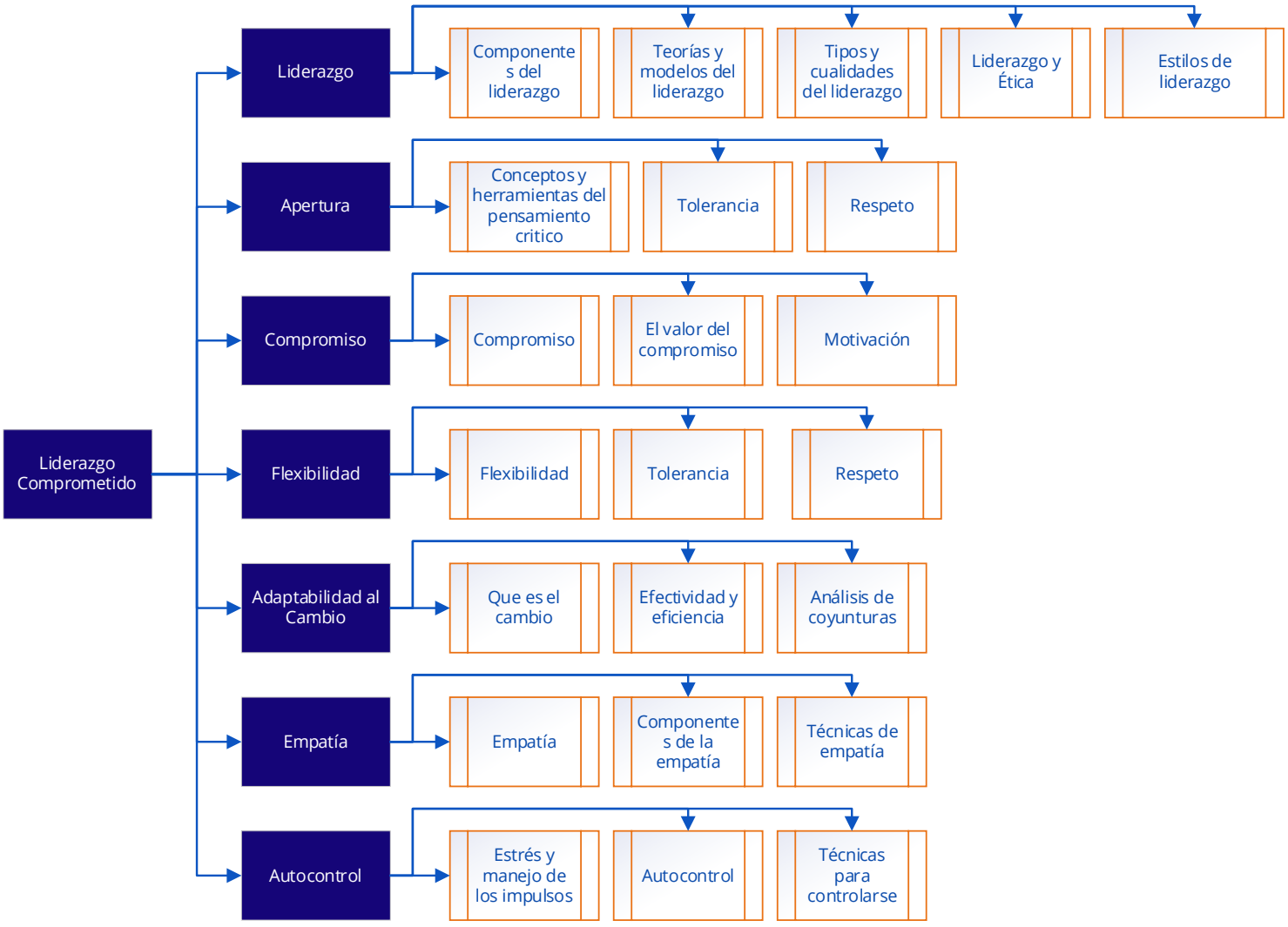
Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás y con apertura.

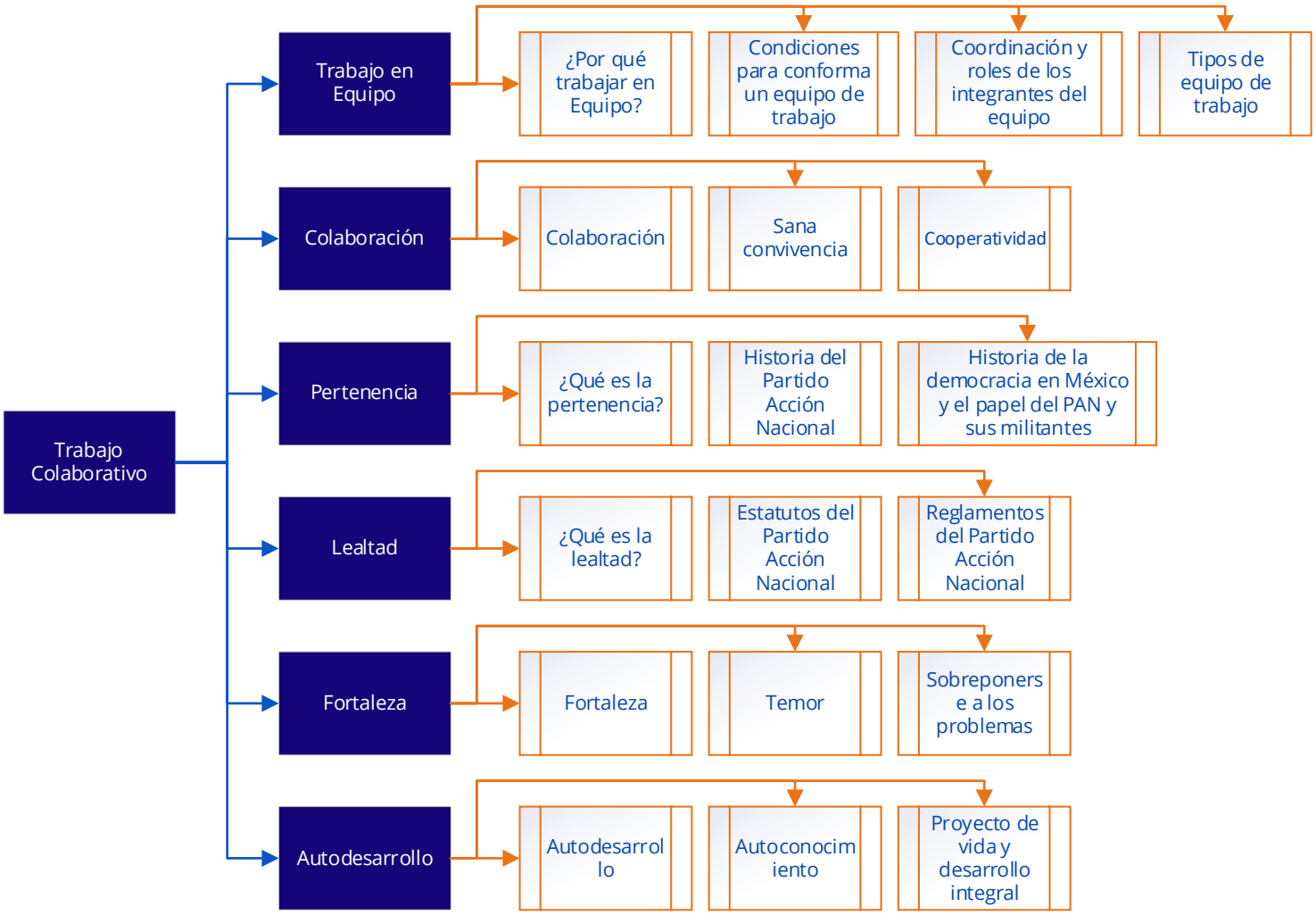
ADN del Cargo



Sendas Programáticas.




Liderazgo Comprometido
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos del liderazgo
Tipos y cualidades del liderazgo
Liderazgo y Ética
Estilos de liderazgo
Apertura
Conceptos y herramientas del pensamiento critico
Tolerancia
Respeto
Compromiso
Compromiso
El valor del compromiso
Motivación
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Adaptabilidad al Cambio
Que es el cambio
Efectividad y eficiencia
Análisis de coyunturas
Empatía
Empatía
Componentes de la empatía
Técnicas de empatía
Autocontrol
Estrés y manejo de los impulsos
Autocontrol
Técnicas para controlarse


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Comunicación Política Efectiva	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la Comunicación humana.			☑			
	Promotoría	Construir el mensaje.			☑			
		Tipos de medios de comunicación.			☑			
		Elección de canales de comunicación.			☑			
	Manejo de medios	Tipos de medios de comunicación			☑			
		Agenda Setting			☑			
		Crisis comunicacionales.	☑					
		Medios digitales			☑			
	Sociabilidad	¿Qué es socialización?		☑				
		Socialización y lenguaje			☑			
		Socialización y comportamiento			☑			
	Impacto	Comunicación efectiva			☑			
		Imagen			☑			
		Coherencia			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Integridad	¿Qué es ética?				☑		
		¿Qué es moral?				☑		
		Las consecuencias de nuestros actos.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

CARGOS ESTRUCTURA ELECTORAL

11.1. Capacitador Electoral

Marco Organizacional.

Misión.

Capacitar y validar, a través de la impartición de una serie de cursos, a los Representantes Generales y de Casilla en el área geográfica del distrito federal que se le asigne.

Roles y actividades.

Documentación

- Recibir, llenar y entregar el formato de reclutamiento de capacitador electoral por parte del Coordinador Distrital de Capacitador Electoral.
- Recibir el nombramiento de Capacitador Electoral por parte del Coordinador Distrital de Capacitación Electoral.

Capacitación

- Ejecutar el calendario de cursos de capacitación electoral organizado por Coordinación Estatal y Distrital de Capacitación Electoral.
- Capacitar a los Representantes Generales y de Casilla que se le asignen por parte del Coordinador Distrital de Capacitación Electoral.
- Validar a los Representantes Generales y de Casilla que asistan a los cursos de capacitación electoral.

Apoyo en la jornada electoral

- Participar el día de la jornada electoral en las funciones de soporte que se le encomienden por parte de la Coordinación Estatal y Distrital de Capacitación Electoral, como puede ser: la verificación y reporte de sustituciones de funcionarios y cobertura de

representantes de casilla; la recolección de actas por medio de los Representantes Generales y de Casilla; y la entrega de actas en Búnker que establezca el CDE o la Dirección Jurídica correspondiente.

Competencias.

Liderazgo Comprometido.

Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso.

Planeación Organizacional.

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión Administrativa Efectiva.

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión de Talento Humano.

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de Decisiones Pertinentes.

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Solución Analítica de Problemas.

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo.

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque ésta no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado/a como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Planeación e instrucción integral.

Nivel 4: Planea y organiza adecuadamente los eventos de formación y capacitación, tomando en cuenta los diagnósticos de necesidades de la institución, abarcando la totalidad de necesidades, siendo objetivo/a, imparcial y flexible, influyendo efectivamente en lo/as demás, aplicando técnicas de presentación y siendo asertivo/a en su comunicación.

Perfil.

Perfil de competencias del Partido Acción Nacional (PAN)	
Estructura de Capacitación Electoral	
Denominación del cargo:	Capacitador/a Electoral
Perfil del cargo:	Militante del Partido Acción Nacional sin una antigüedad definida Con disposición de tiempo para realizar su función de manera adecuada Preferentemente que viva en el área geográfica del distrito federal que se le asigne
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Coordinación Distrital de Capacitación Electoral
Misión del cargo:	Capacitar y validar, a través de la impartición de una serie de cursos, a los Representantes Generales y de Casilla en el área geográfica del distrito federal que se le asigne.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	**Capacitar a los Representantes Generales y de Casilla.**
Principales roles y actividades:	Recibir, llenar y entregar el formato de reclutamiento de capacitador electoral por parte del Coordinador Distrital de Capacitador Electoral. Recibir el nombramiento de Capacitador Electoral por parte del Coordinador Distrital de Capacitación Electoral. Ejecutar el calendario de cursos de capacitación electoral organizado por Coordinación Estatal y Distrital de Capacitación Electoral. Capacitar a los Representantes Generales y de Casilla que se le asignen por parte del Coordinador Distrital de Capacitación Electoral. Validar a los Representantes Generales y de Casilla que asistan a los cursos de capacitación electoral. Participar el día de la jornada electoral en las funciones de soporte que se le encomienden por parte de la Coordinación Estatal y Distrital de Capacitación Electoral, como puede ser: la verificación y reporte de sustituciones de funcionarios y cobertura de representantes de casilla; la recolección de actas por medio de los Representantes Generales y de Casilla; y la entrega de actas en Búnker que establezca el CDE o la Dirección Jurídica correspondiente.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Educación Superior
Especialidades preferentes:	Conocimientos de derecho electoral, licenciatura en derecho, diplomados o especialización en materias afines.
Experiencia en el tema:	Haber participado en procesos electorales previos como integrante de la estructura electoral y/o de capacitación electoral. Planeación e impartición de talleres de capacitación electoral.

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Jurídico electoral básico: Funciones del Representante General y de Casilla Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Ley General en Materia de Delitos Electorales Ley General de Partidos Políticos Reglamento de Elecciones del INE	Reglamento de Fiscalización del INE Planeación estratégica: metas, objetivos y resultados. Tiempos y procedimientos de campaña. Administración de recursos humanos, materiales y financieros	Humanismo político Documentos básicos del PAN Plataforma político electoral del PAN	Pedagogía (técnicas de enseñanza) Oratoria y argumentación Análisis del contexto político Conformación de equipos de trabajo Liderazgo Toma de decisiones Mediación de conflictos Operación política en territorio Mecanismos de comunicación interna Análisis de datos Computación / paquetería office Dominio de smartphone Manejo de sistema de información diseñado para estructura electoral

Conocimientos transversales

Perspectiva de género.
Uso de tecnologías de información y comunicación (TIC´s).

Contar con vehículo propio.

Recursos tecnológicos o de comunicación

Contar con teléfono celular inteligente con datos móviles y con saldo.
Contar con batería para celular portable (extra).

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo Comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Adaptabilidad al cambio -Empatía -Autocontrol -Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Planeación Organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Enfoque a resultados -Planeación y organización	-Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.

Nombre de la competencia:	Gestión Administrativa Efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y controlar sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera trasparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Pensamiento sistemático -Calidad en el servicio -Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

Nombre de la competencia:	Gestión de Talento Humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Facultación -Administración de personal	-Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer .	- Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

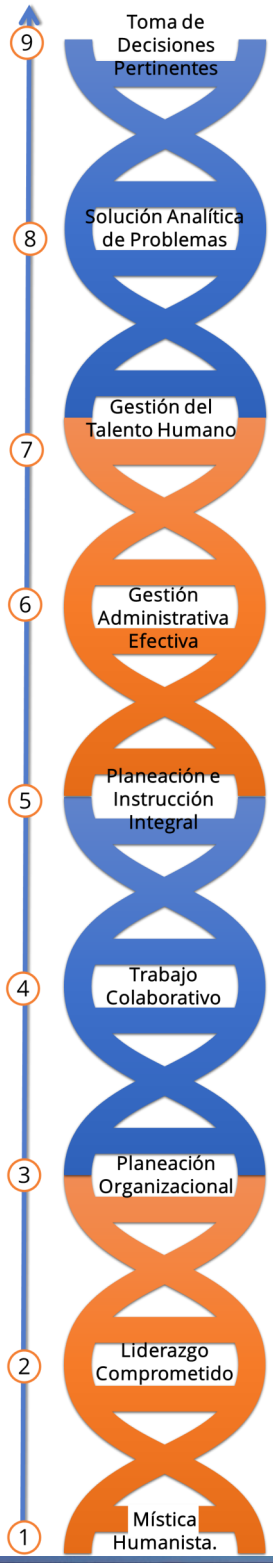
Nombre de la competencia:	Toma de Decisiones Pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Prudencia -Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

Nombre de la competencia:	Solución Analítica de Problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Resolución de Conflictos -Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

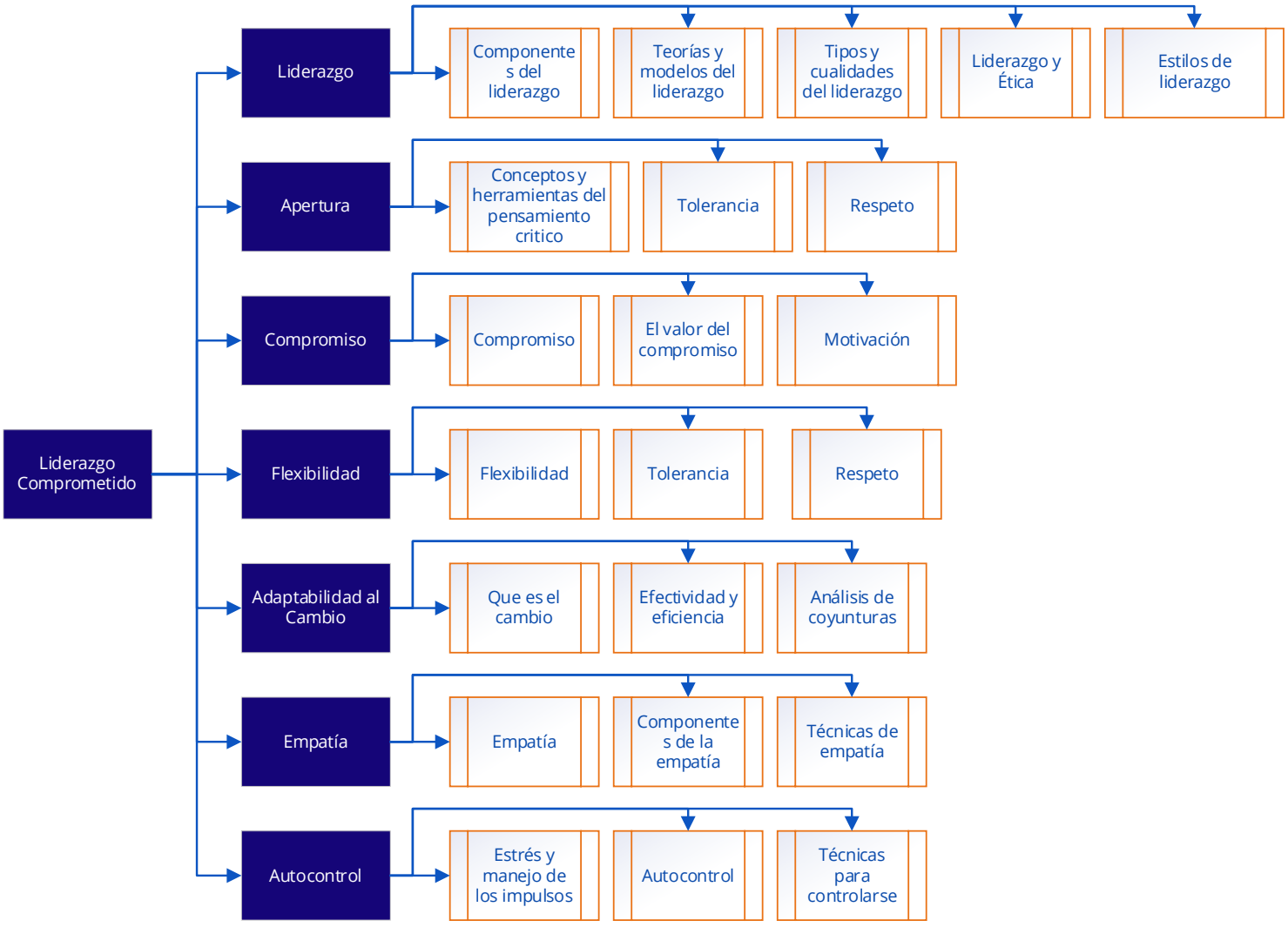
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque ésta no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado/a como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Autocontrol -Colaboración -Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

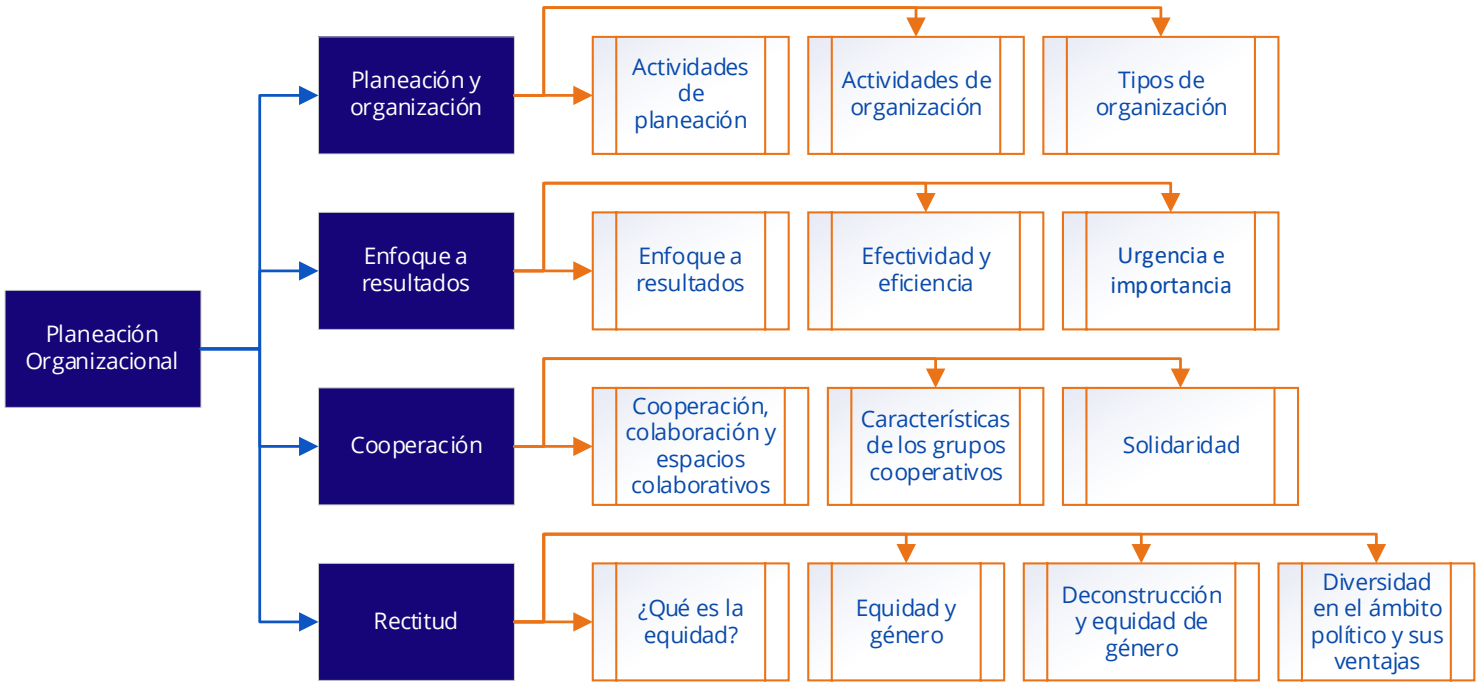
Nombre de la com-	Planeación e instrucción integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Planea y organiza adecuadamente los eventos de formación y capacitación, tomando en cuenta los diagnósticos de necesidades de la institución, abarcando la totalidad de necesidades, siendo objetivo/a, imparcial y flexible, influyendo efectivamente en lo/as demás, aplicando técnicas de presentación y siendo asertivo/a en su comunicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado	
Habilidad competen-	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Comunicación -Análisis de problemas -Técnicas de presentación -Liderazgo -Planeación y organización	- Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir. -Inclusión: Acción y efecto de incluir. -Flexbilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

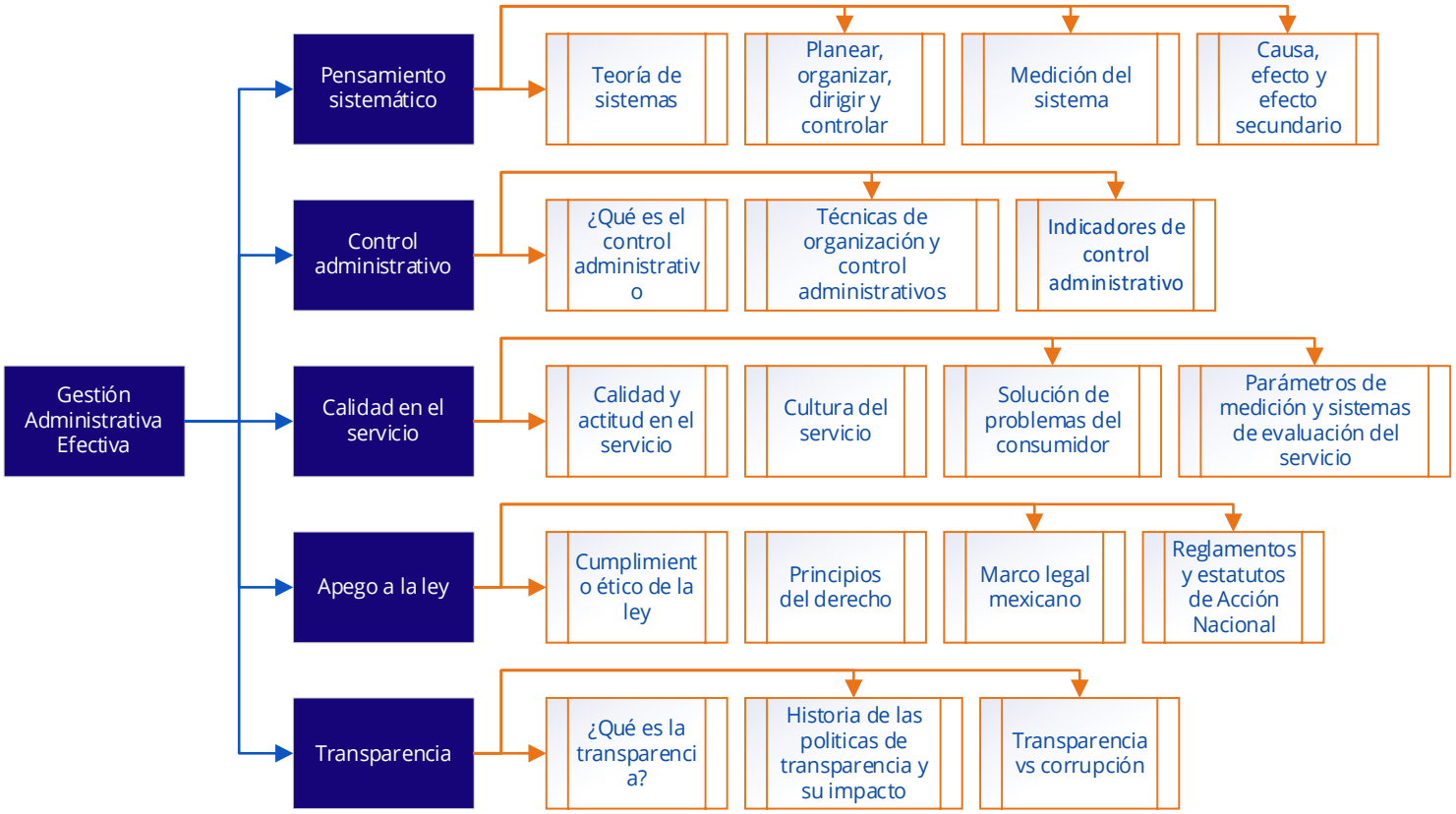
ADN del Cargo

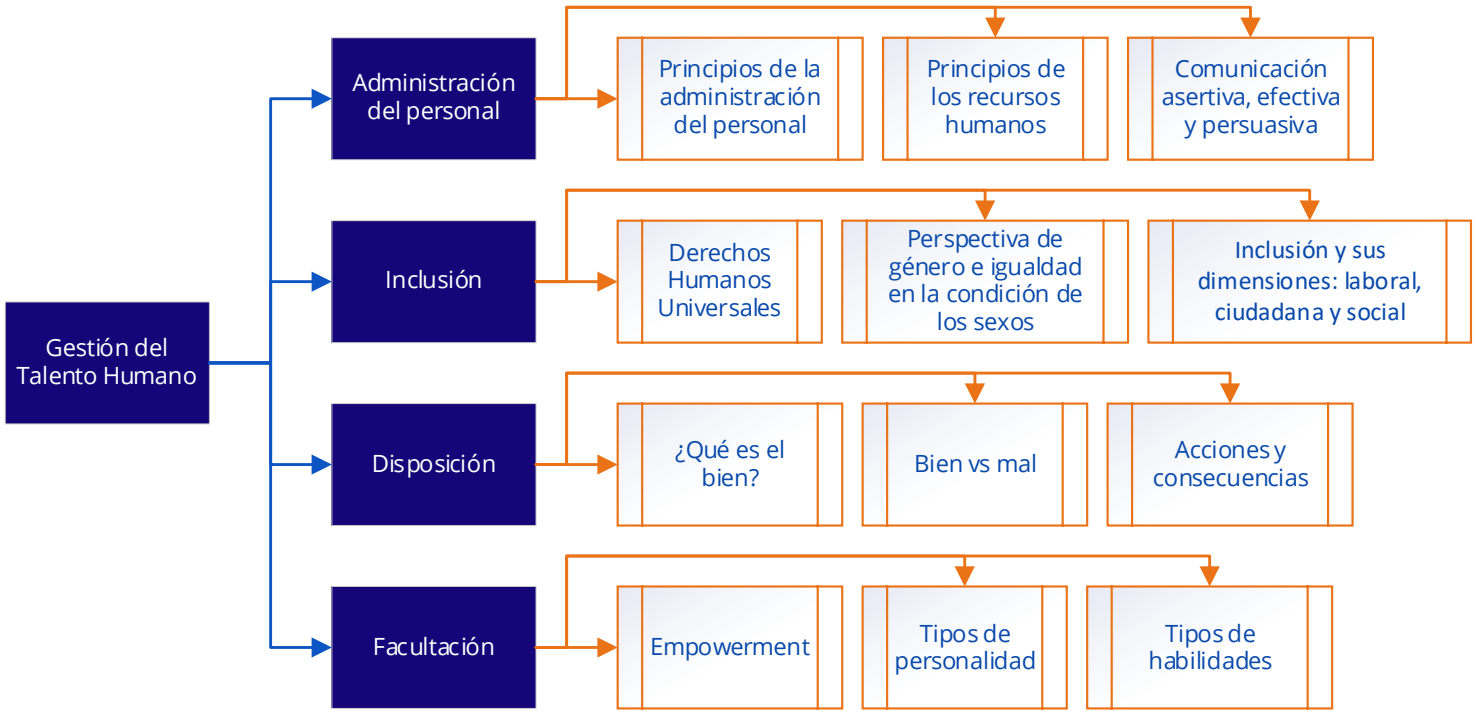


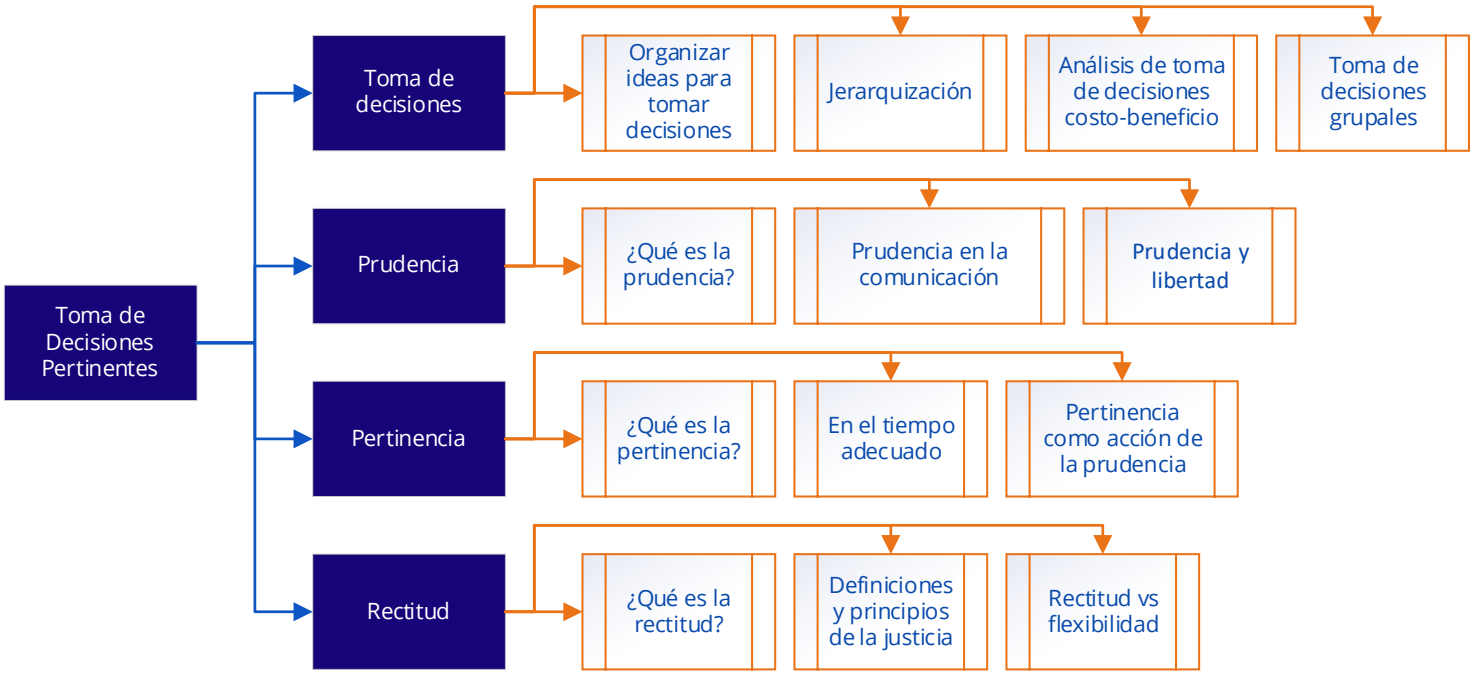
Sendas Programáticas.

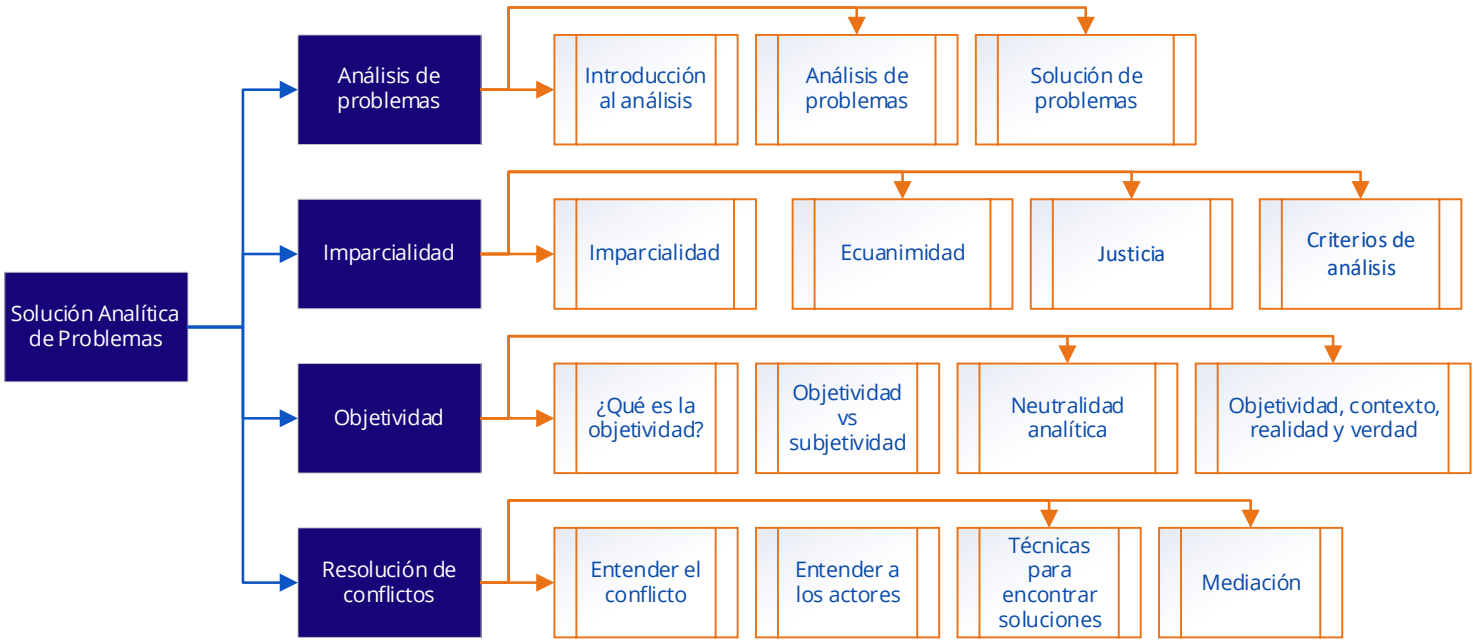


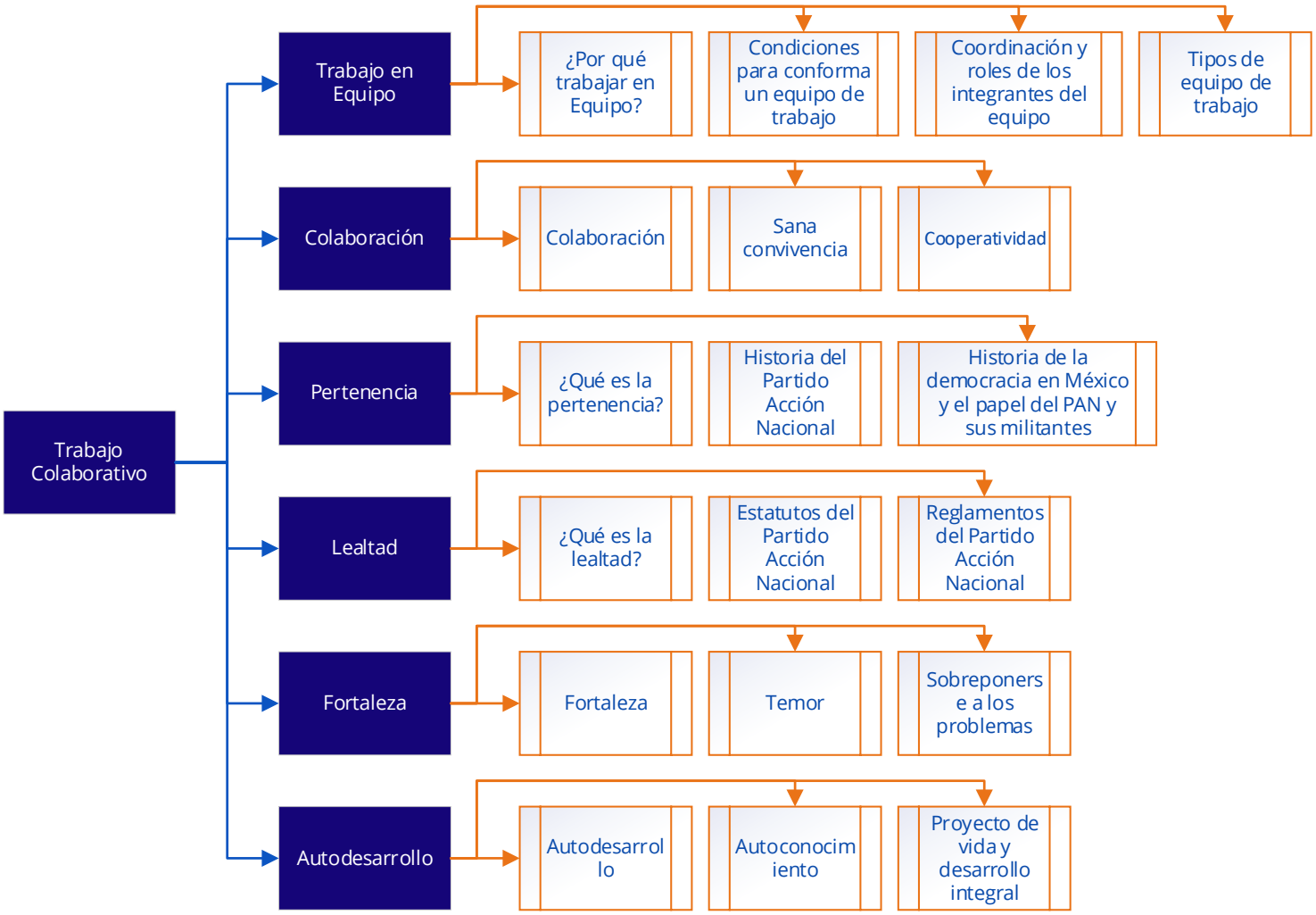

Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas

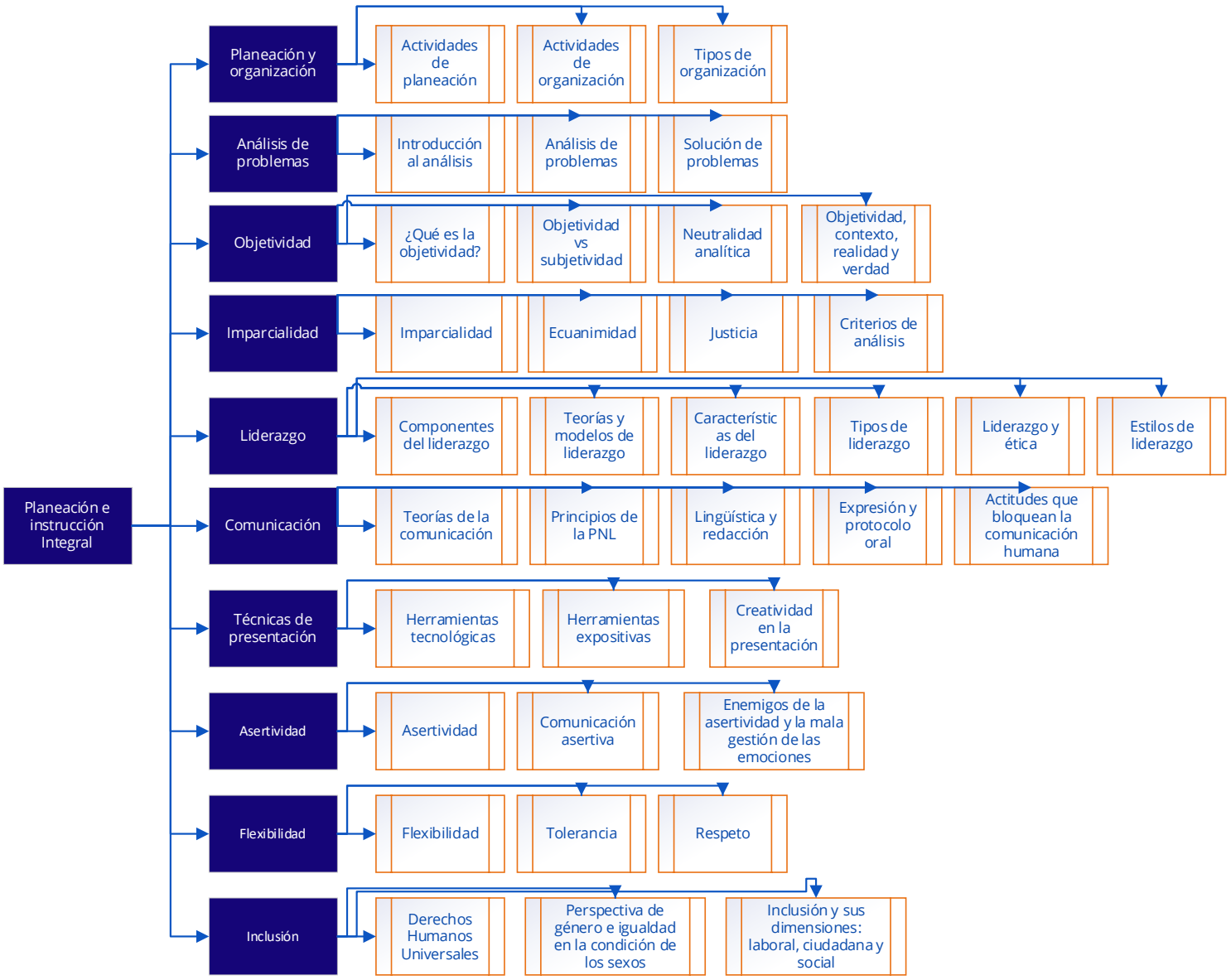

Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Planeación e instrucción Integral
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación e Instrucción Integral	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				

11.2. Coordinador Distrital de Capacitación Electoral

Marco Organizacional.

Misión.

Dirigir, supervisar y administrar el proceso de capacitación de la estructura electoral en el distrito federal electoral asignado, integrando la estructura de capacitación electoral y validando la conformación de la estructura electoral a través de la asistencia de dicha estructura a los cursos de representantes generales y de casilla que se impartan.

Roles y actividades.

Reclutamiento y selección

- Dirigir el proceso de reclutamiento de Capacitadores Electorales en el distrito que le corresponde (5 por distrito federal electoral).
- Recibir y entregar, de parte del Coordinador Estatal de Capacitación Electoral, el formato de reclutamiento como coordinador distrital de capacitación electoral y los formatos de reclutamiento para los capacitadores electorales.
- Entregar, recibir, validar y capturar en el sistema, los formatos de reclutamiento de capacitadores electorales.
- Entrega a capacitadores electorales los nombramientos correspondientes elaborados por el Coordinador Estatal de Capacitación Electoral.

Capacitación

- Organizar con el Coordinador Estatal de Capacitación Electoral, la ejecución del calendario de cursos de capacitación a Representantes Generales y de Casilla, que serán impartidos por los Capacitadores Electorales.

- Supervisar y verificar la ejecución del calendario de cursos para Representantes Generales y de Casilla por parte de los Capacitadores Electorales.
- Colaborar con el Coordinador Distrital de Estructura Electoral en la elaboración, impresión, sustitución, entrega nombramientos y papelería electoral a los Representantes Generales y de Casilla.

Apoyo para la jornada electoral

- Colaborar, el día de la jornada electoral, con el Coordinador Distrital de Estructura Electoral para verificar y reportar sustituciones de funcionarios y cobertura de Representantes de Casilla.
- Colaborar con el Coordinador Distrital de Estructura Electoral en la recolección de actas por medio de los Representantes Generales y de Casilla.
- Colaborar con el Coordinador Distrital de Estructura Electoral para la entrega las actas en Búnker que establezca el CDE o la Dirección Jurídica correspondiente.

Competencias.

Liderazgo Comprometido

Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso

Planeación Organizacional

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión Administrativa Efectiva

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión de Talento Humano

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de Decisiones Pertinentes

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Solución Analítica de Problemas

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque ésta no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado/a como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Planeación e instrucción integral

Nivel 4: Planea y organiza adecuadamente los eventos de formación y capacitación, toman-

do en cuenta los diagnósticos de necesidades de la institución, abarcando la totalidad de necesidades, siendo objetivo/a, imparcial y flexible, influyendo efectivamente en lo/as demás, aplicando técnicas de presentación y siendo asertivo/a en su comunicación.

Perfil.

Coordinador Distrital de Capacitación	
Estructura de Capacitación Electoral	
Denominación del cargo:	Coordinador/a Distrital de Capacitación Electoral
Perfil del cargo:	Militante del Partido Acción Nacional sin una antigüedad definida Con disposición de tiempo para realizar su función de manera adecuada
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Coordinación Estatal de Capacitación Electoral
Misión del cargo:	Dirigir, supervisar y administrar el proceso de capacitación de la estructura electoral en el distrito federal electoral asignado, integrando la estructura de capacitación electoral y validando la conformación de la estructura electoral a través de la asistencia de dicha estructura a los cursos de representantes generales y de casilla que se impartan.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	**Integrar y dirigir al equipo de capacitación electoral en el distrito federal que se le asigne.**
Principales roles y actividades:	Dirigir el proceso de reclutamiento de Capacitadores Electorales en el distrito que le corresponde (5 por distrito federal electoral). Recibir y entregar, de parte del Coordinador Estatal de Capacitación Electoral, el formato de reclutamiento como coordinador distrital de capacitación electoral y los formatos de reclutamiento para los capacitadores electorales. Entregar, recibir, validar y capturar en el sistema, los formatos de reclutamiento de capacitadores electorales. Entrega a capacitadores electorales los nombramientos correspondientes elaborados por el Coordinador Estatal de Capacitación Electoral. Organizar con el Coordinador Estatal de Capacitación Electoral, la ejecución del calendario de cursos de capacitación a Representantes Generales y de Casilla, que serán impartidos por los Capacitadores Electorales. Supervisar y verificar la ejecución del calendario de cursos para Representantes Generales y de Casilla por parte de los Capacitadores Electorales. Colaborar con el Coordinador Distrital de Estructura Electoral en la elaboración, impresión, sustitución, entrega nombramientos y papelería electoral a los Representantes Generales y de Casilla. Colaborar, el día de la jornada electoral, con el Coordinador Distrital de Estructura Electoral para verificar y reportar sustituciones de funcionarios y cobertura de Representantes de Casilla. Colaborar con el Coordinador Distrital de Estructura Electoral en la recolección de actas por medio de los Representantes Generales y de Casilla. Colaborar con el Coordinador Distrital de Estructura Electoral para la entrega las actas en Búnker que establezca el CDE o la Dirección Jurídica correspondiente.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Educación Superior
Especialidades preferentes:	Conocimientos de derecho electoral, licenciatura en derecho, diplomados o especialización en materias afines.
Experiencia en el tema:	Haber participado en procesos electorales previos como integrante de la estructura electoral y/o de capacitación electoral. Planeación e impartición de talleres de capacitación electoral.

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Jurídico electoral básico Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Ley General en Materia de Delitos Electorales Ley General de Partidos Políticos Reglamento de Elecciones del INE	Reglamento de Fiscalización del INE Planeación estratégica: metas, objetivos y resultados. Tiempos y procedimientos de campaña. Administración de recursos humanos, materiales y financieros	Humanismo político Documentos básicos del PAN Plataforma político electoral del PAN	Padagogía (técnicas de ensañanza) Oratoria y argumentación Análisis del contexto político Conformación de equipos de trabajo Liderazgo Toma de decisiones Mediación de conflictos Operación política en territorio Mecanismos de comunicación interna Análisis de datos Computación / paquetería office Dominio de smartphone Manejo de sistema de información diseñado para estructura electoral

Conocimientos transversales

Perspectiva de género
Uso de tecnologías de información y comunicación (TIC´s)

Recursos materiales

Contar con vehículo propio

Recursos tecnológicos o de comunicación

Contar con teléfono celular inteligente con datos móviles y con saldo
Contar con batería para celular portable (extra)

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo Comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Adaptabilidad al cambio -Empatía -Autocontrol -Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Planeación Organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Enfoque a resultados -Planeación y organización	-Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.

Nombre de la competencia:	Gestión Administrativa Efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y controlar sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera trasparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Pensamiento sistemático -Calidad en el servicio -Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

Nombre de la competencia:	Gestión de Talento Humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Facultación -Administración de personal	-Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer .	- Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

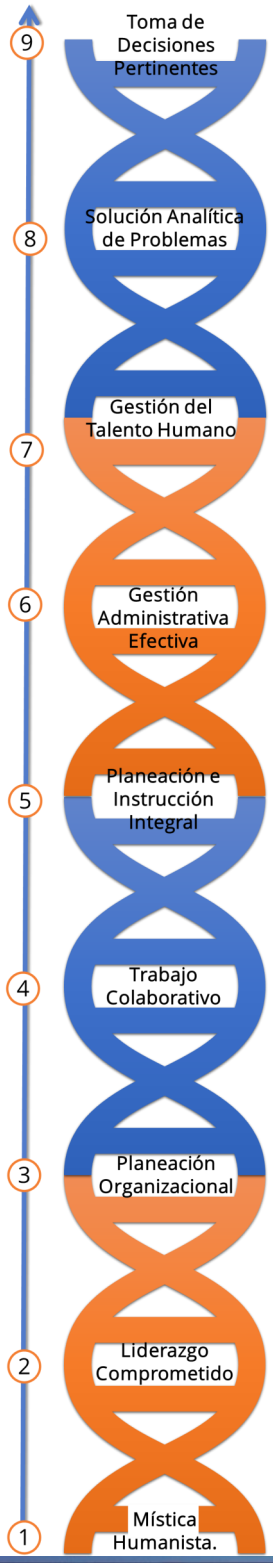
Nombre de la competencia:	Toma de Decisiones Pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Prudencia -Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

Nombre de la competencia:	Solución Analítica de Problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Resolución de Conflictos -Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

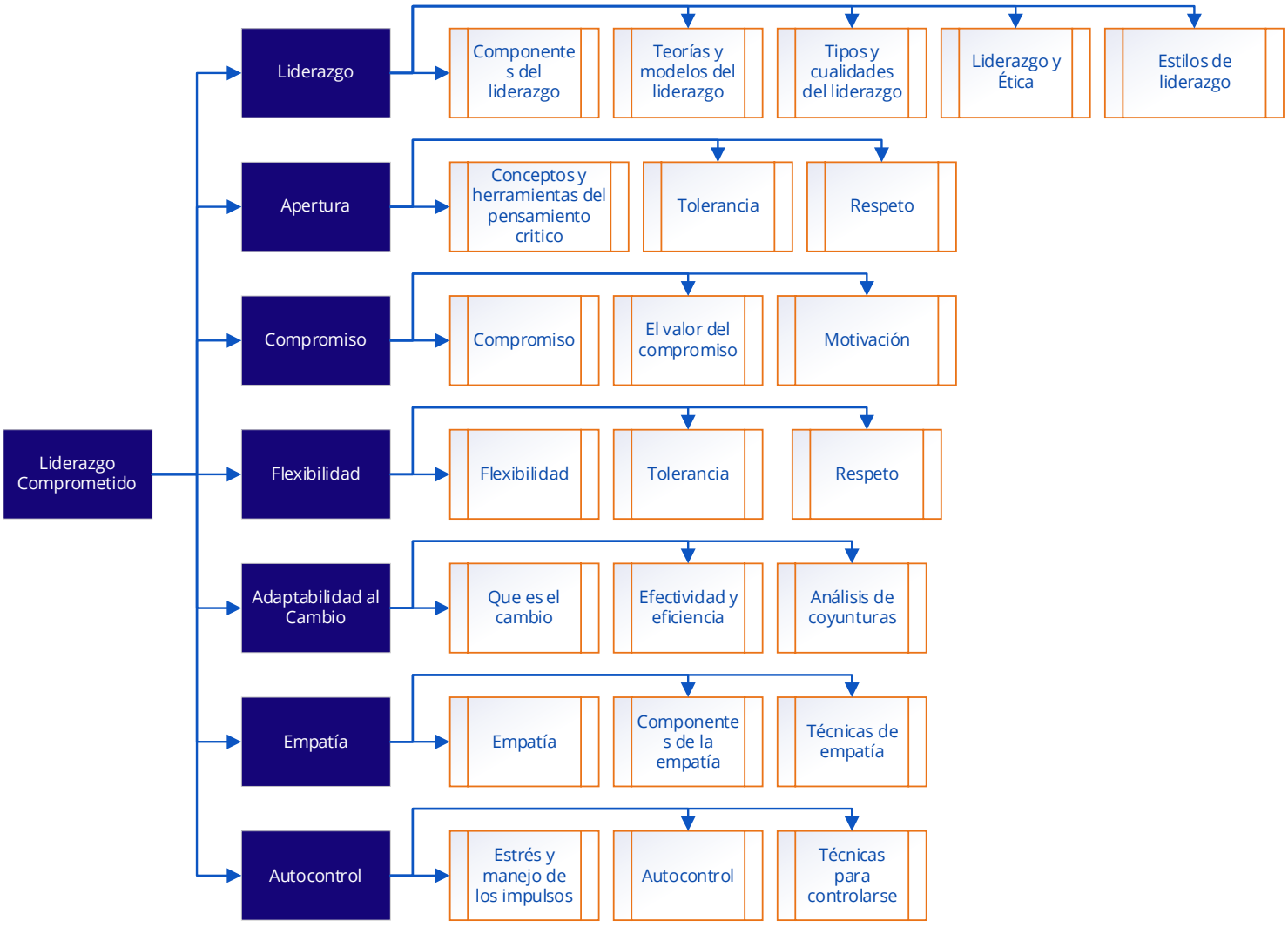
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque ésta no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado/a como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Autocontrol -Colaboración -Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

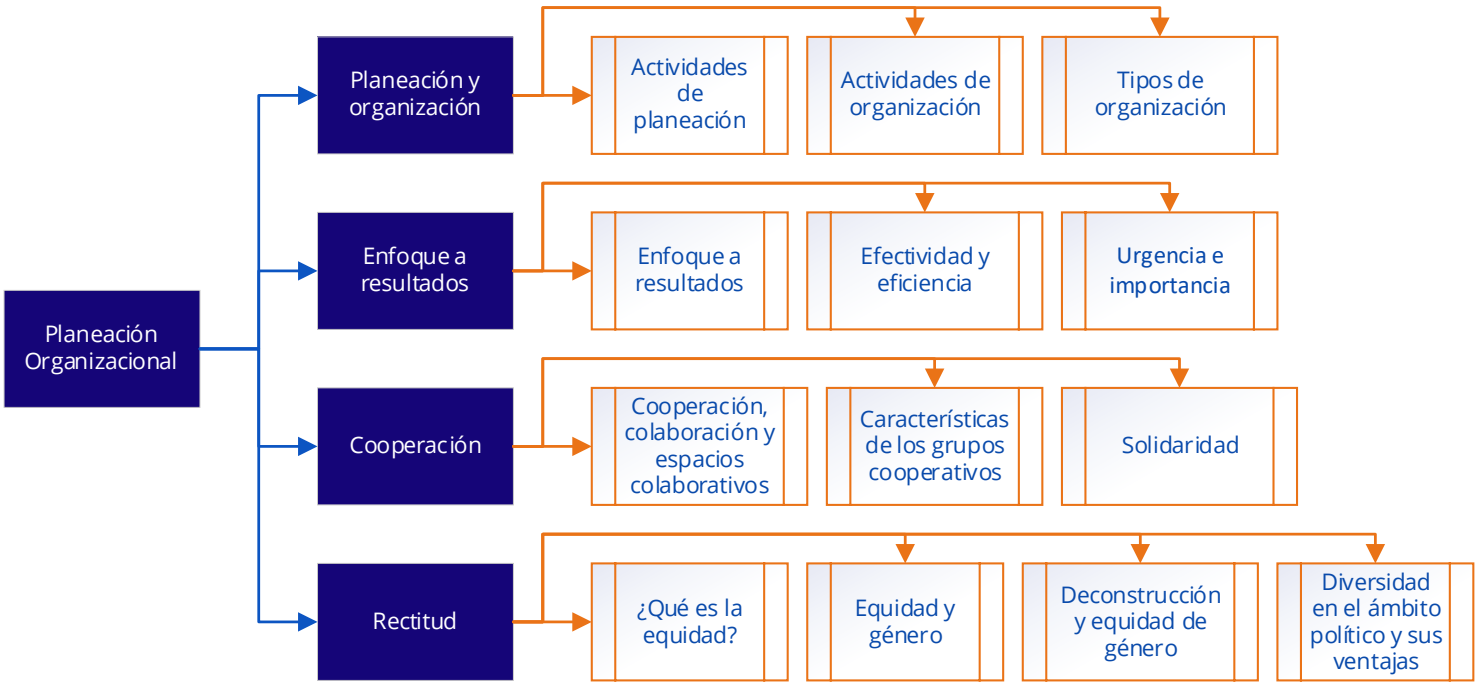
Nombre de la com-	Planeación e instrucción integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Planea y organiza adecuadamente los eventos de formación y capacitación, tomando en cuenta los diagnósticos de necesidades de la institución, abarcando la totalidad de necesidades, siendo objetivo/a, imparcial y flexible, influyendo efectivamente en lo/as demás, aplicando técnicas de presentación y siendo asertivo/a en su comunicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre	
Habilidad compe-	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Comunicación	- Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.	Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud.
-Análisis de problemas	- Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.
-Técnicas de presentación	- Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores.	-Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.
-Liderazgo	- Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	-Inclusión: Acción y efecto de incluir.
-Planeación y organización	- Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Flexbilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

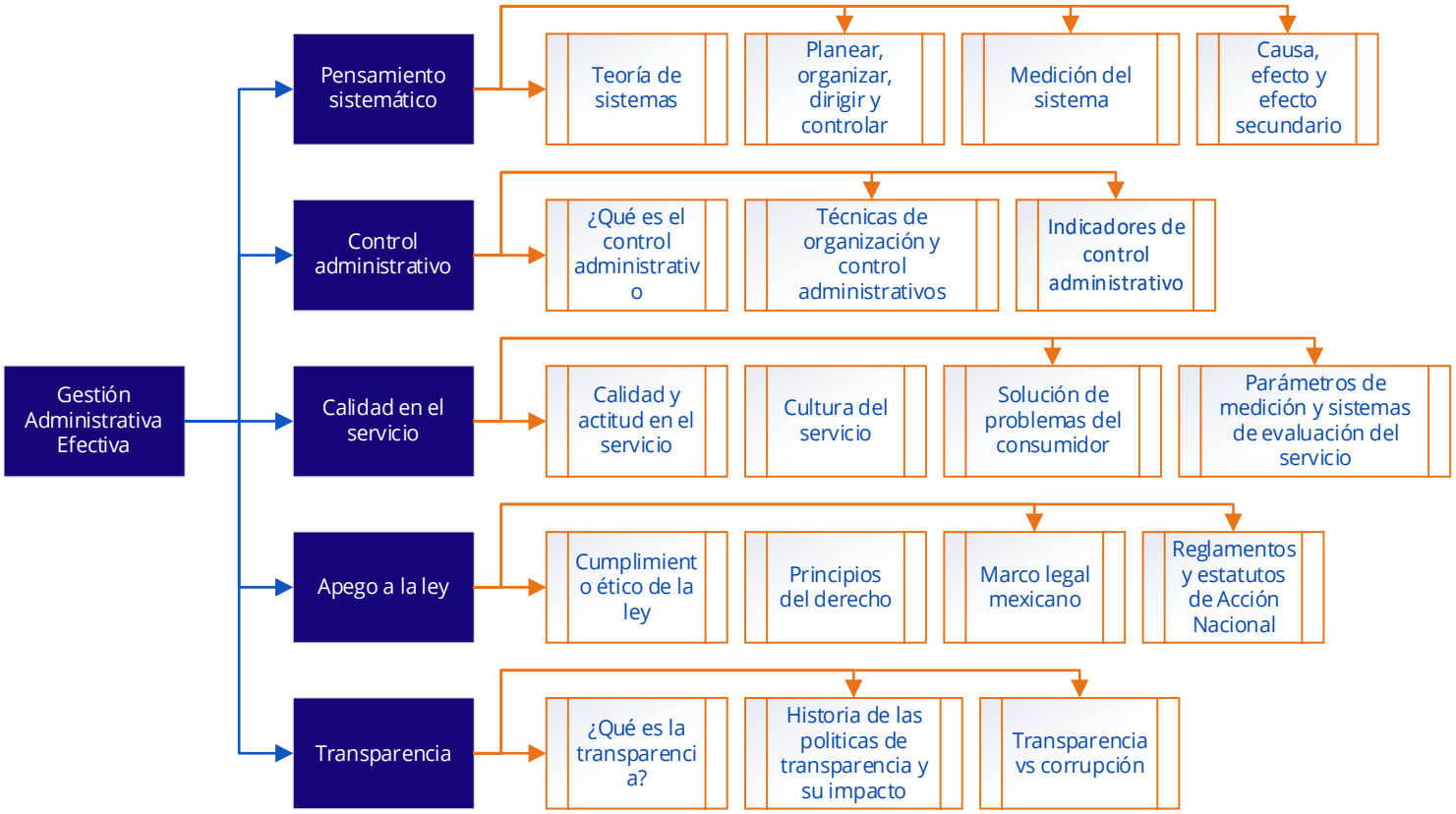
ADN del Cargo

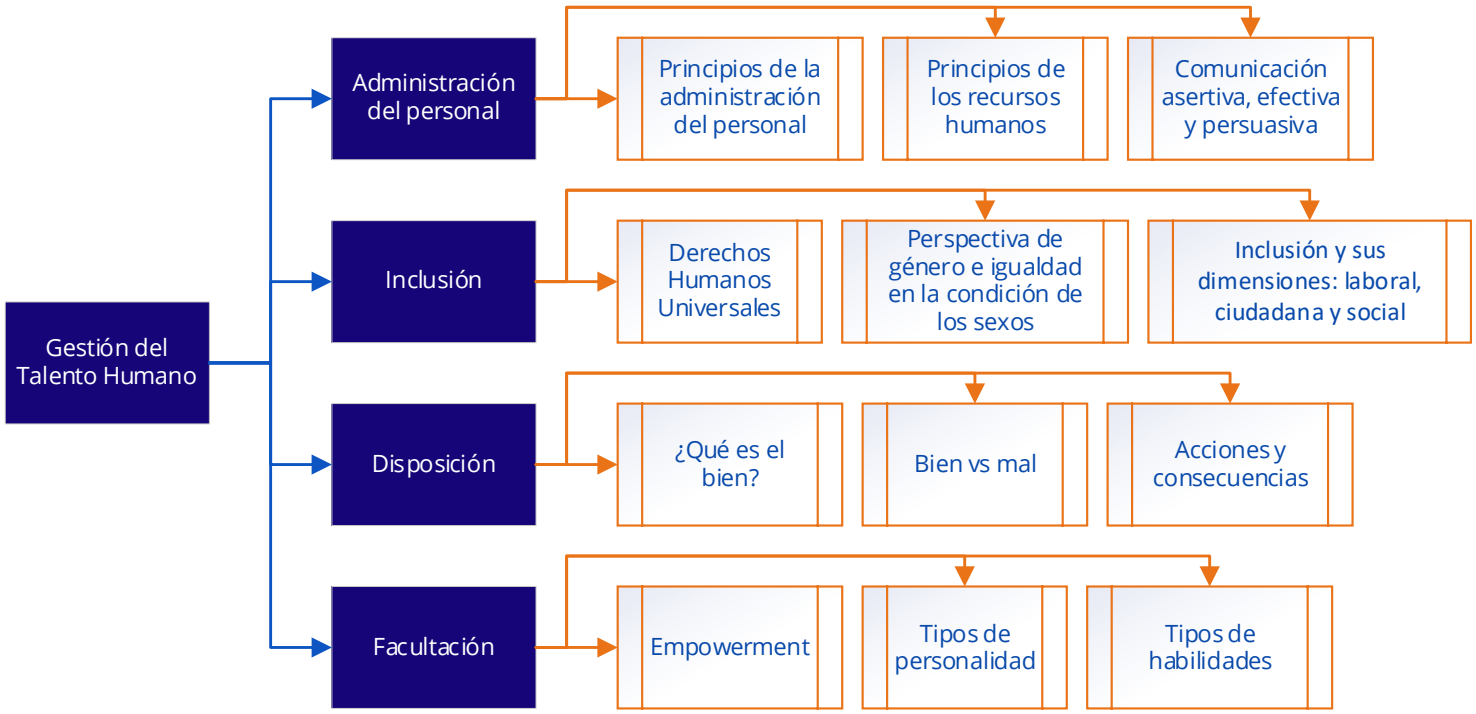


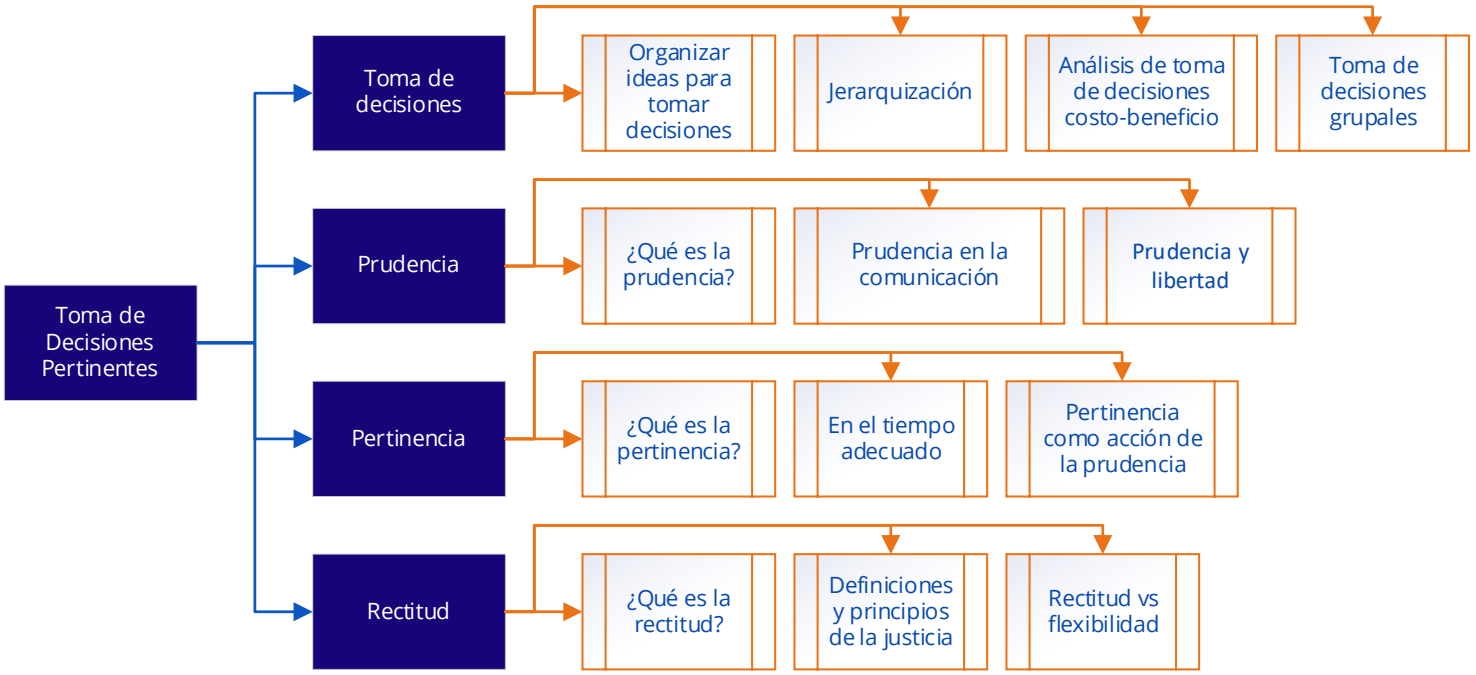
Sendas Programáticas.

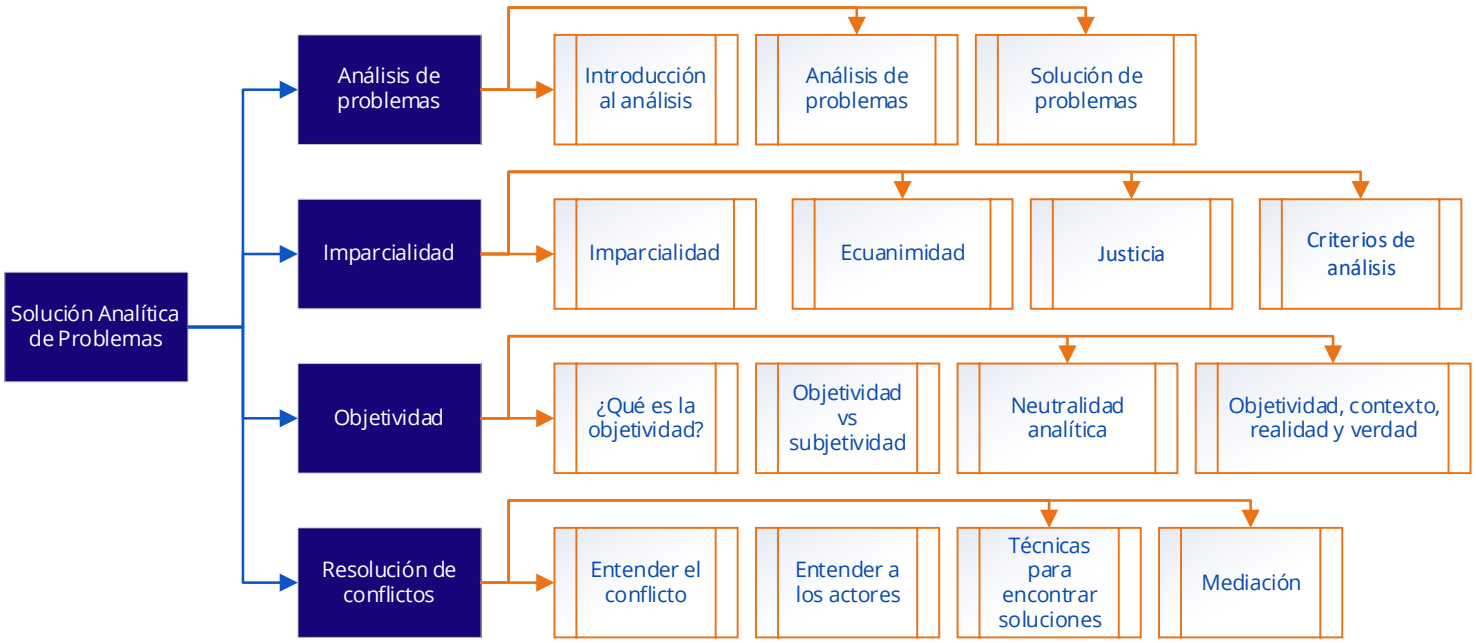


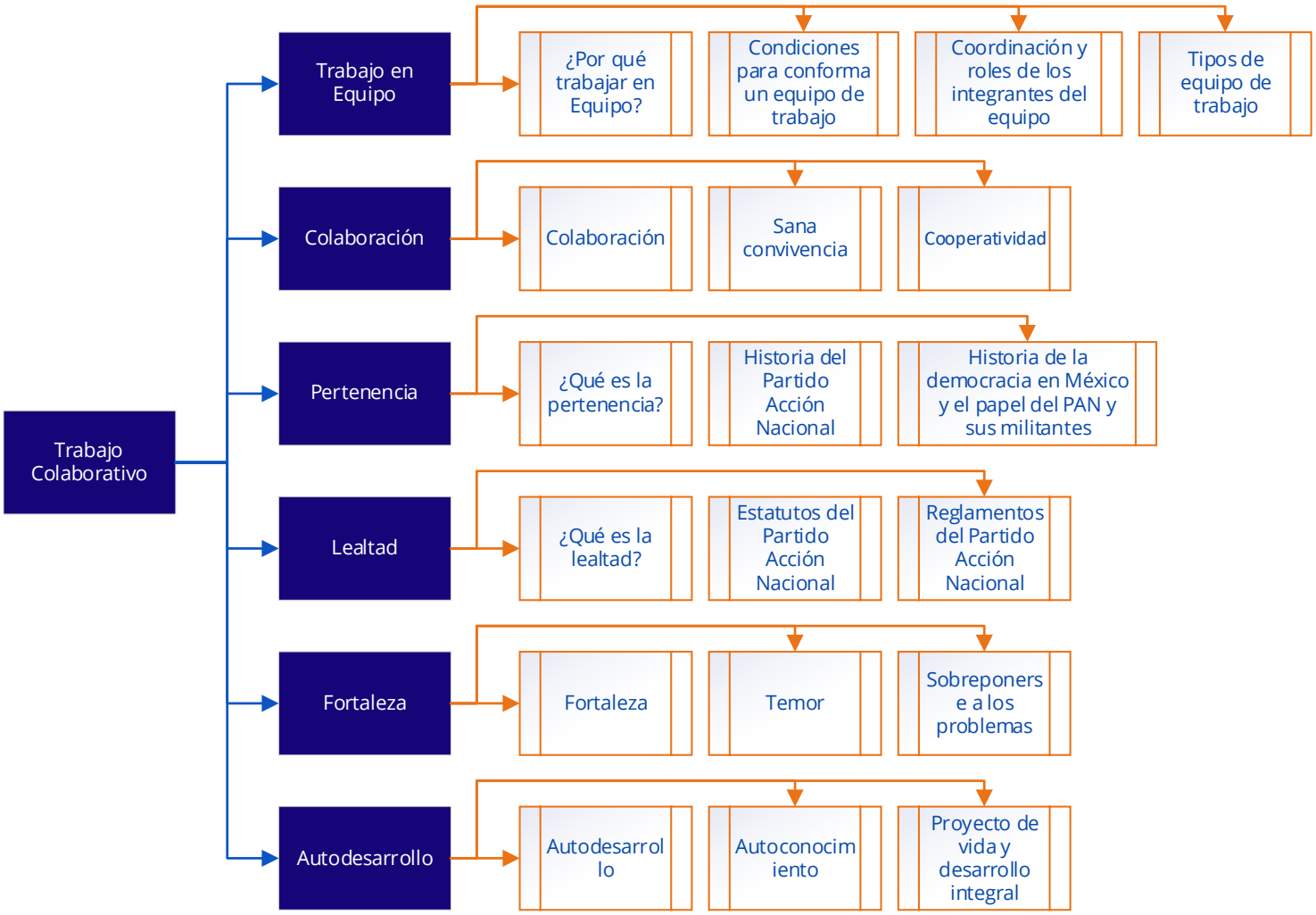

Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas

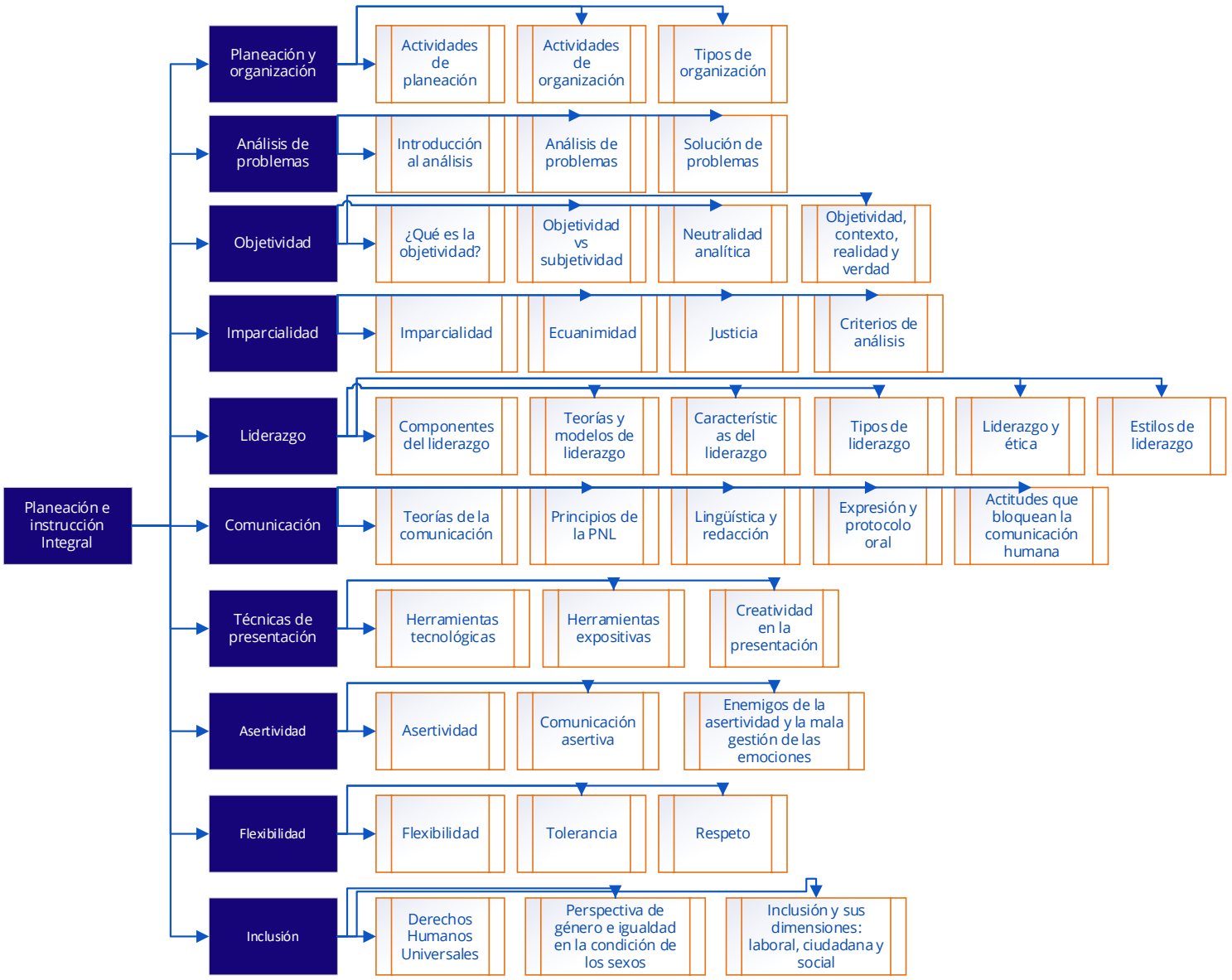

Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Planeación e instrucción Integral
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación e Instrucción Integral	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				

11.3. Coordinador Estatal de Capacitación Electoral

Marco Organizacional.

Misión.

Dirigir, supervisar y administrar el proceso de capacitación de la estructura electoral en el Estado, integrando la estructura de capacitación electoral y validando la conformación de la estructura electoral a través de la asistencia de dicha estructura a los cursos de representantes generales y de casilla que se impartan.

Roles y actividades.

Reclutamiento y selección

- Dirigir el proceso de reclutamiento de los Coordinadores Distritales de Capacitación Electoral (1 por distrito electoral federal).
- Entregar, recibir, validar y capturar en el sistema, los formatos de reclutamiento de Coordinadores Distritales de Capacitación Electoral.
- Elaborar y entregar nombramientos a Coordinadores Distritales de Capacitación Electoral.

Capacitación

- Organizar con el Coordinador Estatal de Estructura Electoral, los eventos de capacitación a Coordinadores Distritales de Capacitación y Capacitadores Electorales que llevará a cabo el CEN.
- Convocar a los Coordinadores Distritales de Capacitación a la capacitación regional y estatal que se llevará a cabo en coordinación con el CEN.

Supervisión

- Supervisar el reclutamiento de Capacitadores Electorales por parte de los Coordinadores Distritales de Capacitación.
- Elaborar nombramientos de Capacitadores Electorales, imprimir y entregar a los Coordinadores Distritales de Capacitación para su distribución.
- Supervisar la convocatoria a Capacitadores Electorales que ejecutan los Coordinadores Distritales de Capacitación Electoral para el taller estatal de formación de capacitadores que se llevará a cabo con el CEN.
- En coordinación con el Coordinador Estatal de Estructura Electoral planear, organizar y supervisar la ejecución de cursos para Representantes Generales y de Casilla.
- Colaborar con el Coordinador Estatal de Estructura Electoral en la supervisión del proceso de impresión, sustitución y entrega de nombramientos y papelería electoral por parte de los Coordinadores Distritales a los Representantes Generales y de Casilla.
- Colabora con el Coordinador Estatal de Estructura Electoral en la supervisión del trabajo de los Coordinadores Distritales de Capacitación en coordinación con los responsables de estructura durante la jornada electoral.

Competencias.

Liderazgo Comprometido

Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso

Planeación Organizacional

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad,

verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión Administrativa Efectiva

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión de Talento Humano

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de Decisiones Pertinentes

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Solución Analítica de Problemas

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque ésta no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado/a como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Planeación e instrucción integral

Nivel 4: Planea y organiza adecuadamente los eventos de formación y capacitación, tomando en cuenta los diagnósticos de necesidades de la institución, abarcando la totalidad de necesidades, siendo objetivo/a, imparcial y flexible, influyendo efectivamente en lo/as demás, aplicando técnicas de presentación y siendo asertivo/a en su comunicación.

Perfil.

Coordinador Estatal de Capacitación Electoral	
Estructura de Capacitación Electoral	
Denominación del cargo:	Coordinador/a Estatal de Capacitación Electoral
Perfil del cargo:	Militante del Partido Acción Nacional sin una antigüedad definida Con disposición de tiempo para realizar su función de manera adecuada
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Secretaría Nacional de Formación y Capacitación
Misión del cargo:	Dirigir, supervisar y administrar el proceso de capacitación de la estructura electoral en el Estado, integrando la estructura de capacitación electoral y validando la conformación de la estructura electoral a través de la asistencia de dicha estructura a los cursos de representantes generales y de casilla que se impartan.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	**Integrar y dirigir al equipo de capacitación electoral en el Estado.**
Principales roles y actividades:	Dirigir el proceso de reclutamiento de los Coordinadores Distritales de Capacitación Electoral (1 por distrito electoral federal). Entregar, recibir, validar y capturar en el sistema, los formatos de reclutamiento de Coordinadores Distritales de Capacitación Electoral. Elaborar y entregar nombramientos a Coordinadores Distritales de Capacitación Electoral. Organizar con el Coordinador Estatal de Estructura Electoral, los eventos de capacitación a Coordinadores Distritales de Capacitación y Capacitadores Electorales que llevará a cabo el CEN. Convocar a los Coordinadores Distritales de Capacitación a la capacitación regional y estatal que se llevará a cabo en coordinación con el CEN. Supervisar el reclutamiento de Capacitadores Electorales por parte de los Coordinadores Distritales de Capacitación. Elaborar nombramientos de Capacitadores Electorales, imprimir y entregar a los Coordinadores Distritales de Capacitación para su distribución. Supervisar la convocatoria a Capacitadores Electorales que ejecutan los Coordinadores Distritales de Capacitación Electoral para el taller estatal de formación de capacitadores que se llevará a cabo con el CEN. En coordinación con el Coordinador Estatal de Estructura Electoral planear, organizar y supervisar la ejecución de cursos para Representantes Generales y de Casilla. Colaborar con el Coordinador Estatal de Estructura Electoral en la supervisión del proceso de impresión, sustitución y entrega de nombramientos y papelería electoral por parte de los Coordinadores Distritales a los Representantes Generales y de Casilla. Colabora con el Coordinador Estatal de Estructura Electoral en la supervisión del trabajo de los Coordinadores Distritales de Capacitación en coordinación con los responsables de estructura durante la jornada electoral.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Educación Superior
Especialidades preferentes:	Conocimientos de derecho electoral, licenciatura en derecho, diplomados o especialización en materias afines.
Experiencia en el tema:	Haber participado en procesos electorales previos como integrante de la estructura electoral y/o de capacitación electoral. Planeación e impartición de talleres de capacitación electoral.

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Jurídico electoral básico Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Ley General en Materia de Delitos Electorales Ley General de Partidos Políticos Reglamento de Elecciones del INE	Reglamento de Fiscalización del INE Planeación estratégica: metas, objetivos y resultados. Tiempos y procedimientos de campaña. Administración de recursos humanos, materiales y financieros	Humanismo político Documentos básicos del PAN Plataforma político electoral del PAN	Pedagogía (técnicas de enseñanza) Oratoria y argumentación Análisis del contexto político Conformación de equipos de trabajo Liderazgo Toma de decisiones Mediación de conflictos Operación política en territorio Mecanismos de comunicación interna Análisis de datos Computación / paquetería office Dominio de smartphone Manejo de sistema de información diseñado para estructura electoral

Conocimientos transversales

Perspectiva de género
Uso de tecnologías de información y comunicación (TIC´s)

Recursos materiales

Contar con vehículo propio

Recursos tecnológicos o de comunicación

Contar con teléfono celular inteligente con datos móviles y con saldo
Contar con batería para celular portable (extra)

Competencias

Nombre de la **competencia:**	**Liderazgo Comprometido**	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Adaptabilidad al cambio -Empatía -Autocontrol -Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Planeación Organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Enfoque a resultados -Planeación y organización	-Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.

Nombre de la competencia:	Gestión Administrativa Efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y controlar sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera trasparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Pensamiento sistemático -Calidad en el servicio -Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

Nombre de la competencia:	Gestión de Talento Humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Facultación -Administración de personal	-Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer .	- Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

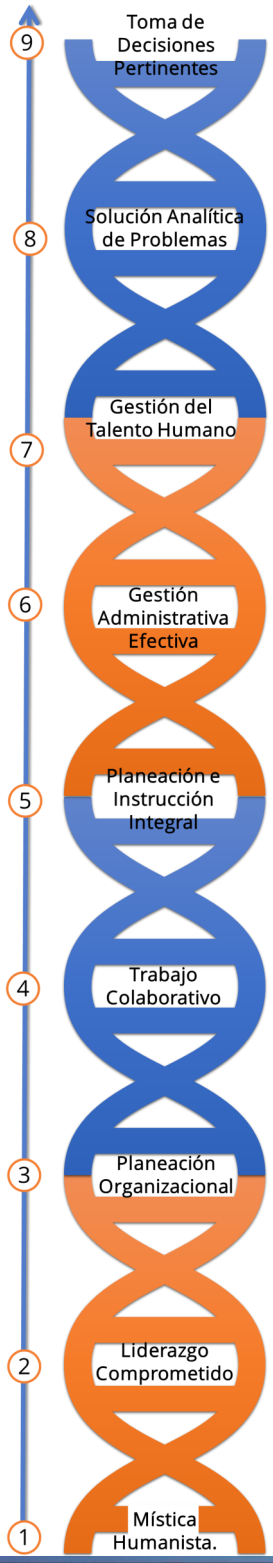
Nombre de la competencia:	Toma de Decisiones Pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Prudencia -Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

Nombre de la competencia:	Solución Analítica de Problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Resolución de Conflictos -Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

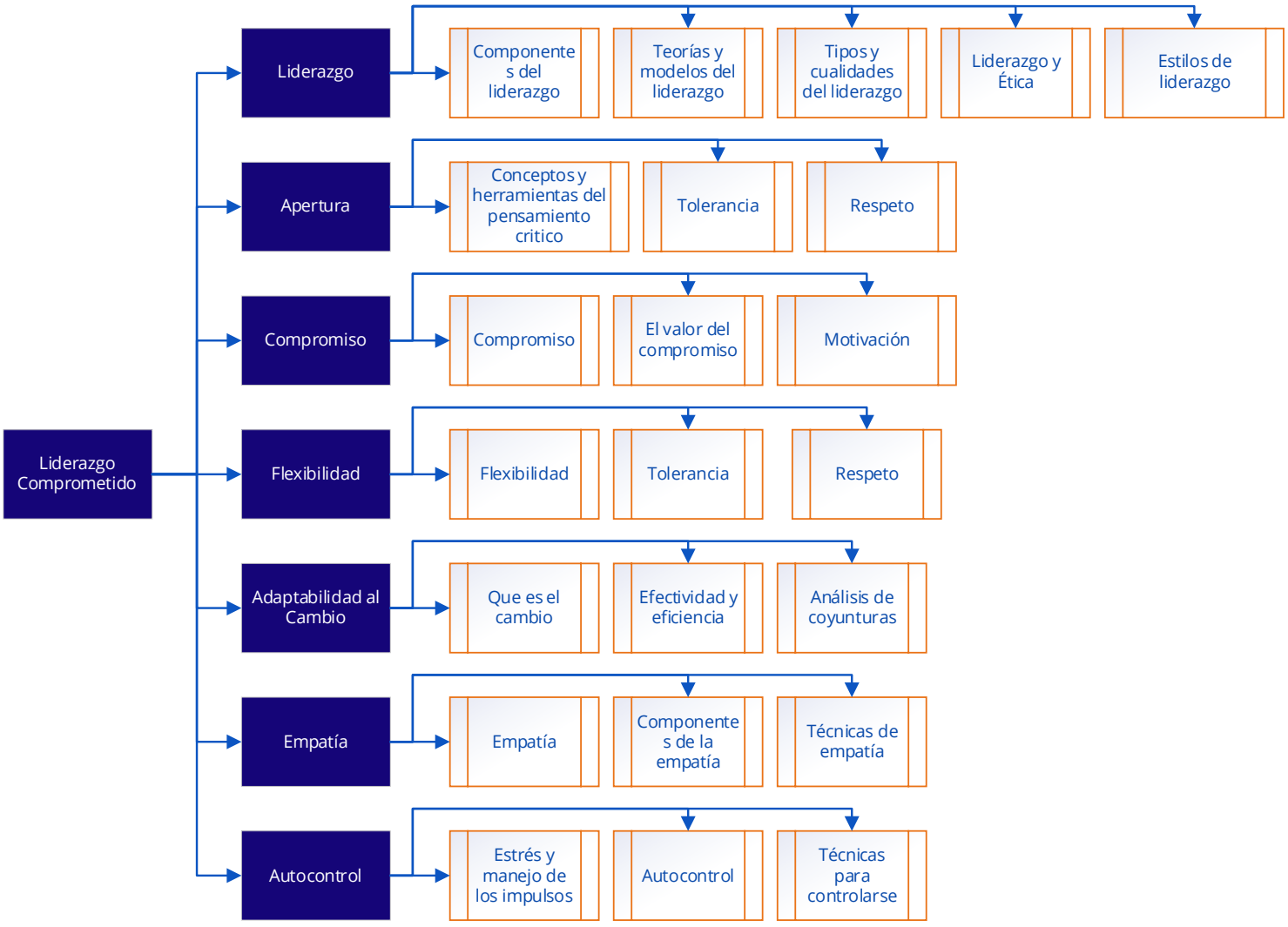
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque ésta no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario. Es considerado/a como un referente en el manejo de equipos de trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Autocontrol -Colaboración -Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

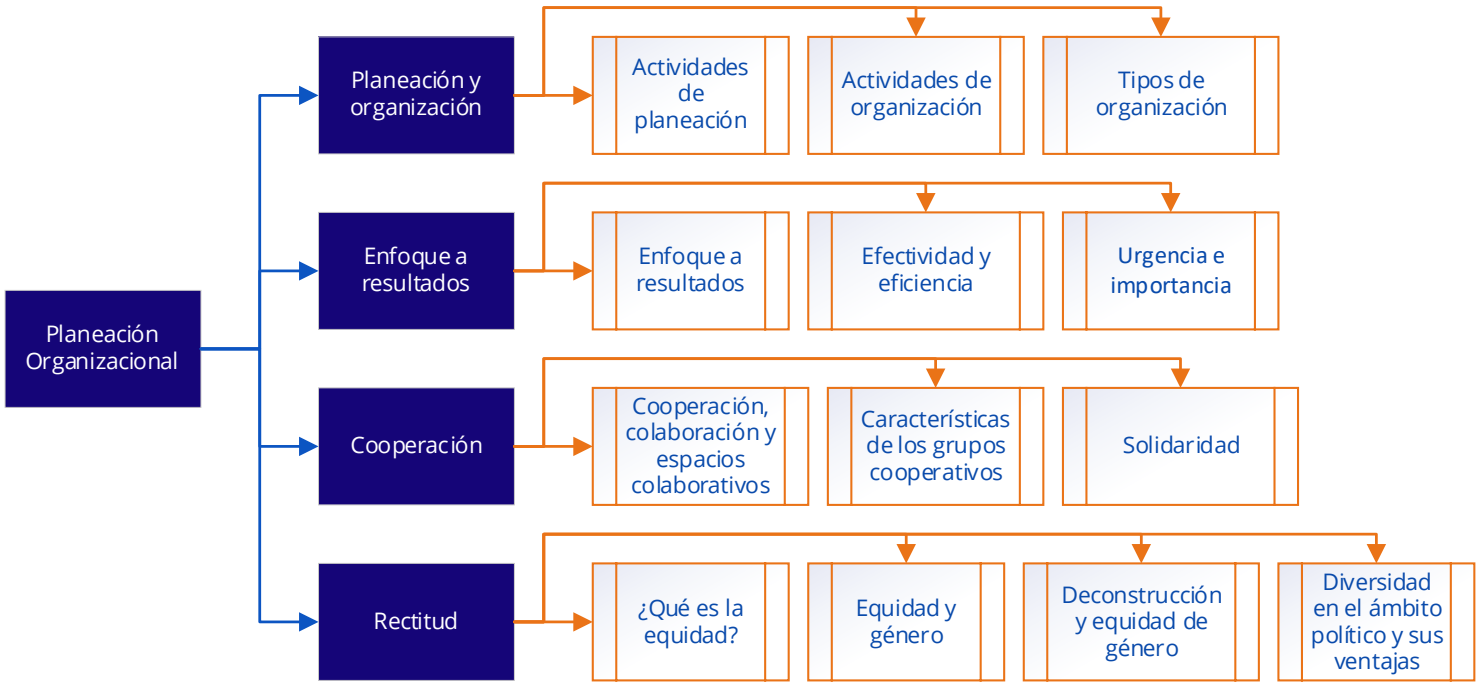
Nombre de la competencia:	Planeación e instrucción integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Planea y organiza adecuadamente los eventos de formación y capacitación, tomando en cuenta los diagnósticos de necesidades de la institución, abarcando la totalidad de necesidades, siendo objetivo/a, imparcial y flexible, influyendo efectivamente en lo/as demás, aplicando técnicas de presentación y siendo asertivo/a en su comunicación.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado sobre lo/as demás, con manifiesta integridad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Comunicación -Análisis de problemas -Técnicas de presentación -Liderazgo -Planeación y organización	- Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. - Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad. - Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Asertividad: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir. -Inclusión: Acción y efecto de incluir. -Flexbilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

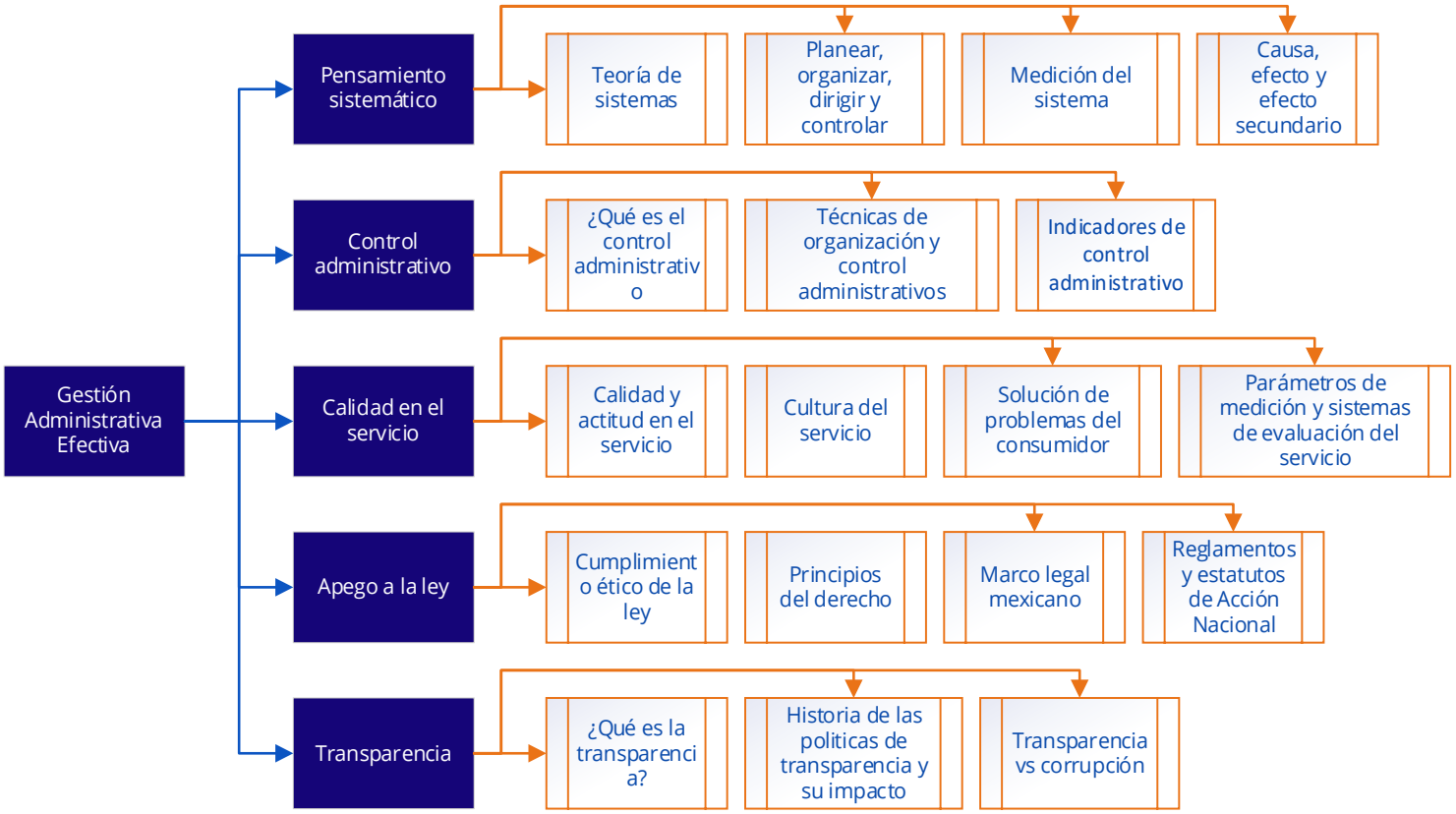
ADN del Cargo

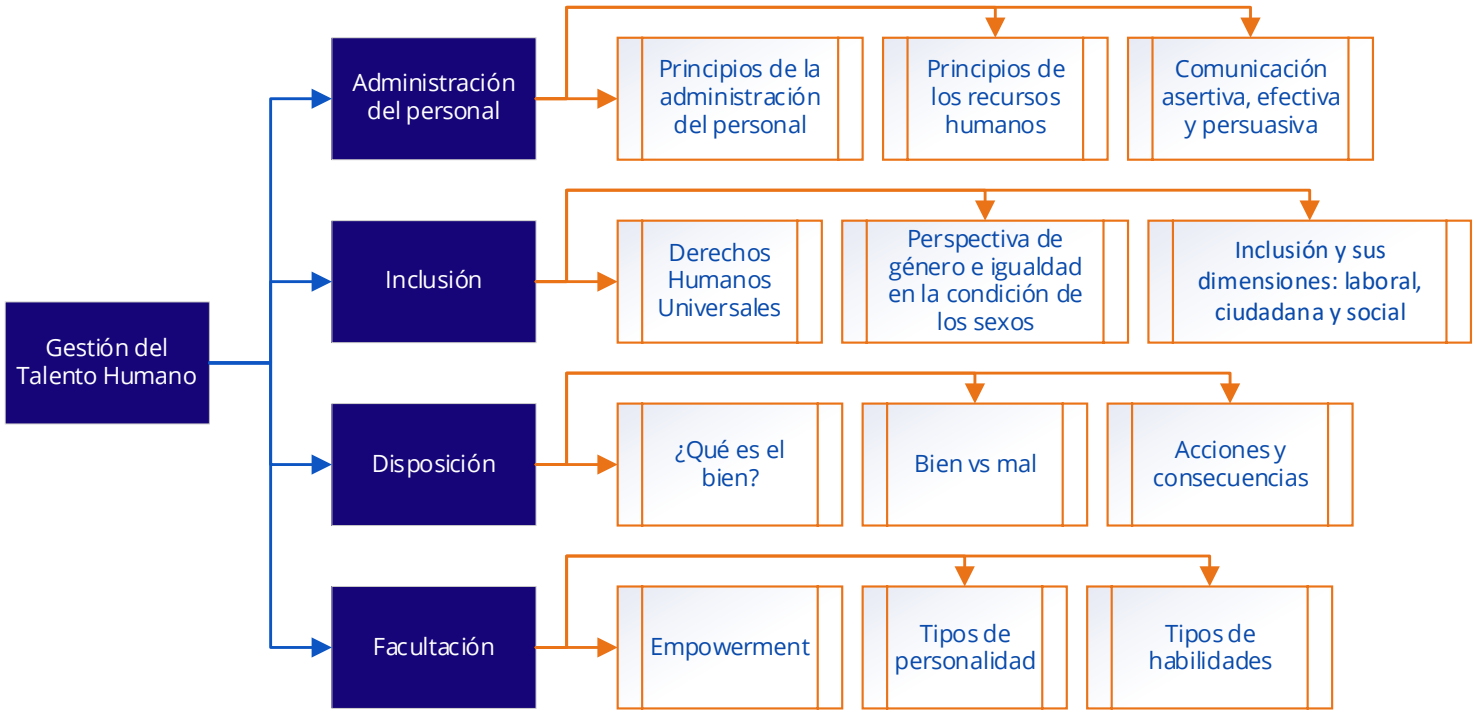


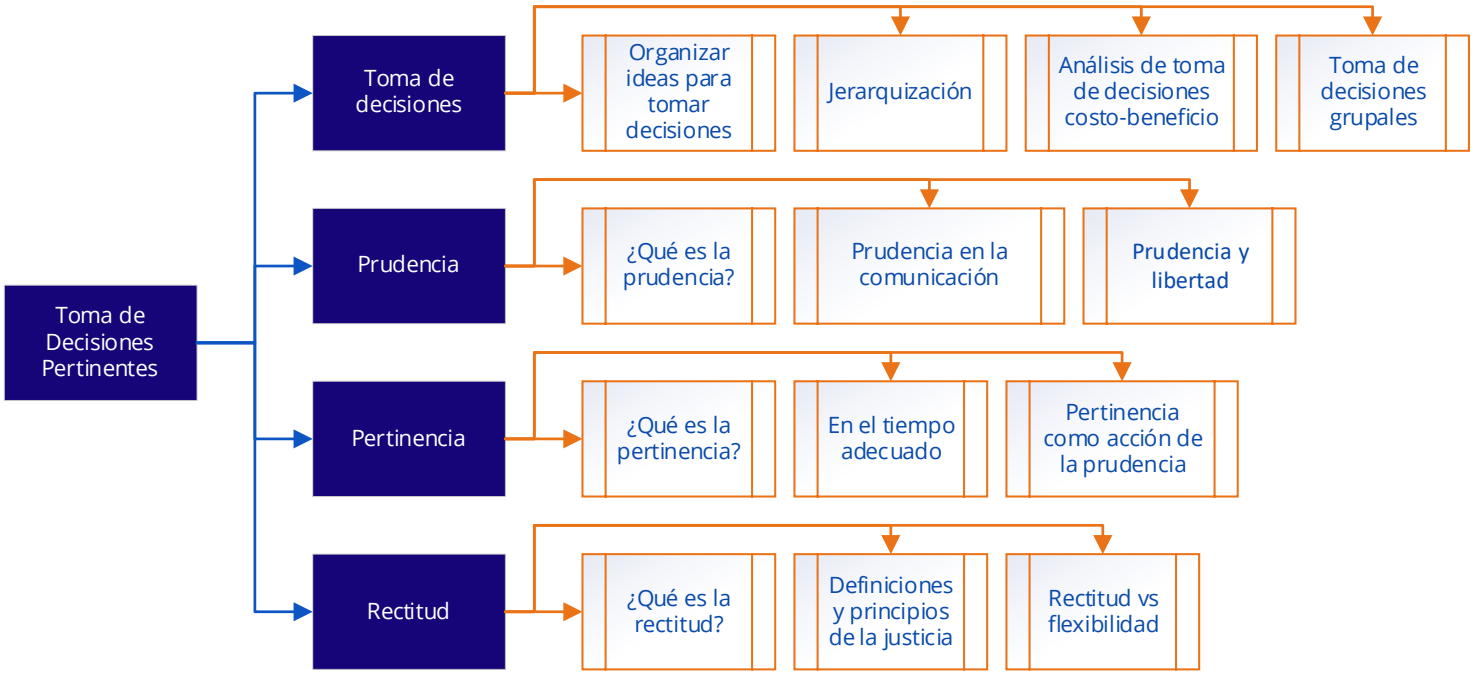
Sendas Programáticas.

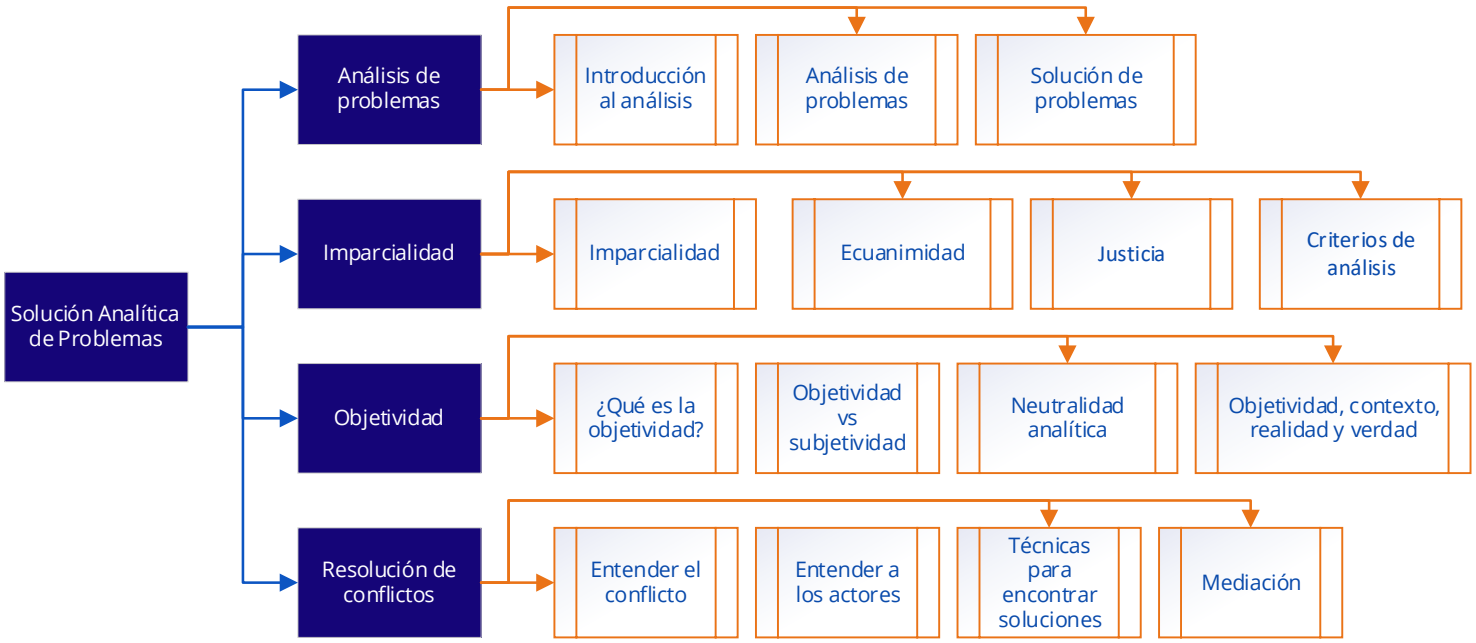


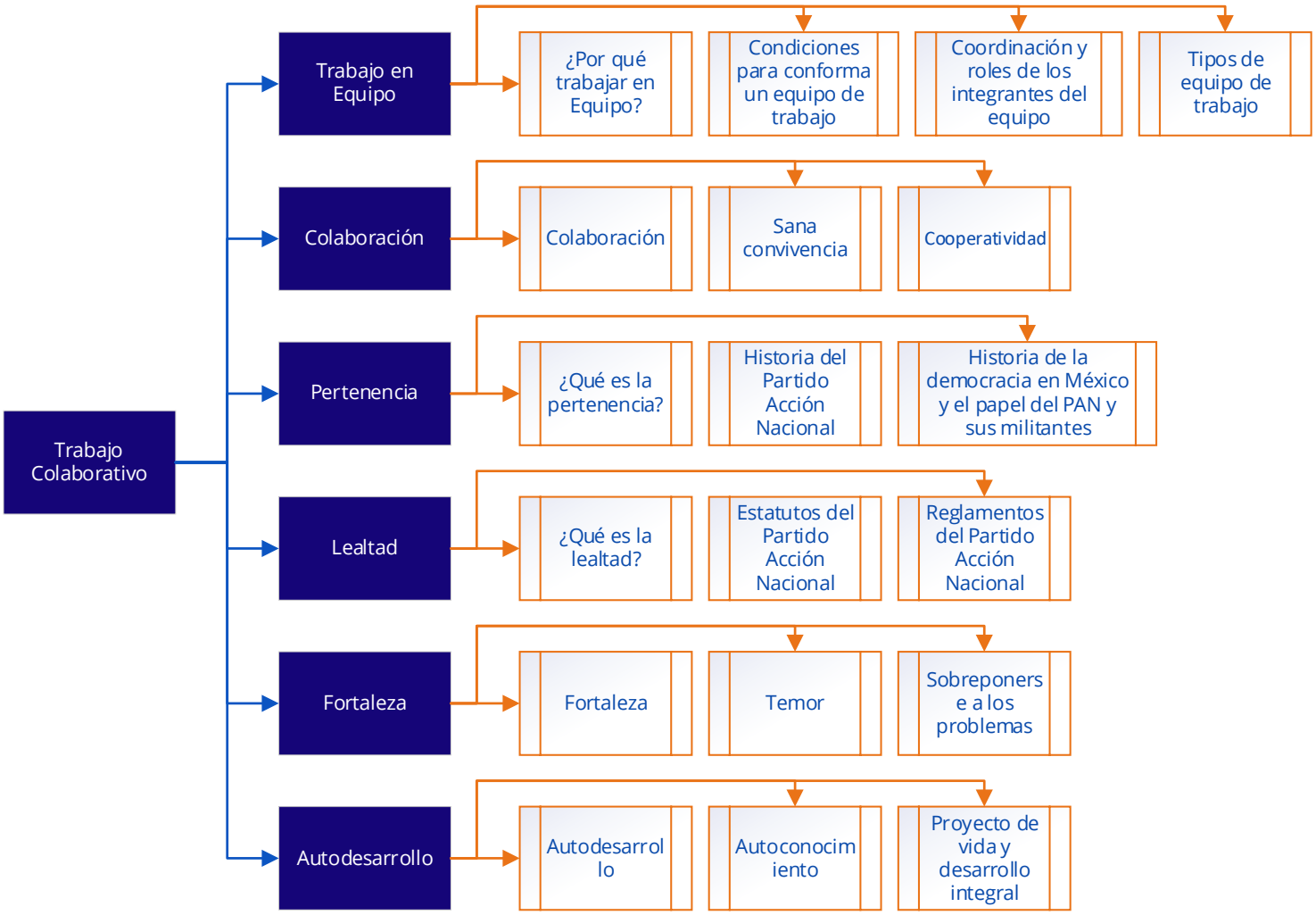

Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas

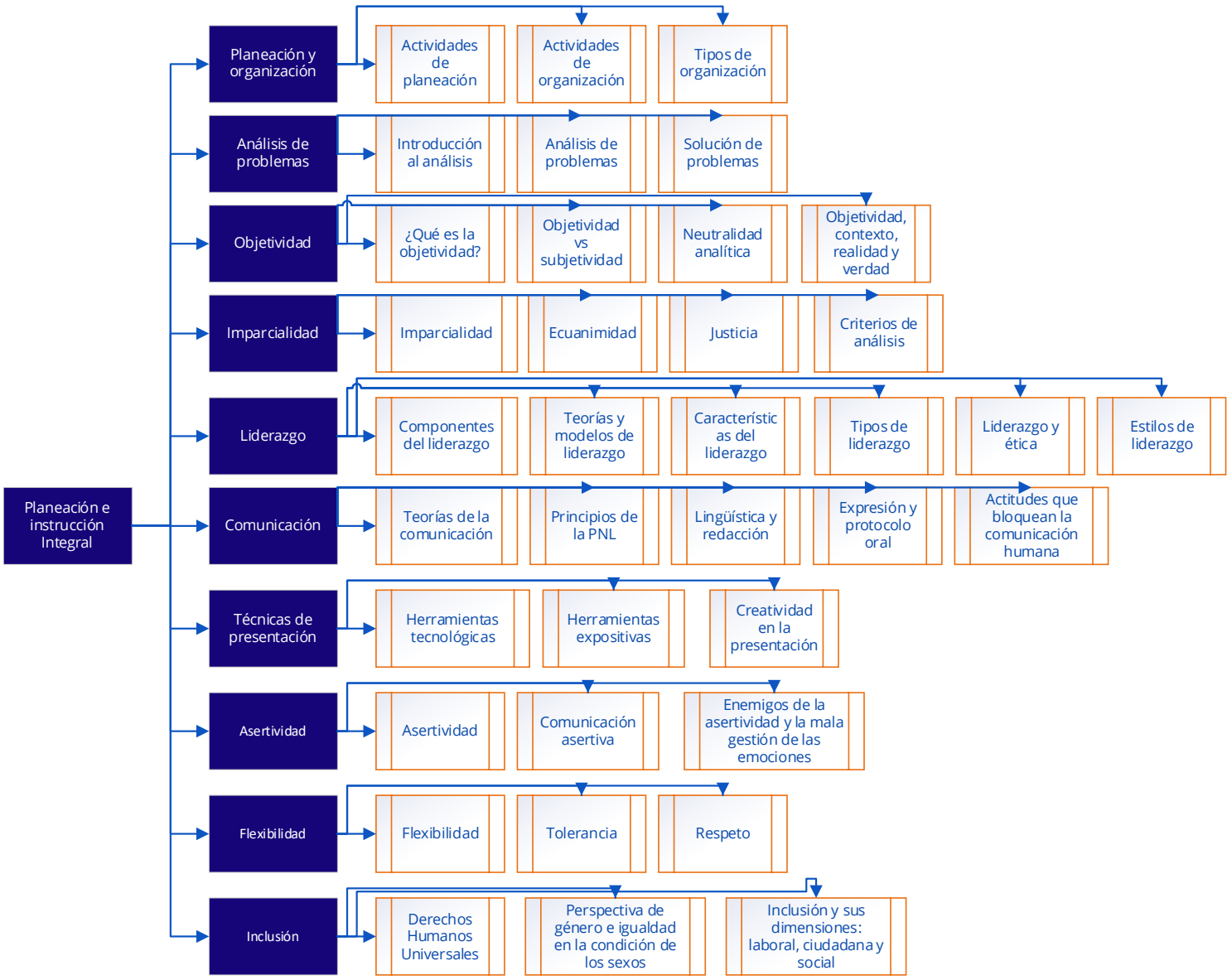

Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Planeación e instrucción Integral
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación e Instrucción Integral	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				

11.4. Coordinador Distrital de Estructura Electoral

Marco Organizacional.

Misión.

Dirigir, supervisar y administrar el proceso de reclutamiento de la estructura electoral en el distrito federal electoral asignado, así como la operación de la misma durante la jornada electoral. Realiza el registro de la estructura electoral en el sistema seleccionado para su debida acreditación, por el representante del partido, ante el organismo electoral correspondiente, cuidando la efectiva capacitación de la estructura electoral y manteniendo una estrecha relación con la coordinación jurídica que se le asigne.

Roles y actividades.

Reclutamiento y selección

- Dirige el proceso de reclutamiento de Representantes Generales y de Casilla en el distrito que le corresponde.
- Elabora las rutas de los representantes generales y las captura en el sistema.
- Entrega formatos de reclutamiento para RGs y RCs, los recibe, valida y captura en el sistema.

Capacitación

- Organiza con el Coordinador Estatal de Estructura Electoral, la ejecución del calendario de cursos de capacitación a RGs y RCs que serán impartidos por los capacitadores electorales.
- Convoca a Representantes Generales y de Casilla a los cursos de capacitación que ejecutarán los capacitadores electorales.

- Proporciona a los Representantes Generales y de Casilla los insumos y recursos necesarios para su capacitación y correcta operación.
- Elabora, imprime, subsana, entrega nombramientos y papelería electoral a los RGs y RCs.

Apoyo durante la jornada electoral

- Coordina el trabajo de Representantes Generales durante la Jornada Electoral.
- Verifica y reporta sustituciones de funcionarios y cobertura de representantes de casilla.
- Coordina en su distrito la recolección de actas por medio de los RGs y RCs.
- Entrega las actas en Búnker que establezca el CDE o la Dirección Jurídica correspondiente.

Competencias.

Liderazgo Comprometido

Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso

Planeación Organizacional

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados

Gestión Administrativa Efectiva

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indica-

dores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión de Talento Humano

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de Decisiones Pertinentes

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Solución Analítica de Problemas

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo

Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

-

Perfil.

Perfil de competencias del Partido Acción Nacional (PAN)	
Estructura Electoral	
Denominación del cargo:	Coordinador/a Distrital de Estrutura Electoral
Perfil del cargo:	Militante del Partido Acción Nacional sin una antigüedad definida Con disposición de tiempo para realizar su función de manera adecuada
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Coordinador/a Estatal de Estructura Electoral
Misión del cargo:	Dirigir, supervisar y administrar el proceso de reclutamiento de la estructura electoral en el distrito federal electoral asignado, así como la operación de la misma durante la jornada electoral. Realiza el registro de la estructura electoral en el sistema seleccionado para su debida acreditación, por el representante del partido, ante el organismo electoral correspondiente, cuidando la efectiva capacitación de la estructura electoral y manteniendo una estrecha relación con la coordinación jurídica que se le asigne.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	**Integrar y dirigir la efectiva operación y funcionamiento de la Estructura Electoral en su distrito.**
Principales roles y actividades:	Dirige el proceso de reclutamiento de Representantes Generales y de Casilla en el distrito que le corresponde. Elabora las rutas de los representantes generales y las captura en el sistema. Entrega formatos de reclutamiento para RGs y RCs, los recibe, valida y captura en el sistema. Organiza con el Coordinador Estatal de Estructura Electoral, la ejecución del calendario de cursos de capacitación a RGs y RCs que serán impartidos por los capacitadores electorales. Convoca a Representantes Generales y de Casilla a los cursos de capacitación que ejecutarán los capacitadores electorales. Proporciona a los Representantes Generales y de Casilla los insumos y recursos necesarios para su capacitación y correcta operación. Elabora, imprime, subsana, entrega nombramientos y papelería electoral a los RGs y RCs. Coordina el trabajo de Representantes Generales durante la Jornada Electoral. Verifica y reporta sustituciones de funcionarios y cobertura de representantes de casilla. Coordina en su distrito la recolección de actas por medio de los RGs y RCs. Entrega las actas en Búnker que establezca el CDE o la Dirección Jurídica correspondiente.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Educación Superior
Especialidades preferentes:	Conocimientos básicos de derecho electoral
Experiencia en el tema:	Haber participado en procesos electorales previos como representante de casilla, representante general y/o coordinador de estructura electoral distrital.

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Jurídico electoral básico Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Ley General en Materia de Delitos Electorales Ley General de Partidos Políticos Reglamento de Elecciones del INE	Reglamento de Fiscalización del INE Planeación estratégica: metas, objetivos y resultados. Tiempos y procedimientos de campaña. Administración de recursos humanos, materiales y financieros	Documentos básicos Plataforma político electoral del PAN	Conformación de equipos de trabajo Liderazgo Toma de decisiones Mediación de conflictos Operación política en territorio Mecanismos de comunicación interna Análisis de datos Computación / paquetería office Dominio de smartphone Manejo de sistema de información diseñado

Conocimientos transversales

Perspectiva de género

Recursos materiales

Contar con vehículo propio

Recursos tecnológicos o de comunicación

Contar con teléfono celular inteligente con datos móviles y con saldo
Contar con batería para celular portable (extra)

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo Comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Adaptabilidad al cambio -Empatía -Autocontrol -Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Planeación Organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Enfoque a resultados -Planeación y organización	-Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.

Nombre de la competencia:	Gestión Administrativa Efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y controlar sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera trasparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Pensamiento sistemático -Calidad en el servicio -Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

Nombre de la competencia:	Gestión de Talento Humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Facultación -Administración de personal	-Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer .	- Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

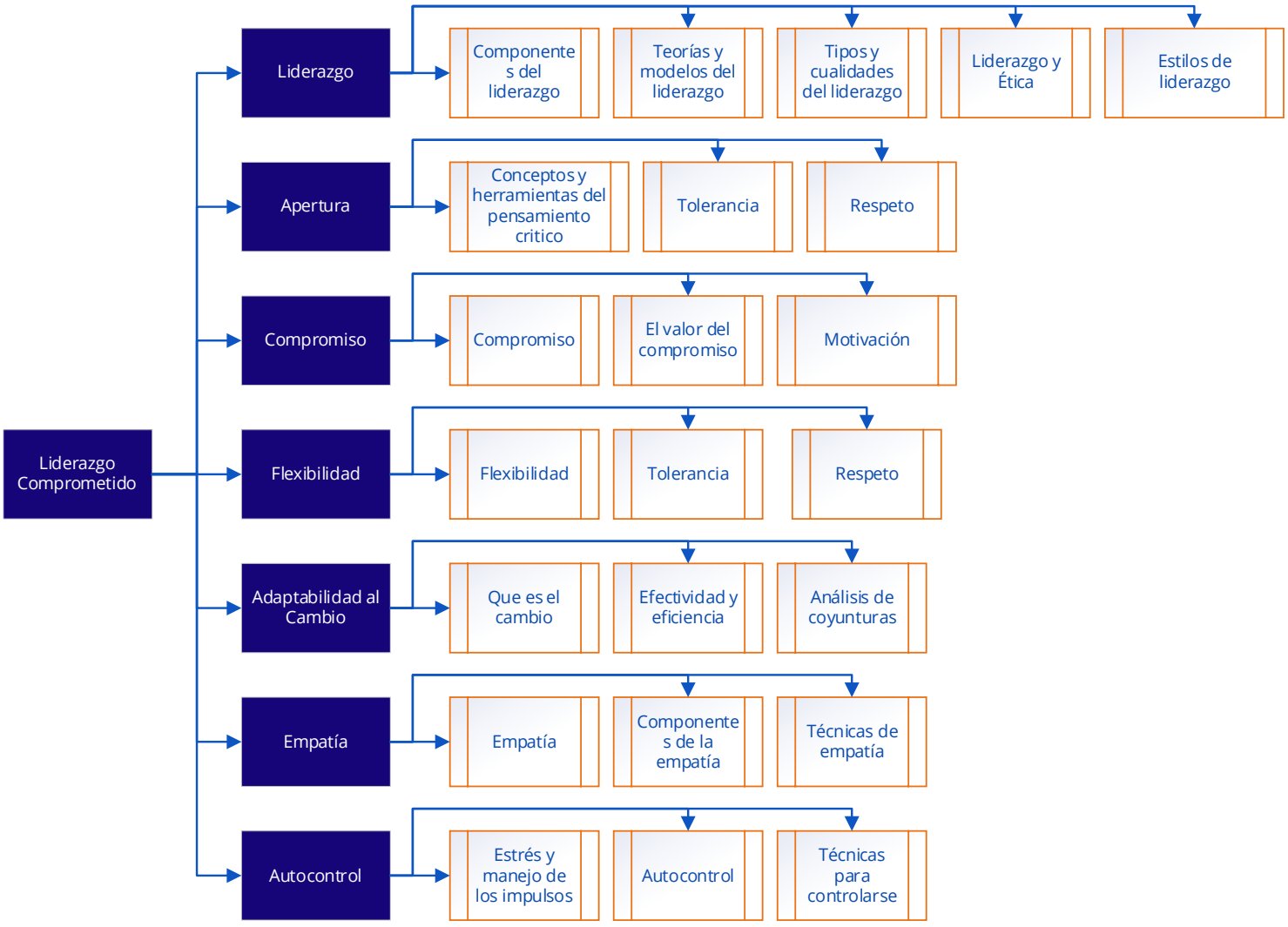
Nombre de la competencia:	Toma de Decisiones Pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Prudencia	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta.
-Toma de decisiones	- Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.
Nombre de la competencia:	**Solución Analítica de Problemas**	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Resolución de Conflictos	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud.
-Análisis de problemas	-Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

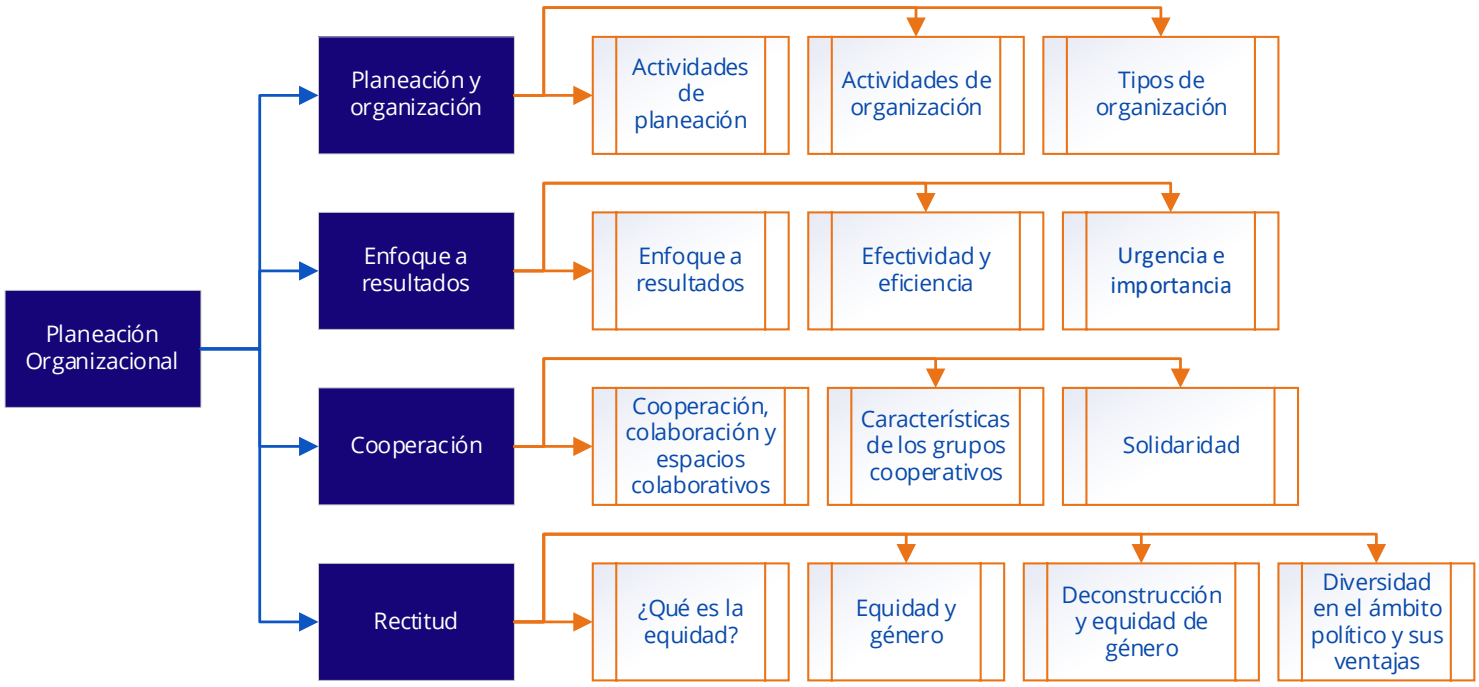
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Autocontrol -Colaboración -Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

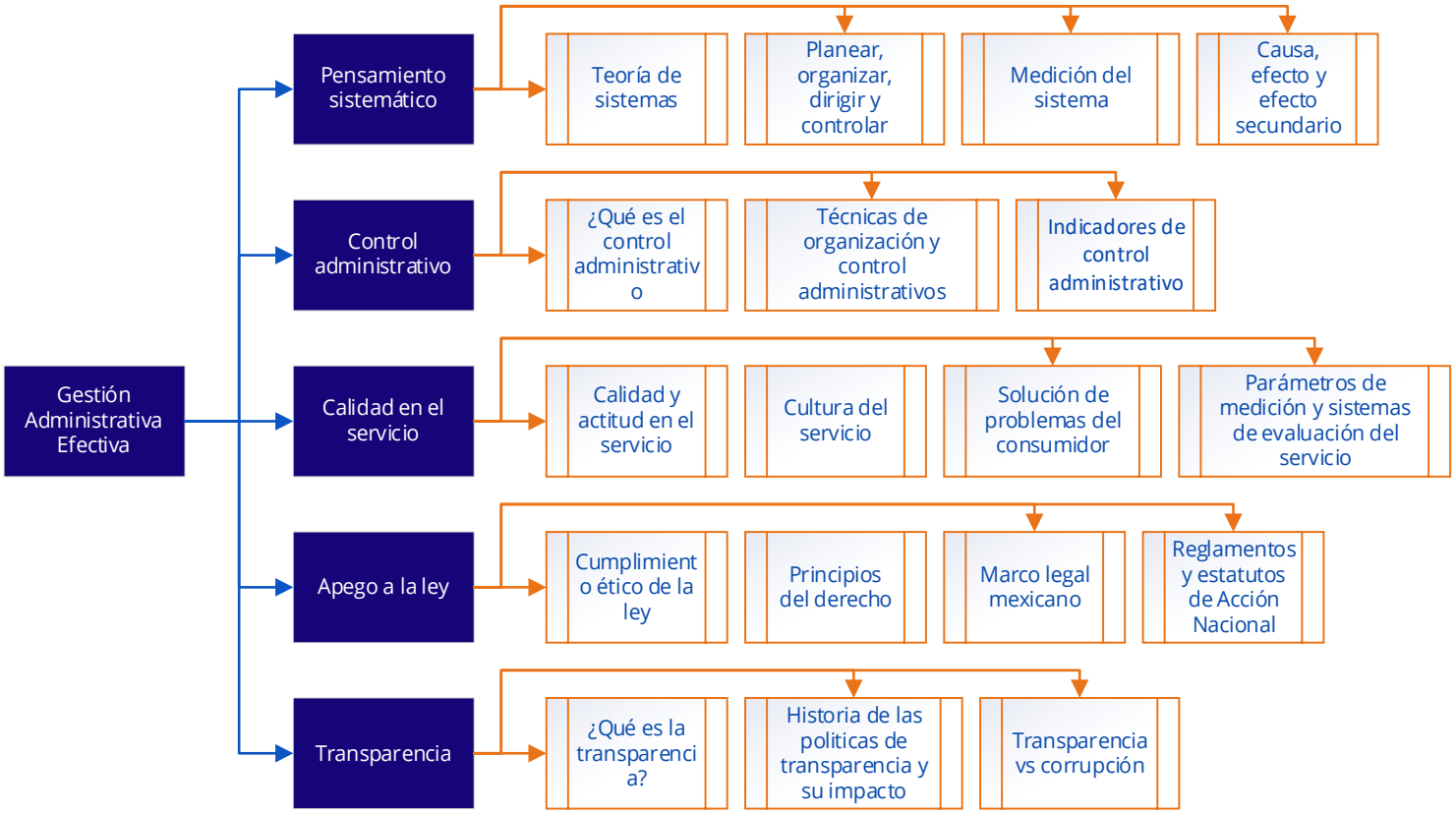
ADN del Cargo

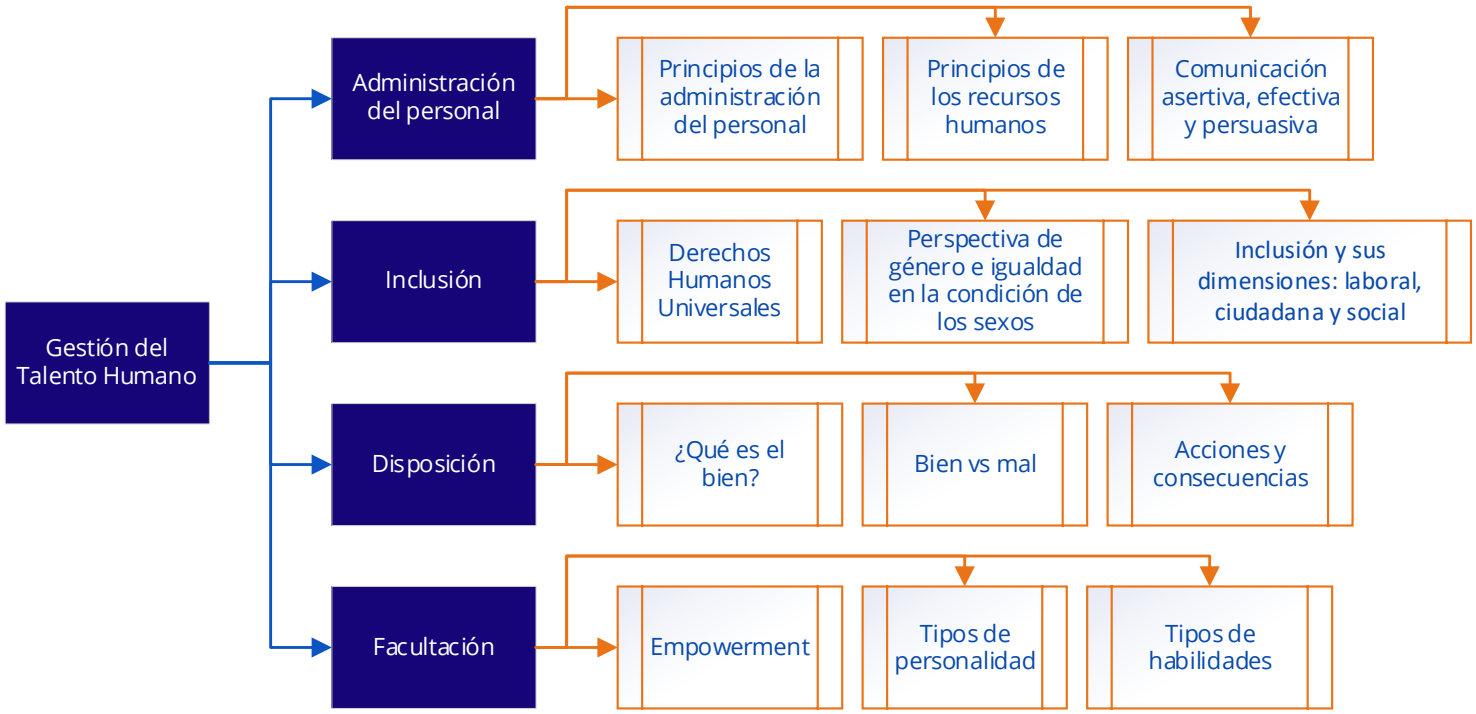


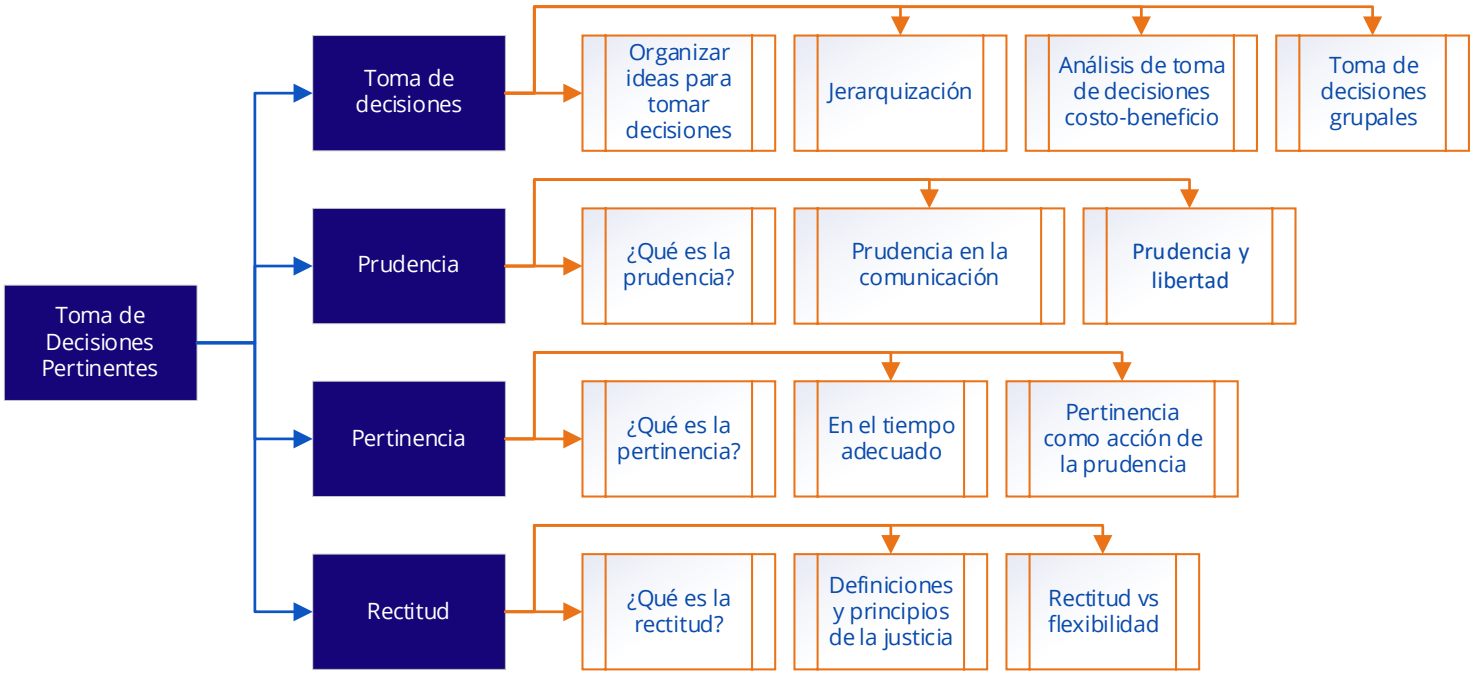
Sendas Programáticas.

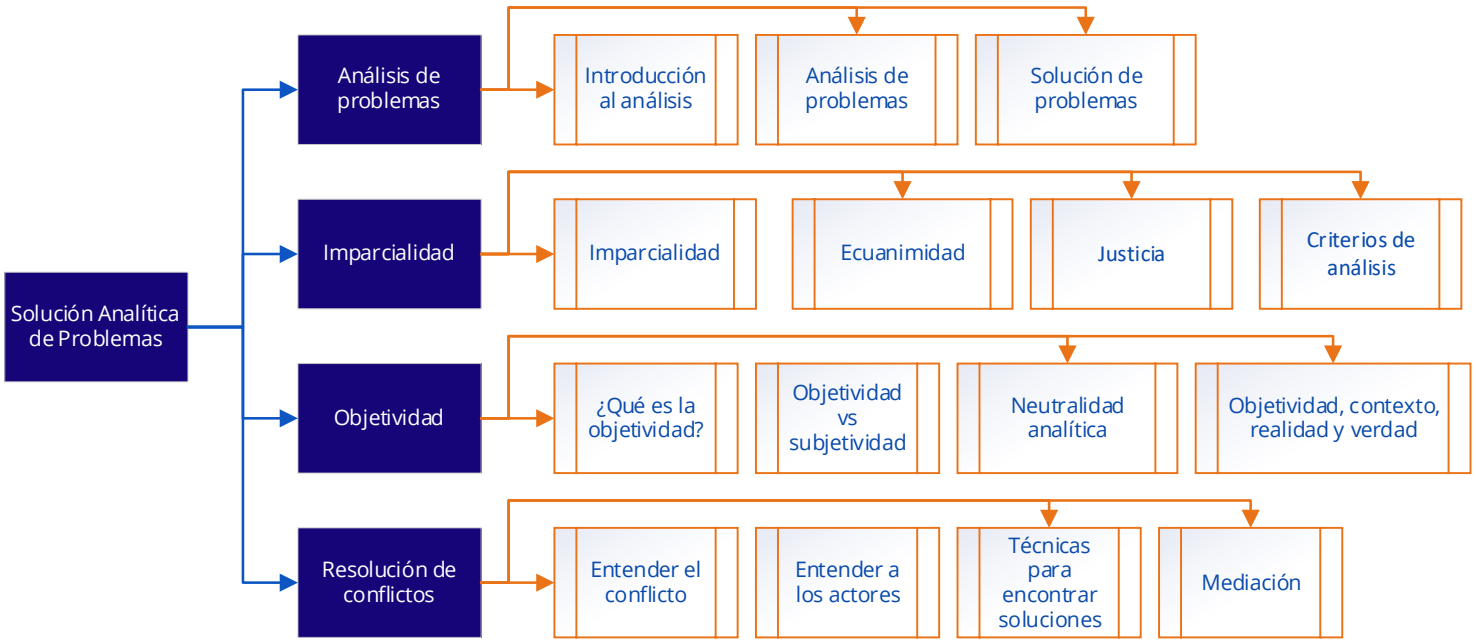


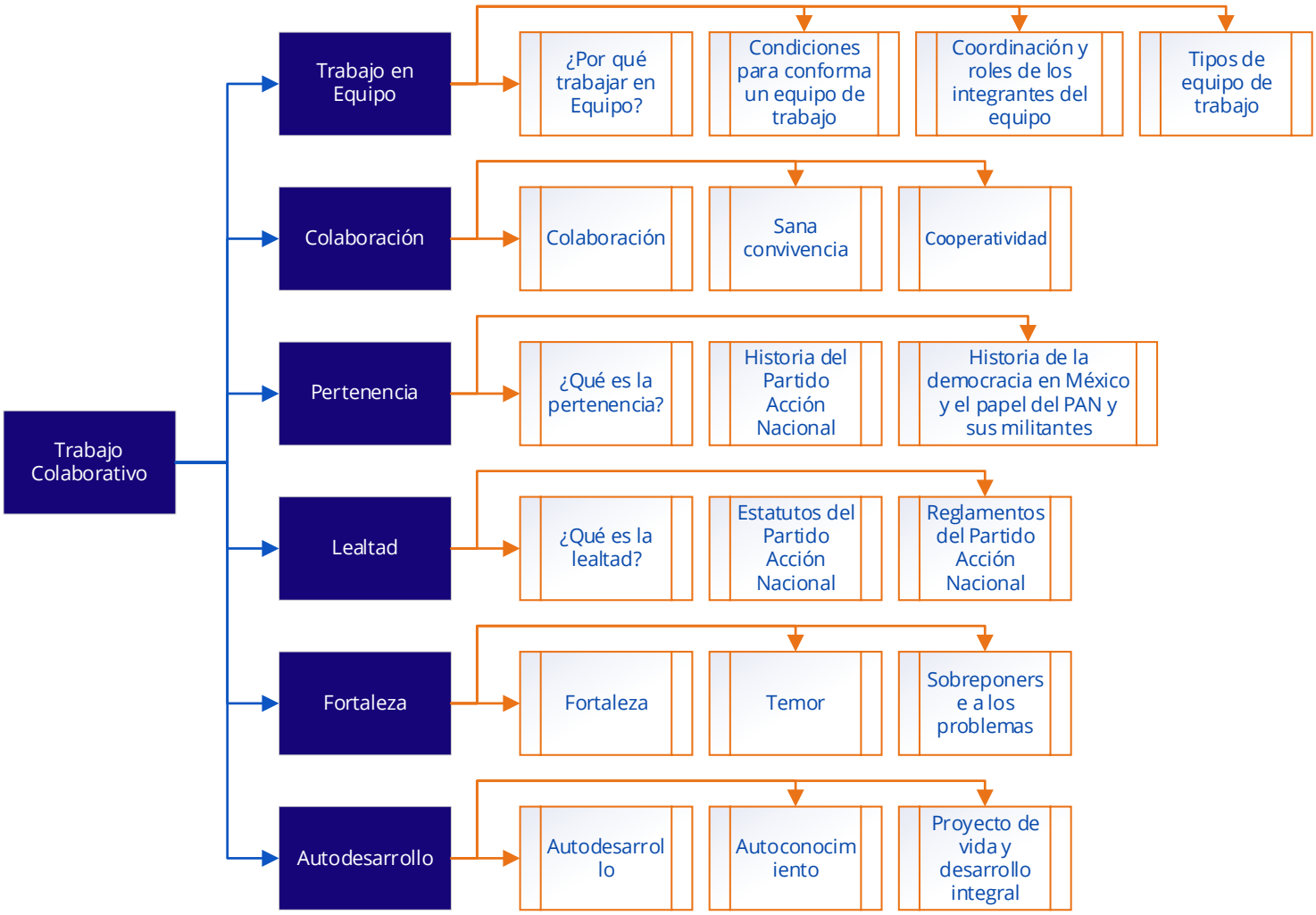

Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

11.5. Coordinador Estatal de Estructura Electoral

Marco Organizacional.

Misión.

Dirigir, supervisar y administrar el proceso de reclutamiento de la estructura electoral en el Estado, así como la operación de la misma durante la jornada electoral, llevando a cabo la supervisión del registro y acreditación de la estructura electoral ante los organismos electorales correspondientes, la efectiva capacitación de la estructura electoral y manteniendo una estrecha relación con la coordinación jurídica Estatal.

Roles y actividades.

Reclutamiento y selección

- Dirige el proceso de reclutamiento de los coordinadores distritales de estructura electoral (uno por distrito electoral federal)
- Entrega formatos de reclutamiento de coordinadores distritales, los recibe, valida y captura en el sistema.
- Elabora y entrega nombramientos a coordinadores distritales de estructura electoral.

Capacitación

- Organiza con la/el Coordinador/a Estatal de Capacitación Electoral, los eventos de capacitación a coordinadores distritales y capacitadores electorales que llevará a cabo el CEN.
- Convoca a los coordinadores distritales a la capacitación regional y estatal que se llevará a cabo en coordinación con el CEN.

- Supervisa la convocatoria a capacitadores electorales que ejecutan los coordinadores distritales para el taller estatal de formación que se llevará a cabo con el CEN.

Supervisión

- Elabora informes sobre el avance y cumplimiento de metas de los Coordinadores Distritales en el reclutamiento de Representantes Generales y de Casilla.
- Proporciona a los Coordinadores Distritales de Estructura Electoral los insumos y recursos necesarios para la conformación y operación de su estructura.
- En coordinación con el Coordinador Estatal de Capacitación Electoral- planea, organiza y supervisa la ejecución de cursos para Representantes Generales y de Casilla.
- Supervisa y verifica el proceso de impresión, sustitución y entrega de nombramientos y papelería electoral por parte de los coordinadores distritales a los Representantes Generales y de Casilla.

Apoyo durante la jornada electoral

- Supervisa y verifica el trabajo de los coordinadores distritales durante la Jornada Electoral.

Liderazgo Comprometido

Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso.

Planeación Organizacional

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión Administrativa Efectiva

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión de Talento Humano

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de Decisiones Pertinentes

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Solución Analítica de Problemas

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo colaborativo

Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil.

Coordinador Estatal de Estructura Electoral	
Estructura Electoral	
Denominación del cargo:	Coordinador/a Estatal de Estructura Electoral
Perfil del cargo:	Militante del Partido Acción Nacional sin una antigüedad definida Con disposición de tiempo para realizar su función de manera adecuada
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Secretaría Nacional de Elecciones
Misión del cargo:	Dirigir, supervisar y administrar el proceso de reclutamiento de la estructura electoral en el Estado, así como la operación de la misma durante la jornada electoral, llevando a cabo la supervisión del registro y acreditación de la estructura electoral ante los organismos electorales correspondientes, la efectiva capacitación de la estructura electoral y manteniendo una estrecha relación con la coordinación jurídica Estatal.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	**Integrar y dirigir la efectiva operación y funcionamiento de la Estructura Electoral en el Estado**
Principales roles y actividades:	Dirige el proceso de reclutamiento de los coordinadores distritales de estructura electoral (uno por distrito electoral federal) Entrega formatos de reclutamiento de coordinadores distritales, los recibe, valida y captura en el sistema. Elabora y entrega nombramientos a coordinadores distritales de estructura electoral. Organiza con la/el Coordinador/a Estatal de Capacitación Electoral, los eventos de capacitación a coordinadores distritales y capacitadores electorales que llevará a cabo el CEN. Convoca a los coordinadores distritales a la capacitación regional y estatal que se llevará a cabo en coordinación con el CEN. Supervisa la convocatoria a capacitadores electorales que ejecutan los coordinadores distritales para el taller estatal de formación que se llevará a cabo con el CEN. Elabora informes sobre el avance y cumplimiento de metas de los Coordinadores Distritales en el reclutamiento de Representantes Generales y de Casilla. Proporciona a los Coordinadores Distritales de Estructura Electoral los insumos y recursos necesarios para la conformación y operación de su estructura. En coordinación con el Coordinador Estatal de Capacitación Electoral-planea, organiza y supervisa la ejecución de cursos para Representantes Generales y de Casilla. Supervisa y verifica el proceso de impresión, sustitución y entrega de nombramientos y papelería electoral por parte de los coordinadores distritales a los Representantes Generales y de Casilla. Supervisa y verifica el trabajo de los coordinadores distritales durante la Jornada Electoral

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Educación Superior
Especialidades preferentes:	Conocimientos básicos de derecho electoral
Experiencia en el tema:	Haber participado en procesos electorales previos como representante de casilla, representante general y/o coordinador de estructura electoral distrital.

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Jurídico electoral básico Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Ley General en Materia de Delitos Electorales Ley General de Partidos Políticos Reglamento de Elecciones del INE	Reglamento de Fiscalización del INE Planeación estratégica: metas, objetivos y resultados. Tiempos y procedimientos de campaña. Administración de recursos humanos, materiales y financieros	Documentos básicos Plataforma político electoral del PAN	Conformación de equipos de trabajo Liderazgo Toma de decisiones Mediación de conflictos Operación política en territorio Mecanismos de comunicación interna Análisis de datos Computación / paquetería office Dominio de smartphone Manejo de sistema de información diseñado para estructura electoral

Conocimientos transversales

Perspectiva de género

Recursos materiales

Contar con vehículo propio

Recursos tecnológicos o de comunicación

Contar con teléfono celular inteligente con datos móviles y con saldo
Contar con batería para celular portable (extra)

Nombre de la competencia:	Liderazgo Comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a lo/as demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Adaptabilidad al cambio -Empatía -Autocontrol -Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Nombre de la competencia:	Planeación Organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Enfoque a resultados -Planeación y organización	-Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. - Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	-Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.

Nombre de la competencia:	Gestión Administrativa Efectiva	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de planear, organizar y controlar sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia lo/as demás, de manera trasparente y con apego a la ley.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Pensamiento sistemático -Calidad en el servicio -Control administrativo	- Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados. -Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas. - Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.	-Transparencia: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad. -Apego a la ley: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

Nombre de la competencia:	Gestión de Talento Humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Facultación -Administración de personal	-Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer .	- Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

Nombre de la competencia:	Toma de Decisiones Pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Prudencia -Toma de decisiones	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

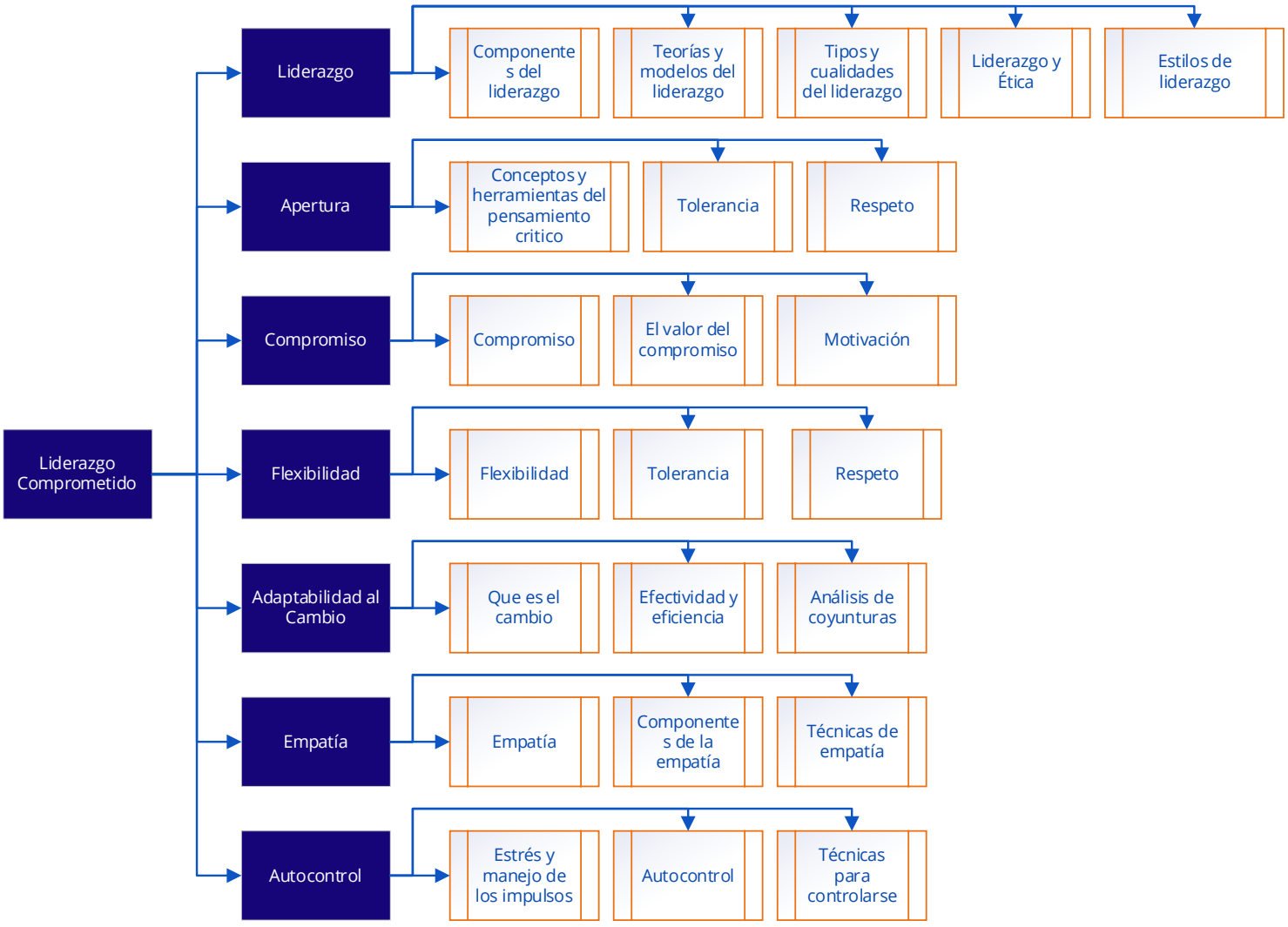
Nombre de la competencia:	Solución Analítica de Problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Resolución de Conflictos -Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

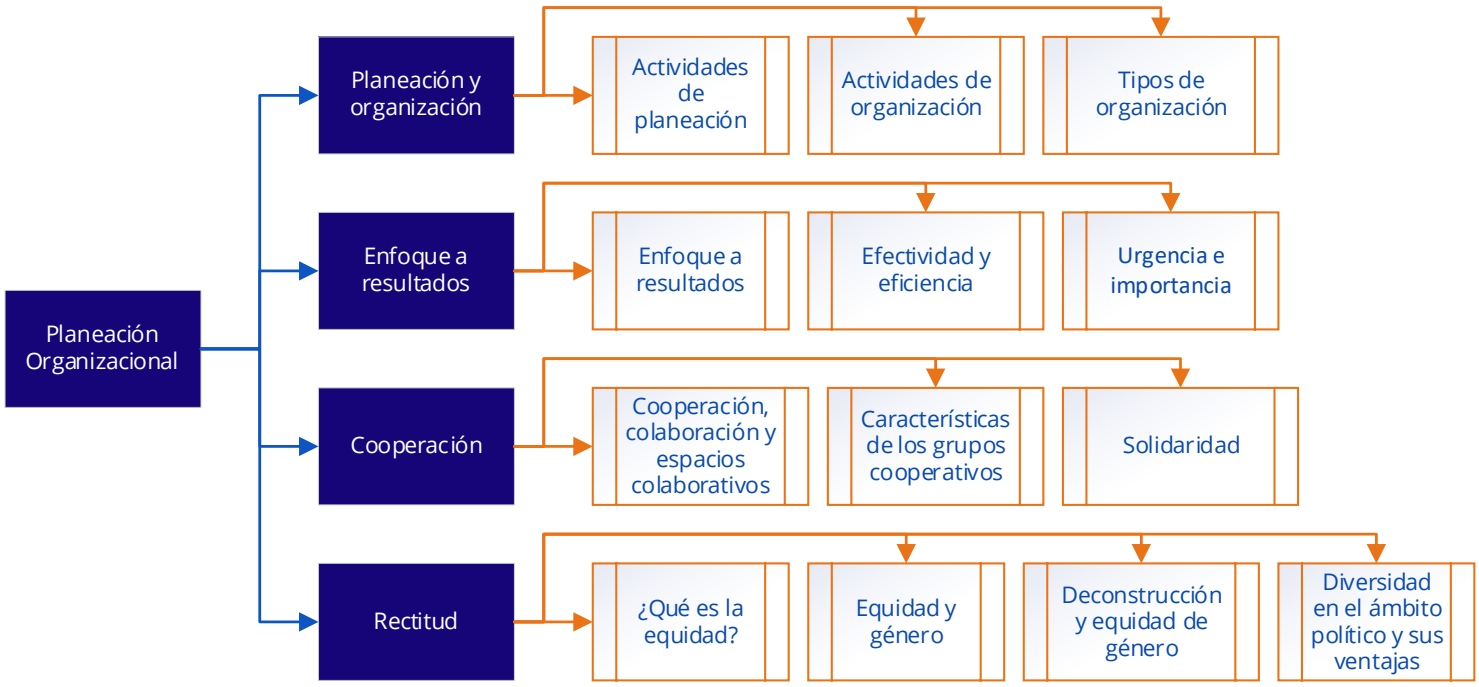
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Autocontrol -Colaboración -Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

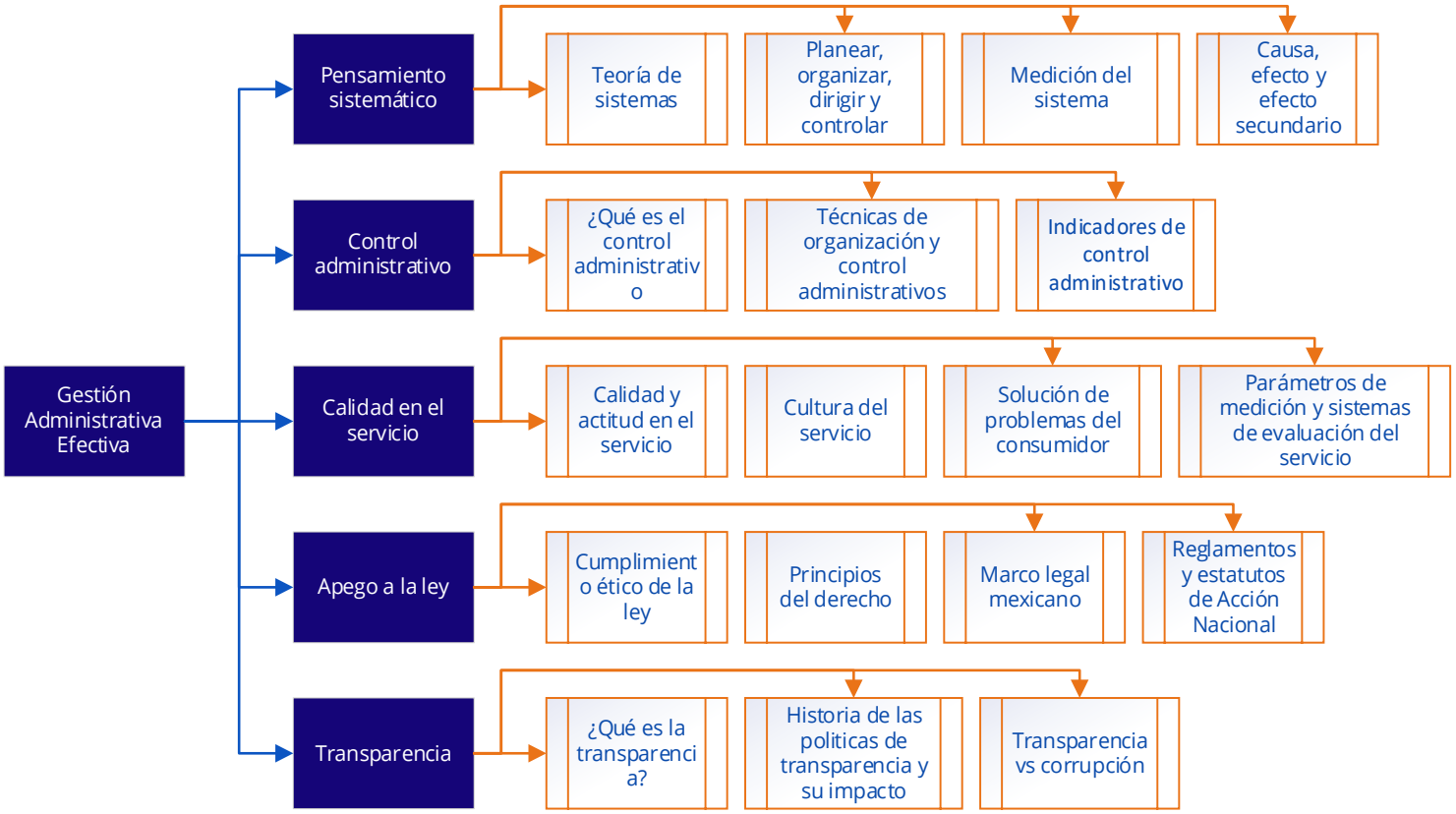
ADN del Cargo

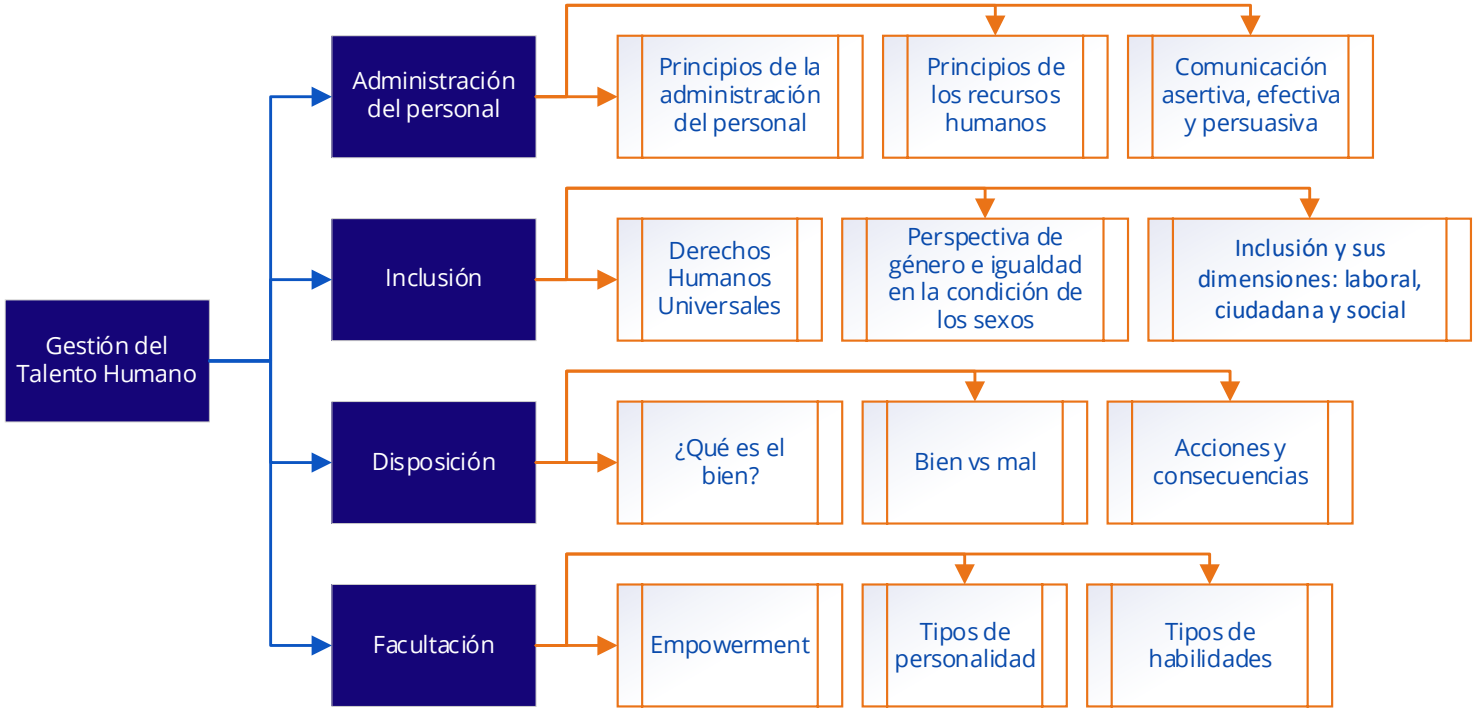


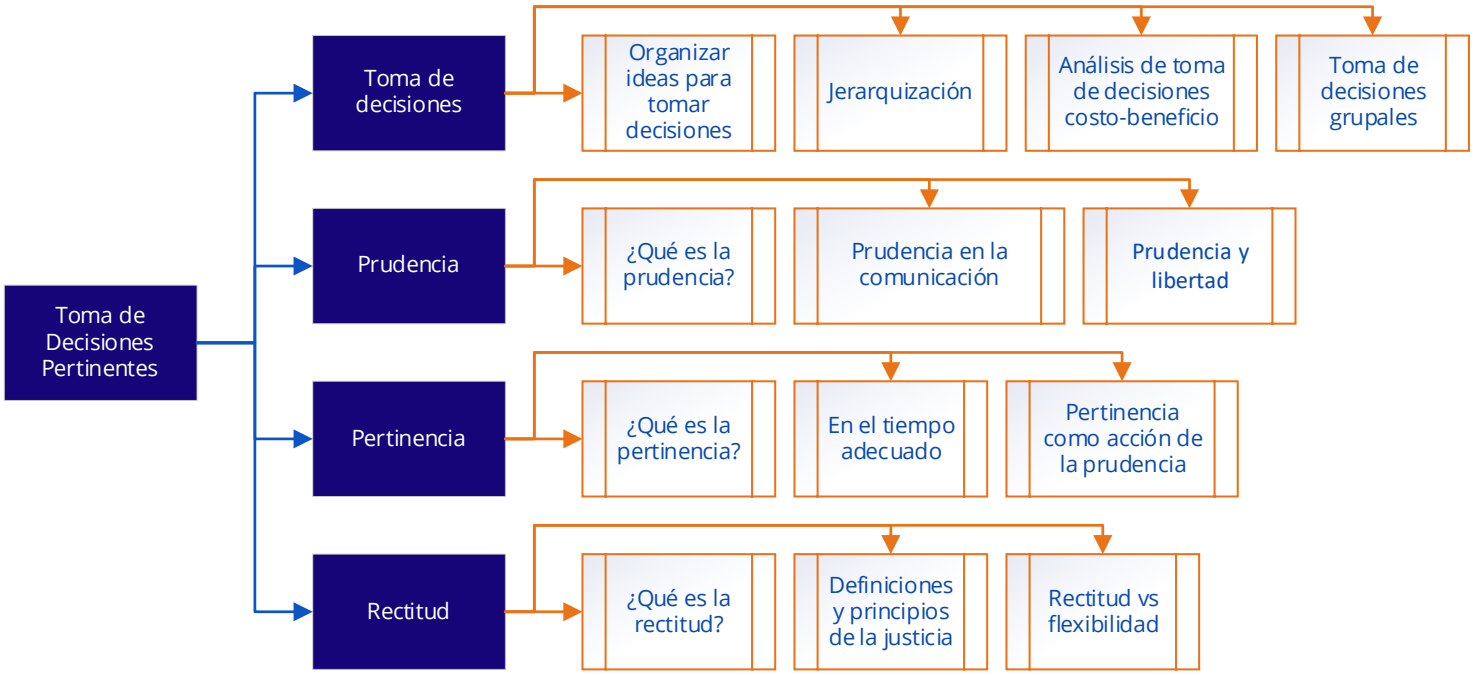
Sendas Programáticas.

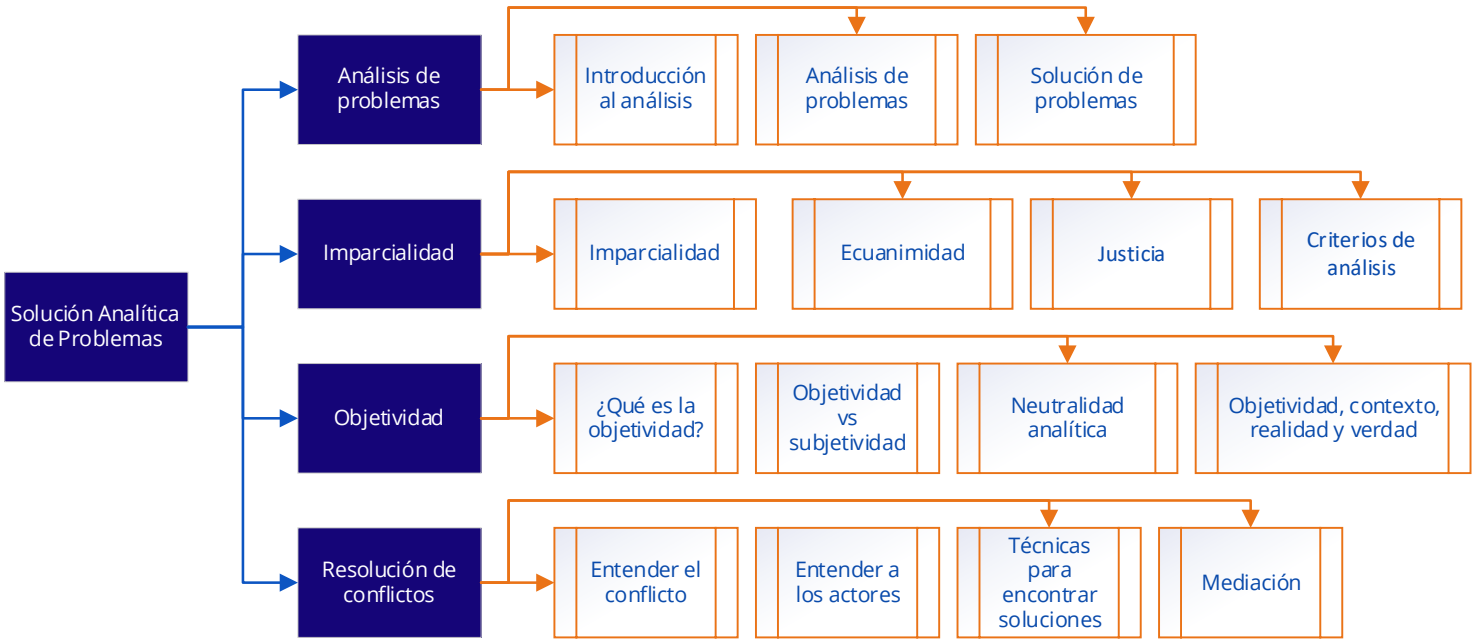


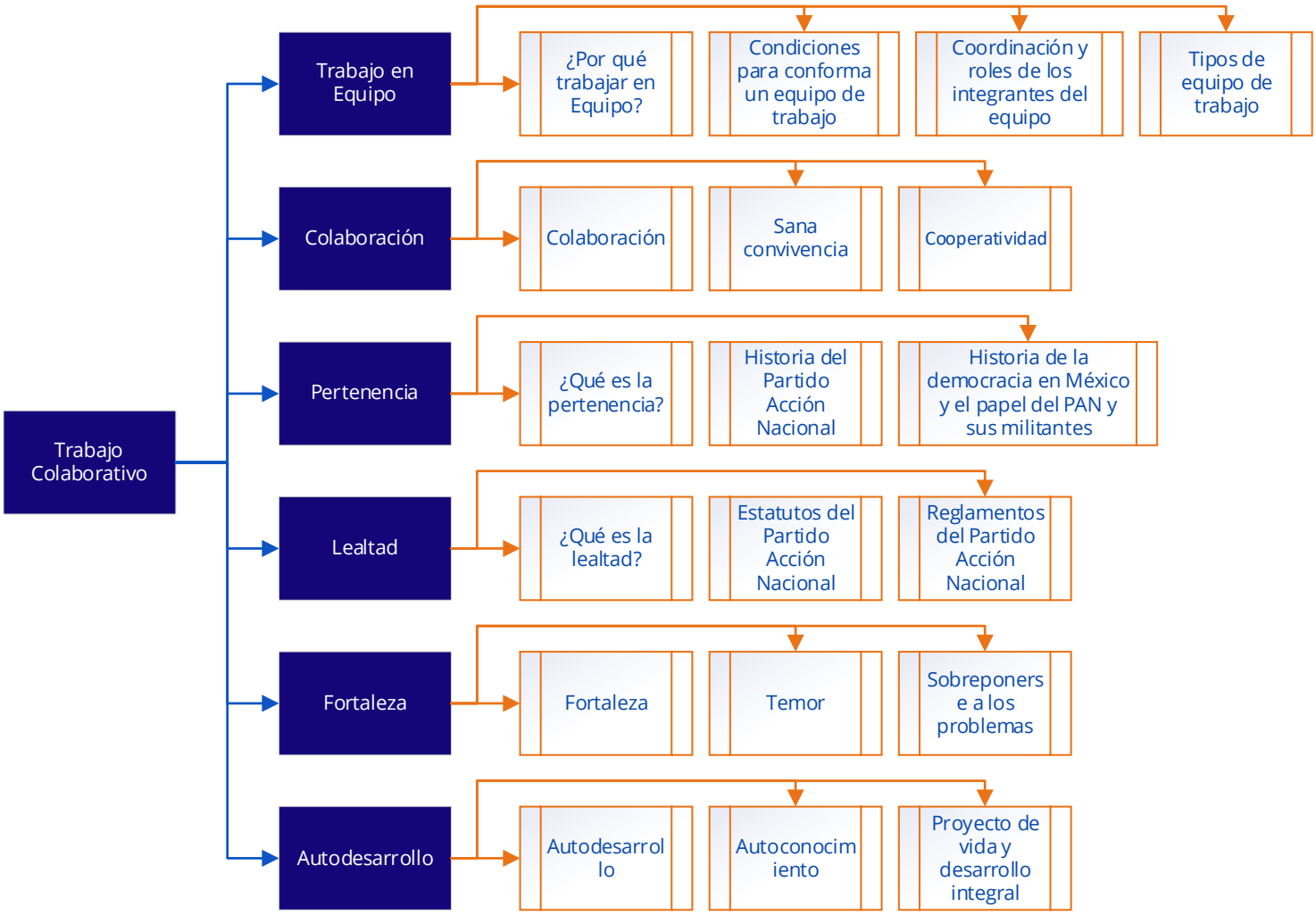

Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administración del personal			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

11.6. Representante de Casilla

Marco Organizacional.

Misión.

Cuidar y hacer valer el voto del Partido Acción Nacional en la casilla que se le asigne durante la Jornada Electoral, vigilando que las actividades se desarrollen de acuerdo con lo establecido en la ley, tomando la capacitación correspondiente y acreditando su participación ante el organismo electoral.

Roles y actividades.

Capacitación

- En coordinación con su RG llenar el formato de reclutamiento de Representante de Casilla.
- Asistir a los cursos de capacitación electoral que se imparten para Representantes de Casilla.
- Recibir de parte de su RG y del Coordinador Distrital de Estructura Electoral los insumos y recursos necesarios para su capacitación y correcta operación.
- Recibir nombramiento y papelería electoral de parte de su RG.

Velar por la seguridad jurídica de la jornada electoral

- Asistir puntualmente el día de la Jornada Electoral a su compromiso como Representante de Casilla.
- Proporcionar informes que le solicite el Representante General.
- De presentarse alguna situación que lo amerite: presentar escritos de incidentes y/o escritos de protesta.

- Recibir primera copia legible del acta de la jornada electoral y del acta de escrutinio y cómputo de la elección correspondiente.
- Entregar actas y la documentación utilizada en la casilla al Representante General e informar de los resultados electorales.
- Acompañar al funcionario de casilla que realice la entrega de los paquetes electorales.

Competencias.

Planeación Organizacional

Nivel 3: Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la calidad del trabajo.

Toma de Decisiones Pertinentes

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Trabajo colaborativo

Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil.

Perfil de competencias del Partido Acción Nacional (PAN)	
Estructura Electoral	
Denominación del cargo:	Representante de Casilla
Perfil del cargo:	Preferentemente joven menor de 40 años Militante del Partido Acción Nacional sin una antigüedad definida Preferentemente que viva en la sección electoral de la casilla que se le asigne Con disposición de tiempo para capacitación (1 hr) Disposición para asistir a toda la jornada electoral hasta la entrega de las actas
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Coordinador/a Distrital de Estructura Electoral
Misión del cargo:	Cuidar y hacer valer el voto del Partido Acción Nacional en la casilla que se le asigne durante la Jornada Electoral, vigilando que las actividades se desarrollen de acuerdo con lo establecido en la ley, tomando la capacitación correspondiente y acreditando su participación ante el organismo electoral.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	**Cuidar y hacer valer el voto del Partido Acción Nacional en la casilla que se le asigne.**
Principales roles y actividades:	En coordinación con su RG llenar el formato de reclutamiento de Representante de Casilla. Asistir a los cursos de capacitación electoral que se imparten para Representantes de Casilla. Recibir de parte de su RG y del Coordinador Distrital de Estructura Electoral los insumos y recursos necesarios para su capacitación y correcta operación. Recibir nombramiento y papelería electoral de parte de su RG. Asistir puntualmente el día de la Jornada Electoral a su compromiso como Representante de Casilla. Proporcionar informes que le solicite el Representante General. De presentarse alguna situación que lo amerite: presentar escritos de incidentes y/o escritos de protesta. Recibir primera copia legible del acta de la jornada electoral y del acta de escrutinio y cómputo de la elección correspondiente. Entregar actas y la documentación utilizada en la casilla al Representante General e informar de los resultados electorales. Acompañar al funcionario de casilla quien realice la entrega de los paquetes electorales.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Educación Media Superior
Especialidades preferentes:	Conocer el funcionamiento de la casilla electoral
Experiencia en el tema:	Preferentemente haber participado en procesos electorales previos como representante de casilla.

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Jurídico electoral básico	Tiempos y procedimientos de campaña.	Plataforma político electoral del PAN	Liderazgo Toma de decisiones Mediación de conflictos

Conocimientos transversales

Perspectiva de género

Recursos materiales

Preferentemente contar con vehículo propio

Recursos tecnológicos o de comunicación

Contar con teléfono celular inteligente con datos móviles y con saldo
Contar con batería para celular portable (extra)

Competencias

Nombre de la competencia:	Planeación Organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3.- Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la calidad del trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Enfoque a resultados	-Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.	-Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.
-Planeación y organización	- Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	

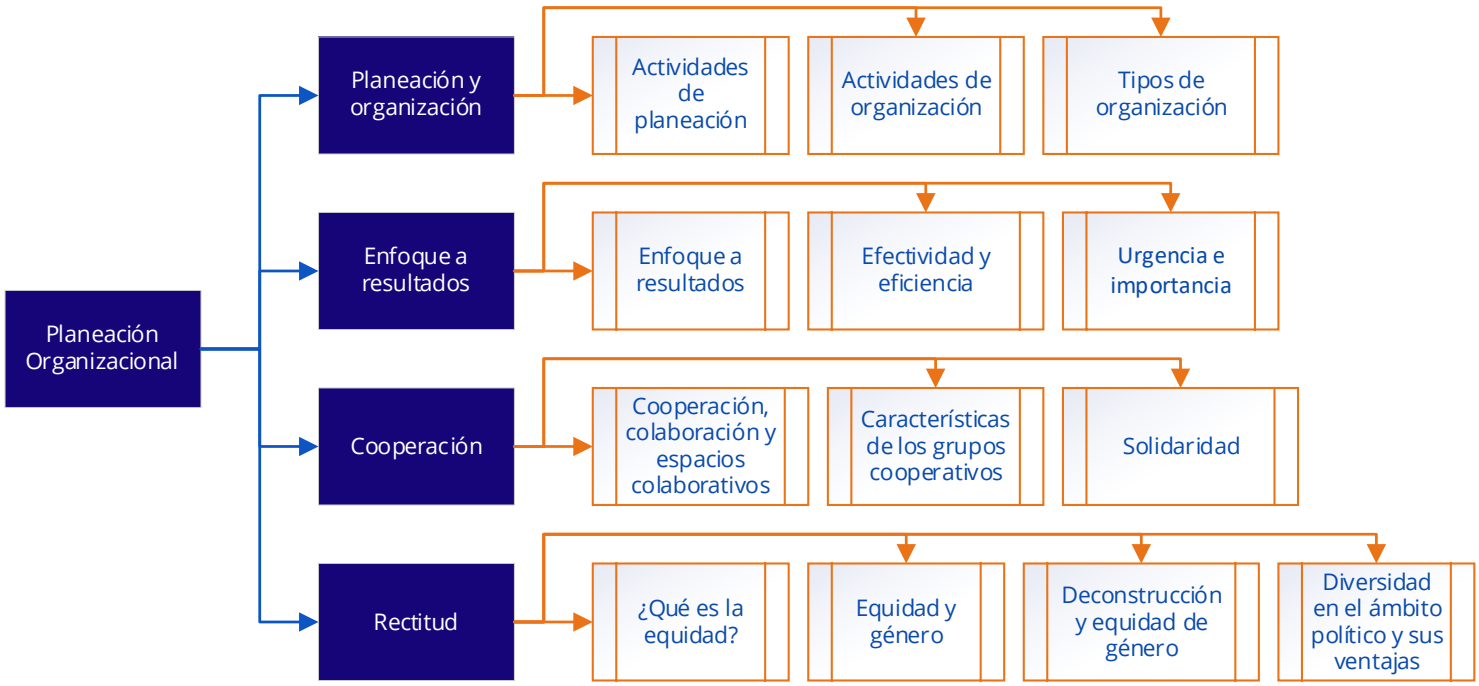
Nombre de la competencia:	Toma de Decisiones Pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Prudencia	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta.
-Toma de decisiones	- Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

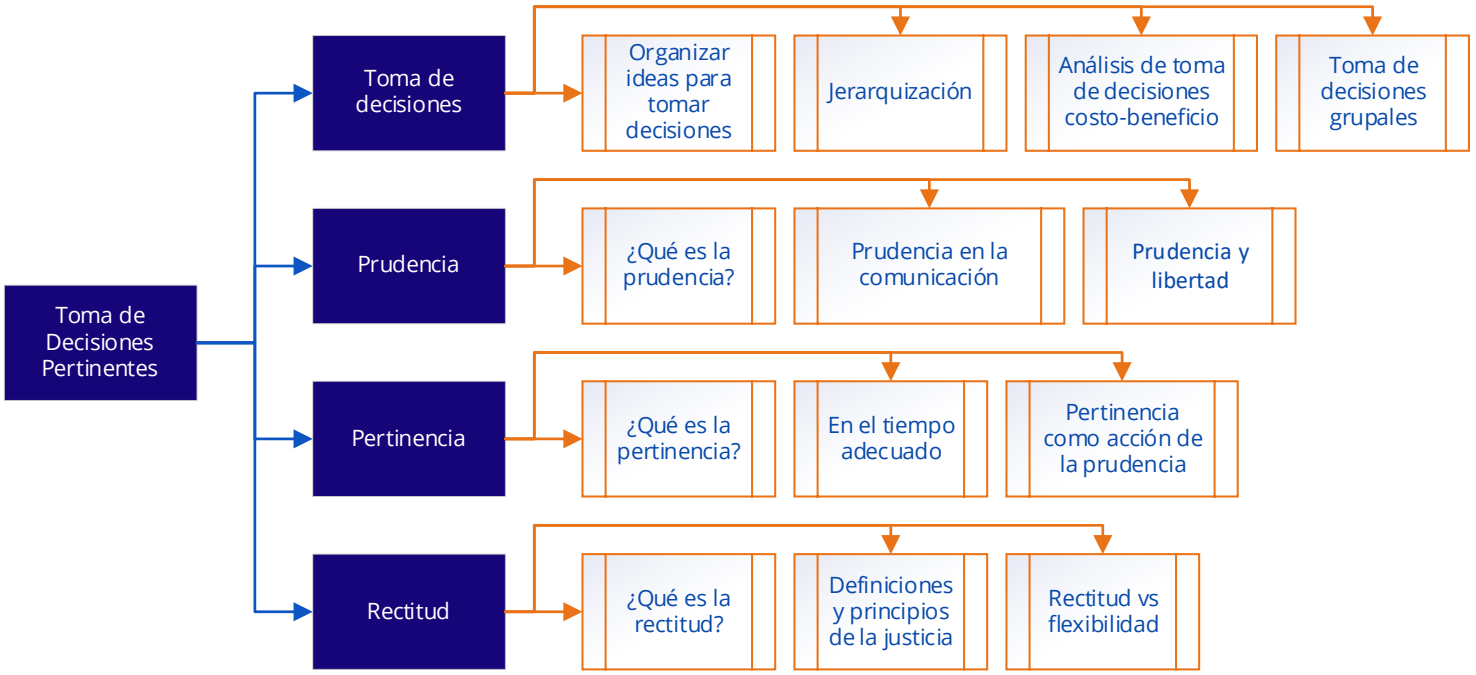
Nombre de la competencia:	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Autocontrol -Colaboración -Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

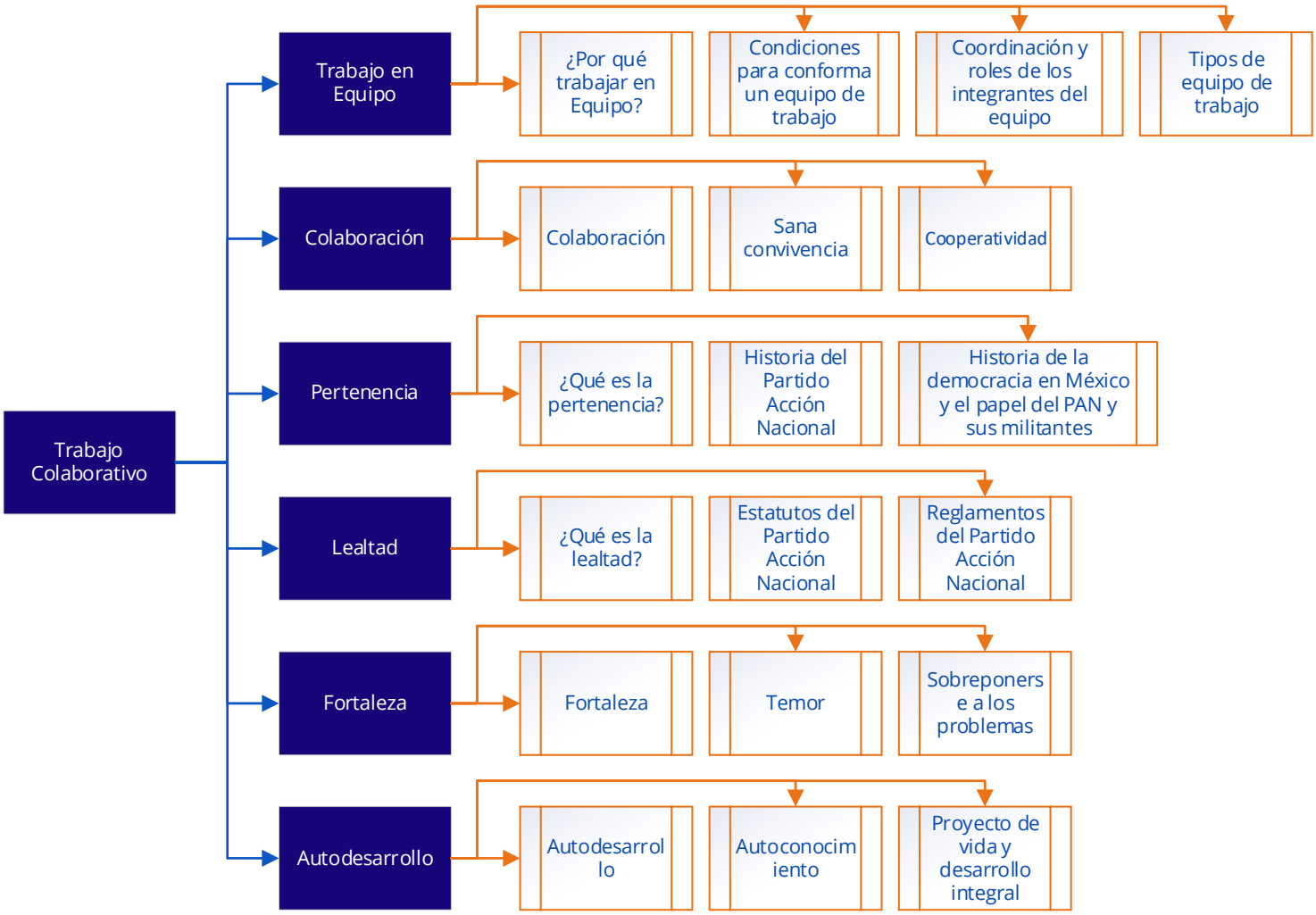
ADN del Cargo



Sendas Programáticas.






Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de prioridades			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la justicia				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

11.7. Representante de General

Marco Organizacional.

Misión.

Reclutar a los representantes propietarios y suplentes de las casillas que le sean asignadas por parte del Coordinador Distrital de Estructura Electoral, realizando la entrega de nombramientos y materiales necesarios para la jornada electoral, garantizando su capacitación adecuada y la de sus representantes de casilla dentro de los cursos de capacitación electoral que se organicen por parte de la Coordinación Estatal de Capacitación Electoral. El día de la jornada electoral es el responsable de informar, dar seguimiento al proceso electoral, realizar los reportes que le solicite su coordinador distrital y, recolectar y hacer llegar las actas y resultados de jornada electoral a su coordinador distrital.

Roles y actividades.

Reclutamiento y selección

- Reclutar a los representantes en las casillas asignadas.
- Recibir y llenar el formato de reclutamiento de RG para su posterior entrega al Coordinador Distrital a efecto de que pueda ser acreditado.
- Recibir, llenar y entregar el formato de reclutamiento de Representantes de Casilla que proporcione su Coordinador Distrital.
- Validar con su firma la lista de Representantes de Casilla de su ruta electoral para que sean acreditados.

Capacitación

- Asistir a los cursos de capacitación electoral que se imparten para Representantes Generales.

- Convocar a sus Representantes de Casilla a los cursos de capacitación que ejecutarán los capacitadores electorales.
- Proporcionar a los Representantes de Casilla los insumos y recursos necesarios para su capacitación y correcta operación.
- Entregar nombramientos y papelería electoral a los RGs y RCs.

Velar por la seguridad en la jornada electoral

- Verificar asistencia de Representantes de Casilla acreditados, asistirles y solicitarles los informes sobre la Jornada Electoral.
- Recolectar las actas y los resultados de la jornada electoral de cada uno de sus Representantes de Casilla, así como la paquetería electoral que se utilizó durante la jornada.
- Entregar las actas y los resultados de la jornada electoral de sus Representantes de Casilla al Coordinador Distrital Electoral.
- En caso de ausencia de uno de sus Representantes de casilla acreditados puede: Presentar escritos de incidentes y/o escritos de protesta, si se presenta alguna situación que lo amerite; recibir copia legible de las actas y de la documentación utilizada en la casilla; acompañar al funcionario de casilla quien realice la entrega de los paquetes electorales.

Competencias.

Liderazgo Comprometido

Nivel 3: Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás y comprometiéndose.

Planeación Organizacional

Nivel 3: Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estable-

ciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la calidad del trabajo.

Gestión de Talento Humano

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de Decisiones Pertinentes

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Trabajo colaborativo

Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Perfil.

Perfil de competencias del Partido Acción Nacional (PAN)	
Estructura Electoral	
Denominación del cargo:	Representante General
Perfil del cargo:	Militante del Partido Acción Nacional sin una antigüedad definida Con disposición de tiempo para capacitación (2 hrs), para seguimiento a sus Representantes de Casilla Disposición para colaborar durante toda la jornada electoral
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Coordinador/a Distrital de Estructura Electoral
Misión del cargo:	Reclutar a los representantes propietarios y suplentes de las casillas que le sean asignadas por parte del Coordinador Distrital de Estructura Electoral, realizando la entrega de nombramientos y materiales necesarios para la jornada electoral, garantizando su capacitación adecuada y la de sus representantes de casilla dentro de los cursos de capacitación electoral que se organicen por parte de la Coordinación Estatal de Capacitación Electoral. El día de la jornada electoral es el responsable de informar, dar seguimiento al proceso electoral, realizar los reportes que le solicite su coordinador distrital y, recolectar y hacer llegar las actas y resultados de jornada electoral a su coordinador distrital.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	Reclutar y dirigir a los representantes de las casillas que le sean asignada/os, coordinar su capacitación, asistirles el día de la jornada electoral; recolectar y hacer llegar las actas y resultados de la jornada electoral a su coordinador distri-
Principales roles y actividades:	Reclutar a los representantes en las casillas asignadas. Recibir formato de reclutamiento de RG y lo llena para su posterior entrega al Coordinador Distrital a efecto de que pueda ser acreditado. Recibir, llenar y entregar el formato de reclutamiento de Representantes de Casilla que proporcione su Coordinador Distrital. Validar con su firma la lista de Representantes de Casilla de su ruta electoral para que sean acreditados. Asistir a los cursos de capacitación electoral que se imparten para Representantes Generales. Convocar a sus Representantes de Casilla a los cursos de capacitación que ejecutarán los capacitadores electorales. Proporcionar a los Representantes de Casilla los insumos y recursos necesarios para su capacitación y correcta operación. Entregar nombramientos y papelería electoral a los RGs y RCs. Verificar asistencia de Representantes de Casilla acreditados, asistirles y solicitarles los informes sobre la Jornada Electoral. Recolectar las actas y los resultados de la jornada electoral de cada uno de sus Representantes de Casilla, así como la paquetería electoral que se utilizó durante la jornada. Entregar las las actas y los resultados de la jornada electoral de sus Representantes de Casilla al Coordinador Distrital Electoral. En caso de ausencia de uno de sus Representantes de casilla acreditados puede: Presentar escritos de incidentes y/o escritos de protesta, si se presenta alguna situación que lo amerite; recibir copia legible de las actas y de la documentación utilizada en la casilla; acompañar al funcionario de casilla quien realice la entrega de los paquetes electorales.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Educación Media Superior
Especialidades preferentes:	Conocimientos básicos de derecho electoral
Experiencia en el tema:	Haber participado en procesos electorales previos como representante de casilla ó representante general.

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Jurídico electoral básico	Tiempos y procedimientos de campaña. Administración de recursos humanos, materiales y financieros	Documentos básicos Plataforma político electoral del PAN	Conformación de equipos de trabajo Liderazgo Toma de decisiones Mediación de conflictos Operación política en territorio Mecanismos de comunicación interna Análisis de datos Computación / paquetería office Dominio de smartphone Manejo de sistema de información diseñado para estructura electoral

Conocimientos transversales

Perspectiva de género

Contar con vehículo propio

Recursos tecnológicos o de comunicación

Contar con teléfono celular inteligente con datos móviles y con saldo
Contar con batería para celular portable (extra)

Competencias

Nombre de la competencia:	Liderazgo Comprometido	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3.- Asegura que lo/as demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuandose a las circunstancias, tomando en cuenta a lo/as demás y comprometiéndose.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de influir en lo/as demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Adaptabilidad al cambio -Empatía -Autocontrol -Liderazgo	- Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. - Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. - Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.	Compromiso: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común. -Apertura: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc. -Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

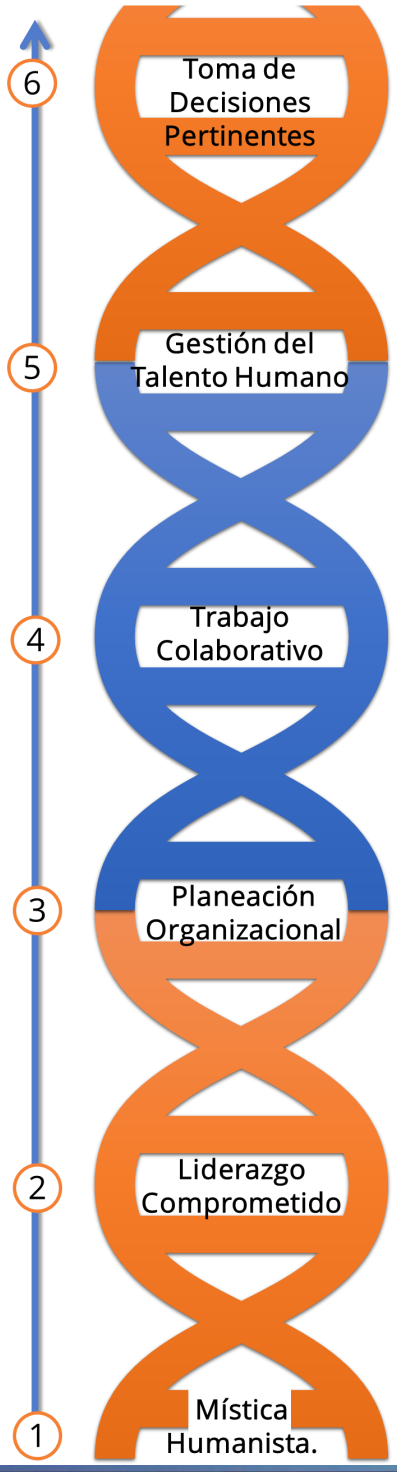
Nombre de la competencia:	Planeación Organizacional	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3.- Es capaz de administrar simultaneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la calidad del trabajo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Enfoque a resultados	-Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.	-Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.
-Planeación y organización	- Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.	

Nombre de la competencia:	Gestión de Talento Humano	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradore/as en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.	
Habilidad competencial	Descriptivos comportamentales	Actitudes
-Facultación -Administración de personal	-Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad -heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de lo/as demás. -Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a lo/as demás lo que tienen que hacer .	- Disposición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal. -Inclusión: Acción y efecto de incluir.

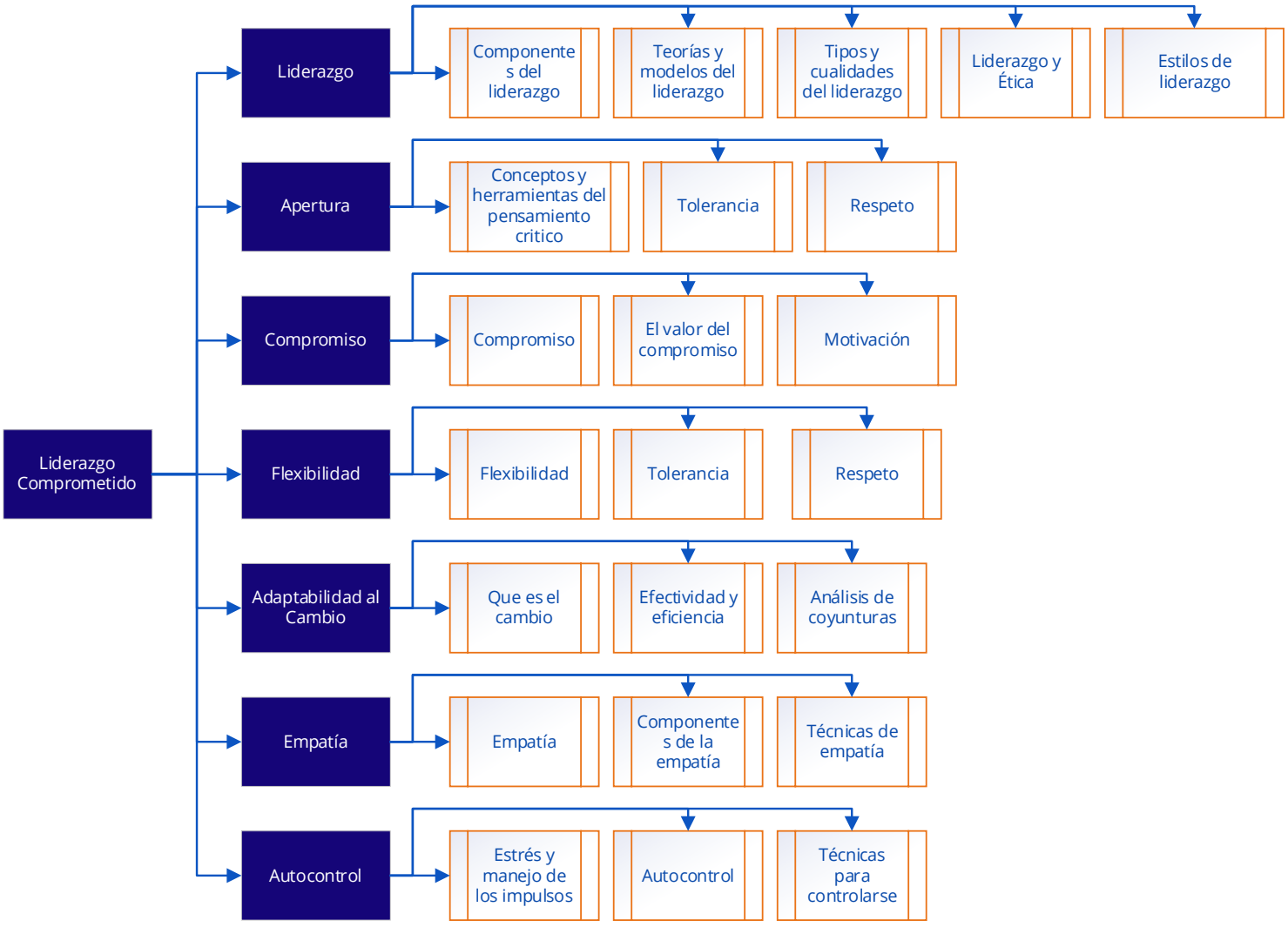
Nombre de la competencia:	Toma de Decisiones Pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Prudencia	- Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta.
-Toma de decisiones	- Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

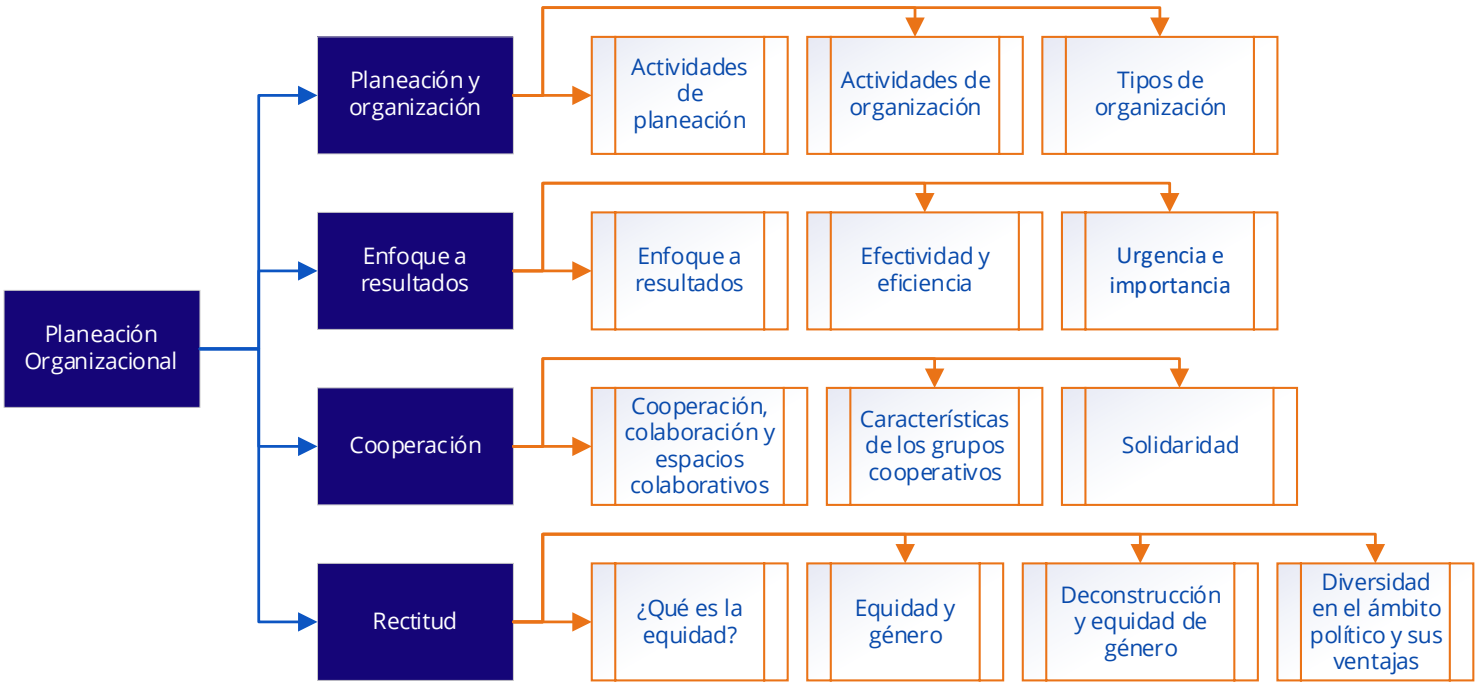
Nombre de la compe-	Trabajo colaborativo	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Anima y motiva a lo/as demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.	
Definición de la competencia:	Es la habilidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
-Autocontrol -Colaboración -Trabajo en Equipo	- Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión. - Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de lo/as demás y comprensión interpersonal. - Implica la capacidad de colaborar y cooperar con lo/as demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.	-Fortaleza: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato. -Lealtad: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien. -Pertenencia: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

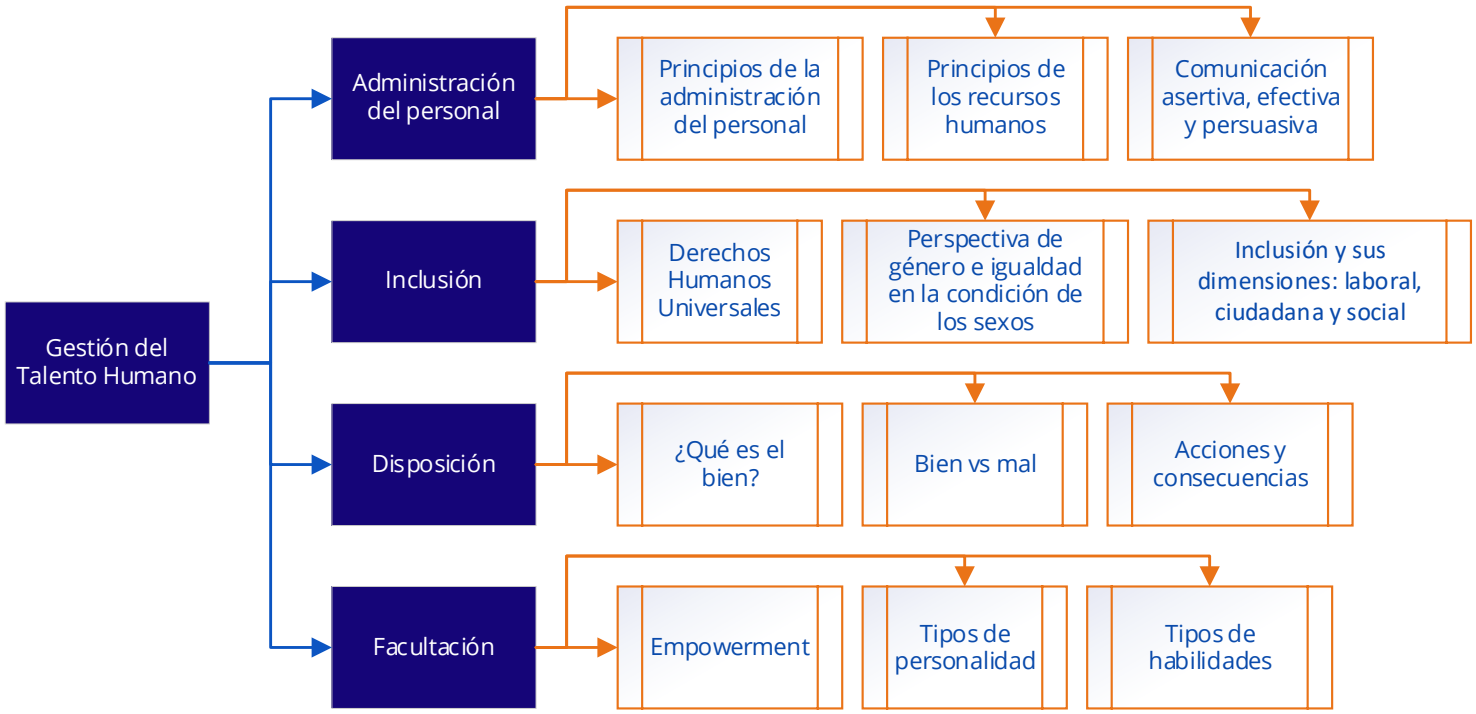
ADN del Cargo

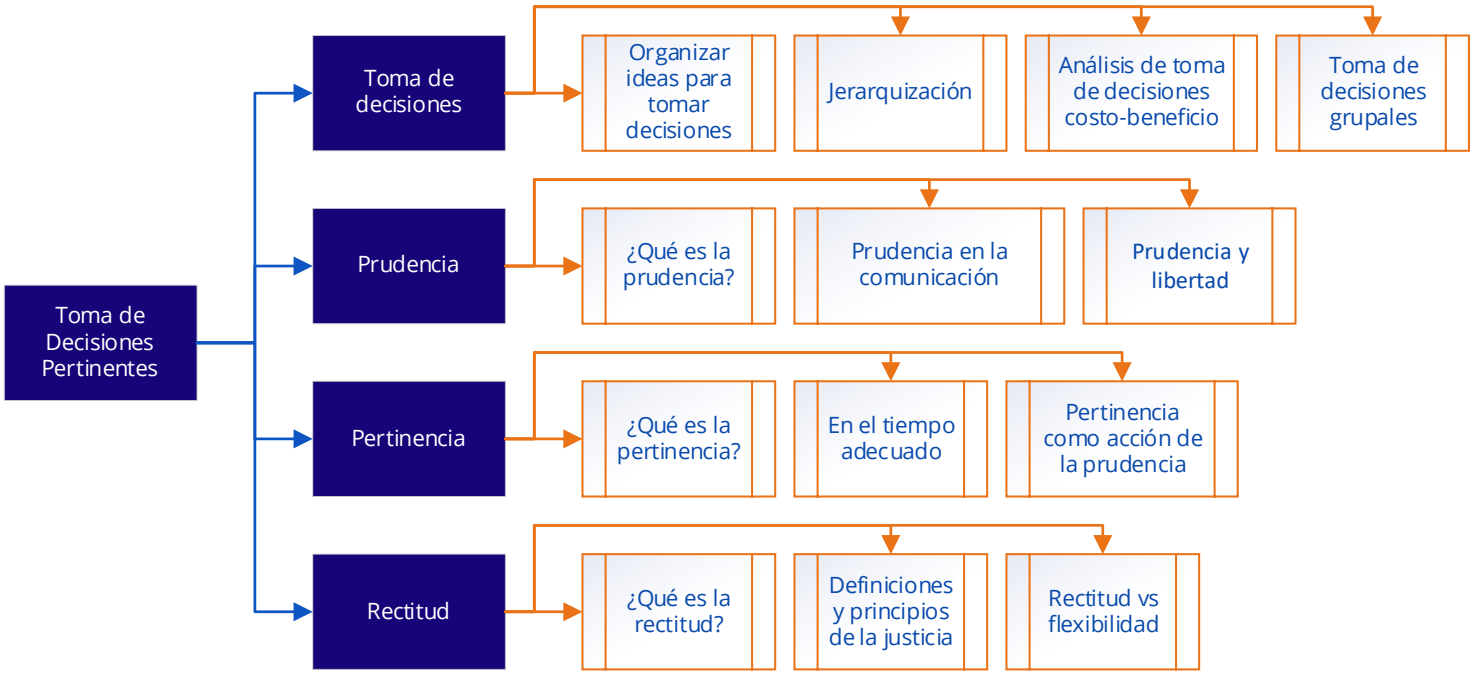


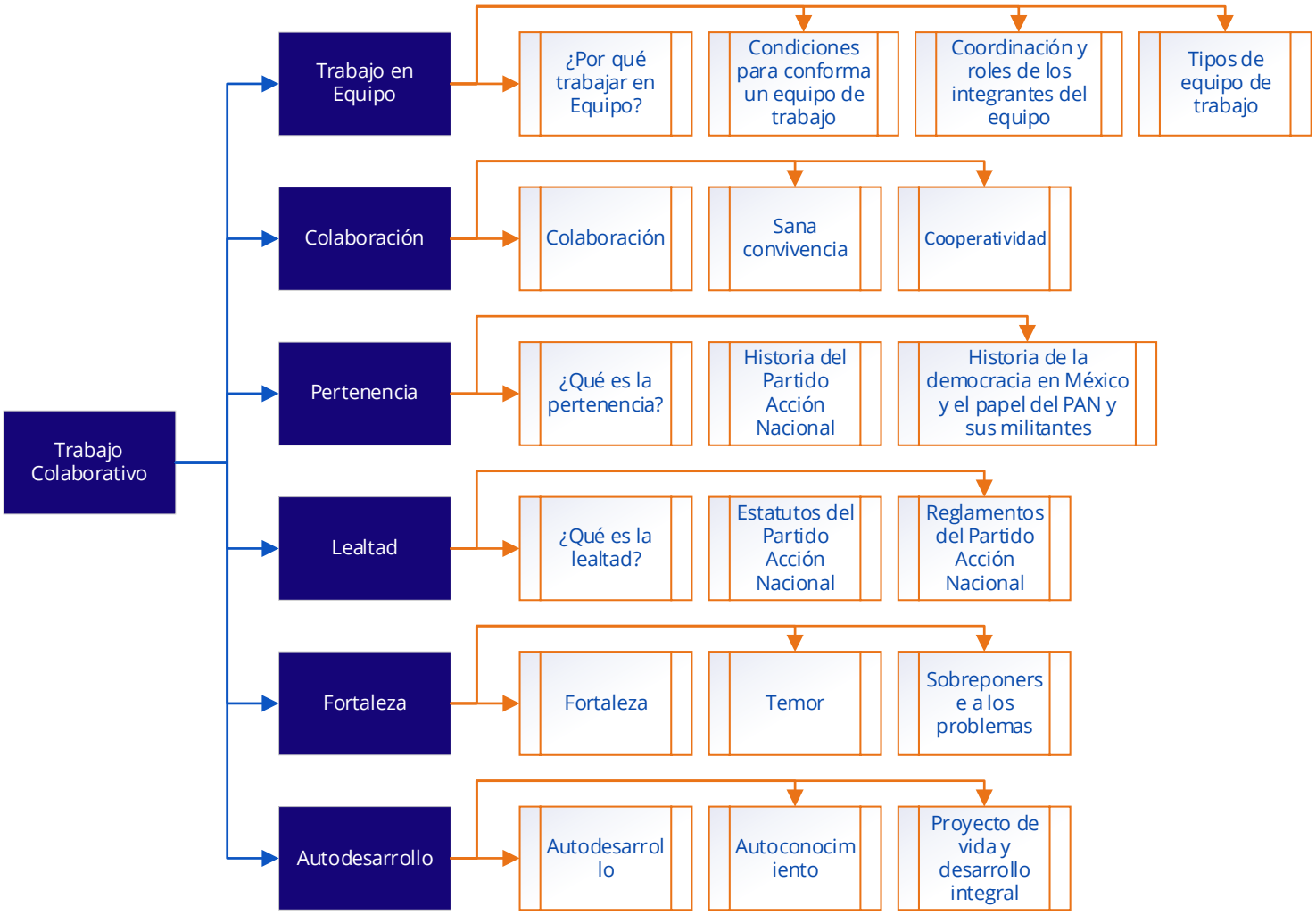
Sendas Programáticas.




Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administra-			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

CARGOS JURÍDICOS

12.1. Coordinador Jurídico Electoral.

Marco Organizacional.

Misión.

Garantizar en el ámbito jurídico el adecuado desarrollo del proceso electoral, realizando las acciones necesarias a fin de cuidar la legalidad de nuestras campañas, así como vigilar las acciones de nuestros oponentes para promover los recursos pertinentes.

Roles y actividades.

Prevención jurídica

- Asegurarse y tomar los mecanismos necesarios para que la campaña cuide y respete las leyes y reglamentos durante los periodos de precampaña, intercamapña, campaña, día de la elección y post campaña.
- Asegurarse y genera los mecanismos para no caer en problemas legales que afecten el posible éxito electoral.
- Analizar constantemente puntos débiles del accionar de la campaña y prevenir de posibles acciones en contra.

Acción y defensa jurídica

- Resolver de manera eficaz los problemas, señalamientos y acusaciones legales que pueda sufrir la campaña, candidato o colaboradores.
- Observar y tomar acción legal pertinente sobre acciones de otras campañas que sean beneficiosas para la causa.
- Velar y en su defecto denunciar y defender a la campaña de la mala praxis o acciones dolosas de parte de autoridades, particulares o campañas contrarias.

Competencias.

Solución analítica de problemas

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Planeación estratégica integral

Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.

Toma de decisiones pertinentes

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Perfil.

Coordinador Jurídico Electoral	
Campaña	
Denominación del cargo:	Coordinador Jurídico Electoral
Perfil del cargo:	Abogado o abogada con conocimiento y experiencia en el Derecho Electoral y Constitucional, que cuente con experiencia en campañas, conocimiento del funcionamiento de los tribunales, sus instancias y recursos, así como como de las distintas autoridades electorales.
Unidad organizativa a la cual pertenece:	Coordinación General de Campaña
Misión del cargo:	Garantizar en el ámbito jurídico el adecuado desarrollo del proceso electoral, realizando las acciones necesarias a fin de cuidar la legalidad de nuestras campañas, así como vigilar las acciones de nuestros oponentes para promover los recursos pertinentes.
Proceso fundamental en el que se desempeña:	Blindaje Jurídico de la Elección
Principales roles y actividades:	• Asegurarse y tomar los mecanismos necesarios para que la campaña cuide y respete las leyes y reglamentos durante los periodos de precampaña, intercamapña, campaña, día de la elección y post campaña. • Asegurarse y genera los mecanismos para no caer en problemas legales que afecten el posible éxito electoral. • Resolver de manera eficaz los problemas, señalamientos y acusaciones legales que pueda sufrir la campaña, candidato o colaboradores. • Observar y tomar acción legal pertinente sobre acciones de otras campañas que sean beneficiosas para la causa. • Velar y en su defecto denunciar y defender a la campaña de la mala praxis o acciones dolosas de parte de autoridades, particulares o campañas contrarias. • Analizar constantemente puntos débiles del accionar de la campaña y prevenir de posibles acciones en contra.
Requisitos mínimos	
Nivel académico:	Licenciatura.
Especialidades preferentes:	Constitucional y Electoral.
Experiencia en el tema:	Electoral.

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral. Derecho penal y civil	Fiscalización electoral	Código de Ética Humanismo político	Comunicación estratégica Análisis del contexto político Manejo de crisis Ortografía Redacción Conformación de equipos de campaña

Conocimientos transversales

Perspectiva de género
Derechos Humanos

Competencias

Nombre de la **competencia:**	Solución analítica de problemas	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.	
Definición de la competencia:	Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Resolución de Conflictos Análisis de problemas	-Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización. -Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.	-Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud. -Objetividad: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

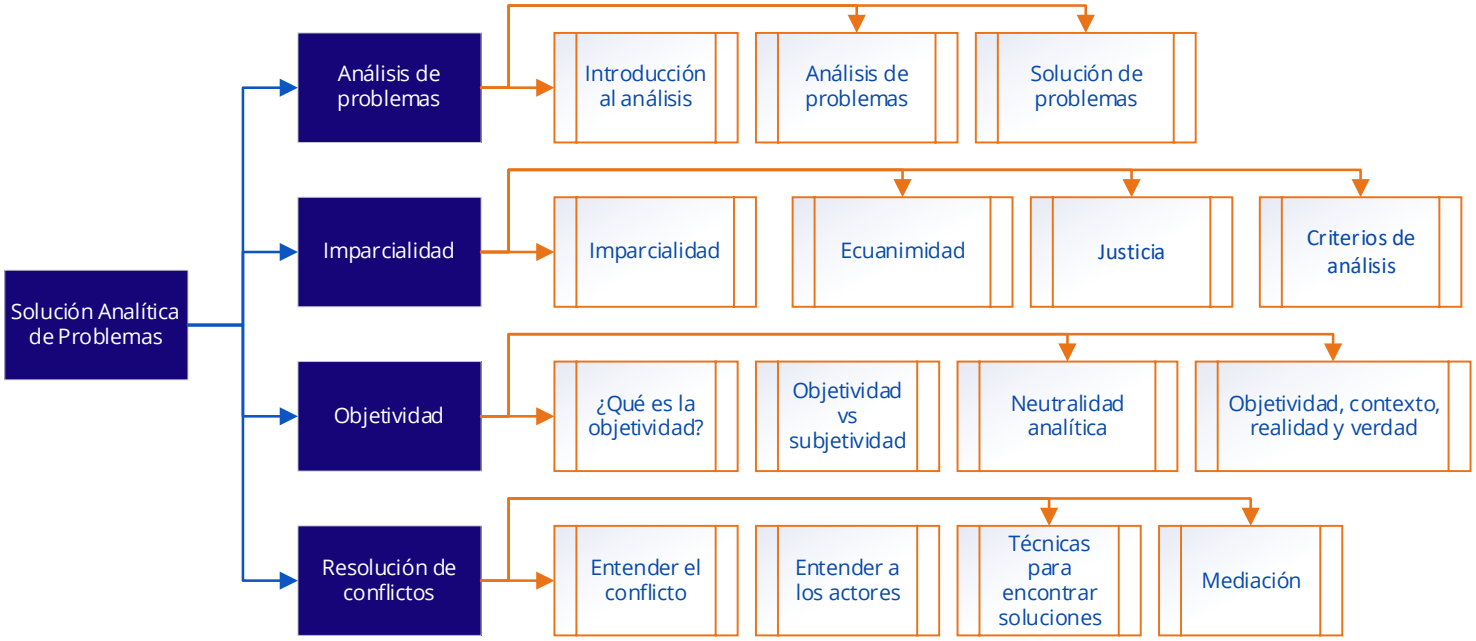
Nombre de la competencia:	Planeación estratégica integral	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 3: Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Sustentabilidad Innovación Creatividad Planeación estratégica	- Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno. - Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales. -Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.	-Cooperación: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente. -Orientado a la equidad: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. -Proactividad: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

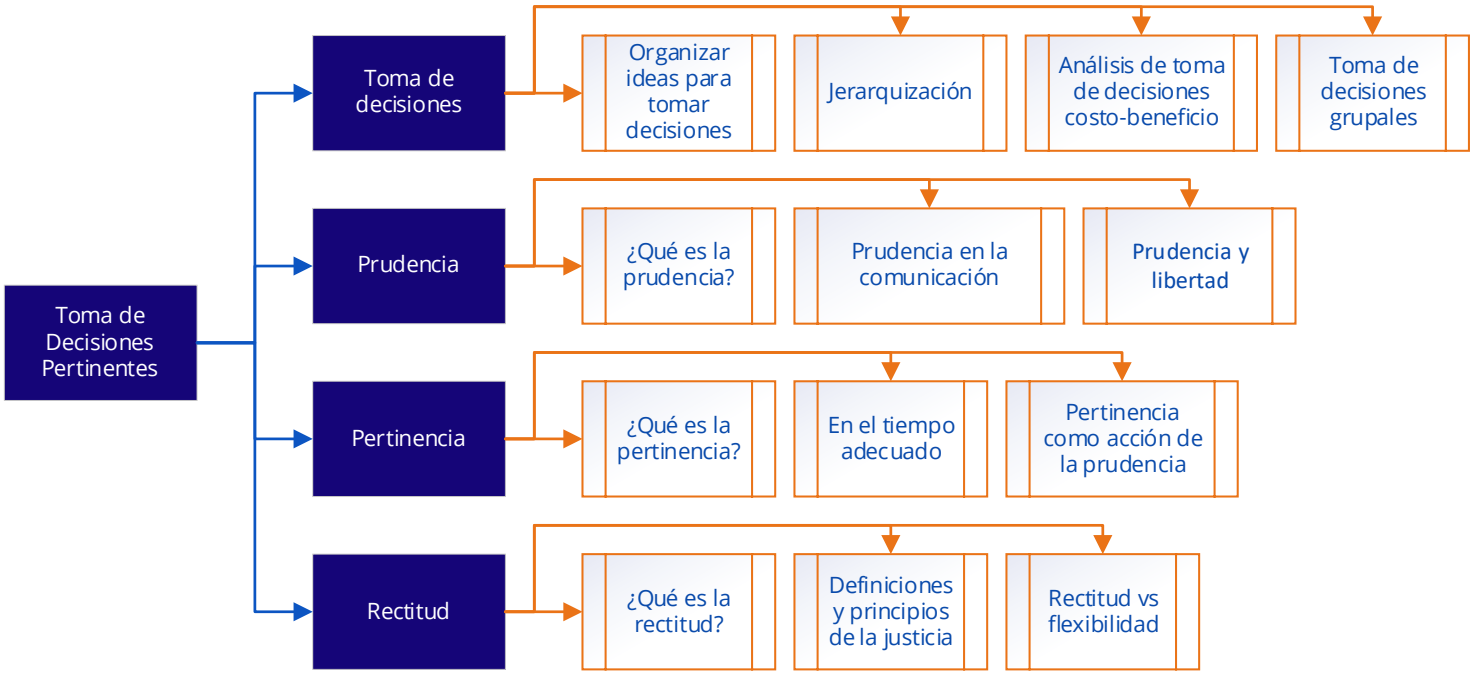
Nombre de la competencia:	Toma de decisiones pertinentes	
Nivel de desarrollo óptimo de la competencia para el cargo:	Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.	
Definición de la competencia:	Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.	
Habilidad competencial	**Descriptivos comportamentales**	**Actitudes**
Prudencia Toma de decisiones	- Sensatez y moderación y objetividad en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida. - Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.	-Rectitud: Dicho de una persona: Severa, consigo y con lo/as demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta. -Pertinencia: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

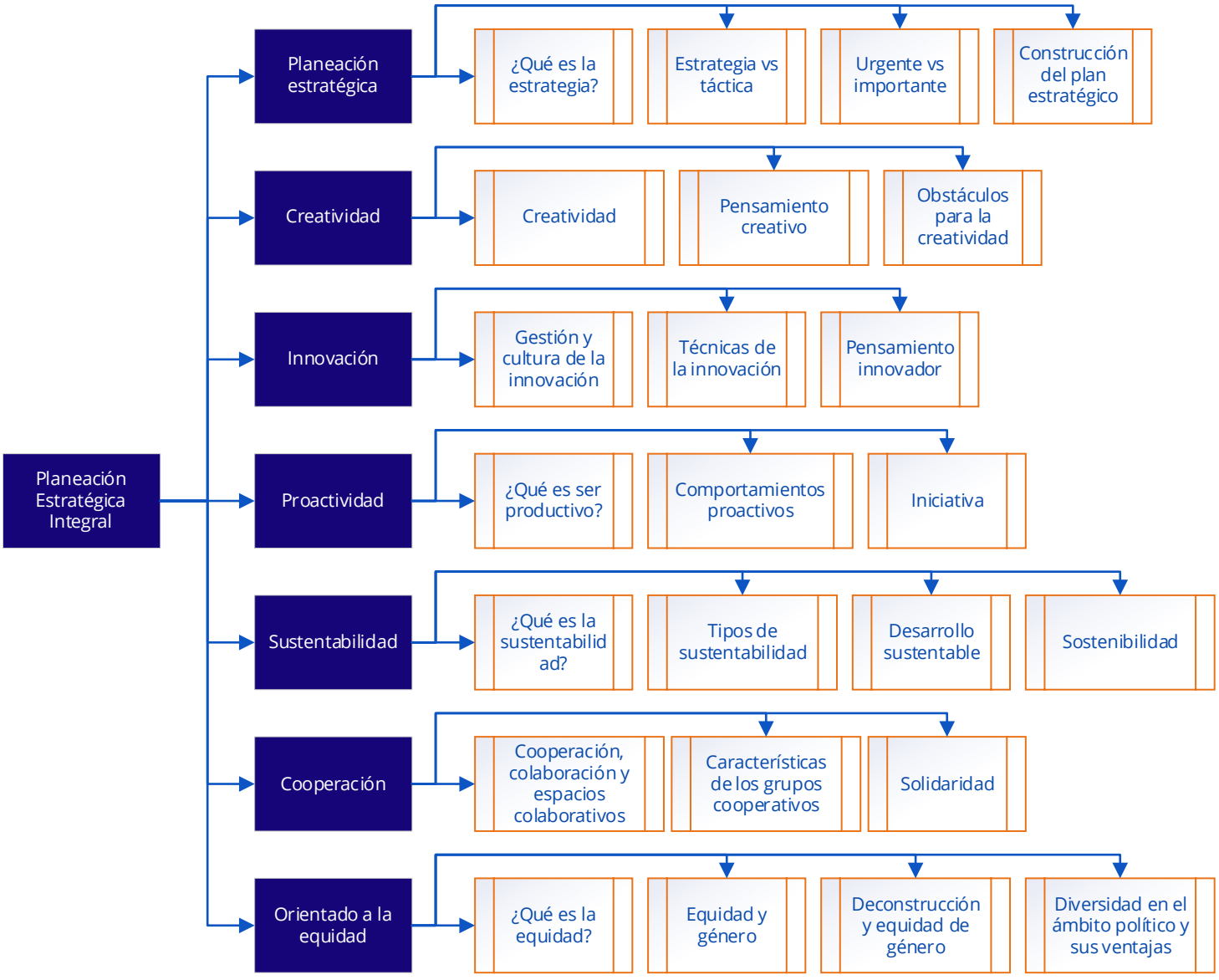
ADN del Cargo



Sendas Programáticas.






Planeación Estratégica Integral
Planeación estratégica
¿Qué es la estrategia?
Estrategia vs táctica
Urgente vs importante
Construcción del plan estratégico
Creatividad
Creatividad
Pensamiento creativo
Obstáculos para la creatividad
Innovación
Gestión y cultura de la innovación
Técnicas de la innovación
Pensamiento innovador
Proactividad
¿Qué es ser productivo?
Comportamientos proactivos
Iniciativa
Sustentabilidad
¿Qué es la sustentabilidad?
Tipos de sustentabilidad
Desarrollo sustentable
Sostenibilidad
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Orientado a la equidad
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estra-				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creativi-			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la inno-			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

12.2. Coordinador Jurídico del CDE

Marco Organizacional.

Misión.

Asesorar a las áreas del CDE que lo requieran en el ámbito jurídico tanto en procedimientos internos como en los procesos electorales del estado. Así mismo provee la estrategia jurídico-electoral del Partido con base en la realidad del estado y la estrategia nacional con la finalidad de obtener los mejores resultados posibles.

Roles y actividades.

Planeación para el proceso electoral

- Tener claro el calendario electoral y cada una de sus etapas.
- Diseñar la estrategia jurídico-electoral del partido con base en los procesos electorales anteriores, así como el mapa de las fuerzas políticas y su comportamiento como aliados y como rivales electorales.
- Previsión de escenarios de recuento parcial y total para la integración y capacitación de los equipos.
- Participar en la elaboración de los Convenios de Coalición con otras fuerzas políticas, en su caso.

Proceso electoral

- Coordinar la capacitación a las distintas estructuras electorales (representantes distritales/municipales, abogados de campaña, tesorería y encargados de finanzas, capacitadores electorales, representantes generales y de casilla, etc.) para las diversas etapas del proceso electoral.

Defensa para el proceso electoral

- En coordinación con los Representantes, elaborar medios de impugnación en contra de actos de autoridad electoral.
- En coordinación con los Representantes, determinar la pertinencia y elaborar los medios de impugnación en contra de los resultados electorales.
- En coordinación con los Representantes, elaborar los escritos de terceros interesados para defender resultados electorales.
- En coordinación con el Coordinador Jurídico del CEN, dar seguimiento a los medios de impugnación hasta la última instancia.
- Coordinar la instalación y funcionamiento del bunker jurídico electoral del Día D.
- En coordinación con los Representantes, elaborar escritos de queja/denuncia en contra de servidores públicos, precandidatos, candidatos y/o partidos políticos en materia electoral o penal electoral para que se presenten ante la autoridad que corresponda.

Apoyo para el computo electoral

- Conocer y capacitar al personal que alimentará el sistema para la captura y revisión jurídica de actas de la jornada y de escrutinio y cómputo.
- En coordinación con los Representantes, preparar la sesión de trabajo y la sesión de cómputo de la elección.

Apoyo a procesos internos para las elecciones

- Apoyar a las áreas del partido para el diseño y desarrollo de los procesos internos de selección de candidatos durante las etapas de precampañas.
- Revisar el cumplimiento de los requisitos de elegibilidad de los precandidatos que se registren en los procesos internos de selección.

Registro electoral

- Revisar e integrar los expedientes de los candidatos para coordinar su registro ante la autoridad electoral que corresponda, inclusive los de los partidos políticos coaligados.
- Coordinar el registro a la plataforma electoral ante la autoridad electoral que corresponda.

Supervisión

- Supervisar permanentemente el trabajo que realizan los Representantes ante CG OPLE, CL INE y CEV INE en estrecha comunicación y coordinación.
- Nombrar, supervisar y coordinar el trabajo que desempeñan los Representantes del partido en los órganos electorales distritales/municipales, y en su caso solicitar sustituciones.

Varios

- Mantener comunicación y coordinación con la Coordinación Jurídica del CEN.
- Tener claras las materias de competencia federal y local electorales.
- Participar en el Cuarto de Guerra.
- En coordinación con los Representantes y/o Tesorería, elaborar los escritos de atención a requerimientos, defensa y/o terceros interesados que correspondan.
- Elaborar escritos de consulta de las áreas técnicas del partido para las autoridades electorales.

Competencias.

Liderazgo comprometido

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, ade-

cuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Planeación organizacional

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión administrativa efectiva

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Toma de decisiones pertinentes

Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.

Solución analítica de problemas

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Trabajo Colaborativo

Nivel 4: Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Planeación e instrucción integral

Nivel 3: Toma en cuenta las necesidades de formación y capacitación existentes en la institución y

capacitación existentes en la institución y planea y organiza adecuadamente los eventos, influyendo efectivamente en los demás, aplicando técnicas de presentación y comunicándose asertivamente.

Perfil.

Coordinador Jurídico del CDE	
Generales	
Denominación del cargo:	Coordinador Jurídico del CDE
Perfil del cargo:	Ser militante del Partido con experiencia previa en procesos electorales. Gran sentido de la responsabilidad. Profesionista de la rama del derecho. Capacidad de trabajo bajo presión. Capacidad de lectura y escritura de documentos jurídicos. Conocimiento de la normatividad interna del PAN y de la legislación electoral. Disponibilidad de tiempo completo durante los procesos electorales. Habilidades de liderazgo, comunicación, coordinación de equipos de trabajo, organización, planeación y supervisión.
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	
Proceso fundamental en el que se desempeña:	Es el abogado del partido, quien permanentemente asesora a las diferentes áreas técnicas y políticas del partido en materia jurídica tanto para los procedimientos internos, como para los procesos electorales. Su objetivo principal es diseñar la estrategia jurídico-electoral del Partido que se adecúe a la realidad electoral en su estado, y que se acompañe de la estrategia nacional para obtener los mejores resultados posibles.

Principales roles y actividades:	Mantener comunicación y coordinación con la Coordinación Jurídica del CEN. Tener claro el calendario electoral y cada una de sus etapas. Diseñar la estrategia jurídico-electoral del partido con base en los procesos electorales anteriores, así como el mapa de las fuerzas políticas y su comportamiento como aliados y como rivales electorales. Apoyar a las áreas del partido para el diseño y desarrollo de los procesos internos de selección de candidatos durante las etapas de precampañas. Revisar el cumplimiento de los requisitos de elegibilidad de los precandidatos que se registren en los procesos internos de selección. Participar en la elaboración de los Convenios de Coalición con otras fuerzas políticas, en su caso. Tener claras las materias de competencia federal y local electorales. Participar en el Cuarto de Guerra. Supervisar permanentemente el trabajo que realizan los Representantes ante CG OPLE, CL INE y CEV INE en estrecha comunicación y coordinación. Nombrar, supervisar y coordinar el trabajo que desempeñan los Representantes del partido en los órganos electorales distritales/ municipales, y en su caso solicitar sustituciones. Coordinar la capacitación a las distintas estructuras electorales (representantes distritales/municipales, abogados de campaña, tesorería y encargados de finanzas, capacitadores electorales, representantes generales y de casilla, etc.) para las diversas etapas del proceso electoral. Revisar e integrar los expedientes de los candidatos para coordinar su registro ante la autoridad electoral que corresponda, inclusive los de los partidos políticos coaligados. Coordinar el registro la plataforma electoral ante la autoridad electoral que corresponda. Elaborar escritos de consulta de las áreas técnicas del partido para las autoridades electorales. En coordinación con los Representantes, elaborar escritos de queja/ denuncia en contra de servidores públicos, precandidatos, candidatos y/o partidos políticos en materia electoral o penal electoral para que se presenten ante la autoridad que corresponda. En coordinación con los Representantes, elaborar medios de impugnación en contra de actos de autoridad electoral. En coordinación con los Representantes y/o Tesorería, elaborar los escritos de atención a requerimientos, defensa y/o terceros interesados que correspondan. Coordinar la instalación y funcionamiento del bunker jurídico electoral del Día D. Conocer y capacitar al personal que alimentará el sistema para la captura y revisión jurídica de actas de la jornada y de escrutinio y cómputo. En coordinación con los Representantes, preparar la sesión de trabajo y la sesión de cómputo de la elección. Previsión de escenarios de recuento parcial y total para la integración y capacitación de los equipos. En coordinación con los Representantes, determinar la pertinencia y elaborar los medios de impugnación en contra de los resultados electorales. En coordinación con los Representantes, elaborar los escritos de terceros interesados para defender resultados electorales. En coordinación con el Coordinador Jurídico del CEN, dar seguimiento a los medios de impugnación hasta la última instancia.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Abogado
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	Jurídico Electoral

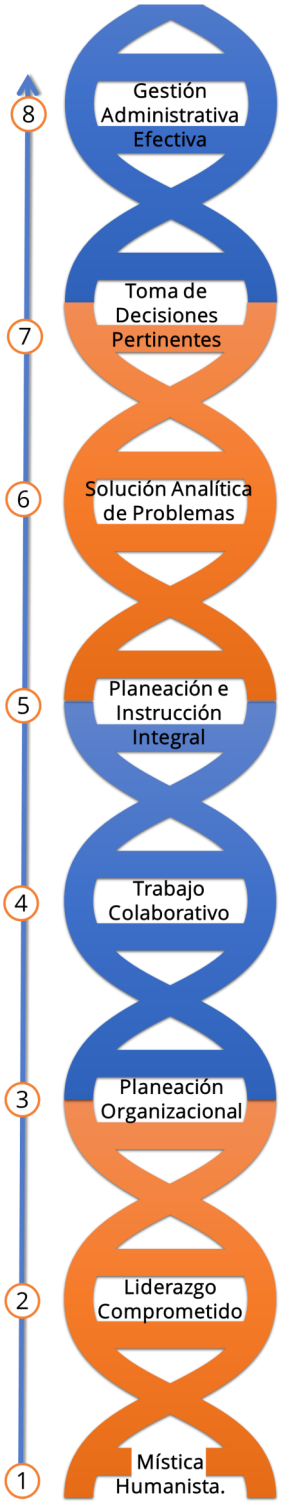
Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Estatutos Reglamentos internos del PAN Código de ética Política nacional e internacional Legislación electoral	Estructura y funciones de cada área del partido	Humanismo político Historia nacional Filosofía política Teoría política Política internacional	Manejo de crisis Oratoria Manejo de medios de comunicación Cultura Debate Comunicación efectiva Vinculación efectiva con Comités Directivos Estatales Motivación personal y de equipo Liderazgo Generación de consensos

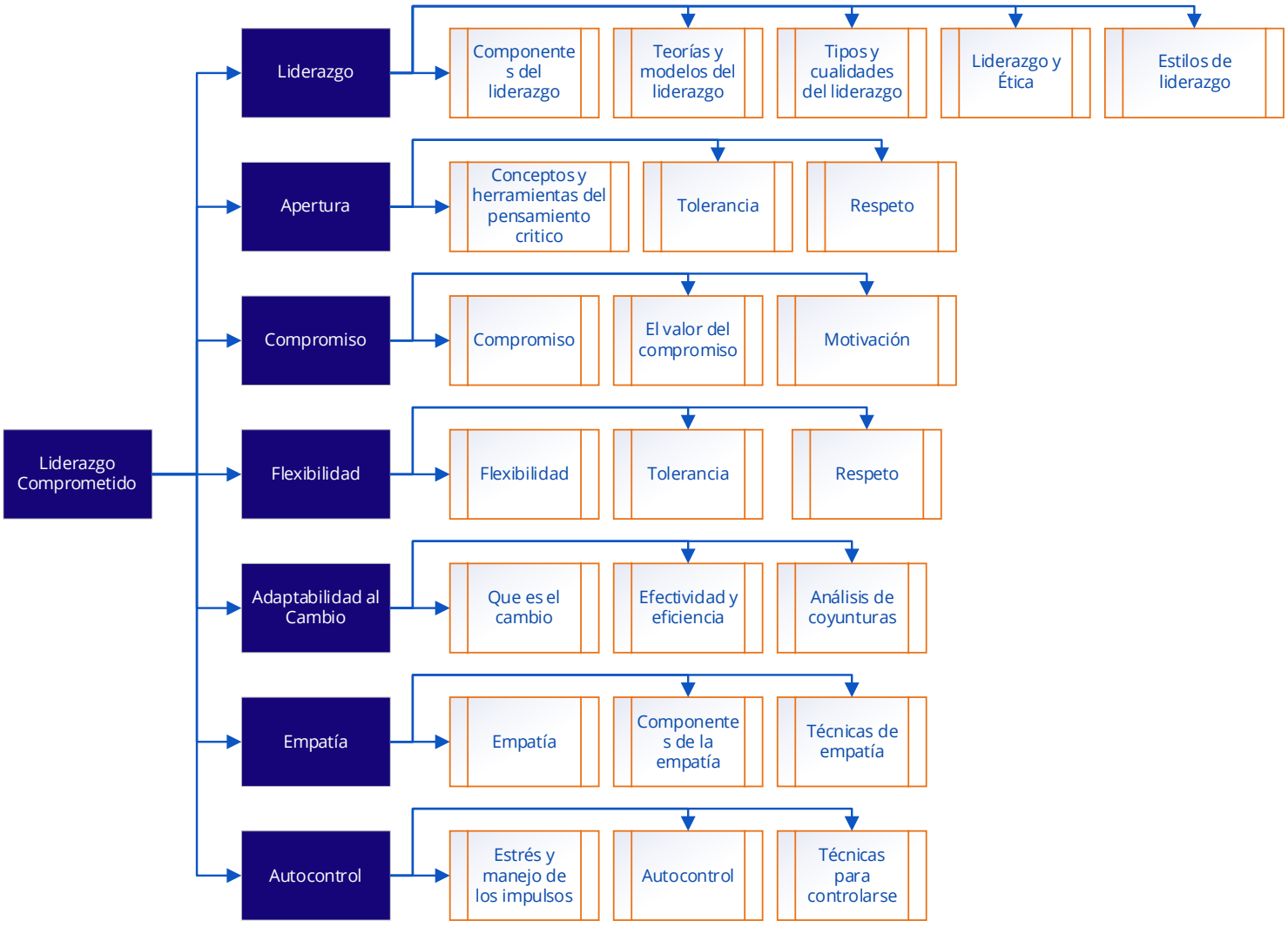
Conocimientos transversales

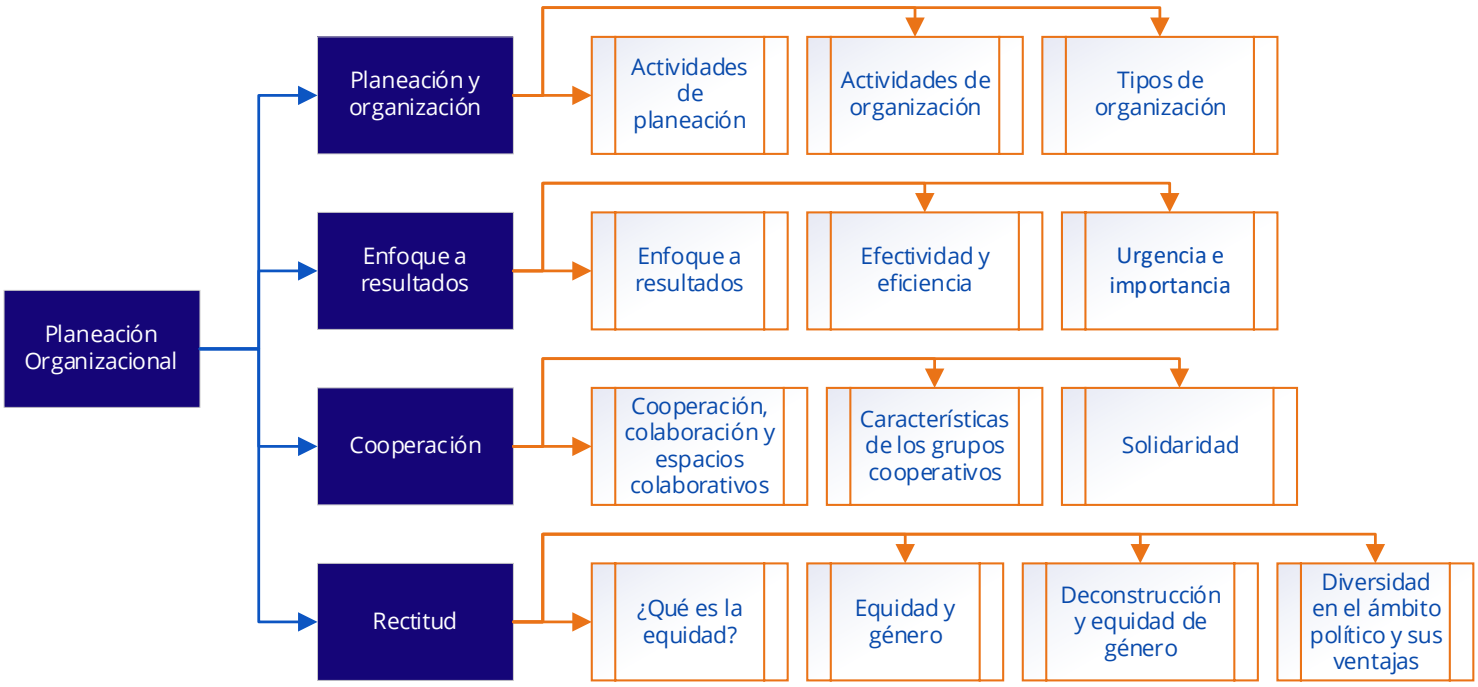
Derechos Humanos
Perspectiva de género

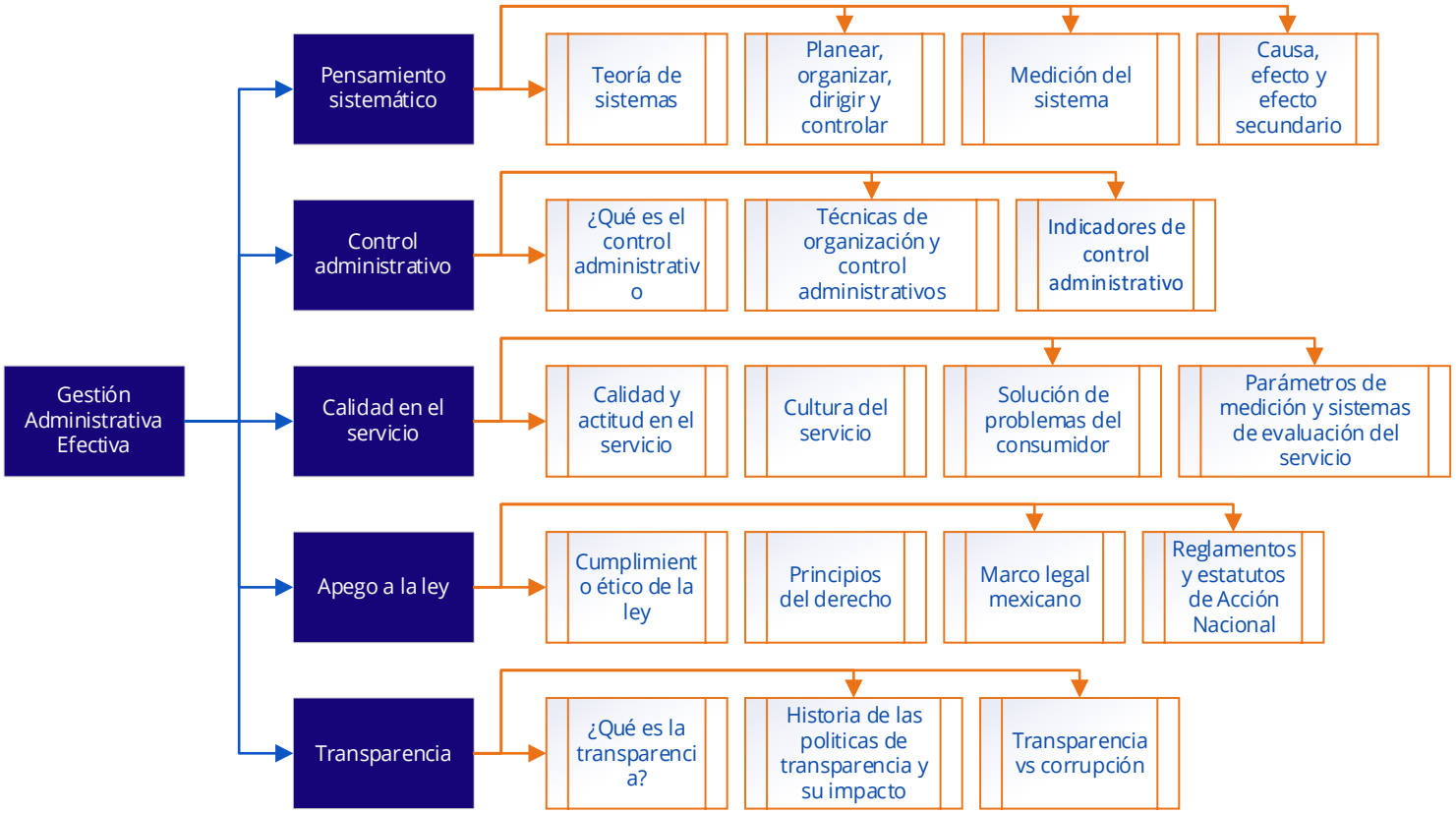
ADN del Cargo

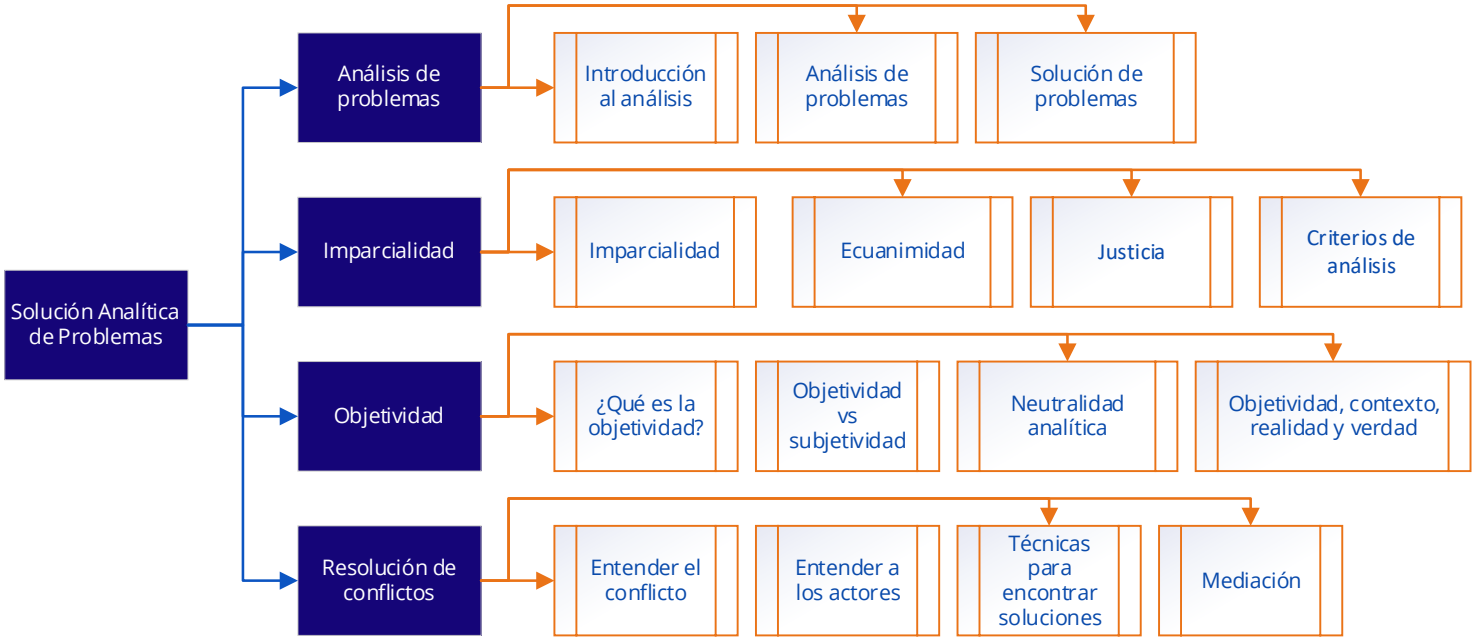


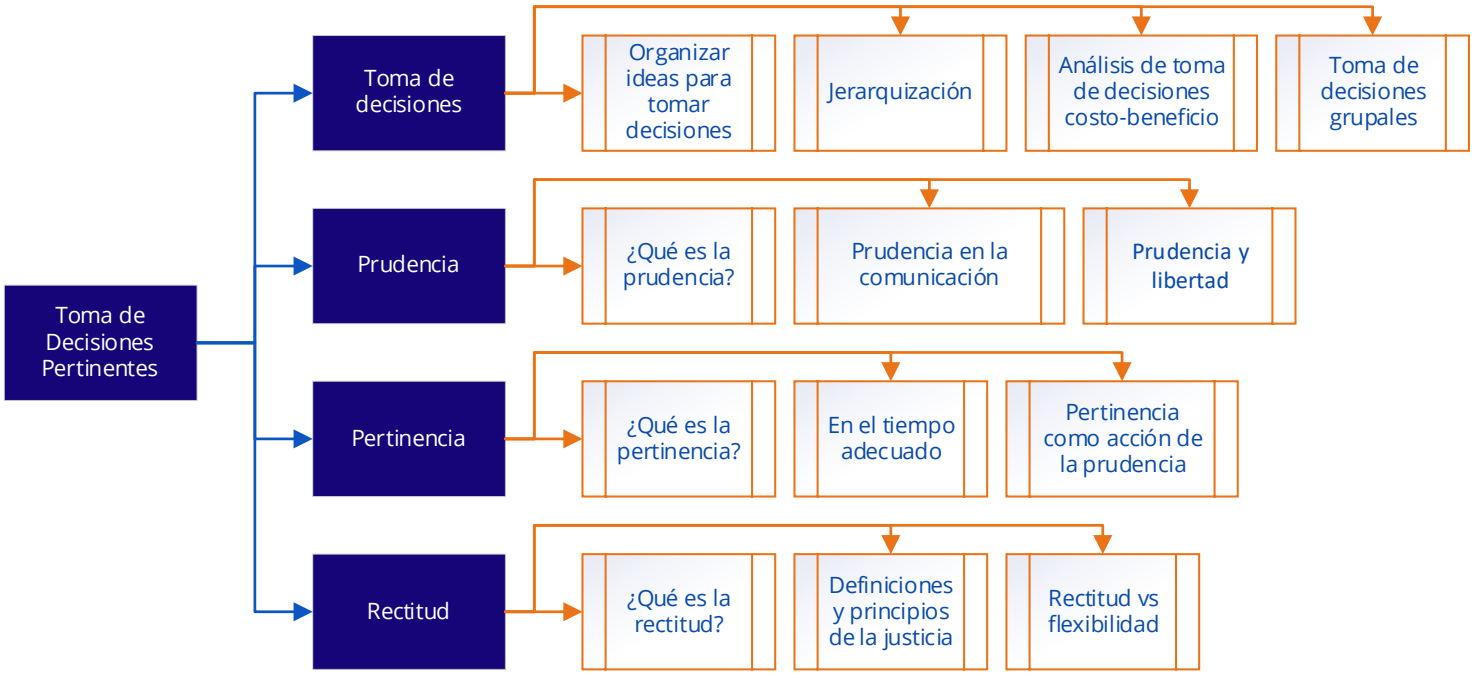
Sendas Programáticas.

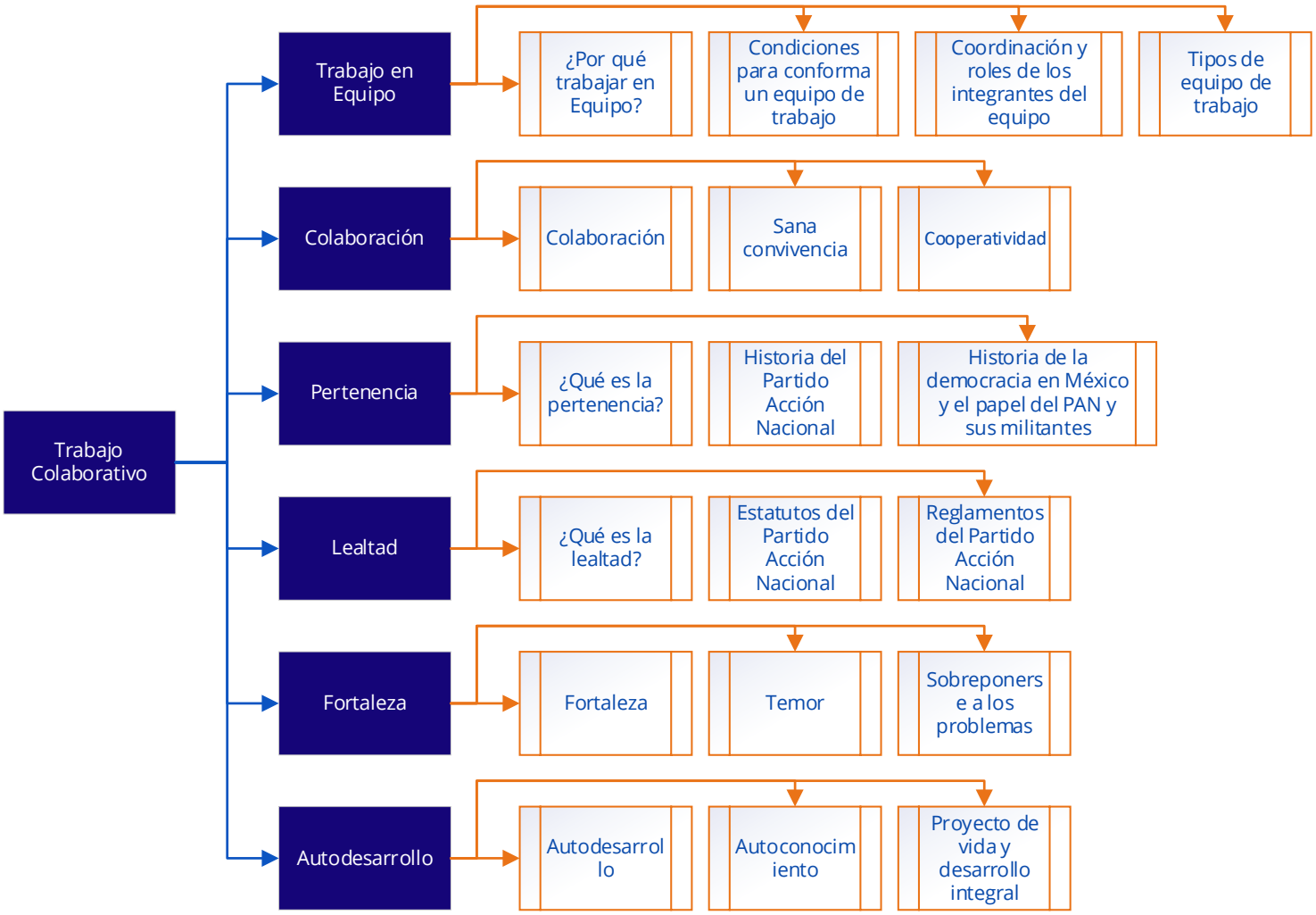


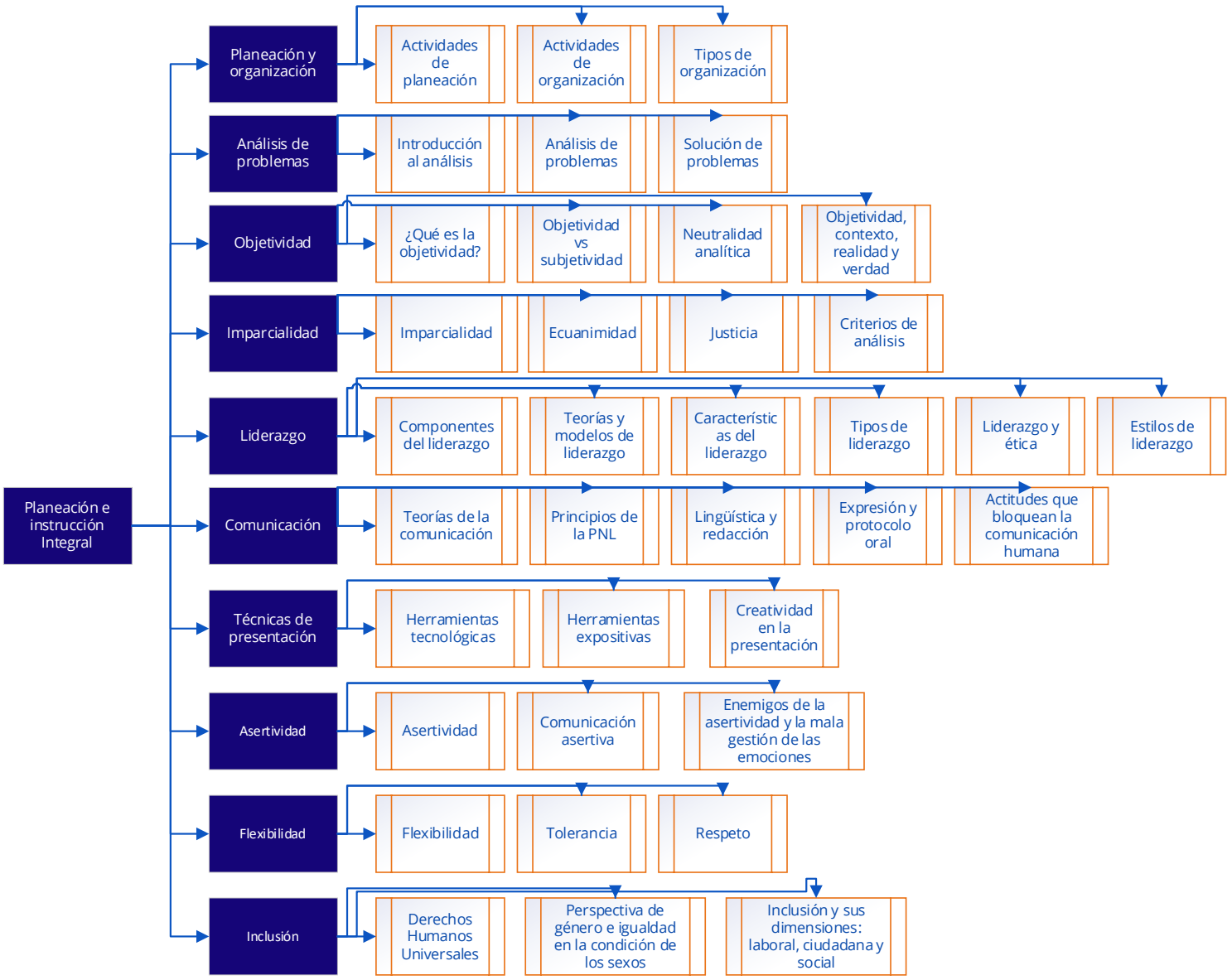

Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Planeación e instrucción Integral
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación e Instrucción Integral	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				

12.3. Representante ante el Consejo Local del INE

Marco Organizacional.

Misión.

Representar los intereses del Partido Acción Nacional frente a la autoridad electoral local, así como realizar las defensas o ataques jurídico-electorales que se requieran.

Roles y actividades.

Atención entre procesos electorales locales y federales (octubre a diciembre)

- Asistir a la sesión de instalación del Consejo Local del INE en la entidad.
- Revisar la designación y/o ratificación de los consejeros electorales distritales del INE.
- Designar representantes ante los Consejos distritales del INE.
- Revisar la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral.
- Inicio de aplicación y contratación de SE y CAEs en los consejos distritales.

Precampaña Local y Federal

- Atender primera insaculación de ciudadanos en consejos distritales.

Intercampaña Local y Federal

- Revisar avance de la primera etapa de capacitación electoral.
- Aprobación del número y ubicación de casillas básicas, contiguas, extraordinarias, especiales; en su caso, impugnar esta determinación.
- Atender segunda insaculación de ciudadanos en consejos distritales.

Campaña Local y Federal

- Aprobación de los mecanismos de traslado y recolección de paquetes electorales.

- Revisar la segunda etapa de capacitación electoral.
- Registrar a los representantes generales y de casilla en los consejos distritales.
- Sustituir en su caso, representantes generales y de casilla.
- Registrar representantes ante los mecanismos de traslado y recolección de paquetes electorales.
- Revisar la publicación de los encartes y cualquier modificación a estos.
- Revisar la publicación de listas de funcionarios de casilla.

Atención entre procesos electorales locales (octubre a diciembre)

- Revisar aprobación del calendario electoral.

Intercampaña Local

- Atender los recorridos por las secciones para verificar lugares propuestos para ubicación de casillas en los consejos distritales.

Campaña Local

- Revisar con la tesorería del CDE el registro de pago o de formato voluntario de cada uno de los representantes.

Día D Local y Federal

- Comunicación permanente con los representantes en consejos distritales y con el Representante ante el OPLE para atención de incidentes de instalación, apertura de casillas o durante la jornada electoral.
- Solicitar por escrito los reportes SIJE al término de la jornada para entregarlos al Coordinador Jurídico del CDE y al Representante ante el OPLE.

- Solicitud de copia certificada de las bitácoras de los mecanismos de traslado y recolección de paquetes electorales para entregarlos al Coordinador Jurídico del CDE y al Representante ante el OPLE.

Atención entre procesos electorales federales (octubre a diciembre)

- Revisar calendario electoral y su homologación con proceso electoral local.
- Revisión del registro de convenio de coalición (se registra en CG INE).
- Revisión del registro de plataforma electoral (se registra en CG INE)
- Revisar aprobación de lineamientos de registro de candidatos y reglas para el cumplimiento del principio de paridad vertical y horizontal (CG INE).
- Revisar diseño de documentación y material electoral (CG INE).
- Revisar topes de gastos de precampaña y campaña (CG INE).
- Revisar los lineamientos para las sesiones de cómputo, supuestos de recuento y cuadernillo de votos nulos (CG INE).
- Revisar calendario de fiscalización y su conocimiento por parte de la tesorería.
- Aviso de realización de procesos internos de selección de candidatos locales con actos de precampaña.

Precampaña Federal

- Registrar a la persona que se encargará de recibir la Lista Nominal de Electores para revisión y observaciones -se recomienda sea el Representante ante la Comisión Local de Vigilancia.
- Realizar y presentar las observaciones a la Lista Nominal de Electores en la fecha establecida.

- Revisar con la Tesorería del CDE la presentación de la totalidad de informes de gastos de precampaña de los precandidatos federales.
- Atender y presentar quejas sobre actos anticipados de precampaña y campaña.
- Solicitar informe de equipamiento, mecanismos de operación y medidas de seguridad de las bodegas electorales de consejos distritales y del consejo local.

Intercampaña Federal

- Coordinar que los representantes distritales acudan a los recorridos que agenden los consejos distritales en las secciones para revisar las ubicaciones de casillas.
- Atención y presentación quejas sobre actos anticipados de campaña.
- Registro de candidatos propios/coalición y revisión de requisitos de elegibilidad. Solicitud de inclusión de alias en la boleta. (Generalmente se hace en CG INE, pero se debe coadyuvar).
- Revisión de requisitos de elegibilidad de candidatos de otros partidos para su eventual impugnación.
- Revisión de procedencia de los registros de candidatos locales propios/coaligados y defensa ante eventuales impugnaciones.
- Revisión de los lineamientos para la recepción, acopio y recolección de los paquetes electorales en los consejos distritales.

Campaña Federal

- Recepción de los cuadernillos con la Lista Nominal Definitiva en los Consejos distritales.
- Recepción de ADENDA a la INE por resoluciones administrativas y jurisdiccionales en los consejos distritales.

- Revisión de impresión de boletas electorales (nombres/alias).
- Recepción de boletas electorales para enfajillado y armado de paquetes electorales en consejos distritales.
- Revisar con la Tesorería del CDE la presentación de la totalidad de informes de gastos de campaña de los candidatos federales.
- Presentación de quejas en materia de fiscalización en contra de candidatos federales.
- Atención y presentación de quejas por colocación de propaganda en lugares indebidos en contra de candidatos federales.
- Revisar con la tesorería del CDE el registro de pago o de formato de voluntario de cada uno de los representantes.
- Distribución de paquetes electorales a los Presidentes de MDC por parte de los SE y CAEs de los consejos distritales.
- Revisión de la logística de acopio y recepción de los paquetes electorales en los consejos distritales.

Día D Federal

- Comunicación permanente con el Representante ante OPLE y con los representantes ante consejos distritales para la atención de incidentes de instalación y apertura de casillas o durante la jornada.
- Solicitud por escrito de todos los reportes SIJE al término de la jornada.
- Solicitud por escrito de copia certificada de la bitácora de recepción de paquetes electorales, así como de los mecanismos de recolección y traslado de los paquetes electorales en los consejos distritales.

Sesión de Cómputo (consejos distritales)

- Preparación de las reuniones de trabajo previas a la sesión de cómputo con apoyo del coordinador del bunker jurídico para el acopio y clasificación de las actas.
- Revisión de las bases de datos/sistema de captura y revisión jurídica de actas para dar acompañamiento a los representantes en consejos distritales/municipales en sus reuniones de trabajo previas a la sesión de cómputo para la reserva de paquetes con supuestos de recuento y en la propia sesión de cómputo.
- Dar apoyo a los representantes ante consejos distritales con escenarios de recuento total y parcial.
- Solicitar copia certificada de las actas de las sesiones de cómputo y de los acuerdos de constancia de mayoría y validez de la elección.

Post electoral

- Preparar y presentar medios de impugnación en contra de los cómputos y de las constancias de mayoría y validez de la elección que correspondan en coordinación con el Coordinador Jurídico del CDE.
- Presentar los escritos de tercero interesado que correspondan para defender los cómputos, constancias de mayoría y validez de las elecciones en coordinación con el Coordinador Jurídico del CDE.
- A más tardar 10 días después de la elección, devolver en los Consejos distritales los cuadernillos de la Lista Nominal de Electores.
- Dar seguimiento a los medios de impugnación hasta la última instancia.

Competencias.

Liderazgo comprometido

Nivel 2: Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás y con apertura.

Gestión administrativa efectiva

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión del Talento Humano

Nivel 2: Utiliza las herramientas de desarrollo disponibles. Define acciones para el desarrollo de competencias críticas. Eventualmente les da seguimiento.

Toma de decisiones pertinentes

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud

Solución analítica de problemas

Nivel 3: Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.

Trabajo Colaborativo

Nivel 2: Pide opinión a sus colaboradores. Valora las ideas y experiencia de los demás; gusta de aprender de los demás, incluyendo a sus colaboradores. Promueve la colaboración intra e interequipos. Valora las contribuciones de los demás, aunque contradigan las suyas.

Planeación e instrucción integral

Nivel 4: Planea y organiza adecuadamente los eventos de formación y capacitación, tomando en cuenta los diagnósticos de necesidades de la institución, abarcando la totalidad de necesidades, siendo objetivo, imparcial y flexible, influyendo efectivamente en los demás, aplicando técnicas de presentación y siendo asertivo en su comunicación.

Perfil.

Representante ante el Consejo Local del INE	
Generales	
Denominación del cargo:	Representante ante el Consejo Local del INE
Perfil del cargo:	Ser militante del Partido con experiencia previa en procesos electorales particularmente en la representación del partido a nivel distrital o municipal. Gran sentido de la responsabilidad. Profesionista de la rama del derecho o carreras afines. Capacidad de trabajo bajo presión. Capacidad de lectura y escritura de documentos jurídicos. Dominio de los plazos y términos en materia electoral. Conocimiento profundo de la legislación electoral. Disponibilidad de tiempo completo durante los procesos electorales. Habilidades de liderazgo, comunicación, coordinación de equipos de trabajo, organización, planeación y supervisión.
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	
Proceso fundamental en el que se desempeña:	Representa los intereses del Partido en su conjunto -NO de candidato(s) en lo particular- ante la autoridad electoral local. Encabeza los esfuerzos de ataque y de defensa jurídico-electoral ante el árbitro del proceso; y su comportamiento, posturas, posicionamientos, propuestas y medios de impugnación hablan por el PAN frente a la autoridad y al resto de las fuerzas políticas.

Principales roles y actividades:

Octubre a Diciembre.
- Asistir a la sesión de instalación del Consejo Local del INE en la entidad.
- Revisar la designación y/o ratificación de los consejeros electorales distritales del INE.
- Designar representantes ante los Consejos distritales del INE.
- Revisar aprobación del calendario electoral.
- Revisar la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral.
- Inicio de aplicación y contratación de SE y CAEs en los consejos distritales.

Precampaña.
- Atender primera insaculación de ciudadanos en consejos distritales.

Intercampaña.
- Revisar avance de la primera etapa de capacitación electoral.
- Atender los recorridos por las secciones para verificar lugares propuestos para ubicación de casillas en los consejos distritales.
- Aprobación del número y ubicación de casillas básicas, contiguas, extraordinarias, especiales; en su caso, impugnar esta determinación.
- Atender segunda insaculación de ciudadanos en consejos distritales.

Campaña.
- Aprobación de los mecanismos de traslado y recolección de paquetes electorales.
- Revisar la segunda etapa de capacitación electoral.
- Registrar a los representantes generales y de casilla en los consejos distritales.
- Sustituir en su caso, representantes generales y de casilla.
- Registrar representantes ante los mecanismos de traslado y recolección de paquetes electorales.
- Revisar con la tesorería del CDE el registro de pago o de formato voluntario de cada uno de los representantes.
- Revisar la publicación de los encartes y cualquier modificación a estos.
- Revisar la publicación de listas de funcionarios de casilla.

Día D.
- Comunicación permanente con los representantes en consejos distritales y con el Representante ante el OPLE para atención de incidentes de instalación, apertura de casillas o durante la jornada electoral.
- Solicitar por escrito los reportes SIJE al término de la jornada para entregarlos al Coordinador Jurídico del CDE y al Representante ante el OPLE.
- Solicitud de copia certificada de las bitácoras de los mecanismos de traslado y recolección de paquetes electorales para entregarlos al Coordinador Jurídico del CDE y al Representante ante el OPLE.

PRINCIPALES FUNCIONES Y ACTIVIDADES EN PROCESO ELECTORAL FEDERAL Y/O CONCURRENTES.
El INE procura homologar el calendario federal con el calendario local lo más posible para efectos de una mejor administración del proceso.

Octubre a Diciembre.
1.Asistir a la sesión de instalación del Consejo Local del INE en la entidad.
2.Revisar la designación y/o ratificación de los consejeros electorales distritales del INE.
3.Designar representantes ante los Consejos distritales del INE.
4. Revisar calendario electoral y su homologación con proceso electoral local.
5. Revisión del registro de convenio de coalición (se registra en CG INE).
6. Revisión del registro de plataforma electoral (se registra en CG INE)
7. Revisar aprobación de lineamientos de registro de candidatos y reglas para el cumplimiento del principio de paridad vertical y horizontal (CG INE).
- Revisar diseño de documentación y material electoral (CG INE).
- Revisar topes de gastos de precampaña y campaña (CG INE).
- Revisar los lineamientos para las sesiones de cómputo, supuestos de recuento y cuadernillo de votos nulos (CG INE).
- Revisar calendario de fiscalización y su conocimiento por parte de la tesorería.
- Aviso de realización de procesos internos de selección de candidatos locales con actos de precampaña.
- Revisar la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral.
- Inicio de aplicación y contratación de SE y CAEs en los consejos distritales.

Precampaña.
- Registrar a la persona que se encargará de recibir la Lista Nominal de Electores para revisión y observaciones -se recomienda sea el Representante ante la Comisión Local de Vigilancia-.
- Realizar y presentar las observaciones a la Lista Nominal de Electores en la fecha establecida.
- Revisar con la Tesorería del CDE la presentación de la totalidad de informes de gastos de precampaña de los precandidatos federales.
- Atender y presentar quejas sobre actos anticipados de precampaña y campaña.
- Solicitar informe de equipamiento, mecanismos de operación y medidas de seguridad de las bodegas electorales de consejos distritales y del consejo local.
- Atender primera insaculación de ciudadanos en consejos distritales.

Intercampaña.
- Coordinar que los representantes distritales acudan a los recorridos que agenden los consejos distritales en las secciones para revisar las ubicaciones de casillas.
- Atención y presentación quejas sobre actos anticipados de campaña.
- Registro de candidatos propios/coalición y revisión de requisitos de elegibilidad. Solicitud de inclusión de alias en la boleta. (Generalmente se hace en CG INE, pero se debe coadyuvar).
- Revisión de requisitos de elegibilidad de candidatos de otros partidos para su eventual impugnación.
- Revisión de procedencia de los registros de candidatos locales propios/coaligados y defensa ante eventuales impugnaciones.
- Revisión de los lineamientos para la recepción, acopio y recolección de los paquetes electorales en los consejos distritales.
- Revisar avance de la primera etapa de capacitación electoral.
- Aprobación del número y ubicación de casillas básicas, contiguas, extraordinarias, especiales; en su caso, impugnar esta determinación.
- Atender segunda insaculación de ciudadanos en consejos distritales.

Campaña.
- Recepción de los cuadernillos con la Lista Nominal Definitiva en los Consejos distritales.
- Recepción de ADENDA a la LNE por resoluciones administrativas y jurisdiccionales en los consejos distritales.
- Revisión de impresión de boletas electorales (nombres/alias).
- Recepción de boletas electorales para enfajillado y armado de paquetes electorales en consejos distritales.
- Revisar con la Tesorería del CDE la presentación de la totalidad de informes de gastos de campaña de los candidatos federales.
- Presentación de quejas en materia de fiscalización en contra de candidatos federales.
- Atención y presentación de quejas por colocación de propaganda en lugares indebidos en contra de candidatos federales.
- Aprobación de los mecanismos de traslado y recolección de paquetes electorales.
- Revisar la segunda etapa de capacitación electoral.
- Registrar a los representantes generales y de casilla en los consejos distritales.
- Sustituir en su caso, representantes generales y de casilla.
- Registrar representantes ante los mecanismos de traslado y recolección de paquetes electorales.
- Revisar con la tesorería del CDE el registro de pago o de formato de voluntario de cada uno de los representantes.
- Revisar la publicación de los encartes y cualquier modificación a estos.
- Revisar la publicación de listas de funcionarios de casilla.
- Distribución de paquetes electorales a los Presidentes de MDC por parte de los SE y CAEs de los consejos distritales.
- Revisión de la logística de acopio y recepción de los paquetes electorales en los consejos distritales.

Día D.
- Comunicación permanente con el Representante ante OPLE y con los representantes ante consejos distritales para la atención de incidentes de instalación y apertura de casillas o durante la jornada.
- Solicitud por escrito de todos los reportes SIJE al término de la jornada.
- Solicitud por escrito de copia certificada de la bitácora de recepción de paquetes electorales, así como de los mecanismos de recolección y traslado de los paquetes electorales en los consejos distritales.

Sesión de Cómputo (consejos distritales).
- Preparación de las reuniones de trabajo previas a la sesión de cómputo con apoyo del coordinador del bunker jurídico para el acopio y clasificación de las actas.
- Revisión de las bases de datos/sistema de captura y revisión jurídica de actas para dar acompañamiento a los representantes en consejos distritales/municipales en sus reuniones de trabajo previas a la sesión de cómputo para la reserva de paquetes con supuestos de recuento y en la propia sesión de cómputo.
- Dar apoyo a los representantes ante consejos distritales con escenarios de recuento total y parcial.
- Solicitar copia certificada de las actas de las sesiones de cómputo y de los acuerdos de constancia de mayoría y validez de la elección.

Post electoral.
- Preparar y presentar medios de impugnación en contra de los cómputos y de las constancias de mayoría y validez de la elección que correspondan EN COORDINACIÓN con el Coordinador Jurídico del CDE.
- Presentar los escritos de tercero interesado que correspondan para defender los cómputos, constancias de mayoría y validez de las elecciones en coordinación con el Coordinador Jurídico del CDE.
- A más tardar 10 días después de la elección, devolver en los Consejos distritales los cuadernillos de la Lista Nominal de Electores.
- Dar seguimiento a los medios de impugnación hasta la última instancia.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Abogado
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	Jurídico Electoral

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Estatutos Reglamentos internos del PAN Código de ética Política nacional e internacional Legislación electoral	Estructura y funciones de cada área del partido	Humanismo político Historia nacional Filosofía política Teoría política Política internacional	Manejo de crisis Oratoria Manejo de medios de comunicación Cultura Debate Comunicación efectiva Vinculación efectiva con Comités Directivos Estatales Motivación personal y de equipo Liderazgo Generación de consensos

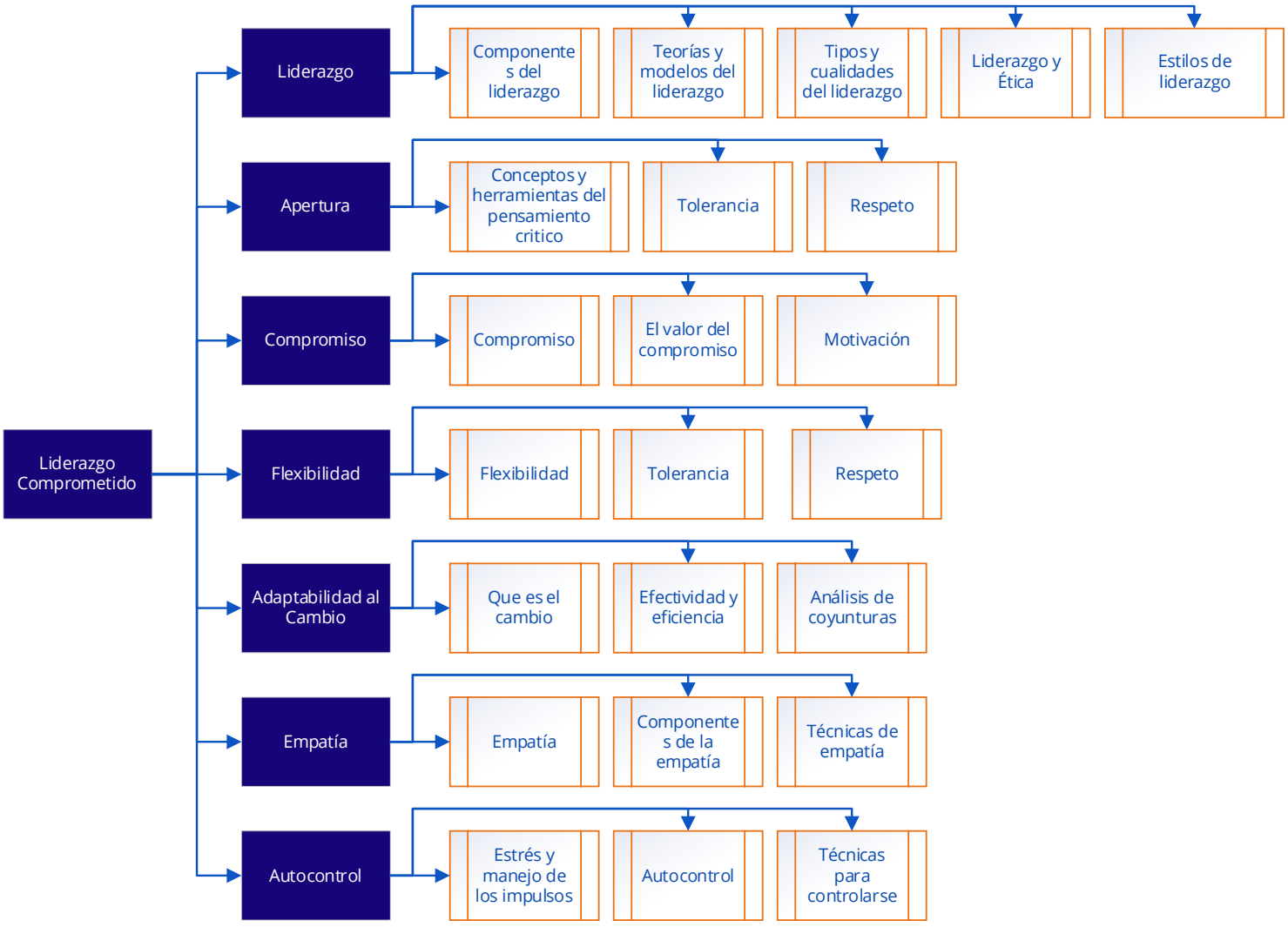
Conocimientos transversales

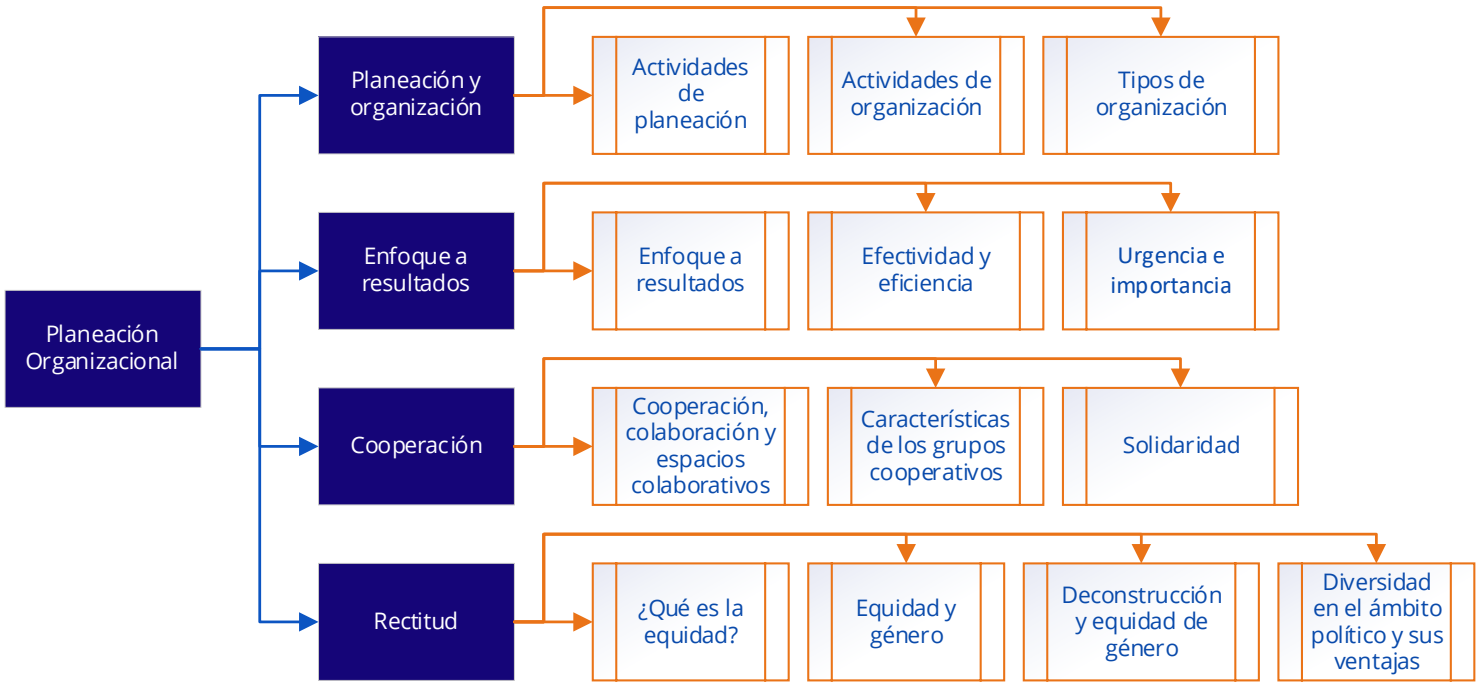
Derechos Humanos
Perspectiva de género

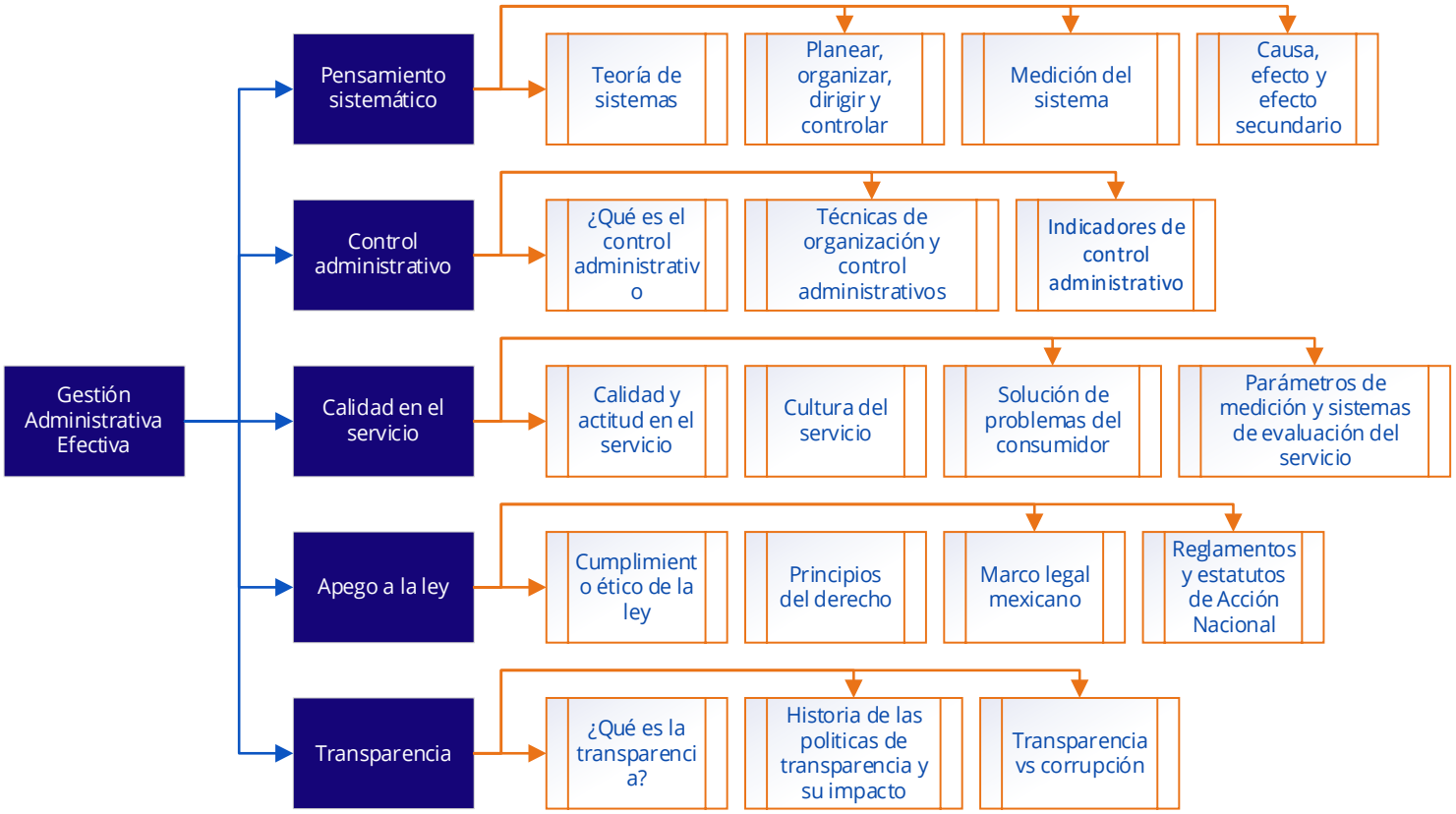
ADN del Cargo

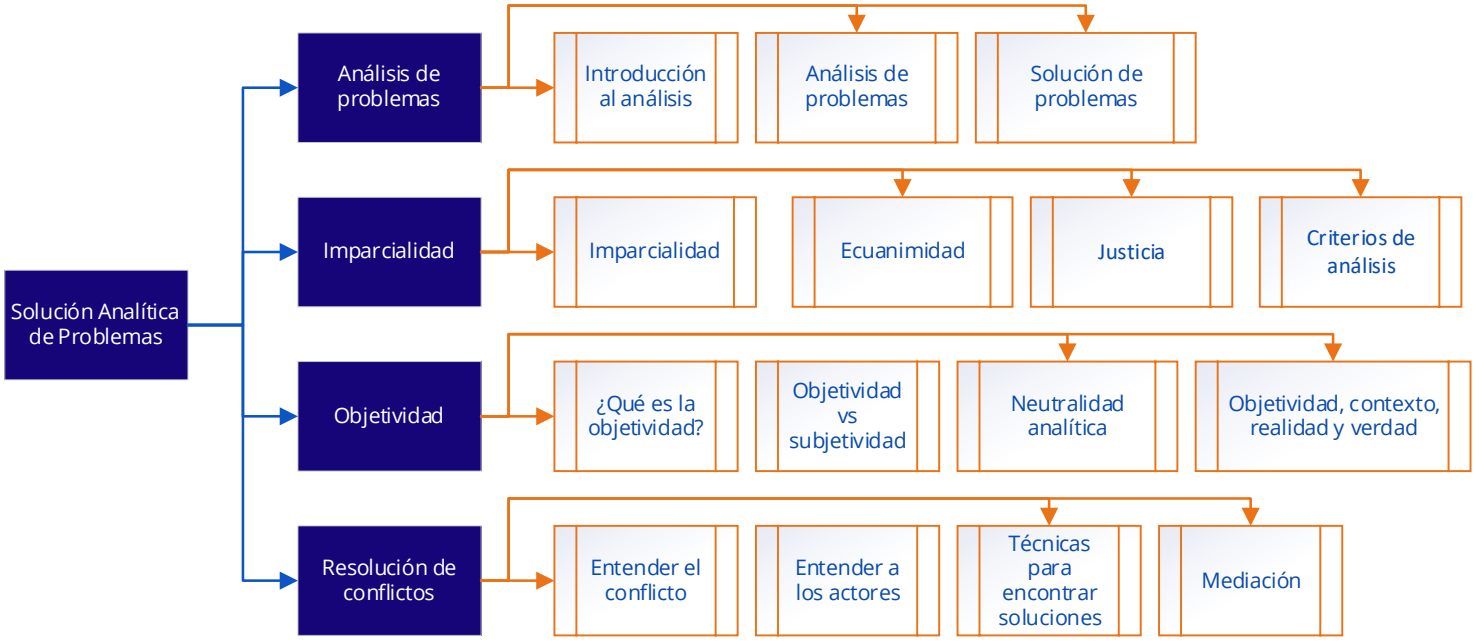


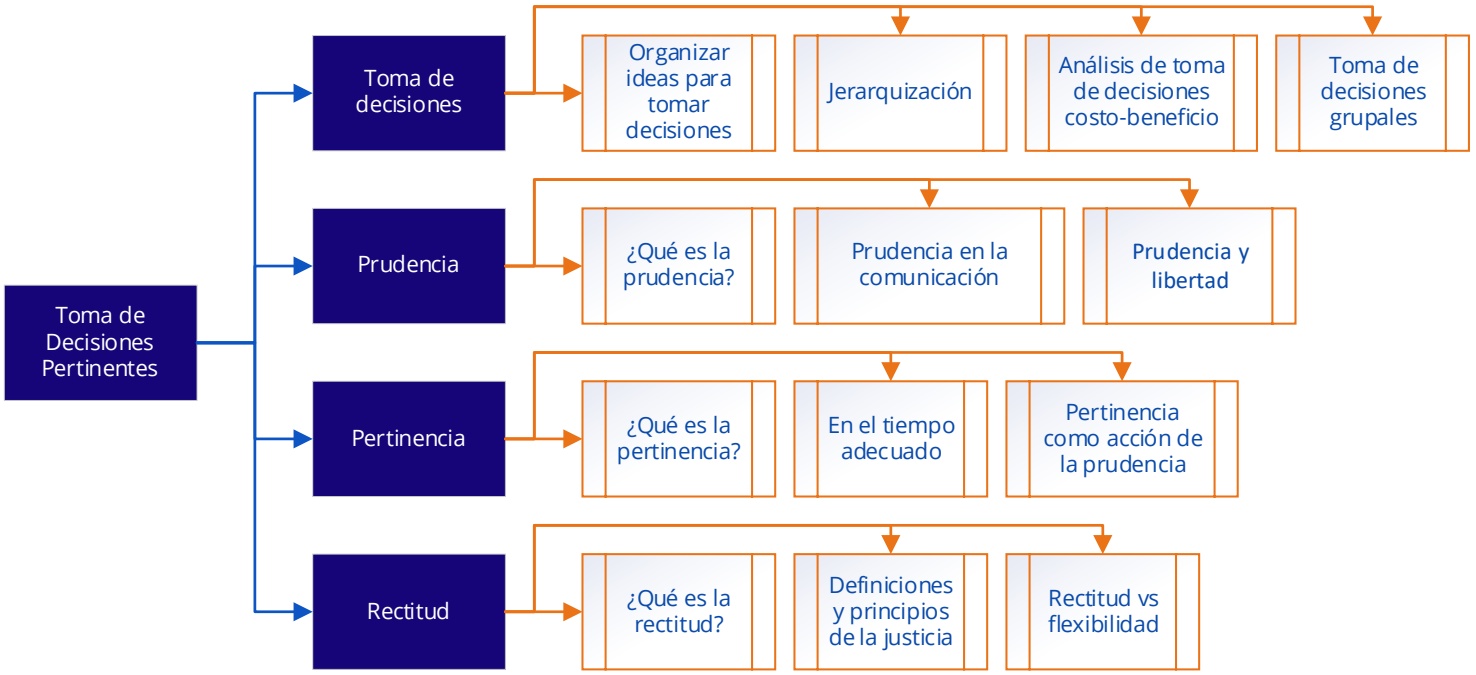
Sendas Programáticas.

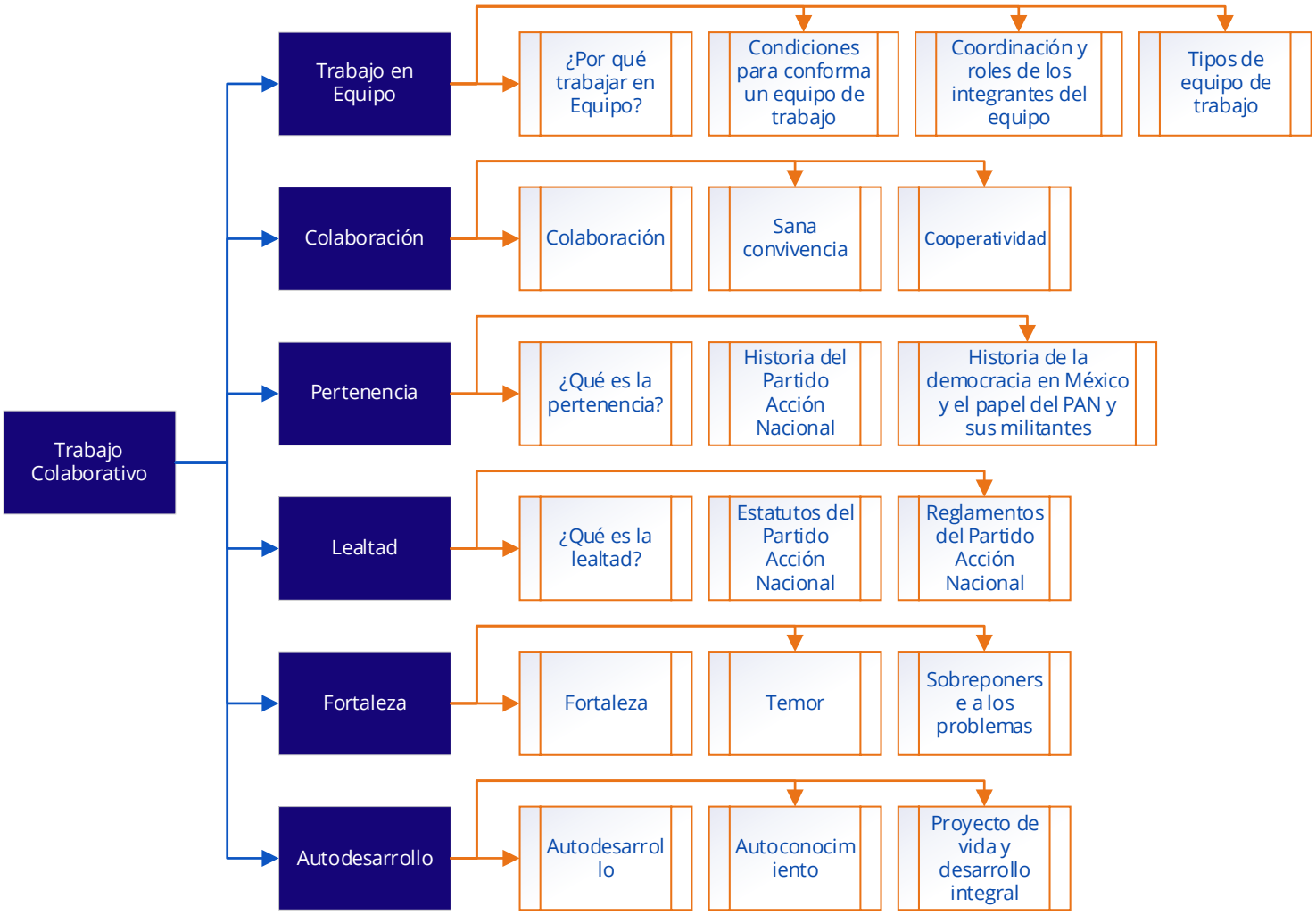


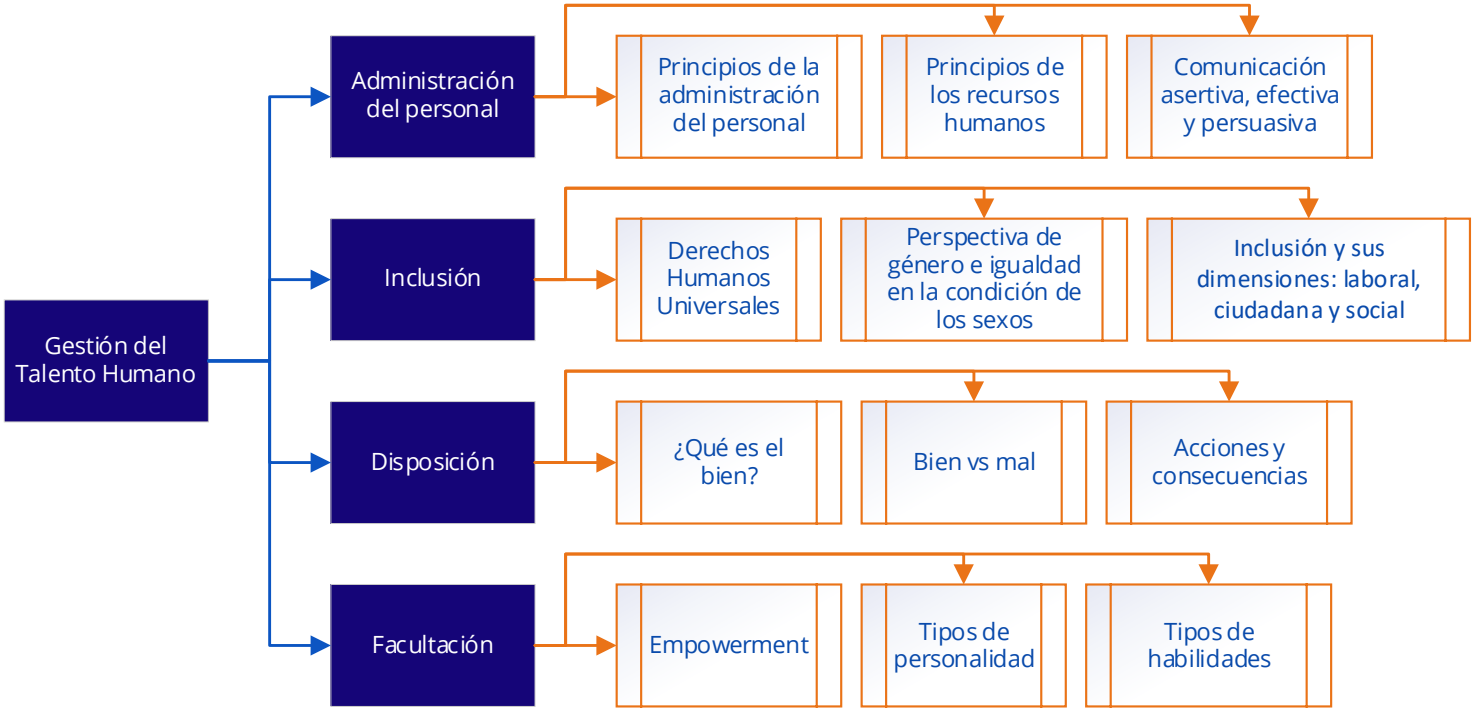

Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Trabajo Colaborativo
Trabajo en Equipo
¿Por qué trabajar en Equipo?
Condiciones para conforma un equipo de trabajo
Coordinación y roles de los integrantes del equipo
Tipos de equipo de trabajo
Colaboración
Colaboración
Sana convivencia
Cooperatividad
Pertenencia
¿Qué es la pertenencia?
Historia del Partido Acción Nacional
Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus militantes
Lealtad
¿Qué es la lealtad?
Estatutos del Partido Acción Nacional
Reglamentos del Partido Acción Nacional
Fortaleza
Fortaleza
Temor
Sobreponerse a los problemas
Autodesarrollo
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Proyecto de vida y desarrollo integral


Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Trabajo Colaborativo	Colaboración	Colaboración		☑				
		Sana convivencia			☑			
		Cooperatividad			☑			
	Trabajo en equipo	¿Por qué trabajar en equipo?		☑				
		Condiciones para conformar un equipo de trabajo			☑			
		Coordinación y roles de los integrantes del equipo.			☑			
		Tipos de equipo de trabajo.		☑				
	Autodesarrollo	Autodesarrollo			☑			
		Autoconocimiento			☑			
		Proyecto de vida y desarrollo integral			☑			
	Lealtad	¿Qué es la lealtad?				☑		
		Estatutos del Partido Acción Nacional.		☑				
		Reglamentos del Partido Acción Nacional.			☑			
	Fortaleza	Fortaleza		☑				
		Temor		☑				
		Sobreponerse a los problemas			☑			
	Pertenencia	¿Qué es la pertenencia?				☑		
		Historia del Partido Acción Nacional				☑		
		Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administra-			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

12.4. Representante ante el Consejo General del OPLE

Marco Organizacional.

Misión.

Representar los intereses del Partido Acción Nacional ante el Organismo Público Local Electoral que le corresponda, así como encabezar las defensas o ataques jurídico-electorales que se requieran.

Roles y actividades.

Atención entre procesos electorales (octubre a diciembre)

- Asistir a la sesión de Consejo General para dar inicio al proceso electoral.
- Revisar aprobación de calendario del proceso electoral.
- Revisar la designación y/o ratificación de los consejeros electorales distritales/ municipales del OPLE.
- Designar representantes ante los Consejos distritales/municipales del OPLE.
- Revisar aprobación de lineamientos de registro de candidatos y reglas para el cumplimiento del principio de paridad vertical y horizontal.
- Aprobar diseño de documentación y material electoral para su envío al INE.
- Registro de eventual Convenio de Coalición. Revisión y defensa de procedencia del propio y posible impugnación a los Convenios de otras fuerzas políticas.
- Registro de Plataforma electoral.
- Aprobación de topes de gastos de precampaña y campaña para candidatos locales.
- Aprobación de los lineamientos para las sesiones de cómputo, supuestos de recuento y cuadernillo de votos nulos.

- Revisar calendario de fiscalización y su conocimiento por parte de la tesorería.
- Aviso de realización de procesos internos de selección de candidatos locales con actos de precampaña.
- Aprobación de lineamientos PREP y en su caso, conteo rápido con calendario de seguimiento.

Precampaña

- Registrar a la persona que se encargará de recibir la Lista Nominal de Electores para revisión y observaciones -se recomienda sea el Representante ante la Comisión Local de Vigilancia.
- Realizar y presentar las observaciones a la Lista Nominal de Electores en la fecha establecida.
- Revisar con la Tesorería del CDE la presentación de la totalidad de informes de gastos de precampaña de los precandidatos locales.
- Atender y presentar quejas sobre actos anticipados de precampaña y campaña.
- Solicitar informe de equipamiento, mecanismos de operación y medidas de seguridad de las bodegas electorales de consejos distritales y del CG del OPLE.

Intercampaña

- Coordinar que los representantes distritales del OPLE en coordinación con los representantes distritales INE acudan a los recorridos que agenden los consejos distritales del INE en las secciones para localizar las ubicaciones de casillas.
- Atención y presentación quejas sobre actos anticipados de campaña.
- Registro de candidatos propios/coalición y revisión de requisitos de elegibilidad. Solicitud de inclusión de alias en la boleta.

- Revisión de requisitos de elegibilidad de candidatos de otros partidos para su eventual impugnación.
- Revisión de procedencia de los registros de candidatos locales propios/coaligados y defensa ante eventuales impugnaciones.
- Revisión de los lineamientos para la recepción, acopio y recolección de los paquetes electorales en los consejos distritales.

Campaña

- Recepción de los cuadernillos con la Lista Nominal Definitiva en los Consejos distritales/municipales para los partidos políticos y para los paquetes electorales y en su caso, ADENDA por resoluciones administrativas o jurisdiccionales.
- Revisión de impresión de boletas electorales (nombres/alias).
- Revisar publicación de número y ubicación de casillas.
- Revisar publicación de listas de funcionarios de mesas directivas de casilla.
- Recepción de boletas electorales para enfajillado y armado de paquetes electorales en consejos distritales.
- Revisar registro de representantes generales y de casillas para la elección local a través del Representante ante CL INE.
- Revisar publicación de encartes.
- Revisar con la Tesorería del CDE la presentación de la totalidad de informes de gastos de campaña de los candidatos locales.
- Presentación de quejas en materia de fiscalización en contra de candidatos locales (ante INE).

- Atención y presentación de quejas por colocación de propaganda en lugares indebidos en contra de candidatos locales.
- Distribución de paquetes electorales a los Presidentes de MDC por parte de los SE y CAEs de los consejos distritales.
- Revisión de la logística de acopio y recepción de los paquetes electorales en los consejos distritales.

Día D

- Comunicación permanente con el Representante ante CL INE y con los representantes ante consejos distritales del OPLE para la atención de incidentes de instalación y apertura de casillas o durante la jornada.
- Solicitud por escrito de todos los reportes SIJE al término de la jornada.
- Solicitud por escrito de copia certificada de la bitácora de recepción de paquetes electorales en los consejos distritales.

Sesión de Cómputo (consejos distritales/municipales)

- Preparación de las reuniones de trabajo previas a la sesión de cómputo con apoyo del coordinador del bunker jurídico para el acopio y clasificación de las actas.
- Revisión de las bases de datos/sistema de captura y revisión jurídica de actas para dar acompañamiento a los representantes en consejos distritales/municipales en sus reuniones de trabajo previas a la sesión de cómputo para la reserva de paquetes con supuestos de recuento y en la propia sesión de cómputo.
- Dar apoyo a los representantes ante consejos distritales con escenarios de recuento total y parcial.

- Solicitar copia certificada de las actas de las sesiones de cómputo y de los acuerdos de constancia de mayoría y validez de la elección.

Post electoral

- Preparar y presentar medios de impugnación en contra de los cómputos y de las constancias de mayoría y validez de la elección que correspondan EN COORDINACIÓN con el Coordinador Jurídico del CDE.
- Presentar los escritos de tercero interesado que correspondan para defender los cómputos, constancias de mayoría y validez de las elecciones en coordinación con el Coordinador Jurídico del CDE.
- A más tardar 10 días después de la elección, devolver en los Consejos distritales/ municipales los cuadernillos de la Lista Nominal de Electores.
- Dar seguimiento a los medios de impugnación hasta la última instancia.

Competencias.

Liderazgo comprometido

Nivel 3: Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

Planeación organizacional

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión administrativa efectiva

Nivel 4: Genera un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la efectividad, siendo sistemático en su operación, con total transparencia y ape

go a las leyes y reglamentos.

Toma de decisiones pertinentes

Nivel 3: Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.

Solución analítica de problemas

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Planeación e instrucción integral

Nivel 3: Toma en cuenta las necesidades de formación y capacitación existentes en la institución y planea y organiza adecuadamente los eventos, influyendo efectivamente en los demás, aplicando técnicas de presentación y comunicándose asertivamente.

Perfil.

Representante ante el Consejo General del OPLE Generales	
Denominación del cargo:	Representante ante el consejo general del OPLE
Perfil del cargo:	Ser militante del Partido con experiencia previa en procesos electorales particularmente en la representación del partido a nivel distrital o municipal. Gran sentido de la responsabilidad. Profesionista de la rama del derecho o carreras afines. Capacidad de trabajo bajo presión. Capacidad de lectura y escritura de documentos jurídicos. Dominio de los plazos y términos en materia electoral. Conocimiento profundo de la legislación electoral. Disponibilidad de tiempo completo durante los procesos electorales. Habilidades de liderazgo, comunicación, coordinación de equipos de trabajo, organización, planeación y supervisión.
Unidad organizativa a la cual pertenece:	
Misión del cargo:	
Proceso fundamental en el que se desempeña:	Representa los intereses del Partido en su conjunto -NO de candidato(s) en lo particular- ante la autoridad electoral local. Encabeza los esfuerzos de ataque y de defensa jurídico-electoral ante el árbitro del proceso; y su comportamiento, posturas, posicionamientos, propuestas y medios de impugnación hablan por el PAN frente a la autoridad y al resto de las fuerzas políticas.

Principales roles y actividades:

Octubre a Diciembre.

Asistir a la sesión de Consejo General para dar inicio al proceso electoral.
Revisar aprobación de calendario del proceso electoral.
Revisar la designación y/o ratificación de los consejeros electorales distritales/municipales del OPLE.
Designar representantes ante los Consejos distritales/municipales del Ople.
Revisar aprobación de lineamientos de registro de candidatos y reglas para el cumplimiento del principio de paridad vertical y horizontal.
Aprobar diseño de documentación y material electoral para su envío al INE.
Registro de eventual Convenio de Coalición. Revisión y defensa de procedencia del propio y posible impugnación a los Convenios de otras fuerzas políticas.
Registro de Plataforma electoral.
Aprobación de topes de gastos de precampaña y campaña para candidatos locales.
Aprobación de los lineamientos para las sesiones de cómputo, supuestos de recuento y cuadernillo de votos nulos.
Revisar calendario de fiscalización y su conocimiento por parte de la tesorería.
Aviso de realización de procesos internos de selección de candidatos locales con actos de precampaña.
Aprobación de lineamientos PREP y en su caso, conteo rápido con calendario de seguimiento.

Precampaña.

Registrar a la persona que se encargará de recibir la Lista Nominal de Electores para revisión y observaciones -se recomienda sea el Representante ante la Comisión Local de Vigilancia-.
Realizar y presentar las observaciones a la Lista Nominal de Electores en la fecha establecida.
Revisar con la Tesorería del CDE la presentación de la totalidad de informes de gastos de precampaña de los precandidatos locales.
Atender y presentar quejas sobre actos anticipados de precampaña y campaña.
Solicitar informe de equipamiento, mecanismos de operación y medidas de seguridad de las bodegas electorales de consejos distritales y del CG del OPLE.

Intercampaña.

Coordinar que los representantes distritales del ople en coordinación con los representantes distritales INE acudan a los recorridos que agenden los consejos distritales del INE en las secciones para localizar las ubicaciones de casillas.
Atención y presentación quejas sobre actos anticipados de campaña.
Registro de candidatos propios/coalición y revisión de requisitos de elegibilidad. Solicitud de inclusión de alias en la boleta.
Revisión de requisitos de elegibilidad de candidatos de otros partidos para su eventual impugnación.
Revisión de procedencia de los registros de candidatos locales propios/coaligados y defensa ante eventuales impugnaciones.
Revisión de los lineamientos para la recepción, acopio y recolección de los paquetes electorales en los consejos distritales.

Campaña.

Recepción de los cuadernillos con la Lista Nominal Definitiva en los Consejos distritales/municipales para los partidos políticos y para los paquetes electorales y en su caso, ADENDA por resoluciones administrativas o jurisdiccionales.
Revisión de impresión de boletas electorales (nombres/alias).
Revisar publicación de número y ubicación de casillas.
Revisar publicación de listas de funcionarios de mesas directivas de casilla.
Recepción de boletas electorales para enfajillado y armado de paquetes electorales en consejos distritales.
Revisar registro de representantes generales y de casillas para la elección local a través del Representante ante CL INE.
Revisar publicación de encartes.
Revisar con la Tesorería del CDE la presentación de la totalidad de informes de gastos de campaña de los candidatos locales.
Presentación de quejas en materia de fiscalización en contra de candidatos locales (ante INE).
Atención y presentación de quejas por colocación de propaganda en lugares indebidos en contra de candidatos locales.
Distribución de paquetes electorales a los Presidentes de MDC por parte de los SE y CAEs de los consejos distritales.
Revisión de la logística de acopio y recepción de los paquetes electorales en los consejos distritales.

Día D.

Comunicación permanente con el Representante ante CL INE y con los representantes ante consejos distritales del OPLE para la atención de incidentes de instalación y apertura de casillas o durante la jornada.
Solicitud por escrito de todos los reportes SIJE al término de la jornada.
Solicitud por escrito de copia certificada de la bitácora de recepción de paquetes electorales en los consejos distritales.

Sesión de Cómputo. (consejos distritales/municipales)

Preparación de las reuniones de trabajo previas a la sesión de cómputo con apoyo del coordinador del bunker jurídico para el acopio y clasificación de las actas.
Revisión de las bases de datos/sistema de captura y revisión jurídica de actas para dar acompañamiento a los representantes en consejos distritales/municipales en sus reuniones de trabajo previas a la sesión de cómputo para la reserva de paquetes con supuestos de recuento y en la propia sesión de cómputo.
Dar apoyo a los representantes ante consejos distritales con escenarios de recuento total y parcial.
Solicitar copia certificada de las actas de las sesiones de cómputo y de los acuerdos de constancia de mayoría y validez de la elección.

Post electoral.

Preparar y presentar medios de impugnación en contra de los cómputos y de las constancias de mayoría y validez de la elección que correspondan EN COORDINACIÓN con el Coordinador Jurídico del CDE.
Presentar los escritos de tercero interesado que correspondan para defender los cómputos, constancias de mayoría y validez de las elecciones en coordinación con el Coordinador Jurídico del CDE.
A más tardar 10 días después de la elección, devolver en los Consejos distritales/municipales los cuadernillos de la Lista Nominal de Electores.
Dar seguimiento a los medios de impugnación hasta la última instancia.

Requisitos mínimos

Nivel académico:	Abogado
Especialidades preferentes:	
Experiencia en el tema:	Jurídico Electoral

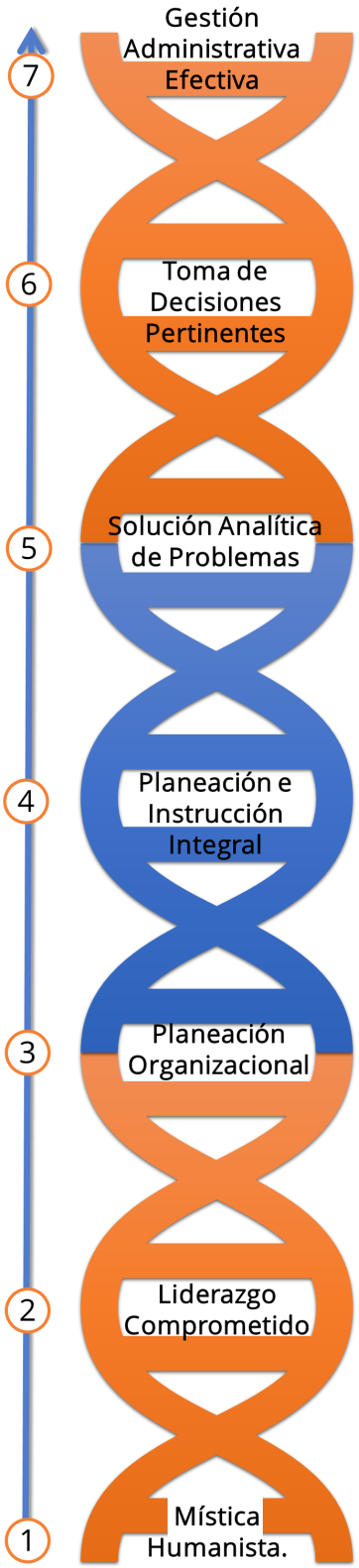
Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Estatutos Reglamentos internos del PAN Código de ética Política nacional e internacional Legislación electoral	Estructura y funciones de cada área del partido	Humanismo político Historia nacional Filosofía política Teoría política Política internacional	Manejo de crisis Oratoria Manejo de medios de comunicación Cultura Debate Comunicación efectiva Vinculación efectiva con Comités Directivos Estatales Motivación personal y de equipo Liderazgo Generación de consensos

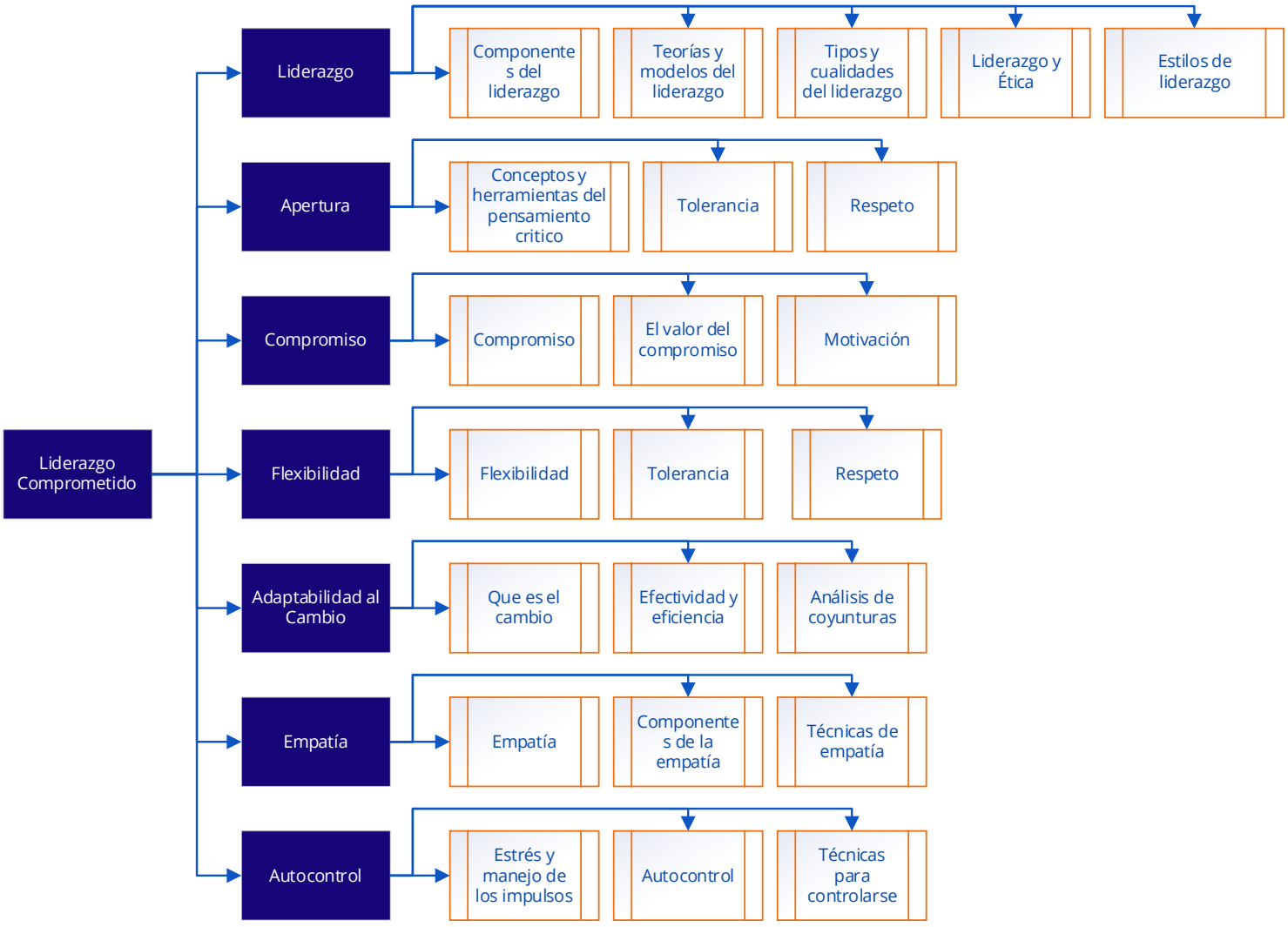
Conocimientos transversales

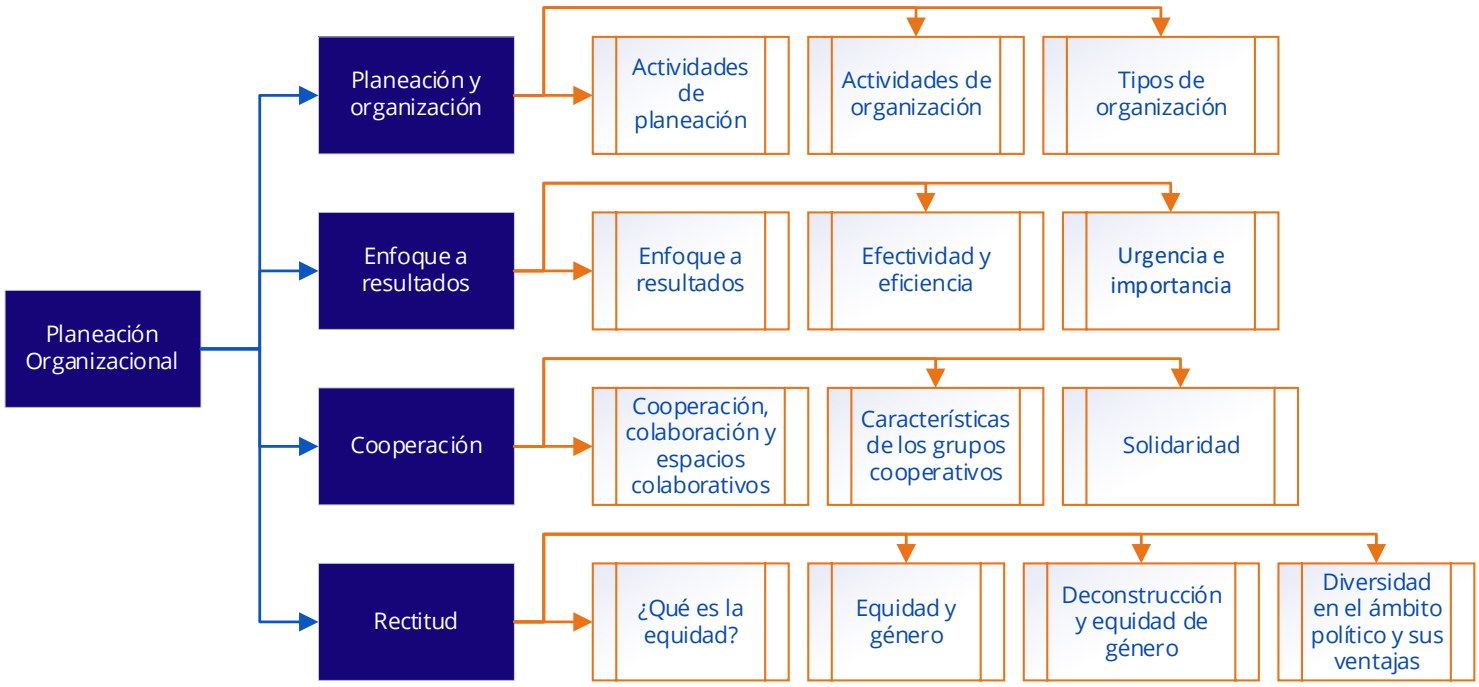
Derechos Humanos
Perspectiva de género

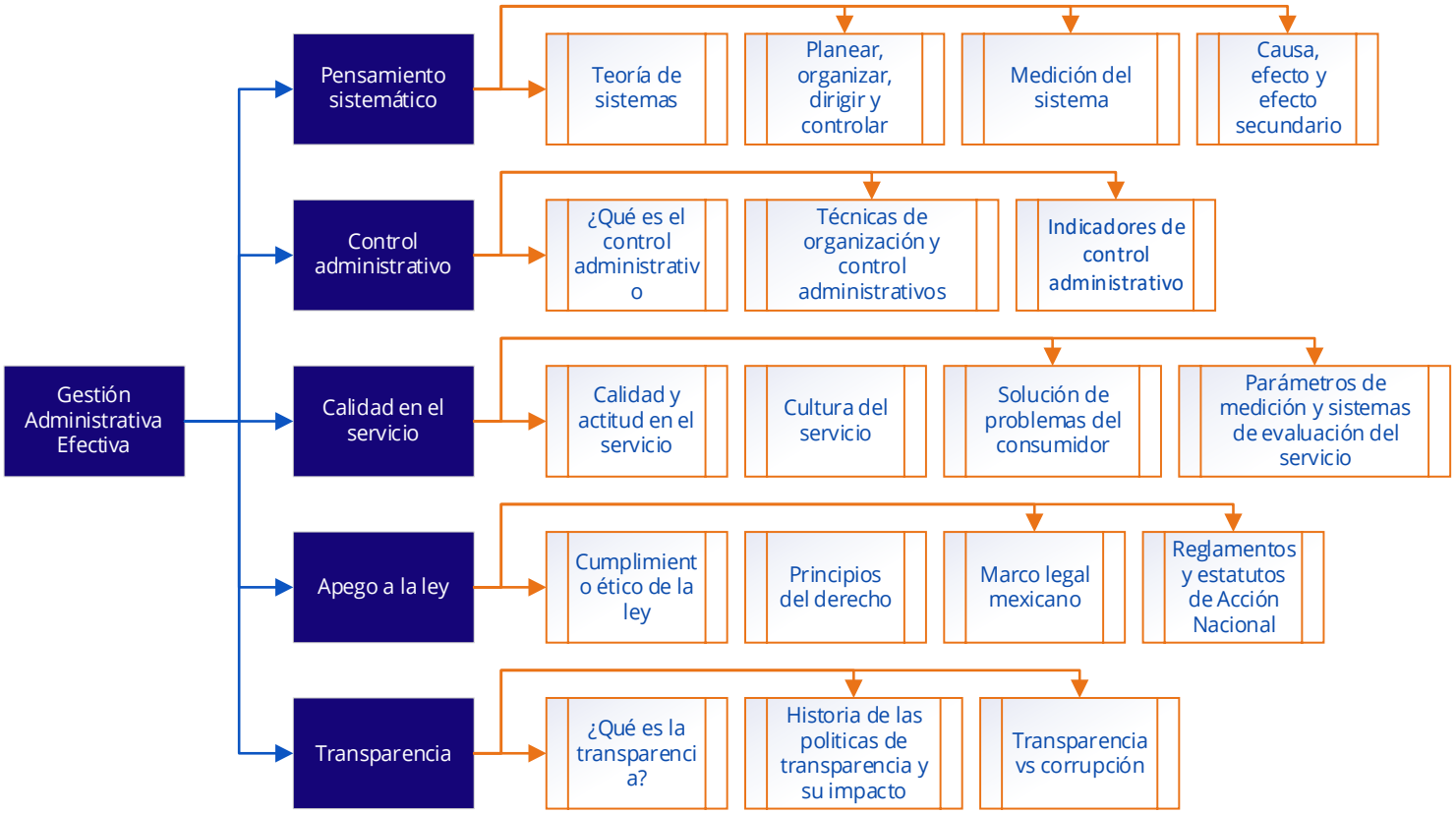
ADN del Cargo

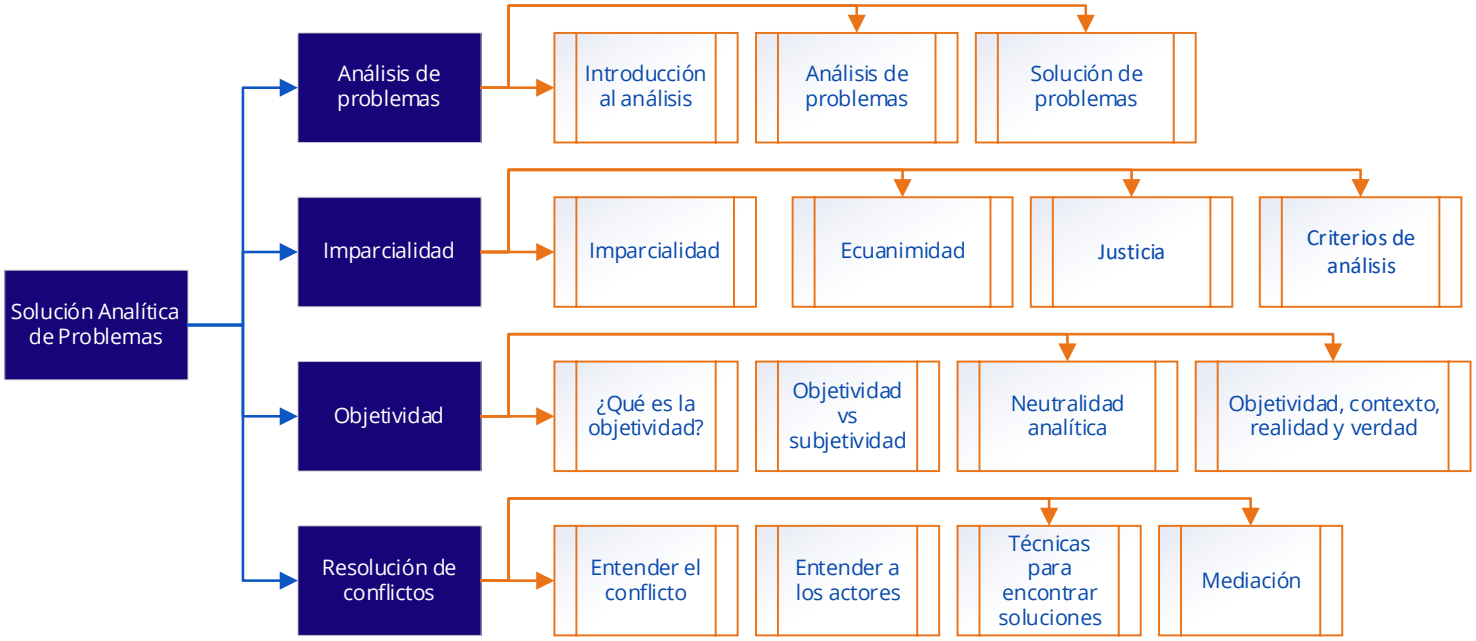


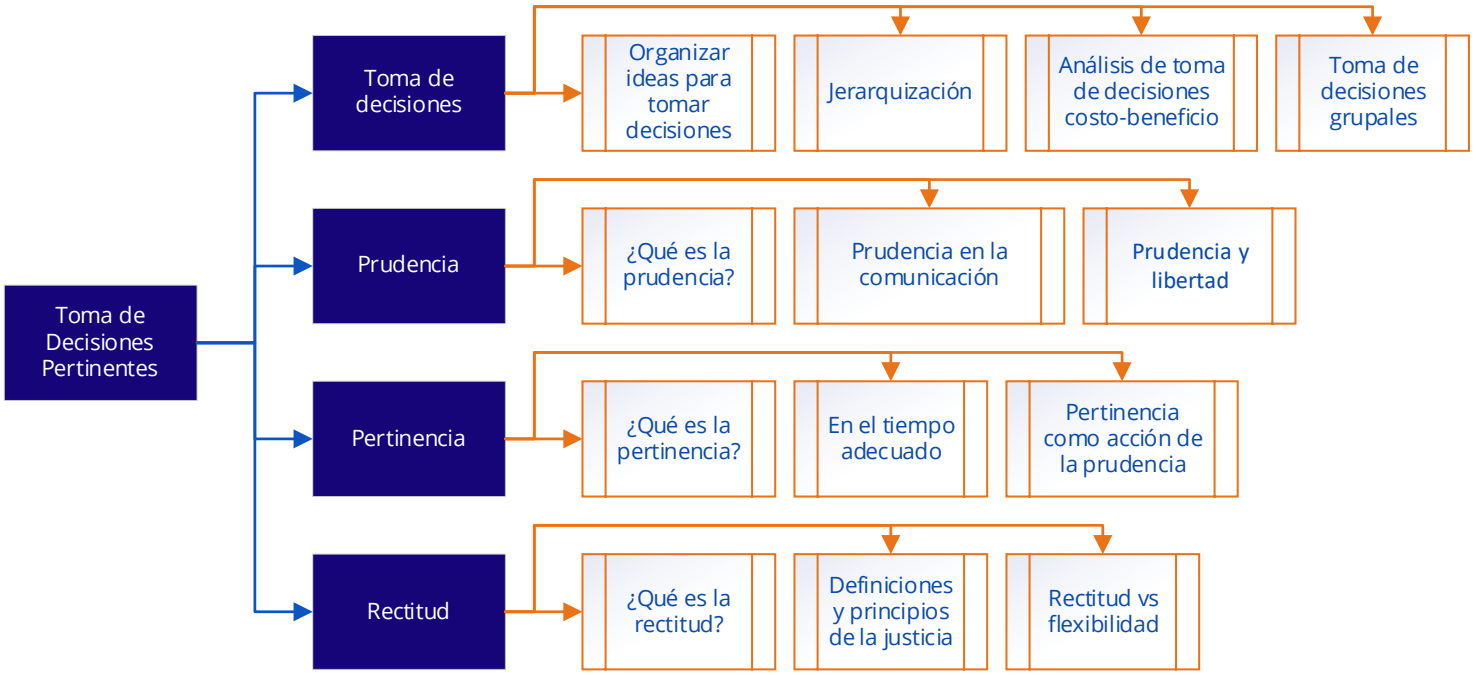
Sendas Programáticas.

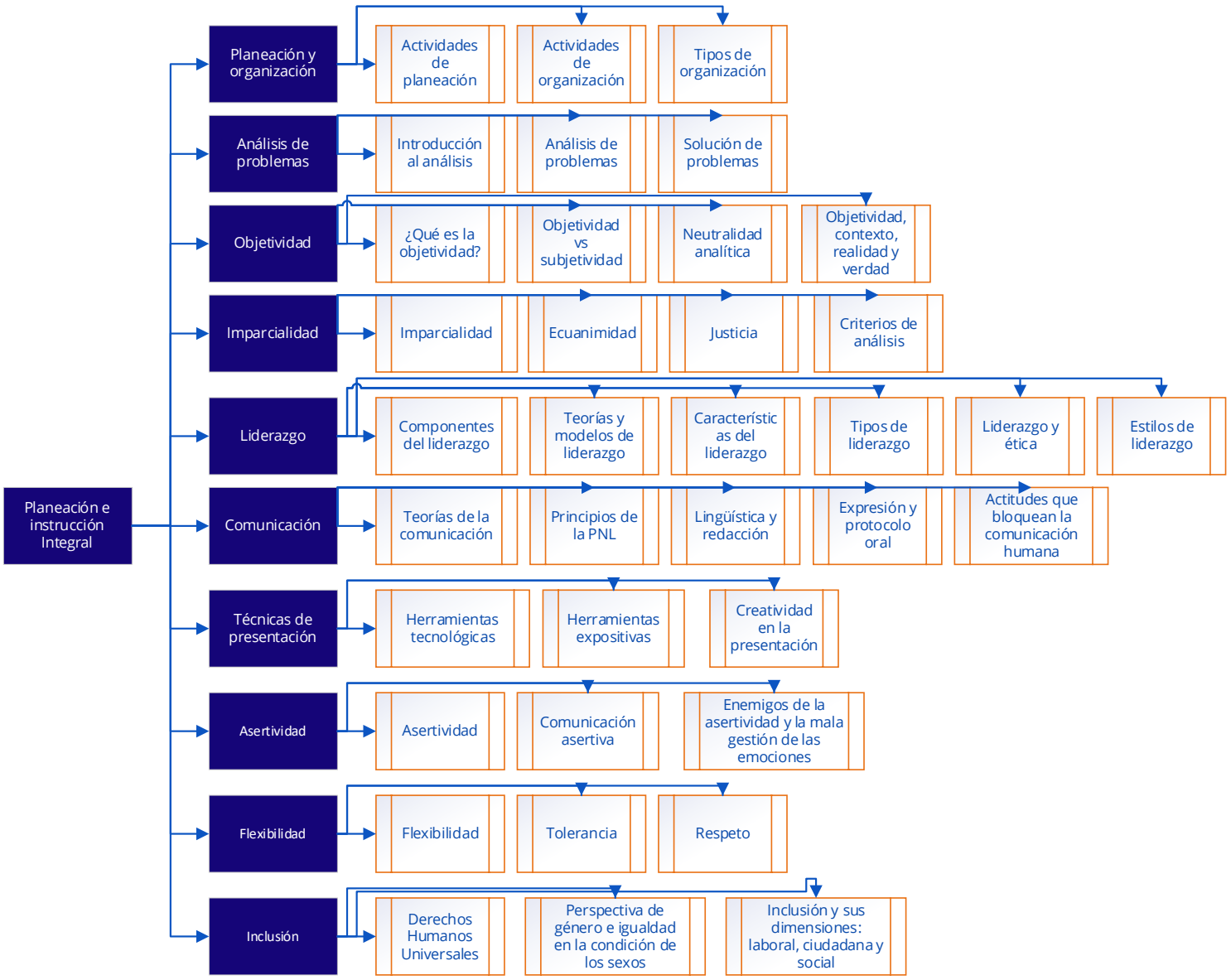



Planeación Organizacional
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Enfoque a resultados
Enfoque a resultados
Efectividad y eficiencia
Urgencia e importancia
Cooperación
Cooperación, colaboración y espacios colaborativos
Características de los grupos cooperativos
Solidaridad
Rectitud
¿Qué es la equidad?
Equidad y género
Deconstrucción y equidad de género
Diversidad en el ámbito político y sus ventajas


Gestión Administrativa Efectiva
Pensamiento sistemático
Teoría de sistemas
Planear, organizar, dirigir y controlar
Medición del sistema
Causa, efecto y efecto secundario
Control administrativo
¿Qué es el control administrativo
Técnicas de organización y control administrativos
Indicadores de control administrativo
Calidad en el servicio
Calidad y actitud en el servicio
Cultura del servicio
Solución de problemas del consumidor
Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio
Apego a la ley
Cumplimiento ético de la ley
Principios del derecho
Marco legal mexicano
Reglamentos y estatutos de Acción Nacional
Transparencia
¿Qué es la transparencia?
Historia de las politicas de transparencia y su impacto
Transparencia vs corrupción


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Planeación e instrucción Integral
Planeación y organización
Actividades de planeación
Actividades de organización
Tipos de organización
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Liderazgo
Componentes del liderazgo
Teorías y modelos de liderazgo
Características del liderazgo
Tipos de liderazgo
Liderazgo y ética
Estilos de liderazgo
Comunicación
Teorías de la comunicación
Principios de la PNL
Lingüística y redacción
Expresión y protocolo oral
Actitudes que bloquean la comunicación humana
Técnicas de presentación
Herramientas tecnológicas
Herramientas expositivas
Creatividad en la presentación
Asertividad
Asertividad
Comunicación asertiva
Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones
Flexibilidad
Flexibilidad
Tolerancia
Respeto
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Liderazgo Comprometido	Liderazgo	Componentes del liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Tipos y Cualidades del liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
	Empatía	Empatía				☑		
		Componentes de la empatía			☑			
		Técnicas de empatía			☑			
	Adaptabilidad al cambio	Qué es el cambio			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Análisis de acoyuntaras			☑			
	Autocontrol	Estrés y manejo de los impulsos			☑			
		Autocontrol				☑		
		Tecnicas para controlarse			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Apertura	Conceptos y herramientas de pensamiento crítico	☑					
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Compromiso	Compromiso			☑			
		El valor del compromiso	☑					
		Motivación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación e Instrucción Integral	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Liderazgo	Componentes de liderazgo			☑			
		Teorías y modelos de liderazgo			☑			
		Características del liderazgo			☑			
		Tipos de liderazgo			☑			
		Liderazgo y ética			☑			
		Estilos de liderazgo		☑				
	Comunicación	Teorías de la comunicación			☑			
		Principios de la PNL			☑			
		Lingüística y redacción			☑			
		Expresión y protocolo oral			☑			
		Actitudes que bloquean la comunicación humana			☑			
	Técnicas de Presentación	Herramientas tecnológicas		☑				
		Herramientas expositivas			☑			
		Creatividad en la presentación			☑			
	Asertividad	Asertividad			☑			
		Comunicación asertiva			☑			
		Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones			☑			
	Flexibilidad	Flexibilidad		☑				
		Tolerancia			☑			
		Respeto			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				

12.5. Representante ante la Comisión Local de Vigilancia.

Marco Organizacional.

Misión.

Representar los intereses del Partido Acción Nacional referentes al registro federal electoral frente a la autoridad electoral estatal de vigilancia del RFE. Junto con la Comisión Nacional de Vigilancia y comisiones distritales de vigilancia lleva a cabo el proceso de revisión del padrón y lista nominal de lectores con la finalidad de detectar movimientos atípicos o irregulares.

Roles y actividades.

Funciones de Julio a Diciembre

- Revisión minuciosa de los informes estadísticos de movimientos registrales en y hacia la entidad.
- Actualizar a las áreas del partido que lo requieran: cartografía electoral y estadística electoral.
- Enrolarse y a su equipo de trabajo y representaciones en los distritos para poder accesar al Centro de Consulta del padrón y la lista nominal de la CNV en la entidad.
- Uso del Centro de Consulta del padrón y la lista nominal de la CNV en la entidad.
- Agendar capacitaciones para el uso del Centro de Consulta para su equipo de trabajo y las representaciones distritales.

Funciones de Enero

- Enrolarse, y/o al Representante del PAN que se designe por parte del CDE, para recibir el corte de la Lista Nominal para revisión y observaciones por parte de los partidos políticos.

Funciones de Febrero-Marzo

- En coordinación con la Representación ante CNV revisar y hacer las observaciones que correspondan a la Lista Nominal de electores a partir de revisión en Centro de Consulta de todas las altas y bajas que se consideren atípicas o irregulares.
- Devolver la LNE para revisión una vez presentadas las observaciones al Consejo Local del INE mediante escrito y conservar acuse.

Funciones de Marzo-Abril

- Solicitar a la Comisión Local de Vigilancia el calendario de visitas de campo para la atención a las observaciones de domicilios irregulares.
- Planear con su equipo de trabajo y representantes distritales el acompañamiento a la autoridad en las visitas de campo para la atención a las observaciones de domicilios irregulares.
- En caso de no tener acompañamiento de la autoridad para la verificación de domicilios irregulares, realizar las acciones que correspondan para documentar las mismas (notario, oficialía electoral, etc.) para demostrar las irregularidades y en su caso presentar las denuncias que correspondan.
- Recibir y revisar el informe final del Registro Federal de Electores de atención a las observaciones a la LNE realizadas por los partidos políticos.
- En coordinación con la Representación ante CNV, en su caso, impugnar dicho informe.

Funciones de Mayo

- En coordinación con la Representación ante CNV y con el Representante ante el Consejo Local del INE, acreditar a los representantes responsables de recibir los cuaderni-

llos con la LNE en los consejos distritales federales/locales y seguir el protocolo que se elabore a nivel nacional para su uso, manejo y devolución.

Funciones de Junio/Julio

- A más tardar diez días después de la jornada electoral, coordinar la devolución del 100% de los cuadernillos de la LNE en los consejos distritales federales/locales de acuerdo con el protocolo nacional.
- Informar con documentación probatoria a la Representación ante la CNV del porcentaje de devolución por distrito federal/local.
- En su caso, presentar las denuncias penales que correspondan y deslinde de responsabilidades, por los cuadernillos faltantes.

Competencias.

Planeación organizacional

Nivel 4: Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

Gestión administrativa efectiva

Nivel 3: Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

Gestión del Talento Humano

Nivel 3: Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

Toma de decisiones pertinentes

Nivel 4: Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

Solución analítica de problemas

Nivel 4: Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

Perfil.

Representantes ante la Comisión Local de Vigilancia	
Generales	
Denominación del cargo:	Representantes ante la Comisión Local de Vigilancia
Perfil del cargo:	Ser militante del Partido con experiencia previa en procesos electorales particularmente en la representación del partido a nivel distrital o municipal. Gran sentido de la responsabilidad. Conocimiento técnico en estadística, manejo de bases de datos (Oracle) y sistemas (lenguaje de programación). Capacidad de trabajo bajo presión. Capacidad de elaborar documentos de análisis del comportamiento registral en la entidad para detectar movimientos atípicos o irregulares. Dominio de los plazos y términos en materia electoral. Conocimiento profundo de la legislación electoral federal, penal electoral y de protección de datos personales. Disponibilidad de tiempo completo durante los procesos electorales. Habilidades de comunicación y coordinación de equipos de trabajo, organización, planeación y supervisión.
Unidad organizativa a la cual pertenece:	

Misión del cargo:	
Proceso fundamental en el que se desempeña:	Representa los intereses del Partido en materia del registro federal electoral ante la autoridad electoral estatal de vigilancia del RFE. Encabeza los esfuerzos de revisión del padrón y la lista nominal de electores en la entidad para detectar y observar movimientos atípicos o irregulares en coordinación con la Representación ante la CNV y sus representantes ante las comisiones distritales de vigilancia.
Principales roles y actividades:	Julio a Diciembre. Revisión minuciosa de los informes estadísticos de movimientos registrales en y hacia la entidad. Actualizar a las áreas del partido que lo requieran: cartografía electoral y estadística electoral. Enrolarse y a su equipo de trabajo y representaciones en los distritos para poder accesar al Centro de Consulta del padrón y la lista nominal de la CNV en la entidad. Uso del Centro de Consulta del padrón y la lista nominal de la CNV en la entidad. Agendar capacitaciones para el uso del Centro de Consulta para su equipo de trabajo y las representaciones distritales. Enero. Enrolarse, y/o al Representante del PAN que se designe por parte del CDE, para recibir el corte de la Lista Nominal para revisión y observaciones por parte de los partidos políticos. Febrero-Marzo. En coordinación con la Representación ante CNV revisar y hacer las observaciones que correspondan a la Lista Nominal de electores a partir de revisión en Centro de Consulta de todas las altas y bajas que se consideren atípicas o irregulares. Devolver la LNE para revisión una vez presentadas las observaciones al Consejo Local del INE mediante escrito y conservar acuse. Marzo-Abril. Solicitar a la Comisión Local de Vigilancia el calendario de visitas de campo para la atención a las observaciones de domicilios irregulares. Planear con su equipo de trabajo y representantes distritales el acompañamiento a la autoridad en las visitas de campo para la atención a las observaciones de domicilios irregulares. En caso de no tener acompañamiento de la autoridad para la verificación de domicilios irregulares, realizar las acciones que correspondan para documentar las mismas (notario, oficialía electoral, etc.) para demostrar las irregularidades y en su caso presentar las denuncias que correspondan. Recibir y revisar el informe final del Registro Federal de Electores de atención a las observaciones a la LNE realizadas por los partidos políticos. En coordinación con la Representación ante CNV, en su caso, impugnar dicho informe. Mayo. En coordinación con la Representación ante CNV y con el Representante ante el Consejo Local del INE, acreditar a los representantes responsables de recibir los cuadernillos con la LNE en los consejos distritales federales/locales y seguir el protocolo que se elabore a nivel nacional para su uso, manejo y devolución. Junio/Julio. A más tardar diez días después de la jornada electoral, coordinar la devolución del 100% de los cuadernillos de la LNE en los consejos distritales federales/locales de acuerdo con el protocolo nacional. Informar con documentación probatoria a la Representación ante la CNV del porcentaje de devolución por distrito federal/local. En su caso, presentar las denuncias penales que correspondan y deslinde de responsabilidades, por los cuadernillos faltantes.

Requisitos mínimos

Abogado	
Jurídico Electoral	

Áreas de conocimiento

Jurídicos	Administrativos	Doctrinario partidistas	Técnicos
Estatutos Reglamentos internos del PAN Código de ética Política nacional e internacional Legislación electoral	Estructura y funciones de cada área del partido	Humanismo político Historia nacional Filosofía política Teoría política Política internacional	Manejo de crisis Oratoria Manejo de medios de comunicación Cultura Debate Comunicación efectiva Vinculación efectiva con Comités Directivos Estatales Motivación personal y de equipo Liderazgo Generación de consensos

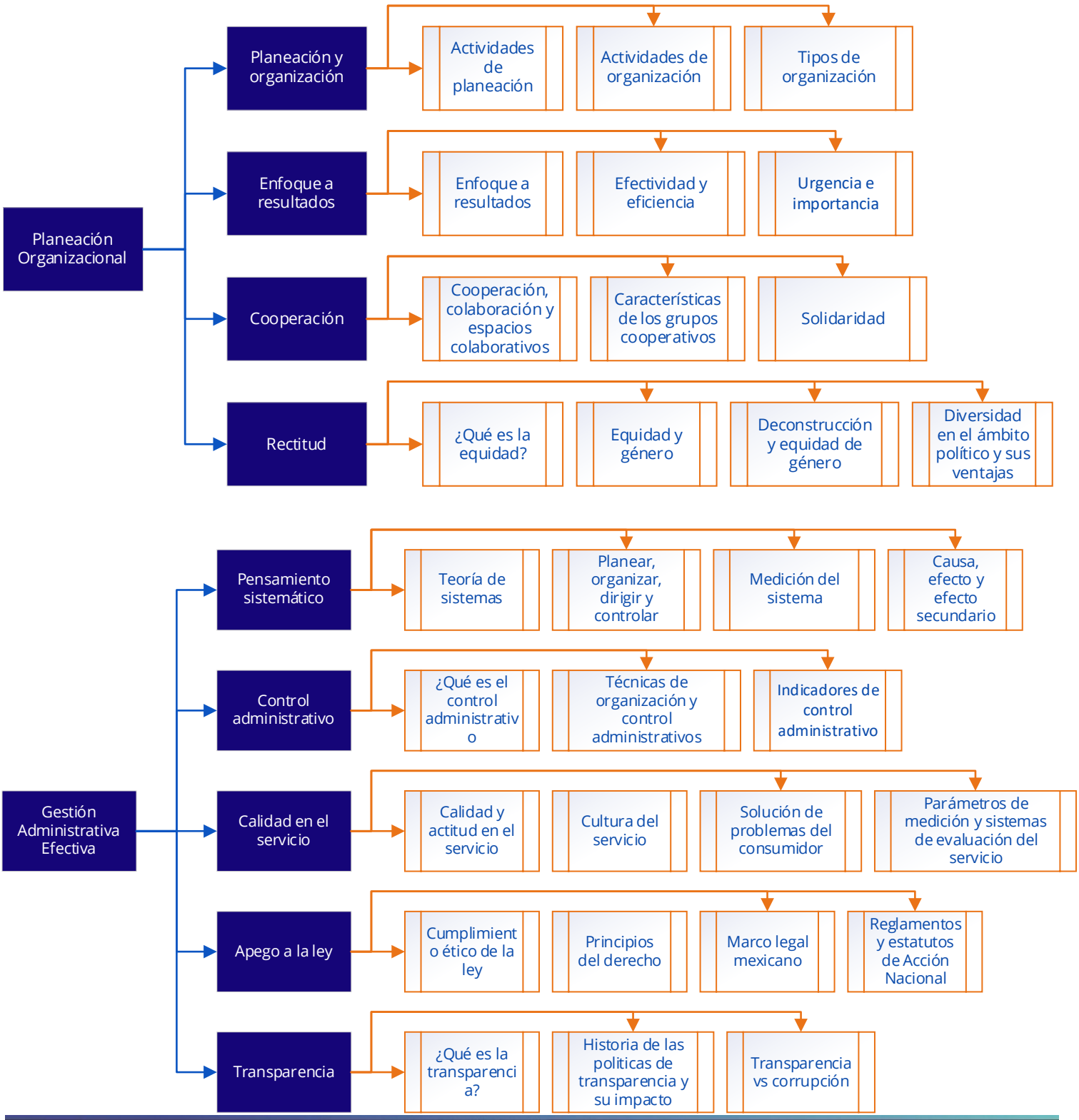
Conocimientos transversales

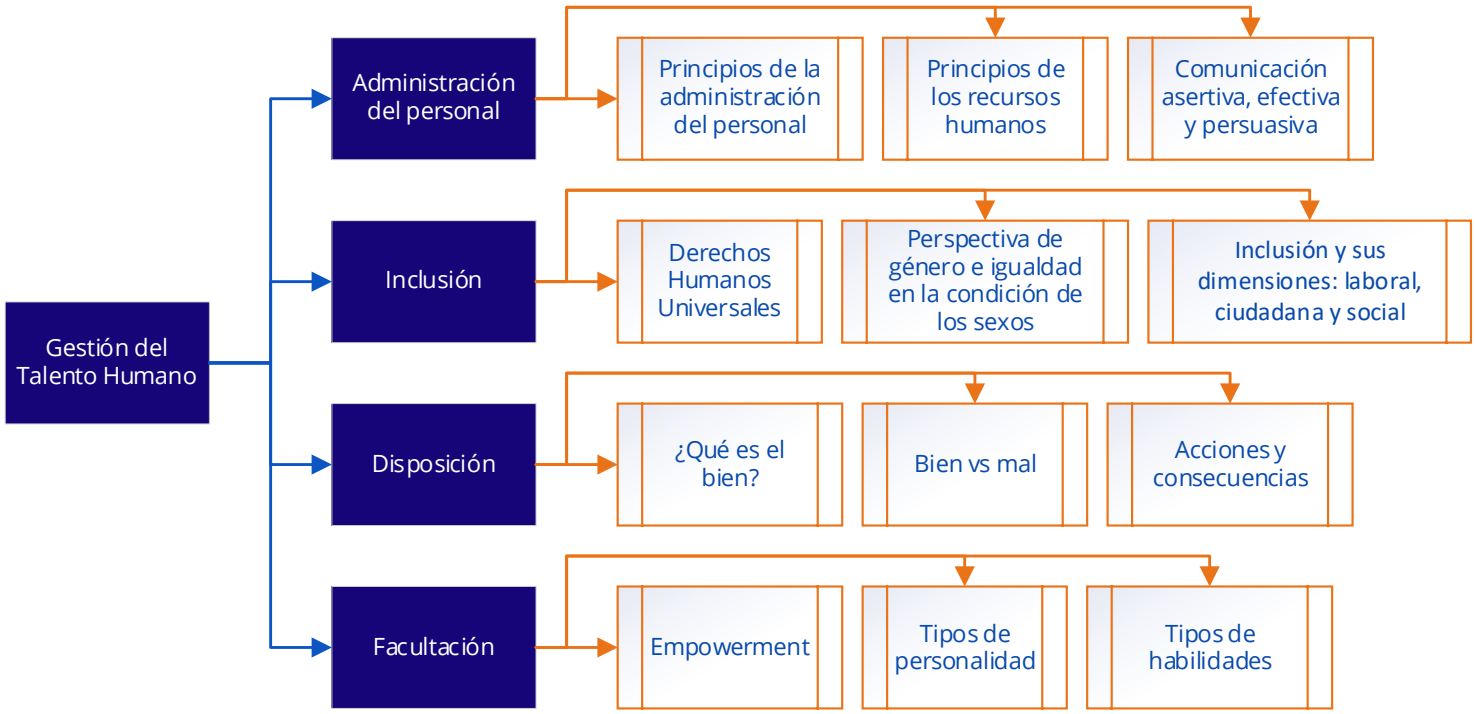
Derechos Humanos
Perspectiva de género

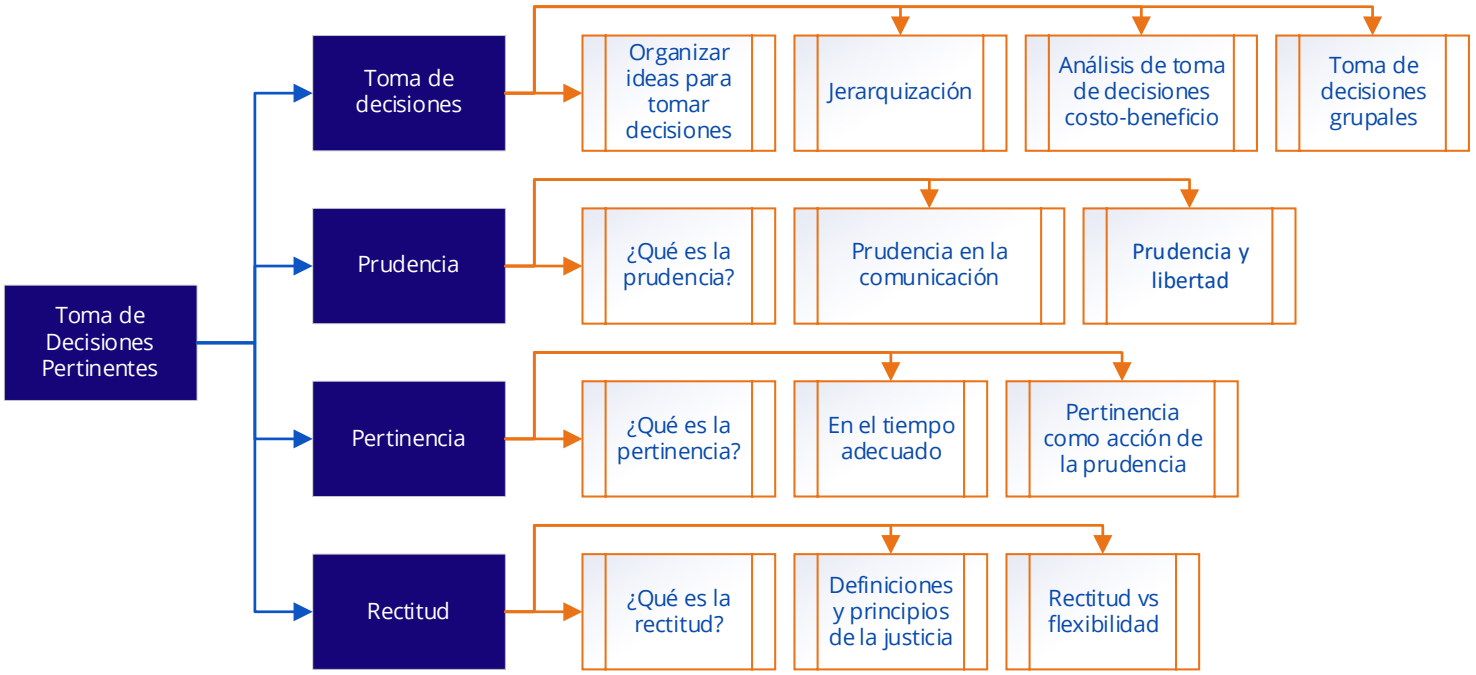
ADN del Cargo

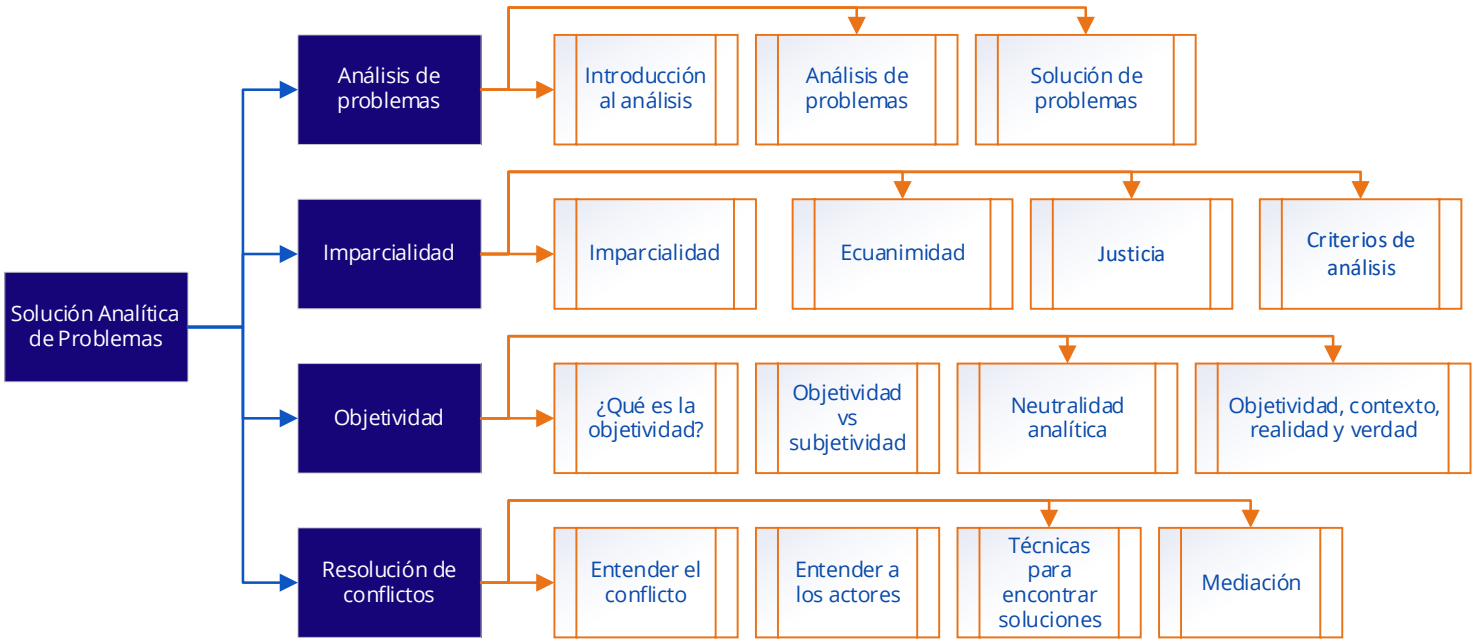


Sendas Programáticas.




Gestión del Talento Humano
Administración del personal
Principios de la administración del personal
Principios de los recursos humanos
Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva
Inclusión
Derechos Humanos Universales
Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos
Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social
Disposición
¿Qué es el bien?
Bien vs mal
Acciones y consecuencias
Facultación
Empowerment
Tipos de personalidad
Tipos de habilidades


Toma de Decisiones Pertinentes
Toma de decisiones
Organizar ideas para tomar decisiones
Jerarquización
Análisis de toma de decisiones costo-beneficio
Toma de decisiones grupales
Prudencia
¿Qué es la prudencia?
Prudencia en la comunicación
Prudencia y libertad
Pertinencia
¿Qué es la pertinencia?
En el tiempo adecuado
Pertinencia como acción de la prudencia
Rectitud
¿Qué es la rectitud?
Definiciones y principios de la justicia
Rectitud vs flexibilidad


Solución Analítica de Problemas
Análisis de problemas
Introducción al análisis
Análisis de problemas
Solución de problemas
Imparcialidad
Imparcialidad
Ecuanimidad
Justicia
Criterios de análisis
Objetividad
¿Qué es la objetividad?
Objetividad vs subjetividad
Neutralidad analítica
Objetividad, contexto, realidad y verdad
Resolución de conflictos
Entender el conflicto
Entender a los actores
Técnicas para encontrar soluciones
Mediación

Verbos de la taxonomía de Bloom relativos a la competencia

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Com-	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Organizacional	Planeación y organización	Actividades de planeación	☑					
		Actividades de organización	☑					
		Tipos de organización			☑			
	Enfoque a resultados	Enfoque a resultados			☑			
		Efectividad y eficiencia			☑			
		Urgencia e importancia			☑			
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión Administrativa Efectiva	Pensamiento sistemático	Teoría de sistemas		☑				
		Planear, organizar, dirigir y controlar		☑				
		Medición del sistema			☑			
		Causa, efecto y efecto secundario			☑			
	Control administrativo	¿Qué es el control administrativo?	☑					
		Técnicas de organización y control administrativos			☑			
		Indicadores de control administrativo			☑			
	Calidad en el servicio	Calidad y actitud en el servicio			☑			
		Cultura del servicio				☑		
		Solución de problemas del consumidor			☑			
		Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio			☑			
	Apego a la ley	Cumplimiento ético de la ley			☑			
		Principios del derecho			☑			
		Marco legal mexicano		☑				
		Reglamentos y estatutos de Acción Nacional		☑				
	Transparencia	¿Qué es la transparencia?				☑		
		Historia de las políticas de transparencia y su impacto				☑		
		Transparencia vs corrupción				☑		

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Gestión del Talento Humano	Administración del personal	Principios de la administra-			☑			
		Principios de los recursos humanos			☑			
		Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva			☑			
	Inclusión	Derechos Humanos Universales		☑				
		Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos			☑			
		Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social		☑				
	Disposición	¿Qué es el bien?		☑				
		Bien vs mal				☑		
		Acciones y consecuencias				☑		
	Facultación	Empowerment			☑			
		Tipos de personalidad			☑			
		Tipos de habilidades			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Solución Analítica de Problemas	Análisis de problemas	Introducción al análisis					☑	
		Análisis de problemas	☑					
		Solución de problemas		☑				
	Imparcialidad	Imparcialidad		☑				
		Ecuanimidad		☑				
		Justicia		☑				
		Criterios de análisis			☑			
	Objetividad	¿Qué es la objetividad?				☑		
		Objetividad vs subjetividad					☑	
		Neutralidad analítica			☑			
		Objetividad, contexto, realidad y verdad				☑		
	Resolución de conflictos	Entender el conflicto			☑			
		Entender a los actores			☑			
		Técnicas para encontrar solu-			☑			
		Mediación			☑			

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Toma de Decisiones Pertinentes	Toma de decisiones	Organizar ideas para tomar decisiones				☑		
		Jerarquización			☑			
		Establecimiento de priorida-			☑			
		Análisis de toma de decisiones costo-beneficio				☑		
		Toma de decisiones grupales			☑			
	Prudencia	¿Qué es la prudencia?					☑	
		Prudencia en la comunicación			☑			
		Prudencia y libertad			☑			
	Pertinencia	¿Qué es la pertinencia?		☑				
		En el tiempo adecuado				☑		
		Pertinencia como acción de la prudencia				☑		
	Rectitud	¿Qué es la rectitud?				☑		
		Definiciones y principios de la				☑		
		Rectitud vs flexibilidad					☑	

METODOLOGÍA

13. Metodología.

Construcción de marcos organizacionales

Para construir los marcos organizacionales primero se analizaron las funciones, obligaciones y atribuciones de cada uno de los cargos anteriormente mencionados, de esta manera se extrajeron en primera instancia las misiones para dar paso a los roles y posteriormente a las tareas de cada uno.

De los cuarenta y ocho cargos analizados se consultaron y analizaron los siguientes documentos:

Documentos endógenos:

- Estatuto del Partido Acción Nacional, aprobado por la XVIII asamblea nacional extraordinaria.
- Reglamento de militantes del Partido Acción Nacional.
- Reglamento de selección de las candidaturas a cargos de elección popular del Partido Acción Nacional.
- Reglamento de la Comisión Permanente del Consejo Nacional. Registrado ante el INE.
- Reglamento del Comité Ejecutivo Nacional.
- Reglamento del Consejo Nacional registrado ante el INE.
- Reglamento de los órganos estatales y municipales del Partido Acción Nacional.
- Reglamento del Comité Ejecutivo Nacional.
- Reglamento del Consejo Nacional del Partido Acción Nacional.
- Principios de doctrina 2002.
- Código de ética de militantes PAN.

Para el análisis exógeno se analizaron los siguientes documentos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Reglamento de las relaciones entre el Partido Acción Nacional y los funcionarios públicos de elección postulados por el PAN.
- Código de ética de militantes PAN.
- Reglamento de selección de candidatos a cargos de elección popular.
- Código de ética de servidores públicos.
- Constitución del Estado de Sonora.
- Constitución del Estado de Colima.
- Constitución del Estado de Guanajuato.
- Constitución del Estado de Jalisco.
- Constitución del Estado de Sinaloa.
- Constitución del Estado de Veracruz.
- Constitución del Estado de México.
- Constitución del Estado de Chihuahua.
- Manual el gobierno municipal INAFED.

Para el análisis de cargos coyunturales se tomo testimonio a distintos profesionales involucrados en distintas actividades propias de campaña además de consultar los manuales del diplomado para candidatos y gerentes de campaña impartido por la Secretaría de Formación y Capacitación y la Universidad de Santander durante el año 2020.

El análisis de los cargos de estructura electoral y jurídico contó con la ayuda de los responsables de dichas áreas desde donde se validó la información a través de las leyes electorales vi-

gentes.

Cada documento nos proporcionó una serie de insumos -actividades- a las que naturalmente está obligado a realizar el titular de cada cargo. Éstas fueron segmentadas y agrupadas en los roles planteados conforme a la información que leyes, reglamentos, manuales y documentos establecen.

Las misiones de cada cargo fueron sustraídas de estos mismos insumos para detectar el propósito o propósitos fundamentales al que está obligado el titular.

Construcción de habilidades y actitudes

Para construir las competencias, primero se analizaron todas las tareas contenidas en cada rol de cada uno de los cargos, al analizarse se buscaba la actividad toral de la función, para asignar las habilidades que facultan el cómo llevar la tarea en un marco del deber ser, expresado en los documentos que posibilitaron la construcción del marco organizacional.

Después se asignaron las actitudes que posibilitan el querer hacer la actividad o bien las que orientan la acción en los términos requeridos.

Cada una de las habilidades y actitudes encontradas fueron previamente definidas para un desarrollo sistémico adecuado que posibilitara más adelante la definición congruente de cada competencia involucrada.

Ejemplo:

Cargo: Militante del partido acción nacional. Rol: Comulgar con los principios de Doctrina.

Difundir los Principios Doctrinales y el programa de acción.							
Habilidad	Habilidad	Habilidad	Habilidad	Actitud	Actitud	Actitud	Actitud
Liderazgo	Trabajo en equipo	Promotoría	Comunicación	Lealtad	Compromiso	Pertenencia	Asertividad

Al igual que en ejemplo anterior, a cada actividad se asignaron una serie de habilidades y actitudes que pueden variar en número según como el equipo consultor consideró pertinente, si bien se pueden enunciar aún más habilidades o actitudes, las que se escogieron responden al cumplimiento estricto de la actividad, sin olvidar que otras no expresadas también podrían contribuir, aunque en menor medida. Se homologaron con referencias enunciadas a continuación las habilidades y actitudes trabajadas en el análisis de los documentos descritos en los marcos organizacionales para su definición.

- Diccionario de competencias de Martha Alles.
- Diccionario de competencias de Pablo Buol.
- Diccionario de competencias de Spencer & Spencer.
- Diccionario de la Lengua Española.

La definición permitió el mismo criterio para la posterior construcción de las competencias, haciendo más sencillo su estudio para quien no está familiarizado con el significado y aplicación de cada una de ellas. Algunas habilidades y actitudes no se tomaron de los documentos referidos y se definieron por el grupo consultor debido a su especificidad.

Construcción de las Competencias.

Una vez obtenidas las habilidades y actitudes que facultan la ejecución de las tareas a las que está obligado el titular de cada cargo de acuerdo a su marco organizacional, se analizaron las habilidades y actitudes que con mayor frecuencia se requieren para dichas actividades; éstas, a su vez, se convirtieron en el pilar de las competencias que posteriormente se crearon junto con habilidades y actitudes que facultan al individuo a realizar dichas tareas en un marco del deber-ser.

Se encontraron habilidades y actitudes con una mayor incidencia a las cuales nombramos habilidades y actitudes pilares y otras que tienen una menor incidencia, pero facultan la realización especifica de una tarea en concreto las cuales llamamos habilidades y actitudes complementarias de tal modo que la formula se expresaría de la siguiente manera:

Competencia= HP+HC+AP+AC

HP se debe de entender como habilidad pilar y HC Como habilidad complementaria.

AP se entiende como actitud pilar y AC como actitud complementaria.

Ejemplo de competencia:

Toma de decisiones pertinentes= Toma de decisiones + Prudencia + Pertinencia + Rectitud.

HP HC AP AC

De esta forma se encontraron trece competencias que fueron asignadas a los veintitrés cargos, de las trece, una la competencia cardinal o core competence pues es la que se construyó a partir del análisis de los principios de doctrina del partido. Esta competencia es la que todo panista o simpatizante que pretende colaborar con el partido debe poseer y ejercer en todo momento, pues es la competencia singularizante que más diferencia al político panista de los demás políticos en el país. Esta competencia lleva por nombre “mística humanista”.

Las doce competencias restantes se les nombra competencias del cargo y tienen como objetivo facultar al titular de cada puesto para realizar las actividades correspondientes, por lo tanto, son competencias necesarias para el desarrollo óptimo y efectivo de cada cargo endógeno y exógeno.

Estas competencias son:

- Liderazgo comprometido.
- Liderazgo efectivo.

- Trabajo Colaborativo.
- Planeación e Instrucción Integral.
- Comunicación Política Efectiva.
- Gestión Administrativa Efectiva.
- Toma de Decisiones Pertinentes.
- Comunicación Debatiente Persuasiva.
- Mística Humanista
- Solución Analítica de Problemas.
- Planeación Organizacional.
- Gestión del Talento Humano.
- Planeación Estratégica Integral.
- Creatividad de Enfoque Eficiente

Una vez concluida la obtención de las competencias se identificaron sus niveles del uno al cuatro, donde uno representa un nivel mínimo de la competencia y cuatro un nivel sobresaliente. A cada cargo se le asignaron sus competencias con sus respectivos niveles que representan el nivel adecuado que debe poseer el titular para desempeñarse efectivamente. La manera en que se asignaron estos niveles dependió de la frecuencia con que la competencia era requerida para desempeñar la totalidad de las tareas.

ADN del Cargo.

El ADN del Cargo son la consecución pedagógica ideal para formar-capacitar las competencias de cada uno de los cargos, es decir, el deber ser del aprendizaje a recibir por cada uno de los titulares o bien por quien pretende acceder a algún cargo endógeno u exógeno.

El criterio para asignar este ADN se basó en dos pensamientos fundamentales; el nivel que tiene para el cargo cada competencia y, la conveniencia pedagógica con la cual se enseñe, de tal manera que para que se pueda avanzar de una competencia a otra exista una congruencia educativa y pedagógica congruente pero sin buscar que esta condición sea una limitante.

Ejemplo:

Puesto: Militante del partido acción nacional. Competencias:

- Liderazgo comprometido. Nivel 2
- Trabajo colaborativo. Nivel 3
- Comunicación política efectiva. Nivel 3

ADN del Cargo:

1. Trabajo colaborativo.
2. Liderazgo comprometido.
3. Comunicación política efectiva.

Como podemos observar en el ejemplo si bien el liderazgo comprometido goza de un menor nivel que la comunicación política efectiva, se tiene que desarrollar primeramente un espíritu de colaboración y trabajo en equipo, posteriormente desarrollarles cualidades de líder que le posibilitaran comunicarse adecuadamente en forma y contenido.

Senda programática

Cada competencia incluye, como ya se ha expresado, una serie de componentes llamados habilidades y actitudes y una serie de conocimientos relacionados. Para poder enseñar la competencia se diseñó la senda programática, que es el orden programático pedagógico con el cual se debe instruir la competencia; es decir, cómo debemos ordenar el programa de formación-capacitación idealmente.

Para diseñar la senda se usó un criterio pedagógico de enseñanza congruente, que facilite la obtención de conocimientos y el desarrollo del talento, partiendo siempre desde la habilidad o actitud pilar de la competencia.

Ejemplo.

Solución analítica de problemas= análisis de problemas + resolución de conflictos + imparcialidad + objetividad.

1. Senda programática:
2. Análisis de problemas.
3. Imparcialidad.
4. Resolución de conflictos.
5. Objetividad.

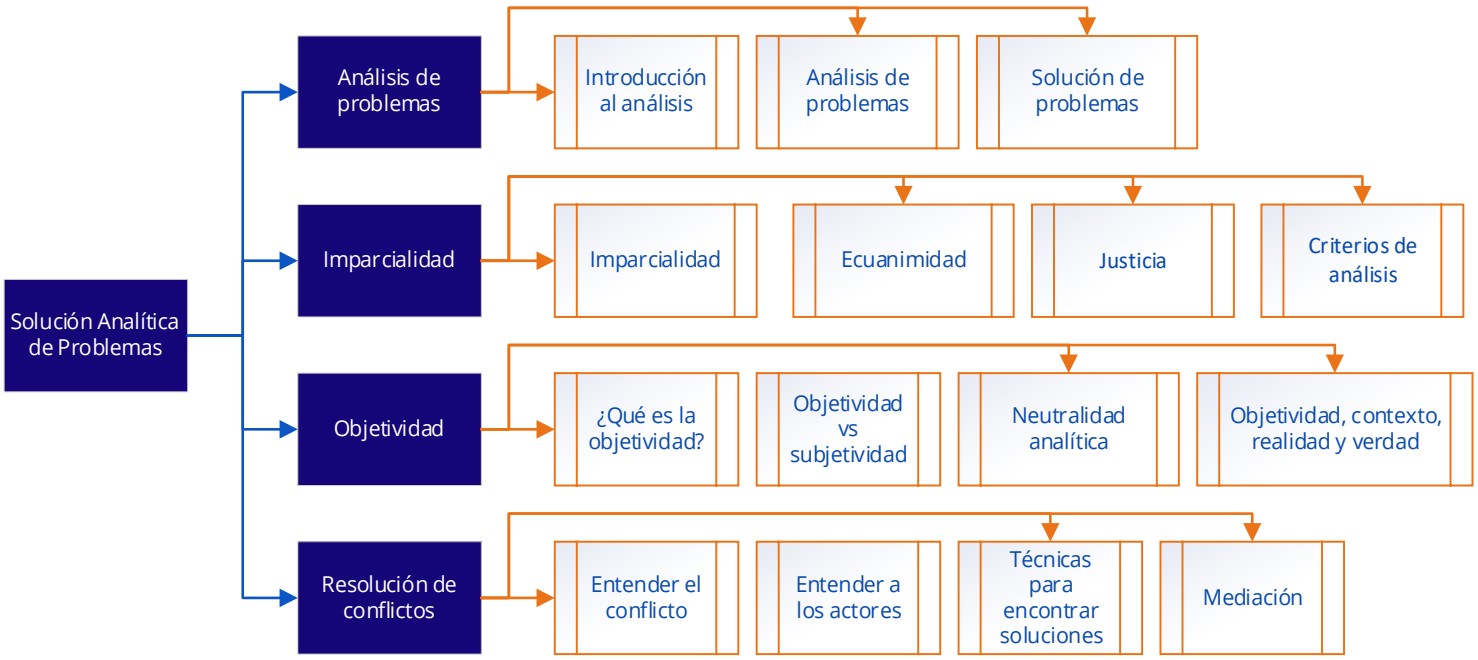
Definido el orden ideal de las habilidades y actitudes se procede a ordenar los conocimientos que desembocan en comportamientos propios de quien conoce, desarrolla o aplica una habilidad o actitud. El criterio para elegir dichos conocimientos será analizado más adelante en este manual dado que estos están relacionados con la actividad política se busca una congruencia ideal para poder formarse de manera adecuada en el quehacer político, tanto en las instituciones intrapartidistas como de gobierno.

Ejemplo:

Análisis de problemas= introducción al análisis + análisis de problemas + solución de problemas.

La expresión gráfica de la senda programática asemeja a un organigrama y se debe de leer de izquierda a derecha marcando el orden desde el tercer nivel (también de izquierda a derecha) en el que se debe impartir los conocimientos que en conjunto componen una competencia.

Ejemplo de Senda Programática:



Piezas Básicas Formativas.

La pieza básica formativa es el desarrollo conceptual de las habilidades o actitudes que componen las competencias, se le considera PBF en el momento en que se le agregan los conocimientos, temas o indicativos de comportamientos que permiten impartir la habilidad o actitud en cuestión.

Para trasladar las habilidades o actitudes a piezas básicas formativas se analizaron las competencias y los cargos que están involucradas con estas PBF con la finalidad de marcar en una primera instancia la orientación en la que se debe impartir esa unidad básica de formación, permitiéndole al equipo centrar el objetivo de la PBF, su aporte a los objetivos del partido y su aporte al capacitando que recibiese la capacitación. Posteriormente se consultaron distintos autores y obras que hablasen o enseñasen al respecto de cada habilidad y actitud con la finalidad de for-

mar un criterio acorde con la actividad que permita establecer los temas o conocimientos específicos que se deben abordar para concluir que la persona se esta formando en el sentido y con las primicias acordes al modelo de formación político humanistas por competencias.

Cada PBF se conforma de los objetivos a perseguir en su impartición, las fuentes que podrían consultarse (no están limitadas) para construir un curso especifico y especificaciones pedagógicas a manera de recomendación para todas y cada una de las piezas básicas formativas.

El resultado de desarrollar los conocimientos necesarios para cada una des unidades básicas da un panorama de lo general a lo particular del esfuerzo y trabajo que requiere la implementación de este modelo y permite completar la definición de competencia (la suma de habilidades, actitudes y conocimientos que son medibles observables y perduran a través del tiempo) , esto resulta muy importante pues dará las pautas a futuro para poder medir y evaluar el desarrollo y desempeño de nuestros capacitandos además de permitirle a este manual extraer la información necesaria para la creación de sendas programáticas completas y congruentes.

Taxonomías de Bloom.

Con la finalidad de facilitar el trabajo formativo al eventual capacitador es necesario utilizar la taxonomía de Bloom (método de jerarquización de contenidos pedagógicos) para categorizar las PBF y hacerlas congruentes con los niveles de las competencias, con esto se busca estandarizar el nivel de conocimiento que se tiene como objetivo impartir.

Cada conocimiento relativo a la PBF fue asignado a uno de los 6 niveles relativos a la taxonomía de Bloom (recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear) y su objetivo redactado con los verbos correspondientes al nivel deseado, creando una matriz que nos pudiese mostrar la profundidad deseada de cada tema y por ende permitiendo que en futuro, y, sin importar el capacitador siempre se integre la información que recibe el capacitando de una forma clara y uniforme acorde a la necesidad del cargo y la competencia.

Ejemplo Competencia con los verbos relativos a la taxonomía de Bloom (matriz).

Competencia	Habilidad Actitud	Conocimiento	Taxonomía de Bloom					
			Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Planeación Estratégica Integral	Planeación estratégica	¿Qué es la estrategia?			☑			
		Estrategia vs táctica			☑			
		Teoría de juegos			☑			
		Urgente vs importante			☑			
		Construcción del plan estratégico				☑		
	Creatividad	Creatividad				☑		
		Pensamiento creativo			☑			
		Obstáculos para la creatividad			☑			
	Innovación	Gestión y cultura de la innovación			☑			
		Técnicas de la innovación			☑			
		Pensamiento innovador			☑			
	Proactividad	¿Qué es ser productivo?				☑		
		Comportamientos proactivos			☑			
		Iniciativa			☑			
	Sustentabilidad	¿Qué es la sustentabilidad?		☑				
		Tipos de sustentabilidad		☑				
		Desarrollo sustentable				☑		
		Sostenibilidad				☑		
	Cooperación	Cooperación, colaboración y espacios colaborativos		☑				
		Características de los grupos cooperativos			☑			
		Solidaridad		☑				
	Orientado a la equidad	¿Qué es la equidad?				☑		
		Equidad y género				☑		
		Deconstrucción y equidad de género				☑		
		Diversidad en el ámbito político y sus ventajas		☑				

Integración del modelo.

El modelo consta del desarrollo de los siguientes aspectos en el orden aquí expresado:

Investigación por cargos

- Definir los roles de cada cargo.
- Definir las actividades especificas de cada cargo.
- Agrupar cada cargo en su nodo (endogenos-secretarios-secretario general)

Construcción del Marco organizacional.

- Definir la misión del cargo en base a los roles, las actividades y la doctrina del partido.
- Redactar y resumir los roles y actividades que dan sentido a la misión del cargo.

Definición de habilidades y actitudes.

- Crear el catalogo de habilidades y actitudes a partir de las actividades de cada cargo.
- Analizar las habilidades y actitudes en base a la frecuencia en que se usan en cada actividad.
- Ponderar la presencia de habilidades y actitudes para hacer una lista final.
- Descartar habilidades y actitudes poco usadas o usadas en actividades de baja relevancia.
- Definir las habilidades basándose en el diccionario de competencias de Martha Alles, Pablo Buol, entre otros.

Construcción de competencias.

- Agrupar las habilidades y actitudes según lo requieren los cargos.
- Construir la competencia cardinal del Partido Acción Nacional.

- Construir las competencias en base a las necesidades de cada cargo
- Construir la definición de cada competencia y sus cuatro niveles.

ADN del cargo.

- Asignar las competencias que completan a cada cargo.
- Ordenarlas en el orden ideal formativo.

Piezas básicas formativas.

- Definir los objetivos de las habilidades y competencias.
- Definir los temas de cada habilidad y actitud.
- Agregar fuentes bibliográficas para su eventual desarrollo formativo.
- Definir directrices pedagógicas a manera de recomendación.

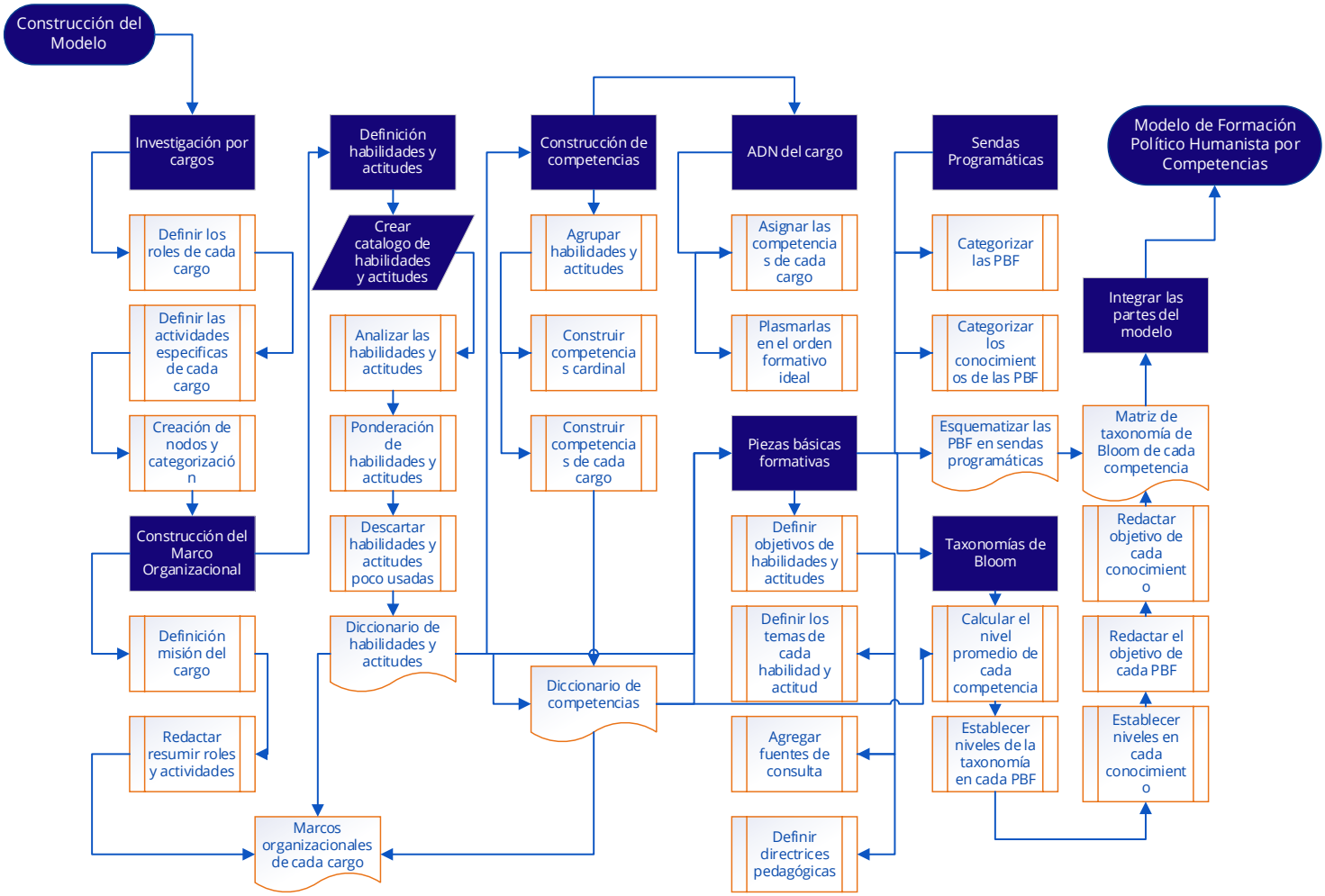
Sendas programáticas.

- Categorizar las PBF y darles orden.
- Categorizar los conocimientos de las PBF y darles orden.
- Esquematizar las PBF.

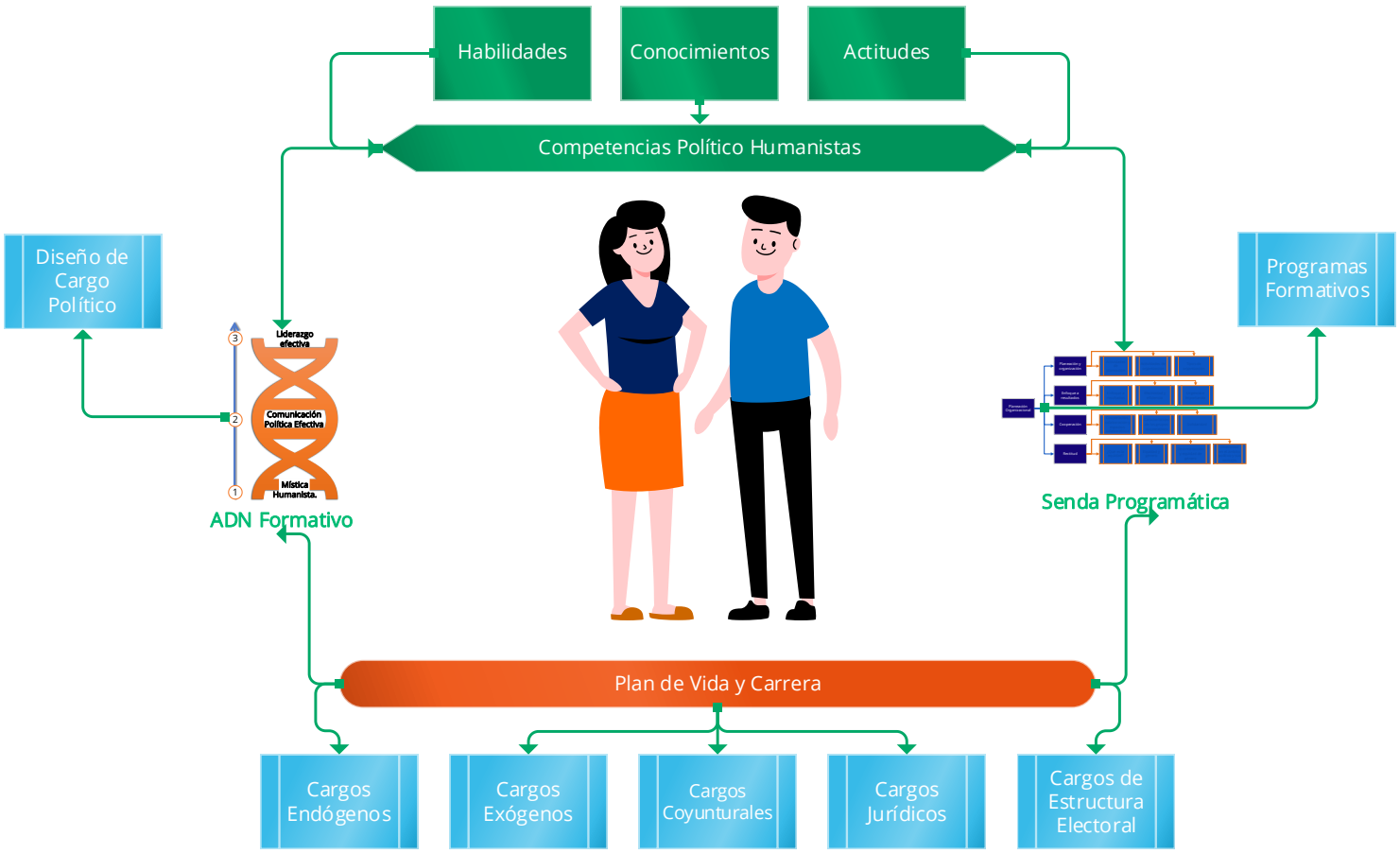
Taxonomías de Bloom.

- Calcular el nivel promedio de cada competencia.
- Establecer el nivel de la taxonomía de cada PBF.
- Establecer el nivel de la taxonomía de cada conocimiento relativo a su respectiva PBF.
- Redactar el objetivo de cada PBF acorde al nivel de su taxonomía.
- Redactar el objetivo de cada conocimiento acorde al nivel de su taxonomía.
- Esquematizar la matriz de taxonomía de Bloom de cada Competencia.

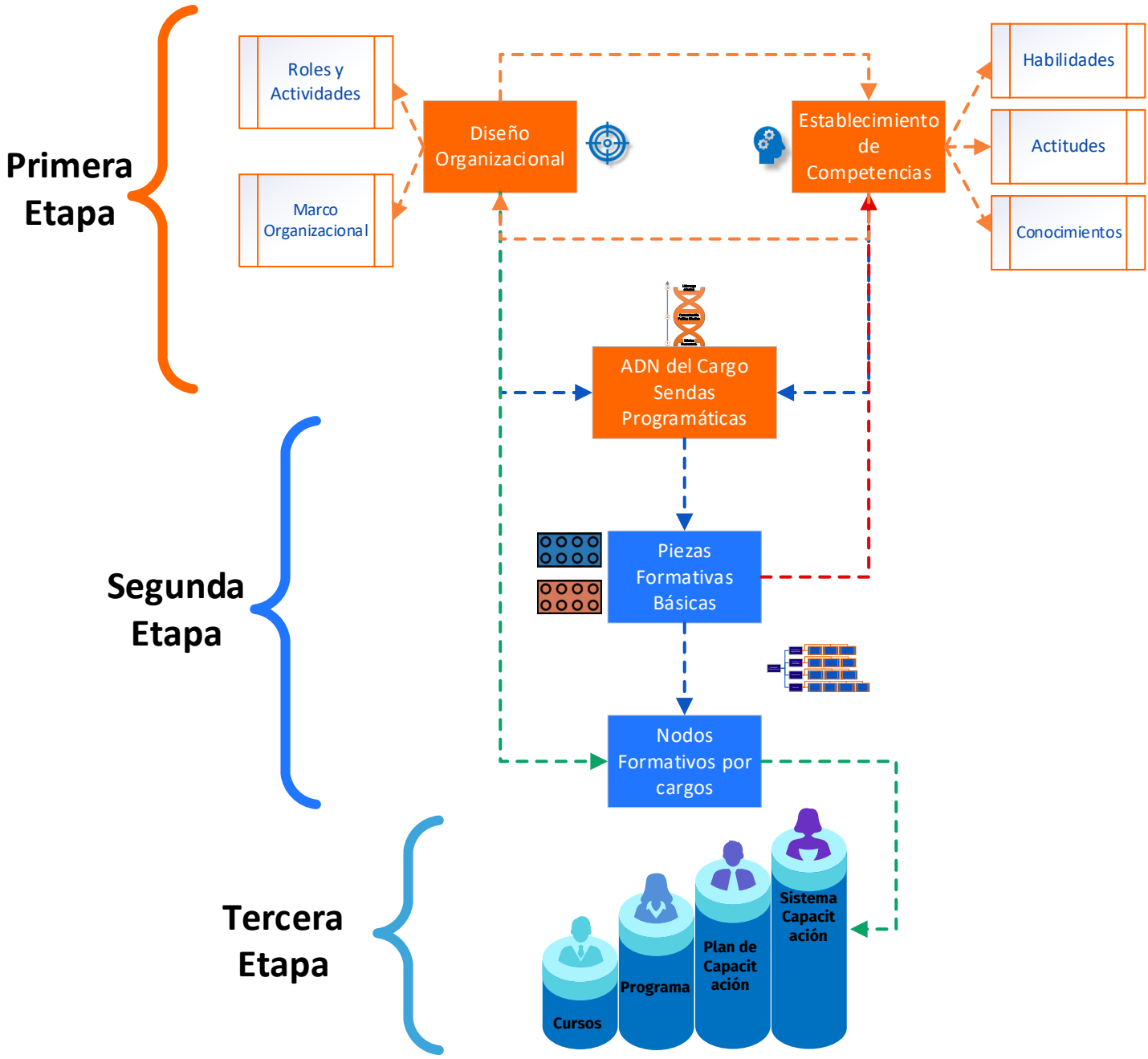
Flujo de trabajo interno para la construcción del modelo de formación por competencias político humanistas del Partido Acción Nacional.



Modelo de formación desde la óptica personal para el avance formativo del militante panista.



Modelo de formación político humanista por competencias del Partido Acción Nacional desde la mirada organizacional.



PIEZAS BÁSICAS FORMATIVAS

14.1. Habilidades

Adaptabilidad al Cambio.

Definición: Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes las herramientas necesarias para adaptarse al cambio que cada coyuntura presente de manera satisfactoria.

Necesidades: Poder adaptarse a los distintos escenarios que hoy se viven según la región y coyuntura específicos originados por los actuales cambios en la estructura política de México.

Público Meta:

- Candidato panista
- Capacitador Electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de promoción del voto

- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador financiero
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor

Propósito habilidad: Habilitar a cada uno de los cargos en su capacidad para desarrollar satisfactoriamente su tarea en independencia de cuántos cambios tengan en su entorno.

Contenido:

¿Qué es el cambio?

Saber identificar qué es el cambio, así como su origen, etapas y alcance.

Efectividad y eficiencia

Identificar e implementar los elementos que componen ambos conceptos.

Análisis de acoyuntaras

Identificar cómo las coyunturas impactan en la adaptabilidad al cambio.

Fuentes de consulta:

- Conger, J., Spreitzer, G., & Lawer III, E.. (2000). El manual del cambio para líderes. Argentina: Paidós.
- Maristany, J. (1998). La acción para el cambio. Argentina: Granica.
- Pérez Quintero Aida Lurys. (2013, abril 12). Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/
- Rodríguez-Aguilera, Armando, & García-Vidal, Gelmar (2012). Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la Competitividad. Ciencias Holguín, XVIII(3),1-14.[fecha de Consulta 9 de Agosto de 2021]. ISSN:. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181524338001
- Gramsci Antonio. Notas sobre Maquiavelo, sobre política y sobre el estado moderno. Juan Pablos, México 1975.

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación.
- Organizadores gráficos

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Recursos humanos
- Función pública
- Dirección de empresas
- Administración
- Áreas de coordinación
- Secretaría de Formación y Capacitación

Administración del Personal

Definición: Capacidad para hacer que otras personas actúen según nuestros deseos utilizando apropiada y adecuadamente el poder personal o la autoridad que el puesto nos confiere. Incluye el decir a los demás lo que tienen que hacer.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la habilidad para poder conducir adecuadamente a un grupo de colaboradores para lograr los objetivos que cada proyecto demande.

Necesidades: Formar líderes capaces de desarrollar equipos de trabajo que puedan realizar distintas tareas para alcanzar uno o varios objetivos.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña
- Coordinador de promoción del voto
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante la comisión local de vigilancia
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Coordinador del ejercito electoral
- Operador territorial del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario general CDM

- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en su capacidad para dirigir grupos de colaboradores apropiadamente en independencia de las traerás y objetivos a alcanzar.

Contenido:

Principios de la administración del personal

Aplicar los principios generales de la administración del personal con sus equipos de trabajo.

Principios de los recursos humanos

Aplicar los principios generales de los recursos humanos con sus equipos de trabajo.

Comunicación asertiva, efectiva y persuasiva

Aplicar los leguajes que sean más eficientes para transmitir deseos e indicaciones.

Fuentes de consulta:

- Chiavenato I.. (2009). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill.
- Alfaro, M. C.. (2012). Administración de Personal. México: Red Tercer Milenio.
- Goleman, D.. (1996). La inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.
- Castanyer O. & Ortega, E. (2013). Asertividad en el Trabajo: Cómo Decir lo que Siento y Defender lo que Pienso. Barcelona: Conecta.
- De la Cruz, I. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. España: Ministerio de Educación de España.
- González, S.. (2018, julio-diciembre). La comunicación persuasiva como instrumento para el cambio de opiniones. Revista Mexicana de Opinión Pública, 25, pp. 185-193.

Duración: 240 min – 480.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- práctica.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Lectura

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Administración
- Dirección de empresas
- Derecho
- Cargos de elección popular como alcalde y presidente de comité

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Tesorería Nacional
- Dirección Nacional Jurídica

Análisis de Problemas

Definición: Capacidad que trascender de lo lógico a lo abstracto y encontrar las verdaderas causas y soluciones de una situación o problema específico, cuyos resultados son sustentados con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes las herramientas de análisis necesarias para abstraer los distintos problemas políticos y sociales que se presentan hoy en nuestro país y cada región para que puedan resolverlos.

Necesidades: Mejorar la capacidad de análisis para resolver las nuevas problemáticas de México.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia
- Coordinador de propuesta electoral.
- Coordinador de comunicación política.
- Coordinador de promoción del voto.
- Coordinador del ejercito electoral.
- Tesorero.

- Coordinador financiero.
- Coordinador jurídico.
- Operador territorial del voto.
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Formador

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para aplicar procesos de análisis y abstracción de distintas variables con la finalidad de resolver satisfactoriamente un problema específico.

Contenido:

Introducción al análisis

Explicar el concepto de análisis, así como identificar los distintos tipos de análisis.

Análisis de problemas

Poder observar los elementos que componen un problema como un todo y cada una de sus partes individuales.

Solución de problemas

Saber resolver los conflictos que se presenten en forma satisfactoria.

Fuentes de consulta:

- Federico Gan Bustos, Jaumen Triginé Prats. (2012). Análisis de Problemas y Toma de Decisiones. Argentina: Díaz de Santos.
- ESPÍNDOLA, J L. (2005). Análisis de problemas y toma de decisiones. México: Pearson.
- John D.B., & Barry S. (1988). Solución Ideal De Problemas. España: Labor.
- Martínez, A. (Última edición:2 de agosto del 2021). Definición de Análisis. Recuperado de: https://conceptodefinicion.de/analisis/. Consultado el 5 de octubre del 2021

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio
- Simulador.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Trabajo en pequeños grupos
- Lluvia de ideas
- Solución de retos.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas
- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%

- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Administración pública
- Recursos Humanos
- Administración.
- Ingeniería
- Ciencias Políticas
- Project Manager

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Dirección Nacional Jurídica
- Coordinación Nacional de Alcaldes

Autocontrol

Definición: Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión.

Diccionario de competencias Spencer & Spencer.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de actuar de forma mesurada ante escenarios de confrontación política y social por parte de otros actores políticos o ciudadanos.

Necesidades: Tener actores políticos capaces de soportar las condiciones adversas que su posición supone.

Público Meta:

- Candidato panista
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante general
- Coordinador jurídico de CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general de OPLE
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador financiero
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto

- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para conducirse apropiadamente en los distintos escenarios adversos o de alto estrés que enfrenten en el desarrollo de sus tareas.

Contenido:

Estrés y manejo de los impulsos

Identificar las causales del estrés y sus afectaciones en el mal manejo de los impulsos.

Autocontrol

Identificar las características de conducta que permiten tener un dominio de sí mismos.

Técnicas para controlarse

Aplicar las técnicas que sean más adecuadas a cada situación para no perder el control y mesura de sí mismos.

Fuentes de consulta:

- Goleman, D.. (1996). La inteligencia emocional. Barcelona: Kairos.
- Mesonero Valhondo, A.. (2009). Hacia una cultura de la prevención del estrés: la educación en recursos personales. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2(1),165-173.[fecha de Consulta 18 de Octubre de 2021]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832321017
- Sánchez-Sarmiento, P., Giraldo-Huertas, J. J., & Quiroz-Padilla, M. F.. (2013). Impulsividad: una visión desde la neurociencia del comportamiento y la psicología del desarrollo. Avances en Psicología Latinoamericana, 31(1),241-251.[fecha de Consulta 18 de Octubre de 2021]. ISSN: 1794-4724. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79928610019
- Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia. (s.f.). Autocontrol. España. ALGAMA Desarrollo Empresarial.

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia colaborativa:

- Mentoría.

Estrategia práctica:

- Simulador.
- Técnicas de aprendizaje conceptual:
- Presentación.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Juego de roles.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Derecho
- Alta dirección

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación

Autodesarrollo

Definición: Es la competencia relacionada con el crecimiento personal y el fortalecimiento de las capacidades personales. Capacidad para aprovechar las oportunidades de aprender de la propia experiencia o de la de otros o de lo que se realiza en el entorno. Buscar herramientas, medios o motivos para estar al día y encontrar las formas más convenientes de aplicar los conocimientos al puesto de trabajo y transmitir a los colaborados la cultura del aprendizaje continuo.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes las herramientas necesarias para aprender de las distintas trayectorias políticas y sociales de aquellos que los rodean, así como de la propia con la finalidad de cada día poder servir mejor al país.

Necesidades: Tener actores políticos que estén en constante mejora personal y política.

Público Meta:

- Coordinador de comunicación digital
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local de INE
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto

- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en una cultura de aprendizaje continuo con la cual sean capaces de con base en experiencias propias y de terceros estar en un camino de constante desarrollo.

Contenido:

Autodesarrollo

Conocer las herramientas que le permiten estar en un desarrollo y crecimiento constante

con la finalidad de aplicarlo en su vida política y personal.

Autoconocimiento

Comprender las herramientas que le permiten hacer una verdadera introspección y de-construcción para así aplicarlo a su vida política y personal.

Proyecto de vida y desarrollo integral

Comprender la importancia de contar con un proyecto a largo plazo que sea claro y estructurado para así encaminar de manera integral sus esfuerzos de aprendizaje constante a la consecución del mismo.

Fuentes de consulta:

- Arias Montoya, L., Portilla De Arias, L. M., & Villa Montoya, C. L.. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. Scientia Et Technica, XIV(40),117-119. [fecha de Consulta 18 de Octubre de 2021]. ISSN: 0122-1701. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920454022
- Goleman, D.. (1996). La inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.
- Cañizares O., & Delgado, D.. (2017). Quiero aprender... A conocerme. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- D'Angelo, O.. (2003). Proyecto de vida y desarrollo integral humano. La Havana, Cuba. CIPS.

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- práctica.

Estrategia práctica:

- Análisis causa raíz.
- Técnicas de aprendizaje conceptual:
- Presentación
- Video
- Lectura.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Tarea.

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%
• Asistencia	10%
• Participación	10%
• Evaluación intermedia	30%
• Evaluación final	30%
• Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Pedagogía
- Trabajo social
- Administración

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación

Automotivación

Definición: Disposición para demostrar una alta capacidad emprendimiento para realizar las actividades por encima de las exigencias establecidas, mejorar e incrementar los resultados, evitar problemas o encontrar nuevas oportunidades. Se traduce en la importancia de trabajar para conseguir una satisfacción personal.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes las habilidades necesarias para mantenerse motivados a mejorar constantemente en el desempeño de sus cargos a través de la satisfacción personal que le brinda servir a los ciudadanos y partido.

Necesidades: Formar panistas que estén siempre en la búsqueda de la mejora constante por el hecho de encontrar realización personal en la vocación de servicio que plantea el quehacer político.

Público Meta:

- Candidato panista
- Representante ante la comisión local de vigilancia
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de propuesta electoral
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Tesorero
- Coordinador financiero
- Coordinador jurídico
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto

- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE

- Representante ante el consejo general del OPLE

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en la capacidad de estar siempre demostrar disposición para mejorar de su desempeño en el cargo o tarea asignados.

Contenido:

Motivación

Comprender cuáles elementos forman una persona motivada para así actuar conforme a los mismos aún en situaciones difíciles.

Impulso y compromiso

Identificar cómo el impulso y el compromiso aportan a tener una postura de constante motivación intrínseca y así saber cómo aplicarlos en los retos que se le presenten.

Iniciativa y optimismo

Identificar y aplicar las características de conducta que permiten dar el primer paso de manera constante sin perder la perspectiva positiva dentro de lo racional.

Fuentes de consulta:

- Abarca, S. (1995). Psicología de la motivación. San José: EUNED.
- Selman, J. C.. (N/A). Compromiso y Cambio Notas de un amigo extranjero. N/A, de Coaching Político Sitio web: https://wp.coachingpolitico.com.ar/wp-content/uploads/Compromiso_y_Cambio_de_JIM_SELMAN.pdf.
- Goleman, D.. (1996). La inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.
- Avia, M. D. & Vazquez, C.. (1998). Optimismo Inteligente. Madrid: Alianza Editorial.
- Perret, R.. (2016). El Secreto de la Motivación. México: N/A.
- Vázquez, S, M.. (2009). Motivación y voluntad. Revista de Psicología, 27(2),185-212. [fecha de Consulta 11 de Octubre de 2021]. ISSN: 0254-9247. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337829513002

Duración: 270 min – 540 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Simulador.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Video.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas
- Tarea.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Pedagogía
- Mentoría
- Coaching

- Alta dirección
- Cargos de elección popular

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación,
- Alcaldes
- Diputados Locales
- Diputados Federales

Calidad en el Servicio

Definición: Deseo de ayudar o servir a otros, en función de averiguar sus necesidades e intentar satisfacerlas.

Diccionario de competencias Spencer & Spencer.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes sentido de servicio y atención a las necesidades del ciudadano, así como a sus compañeros de partido.

Necesidades: Panistas comprometidos con el servicio al partido, compañeros y ciudadanos.

Público Meta:

- Tesorero
- Coordinador financiero
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral

- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en las herramientas para identificar y satisfacer las necesidades de aquellos a los que atiende.

Contenido:

Calidad y actitud en el servicio

Poder implementar medidas que contribuyan a mejorar la experiencia de servicio.

Cultura del servicio

Integrar a todos sus colaboradores en las buenas prácticas del servicio.

Solución de problemas del consumidor

Emplear técnicas y herramientas para solucionar los problemas que pueda tener la persona a la que le brinda un servicio.

Parámetros de medición y sistemas de evaluación del servicio

Implementar herramientas para el constante aumento de la calidad en el servicio.

Fuentes de consulta:

- Setó-Pámies, D.. (2004). De la Calidad de servicio a la Fidelidad del Cliente. Madrid: ESIC Editorial.
- Lira, M. C.. (2009). ¿Cómo Puedo Mejorar el Servicio al Cliente? Técnicas para perfeccionar la actitud en el servicio a clientes. Octubre 06, 2021, de N/A Sitio web: https://comunidadilgo.org/back/_lib/file/doc/portaldoc453_3.pdf
- García, Arminda (2016). Cultura de servicio en la optimización del servicio al cliente. Telos, 18(3),381-398.[fecha de Consulta 6 de Octubre de 2021]. ISSN: 1317-0570. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99346931003
- Hill, N. Manual de Satisfacción del cliente y evaluación de la fidelidad. Editorial Aenor.

España. 2001.

Duración: 240 min – 480 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Video.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Trabajo en pequeños grupos
- Lluvia de ideas.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas
- Tarea
- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Atención a clientes
- Recursos humanos
- Administración pública
- Mercadotecnia y publicidad
- Mediación
- Áreas de coordinación:
- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Comunicación
- Vinculación

Colaboración

Definición: Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes las herramientas para trabajar en equipo en favor de los ciudadanos con distintos organismos, actores políticos y personas, al sumar en las diferencias.

Necesidades: Formar líderes capaces de trabajar en un ambiente de colaboración con los distintos actores políticos, miembros del partido y la sociedad.

Público Meta:

- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional

- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico de CDE
- Representante ante el consejo local del INE

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para poder desempeñar trabajos multidisciplinarios de manera satisfactoria y sistémica para mejorar el rendimiento de toda la organización y organismos externos.

Contenido:

Colaboración

Comprender y aplicar los principios que permiten crear un ambiente de colaboración.

Sana convivencia

Aplicar y fomentar conductas que contribuyan a un ambiente armónico, así como evitar aquellas que sean nocivas para el grupo.

Cooperatividad

Aplicar y propiciar conductas que permitan el trabajo cooperativo.

Fuentes de consulta:

- Principios básicos de la convivencia ONU.
- Walzer, M. (1998) Tratado sobre la tolerancia. Paidós. Estado y Sociedad. Barcelona.
- Pinker, S. (2010). The cognitive niche: Coevolution of intelligence, sociality, and language. Proceedings of the National Academy of Sciences.
- Modelo Cooperativo de Jean Piaget.

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia practica:

- Simulador
- Solución de retos.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Ejercicios teóricos.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%

- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Derechos humanos
- Desarrollo organizacional
- Sociología
- Psicología
- Administración

Áreas de coordinación

- Secretaría de Formación y Capacitación

Comunicación

Definición: Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo.

Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de establecer buenas vías de intercambio de ideas con los ciudadanos, actores políticos y miembros del partido.

Necesidades: lograr que los panistas puedan expresar sus ideas de manera clara y concisa, así como contar con líderes capaces de escuchar los mensajes que los distintos actores tienen para transmitir.

Público Meta:

- Candidato panista
- Capacitación electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto

- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en su capacidad para transmitir e interpretar mensajes a través de distintos canales de la comunicación.

Contenido:

Teorías de la comunicación

Identificar las teorías de la comunicación básicas.

Principios de la PNL

Identificar cómo el lenguaje verbal y corporal impacta en el proceso de a comunicación para así transmitir mejor un mensaje.

Lingüística y redacción

Aplicar el correcto escribir de la lengua española.

Expresión y protocolo oral

Emplear un correcto desenvolvimiento frente a un grupo de receptores con la finalidad de lograr una mejor decodificación del mensaje.

Actitudes que bloquean la comunicación humana.

Identificar y evitar las actitudes que generan ruido en la comunicación.

Fuentes de consulta:

- Sarabia C., Ortego M., & Torres B. Desarrollo de habilidades y competencias a través del coaching y la inteligencia emocional. (septiembre 10, 2021,) de Creative Commons Sitio web: https://ocw.unican.es/pluginfile.php/624/course/section/611/Tema%25205comunicacion-dialogo.pdf.
- Habermas J. (1981). Teoría de la acción comunicativa. España: Taurus.
- Froufe Quintas, Sindo (2000). Análisis crítico de las actitudes bloqueadoras de la comunicación humana. Comunicar, (14),.[fecha de Consulta 9 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1134-3478. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15801413
- Martin M. (2007). Teoría de la Comunicación. España: McGraw-Hill.
- Sánchez A. (2018). Curso de redacción: teoría y práctica de la composición y del estilo. México: Paraninfo.
- Terraza, G. I. &. Otras (2000), Expresión oral: Hablar bien en público. Barcelona, Larousse.

Duración: 360 min – 720 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia colaborativa:

- Mentoría.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio
- Simulador.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Video
- Organizadores gráficos.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Juego de roles
- Debate.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Ciencias de la comunicación
- Psicología
- Periodismo
- Literatura
- Mercadotecnia

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Comunicación

Control Administrativo

Definición: Capacidad para ordenar, organizar y ejecutar los recursos materiales y monetarios en pro de la eficiencia de la tarea u objetivo.

Modelo de Formación Político Humanista por Competencias del Partido Acción Nacional

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de administrar los recursos disponibles para la ejecución eficiente de sus respectivos puestos.

Necesidades: Formar funcionarios públicos y de partido comprometidos con el uso eficiente y responsable de los recursos que le son asignados.

Público Meta:

- Tesorero.
- Coordinador financiero.
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Coordinador jurídico de CDE

- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en herramientas enfocadas al incremento de la eficiencia y uso responsable de los recursos monetarios y materiales asignados.

Contenido:

¿Qué es el control administrativo?

Conocer y aplicar las cuatro etapas del proceso administrativo (planificación, organización, dirección y control).

Técnicas de organización y control administrativos

Aplicar técnicas que permitan aprovechar de la manera más eficiente los recursos de los cuales dispone para cumplir los objetivos planteados.

Indicadores de control administrativo

Implementar mecanismos de medición para la correcta administración de recursos con la finalidad de continuar o corregir el rumbo en caso de ser necesario.

Fuentes de consulta:

- Stoner, J., Freeman, E. & Gilbert, D.. (1996). Administración. México: Pearson.
- Chiavenato, I.. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Robles, C. L.. (2012). Fundamentos de administración financiera. México: Red Tercer Milenio.

Duración: 210 min – 440 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva

- práctica.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Proyecto
- Tarea.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Contabilidad
- Cargos directivos
- Administración
- Derecho
- Administración pública

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Tesorería Nacional
- Dirección General Jurídica

Creatividad

Definición: Capacidad para proponer soluciones y/o alternativas novedosas e imaginativas para el mejoramiento de procesos funcionales, estrategias promocionales, entre otras. Las personas se caracterizan porque: Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Son recursivos, innovadores y prácticos. Buscan nuevas alternativas, y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes las herramientas para encontrar soluciones diferentes a los retos que suponen las nuevas formas de hacer política.

Necesidades: Formar actores políticos que sean capaces de encontrar soluciones innovadoras que estén acorde a los principios del partido.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña
- Coordinador de propuesta electoral
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador financiero
- Coordinador jurídico
- Coordinador de Marketing electoral
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador

- Presidente municipal
- Coordinador jurídico electoral

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en su capacidad para solucionar problemas y realizar mejoras eficientes que sean alternativos a los ya establecidos.

Contenido:

Creatividad

Interpretar la creatividad como medio para resolver conflictos y mejorar procesos.

Pensamiento creativo

Aplicar técnicas creativas para superar retos y crear nuevas formas de hacer las cosas y solucionar problemas.

Obstáculos para la creatividad

Identificar los elementos externos y procesos de pensamiento que impiden o limitan la creación de soluciones creativas.

Fuentes de consulta:

- Wertheimer, M.. (1991). Pensamiento Productivo. México: Paidós.
- Gardner, H. (1995). Mentes creativas. Una anatomía de la creatividad. Barcelona: Paidós.
- Torrance, P. (1977). Educación y capacidad creativa. Madrid: Ediciones Marova.
- Gardner, H. (2001). La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el Siglo XXI. Barcelona: Paidós.
- Guilford J. P. (1980). La Creatividad. Madrid: Narcea.
- Sternberg, R. J.. (1997). La creatividad en una cultura conformista. España: Paidós.
- De Bono E.. (2009). El pensamiento lateral. Buenos Aires: Paidós Plural.

Duración: 120 min – 240 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva

- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia práctica:

- análisis causa raíz
- simulador.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- actividad en clase.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Lluvia de ideas
- gamificación.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Práctica
- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Publicidad
- Relaciones Públicas
- Ciencias de la Comunicación
- Mercadotecnia
- Ciencias Artísticas

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Comunicación

Empatía

Definición: Capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la sensibilidad necesaria para ponerse en el lugar de los demás y así entender mejor las problemáticas que atraviesa tanto los ciudadanos como el país.

Necesidades: Tener actores políticos y miembros del partido sensibles a las adversidades que enfrentan los mexicanos

Público Meta:

- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador financiero
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional

- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador Estatal de estructura electoral
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en las herramientas necesarias para conectar con los problemas y sentimientos de quienes los rodean.

Contenido:

Empatía

Comprender el concepto de empatía y su utilidad.

Componentes de la empatía

Identificar los elementos que conforman a una persona empática, así como su utilidad para aplicarlos en su quehacer político.

Técnicas de empatía

Aplicar las herramientas necesarias para tener una actitud empática de cara a quienes lo rodean.

Fuentes de consulta:

- Trevisani, Daniele (2019), Ascolto attivo ed empatia. Milano, Franco Angeli.
- Tansey M., & Burke W.. (1995). Understanding Countertransference From Projective Identification to Empathy. New York: Routledge.
- Schafer, R. (1959) "Generative empathy in the treatment situation" Psychoanal. Q. 28: 342-373
- Rizzolatti y Sinigaglia (2006) Las neuronas espejo. Los mecanismos de la empatía emocional. Barcelona: Paidós.

Duración: 240 min – 480 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Análisis causa raíz.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- video.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Juego de roles
- Gamificación.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas.

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%
• Asistencia	10%
• Participación	10%
• Evaluación intermedia	30%
• Evaluación final	30%

- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Sociología
- Comunicación
- Trabajo social

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación.
- Secretaría de Acción Juvenil.
- Secretaría de Promoción Política de la Mujer.

Enfoque a Resultados

Definición: Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Brindar a los participantes la capacidad de dirigir su gestión, ya sea pública o de partido, en resultados positivos de manera rápida y eficiente.

Necesidades: Funcionarios capaces de enfocarse y dirigir los esfuerzos para el logro de las metas exigidas en sus cargos.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral

- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en las herramientas necesarias para poder enfocar sus esfuerzos de manera eficaz y eficiente a dar los resultados que la tarea demanda.

Contenido:

Enfoque a resultados

Identificar los elementos que componen el trabajo con enfoque a resultados.

Efectividad y eficiencia

Aplicar las herramientas que permiten el desempeño óptimo en la tarea.

Urgencia e importancia

Aprender a categorizar las tareas importantes de las urgentes para poder asignarles el tiempo adecuado.

Fuentes de consulta:

- Robbins, S., & Judge T.. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. México: Pearson.
- George T. Doran. (1981). There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives. Mangement Reviw, no. 70.
- Matriz Eisenhower de lo urgente y lo importante.

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Trabajo en pequeños grupos
- Solución de retos.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Tarea.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Administración
- Recursos humanos
- Ingeniaría Industrial

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Elecciones.
- Secretaría de Estudios y Análisis Estratégicos

Facultación

Definición: Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes.

Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad - heterogeneidad- de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de tomar las diferencias de los integrantes del equipo y enfocarlos en tareas específicas para obtener los mejores resultados ante las diferentes coyunturas que plantea cada territorio y cargo (público o de partido).

Necesidades: Formar líderes capaces de desarrollar el potencial de sus colaboradores mientras aprovecha en favor de los objetivos las diferencias de cada miembro del equipo para cada coyuntura que se presente.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Operador territorial del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM

- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para construir equipos de trabajo en el cual se aproveche la heterogeneidad de cada uno de los miembros para así lograr el máximo desarrollo de sus talentos y mejores resultados en independencia de la coyuntura que se presente.

Contenido:

Empowerment

Integrar equipos de trabajo capaces de involucrarse en el proceso de toma de decisiones con la finalidad de obtener más autonomía y mejor rendimiento.

Tipos de personalidad

Identificar las diferencias de personalidad, así como sus ventajas y áreas de oportunidad para ser aplicadas en la dinámica de trabajo del grupo.

Tipos de habilidades

Identificar las distintas habilidades, así como sus ventajas y áreas de oportunidad para ser aplicadas en la dinámica de trabajo del grupo.

Fuentes de consulta:

- Scott C. & Jaffe D. (2000). Empowerment. Cómo otorgar poder y autoridad a su equipo de trabajo. México: Iberoamericana.
- Blanchard, K., Carlos, J.P. y Randolph, A. (2000). Las tres claves del Empowerment. Barcelona: Ediciones Granica, S.A.
- Wilson, T. (2004). Manual del Empowerment. Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores. Barcelona: Editorial Gestión 2000.
- Seelbach. G.. (2012). Teorías de la personalidad. México: Red Tercer Milenio S.C..
- Chiavenato I.. (2009). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill.
- Hellriegel D., Jackson S. & Slocum J.. (2005). Administración: Un enfoque basado en competencias. Colombia: Thomson.
- Luthans F. (2011). Comportamiento Organizacional: Un enfoque basado en la evidencia. NY: McGraw-Hil.

Duración: 180 mi – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia colaborativa:

- Tutoría.

Estrategia práctica:

- Práctica laboral.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Lectura.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Trabajo en pequeños grupos
- Solución de retos
- Gamificación.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Recursos humanos.
- Psicología.
- Alta Dirección.
- Administración.
- Desarrollo Organizacional.

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación

Impacto

Definición: Se traduce en causar buena impresión en los otros y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de generar una imagen personal que sea bien vista por los ciudadanos y distintos actores políticos, misma que además deberá ser capaz de mantener a través del tiempo.

Necesidades: Líderes que sean bien vistos a priori por quienes los rodean y que mantengan esta buena impresión a pesar del desgaste natural de cada uno de los cargos (públicos o de partido).

Público Meta:

- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos

- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en las herramientas para generar una buena imagen y ser capaz de mantenerse a través del tiempo de cara a las personas que lo rodean.

Contenido:

Comunicación efectiva

Aplicar la comunicación no verbal en conjunto con la comunicación verbal para proyectar una buena imagen.

Imagen

Aplicar lo elementos visuales y de protocolo social que transmiten confianza y una buena imagen.

Coherencia

Aplicar la coherencia como herramienta para trascender su imagen en el tipo a través del discurso y la acción.

Fuentes de consulta:

- Davis, F. (2010) La Comunicación No Verbal, Madrid, España. Editorial FSG.
- Carrera, P., Sánchez, F., Páez, D., Fernández, I., y Candia, L., (2000) Differences between cultures in emotional verbal and non-verbal reactions. España.
- Hernández Herrate, M., (2008) La comunicación no verbal en la proyección mediática de la imagen política de José Luis Rodríguez Zapatero durante en curso político 2006-2007. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Knapp, L. M., (1982) La Comunicación No Verbal “El cuerpo y el entorno”. Barcelona, España. Paidós Ibérica.
- Pease, A. (2006). Comunicación no verbal “El Lenguaje del Cuerpo”.

- Sanz, J. C.. (2009). Lenguaje del color. España: Blume.
- Linna, K.. (N/A). Estilo. manual de imagen personal. España: Vergara.
- Calsamiglia, H. – Tusón Valls, A. (1999) Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso, Barcelona, Ariel.

Duración: 300 min – 600 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Práctica.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Video.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Proyecto
- Tarea.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura

- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Comunicación
- Diseño
- Relaciones públicas
- Mercadotecnia
- Ciencias Artísticas

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Comunicación

Innovación

Definición: Es la capacidad para modificar las cosas incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de anticipar problemas y situaciones (nuevos o no) que se puedan presentar en el desarrollo de su cargo de cara a los ciudadanos o distintos actores políticos para plantear soluciones y procesos nuevos.

Necesidades: Formar líderes que sean capaces de encontrar soluciones eficientes y diferentes para los problemas del México actual.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña
- Coordinador de propuesta electoral
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador financiero
- Coordinador jurídico
- Coordinador de Marketing electoral
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador

- Presidente municipal
- Coordinador jurídico electoral

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para anticipar problemas y situaciones que su trabajo demande con la finalidad de encontrar nuevas soluciones y procesos.

Contenido:

Gestión y cultura de la innovación

Implementar los elementos necesarios para construir una cultura de la innovación.

Técnicas de la innovación

Aplicar las técnicas que más se adecúen a las necesidades de innovación para el cumplimiento de la tarea.

Pensamiento innovador

Implementar el pensamiento innovador para encontrar nuevos caminos en las propuestas de solución y mejora.

Fuentes de consulta:

- Guilford J. P. (1980). La Creatividad. Madrid: Narcea.
- De Bono E.. (2009). El pensamiento lateral. Buenos Aires: Paidós Plural.
- Shepherd, C. D., Pervaiz K, A., Ramos, L., & Ramos, C.. (2012). Administración de la Innovación . México: Pearson.
- Dávila, T., Epstein, M., & Shelton, R.. (2006). La innovación que sí funciona: cómo gestionarla, medirla y obtener beneficio de ella. Barcelona: Deusto.

Duración: 300 min – 600 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa

- Práctica

Estrategia colaborativa:

- Mentoría

Estrategia práctica:

- Caso de estudio
- simulador

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Lluvia de ideas

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura

- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Project Manager
- Relaciones públicas
- Gestión de crisis
- Administración
- Mercadotecnia

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Comunicación

Liderazgo

Definición: Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos, prioridades y comunicarlas. Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer entrenamiento y retroalimentación para el desarrollo de los colaboradores.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de conducir a sus colaboradores hacia un rumbo claro de mejora para el país y el partido mientras identifica el potencial de cada miembro del equipo y le ayuda a desarrollarlo.

Necesidades: Formar líderes que se desempeñen a la altura de las exigencias del México actual, así como del cargo que ocupe.

Público Meta:

- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador financiero
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto

- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en las herramientas necesarias para poder trazar metas y objetivos claros, con conocimiento durante el proceso de cómo va el avance

y en caso de ser necesario ajustar la ruta a seguir según las coyunturas y retroalimentación del mismo, mientras puede identificar potencial de cada integrante para ayudarle a desarrollarlo y en caso de ser necesario resolver los conflictos que se presentan.

Contenido:

Componentes del liderazgo.

Identificar los elementos de relevancia para conformar el liderazgo.

Teorías y modelos de liderazgo

Aplicar las distintas teorías y modelos de liderazgo según la necesidad.

Características del liderazgo

Identificar las características que conforman a un líder para así aplicar las que más efectivas le resulten.

Tipos de liderazgo

Identificar los distintos tipos de liderazgo para aplicarlos de la mejor manera.

Liderazgo y ética

Aplicar el liderazgo en un marco de ética.

Estilos de liderazgo

Comprender los diferentes estilos de liderazgo y su utilidad situacional para poder discernir cuáles son mejores según la coyuntura en la que se encuentre.

Fuentes de consulta:

- Lewin, K., & Loppit, R., “An Experimental Approach to the Study of Autocracy and Democracy: A Preliminary Note”, Sociometry, Vol. 1, 1938, pp. 292-300.
- Álvarez de Mon, S.. (1999). Carácter del liderazgo: Lecciones desde la adversidad. Empresa y humanismo, no 1, pp. 23-46.

- Pérez López, J. A. (1998): Liderazgo y ética en la dirección de empresas, Ed. Deusto, Bilbao.
- Heifetz R. . (1997). Liderazgo sin respuestas fáciles. Barcelona: Paidós.
- Hellriegel, Jackson, Slocum (2005) Administración: Un enfoque basado en competencias. Thomson, Colombia
- Chiavenato I.. (2009). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2008) Comportamiento Organizacional, Undécima Edición. México. Mc Graw Hill
- Robbins, S., & Judge T.. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. México: Pearson.
- Stoner, J., Freeman, E. & Gilbert, D.. (1996). Administración. México: Pearson.

Duración: 240 min – 480 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Juego de roles
- Solución de retos

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%

- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Filosofía
- Administración
- Psicología
- Recursos Humanos
- Alta Dirección

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación.

Manejo de Medios

Definición: Están asociadas a la asimilación de los nuevos y tradicionales medios de comunicación y su aplicación eficaz. Desenvoltura frente a los medios, en las conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de audios, en las teleconferencias. Buena relación con la prensa, habilidad de comunicar lo que desea con claridad y sencillez. Se relaciona con la competencia modalidad de contacto, pero en un sentido más específico, porque hace referencia a los medios.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los panistas las herramientas para enfrentar los retos que representa el manejo de plataformas comunicacionales tradicionales y digitales.

Necesidades: Mejorar el conocimiento de los panistas sobre el uso adecuado de plataformas comunicacionales televisivas, radiofónicas, periodísticas y digitales.

Publico Meta:

- Militantes,
- Comisión organizadora,
- Sub comité,
- Secretario de comité,
- Presidente CDM,
- Presidente CDE,
- Presidente CEN,
- Secretarios de gobierno,
- Presidente municipal,
- Gobernador,
- Presidente de México,
- Candidatos,
- Coordinador general de campaña,

- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador de comunicación digital,
- Coordinador de promoción del voto,
- Coordinador de marketing electoral,
- promotor del voto

Propósito general: Emplear los procesos comunicacionales en cada plataforma y emplear las herramientas necesarias para obtener los mejores resultados.

Contenido:

Tipos de medios de comunicación.

Usar los distintos medios de comunicación, sus alcances, públicos, lenguaje, costumbres y sus distintas aplicaciones para establecer piezas comunicacionales acordes al medio.

Agenda Setting

Planear el proceso para establecer una agenda comunicacional influyente en los distintos medios de comunicación.

Crisis comunicacionales.

Entender como identificar, resolver o explotar una crisis comunicacional y de reputación en medios de comunicación.

Medios digitales.

Emplear los medios de comunicación digitales, su uso y aplicaciones, su público y el lenguaje que se utiliza para ser eficiente en los mensajes que se buscan establecer por los distintos medios alojados en la web.

Fuentes de consulta:

- James W. Dearing Everett M. rogers. (1996). Communication concepts 6 Agenda-Setting. United Kingdom: SAGE Pubblications.
- McCombos, Maxwell; Valenzuela, Sebastian. (2007). The Agenda-Setting Theory. 2021,

de Pontificia Universidad Católica de Chile Sitio web: https://www.redalyc.org/pdf/971/97120369004.pdf

- Daniel Halpern. (2008). Gestión de Crisis Teoría y Práctica de un modelo comunicacional. Santiago de Chile: Ril editores.
- Guillermo López García. (2005). El ecosistema digital: Modelos de comunicación, nuevos medios y público en internet.. Valencia: Servei de publicacions de la Universitat de Valencia.
- Víctor Hugo Villanueva Ortega. (2012). Tipos de Medios de Comunicación. 2021, de ACADEMIA Accelerating the world´s research Sitio web: https://bit.ly/2VzJXiK
- Carmen Marta-lazo José Antonio Gabelas. (2016). Comunicación Digital un Modelo Basado en el Factor R-Elacional.. Barcelona: UOC (Oberta UOC Publishing, SL).

Duración: 120 min – 320 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Practica
- Estrategia practica
- Caso de estudio

Técnicas de aprendizaje conceptual

- videos
- Técnicas de aprendizaje colaborativo
- Debate
- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos
- Lluvia de ideas.

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Práctica tecnológica
- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%

- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertiz.

- Ciencias de la comunicación.
- Relaciones públicas
- Periodismo.
- Mercadotecnia.

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Comunicación.
- Secretaría de Estudios y Análisis Estratégicos

Negociación

Definición: Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Militantes capacitados para afrontar los retos políticos que representa llevar negociaciones dentro y fuera del partido que sean provechosas para la ciudadanía y el partido.

Necesidades: Incrementar la capacidad de los militantes para generar negociaciones democráticas y provechosas para todas las partes.

Publico Meta:

- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Candidatos y
- Coordinador financiero.

Propósito general: Desarrollar los ambientes propicios para producir dialogo, colaboración y compromisos mutuos que cumplimenten los objetivos de todas las partes.

Contenido:

Convencer, persuadir, influir.

Dar ejemplos para comprender las diferencias y similitudes de los procesos propios de influir, persuadir y convencer, junto con su eventual uso en un escenario de negociación.

Mediación.

Identificar los intereses de los involucrados en una negociación con la finalidad de evitar problemas.

Diagnósticos.

Identificar el ambiente de la negociación, las demandas de la parte negociadora, los involucrados, las amenazas y fortalezas; antes durante y después de la negociación.

Estilos de negociación.

Emplear los distintos estilos de negociación según el ambiente, interlocutores e intereses.

Fuentes de consulta:

- Manuel de Armas Hernández. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. Educar, 32, 125-136.
- Antonio Núñez, Isabel Puchol, Guillermo Sánchez. (2005). El libro de la negociación. España: Ediciones Diaz Santos.
- Carlos Altschul. (1999). Dinámica de la negociación estratégica. México DF, México: Granica México.
- Fernando de Manuel Dasí, Rafael Martínez-Vilanova Martínez. (2009). Técnicas de negociación un método practico. Madrid, España: ESIC Business & Marketing School.
- Lourdes Munduate Jaca, Francisco José Medina Díaz. (2013). Gestión del conflicto, negociación y mediación. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Daniel Mirabal. (2003). Técnicas para manejo de conflictos, negociación y articulación de alianzas efectivas. Provincia, 10, 53-71.

Duración: 240min – 650min

Estrategia de instrucción

- expositiva
- practica

Estrategia practica

- Caso de estudio
- Simulador

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate
- trabajo en pares
- trabajo en pequeños grupos.

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%	
• Asistencia	10%	
• Participación		10%
• Evaluación intermedia	30%	
• Evaluación final	30%	
• Observación de actividades prácticas	20%	

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.

- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertiz.

- Administración de empresas
- Derecho
- Alta Dirección
- Psicología
- Trabajo social

Áreas de coordinación

- Secretaría General
- Secretaría de Fortalecimiento Interno e Identidad
- Secretaría de Formación y Capacitación

Pensamiento Sistemático

Definición: Es la competencia que posee el líder referenciado a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Integrar de mejor manera a cualquier proceso a los militantes panistas, brindándoles herramientas que les ayude a comprender, diseñar, evaluar y ejecutar sistemas y procesos necesarios para el desempeño de sus funciones.

Necesidades: Panistas proclives a seguir procesos y comprender sistemas que faciliten el desempeñe de sus funciones.

Publico Meta:

- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Presidente de México
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Tesorero de campaña
- Coordinador financiero
- Capacitador Electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral

- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representa ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Identificar los componentes que aportan dentro de un proceso a los objetivos generales y particulares de cualquier sistema, mejorar la mejorar sus secuencias y solucionar los eventuales errores, defectos y problemas.

Contenido:

Teoría de sistemas

Entender las características de un sistema, sus partes, relaciones e implicaciones.

Planear, organizar, dirigir y controlar

Entender los procesos básicos de la construcción de un sistema, la organización de sus partes su dirección y el eventual control de los factores de un sistema.

Medición del sistema.

Emplear métodos para poder medir la totalidad de un sistema, así como sus partes generando indicadores de su eficacia y eficiencia.

Causa, efecto y efecto secundario.

Emplear métodos para detectar, anticipar y adaptarse a los efectos y consecuencias propias de la implementación y manipulación de un sistema.

Fuentes de consulta:

- Idalberto Chiavenato. (2009). Gestión del Talento Humano. Ciudad de México, México:

McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.

- Joseph O´Connor, Ian McDermott. (1997). The art of system thinking Essential skills for creativity and problem solving. San Francisco, California, USA: Harper Collins Publishers.
- Juan Carlos Osorio Gómez. (2007). Introducción al pensamiento sistémico. Cali, Colombia: Universidad del Valle, Programa Editorial.
- Jorge Carlos Carrá. (2008). Pensamiento Sistémico. 12/08/2021, de Aprender.net Sitio web: http://www.aprehender.net/BlogEdu/DespCarga.pdf
- Enrique G. Herrscher. (2003). Pensamiento sistémico, Caminar el cambio o cambiar el camino. Argentina: Ediciones Garnica México.
- José Antonio Garciandía Imaz. (2011). Pensar sistémico: una introducción al pensamiento sistémico. Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Joseph O´Connor, Ian McDermott. (1998). Introducción al pensamiento sistémico. Londres, Reino Unido: Harper Collins.

Duración: 360min – 780min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica

Estrategia colaborativa

- Panel de expertos.

Estrategia practica

- Caso de estudio

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos
- Lluvia de ideas
- Solución de retos

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Práctica tecnológica
- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertiz.

- Administración
- Estadística
- Ingeniería Industrial
- Psicología
- Ciencias exactas
- Economía

Áreas de coordinación

- Secretaría de formación y capacitación.

Persuasión

Definición: Capacidad para inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Panistas con la capacidad de convencer con argumentos a los ciudadanos.

Necesidades: Incrementar la capacidad del partido de convencer a través de sus militantes.

Publico Meta:

- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Candidatos,
- Coordinador financiero,
- Coordinador de comunicación digital,
- Coordinador de comunicación política y
- Coordinador de marketing electoral.

Propósito general: Emplear la habilidad de formular y elegir adecuadamente los argumentos que puedan modificar el pensamiento, conducta y acciones de otra persona de manera voluntaria.

Contenido:

¿Qué es persuasión?

Entender las características propias de un proceso persuasivo.

Entender al receptor o receptores.

Identificar el tipo de público al que se busca persuadir, sus intereses, anhelos, ideologías, convicciones y pensamientos.

Construir el mensaje.

Identificar las palabras adecuadas para construir un mensaje eficiente para el convencimiento del público.

Diferencias entre manipular y persuadir.

Comparar las características de un proceso de manipulación y un proceso de persuasión.

Fuentes de consulta:

- Luís Álvaro Moreno Espinoza. (Mayo, 2009). Comunicación Efectiva para el Logro de una Visión Compartida . Culcyt//Comunicación, 23, 5-19.
- Medina Rivera Karina Zulay, Sampedro Semanate Karla Fernanda. . (2012). IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE: REDACCIÓN, DISEÑO, PREPRENSA, PRENSA Y POSPRENSA. Latacunga, Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
- Adela Rolón, Estela Saint-André, Gabriela Simón, Eugenia Leal, Liliana Patiño, Alicia Martín, Cristina Pósleman. (2001). Discurso : estrategias de manipulación y persuasión. San Juan, Argentina: San Juan : Universidad Nacional de San Juan, Facultad de Filosofía, Humanidades y Artes.
- Laura Hernández Ruiz. (2010). Persuasión y manipulación en la publicidad. 22/08/2021, de Biblioteca virtual universal Sitio web: https://biblioteca.org.ar/libros/152187.pdf
- Eva María Arrabal Martín. (2018). Persuasión. España: Publishdrive.

Duración: 240min – 400min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Colaborativa
- Practica

Estrategia colaborativa

- Tutoría
- Mentoría

Estrategia practica

- Simulador

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate
- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos

Técnicas de aprendizaje Practico

- Resolución de problemas
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertiz.

- Comunicación
- Psicología
- Pedagogía
- Relaciones publicas
- Derecho
- Administración

Áreas de coordinación

- Secretaria de Comunicación
- Secretaria de Formación y Capacitación

Planeación estratégica

Definición: Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocio, comprar negocios en marcha, realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores. Incluye la capacidad para saber cuándo hay que abandonar un negocio o reemplazarlo por otro.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tener cada vez más militantes panistas con habilidades que les permitan medir el entorno, generar planes que aporten a las estrategias planteadas por el partido identificando de manera correcta las amenazas y debilidades de nuestros adversarios y potenciando las fortalezas del partido, su discurso y sus integrantes.

Necesidades: Contar con militantes capaces de aportar a las estrategias locales, regionales, estatales y nacionales que busquen mejorar el país.

Publico Meta:

- Presidente del CEN,
- Presidente del CDE,
- Presidente del CDM,
- Secretario del partido,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuestas electorales,

- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador financiero,
- Coordinador jurídico y
- Coordinador de marketing electoral.
- Coordinador jurídico electoral

Propósito general: Generar en el capacitado las habilidades necesarias para realizar y ejecutar planes orientados a objetivos concretos, gestionando el entorno, sus actores, sus debilidades y fortalezas, desarrollando la dirección a seguir para alcanzarlos.

Contenido:

¿Qué es la estrategia?

Identificar los elementos de la construcción de una estrategia.

Estrategia vs táctica.

Identificar las diferencias entre el plan estratégico, plan funcional y plan operativo.

Teoría de juegos.

Usar los distintos juegos enmarcados en la teoría de juegos para la construcción de estrategias y toma de decisiones.

Urgente vs importante.

Esquematizar las diferencias entre lo urgente y lo importante.

Construcción del plan estratégico.

Razonar los elementos estratégicos (objetivos, temporalidad, ambiente, etc.) para generar planes con posibilidad de aplicación.

Fuentes de consulta:

- Avinash K. Dixit, Barry J. Nalebuff. (2010). El arte de la estrategia. Barcelona, España: Antoni Bosch Editor.

- Ken Binmore. (2007). La teoría de juegos Una breve introducción. Madrid, España: El libro de bolsillo Economía Alianza Editorial.
- María Fernanda Castillo. (2001). Pensamiento estratégico una perspectiva para los ejecutivos. Buenos Aires, Argentina: Prentice Hall y Pearson Educación.
- Olga Román Muñoz. (2 Julio 2010). El pensamiento estratégico Una integración de los sentidos con la razón. Revista Científica Guillermo de Ockham, 8, 23-36.
- George Tovstiga. (2012). Estrategia en la práctica. México: Ediciones Granica México.
- Juan Carlos Duran Cortés . (2011). PENSAMIENTO ESTRATÉGICO ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y EL DESARROLLO EMPRESARIAL. 18/09/2021, de Uniremington Corporación universitaria Remington Sitio web: http://imagenes.uniremington.edu.co/moodle/M%C3%B3dulos%20de%20aprendizaje/Pensamiento%20Estrategico/Pensamiento_Estrategico_modulo_listo_ok_2016.pdf
- Leonard D. Goodstein, Timothy M. Nolan, J. William Pfeiffer. (1998). Planeación Estratégica Aplicada. Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Lourdes Münch Galindo. (2011). Planeación Estratégica El rumbo hacia el éxito. Ciudad de México, México: Trillas.
- Saúl Rick Fernández Hurtado, Luz Angela Martínez Martínez, Regine Adele Ngono Fouda. (14 de julio del2019). BARRERAS QUE DIFICULTAN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LAS ORGANIZACIONES. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño, 20, 254-279.
- Michael E. Porter. (Noviembre 2008). ¿Qué es la estrategia?. Harvard Business Review America Latina, 17, 3-21.
- Guillermo Bilancio. (2006). Estrategia El equilibrio entre el caos y el orden para anticipar el futuro de la empresa. Estado de México, México: Pearson Educación de México.
- Ignacio Sánchez-Cuenca. (2009). Cuadernos Metodológicos Teoría de Juegos. Madrid, España: Centro de investigaciones sociológicas.
- Joaquín Pérez, José Luis Jimeno, Emilio Cerdá. (2004). Teoría de Juegos. Madrid, España: Pearson Educación.

Duración: 450min – 890min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Colaborativa
- Practica

Estrategia colaborativa

- Tutoría
- Mentoría
- Panel de expertos

Estrategia practica

- Caso de estudio
- Análisis causa raíz
- Simulador.

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate
- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos
- Lluvia de ideas
- Solución de retos

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertiz.

- Administración
- Ingeniería
- Derecho
- Ciencias Políticas
- Ciencias Exactas

Áreas de coordinación

- Secretaría de Comunicación
- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Elecciones

Planeación y Organización

Definición: Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, área o proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tener militantes orientados a la acción con guía y orden para conquistar las metas establecidas por la dirigencia, el partido, candidatos o gobiernos.

Necesidades: Orientar los esfuerzos individuales y colectivos de la militancia y sus dirigentes a metas claras de forma organizada y planeada.

Publico Meta:

- Secretario general CDM,
- Secretario general CDE,
- Secretario general CEN,
- Formador,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de promoción del voto,
- Coordinador del ejercito electoral y
- Operador territorial de tierra.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo general del OPLE

- Representante ante la comisión local de vigilancia
- Representante ante el consejo local del INE

Propósito general: Emplear las habilidades necesarias para planear, organizar y realizar tareas enfocadas a metas tomando en cuenta recursos, plazos, procesos, mecanismos y espacios para su ejecución.

Contenido:

Actividades de planeación.

Entender y aplicar actividades propias de la planificación de una o más tareas específicas con un fin determinado.

Actividades de organización.

Entender, aplicar y medir una serie de elementos propios de un proceso de planeación que desemboca en actividades específicas con la finalidad de simplificarlas y estandarizarlas.

Tipos de organización.

Conocer y aplicar los distintos tipos de organización sus estilos y aplicaciones en el campo profesional y casual.

Fuentes de consulta:

- Idalberto Chiavenato. (2009). Gestión del Talento Humano. Ciudad de México, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Ricky W. Griffin. (2011). Administración. Ciudad de México, México: Cengage Learning.
- Salih O. Duffuaa, A. Raouf, John Dixon Campbell. (N/A). Sistemas de mantenimiento planeación y control. New York, USA: Limusa Wiley.
- Idalberto Chiavenato. (2006). Resurgimiento de la teoría neoclásica: tipos de organización. En Introducción a la teoría general de la administración(159-176). Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana.
- B.J. Hodge, William P. Anthony, Lawrence M. Gales. (N/A). Teoría de la Organización Un enfoque estratégico. México: Pearson Prentice Hall.
- Edgar H. Schein. (1994). Psicología de la Organización. California, Usa: Prentice-Hall

Hispanoamericana .

Duración: 150min – 200min

Estrategia de instrucción

- Expositiva

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje practico

- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertiz.

- Administración
- Alta Dirección
- Project Manager.
- Áreas de coordinación

- Secretaría de Comunicación
- Secretaría de Formación y Capacitación
- Tesorería Nacional

Promotoría

Definición: Impulsar el desarrollo o la realización de algo.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Incrementar la capacidad de los militantes para impulsar los discursos, posicionamientos, acciones y propuestas de parte del partido y los gobiernos emanados de acción nacional.

Necesidades: Incrementar los altavoces militantes del partido

Publico Meta:

- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Sub Comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de México
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Candidato
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de promoción del voto
- Promotor del voto

Propósito general: Emplear habilidades necesarias para dar máxima difusión a ideas, accio-

nes, propuestas, argumentos y discursos que se elijan.

Contenido:

Construir el mensaje.

Identificar las palabras adecuadas para construir un mensaje eficiente para el convencimiento del público.

Tipos de medios de comunicación.

Usar los distintos medios de comunicación, sus alcances, públicos, lenguaje, costumbres y sus distintas aplicaciones para establecer piezas comunicacionales acordes al medio.

Elección de canales de comunicación.

Seleccionar los canales de comunicación adecuados para el público objetivo en el que se busca impulsar una idea o acción.

Fuentes de consulta:

- Marta Rey Babarro. (2011). LA TRANSFORMACIÓN DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN: LAS NECESIDADES DE LOS CLIENTES Y LA ADOPCIÓN E INNOVACIÓN DE TECNOLOGÍA POR PARTE DE LAS EMPRESAS. . Madrid: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.
- Vanessa Guzmán Paz. (2012). Comunicación Organizacional. Estado de México, México: Red Tercer Milenio.
- Víctor Hugo Villanueva Ortega. (2006). Tipos de Medios de Comunicación. 2021, de Academia Accelerating the world's research. Sitio web: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55609549/Tipos_de_medios_de_comunicacion-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632447466&Signature=JPnJGHJeKtmR8HWa7dZc2KnmDWIvAXodqsavclSvGmotbl8QvLxPV6V0hq8EgzGhiXSGEQM3d3qUcpz~VOi1pjBojhiQdLWtpUIv0Il3UWOysVvzzXl2Cxz3bUk2NpHm~LsYh2I05hcewcC7512HA4INRrmsxW7hjoob-7QJ~iaUC22yRBH~ytz~6Fv4pw4fogUgvN-wL74v7ghUHiyLE85M4F-ScM-1k90DpH40JkMuVC92jY6KcWiLhH6E3nkWsO5Dp9QxjkAt5id-McWRCgMkvgksvyoI8CvhmBd4y4VB1qy2qRhnTj3xDREQIvz51ZGC4YavTNhNr8F3htVlNow__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Federico Boni. (2008). Teorías de los medios de comunicación. Barcelona, España: Aldea Global.

- Rafael Muñiz González. (2020). Marketing del siglo XXI. Madrid, España: Ediciones CEF.-.
- Medina Rivera Karina Zulay, Sampedro Semanate Karla Fernanda. . (2012). IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE: REDACCIÓN, DISEÑO, PREPRENSA, PRENSA Y POSPRENSA. Latacunga, Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
- Luís Álvaro Moreno Espinoza. (Mayo, 2009). Comunicación Efectiva para el Logro de una Visión Compartida . Culcyt//Comunicación, 23, 5-19.

Duración: 380min-570min

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Video
- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura.

Técnicas de aprendizaje practico:

- Resolución de problemas
- Práctica tecnológica
- Tarea.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas

- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Ciencias de la comunicación.
- Relaciones públicas
- Periodismo.
- Mercadotecnia.

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Comunicación

Prudencia.

Definición: Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tener en el actuar diario de la militancia, sus funcionarios y servidores públicos moderación, asertividad y sensatez en el ejercicio de sus funciones.

Necesidades: Mejorar la toma de decisiones y el accionar propio de los cargos a través de la moderación y la sensatez.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador Diputado local,
- Diputado federal,
- Coordinador general de campaña,

- Coordinador de propuesta electoral,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador de comunicación digital,
- Tesorero,
- Coordinador jurídico
- Coordinador de marketing electoral.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Implementar en la vida diaria, incluyendo lo público y privado un accionar basado en el sentido común, en la moderación, la asertividad y la sensatez considerando la propia condición y el entorno en el que se está.

Contenido:

¿Qué es la prudencia?

Argumentar conductas prudentes y sus aplicaciones en el ámbito político.

Prudencia en la comunicación

Aplicar la prudencia en los ámbitos comunicacionales diarios, tanto los verbales como los no verbales pasando por lo actitudinal.

Prudencia y libertad.

Identificar las características propias de la prudencia y su interacción con el ejercicio de la libertad individual

Fuentes de consulta:

- Ana Esposito. (2014). La prudencia política. 22/09/2021, de Sociedad Tomista Argentina Facultad de Filosofía y Letras - UCA Sitio web: https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/4189/1/prudencia-politica-esposito.pdf
- Miguel Angel Belmonte. (2006). PRUDENCIA, ORDEN Y VIDA POLÍTICA DE ARISTÓTELES A WEBER (Y VUELTA). Barcelona, España: UNIVERSITAT INTERNACIONAL DE CATALUNYA FACULTAT D'HUMANITATS DEPARTAMENT D'HUMANITATS.
- Tomas Trigo. (enero 2002). Prudencia y Libertad. Scripta Theologica, 34, 273-307.
- Juan Fernando Sellés. (1999). La virtud de la prudencia según Tomás de Aquino. Pamplona, España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Navarra.
- Baltasar Gracián. (N/A). El arte de la prudencia. España: Verbum.

Duración: 280min – 390min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Técnicas de aprendizaje conceptual
- Organizadores gráficos
- Lectura

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%
• Asistencia	10%
• Participación	10%
• Evaluación intermedia	30%
• Evaluación final	30%
• Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Filosofía
- Ciencias políticas.

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Resiliencia

Definición: Capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tener un partido que desde su militancia le es más fácil generar fortaleza después de las desavenencias del ejercicio político

Necesidades: Adaptarse y hacer frente de forma asertiva a los problemas, las derrotas y los conflictos que se dan en el ejercicio político de cada persona.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Secretario del partido,
- Secretario general CDM,
- Secretario general CDE,
- Secretario general CEN,
- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Sub comité,
- Comisión organizadora,
- Militante,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,

- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Formador,
- Candidato panista,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuesta electoral,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador de comunicación digital,
- Coordinador de promoción del voto,
- Coordinador del ejercito electoral,
- Tesorero,
- Coordinador financiero,
- Coordinador jurídico,
- Coordinador de marketing electoral,
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Integrar las herramientas necesarias para el correcto manejo emocional de los eventos difíciles, inesperados, traumáticos o perturbadores que tiene el accionar diario de una persona, con la finalidad de crecer, adaptarse y aprender.

Contenido:

Qué es la resiliencia y sus aplicaciones

Explicar el papel que tiene la resiliencia en los procesos políticos exitosos.

Inteligencia emocional.

Aprender a usar las emociones y sentimientos de forma positiva y evitar que estas actúen como barreras que eviten alcanzar los objetivos.

Optimismo y su relación con la resiliencia.

Entender las implicaciones del optimismo en una situación adversa como mecanismo que facilita la capacidad resiliente. Conocer también las limitaciones del optimismo y la delgada línea que existe entre este y lo irreal.

Fuentes de consulta:

- Ben Schneider. (2007). Resiliencia. Cómo construir empresas exitosas en contextos de inestabilidad. España: Norma Editorial.
- Javier Cabanyes Truffino. (2010). Resiliencia: una aproximación al concepto. Revista de Psiquiatría y Salud Mental, 3, 145 - 151.
- Federico Gan, Jaume Triginé. (2012). Inteligencia Emocional. Espala: Ediciones Díaz Santos.
- Daniel Goleman. (1998). Working With Emotional Intelligence. US: Editorial Kairos.
- Daniel Goleman. (2018). Inteligencia emocional en la empresa. España: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Boris Cyrulnik. (2013). Los patitos feos. La resiliencia una infancia infeliz no determina la vida. España: Penguin Random House Grupo Editorial.

Duración: 260min – 420min

Estrategia de instrucción

- Expositiva

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video

- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%
• Asistencia	10%
• Participación	10%
• Evaluación intermedia	30%
• Evaluación final	30%
• Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Filosofía
- Ciencias políticas.
- Ciencias de la comunicación.
- Psicología

Áreas de coordinación

- Secretaría de Promoción Política de la Mujer
- Secretaria de Formación y Capacitación

Resolución de Conflictos

Definición: Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Resolver los conflictos políticos que se tienen dentro y fuera del partido de manera eficiente y eficaz.

Necesidades: Tener militantes que puedan prever, entender y dirimir sus diferencias para evitar o resolver los conflictos de acontecen en el ejercicio de sus funciones.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Secretario del partido,
- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuesta electoral,

- Coordinador de comunicación política,
- Tesorero,
- Coordinador financiero y
- Coordinador jurídico.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Enseñar las capacidades necesarias para poder prever un probable conflicto, entender el origen de los problemas

Contenido:

Entender el conflicto.

Identificar el origen del problema y su evolución.

Entender a los actores.

Identificar el perfil de cada actor y sus motivaciones.

Técnicas para encontrar soluciones.

Emplear distintas técnicas para buscar soluciones a distintos tipos de problemas.

Mediación.

Identificar los intereses de los involucrados en una negociación con la finalidad de evitar problemas.

Fuentes de consulta:

- Manuel de Armas Hernández. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. Educar, 32, 125-136.
- Dora Fried Schnitman. (2000). Nuevos paradigmas en la resolución de conflictos. Perspectivas y prácticas. Ciudad de México: Ediciones Granica S.A.
- JOHN BURTON. (2020). La resolución de conflictos como sistema político. 15 agosto 2021, de inter-mediación Sitio web: https://www.inter-mediacion.com/category/papers/
- Ostos-Ortiz, Olga-Lucía y Aparicio-Gómez, Oscar-Yecid (2020). Análisis del conflicto. Universidad Santo Tomás. Working Paper No. 197501
- Josep Redorta. (2011). Cómo analizar los conflictos. Madrid: Espasa Libros.

Duración: 480min – 720min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Colaborativa
- Practica

Estrategia colaborativa

- Panel de expertos.

Estrategia practica

- Caso de estudio
- Análisis causa raíz
- Simulador.

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate
- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos

- Lluvia de ideas
- Solución de retos
- Gamificación.

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%
• Asistencia	10%
• Participación	10%
• Evaluación intermedia	30%
• Evaluación final	30%
• Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Filosofía
- Ciencias políticas.
- Ciencias de la comunicación.
- Psicología

Áreas de coordinación

- Jurídico
- Secretaria de formación y capacitación
- Alcaldes
- Diputados
- Regidores
- Presidencia

Sociabilidad

Definición: Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas y establecer con ellas relaciones altamente satisfactorias a nivel personal, social y laboral.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: El panismo debe ser capaz de ser a través de sus militantes un interlocutor válido capaz de mezclarse con el ciudadano común como primer paso para fijarse como líder e influencia en su comunidad de forma social y política.

Necesidades: Minimizar o eliminar las diferencias entre la ciudadanía y la militancia con la finalidad de facilitar la interlocución.

Publico Meta:

- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de México
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Coordinador de comunicación política

- Coordinador de promoción del voto
- Promotor del voto.
-

Propósito general: Emplear las habilidades necesarias para incluirse y mezclarse en cualquier grupo social pudiendo establecer relaciones sociales satisfactorias a todos los niveles con todos o la mayoría de los integrantes de dichos grupos.

Contenido:

¿Qué es socialización?

Comprender la socialización como el proceso de adaptación y adopción cultural por el que pasa el individuo y sus ventajas comunicacionales.

Socialización y lenguaje

Usar adecuadamente el lenguaje para poder integrarse con relativa facilidad a las distintas realidades socioculturales permitiendo conectar con públicos variados implantando los mensajes deseados.

Socialización y comportamiento.

Usar adecuadamente las características de una persona con facilidad para socializar en el campo del comportamiento y la acción.

Fuentes de consulta:

- Jerome Bruner. (2007). Acción, pensamiento y lenguaje. España: Alianza.
- Alvarado, S. V., Ospina-Alvarado, M. C. & García, C. M. (2012). La subjetividad política y la socialización política, desde las márgenes de la psicología política. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10 (1), pp. 235-256.
- Antonio Lucas Marín. (1986). El proceso de socialización: un enfoque sociológico. Revista española de pedagogía, 173, 357-370.

Duración: 280min – 450min

Estrategia de instrucción

- Expositiva

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Ciencias de la comunicación.
- Relaciones públicas
- Periodismo.
- Mercadotecnia.
- Psicología.
- Pedagogía

Áreas de coordinación.

- Secretaría de formación y capacitación
- Secretaría de comunicación.
- Secretaría de vinculación

Sustentabilidad

Definición: Capacidad de pensar y orientar las acciones hacia el justo equilibrio entre las personas y los recursos naturales de su entorno.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: El partido tiene compromiso en fomentar el equilibrio entre los sistemas productivos, las personas y el medio ambiente.

Necesidades: Fomentar el respeto al medio ambiente y a las personas por encima de los sistemas productivos buscando la optimización de los recursos de cara al futuro.

Publico Meta:

- Presidente CDM,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Secretario del partido,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuestas electorales,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador financiero,
- Coordinador jurídico
- Coordinador de marketing electoral.
- Coordinador jurídico electoral

Propósito general: Priorizar el uso responsable de los recursos en el plano económico, productivo y social evitando la degradación a largo plazo de los recursos disponibles para el objetivo planteado

Contenido:

¿Qué es la sustentabilidad?

Mostrar el significado de sustentabilidad, aplicaciones, importancia, historia y desarrollo en el país.

Tipos de sustentabilidad.

Comprender la sustentabilidad social, ecológica o ambiental, económica y política, su importancia y aplicaciones

Desarrollo sustentable.

Integrar los conceptos de sustentabilidad en prácticas y políticas de desarrollo sustentable, comprendiendo sus características e indicadores.

Sostenibilidad.

Integrar los conceptos de la sostenibilidad, en que ramos se aplican y las principales diferencias con la sustentabilidad.

Fuentes de consulta:

- Arturo M. Calvenete. (2007). El concepto moderno de sustentabilidad. 18 septiembre 2021, de Universidad Abierta Interamericana Centro de Altos Estudios Globales Sitio web: https://hopelchen.tecnm.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r76250.PDF
- Universidad Autónoma de Nuevo León. (NA). ¿Qué es desarrollo sustentable?. 22 septiembre 2021, de Universidad Autónoma de Nuevo León Sitio web: http://sds.uanl.mx/desarrollo_sustentable/
- ONU. (2015). Objetivos de desarrollo sostenible. 22 septiembre 2021, de Organización de la Naciones Unidas Sitio web: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/
- Enrique Leff. (2004). Saber ambiental. Sustentabilidad, racionalidad, complejidad, poder. Ciudad de México: Siglo XXI Editores.
- Pastor Seller, E. (2012). Sustainability, efficiency and impact of Social Policies and municipal social democratization it through involvement [Sostenibilidad, impacto y eficacia de las Políticas Sociales municipales mediante la democratización e implicación social]. Sociedade e Estado, 27(3), pp. 663-688.
- Hernán Gustavo Cortés Mura, José Ismael Peña Reyes. (Junio 2015). De la sostenibilidad a la sustentabilidad. Modelo de desarrollo sustentable para su implementación en políticas y proyectos. Revista EAN, 78, NA.

- José Luis Calva, Francisco Aguayo, Patricia Ávila García, Eckart Boege, Flor Brown-Grossman, Julia Carabias, Roberto m. Constantino Toto, Gonzalo Chapela, Lilia Domínguez Villalobos, José Ignacio Fernández Méndez, Rosalba Landa, José Manuel Macias, Sergio Madrid, Omar Masera, Adolfo Mejía Ponce de León, Carlos Muñoz Piña, Alejandro Nadal, Úrsula Oswald Spring, Enrique Provencio, Víctor Manuel Toledo. (2007). Sustentabilidad y desarrollo ambiental. México: Miguel Angel Porrúa.

Duración: 220min – 550min.

Estrategia de instrucción

- Expositiva

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Organizadores gráficos
- Lectura

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Derecho
- Ingeniería

- Ecología
- Desarrollo Urbano
- Sustentabilidad ambiental

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría del Desarrollo Agropecuario
- Coordinación de Igualdad y Desarrollo Humano.

Técnicas de Debate

Definición: Capacidad de formular argumentos en el marco de una discusión o ejercicio de debate para plantear de manera clara y sólida posturas con respecto a un término particular.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tener en sus militantes debatientes capaces de plantear las posturas políticas del partido frente a sus detractores en tribunas públicas y privadas, buscando convencer y conquistar al ciudadano.

Necesidades: Externar, expandir, defender y convencer sobre las ideas, posturas y propuestas emanadas de Acción Nacional y sus militantes.

Publico Meta:

- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Candidato panista y
- Coordinador financiero.

Propósito general: Emplear las habilidades necesarias para poder plantear argumentos en un entorno de intercambio de ideas de una manera clara, contundente e informada.

Contenido:

Argumentos y su uso.

Identificar los elementos para la construcción de los distintos tipos de argumentos para poder seleccionarlos y emplearlos en debates de distintos tipos.

Estrategias argumentativas.

Examinar y elegir las distintas estrategias para emplear los argumentos adecuados según el tipo de debate.

Tipos de discurso.

Analizar las distintas líneas discursivas propias del tipo de debate y circunstancia en el que se participa, para elegir el estilo más conveniente.

Falacias y sus tipos.

Comprender que es una falacia y cuales tipos son comúnmente empleados para influir o ganar en un debate.

Fuentes de consulta:

- Laura Farró Gràcia, Sílvia Lope. (2018). Cartas conversacionales para aprender a debatir. Alambique: Didáctica de las ciencias experimentales, 91, 49-55.
- Steven L. Johnson. (2013). Ganar Debates. Una guía para debatir con el estilo del campeonato mundial universitario de debate.. New York, NY, US: International Debate Education Association New York - Amsterdam - Brussels.
- Vivian Garciacano Barba. (2020). Aprende a Debatir: Aplicando las 3 técnicas básicas para ganar un argumento. N/A: INDEPENDENTLY.
- Arthur Schopenhauer. (2016). El arte de tener siempre razón: o como salir victorioso de una discusión. Buenos Aires: Pluma y papel Ediciones.
- Charles Leonard Hamblin. (2016). Fallacies. Perú: Palestra Editores S.A.C.

Duración: 280min – 560min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Practica

Estrategia practica

- Caso de estudio
- Simulador

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate
- trabajo en pares
- trabajo en pequeños grupos
- lluvia de ideas.

Técnicas de aprendizaje practico

- Debates

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Derecho
- Ciencias de la Comunicación
- Filosofía

- Ciencias Políticas.

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Coordinación Nacional de Diputados Locales
- Secretaría de Elecciones

Técnicas de Presentación

Definición: Capacidad para desarrollar, planear y ejecutar herramientas para la presentación de ideas, acciones y posturas ante la ciudadanía, subordinados, pares y superiores.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Presentar al partido frente a la sociedad como la alternativa democrática que el país necesita.

Necesidades: Dominar las herramientas necesarias en los canales adecuados para presentarse a sí mismos, ideas, posturas y pensamientos que a través del medio adecuado puedan ser escuchadas, asimiladas y entendidas.

Publico Meta:

- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Formador,
- Candidato panista,
- Coordinador financiero,
- Coordinador de promoción del voto,
- Coordinador de ejercito electoral
- Operador territorial del voto
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE

- Representante ante el consejo general del OPLE

Propósito general: Emplear las herramientas necesarias para adaptar distintos métodos comunicacionales que permiten presentar ideas, acciones, posturas y propuestas frente al público deseado, tomando en cuenta los canales, los tiempos y el entorno.

Contenido:

Herramientas tecnológicas.

Implementar herramientas tecnológicas para plasmar ideas que buscan ser explicadas para un público definido.

Herramientas expositivas

Implementar técnicas que faciliten explicar el contenido y trasfondo de una idea concreta.

Creatividad en la presentación.

Comprender y adaptarse de una forma innovadora y moderna a los distintos públicos, mensajes y entornos con técnicas expositivas claras y atractivas.

Fuentes de consulta:

- Ana Gil-García, Rosario Cañizales. (NA). Herramientas pedagógicas para la comprensión del texto expositivo. 23 septiembre 2021, de researchgate Sitio web: https://www.researchgate.net/profile/Ana-Gil-Garcia-3/publication/265984526_Herramientas_pedagogicas_para_la_comprension_del_texto_expositivo/links/5b75d1f3a6fdcc87df8170da/Herramientas-pedagogicas-para-la-comprension-del-texto-expositivo.pdf
- Carlos Caram, Laura Ferrari, Gabriel Los Santos, Mariángeles Pusineri. (2013). Escritos en la Facultad. Buenos Aires Argentina: Universidad de Palermo.
- https://www.youtube.com/watch?v=ra0hKJv8zbw
- https://www.youtube.com/watch?v=3TvLrI30XQQ
- https://www.youtube.com/watch?v=rhv_UBShTio

Duración: 560min – 740min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Practica

Estrategia practica

- Ensayo tecnológico
- Construcción de presentaciones

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Organizadores gráficos

Técnicas de aprendizaje practico

- Práctica tecnológica
- Proyecto
- Tarea

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Comunicación
- Relaciones Públicas
- Pedagogía

- Diseño

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Toma de Decisiones

Definición: Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tomar las decisiones más acertadas en materia política que brinde certeza a la militancia y sus funcionarios.

Necesidades: Entender los procesos que llevan a entender las alternativas de decisión más adecuadas en el momento adecuado.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuesta electoral,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador de comunicación digital,

- Tesorero,
- Coordinador jurídico
- Coordinador de marketing electoral.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Enseñar el proceso de evaluación de alternativas de decisión para elegir la más adecuada de acuerdo a los objetivos propios y colectivos, tomando en cuenta a los involucrados, el entorno y sus consecuencias.

Contenido:

Organizar ideas para tomar decisiones.

Esquematizar factores que tienen y tendrán injerencia en la eventual toma de decisión.

Jerarquización.

Emplear técnicas para organizar y clasificar las ideas, recursos, consecuencias, situaciones, etc. Que impactan la toma de decisiones.

Establecimiento de prioridades.

Categorizar los elementos y recursos en orden de importancia para la toma de decisiones que se enfoque en lo importante sin descuidar lo urgente.

Análisis de toma de decisiones costo-beneficio.

Evaluar la toma de decisiones y hacer los ajustes adecuados basándose en el costo de la decisión elegida versus su beneficio.

Toma de decisiones grupales.

Emplear Mecanismos para poder tomar decisiones en compañía de otros interesados, grupos a fin, equipos etc.

Fuentes de consulta:

- Daniel Cohen Karen. (1996). Sistemas de información para la toma de decisiones. México: McGraw-Hill.
- Ana Isabel Solano. (N/A). Toma de decisiones gerenciales. En Tecnología en Marcha(44-51). México: Independiente.
- Thomas L. Saaty. (1997). Toma de decisiones para líderes. Pittsburgh, US: RWS Publications.
- Charles A. Gallagher, Hugh J. Watson. (1980). Métodos cuantitativos para la toma de decisiones en administración. México: McGraw-Hill.

Duración: 560 min – 820 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Colaborativa
- Practica

Estrategia colaborativa

- Mentoría
- Panel de expertos

Estrategia practica

- Practica laboral
- Simulador

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video

- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate
- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos
- Lluvia de ideas
- Solución de retos

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Ciencias de la Comunicación
- Administración
- Pedagogía
- Derecho
- Mercadotecnia

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Trabajo en Equipo

Definición: Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia trabajo en equipo no significa que sus subordinados sean pares, sino que operarán como equipo en su área o grupo.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Fomentar entre los militantes y la ciudadanía la colaboración en torno a objetivos en común y al mejoramiento de las condiciones de vida de todos.

Necesidades: El partido debe establecer canales de comunicación y colaboración con organizaciones de la sociedad civil, ciudadanos, integrantes de otros partidos, etc. Con la finalidad de buscar lo mejor para el país.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Secretario del partido,
- Secretario general CDM,
- Secretario general CDE,
- Secretario CEN,
- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,

- Consejero estatal,
- Sub comité,
- Comisión organizadora,
- Militante,
- Presidente de México,
- Secretarios, Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Formador,
- Coordinador de comunicación digital,
- Coordinador de promoción del voto,
- Coordinador de ejercito electoral,
- Operador territorial del voto,
- Coordinador de marketing electoral y
- Promotor del voto.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE

Propósito general: Seleccionar las técnicas necesarias para poder entablar rutas de colaboración y cooperación con cualquier persona o grupo para alcanzar objetivos específicos provocando ambientes de trabajo sanos y estables, aprovechando las capacidades y talentos de cada integrante.

Contenido:

¿Por qué trabajar en equipo?

Comprender las ventajas y desventajas que tiene trabajar en equipo en cualquier entorno. Identificar en que momentos es mejor conformar o unirse a un equipo de trabajo.

Condiciones para conformar un equipo de trabajo.

Identificar los requerimientos mínimos necesarios, tanto en lo personal como en lo grupal, que se requieren para establecer un equipo de trabajo funcional y eficiente.

Coordinación y roles de los integrantes del equipo.

Emplear y conocer los distintos roles y perfiles de los integrantes de un equipo de trabajo, del coordinador o líder de estos.

Tipos de equipo de trabajo.

Contrastar y elegir los distintos tipos de equipos de trabajo

Fuentes de consulta:

- Jon R. Katzenbach. (2000). El trabajo en equipo. Ventajas y dificultades. Ciudad de México: Granica S.A..
- José María Acosta. (2011). Trabajo en equipo. España: Gráficas Dehon.
- Ezequiel Ander-Egg, María José Aguilar. (2001). El Trabajo en Equipo. Ciudad de México: Editorial Progreso.
- Robert S. Winter. (2000). Manual de trabajo en equipo. España: Diaz de Santos.

Duración: 480 min – 690 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Practica

Estrategia practica

- Practica laboral
- Caso de estudio
- Análisis causa raíz

- Simulador

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate
- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos
- Lluvia de ideas
- Solución de retos

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Administración
- Pedagogía
- Ciencias políticas
- Derecho
- Ingeniería industrial

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Vinculación

Definición: Capacidad para hacer partícipe a diversas personas o grupos de éstas en ideas y acciones propias de forma voluntaria.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Poder incrementar la base de militantes y de ciudadanos que comparten la visión del partido a través de ideas, acciones y propuestas emanadas de Acción Nacional.

Necesidades: Incrementar la cantidad de ciudadanos que comparten la visión de país del partido Acción Nacional.

Publico Meta:

- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Candidato panista,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador financiero y
- Operador territorial del voto.

Propósito general: Usar las herramientas necesarias para poder vincular los objetivos, pensamientos y posturas con las propias orientándolas a acciones en conjunto.

Contenido:

Entender el público.

Identificar el tipo de público al que se busca persuadir, sus intereses, anhelos, ideologías, convicciones y pensamientos.

Vinculación inclusiva.

Emplear técnicas para poder sumar a los esfuerzos que conlleva una tarea especifica a personas con ideologías, credos, géneros distintos.

Ventajas de la vinculación en la política.

Comprender las ventajas competitivas que tiene abrir las causas y el discurso a la mayor cantidad de sectores de la población y como vincularlos como actores significativos en este.

Fuentes de consulta:

- Debora Imhoff, Yael Gutiérrez, Silvina Brussino. (2011). Jóvenes y ciudadanía: indagación acerca del modo de ejercicio de la ciudadanía de los/as jóvenes a partir de la relación de las orientaciones psicológicas de la politización juvenil con la participación política. Revistas de la Universidad Nacional de Córdoba, 1, 21-38.
- María Luz Morán. (2011). La cultura política de las mujeres. Un campo de estudio todavía por explorar. Psicología Política., 42, 45-68.
- Rodolfo Stavenhagen. (2013). La política indigenista del Estado mexicano y los pueblos indígenas en el siglo xx. En Educación e interculturalidad Política y políticas(23 - 48). México: Universidad Nacional Autónoma de México Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- María Laura Diez. (2004). Reflexiones en torno a la interculturalidad. Cuadernos de Antropología Social, 19, 191 - 213.
- Montse Ventosa García-Morato. (N/A). Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas. Barcelona, España: Fundación Bertelsmann.
- Juan Marco Vaggione. (2017). La Iglesia Católica frente a la política sexual: la configuración de una ciudadanía religiosa. 3 octubre 2021, de Sci ELO Brasil Sitio web: https://www.scielo.br/j/cpa/a/tG3Vwp9BqY7kGGTS6WSJ7Zw/?format=html
- Jaime Escobar Triana. (2007). Diversidad sexual y exclusión. Revista Colombiana de Bioética, 2, 77 - 94.
- S. Brussino – H. H. Rabbia. (2007). ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE LAS TIPOLOGÍAS DE VINCULA- CIÓN POLÍTICA DE DALTON EN LA ARGENTINA POST 2001 . Psicología Política, 35, 53 - 67.
- http://revistas.unam.mx/index.php/ents/article/viewFile/19577/18571

Duración: 230 min – 480 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%	
• Asistencia	10%	
• Participación		10%
• Evaluación intermedia	30%	
• Evaluación final	30%	
• Observación de actividades prácticas	20%	

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Ciencias Políticas
- Derecho
- Trabajo Social
- Sociología
- Antropología
- Filosofía
- Ciencias Humanas

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Fortalecimiento Interno e Identidad
- Secretaría de Acción Juvenil
- Secretaría de Promoción Política de la Mujer
- Coordinación de Igualdad y Desarrollo Humano
- Coordinación de Vinculación con el Sector Religioso y la Familia

14.2. Actitudes

Apego a la Ley

Definición: Actitud de responder y conducir las acciones conforme lo que la ley del país marca.

Modelo de Formación Político Humanista por Competencias del Partido Acción Nacional

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes sentido de apego a las reglas para que desempeñen su cargo en una cultura de legalidad y rechazo a la corrupción tanto personal como de sus colaboradores y actores políticos que lo rodean.

Necesidades: Tener funcionarios que actúen conforme a derecho y no se vean envueltos en escándalos de corrupción o incumplimiento de las normas en cuestión.

Público Meta:

- Tesorero
- Coordinador financiero
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral

- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en la cultura del cumplimiento de las normas tanto en sus acciones como en el no consentimiento de comportamientos fuera de la ley por parte de sus colaboradores y personas que lo rodean.

Contenido:

Cumplimiento ético de la ley

Aplicar los principios de la ética para el cumplimiento de la ley y normas necesarias.

Principios del derecho

Identificar la historia y fundamentos del marco legal correspondiente.

Marco legal mexicano

Conocer las en lo general las leyes, reglamentos, organismos y principios que conforman el estado de derecho mexicano.

Reglamentos y estatutos de Acción Nacional

Conocer las en lo general los, reglamentos, estatutos y que norman a Acción Nacional.

Fuentes de consulta:

- Moranchel, M.. (2017). Compendio de Derecho Romano. Ciudad de México: UAM, Unidad Cuajimalpa.
- SCJN.. (2006). El Sistema Jurídico Mexicano. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- N/A. (2016). XLIII Curso de Derecho Internacional. Octubre 06, 2021, de Comité Jurídico Interamericano y el Departamento de Derecho Internacional de la Secretaría de Asuntos Jurídicos de la Organización de los Estados Americanos Sitio web: https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/publicaciones_digital_XLIII_curso_derecho_internacional_2016_Publicacion_Completa.pdf
- Malishev, Mijail (2014). Kant: ética del imperativo categórico. La Colmena, (84),9-21. [fecha de Consulta 7 de Octubre de 2021]. ISSN: 1405-6313. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=446344312002
- Bauman, Z. (2007). En busca de la política. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- Gutiérrez-Saenz, R. (1999). Introducción a la ética. México. Primera Edición, Editorial Esfinge.
- PAN. (s.f.). Estatutos. Octubre 06, 2021, de Partido Acción Nacional Sitio web: https://www.pan.org.mx/documentos/estatutos.
- PAN. (s.f.). Reglamentos. Octubre 06, 2021, de Partido Acción Nacional Sitio web: https://www.pan.org.mx/documentos/reglamentos.

Duración: 240 min – 480 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- lectura.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas
- tarea
- análisis de casos.

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%
• Asistencia	10%
• Participación	10%

- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Filosofía
- Derecho

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Tesorería Nacional
- Dirección General Jurídica
- Coordinación Nacional de Alcaldes
- Coordinación Nacional de Diputados Locales
- Coordinación Nacional de Síndicos y Regidores

Apertura

Definición: Actitud de transigencia en lo ideológico, político, religioso, etc.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de aplicar la tolerancia ante las distintas posturas de los ciudadanos y los actores políticos que le rodean.

Necesidades: Formar líderes capaces de respetar posturas diferentes a las propias.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral

- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para construir una cultura de respeto a los demás.

Contenido:

Conceptos y herramientas de pensamiento crítico

Conocer y aplicar las distintitas herramientas que permiten el pensamiento crítico con la finalidad de transigir ante posturas contrarias a las propias.

Tolerancia

Conducirse con una actitud de tolerancia hacia los distintos actores que lo rodean.

Respeto

Conducirse con una actitud de respeto hacia los distintos actores que lo rodean.

Fuentes de consulta:

- Paul, R., & Elder, L.. (14 de octubre de 2021). La mini-guía para el Pensamiento crítico Conceptos y herramientas. https://www.criticalthinking.org/resources/PDF/SP-ConceptsandTools.pdf
- Walzer, M. (1998) Tratado sobre la tolerancia. Paidós. Estado y Sociedad. Barcelona.
- Voltaire (1992) Tratado de la tolerancia (primera edición: 1763). Colección Drakontos.
- Escámez Navas, S.. (2008). Tolerancia y respeto en las sociedades modernas. Veritas. Revista de Filosofía y Teología, III(19),229-252.[fecha de Consulta 15 de Octubre de 2021]. ISSN: 0717-4675. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=291122940002

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa

Estrategia colaborativa:

- Mentoría.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Video

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Juego de roles
- Lluvia de ideas.

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%
• Asistencia	10%
• Participación	10%
• Evaluación intermedia	30%
• Evaluación final	30%
• Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Trabajo Social
- Filosofía
- Derechos Humanos

Áreas de coordinación

- Secretaría de Formación y Capacitación

Asertividad

Definición: Expresa el intento del individuo de hacer que otros cumplan con sus deseos. Implica comunicar a otros lo que hay que hacer y lograr que lo realicen teniendo como fin último el bien de la organización.

Diccionario de competencias Spencer & Spencer.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes las herramientas para que puedan comunicar con claridad las metas y deseos en favor de su comunidad y el partido de modo que sus colaboradores y actores políticos que lo rodean decidan libremente cumplir con los pasos a seguir que él plantea.

Necesidades: Formar líderes que logren conformar equipos de trabajo que estén convencidos de ser dirigidos en un rumbo específico.

Público Meta:

- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador financiero
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido

- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en las herramientas necesarias para transmitir de forma clara y convincente sus deseos y objetivos con la finalidad de que aquellos que lo rodean decidan cumplir con las tareas solicitadas.

Contenido:

Asertividad

Comprender los componentes y finalidad de una actitud asertiva para ser aplicada en la interacción con quienes lo rodean.

Comunicación asertiva

Saber transmitir ideas claras cuidando siempre las emocionas de sus colaboradores para evitar ambientes de adversos en el grupo.

Enemigos de la asertividad y la mala gestión de las emociones

Identificar cuáles son los elementos comunicacionales y emocionales que entorpecen una actitud asertiva con la finalidad de evitarlos al momento de interactuar con distintos grupos de personas o individuos.

Fuentes de consulta:

- Goleman, D.. (1996). La inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.
- Castanyer O. & Ortega, E. (2013). Asertividad en el Trabajo: Cómo Decir lo que Siento y Defender lo que Pienso. Barcelona: Conecta.
- Castanyer, O.. (2010). La asertividad: expresión de una sana autoestima. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Duración: 180min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia colaborativa:

- Tutoría
- Mentoría.

Estrategia práctica:

- Análisis causa raíz
- Simulador.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Video.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Juego de roles
- Gamificación

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%
• Asistencia	10%
• Participación	10%
• Evaluación intermedia	30%
• Evaluación final	30%
• Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Ciencias de la Comunicación
- Psicología
- Recursos Humanos
- Desarrollo Organizacional

Áreas de coordinación

- Secretaría de Formación y Capacitación

Compromiso

Definición: Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la disposición para aplicar su trabajo en favor de la sociedad o partido a pesar de coyunturas adversas, sin abandonar la tarea o conformarse con el mínimo esfuerzo.

Necesidades: Contar con funcionarios capaces de poner a disposición del bien común y del partido el máximo de sus capacidades físicas, intelectuales y emocionales.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité

- Comisión organizadora
- Militante
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en la capacidad de emplear lo mejor de sus recursos físicos, emocionales e intelectuales en favor de la obtención de los objetivos planteados.

Contenido:

Compromiso

Dominar y aplicar el concepto de compromiso en sus acciones diarias.

El valor del compromiso

Entender la importancia que tiene una actitud comprometida como medio para la consecución de la tarea.

Motivación

Aplicar estrategias de motivación herramientas para dar siempre el mayor esfuerzo.

Fuentes de consulta:

- Abarca, S. (1995). Psicología de la motivación. San José: EUNED.
- Mosley, Pietro (2005) Supervisión: la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación. Thomson.
- Perret, R.. (2016). El Secreto de la Motivación. México: N/A.

- Selman, J. C.. (N/A). Compromiso y Cambio Notas de un amigo extranjero. N/A, de Coaching Político Sitio web: https://wp.coachingpolitico.com.ar/wp-content/uploads/Compromiso_y_Cambio_de_JIM_SELMAN.pdf.
- Blumen, Sheyla (2008). Motivación, sobredotación y talento: un desafío para el éxito. Revista de Psicología, XXVI(1),147-186.[fecha de Consulta 11 de Octubre de 2021]. ISSN: 0254-9247. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337829505008

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia colaborativa:

- Tutoría.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Video.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Juego de roles
- Solución de retos
- Gamificación.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%

- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Desarrollo Organizacional
- Administración
- Mercadotecnia

Áreas de coordinación

- Secretaría de Formación y Capacitación

Congruencia

Definición: Conveniencia, coherencia, relación lógica.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de discernir a través de la razón lo que es bueno para el país y el partido de lo que es malo, para así defender sus posturas no solo con palabras sino con acciones.

Necesidades: Formar panistas que actúan conforme a la estructura de valores del partido.

Público Meta:

- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de propuesta electoral
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Tesorero
- Coordinador financiero
- Coordinador jurídico
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN

- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para que a través de la razón puedan decidir actuar de la misma forma en la que piensan.

Contenido:

Congruencia

Comprender y aplicar el concepto de congruencia como algo más allá del discurso.

Autenticidad

Aplicar los elementos que conforman una actitud de autenticidad con base en el esquema de valores de Acción Nacional.

Virtudes y vicios

Encaminar los hábitos hacia un camino bueno y alejarlo de su contraparte negativa.

Voluntad

Comprender los retos que supone la congruencia para aplicar la voluntad en todo momento.

Pensamiento lógico y silogismos.

Discernir a través de la razón entre lo qué es bueno y lo qué no.

Fuentes de consulta:

- Ferreira, J. E.. (2021 Julio-Septiembre). Luis Villoro y el criterio epistémico de autenticidad filosófica actualizado. Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 94, pp. 81-109.
- Celis H, A.. (2006). Congruencia, integridad y transparencia. El legado de Carl Rogers. POLIS, Revista Latinoamericana, 5(15), .[fecha de Consulta 11 de Octubre de 2021]. ISSN: 0717-6554. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306004
- Parra, S. A.. (2015). Del sentido de la vida: el concepto de autenticidad en Heidegger. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Naranjo, N.. (2004). “sobre las virtudes y los vicios” de Aristóteles. Revista Lasallista de Investigación, 1(1),110-117.[fecha de Consulta 11 de Octubre de 2021]. ISSN: 1794-4449. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69511020
- Schopenhauer, A.. (1985). El mundo como voluntad y representación (2 tomos). Ediciones Orbis. Barcelona.
- Allan, D.J. (1955): Louvain, “The Practical Syllogism”, en VV.AA, Autour d’Aristote, Publications Universitaires de Louvain, pp. 325-340.
- Trujillo, J.F., & Vallejo Álvarez, X.. (2007). Silogismo teórico, razonamiento práctico y raciocinio retórico-dialéctico. Praxis Filosófica, (24),79-114.[fecha de Consulta 11 de Octubre de 2021]. ISSN: 0120-4688. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=209014643005

Duración: 300 min – 600 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia colaborativa:

- Tutoría.

Estrategia práctica:

- Análisis causa raíz.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Lectura.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Gamificación.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Filosofía
- Derecho

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación

Cooperación

Definición: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.

Diccionario de competencias Spencer & Spencer.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de aplicar el sentido de equipo con sus colaboradores y actores políticos directos e indirectos para la obtención de objetivos conjuntos.

Necesidades: Funcionarios públicos y de partido que antepongan los beneficios del trabajo conjunto ante la competencia desleal y utilitarismo de las personas.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña
- Coordinador de propuesta electoral
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador financiero
- Coordinador jurídico
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos

- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Coordinador jurídico electoral
- Capacitador electoral
- Coordinadora distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para que sean capaces de trabajar en equipo con las personas que lo rodean rechazando la competencia desleal y el utilitarismo de las personas.

Contenido:

Cooperación, colaboración y espacios colaborativos

Conocer y promover ambientes de colaboración dentro del equipo de trabajo.

Características de los grupos cooperativos

Identificar y crear las condiciones para la formación de grupos cooperativos.

Solidaridad

Comprender lo que implica la solidaridad y como se aplica a los distintos grupos de trabajo.

Fuentes de consulta:

- Amozorrutia, J., Lepelley, C., & Mendoza A.. (s.f.). Colaboración Una ventaja competitiva de las organizaciones exitosas.. México: Área De Innovación - Great Place to Work.
- Gray, B. (1989). Collaborating: Finding Common Ground for Multiparty Problem. San Francis-

co: Jossey-Bass.
- Aranguren L. A.. (1997). Ser solidario, más que una moda. Caritas, no. 376, pp 17-28.
- Hellriegel D., Jackson S. & Slocum J.. (2005). Administración: Un enfoque basado en competencias. Colombia: Thomson.
- Stoner, J., Freeman, E. & Gilbert, D.. (1996). Administración. México: Pearson.

Duración: 240 min – 480 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa

Estrategia colaborativa:

- Mentoría.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Video
- Lectura.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Solución de retos
- Gamificación.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Recursos humanos
- Desarrollo organizacional
- Filosofía

Áreas de coordinación

- Secretaría de Formación y Capacitación

Disciplina.

Definición: Actitud de conducirse con respeto y acorde a la doctrina, estatutos, reglamentos y códigos del partido.

Modelo de Formación Político Humanista por Competencias del Partido Acción Nacional

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de aplicar siempre los principios de doctrina, estatutos, reglamentos y códigos que el partido plantea.

Necesidades: Formar panistas que se conduzcan en todo momento de manera coherente con los principios de doctrina, estatutos, reglamentos y códigos del partido

Público Meta:

- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de propuesta electoral
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Tesorero
- Coordinador financiero
- Coordinador jurídico
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM

- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en su capacidad para aplicar las virtudes necesarias para siempre respetar las normas y códigos establecidos.

Contenido:

Principios de doctrina, estatutos, reglamentos y códigos del partido.

Conocer las normas y principios que rigen al Partido Acción Nacional.

Voluntad

Comprender y aplicar en su actuar diario el concepto de voluntad para el cumplimiento de la vida política panista.

Lealtad

Comprender y aplicar la lealtad acorde a los principios y posturas de Acción Nacional.

Fuentes de consulta:

- PAN. (s.f.). Estatutos. Octubre 06, 2021, de Partido Acción Nacional Sitio web: https://www.pan.org.mx/documentos/estatutos
- PAN. (s.f.). Reglamentos. Octubre 06, 2021, de Partido Acción Nacional Sitio web: https://www.pan.org.mx/documentos/reglamentos
- PAN. (s.f.). Códigos de ética. Octubre 06, 2021, de Partido Acción Nacional Sitio web: https://www.pan.org.mx/documentos/codigos-de-etica.
- PAN. (s.f.). Principios de Doctrina. Octubre 06, 2021, de Partido Acción Nacional Sitio web: https://www.pan.org.mx/documentos/principios-de-doctrina.
- Ezquerra Gómez, J. (2009). La voluntad libre en Hegel. Contrastes. Revista Internacional De Filosofía, 15. https://doi.org/10.24310/Contrastescontrastes.v15i0.1325
- Lacambra, L. L.. (1976). La lealtad política. Revista de estudios políticos, no 210, pp. 5-30.

Duración: 360 min – 720 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- práctica

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- lectura.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Filosofía
- Antropología
- Historia
- Derecho

Áreas de coordinación

- Secretaría de Formación y Capacitación

Disposición

Definición: Medio que se emplea para ejecutar un propósito, o para evitar o atenuar un mal.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de actuar en bien de la sociedad y partido, así como de evitar aquellas acciones que generen un efecto adverso.

Necesidades: Tener líderes que sean conscientes de cuáles son las necesidades de la sociedad y del partido, así como aquellos objetivos que les hacen mal y busquen siempre aportar a la mejora del país y el PAN.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Operador territorial del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral

- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para buscar siempre cumplir con los objetivos planteados mientras evita daños o males.

Contenido:

¿Qué es el bien?

Comprender desde la razón el concepto de bien desde una óptica filosófica y social para así poder aplicar acciones enfocadas a cumplir con conceptos como el bien mayor y común.

Bien vs mal

Discernir entre las acciones que le hacen bien a la realidad social y de partido de aquellas que solo provocan un bien aparente o mal.

Acciones y consecuencias

Analizar las posibles consecuencias buenas y malas de las acciones que se tomarán para así evitar o atenuar un posible mal.

Fuentes de consulta:

- Rojo, F. J.. (2017). Tratado del bien y del mal. La ética como filosofía primera. octubre 10, 2021, de Universidad Pontificia Comillas Sitio web: https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/145043/retrieve
- Carrillo, L.. (2002). De la idealidad del bien y la realidad del mal. Hobbes, Kant y Schopenhauer sobre el mal moral y el bien común. Estudios Políticos, no20, pp. 181-196.
- Gutiérrez-Saenz, R. (1999). Introducción a la ética. México. Primera Edición, Editorial Esfinge.

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia colaborativa:

- Tutoría.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Lectura.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Trabajo en pequeños grupos
- Gamificación.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Filosofía
- Ética
- Sociología
- Derecho

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Coordinación Nacional de Alcaldes
- Coordinación Nacional de Diputados Locales
- Diputados Federales

Ética

Definición: Hace referencia a la interiorización de normas y principios morales que hacen responsable al individuo de su propio bienestar y del de los demás, mediante un comportamiento basado en conductas socialmente aceptadas. Las personas que poseen esta competencia se caracterizan porque: Poseen una intachable reputación y unos transparentes antecedentes, son correctos en sus actos y tienen claramente definida la primacía del bien colectivo sobre los intereses particulares.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes las herramientas de análisis para discernir entre el bien, mal y bien aparente con base en los principios éticos que el partido plantea con la finalidad de actuar siempre privilegiando el bien común antes que los intereses particulares.

Necesidades: Formar panistas que se conduzcan en todo momento acorde a los principios éticos en los que el partido cree.

Público Meta:

- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de propuesta electoral
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Tesorero
- Coordinador financiero
- Coordinador jurídico

- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral

- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en el buen actuar social no por imposición sino por genuino convencimiento de que es lo correcto.

Contenido:

¿Qué es ética?

Identificar cuáles son los principios universales que conforman la ética.

La ética y la moral

Identificar en qué consiste la moral, así como sus diferencias con la ética.

Ética política

Aplicar los principios de la ética al quehacer político.

Código de ética del PAN para Militantes

Comprender y aplicar los códigos de ética para militantes de Acción Nacional en su vida política.

Código de ética del PAN para servidores públicos

Comprender en que consiste el código de ética panista para servidores públicos y si es el casi aplicarlos en su quehacer político.

Fuentes de consulta:

- Villoro, L.. (1998), El poder y el valor. Fundamentos de una ética política, México, Fondo de Cultura Económica.
- PAN. (s.f.). Códigos de ética. Octubre 06, 2021, de Partido Acción Nacional Sitio web: https://

www.pan.org.mx/documentos/codigos-de-etica.
- Torres, Z.. (2014). Introducción a la ética. México: Grupo Editorial Patria.
- Ortiz, G.. (2016, octubre). Sobre la distinción entre ética y moral. Isonomía, No. 45, pp.113-139.

Duración: 300 min – 600 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Lectura.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Tarea
- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura

- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Filosofía
- Ética
- Derecho

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Dirección Nacional Jurídica

Flexibilidad

Definición: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos.

Diccionario de competencias Spencer & Spencer.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de adaptar su trabajo a los diferentes grupos de ciudadanos y actores políticos con los cuales colaboren, sin traicionar su esencia o perder eficiencia en el cumplimiento de los objetivos que el cargo supone.

Necesidades: Tener funcionarios que sean capaces de adaptarse a los distintos entornos y coyunturas que se le presenten sin abandonar su esencia o perder su efectividad.

Público Meta:

- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador financiero
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal

- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en la capacidad de desempeñar su trabajo con distintos grupos de interés sin que suponga un obstáculo para el logro de los distintos objetivos planteados.

Contenido:

Flexibilidad

Comprender y aplicar los elementos que componen una actitud flexible ante las diferencias de los distintos actores con los cuales interactúan.

Tolerancia

Actuar con tolerancia hacia los distintos actores y posturas diferentes con las que convive anteponiendo el cumplimiento de los objetivos planteados.

Respeto

Actuar con respeto hacia las diferencias de los distintos actores que lo rodean para sumar en las mismas.

Fuentes de consulta:

- Walzer, M. (1998) Tratado sobre la tolerancia. Paidós. Estado y Sociedad. Barcelona.
- Voltaire (1992) Tratado de la tolerancia (primera edición: 1763). Colección Drakontos.
- Riso. W.. (2012). El poder del pensamiento flexible. De una mente rígida, a una mente libre y abierta al cambio. México: Océano.
- Escámez Navas, S.. (2008). Tolerancia y respeto en las sociedades modernas. Veritas. Revista de Filosofía y Teología, III(19),229-252.[fecha de Consulta 15 de Octubre de 2021]. ISSN: 0717-4675. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=291122940002

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia colaborativa:

- Tutoría.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Video
- Lectura.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Juego de roles
- Gamificación.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Psicología
- Filosofía
- Ética
- Desarrollo Organizacional
- Derechos Humanos
- Desarrollo Personal

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación

Fortaleza

Definición: Implica el obrar en el punto medio en cualquier situación. Entendiendo por punto medio una actitud permanente de vencer el temor y huir de la temeridad. No se trata de alardes de fuerza física o de otro tipo, por el contrario, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para tomar el punto medio de las distintas circunstancias sin caer en la tentación de actuar como todopoderoso o, por el contrario, como timorato.

Diccionario de competencias Martha Alles.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de mantenerse firmes desde la sensatez ante los retos que le suponga su cargo mientras conserva una actitud mesurada.

Necesidades: Tener líderes que no se anticipen a la acción sin pasar por un proceso de análisis desde la razón de las distintas situaciones que se le presenten, así mismo que se vuelvan actores que no se dejen controlar por la vanidad o el menosprecio de su persona.

Público Meta:

- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE

- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para actuar siempre con sensatez y mesura frente a las distintas situaciones que sus tareas supongan mientras mantienen una auto-imagen acorde a la realidad.

Contenido:

Fortaleza

Identificar y demostrar las características de conducta que conforman a una persona fuerte.

Temor

Comprender qué es el temor como mecanismo para hacer prevalecer la sensatez, prudencia y racionalidad.

Sobreponerse a los problemas

Aplicar herramientas de juicio y de conducta que le permitan tomar positiva y racional ante los problemas.

Fuentes de consulta:

- Trigo, T.. (s.f.). Las virtudes humanas. https://www.mercaba.org/ARTICULOS/L/lvhtt.pdf
- Antón Hurtado, F.. (2015). Antropología del miedo. methaodos. revista de ciencias sociales, 3 (2),262-275.[fecha de Consulta 15 de Octubre de 2021]. ISSN: . Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441542974008
- Bauman, Z.. (2007): Miedo líquido. La sociedad contemporánea y sus temores. Barcelona: Paidós.
- Fuertes Rocañin, J. C.. (s.f.). Recursos psicológicos para afrontar la adversidad. https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4701/adversidadjcf.pdf
- García-Alandete, J.. (2016). Afrontando la adversidad. Resiliencia, optimismo y sentido de la vida. España: Sociedad Latina de Comunicación Social.

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia colaborativa:

- Mentoría.

Estrategia práctica:

- Análisis causa raíz
- Simulador.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Lectura.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Solución de retos
- Gamificación.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas.

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Filosofía
- Psicología
- Alta dirección

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación

Honestidad

Definición: Probo, recto, honrado.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de actuar de cara a los ciudadanos, partido y distintos actores políticos con la verdad, que rechacen los actos de deshonestidad propios y de terceros.

Necesidades: Formar panistas que hablen con la verdad y actúen siempre de manera recta.

Público Meta:

- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de propuesta electoral
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Tesorero
- Coordinador financiero
- Coordinador jurídico
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN

- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en las herramientas necesarias para siempre actuar con la verdad tanto hacia ellos mismos como a quienes lo rodean.

Contenido:

Honestidad

Conocer y fomentar los conceptos que componen una actitud honesta.

Verdad

Saber adecuar la realidad a la inteligencia para así encontrar verdades desde la razón.

Realidad

Conocer el concepto de verdades absolutas para asumir la existencia de realidades absolutas.

Fuentes de consulta:

- Esquisabel, O. M. (1999) Leibniz sobre la verdad y la coherencia [En línea]. Revista de Filosofía y Teoría Política, (33). Disponible en: http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2794/pr.2794.pdf
- Muchinik, E. (2003). ACERCA DE LA VERDAD. Nómadas (Col), (18),56-63.[fecha de Consulta 15 de Octubre de 2021]. ISSN: 0121-7550. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105117890007
- Vidal, J.. (2013). La búsqueda de la realidad o de la verdad: una aproximación a partir de la teoría sociológica. Cinta de Moebio, (47),95-114.[fecha de Consulta 15 de Octubre de 2021]. ISSN: . Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10128971004
- Di Camillo, S (2016). Eîdos : La teoría platónica de las ideas. La Plata : Edulp. (Libros de Cátedra. Sociales). En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.438/pm.438.pdf

Duración: 240 min – 480 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- colaborativa

Estrategia colaborativa:

- Mentoría.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación

- lectura.

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Debate.

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%
• Asistencia	10%
• Participación	10%
• Evaluación intermedia	30%
• Evaluación final	30%
• Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Filosofía
- Antropología
- Ética

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación

Humildad

Definición: Virtud que consiste en el conocimiento de las propias limitaciones y debilidades y en obrar de acuerdo con este conocimiento.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de desenvolverse en sus cargos sin perder de vista el límite de sus capacidades así de sus áreas de oportunidad.

Necesidades: formar panistas que ante todo actúen acorde a sus capacidades siendo conscientes de sus virtudes y debilidades para no dejarse llevar por la vanagloria y el ego.

Público Meta:

- Candidato panista
- Coordinador general de campaña
- Coordinador de propuesta electoral
- Coordinador de comunicación política
- Coordinador de comunicación digital
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador del ejercito electoral
- Tesorero
- Coordinador financiero
- Coordinador jurídico
- Coordinador de Marketing electoral
- Operador territorial del voto
- Promotor del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido

- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Sub comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos en la capacidad para identificar cuáles

son sus áreas de oportunidad y capacidades para conducirse acorde a los mismos sin perder la objetividad del juicio personal.

Contenido:

¿Qué es humildad?

Comprender que significa el concepto de humildad, así como los elementos de conducta y pensamiento que conforman una persona humilde.

Arrogancia y soberbia

Comprender cómo una actitud arrogante o soberbia impacta de manera negativa al desenvolvimiento del cargo que ocupe, así como a apreciar cualquier retroalimentación contractiva que se le pueda hacer.

Coherencia para la humildad

Poder actuar y expresarse de manera lógica en referencia a las virtudes y limitaciones personales con la finalidad de evitar el propio menosprecio o vanagloria.

Fuentes de consulta:

- Arrese, H. O.. (2018). La virtud de la humildad en la filosofía práctica de Hermann Cohen. Revista de Estudios Kantianos, Vol. 3, pp. 175-189.
- Antonín, P.. (2016). La humildad en Santo Tomas de Aquino. https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/11489/6/Humildad_Anton%C3%ADDn_2016.pdf
- Sánchez-Rengifo, L.M. (2020). Coherencia, integridad y vida cotidiana. Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social, (30), 01-22. doi: 10.25100/prts.v0i29.7195.

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- Práctica.

Estrategia colaborativa:

- Mentoría.

Estrategia práctica

- Análisis causa raíz
- Técnicas de aprendizaje conceptual
- Presentación
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Solución de retos.

Técnicas de aprendizaje práctico

- Tarea.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Filosofía

- Psicología

Áreas de coordinación

- Secretaría de Formación y Capacitación

Imparcialidad

Definición: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de decidir en favor del bien de los ciudadanos y el partido a través del análisis racional de los hechos en independencia de las situaciones, posturas personales o actores involucrados.

Necesidades: Formar funcionarios rectos que toman decisiones pensando en qué es mejor para los ciudadanos o el partido.

Público Meta:

Coordinador general de campaña
Coordinador de propuesta electoral
Coordinador de comunicación política
Coordinador de promoción del voto
Coordinador del ejercito electoral
Tesorero
Coordinador financiero
Coordinador jurídico
Operador territorial del voto
Presidente CEN
Presidente CDE
Presidente CDM
Secretario del partido
Comisión permanente nacional
Comisión permanente estatal
Consejero nacional
Consejero estatal

- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Senador
- Diputado local
- Diputado federal
- Formador
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para aplicar las herramientas de análisis racional de los hechos para la toma de decisiones en independencia de la coyuntura, actores involucrados o prejuicios.

Contenido:

Imparcialidad

Comprender y aplicar los elementos que componen una actitud imparcial para realizar un juicio.

Ecuanimidad

Comprender y aplicar los elementos que componen una actitud ecuánime.

Justicia

Comprender y aplicar los elementos que componen una actitud justa.

Criterios de análisis

Aplicar el criterio de análisis que mejor funcione para cada situación.

Fuentes de consulta:

- Olivari, W.. (2008). "Sobre la justicia en el libro "La República" de Platón". Prolegómenos. Derechos y Valores, XI(21),99-108.[fecha de Consulta 15 de Octubre de 2021]. ISSN: 0121-182X. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87602107
- Alegría Fuentes, D.. (2019). Imparcialidad y particularismo moral. Tópicos (México), (56), 365-392. https://doi.org/10.21555/top.v0i56.961
- Elder, L., & Paul, R.. (2003). Pensamiento analítico Cómo descifrar el pensamiento y qué buscar cuando lo descifra. Estados Unidos : The Foundation for Critical Thinking.
- Picker, H.. (14 octubre 2021). Ecuanimidad. http://www.cecinternational.com/wp-content/uploads/2015/04/13-Ecuanimidad-NT-v2-.pdf

Duración: 360 min – 720 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Práctica.

Estrategia práctica:

- Caso de estudio
- Análisis causa raíz.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Lectura.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas
- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Filosofía
- Ética
- Antropología
- Derechos humanos
- Derecho
- Recursos humanos
- Desarrollo organizacional

Áreas de coordinación

- Secretaría de Formación y Capacitación

Inclusión

Definición: Acción y efecto de incluir.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Brindar a los participantes la capacidad de integrar a todo aquel que desee aportar al proyecto político de desarrolla.

Necesidades: Funcionarios capaces de asignarle un rol y tarea a cada persona del equipo de trabajo.

Público Meta:

- Coordinador general de campaña
- Coordinador de promoción del voto
- Coordinador de ejercito electoral
- Operador territorial del voto
- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario general CDM
- Secretario general CDE
- Secretario general CEN
- Presidente de los Estados Unidos Mexicanos
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Formador
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante la comisión local de vigilancia
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral

- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla

Propósito general: Habilitar a cada uno de los cargos para saber integrar a distintos actores de manera que den un aporte que beneficie directamente al logro de los objetivos planteados.

Contenido:

Derechos Humanos Universales

Conocer, defender y promover los derechos humanos universales.

Perspectiva de género e igualdad en la condición de los sexos.

Comprender las diferencias de género entre individuos privilegiando en todo momento la igualdad de oportunidades

Inclusión y sus dimensiones: laboral, ciudadana y social.

Conocer y aplicar mecanismos de inclusión en sus distintas áreas de desarrollo.

Fuentes de consulta:

- Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina de Alto Comisionado. (14 de octubre de 2021). La declaración universal de derechos humanos (1948)a. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/ABCannexessp.pdf
- Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017). Manual para la incorporación de la perspectiva de género en la programación común a escala nacional. https://unsdg.un.org/sites/default/files/Manual-incorporacion-perspectiva-genero-programacion-comun.pdf
- Parra Menchaca, S. (2007). Hacia un proceso de gestión y política pública más incluyente. Estudios políticos (México), (10-11-12), 39-59. https://doi.org/10.22201/fcpys.24484903e.2007.0.18716

Duración: 180 min – 360 min.

Estrategia de instrucción:

- Expositiva
- Colaborativa
- práctica.

Estrategia colaborativa:

- Mentoría
- panel de expertos

Estrategia práctica:

- Caso de estudio.

Técnicas de aprendizaje conceptual:

- Presentación
- Video
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo:

- Juego de roles
- Trabajo en pequeños grupos
- Gamificación.

Técnicas de aprendizaje práctico:

- Resolución de problemas
- Análisis de casos.

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores:

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura
- Nivel Académico deseado: Maestría

Área de expertiz:

- Derechos Humanos
- Estudios de Género
- Sociología
- Trabajo social

Áreas de coordinación:

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaria de Promoción Política de la Mujer

Integridad

Definición: Capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y difíciles.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: El actuar de todos nuestros militantes debe de ser éticas y morales, con mayor atención en aquellos que realizan actividades propias de cualquier cargo público o partidista.

Necesidades: Tener un partido con miembros congruentes, morales y éticos.

Publico Meta:

- Presidente CEN
- Presidente CDE
- Presidente CDM
- Secretario del partido
- Sub Comité
- Comisión organizadora
- Militante
- Presidente de México
- Secretarios
- Gobernador
- Presidente municipal
- Comisión permanente nacional
- Comisión permanente estatal
- Consejero nacional
- Consejero estatal
- Senador

- Diputado local
- Diputado federal
- Regidor.

Propósito general: Motivar la entereza para poder conducirse de manera ética, moral y transparente sin importar la dificultad, el riesgo o las consecuencias, primando el deber ser sobre el ser.

Contenido:

¿Qué es ética?

Estructurar que es un actuar ético en la función pública y privada.

¿Qué es moral?

Estructura que es un actuar moral en la función pública y privada.

Las consecuencias de nuestros actos.

Defender las ideas y posicionamientos conscientes de las consecuencias de estas.

Fuentes de consulta:

- Paul Ricoeur. (2011). ETICA E MORAL. Covilha, Portugal: LusoSofia:Press.
- H.E. Mason. (1996). MORAL DILEMMAS AND MORAL THEORY. New York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- Adela Cortina, Emilio Martínez. (1996). Ética. Madrid, España: Editorial Akal.
- Zygmunt Bauman. (2005). Ética Postmoderna. México: Siglo XXI Editores.

Duración: 260min – 420min

- Estrategia de instrucción
- Expositiva

Criterios de evaluación:

• Evaluación diagnostica	0%
• Asistencia	10%
• Participación	10%

- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Derecho
- Filosofía
- Psicología

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Justicia

Definición: Usa el poder y la autoridad formal de una manera justa y equitativa. Hace un esfuerzo personal para tratar con justicia a todos.

Diccionario de competencias Spencer & Spencer.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Que el partido y su militancia obre de manera transparente, con verdad e igualdad.

Necesidades: Ayudar a entender la forma de obrar en especial en posiciones de autoridad con transparencia, ética, sentido de justicia e imparcialidad.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Secretario del partido,
- Secretario general CDM,
- Secretario general CDE,
- Secretario general CEN,
- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Sub Comité,
- Comisión organizadora,
- Militante,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,

- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Formador,
- Candidato panista,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuesta electoral,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador de comunicación digital,
- Coordinador de promoción del voto,
- Coordinador del ejercito electoral,
- Tesorero,
- Coordinador financiero,
- Coordinador jurídico,
- Coordinador de marketing electoral,
- Operador territorial del voto y
- Promotor del voto.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Poner a prueba las herramientas necesarias para actuar de manera imparcial, honesta, ética y en igualdad.

Contenido:

Definiciones y principios de la Justicia

Distinguir los objetivos que persigue la justicia en un marco moral y de principios que impactan a las instituciones, los grupos y los individuos. Comprender que es justicia y que no lo es.

Justicia y democracia.

Examinar el impacto que tiene la justicia desde las instituciones y desde la sociedad en el ejercicio democrático, entender la democracia y su relación con la justicia social.

Justicia, igualdad y eficiencia

Razonar la tendencia natural de la justicia hacia la igualdad entre las partes y el rol que juega la eficiencia para determinar si se es justo e igualitario en las decisiones que se toman.

Justicia y distribución

Observar la relación que existe entre la justicia y la distribución de los recursos y las oportunidades.

Fuentes de consulta:

- John Rawls. (2012). Teoría de la justicia. Edición electrónica: Fondo de cultura económica.
- CHAIM PERELMAN. (1964). De la justicia. México: Centro de estudios filosóficos Universidad Nacional Autónoma de México.
- Brian Barry. (1989). Teorías de la Justicia. Barcelona : Gedisa Editorial.
- Ronald Dworkin. (2013). Justicia para erizos. Edición electrónica: Fondo de cultura económica.
- Ágnes Heller. (1987). Más Allá de la Justicia. España: Planeta-Agostini.

Duración: 420 min – 690 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Ciencias políticas
- Derecho
- Sociología
- Antropología
- Filosofía

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Lealtad

Definición: Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tener una base de militantes que busquen el bien de sus compañeros y del partido, fieles en independencia de la coyuntura.

Necesidades: Militantes fieles al partido, su dirigencia, los estatutos y la mística de Acción Nacional.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Secretario del partido,
- Secretario general CDM,
- Secretario general CDE,
- Secretario general CEN,
- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Sub comité,
- Comisión organizadora,
- Militante,
- Presidente de México,
- Secretarios, Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador,

- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Formador,
- Coordinador de comunicación digital,
- Coordinador de promoción del voto,
- Coordinador de ejercito electoral,
- Operador territorial del voto,
- Coordinador de marketing electoral y
- Promotor del voto.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE

Propósito general: Examinar y encontrar los argumentos necesarios para incrementar el índice de fidelidad a través de la comprensión de conceptos propios de la organización, el honor, honradez y buen proceder.

Contenido:

¿Qué es la lealtad?

Examinar las características de una persona leal, sus comportamientos y actitudes frente al conflicto, la presión y la motivación.

Estatutos del Partido Acción Nacional.

Comprender los estatutos que rigen Acción Nacional.

Reglamentos del Partido Acción Nacional.

Conocer y actuar conforme a los reglamentos del Partido.

Fuentes de consulta:

- https://almacenamientopan.blob.core.windows.net/pdfs/documentos/toqfeHtQI8xfmvAAiJNc5U6xqTHiSO.pdf
- https://almacenamientopan.blob.core.windows.net/pdfs/documentos/Am2Q6fAcyj8cUHVYsR7Dl1oGNMQq8m.pdf
- Soledad Loaeza. (1999). El Partido Acción Nacional: La larga marcha 1939 - 1994 oposición leal y partido de protesta. México: Colección de política y derecho.
- María del Mar Martínez Rosón. (2011). Ambición política y lealtad: Influencia sobre el comportamiento político. 2 octubre 2021, de Sci ELO Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20372011000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Duración: 260min – 450min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Técnicas de aprendizaje conceptual
- Lectura

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.

- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Ciencias políticas
- Derecho
- Sociología
- Antropología
- Filosofía

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Objetividad

Definición: Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: En proceso de toma de decisiones y para resolver conflictos de manera efectiva, se requiere de tener entre otras cosas la capacidad de ser objetivo.

Necesidades: Ser en acción y pensamiento imparcial según se necesite.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Secretario del partido,
- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Formador,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuesta electoral,
- Coordinador de comunicación política,
- Tesorero,

- Coordinador financiero,
- Coordinador jurídico,
- Coordinador de promoción del voto,
- Coordinador de ejercito electoral y
- Operador territorial del voto.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Enseñar las habilidades necesarias para no tomar en cuenta posturas personales en los momentos necesarios y tomar decisiones o hacer posicionamientos basados en la lógica, razón y honradez.

Contenido:

¿Qué es la objetividad?

Examinar las características necesarias que permiten afirmar que un juicio, una idea o sentencia se ha realizado de manera objetiva y debatir que tan objetivo se puede ser en lo personal y laboral.

Objetividad vs subjetividad.

Debatir las características que diferencian un argumento o juicio subjetivo de uno objetivo y su correcta clasificación.

Neutralidad Analítica.

Emplear técnicas de análisis objetivo evitando favorecer alguna de las partes involucradas independientemente de la afinidad, persiguiendo únicamente los datos y midiéndolos sin miramiento alguno.

Objetividad, contexto, realidad y verdad.

Razonar como influyen en los procesos objetivos el contexto y las realidades que llevan el trasfondo de un argumento, juicio o idea en pos de encontrar lo más cercano a la verdad.

Fuentes de consulta:

- Juan Ramón Muñoz-Torres. (2002). Objetividad y verdad. Sobre el vigor contemporáneo de la falacia objetivista. Revista de filosofía. Universidad Complutense de Madrid., 27, 161 - 190.
- Francisco Manuel García Costa. (2013). Delimitación conceptual del principio de objetividad: objetividad, neutralidad e imparcialidad. 30 Septiembre 2021, de Universidad de Murcia Sitio web: https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/10067
- Pilar Giménez Armentia. (2005). La objetividad, un debate inacabado. Revista Comunicación y Hombre, 1, 91 - 103.

Duración: 240 min – 460 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Practica
- Estrategia practica
- Caso de estudio
- Análisis causa raíz
- Simulador

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Debate
- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos

- Lluvia de ideas
- Gamificación

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Ciencias políticas
- Derecho
- Sociología
- Antropología
- Filosofía

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Orientado a la Equidad

Definición: Conducir las decisiones y acciones hacia la equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Ser consecuente con las políticas de diversidad, integridad, género y no discriminación en el actuar político.

Necesidades: Ser más abiertos a distintos grupos con el objetivo de tener frentes competitivos en cada uno de ellos.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Secretario del partido,
- Presidente México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Secretario general CDM,
- Secretario general CDE,
- Secretario general CEN,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuestas electorales,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador financiero,
- Coordinador jurídico,
- Coordinador de marketing electoral,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de promoción del voto,
- Coordinador de ejercito electoral,

- Operador de tierra.
- Coordinador jurídico electoral
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Motivar la paridad, igualdad y equidad con miras a tener organizaciones justas, plurales y abiertas donde todos puedan sentirse escuchados, tomados en cuenta y con posibilidad de crecimiento.

Contenido:

¿Qué es la equidad?

Examinar que es la equidad y sus implicaciones en el contexto político y social actual.

Equidad de genero

Asumir la equidad de género y su lucha transversal como un valor intrínseco al partido, como favorecerlo, ser parte y su impulso en las distintas agendas y posicionamientos políticos.

Deconstrucción y equidad de género.

Analizar las estructuras actuales y sus sistemas para comprender cuales si y cuales no deben ser reconstruidas, destruidas o preservadas en favor de alcanzar una equidad de género real.

Diversidad en el ámbito político y sus ventajas

Comprender cómo, al igual que en las empresas, en la política existen ventajas sustanciales

y sostenidas al tener políticas incluyentes y equitativas.

Fuentes de consulta:

- Janet Saltzman. (1992). Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio. España: Ediciones cátedra Universitat de Valéncia Instituto de la mujer.
- Laís Abramo. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Vivian Milosavljevic. (2007). Estadísticas para la equidad de género. Chile: Naciones Unidas CEPAL, Fondo de desarrollo de las naciones unidas para la mujer.
- Elizabeth Maier. (2007). Convenios internacionales y equidad de género: un análisis de los compromisos adquiridos por México. 5 septiembre 2021, de SciELO Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252007000300008&script=sci_arttext
- Mónica Pachón, Ximena Peña, Monica Wills. (2012). Participación política en América Latina: Un análisis desde la perspectiva de género. Revista de ciencia política (Santiago), 32, 359 - 381.
- Thelma Gálvez P.. (2001). Aspectos económicos de la equidad de género. Chile: Naciones Unidas CEPAL ECLAC.
- https://www.ecologistasenaccion.org/wp-content/uploads/2020/03/documento-lenguaje-inclusivo.pdf
- https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf
- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_g_nero-octubre-2016.pdf
- https://tavares.com.mx/docs/Guia%20de%20lenguaje%20inclusivo.pdf

Duración: 540 min – 720 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Colaborativa
- Practica

Estrategia colaborativa

- Panel de expertos

Estrategia practica

- Caso de estudio

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate
- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Ciencias políticas
- Derecho
- Sociología
- Antropología
- Filosofía
- Comunicación

- Mercadotecnia

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaría de Promoción Política de la Mujer
- Secretaria de Fortalecimiento Interno y Vinculación

Pertenencia

Definición: Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Se aprecia gran sentido de identificación con los objetivos de la organización a tal forma que suelen anteponer los intereses organizacionales a los intereses particulares y se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.

Diccionario de competencias Pablo Buol.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tener una militancia comprometida con las ideas, principios doctrinales y posturas emanadas de Acción Nacional.

Necesidades: Militantes fieles al partido, su dirigencia, los estatutos y la mística de Acción Nacional.

Publico Meta:

Presidente CEN,
Presidente CDE,
Presidente CDM,
Secretario del partido,
Secretario general CDM,
Secretario general CDE,
Secretario general CEN,
Comisión permanente nacional,
Comisión permanente estatal,
Consejero nacional,
Consejero estatal,
Sub Comité,
Comisión organizadora,
Militante,
Presidente de México,
Secretarios,

- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Formador,
- Coordinador de comunicación digital,
- Coordinador de promoción del voto,
- Coordinador de ejercito electoral,
- Operador territorial del voto,
- Coordinador de marketing electoral y
- Promotor del voto.
- Promotor del voto.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE

Propósito general: Motivar un fuerte sentido de pertenencia a través de la historia y vida de la organización, sus bondades, aciertos y la forma en que han afrontado ataques y crisis.

Contenido:

¿Qué es el sentido de pertenencia?

Identificar los factores que impulsan el sentirse parte de una organización y que factores impulsan ese valor.

Historia del Partido Acción Nacional.

Examinar la historia del Partido desde una óptica en la cual se pueda relacionar el pasado con el presente y la importancia de la participación de todos sus miembros en el ayer y en el ahora.

Historia de la democracia en México y el papel del PAN y sus Militantes.

Examinar la historia democrática de nuestro país, su avance, sus aciertos y desaciertos y el papel que jugó el PAN, sus más destacados militantes, lideres y gobernantes en la conquista de la democracia durante el siglo XX y XXI

Fuentes de consulta:

- Soledad Loaeza. (1999). El Partido Acción Nacional: La larga marcha 1939 - 1994 oposición leal y partido de protesta. México: Colección de política y derecho.
- Peter Abrahamson, Benjamín Arditi, Sergio Costa, Christian Courtis, Roberto Gargarella, George Gray Molina, Pedro Guell, Jane Jaquette, Giacomo Marramao, Jesús Martin Barbero, Verónica Paz Arauco, Nelly Richard, Rodolfo Stavenhagen, Patricia Vendramin, Martín Hopenhayn, Ana Sojo. (2011). Sentido de pertenencia en sociedades framentadas. América Latina desde una perspectiva global. Argentina: Siglo Veintiuno Editores.
- Ernesto Ottone. (2007). Cohesión social. Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe. Chile: Naciones Unidas CEPAL, Agencia española de cooperación internacional, Secretaria General Iberoamericana.

Duración: 180 min – 240 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate

- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos
- Lluvia de ideas

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Ciencias políticas
- Derecho
- Sociología
- Comunicación
- Mercadotecnia
- Administración

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Secretaria de Fortalecimiento Interno y Vinculación

Pertinencia

Definición: Cualidad de ser oportuno en las decisiones, acciones o comentarios que se le presentan.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Ser vigentes y estar en el momento adecuado para representar los intereses del partido y la ciudadanía.

Necesidades: Ser capaces de identificar los momentos adecuados en los que se debe hacer una declaración, impulsar una acción o marcar un posicionamiento.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador,
- Diputado local,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuesta electoral,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador de comunicación digital,
- Tesorero,
- Coordinador jurídico y
- Coordinador de marketing electoral.

- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Enseñar las herramientas necesarias para identificar los momentos adecuados para tomar acción, tomar decisiones, realizar comentarios, hacer críticas y generar debates, etc.

Contenido:

¿Qué es la pertinencia?

Comprender que es lo adecuado y lo correcto a manifestar a través de acciones, decisiones o ideas para obtener el mejor resultado.

En el tiempo adecuado

Razonar como impacta el momento en el que se decide manifestar una idea o realizar una acción como ventaja competitiva para alcanzar la pertinencia.

Pertinencia como acción de la prudencia

Establecer la relación que existe entre la prudencia y la pertinencia.

Fuentes de consulta:

- Thomas L. Saaty. (1997). Toma de decisiones para líderes. Pittsburgh, US: RWS Publications.
- Juan Fernando Sellés. (1999). La virtud de la prudencia según Tomás de Aquino. Pamplona, España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Navarra.
- Gonzalo Galdós. (2017). Toma de Decisiones: Elecciones acertadas para el éxito personal y profesional. NA: Editorial UPC.

Duración: 120 min – 210 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Practica

Estrategia practica

- Caso de estudio
- Simulador

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas

- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Ciencias políticas
- Derecho
- Sociología
- Comunicación
- Mercadotecnia
- Administración

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y capacitación

Proactividad

Definición: Actitud que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tener una militancia activa y participativa que aporte y comparta sus ideas, tiempo y ambiciones con el partido y la sociedad.

Necesidades: Tener una militancia activa en todos los ámbitos de su vida.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Secretario del partido,
- Presidente México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuestas electorales,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador financiero,
- Coordinador jurídico y
- Coordinador marketing electoral.
- Coordinador jurídico electoral

Propósito general: Establecer los procesos de motivación y automotivación que impulsan a una persona a tomar la iniciativa y llevar a la acción sus ideas sin más impulso que la que puede encontrar en sí mismo.

Contenido:

¿Qué es ser productivo?

Examinar los factores que nos catalogan como personas productivas en el ámbito profesional y personal.

Comportamientos proactivos.

Identificar los comportamientos de una persona proactiva en el ámbito profesional y personal.

Iniciativa

Emplear la iniciativa de forma sana para generar una proactividad mayor.

Fuentes de consulta:

- Gladys Aracelys Padrón López, Marhilde Sánchez de Gallardo. (2010). Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el Crecimiento Psicológico. Revista Venezolana de Gerencia, 49, -.
- Alejandra López Salazar. (2010). LA PROACTIVIDAD EMPRESARIAL COMO ELEMENTO DE COMPETITIVIDAD.. Ra Ximhai, 6, 303 - 312.
- Jorge Aguilera. (2017). El factor proactivo. Español: Ediciones Díaz de Santos.

Duración: 190 min – 340 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%

- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Comunicación
- Mercadotecnia
- Administración
- Psicología

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Rectitud

Definición: Dicho de una persona: Severa, consigo y con los demás, en el cumplimiento de normas morales y de conducta.

Diccionario de la lengua española

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Procurar que tanto el partido como su militancia respeten las normas, reglas, leyes y la buena conducta y buenas costumbres morales.

Necesidades: Asegurar el buen proceder del partido y de su militancia dentro y fuera del ejercicio político.

Publico Meta:

- Presidente CEN,
- Presidente CDE,
- Presidente CDM,
- Comisión permanente nacional,
- Comisión permanente estatal,
- Consejero nacional,
- Consejero estatal,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Coordinador general de campaña,
- Coordinador de propuesta electoral,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador de comunicación digital,

- Tesorero,
- Coordinador jurídico
- Coordinador de marketing electoral.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral
- Representante de casilla
- Representante general
- Coordinador jurídico electoral
- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Debatir la importancia del buen actuar no importando la situación a la que se deba enfrentar.

Contenido:

¿Qué es la rectitud?

Examinar los factores relacionados con comportamientos propios de la rectitud.

Definiciones y principios de la Justicia

Distinguir los objetivos que persigue la justicia en un marco moral y de principios que impactan a las instituciones, los grupos y los individuos. Comprender que es justicia y que no lo es.

Rectitud vs flexibilidad

Debatir la línea que existe entre tener rectitud y ser inflexible frente a situaciones puntuales.

Fuentes de consulta:

- Zygmunt Bauman. (2005). Ética Postmoderna. México: Siglo XXI Editores.
- H.E. Mason. (1996). MORAL DILEMMAS AND MORAL THEORY. New York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- John Rawls. (2012). Teoría de la justicia. Edición electrónica: Fondo de cultura económica.
- Luis Salazar, Jose Woldenberg. (NA). Principios y valores de la democracia. México: Instituto Nacional Electoral.

Duración: 260 min – 370 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Organizadores gráficos
- Lectura

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Comunicación

- Mercadotecnia
- Administración
- Psicología
- Filosofía

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Sensibilidad

Definición: Receptivo a determinados asuntos o problemas y proclive a ponerles solución.

Diccionario de la lengua española

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tener un partido receptivo ante las problemáticas que aquejan al ciudadano en cada una de las latitudes del país, buscando profundizar en ellos y buscándoles activamente soluciones.

Necesidades: Trabajar de mano con la ciudadanía para dar difusión, entendimiento y difusión a los problemas de los mexicanos.

Publico Meta:

- Presidente de México,
- Secretarios, Gobernador,
- Presidente municipal,
- Senador,
- Diputado local,
- Diputado federal,
- Regidor,
- Candidato panista,
- Coordinador de comunicación política,
- Coordinador financiero y
- Operador territorial del voto.

Propósito general: Priorizar el interés de concentrarse en los problemas o situaciones difíciles de otras personas con la finalidad de ayudar, entender cuándo y hasta donde involucrarse con la finalidad de ser un apoyo o ayuda y no una carga.

Contenido:

¿Qué es la sensibilidad?

Entender que implica ser una persona sensible a tu entorno, a otras personas y a tus propias emociones y sensaciones.

Sensibilidad social

Examinar los comportamientos que muestran una sensibilidad por los acontecimientos sociales que ocurren en la actualidad.

Sensibilidad política

Examinar la capacidad propia para entender las motivaciones, intereses y objetivos de los sujetos políticos (políticos, gobernantes, instituciones, partidos, asociaciones etc.) y evaluar sus alcances e impacto.

Fuentes de consulta:

- Rizzolatti y Sinigaglia (2006) Las neuronas espejo. Los mecanismos de la empatía emocional. Barcelona: Paidós.
- Zygmunt Bauman y Leónidas Donskis. (2016). Ceguera moral. La pérdida de sensibilidad en la modernidad liquida. Barcelona: Paidós.
- Villamán, M. (2018). Sensibilidad Compasiva – Mística, Espiritualidad y Política. RedPensar, 5 (2), 1-13.
- Alejandro Llano. (2017). La nueva sensibilidad. En la era de la desconexión. México: Ediciones Palabra S.A..

Duración: 260 min – 340 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate.

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Administración
- Psicología
- Filosofía
- Sociología
- Derecho

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación

Transparencia

Definición: Que se deja adivinar o vislumbrar sin declararse o manifestarse, claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad.

Diccionario de la lengua española

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Ser el partido con las cuentas más claras, enemigo de la corrupción, diferenciándose desde su militancia de otras instituciones.

Necesidades: Tener las prácticas de transparencia y acceso a la información más eficientes para ser reconocido como el partido político menos corrupto y que más combate la corrupción dentro y fuera de sus muros.

Publico Meta:

- Secretario del partido,
- Secretario general CDM,
- Secretario general CDE,
- Secretario general CEN,
- Sub Comité,
- Comisión organizadora,
- Presidente de México,
- Secretarios,
- Gobernador,
- Presidente municipal,
- Tesorero y
- Coordinador financiero.
- Capacitador electoral
- Coordinador distrital de capacitación electoral
- Coordinador estatal de capacitación electoral
- Coordinador distrital de estructura electoral
- Coordinador estatal de estructura electoral

- Coordinador jurídico del CDE
- Representante ante el consejo local del INE
- Representante ante el consejo general del OPLE
- Representante ante la comisión local de vigilancia

Propósito general: Motivar el actuar de forma transparente sin la necesidad de ser requerido y por el contrario fomentar la claridad en sus cuentas, acciones, relaciones y lo necesario para no se señalado.

Contenido:

¿Qué es la transparencia?

Examinar que acciones y actitudes son propias de una persona transparente con sus ideas y recursos.

Historia de las políticas de transparencia y su impacto.

Analizar y opinar la transición en México de una política opaca a una transparente en sus actores e instituciones.

Transparencia vs corrupción

Razonar la correlación que existe entre una clase política más transparente y por tanto menos corrupta

Fuentes de consulta:

- Gustavo Ernesto Emmerich. (2004). Transparencia, rendición de cuentas, responsabilidad gubernamental y participación ciudadana. Polis: Investigación y análisis sociopolítico y psicosocial, 2 Numero 4, 67 - 90.
- Rodolfo Vergara. (2008). La transparencia como problema. 15 octubre 2021 , de Instituto Federal de Acceso a la Información Pública IFAI Sitio web: http://www.infodf.org.mx/capacitacion/documentos/UAM10/LECTURAS/MODULO%206/transparencia_problema%20RODOLFO%20VERGARA.pdf
- Hilda Naessens. Ética pública y transparencia. XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional, Sep. 2010, Santiago de Compostela, España. pp.2113-2130.

- Nuria Cunill Grau. (2006). La transparencia en la gestión pública ¿Cómo construirle viabilidad?. Estado, gobierno, gestión pública. Revista Chilena de Administración Pública, 8, 22 - 44.
- José Antonio Aguilar Rivera. (2008). Transparencia y democracia: Claves para un concierto. 18 octubre 2021, de Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Sitio web: https://gazzeta.uaq.mx/contraloriasocial/diplomado/biliografia-modulo3/IFAI%20-%20cuadernillo%2010.pdf
- Jordi Parramón. (2013). La transparencia: concepto, evolución y retos actuales. Revista de Contabilidad y Dirección, 16, 11 - 27.
- Jacqueline Peschard. (2008). Transparencia y Partidos Políticos. 28 septiembre 2021, de Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Sitio web: https://web.uaq.mx/contraloriasocial/diplomado/biliografia-modulo3/IFAI%20-%20cuadernillo%208.pdf
- Frederick Schauer. (2014). Transparencia en tres dimensiones. Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales , 27, -.
- José Barea. (2004). La necesidad de transparencia en la gestión pública. 6 octubre 2021, de Asociación de órganos de control externo autonómicos Sitio web: https://asocex.es/wp-content/uploads/PDF/200407_33_13.pdf
- https://almacenamientopan.blob.core.windows.net/pdfs/documentos/OzA63BFuBjjb2fgJEdpTt96ZlpQ58n.pdf

Duración: 340 min – 690 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Colaborativa
- Practica

Estrategia colaborativa

- Tutoría
- Mentoría
- Panel de expertos

Estrategia practica

- Caso de estudio
- Análisis causa raíz
- Simulador

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast

- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Debate
- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos
- Lluvia de ideas
- Solución de retos

Técnicas de aprendizaje practico

- Resolución de problemas
- Práctica tecnológica
- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

Evaluación diagnostica	0%
Asistencia	10%
Participación	10%
Evaluación intermedia	30%
Evaluación final	30%
Observación de actividades prácticas	20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Administración

- Contabilidad
- Derecho
- Ciencias políticas
- Administración pública

Áreas de coordinación.

- Secretaría de Formación y Capacitación
- Tesorería Nacional
- Coordinación Nacional de Alcaldes
- Coordinación Nacional de Diputados Locales
- Diputados Federales

Valentía

Definición: Dicho de una persona: Capaz de acometer una empresa arriesgada a pesar del peligro y el posible temor que suscita.

Diccionario de la lengua española.

Objetivo del Comité Ejecutivo Nacional: Tener una militancia que no tema a enfrentarse a todo tipo de poderes que buscan la caída del partido, sus políticos y representantes. Tener funcionarios que no teman en llevar a buen puerto las políticas necesarias para mejorar la vida de los mexicanos.

Necesidades: Generar una firme empresa de cambio, avance y protección a favor de las posturas políticas del partido en independencia de las consecuencias que esto pueda acarrear en lo público y lo privado.

Publico Meta:

Presidente de México
Secretarios
Gobernador
Presidente municipal
Senador
Diputado local
Diputado federal
Regidor
Candidato panista
Coordinador de comunicación política
Coordinador financiero
Operador territorial del voto

Propósito general: Emplear las herramientas necesarias para afrontar el miedo natural a

emprender acciones e ideas arriesgadas, poco aceptadas, difíciles de comprender, visionarias, criticas con los discursos hegemónicos, etc.

Contenido:

¿Qué es la valentía?

Comprender que es la valentía y los comportamientos que conllevan.

Valentía moral

Examinar la capacidad de sobreponerse a un eventual descredito y critica por defender con coraje lo que se cree moralmente correcto.

Valentía política. (referentes históricos del PAN)

Defender los referentes históricos y presentes del PAN y entender lo que significa en el momento actual a nivel social.

Fuentes de consulta:

- https://www.pan.org.mx/historia-y-legado
- Sebastián Escámez. (2019). Valentía: La virtud de la libertad. 14 octubre 2021, de PONENCIA PRESENTADA AL XIV CONGRESO ESPAÑOL DE CIENCIA POLÍTICA Y DE LA ADMINISTRACIÓN. Universidad de Salamanca Sitio web: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/18128/SEscamez%20Valent%c3%ada%2c%20la%20virtud%20de%20la%20libertad.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Johany Alberto Ramírez Muñetón. (2015). La valentía del mandatario municipal. 30 agosto 2021, de Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Derecho. Especialización en Derecho Sancionatorio Bogotá D.C. Sitio web: https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7822
- SERVAIS (TH.) PINCKAERS OP. (2007). Las fuentes de la moral cristiana. Su método, su contenido, su historia. Navarra, España: Facultad de teología. Universidad de Navarra..
- José Antonio Marina. (2006). Anatomía del miedo. Un tratado sobre la valentía. España: Anagrama.
- Francisco Reveles Vázquez. (1975). La Fundación del Partido Acción Nacional. Estudios Políticos , 24, 181 - 214.
- María Marván Laborde. (1988). El Partido Acción Nacional (1949 - 1962). Revista Mexicana de Sociología, Volumen 50. Número 3, 189 - 199.
- Héctor Gómez Peralta. (2012). Las raíces anti-sistémicas del Partido Acción Nacional. Revista

Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México, 214, 187 - 210. (A manera de revisión crítica de la fundación del partido Acción Nacional con la finalidad de emplear defensas desde la valentía)

- Alonso Lujambio. (1998). Dos padres fundadoresy una idea. Los Orígenes de la Estrategia Municipal-Federalista del Partido Acción Nacional. 27 septiembre 2021, de Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad Sitio web: http://espiral.cucsh.udg.mx/index.php/EEES/article/view/1535/1352

Duración: 480 min – 760 min

Estrategia de instrucción

- Expositiva
- Practica

Estrategia practica

- Caso de estudio
- análisis causa raíz
- simulador

Técnicas de aprendizaje conceptual

- Video
- Podcast
- Organizadores gráficos
- Lectura

Técnicas de aprendizaje colaborativo

- Juego de roles
- Debate
- Trabajo en pares
- Trabajo en pequeños grupos
- Lluvia de ideas
- Técnicas de aprendizaje practico
- Resolución de problemas
- Proyecto
- Tarea
- Análisis de casos

Criterios de evaluación:

- Evaluación diagnostica 0%
- Asistencia 10%
- Participación 10%
- Evaluación intermedia 30%
- Evaluación final 30%
- Observación de actividades prácticas 20%

Criterios de evaluación de los objetivos:

- Observación por rúbricas
- Pruebas de conocimientos
- Coevaluación

Perfil de capacitadores.

- Nivel Académico mínimo: Licenciatura.
- Nivel Académico deseado: Maestría.

Área de expertíz.

- Psicología
- Filosofía
- Ciencias políticas
- Derecho

Áreas de coordinación.

- Secretaría de formación y capacitación

Diccionario de Competencias.

15. Diccionario de Competencias

Mística humanista.

Fórmula: automotivación + resiliencia + disciplina + congruencia + honestidad + humildad + ética + justicia.

Conocimientos: historia del PAN + doctrina + estatutos + reglamentos + códigos.

Definición: Esencia de todo militante que tiene la habilidad para responder de manera proactiva, sin esperar indicaciones, con serenidad y dominio en todas las circunstancias. Saliendo adelante en medio de circunstancias adversas, sintiendo y obrando en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres, respetando las políticas institucionales del partido, con la actitud de dar a cada uno lo que le corresponde, velando siempre por el cumplimiento de las políticas institucionales y comportándose con sencillez y humildad.

Liderazgo Comprometido

Fórmula: liderazgo + empatía + adaptabilidad al cambio + autocontrol + flexibilidad + apertura + compromiso.

Definición: Es la habilidad de influir en los demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, disposición y compromiso, con equilibrio personal y adaptación al entorno.

Niveles:

4.- Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones,

generando adecuación y respondiendo con apertura y compromiso.

3.- Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás y comprometiéndose.

2.- Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás y con apertura.

1.- Transmite instrucciones adecuadas, clarificando razonablemente necesidades y exigencias.

Liderazgo efectivo.

Fórmula: liderazgo + vinculación + adaptabilidad al cambio + empatía + autocontrol + flexibilidad + sensibilidad + valentía.

Definición: Es la habilidad de influir en los demás, tomándolos en cuenta, con adaptabilidad, sensibilidad y entrega, con equilibrio personal, adaptación al entorno y dinámica interpersonal continua.

Niveles:

4.- Comunica una convincente visión de futuro, que refleja su contacto con el entorno y su adecuación a las circunstancias, y lo hace tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones, generando adecuación y respondiendo a sus cuestionamientos con valentía.

3.- Asegura que los demás se convenzan e identifiquen con su misión, objetivos, adecuándose a las circunstancias, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.

2.- Propicia la efectividad del grupo, tomando en cuenta a los demás, siendo sensible a sus necesidades y motivaciones.

1.- Transmite instrucciones adecuadas, clarificando razonablemente necesidades y exigencias. Delega tareas operativas para dedicarse a algo más aportador.

Planeación estratégica integral.

Fórmula: planeación estratégica + creatividad + innovación + sustentabilidad + proactividad + orientado a la equidad + cooperación.

Definición: Es la capacidad de generar visión, tendiendo como herramientas claves: la creatividad, innovación y la sustentabilidad, con enfoque de proactividad, cooperación y orientado a la equidad.

Niveles:

4.- Comprende rápidamente los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas externas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables, a fin de identificar la mejor respuesta estratégica. Todo lo anterior siendo corresponsable y equitativo en su aplicación.

3.- Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución, con enfoques creativos, innovadores y sustentables.

2.- Comprende los cambios del entorno, detecta oportunidades y amenazas, así como las fuerzas y debilidades de la institución.

1.- Posee escasa percepción de los cambios del entorno que influyen y afectan internamente la Institución.

Planeación organizacional.

Fórmula: planeación y organización + enfoque a resultados + orientado a la equidad +

cooperación.

Definición: Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos, logrando lo previamente establecido, con cooperación y atendiendo la equidad.

Niveles:

4.- Anticipa los puntos críticos de las situaciones o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, atendiendo la equidad, verificando datos y buscando información para asegurar la calidad de los resultados.

3.- Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información, controlando la calidad del trabajo.

2.- Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades y verifica la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.

1.- Organiza el trabajo y administra adecuadamente los tiempos. Cargos:

Gestión administrativa efectiva.

Fórmula: control administrativo + calidad en el servicio + pensamiento sistemático + transparencia + apego a la ley.

Definición: Es la capacidad de planear, organizar y control sistemática y pertinentemente, con enfoque hacia los demás, de manera transparente y con apego a la ley.

Niveles:

4.- Genera un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la efectividad, siendo sistemático en su operación, con total transparencia y apego a

las leyes y reglamentos.

3.- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes. Utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos.

2.- Hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Promueve el mejoramiento de la calidad en el servicio y la satisfacción de los usuarios.

1.- Marca los tiempos de realización de los trabajos. Intenta que todos realicen el trabajo bien y correctamente, lo cual no siempre logra y expresa frustración por ello.

Gestión del Talento Humano.

Fórmula: administración del personal + Facultación + inclusión + disposición.

Definición: Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo incitando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad, manifestándose siempre dispuesto y tomando en cuenta la universalidad.

Niveles:

4.- Diseña una proyección de potenciales necesidades de recursos humanos considerando diversos escenarios a largo plazo que incluyan facultamiento e inclusión. Tiene un papel activo y dispuesto en la definición de políticas y sistemas de recursos humanos.

3.- Aplica herramientas existentes o nuevas en la institución para el desarrollo de los colaboradores en función de las estrategias de la misma. Promueve y apoya acciones de desarrollo.

2.- Utiliza las herramientas de desarrollo disponibles. Define acciones para el desarrollo de competencias críticas. Eventualmente les da seguimiento.

1.- Utiliza las herramientas disponibles para evaluar a su equipo de trabajo. Planifica algunas acciones formales de desarrollo en el corto plazo.

Toma de decisiones pertinentes.

Fórmula: toma de decisiones + prudencia + pertinencia + rectitud.

Definición: Es la capacidad de identificar y resolver problemas, seleccionando la mejor opción, con atingencia y tacto.

Niveles:

4.- Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Se interesa por atender las necesidades de los demás y se compromete con opiniones concretas y acciones consecuentes con éstas, que implican: prudencia, pertinencia y rectitud.

3.- Toma decisiones importantes reduciendo la carga emotiva que conllevan y preocupándose por los demás. Asume las consecuencias que se derivan.

2.- Toma las decisiones justas cuando surgen dificultades o cuando se trata de elegir entre varias alternativas de solución a un problema. Cuando realiza la elección, se deja llevar fundamentalmente por los factores emocionales en casi todas las situaciones, mostrándose más impulsivo que racional.

1.- No toma decisiones si no es con la consulta previa con un superior. Se limita a hacer aquello que ya está en marcha sin cuestionarse los criterios que se han seguido.

Comunicación política efectiva.

Fórmula: comunicación + promotoría + manejo de medios + sociabilidad + impacto + asertividad + integridad.

Definición: Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos e ideas de manera asertiva, sabiendo interactuar con el otro, produciendo un impacto o efecto determinado

sobre los demás, con manifiesta integridad.

Niveles:

4.- Es hábil para identificar los momentos, la forma y los medios adecuados para exponer diferentes situaciones en las circunstancias y políticas de la institución. Promociona sus mensajes con actitud abierta, asertiva e integra, tratando de generar impacto en los demás.

3.- Se le reconoce por ser un comunicador confiable e influyente, por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones y escenarios.

2.- Se comunica con otras personas sin distorsiones evidentes, tanto en forma oral como escrita.

1.- En ocasiones sus mensajes y respuestas orales o escritas no son bien interpretadas. Cargos:

Comunicación debatiente persuasiva.

Fórmula: comunicación + técnicas de presentación + negociación + técnicas de debate + persuasión + asertividad + integridad.

Definición: Es la capacidad de escuchar, realizar preguntas, expresar conceptos en forma asertiva, persuadiendo, convenciendo e impresionando a los demás, tratando de causar un efecto específico en los demás y logrando su objetivo, con manifiesta integridad.

Niveles:

4.- Demuestra habilidad en sus presentaciones. Hace preguntas perspicaces que van al centro del problema, comprende y comunica temas complejos. Se comunica con claridad y precisión. Es abierto y aporta en las discusiones. Persuade y demuestra interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.

3.- Demuestra seguridad para expresar sus opiniones con claridad y precisión. Alienta el intercambio de información e ideas. Acepta puntos de vista de las demás personas.

2.- Escucha y se interesa por los puntos de vista de los demás y hace preguntas constructivas.

1.- Sus mensajes no siempre son transmitidos o comprendidos con claridad. Cargos:

Solución analítica de problemas.

Fórmula: análisis de problemas + resolución de conflictos + imparcialidad + objetividad.

Definición: Habilidad para analizar, organizar y presentar datos relevantes, generando alternativas para negociar los mejores acuerdos, manejando evidencias con imparcialidad y objetividad.

Niveles:

4.- Secciona un problema complejo en varias partes. Es capaz de establecer vínculos causales complejos. Reconoce varias posibles causas de un hecho, o varias consecuencias de una acción o una cadena de acontecimientos. Analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación. Todo lo anterior con imparcialidad y objetividad.

3.- Utiliza diversas técnicas para separar los problemas complejos en las partes que lo componen e identificar varias soluciones, sopesando el valor de cada una de ellas.

2.- Descompone los problemas en sus partes. Establece relaciones causales sencillas. Identifica los pros y los contras de una decisión.

1.- Divide los problemas o situaciones en partes sin atribuirles ninguna valoración concreta. Realiza una lista de asuntos a tratar sin asignarles un orden o prioridad determinados.

Trabajo Colaborativo.

Fórmula: colaboración + trabajo en equipo + autodesarrollo + lealtad + fortaleza + pertenencia.

Definición: Es la habilidad de colaborar y cooperar con los demás, sintiéndose parte de un grupo y trabajando sinérgicamente, con lealtad y energía y buscando su propio desarrollo personal, así como el del grupo.

Niveles:

4.- Desarrolla el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal por el éxito de sus pares. Se preocupa por apoyar el desempeño de otros departamentos de la institución, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. Es capaz de sacrificar intereses personales o de grupo, por los institucionales, cuando es necesario.

Es considerado como un referente en el manejo de equipos de trabajo.

3.- Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

2.- Pide opinión a sus colaboradores. Valora las ideas y experiencia de los demás; gusta de aprender de los demás, incluyendo a sus colaboradores. Promueve la colaboración intra e interequipos. Valora las contribuciones de los demás, aunque contradigan las suyas.

1.- Participa, coopera con agrado en el grupo y apoya sus decisiones. Realiza la parte de trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás y los actualiza.

Planeación e instrucción integral.

Fórmula: planeación y organización + técnicas de presentación + análisis de problemas + comunicación + liderazgo + asertividad + flexibilidad + inclusión + objetividad + imparcialidad.

Definición: Es la capacidad de planear, organizar, dirigir y controlar asertivamente todo proceso de aprendizaje-enseñanza de manera flexible, incluyente y orientado a los objetivos planteados.

Niveles:

4.- Planea y organiza adecuadamente los eventos de formación y capacitación, tomando en cuenta los diagnósticos de necesidades de la institución, abarcando la totalidad de necesidades, siendo objetivo, imparcial y flexible, influyendo efectivamente en los demás, aplicando técnicas de presentación y siendo asertivo en su comunicación.

3.- Toma en cuenta las necesidades de formación y capacitación existentes en la institución y planea y organiza adecuadamente los eventos, influyendo efectivamente en los demás, aplicando técnicas de presentación y comunicándose asertivamente.

2.- Organiza eventos de formación y capacitación, imparte cursos aplicando técnicas de presentación y comunicándose asertivamente.

1.- Realiza eventos de formación y capacitación e imparte cursos.

Creatividad de Enfoque Eficiente.

Formula: Creatividad + comunicación + enfoque a resultados + innovación + manejo de medios + persuasión + Asertividad + integridad.

Definición: La capacidad de transformar mensajes comunes, ordinarios, sofisticados, políticos entre otros a piezas comunicacionales creativas, atractivas, novedosas, eficientes y entendibles para los distintos medios en los cuales se puede expresar dichos mensajes. Esto va desde la

idea hasta la materialización de las piezas antes mencionadas.

Niveles:

4.- Puede idear mensajes creativos y novedosos apegados a los objetivos planteados, con resultados de impacto y entendimiento entre el público que fue previamente definido de manera sobresaliente, emitiendo piezas asertivas y compatibles con dos o más medios de comunicación.

3.- Idea mensajes creativos apegado a los objetivos planteados, con resultados de impacto y entendimiento entre el publico receptor sobresaliente, emitiendo piezas compatibles con dos o más medios de comunicación.

2.- Construye mensajes creativos con resultados de impacto y entendimiento aceptables entre el publico receptor emitiendo piezas compatibles con al menos 2 medios de comunicación.

1.- Construye mensajes creativos con resultados de impacto y entendimiento aceptables entre el publico receptor emitiendo piezas compatibles con un medio de comunicación en particular.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

16. Glosario de Términos.

Competencia

Es la suma de habilidades, actitudes y conocimientos que son medibles, observables y perduran a través del tiempo

Habilidad

Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad.

Actitud

Manera de estar alguien dispuesto a comportarse u obrar.

Ruta formativa

Es la disposición de cada competencia en función de un cargo particular de una manera congruente con la visión pedagógica del modelo formativo.

Senda programática

Es la disposición ideal de cada pieza básica formativa y sus contenidos de una manera congruente con la visión pedagógica del modelo formativo.

Pieza básica formativa.

Es la mínima expresión formativa que compone una competencia. Se compone por temas que a su vez almacenan conocimientos que aseguran la formación, capacitación o instrucción de una habilidad o actitud determinada.

Marco organizacional

Es una tecnología organizacional que permite definir los objetivos, insumos, actividades, funciones, misiones, valores, habilidades, competencias, productos, etc. de una organización.

Taxonomía de Bloom.

Es una clasificación jerárquica de objetivos educativos basado en la complejidad del proceso cognitivo que requieren.

Perfil del cargo.

Herramienta organizacional que permite establecer los requerimientos mínimos, máximos e ideales de un cargo especifico.

Modelo de formación por competencias.

Sistema que busca potenciar los talentos de cada persona de forma individual partiendo de la formación de habilidades y actitudes especificas que derivan en comportamientos deseados.

Cargos Endógenos.

Son los cargos relativos a funciones dentro del partido.

Cargos Exógenos.

Son los cargos políticos ejercidos fuera del partido y dentro de algún órgano del estado.

Cargos Coyunturales

Son los cargos relativos a los procesos electorales con la finalidad de ganar campañas políticas.

Cargos Jurídicos

Son los cargos relativos a la defensa del partido en los distintos procesos políticos en los que se involucra el partido y sus miembros.

Cargos de estructura electoral

Son los cargos con funciones en defensa del voto y de la voluntad popular en favor del partido.

PBF.

Abreviación de pieza básica formativa.

Mística humanista.

Competencia especifica para el Partido Acción Nacional que busca ser un diferenciador llevando a la practica la doctrina del partido.

BIBLIOGRAFÍA.

17. Bibliografía

Alles, M. (2002). Diccionario estratégico de recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Editorial Granica.

Bauman, Z. (2007). Los retos de la educación en la modernidad líquida. Recuperado de: http://www.pedagogica.edu.co/admin/docs/1314331732losretosdelaeducacionenlamodernidadliquida.pdf

Bertanlanffy, L. (1976). Teoría general de los sistemas: Fundamentos, desarrollo, aplicaciones. México: Fondo de cultura Económica.

Buol, P. (s. f.). Gestión por competencias. Diccionario de competencias. Recuperado de http://www.pablobuol.com/capacitacion/diccionario_de_competencias.htm

Centro de Servicios Municipales Heriberto Jara A. C. (2009). Manual de gobierno municipal en México. Xalapa, México: CESEM. Recuperado de www.inafed.gob.mx/work/models/inafed/Resource/322/1/images/PublicacionesMan ualdegobiernomunicipal.pdf

Chiavenato, I. (1995). Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá: McGraw-Hill.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Recuperado de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf

Constitución política del estado de Chihuahua. (1950). Recuperado de www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/constitucion/archivosConstitucion/actu al.pdf

Constitución política del estado de Jalisco. (1917). Recuperado de https:// www.jalisco.gob.mx/sites/default/files/constituci_n_politica_del_estado_de_j alisco.pdf

Constitución política del estado de Sinaloa. (1922). Recuperado de www.congresosinaloa.gob.mx/images/congreso/leyes/zip/constitucion_1-jun- 2015.pdf

Constitución política del estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. (2000). Recuperado de www.legisver.gob.mx/leyes/ConstitucionPDF/CONSTITUCION0407172.pdf

Constitución política del estado libre y soberano de Colima. (1917). Recuperado de congresocol.gob.mx/web/Sistema/uploads/LegislacionEstatal/Constitucion/constitucion_local_22jul2017.pdf

Constitución política del estado libre y soberano de México. (1995). Recuperado de legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/le yvig001.pdf

Constitución política del estado libre y soberano de Sonora. (1917). Recuperado de www.stjsonora.gob.mx/acceso_informacion/marco_normativo/constitucion_politica_ sonora.pdf

Constitución política para el estado de Guanajuato. (1984). Recuperado de www.congresogto.gob.mx/uploads/ley/pdf/1/CONSTITUCION_POLITICA_PARA_EL_ESTADO_DE_GUANAJUATO_PO_14Jul2017.pdf

Comisión de doctrina del Consejo Nacional Partido Acción Nacional. (2013). Código de ética de militantes. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp- content/uploads/2013/04/Codigo-de-etica-de-militantes-PAN.pdf

Comité Ejecutivo Nacional Partido Acción Nacional. (2013). Reglamento de los órganos estatales y municipales. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp- content/uploads/2013/04/Reglamento-de-los-Organos-Estatales-y-Municipales1.pdf

Comité Ejecutivo Nacional Partido Acción Nacional. (2014). Reglamento de selección de candidaturas a cargos de elección popular del Partido Acción Nacional. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Reglamento- Seleccion-de-Candidaturas-a-Cargos-de-Eleccion-Popular-1.pdf

Comité Ejecutivo Nacional Partido Acción Nacional. (2016). Estatutos generales del Partido

Acción Nacional aprobados por la 18 Asamblea Nacional Extraordinaria. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp- content/uploads/downloads/2016/08/ESTATUTOS-GENERALES-XVIII-ASAMBLEA-NACIONAL-EXTRAORDINARIA.pdf

Comité Ejecutivo Nacional Partido Acción Nacional. (2016). Reglamento de las relaciones entre el Partido Acción Nacional y los funcionarios públicos de elección postulados por el PAN. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp- content/uploads/downloads/2016/01/Reglamento-de-las-relaciones-PAN- agrupaciones-intermedias-3.pdf

Consulta Mitofsky. (2015). México: confianza en instituciones. http://consulta.mx/index.php/estudios-e-investigaciones/mexico-opina/item/575- confianza-en-instituciones

Marín, H. (2001). El diseño de organizaciones productoras de conocimiento. Revista de la Universidad de Medellín, 72.

Partido Acción Nacional. (2002). Proyección de principios de doctrina del Partido Acción Nacional. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp- content/uploads/2013/04/Principios-de-doctrina-2002.pdf

Partido Acción Nacional. (2013). Código de ética de los servidores públicos del Partido Acción Nacional. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp- content/uploads/2013/04/Codigo-de-etica-de-servidores-publicos.pdf

Partido Acción Nacional. (2013). Reglamento del Comité Ejecutivo Nacional. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp-content/uploads/2013/04/Reglamento-del-Comite- Ejecutivo-Nacional-2.pdf; https://www.pan.org.mx/wp- content/uploads/2013/04/Reglamento-Comite-Ejecutivo-Nacional.pdf

Partido Acción Nacional. (2014). Reglamento de la Comisión Permanente del Consejo Nacional. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp- content/uploads/downloads/2014/02/Reglamento-de-la-Comision-Permanente-del- Consejo-Nacional.-Registrado-ante-el-IFE.pdf

Partido Acción Nacional. (2014). Reglamento del Consejo Nacional del Partido Acción Nacional. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp- content/uploads/downloads/2014/02/Reglamento-del-Consejo-Nacional-Registrado- ante-el-IFE.pdf

Partido Acción Nacional. (2015). Reglamento de militantes del Partido Acción Nacional. Recuperado de https://www.pan.org.mx/wp-content/uploads/2013/04/Reglamento- de-Militantes-Modif-78.pdf

Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). Diccionario didáctico selección por competencias. Recuperado de https://es.scribd.com/doc/38903248/Diccionario-de-Competencias- Spencer-y-Spencer

Val Pardo, I. (1997). Organizar: Acción y efecto. España: ESIC Editorial.

Valle, I. (2006). Competencias laborales. Orígenes del término. Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/competencias_laborales._origines_del_t ermino.pdf

Vergara, J. (1999). Las redes sistémicas en el diseño y operación de sistemas de planeación. México.

https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/cprofestenerifesur/wp-content/uploads/sites/105/2015/12/TAXONOMiA-DE-BLOOM-CUADRANTE-CON-PREGUNTAS.pdf

SECRETARÍA
FORMACIÓN
Y CAPACITACIÓN
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

Avenida Coyoacán 1546, Col. Del Valle, Alcaldía Benito Juárez,
C.P. 03100, Ciudad de México - Tel. (01) 55 5200.4000

www.pan.org.mx