

Red de Coaching para mujeres integrantes  
del Servicio Profesional Electoral Nacional  
(RCMSPEN)

Programa de organización  
y  
Plan de Trabajo  
Noviembre 2020 - Mayo 2021

---

## Contenido

<b>Presentación .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Antecedentes .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Conceptualización de la RCMSPEN .....</b>	<b>9</b>
2.1. Ventajas y desventajas de la Red de Coaching .....	10
2.2 ¿Qué es el Coaching en la RCMSPEN? .....	11
<b>3. Definición de la RCMSPEN .....</b>	<b>12</b>
3.1 Objetivos.....	12
3.2 Alcance de la RCMSPEN .....	12
3.3 Metas de la RCMSPEN.....	13
3.4 Temario: hacia la construcción del Plan de Carrera.....	14
<b>4. Estructura de la RCMSPEN.....</b>	<b>16</b>
4.1 Primera Etapa: Definición de Estructura e Integración .....	16
4.2 Segunda Etapa: Formulación de documentos básicos.....	19
4.3 Tercera Etapa: Implementación .....	20
4.4 Cuarta Etapa: Informe.....	21
<b>5. Plan de Trabajo de la RCMSPEN.....</b>	<b>23</b>
5.1 Etapa 1. Definición de Estructura e Integración .....	23
5.2 Etapa 2. Formulación de documentos básicos .....	23
5.3 Etapa 3. Implementación .....	24
5.4 Etapa 4. Informe .....	24
5.5 Etapa 5. Seguimiento .....	24
5.6 Cronograma.....	25

## Presentación

---

El Servicio Profesional Electoral (SPE) surge en 1990 con la misión de elevar la eficacia técnica en la organización de las elecciones y con el imperativo político de reconstruir la confianza en los resultados electorales, después de las controvertidas elecciones de 1988.

Con la reforma Constitucional de 2014, se transformó al Instituto Nacional Electoral (INE) en un órgano de carácter nacional y con ello el Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) creó dos sistemas: uno para el INE y otro para los Organismos Públicos Locales (OPL), es decir, puso bajo un mismo estándar al funcionariado encargados de solventar alguna función sustantiva en los OPL, esto bajo los mecanismos que quedaron sustentados en el Estatuto y el Catálogo del Servicio.

El Estatuto, aprobado en el Consejo General del INE el 30 de octubre de 2015, establece que el mecanismo primordial de acceso al Servicio será mediante un concurso público de ingreso; y que el modelo de promoción de los miembros del servicio estará basado en sus méritos y la igualdad de oportunidades, así como en los resultados de sus evaluaciones del desempeño.

El SPEN comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina de las y los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del INE y OPL de las entidades federativas en materia electoral.

Los principios que regulan la operación del SPEN, son:

*“Artículo 3. El Instituto promoverá que su personal y el de los OPLE realicen su función bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, **igualdad de género**, cultura democrática y respeto a los derechos humanos, impulsando acciones en beneficio de los grupos discriminados, incluidos los adultos mayores. Adicionalmente, el Instituto promoverá la formación y capacitación constante de los Miembros del Servicio, con una visión de largo plazo.”* (INE, Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Primera edición: enero de 2016).

Asimismo, el Estatuto vigente, desde 2015, incorpora la perspectiva de género en su aplicación y en el INE se ha venido aplicando una política de inclusión en su

quehacer cotidiano.

A treinta años del surgimiento del IFE, hoy INE, una de las cuestiones que sigue caracterizando su composición es la brecha de género existente entre mujeres y hombres en la ocupación de puestos; con corte al 25 de enero de 2020, de las 2,063 plazas ocupadas por funcionarias y funcionarios activos, solo el 33% (680) corresponde a mujeres.

Así, la brecha en la ocupación de plazas del servicio no solo se puede apreciar en lo general, sino que ésta se hace más evidente entre mayor es la jerarquía de los puestos. Tan solo en las direcciones de área, los puestos más altos del SPEN en oficinas centrales, la ocupación de mujeres es del 20% mientras en las Vocalías Ejecutivas Locales, puestos de mayor nivel en los órganos desconcentrados, es del 25%.

La actual integración es resultado de un esfuerzo institucional que ha venido incrementando el número de mujeres que pertenecen al SPEN, a través de la implementación de acciones afirmativas en los Concursos Públicos, no obstante, la brecha de género es de 17% en el total de plazas ocupadas, del 25% en los OPL y del 30% en los puestos de Dirección.

Estas cifras, nos permiten vislumbrar que las mujeres no solo tienen dificultades para acceder a los puestos del SPEN, sino que también es complicado que asciendan a puestos de mando.

En consecuencia y como parte de las tareas de capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género, la Comisión Temporal para el Fortalecimiento de la Igualdad de Género y No Discriminación en la Participación Política (CTFIGyND) se realizó el evento *“Diálogo entre mujeres: construyendo sororidad”*, el 13 y 14 de diciembre de 2019 en Juriquilla, Querétaro; y derivado éste se propuso la creación de la **Red de Coaching para mujeres integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional (RCMSPEN)**.

El 14 de abril de 2020, entró en vigor el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género, que incluyen una modificación al artículo 42, numeral 2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIFE), que establece, entre otras, la creación de la **Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación (CIGYND)** en el INE, como un órgano que funcionará permanentemente.

En ese sentido, el pasado 17 de abril de 2020 el Consejo General, mediante Acuerdo INE/CG87/2020, aprobó la conformación de la CIGYND, de manera temporal y extraordinaria, hasta que la Cámara de Diputadas y Diputados del Congreso de la Unión designe a las y los Consejeros Electorales que se integrarán a los trabajos del INE.

Por lo anterior, en el marco de los asuntos a desarrollar en el Plan de Trabajo de la CIGYND durante la contingencia sanitaria por el COVID-19 se estableció presentar un Análisis de las respuestas recibidas por las mujeres interesadas en participar en la RCMSPEN y la presentación del Plan de Trabajo. Asimismo, como parte del seguimiento al Programa Anual de la CIGYND 2020 – 2021 se presenta el **Plan de Trabajo y Programa de Organización de la RCMSPEN** con las observaciones realizadas en la segunda Sesión Ordinaria de esta Comisión

El documento consta de cinco apartados. El primero presenta los **Antecedentes** sobre la creación y definición de la estrategia de implementación de la RCMSPEN. Seguidamente se encuentra el segundo apartado sobre la **Conceptualización de la RCMSPEN** que proporciona información sobre lo que es la metodología del Coaching, sus ventajas y desventajas, así como qué sí se aplicará para esta red. El tercer apartado **Definición de la RCMSPEN** puntualiza sus objetivos, alcances, metas y un temario derivado de las propuestas que realizaron las propias mujeres del SPEN. Con estos insumos en el apartado cuatro se precisa la **Estructura de la RCMSPEN** y finalmente en el numeral cinco se presentan el **Plan de Trabajo de la RCMSPEN** que indica las actividades a realizarse en un periodo de seis meses.

## 1. Antecedentes

Como parte de las tareas de capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género, la Comisión Temporal para el Fortalecimiento de la Igualdad de Género y No Discriminación en la Participación Política (CTFIGyND) convocó a 200 mujeres al “Diálogo entre mujeres: construyendo sororidad”, que se llevó a cabo el 13 y 14 de diciembre de 2019 en Juriquilla, Querétaro.

El evento tuvo como objetivo capacitar, sensibilizar y promover el diálogo activo entre las mujeres con el objeto de actualizar sus conocimientos en materia de igualdad de género, fortalecer sus herramientas y liderazgo a fin de dotarlas de elementos para ejercer en mejor forma las responsabilidades de su encargo.

En ese sentido, una de las propuestas que emanó de dicho evento fue conformar la Red de Coaching para mujeres integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional (RCMSPEN).

En el mes de enero de 2020, con el objeto de dar seguimiento a la conformación de la Red de Coaching para mujeres integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional (RCMSPEN), la Secretaría Técnica de la CTFIGyND consultó a las mujeres interesadas lo siguiente:

- ¿Cuál debiera ser el objetivo de la Red?
- ¿Qué temas de interés debería abordar?
- ¿Cuál sería la justificación de los mismos?

Derivado de lo anterior, se recibieron 10 respuestas, posteriormente en el mes de febrero de 2020, a solicitud de la Consejera Electoral integrante de la Comisión Mtra. Beatriz Claudia Zavala Pérez, se volvió a enviar el formulario y se tuvo comunicación con las interesadas para invitarlas a responder las preguntas, dando como resultado que se recibieran 46 respuestas, para sumar 56 en total.

Cabe mencionar que, de estas respuestas, las inquietudes que las mujeres externaron que sería pertinente considerar en la Red, se resumen en lo siguiente:

- *Otorgar herramientas que abonen al empoderamiento de las mujeres, fortaleciendo su liderazgo mediante la asesoría directa y proporcionándoles información sobre temas de desarrollo de competencias y cursos que*

*promuevan las habilidades directivas.*

- *Mejorar actitudes y comportamientos en el ejercicio del poder, dándoles sentido de identidad a las funcionarias públicas integrantes del SPEN fortaleciendo su aporte en la función electoral. Y teniendo como beneficios más postulaciones de mujeres en cargos directivos.*
- *Colaborar entre mujeres para recopilar y reconocer las prácticas (tanto las de éxito, como en las que no se obtuvieron los resultados esperados) relacionadas con aprender a manejar y superar las brechas y dificultades que encontramos en el desempeño de nuestros cargos, por el solo hecho de ser mujeres.*
- *Compartir información, lecturas, temas y documentos entre las expertas y aprendices sobre temas de género, feminismo, conocimientos básicos sobre los derechos de las mujeres, sororidad, violencia política en razón de género, convocatorias de interés sobre el tema, espacios de comunicación y formación, entre otros similares.*
- *Identificar los posibles obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de su cargo.*
- *Constituirse como un espacio de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de habilidades directivas, y de colaboración institucional entre las mujeres que formamos parte del SPEN.*

En los meses de marzo y abril se sistematizaron las respuestas y en la Primera Sesión Extraordinaria de la CIGYND se solicitó identificar los objetivos a fin de tener definidas las actividades a realizar.

En la Primera Sesión Extraordinaria de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, celebrada el 29 de mayo de 2020 se presentó el Plan de Trabajo de la RCMSPEN, mismo que recibió observaciones para su mejora, se atendieron definiendo el concepto de red, alcance, ventajas, desventajas, estructura, estrategias y las metas, así como la calendarización de actividades que para la operación de la Red.

Posteriormente, en la Segunda Sesión Extraordinaria de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, que se realizó el 10 de julio de 2020, se presentó el Plan de Trabajo.

Finalmente, en la Segunda Sesión Ordinaria de la CIGYND realizada el 2 de septiembre de 2020 se precisaron algunas observaciones para fortalecer el Plan de Trabajo y Programa de Organización de la RCMSPEN, mismo que se desarrolla en los siguientes apartados.



## 2. Conceptualización de la RCMSPEN

Existen diversas traducciones o definiciones de “coaching”<sup>1</sup>, y es relevante destacar que todas coinciden en que son procesos en los cuales ayudan a las personas a mejorar competencias. Por lo que, para fines de la Red de Mujeres del SPEN (RCMSPEN), se propone la siguiente definición:

“La Red de Coaching es un proceso dinámico, a través del cual un grupo de personas con mayor experiencia brinda asesoramiento o apoyo en diferentes materias a personas con menor experiencia o habilidades, a fin de mejorar sus conocimientos y alcanzar un desarrollo profesional y un mejor estatus dentro de la estructura del Instituto Nacional Electoral. La Red supone una útil herramienta para favorecer el desarrollo personal y profesional y su potencial deriva de los lazos de unión que se van creando entre las personas implicadas en un proceso de formación de competencias.”

La Red de Coaching aportará herramientas para impulsar la planificación de la carrera profesional de cada una de las mujeres que se integren a la misma, identificando las ventajas y obstáculos específicos en su trayectoria laboral. Se ha demostrado, que la implementación de las Redes de Coaching responde de forma positiva, y que cuando una mujer asesora a otra mujer es mayor el beneficio que se alcanza de manera individual e institucional.

Las respuestas de las mujeres del SPEN al cuestionario sobre los aspectos que debe atender la Red señalaron: “... que existe la percepción de que, en su trabajo cotidiano, las mujeres se enfrentan con diversas barreras que han incidido en su carrera laboral y formación profesional...”, por lo que la operación de la Red permitirá atender necesidades de formación, capacitación y desarrollo personal para superar los obstáculos que cada participante percibe y enfrenta en su entorno laboral.

Tal vez, lo más significativo de una Red como la que se pretende poner en operación, es que, el coaching contribuye a establecer compromisos y dar confianza a las mujeres para que busquen mejorar su situación laboral y se desarrollen profesionalmente, lo que a la larga se traducirá también en un mayor acceso de las mujeres a puestos jerárquicos superiores en el SPEN.

---

<sup>1</sup> Coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle. (John Withmore). Yuste, Francisco. Herramientas de Coaching personal, 4ª edición.

Algunas de las características<sup>2</sup> que considera la Red de Coaching de mujeres del SPEN, se clasifican de la siguiente manera:

- **Formal.** Se refiere a definir con claridad y de forma consensuada la situación del problema o mejora; establecer objetivos y planes que faciliten el cambio. Así como su seguimiento.
- Generar un clima de **confianza y dialogo** para facilitar el desarrollo del entrenamiento.
- **Individual y/o Grupal.** Su integración puede ser entre pares o de manera grupal.
- El principal **objetivo** será desarrollar o inhibir determinadas competencias para mejorar su desempeño; garantizar la utilización de todo su potencial.
- La Coach conoce a profundidad la organización, departamento o unidad de negocio.
- **Duración** estimada es de 3 y 6 meses.

## 2.1. Ventajas y desventajas de la Red de Coaching

### Ventajas

- Eleva la autoestima de las integrantes del entrenamiento tanto dentro de la Institución como en su actividad cotidiana frente a la sociedad, en la medida en que se comprometa y realice el estudio necesario y aplique las orientaciones de su Coach.
- Permite elevar la capacidad de comunicación dentro de las diferentes áreas de la Institución.
- Le da elementos y herramientas para elevar los objetivos profesionales y personales de las integrantes del SPEN.
- Le brinda la posibilidad de desarrollo de habilidades para la toma de decisiones desde el punto de vista profesional.
- Desde el ámbito institucional, el Coaching contribuye para lograr un aprendizaje para mejorar competencias relacionadas con el puesto actual o situaciones futuras.
- La Coach no se involucra en las soluciones, es un catalizador que ayuda a la búsqueda de nuevas alternativas o enfoques a los problemas y un acelerador en los procesos.

---

<sup>2</sup> Palomo Vadillo, María Teresa. Liderazgos y motivación de equipos de trabajo, Capítulo 1 Cultura Organizacional y mejora de resultados. 2012. INE

## Desventajas

- De no contar con reglas claras puede llegar a provocar fricciones entre las integrantes de metodología de Coaching.
- Puede ser contraproducente para la Institución, si no existe el compromiso real entre las integrantes del proceso de Coaching, en el cumplimiento del objetivo. Muchas ocasiones la presión de trabajo puede llegar afectar el proceso de entrenamiento.
- Cuando las cargas de trabajo son excesivas y no se cumple el programa de Coaching establecido, se puede producir un sentimiento de frustración en las integrantes de este proceso.

## 2.2 ¿Qué es el Coaching en la RCMSPEN?

Es importante tener claridad en el alcance una metodología de coaching, así como definir lo que sí es y lo que no es, alineado a la finalidad de la creación y operación de la RCMSPEN. En este sentido, a continuación, se puntualizan estas características.

<b>RCMSPEN</b>	
<b>Lo que sí debería ser</b>	<b>Lo que no debería ser</b>
Es un espacio participativo en el que las mujeres del SPEN puedan compartir experiencias sin prejuicios y en un ambiente confidencial.	No obliga una participación, en términos de lineamientos institucionales.
<b>Tener autonomía y libertad.</b> Las decisiones son tomadas en común acuerdo, por ejemplo: cuándo se reunirán y qué temas abordar.	Que una sola persona sea quién controle y decide la forma de trabajo.
<b>Trabajo horizontal.</b> La Coach, quien tiene mayor expertise, comparte con las personas por medio de ejemplos.	Que una sola persona experta es quien provea el conocimiento y las integrantes solo reciben la enseñanza.
<b>La relación es cercana y horizontal,</b> es decir que existe un acompañamiento de la Coach hacia las integrantes del grupo.	Un proceso formal de enseñanza – aprendizaje con un solo objetivo.
Desarrollo de un <b>vínculo de sororidad</b> entre las integrantes del grupo.	Un proceso para la atención y resolución de un problema específico.
Apoya un crecimiento profesional y personal a las integrantes del grupo	Solo un proceso de capacitación técnica.
Coach pueden acordar el alcance, espacios y tiempo de su relación	Únicamente regulada por una área institucional.
Para esta RCMSPEN es primordial que siempre exista un <b>balance entre los roles.</b> Es decir, deben ser roles rotativos y voluntarios.	No es una herramienta que proporcione en automático un ascenso en el ámbito laboral.

## 3. Definición de la RCMSPEN

### 3.1 Objetivos

#### Objetivo General

Generar un intercambio de experiencia entre las integrantes del SPEN con un enfoque de acompañamiento grupal para el fortalecimiento de liderazgos y capacidades en su desarrollo profesional.

En atención al objetivo principal, se identificaron tres **objetivos específicos**:

1. Generar un espacio a través del cual las integrantes del SPEN compartan sus experiencias en el ejercicio de función electoral dentro de un ambiente sororal y de confianza.
2. Proporcionar herramientas y conocimientos a las mujeres del SPEN para fortalecer sus capacidades y liderazgo.
3. Identificar estrategias que les permitan tener un desarrollo profesional en igualdad de oportunidades y sin discriminación.

### 3.2 Alcance de la RCMSPEN

La Red de Coaching deberá tener la posibilidad de atender a todas las mujeres que ocupan puestos de Vocalía que, de manera voluntaria, decidan participar. En este sentido, los puestos de las mujeres que podrán integrarse a la Red son los siguientes:

- Vocalía Ejecutiva
- Vocalía Secretarial
- Vocalía del Registro Federal de electores
- Vocalía de Organización Electoral
- Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica

De acuerdo con datos del Sistema de Inteligencia Institucional del SPEN y en seguimiento al perfil de puestos establecido para la RCMSPEN se cuenta con un universo total de **498** mujeres, como a continuación se muestra en la tabla.

<b>Mujeres en Puestos de Vocalía del SPEN</b>	
<b>Puesto del SPEN</b>	<b>Total</b>
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica	125
Vocal de Organización Electoral	93
Vocal del Registro Federal de Electores	82
Vocal Ejecutivo/Ejecutiva	94
Vocal Secretario/Secretaria	104
<b>Total</b>	<b>498</b>

En ese sentido, considerando a las 498 mujeres se propone integrar grupos de 35 mujeres para contar con entre 14 grupos.

Se considera que un grupo mixto en donde exista este número de mujeres permitirá que sea un espacio de diálogo más propositivo y enriquecedor sobre las diversas experiencias y conocimientos que cada una pueda compartir e incluso identificar las incidencias de situaciones que se acentúan en sus espacios laborales, para que finalmente dentro de este grupo se creen lazos de sororidad que acompañen en la orientación y empoderamiento de cada una de las integrantes.

También es importante considerar que teniendo este máximo de grupos está en función del alcance de atención y seguimiento operativo que pueda proporcionar la UTIGYND.

### 3.3 Metas de la RCMSPEN

- Contar con un espacio para el intercambio de experiencias y para la formación de competencias técnicas, a fin impulsar el desarrollo profesional de las mujeres que la integran.
- Detectar las barreras culturales, educativas, políticas, sociales, de carácter metodológico, organizacionales, administrativas y en materia de normatividad que impiden la participación igualitaria de las mujeres en el SPEN.
- Contribuir a la disminución de la brecha de género en el total de plazas ocupadas, en los organismos públicos locales y en los puestos directivos.

### 3.4 Temario: hacia la construcción del Plan de Carrera

#### 1. Liderazgo

##### 1.1 Tipos de liderazgo

- a) Liderazgo feminista
- b) Conformación de equipos de trabajo

##### 1.2 Autonomía de las mujeres en sus tres dimensiones: física, económica y en los procesos de toma de decisiones

- a) Construcción de agendas para la eliminación de barreras estructurales de género que dificultan acceso de las mujeres apuestos de niveles jerárquicos superiores

##### 1.3 Estrategias para el autocuidado y la conciliación de la vida personal sana con la vida profesional electoral

- a) Herramientas para la identificación de situaciones de riesgo, manejo de emociones y de estrés laboral

#### 2. Generación de competencias técnicas

##### 2.1 Fortalecimiento de competencias directivas

- a) Técnicas y habilidades de negociación
- b) Herramientas metodológicas que permitan la construcción de pensamiento y acción colectiva
- c) Oratoria y expresión corporal

##### 2.2 Buenas prácticas laborales en materia de igualdad de género y no discriminación

- a) Detección oportuna de la violencia de género en el espacio laboral

##### 2.3 Establecimiento de límites en el ámbito laboral

- a) Herramientas para mejorar la gestión del tiempo y la toma de decisiones

#### 3. Actualización del conocimiento

##### 3.1 Feminismo y derechos humanos de las mujeres

- a) Transfeminismo interseccional
- b) Identificación de micromachismos

### 3.2 Participación y representación política de las mujeres y aplicación de acciones afirmativas

- a) Fiscalización con perspectiva de género
- b) Correcto ejercicio de facultades administrativas, especialmente en el uso de recursos públicos
- c) Conocimiento técnico en la función electoral

### 3.3 Violencia política en razón de género

- a) Criterios del Tribunal Electoral del Poder Judicial Electoral en materia de violencia política en razón de género

## 4. Estructura de la RCMSPEN

La Red de Coaching es un proyecto de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, en este marco, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, en su calidad de Secretaría Técnica de la Comisión, será la encargada de la parte operativa y técnica.

Cabe mencionar que la RCMSPEN está creada para que las mujeres que la integran se apropien de este proceso de empoderamiento y sean ellas mismas quienes dentro de sus grupos impulsen la implementación y el seguimiento a sus metas.

Al respecto, la estrategia para la integración, implementación y seguimiento de la RCMSPEN se compone de las siguientes etapas:

- I. Definición de la Estructura e Integración
- II. Formulación de documentos básicos
- III. Implementación
- IV. Informe
- V. Seguimiento

### 4.1 Primera Etapa: Definición de Estructura e Integración

#### Estructura

En virtud de las características del SPEN y del periodo durante el cual estará en funcionamiento la Red de Coaching, se propone que la Red trabaje bajo la modalidad con las siguientes características: **formal, grupal y entre pares**, entendiéndose lo siguiente.

- **Formal.** Es importante tener claridad en los objetivos y metas, sin embargo será una red que tenga autonomía para tomar sus decisiones en cuanto a las formas de trabajar (fecha, planes de trabajo), contará con la libertad de establecer su metodología en las sesiones. Si bien deberán entregar un informe final de actividades, no es necesario rendir informes periódicos. Se pretende que no exista una línea o evaluación institucional.
- **Grupal.** Las integrantes del SPEN estarán agrupadas siendo de diversos órganos de adscripción para que sea un grupo mixto, es importante



mencionar que no se acota al trabajo en parejas.

- **Entre pares.** Considera que será un grupo de personas con un similar perfil del puesto que ocupan en el SPEN para compartir experiencias, habilidades y conocimientos de manera horizontal, sin formalizar los roles de Coach (entrenadora) y Coachee (entrenada), es decir que cualquiera puede tener el rol de Coach en el momento que ellas decidan.

Para los trabajos a nivel nacional y grupal se privilegiará el uso de plataformas de conexión remota para todas las sesiones.

La duración de la Red de Coaching será aproximadamente de **6 meses**, toda vez que se quiere concluir un par de meses antes de la jornada electoral y que las cargas de trabajo de todas las áreas aumentaran conforme se acerque la elección, además de que en ese periodo será viable que se logren las metas planteadas sobre el temario que se acotó para poder trabajar sin dejar ningún tema pendiente.

La Red de Coaching se construirá a partir de grupos mixtos, es decir, integrados por mujeres de las diferentes Vocalías y de diferente adscripción. Cada grupo se formará por entre **35 mujeres**, éste se definirá una vez que se cuente con el padrón de mujeres registradas en formar parte de la Red.

Por otra parte, al interior de cada grupo, se propone tener una **“Representación”** y a una **“Secretaria”**, puestos que serán ocupados por voluntad propia o por votación en la primera sesión grupal. Las actividades de cada uno de los puestos son las siguientes:

<b>Representación</b>	<b>Secretaria</b>
1. Fungir como contacto en las comunicaciones con la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.	1. Vigilar el cumplimiento del Reglamento de la Red.
2. Informar a las integrantes de su grupo la fecha de realización de la Reunión Regional que les corresponda.	2. Dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos particulares del grupo.
3. Acordar con las participantes el calendario para la	3. Apoyar a la “Representación” en la organización de las sesiones grupales.
	4. Dar seguimiento a los acuerdos de las sesiones grupales.

Representación	Secretaría
<p>realización de las sesiones grupales (se sugieren cada 5 semanas).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Definir, en conjunto con su grupo, los objetivos específicos, de conformidad con los temas particulares que deseen abordar.</li> <li>5. Dirigir las sesiones grupales y propiciar la participación activa de todas las mujeres de su grupo.</li> <li>6. Informar a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación los objetivos específicos de su grupo, los temas a abordar y el calendario de sesiones grupales.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Elaborar el reporte final del grupo, como parte de la Red de Coaching.</li> </ol>

Cada grupo contará con autonomía para definir sus objetivos particulares y los temas específicos que desean abordar, alineándolos con el temario antes mencionado.

Las únicas temáticas de las sesiones que serán definidas desde la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación son las que corresponden a las Reuniones Nacionales. Las fechas de estas sesiones serán notificadas por la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación a las "Representación" de cada grupo.

### Integración

La construcción de la Red de Coaching partirá del listado de mujeres que externaron su intención de formar parte de esta actividad en el "Diálogo entre mujeres: construyendo sororidad", que se llevó a cabo en diciembre de 2019.

Al respecto, es preciso mencionar que a dicho evento únicamente fueron invitadas las mujeres que ocupaban los cargos de Vocalía Ejecutiva y Vocalía Secretarial a nivel local y distrital. Por lo anterior, y para promover una integración más amplia con las mujeres integrantes del SPEN-INE, se considera adecuado notificar por

correo electrónico a las mujeres que ocupan puestos de Vocalía sobre la implementación de la Red de Coaching, con el fin de que puedan decidir si desean participar en las actividades de esta.

Se enviará la convocatoria vía correo electrónico a las mujeres del SPEN de los puestos de Vocalía y se recibirán los registros de aquellas que de manera voluntaria decidan participar. Una vez que la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación cuente con las solicitudes de participación en la Red de Coaching, se realizará la integración de los grupos mixtos y se notificará a las participantes sobre la integración de su grupo.

#### **4.2 Segunda Etapa: Formulación de documentos básicos**

Esta segunda etapa que se realizará paralelamente con la primera etapa consistirá en la construcción de documentos elementales que apoyen el buen funcionamiento de la RCMSPEN.

Algunos documentos serán:

- Plan de Trabajo General de la RCMSPEN
- **Reglamento de la RCMSPEN**
- Guía para elaboración de Plan de Trabajo Grupal
- Guía para elaborar informe final.

#### **Plan de Trabajo General de la RCMSPEN**

El Plan de Trabajo General, deberá definir las actividades y fechas de operación durante los 6 meses de implementación de la RCMSPEN, el documento será presentado a la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación y será socializado entre los grupos que integren la Red de Coaching, a fin de que sea utilizado como línea base para la definición de los objetivos, los temas específicos y las metas particulares de cada grupo.

#### **Reglamento de la RCMSPEN**

La elaboración de la Reglamentación para la Participación en la Red de Coaching será una guía de reglas para evitar conflicto de intereses, o cualquier tipo de problemas que pudieran generarse derivados de la interacción del personal y funcionarias participantes en la Red. Este documento será trabajado por las propias

integrantes de la Red en el marco de la Primera Reunión Nacional, con la finalidad de que ellas mismas sean quien definan sus reglas de interacción.

### **Guía para elaboración de Plan de Trabajo Grupal**

En la Primera Reunión Nacional se pretende que las integrantes de la Red construyan el esquema o elementos relacionados con su plan de trabajo de acuerdo con los objetivos, alcances y temas que determinen. Dentro de la Reunión Nacional se les proporcionará insumos para esta actividad.

### **Guía para elaborar el informe final.**

La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación propondrá un documento que defina los elementos principales que deberá considerar el informe final y cada grupo decidirá si incluirá otra información que considere pertinente.

## **4.3 Tercera Etapa: Implementación**

La etapa de implementación iniciará con la Reunión Nacional considerada como la reunión de apertura, posteriormente la primera reunión grupal, seguidamente las reuniones grupales y concluir con una segunda Reunión Nacional. De cada una de éstas se describen a continuación los objetivos y actividades consideradas.

### **Reunión Nacional de apertura**

En esta reunión se realizará la apertura de la RCMSPEN, se expondrá el Plan de Trabajo General, la dinámica de seguimiento y las integrantes de la Red podrán definir su reglamento y un esquema de su Plan de Trabajo para su grupo. Asimismo, será el espacio a través del cual se contará con la participación de personas expertas en los tres grandes temas que son del interés de las participantes, de conformidad con el análisis realizado.

### **Primera Sesión Grupal**

Las sesiones grupales estarán enfocadas en dar seguimiento a temas puntuales y generar espacios de intercambio entre las mujeres integrantes de la Red sobre la implementación de diferentes acciones en el ámbito laboral.

La Primera Sesión de cada grupo será definida por la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, en ella las integrantes deberán elegir a su “Representación” y a su “Secretaria”, así como definir los objetivos específicos de su grupo, los temas a abordar y su calendario de sesiones.

### **Desarrollo de las Sesiones Grupales**

Se espera que en estas sesiones que genere un diálogo abierto entre las participantes, a través del cual compartan sus experiencias en el manejo de grupos, en el ejercicio del liderazgo, en la resolución de conflictos laborales, entre otros.

Los temas específicos y el desarrollo de las sesiones se dejarán a la consideración del grupo, al igual que el calendario. Se propondrá la realización de cinco sesiones, a fin de dar cumplimiento de los objetivos y plan de trabajo establecidos. Cada sesión se deberá regir por las características de la Red: formal, grupal y entre pares. Al finalizar sus sesiones deberán entregar un informe final a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

### **Segunda Reunión Nacional**

Se considera que, al finalizar el periodo de sesiones grupales, se realice una Segunda Reunión Nacional con la finalidad de las integrantes de la Red puedan compartir sus informes finales, así como experiencias en torno a la implementación de esta y las oportunidades de mejora.

#### **4.4 Cuarta Etapa: Informe**

Se prevé que, entre julio y agosto de 2021, cada grupo presente un breve informe sobre el desarrollo de las sesiones grupales. Para lo anterior, se proporcionará un guía de formato de informe con la finalidad de que se reporten los resultados, logros y retos que identificaron en cada grupo. Será la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación la encargada de recopilar la información de todos los grupos y elaborar un informe general que será presentado ante la CIGyND. Con esta acción concluye la implementación de la Red de Coaching por parte del UTIGYND.

Después de los seis meses de implementación de la RCMSPEN se espera que esta red de mujeres siga funcionando desde una perspectiva sororal entre las

participantes para fortalecer su desarrollo profesional en condiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación, que tenga la autonomía propia para seguir operando de acuerdo con sus tiempos y temas que las integrantes determinen.

## **4.5 Seguimiento**

### **Comunicación**

Si bien, se espera que la RCMSPEN tengan sus propios mecanismos de comunicación al interior de sus grupos, el acompañamiento que tendrá sobre asuntos de seguimiento relacionados con su operación, será a través de la Secretaría Técnica de la CIGYND por medio del correo electrónico.

### **Encuestas de seguimiento**

Para el seguimiento y evaluación de la RCMSPEN se considerará realizar encuestas a las integrantes de la Red en tres momentos: el primero antes de la primera sesión grupal, el segundo al finalizar la Red y finalmente una encuesta de seguimiento después de 4 meses de la conclusión de la Red.

Los objetivos de las encuestas son, en un primer momento conocer a lo que se enfrentan las mujeres del SPEN y cómo lo hacen, después conocer en qué beneficio ser parte de esta Red y finalmente conocer si su red grupal siguió implementándose, a qué retos se enfrenta y qué es lo que proponen después de este momento.

La UTIGYND analizará y definirá los reactivos que la encuesta debe puntualizar de acuerdo con lo que se quiere conocer en cada momento, posteriormente por medio de alguna herramienta de formulario de encuestas se enviará vía electrónica a cada participante de la RCMSPEN. Los resultados de la primera y segunda encuesta serán presentados en el informe final que se entregará a la CIGYND. Los resultados de la tercera encuesta serán posteriormente presentados ante dicho órgano colegiado

## 5. Plan de Trabajo de la RCMSPEN

El Plan de Trabajo de la RCMSPEN establece las actividades a seis meses, con base a las etapas que se han señalado, así como se delimitan las actividades específicas para cada una de éstas. De tal manera que en la siguiente tabla se señalan los proyectos y actividades por cada etapa.

### 5.1 Etapa 1. Definición de Estructura e Integración

Proyecto	Actividad (es)	Fecha
Estructura	Definición de la estrategia de implementación	Noviembre, 2020
Integración de la RCMSPEN	Convocatoria	Diciembre, 2020 - Enero, 2021
Integración de la RCMSPEN	Registro de interesadas	Enero, 2021
Integración de la RCMSPEN	Definición de grupos y notificación	Enero, 2021
Difusión de la RCMSPEN en el micrositio	Diseño del espacio en micrositio	Enero, 2021

### 5.2 Etapa 2. Formulación de documentos básicos

Proyecto	Actividad (es)	Fecha
Plan de Trabajo RCMSPEN	Elaboración del Plan de Trabajo para 6 meses	Noviembre, 2020
Plan de Trabajo RCMSPEN	Presentación del Plan de Trabajo de la RCMSPEN a la CIGYND	Noviembre, 2020
Reglamento de la RCMSPEN	Elaboración del reglamento	Enero, 2021 (Reunión Nacional)
Guía para elaboración de Plan de Trabajo Grupal	Elaboración de esquema de Plan de Trabajo Grupal	Enero, 2021 (Reunión Nacional)
Guía para elaborar informe final.	Realizar documento guía por parte de la UTIGYND	Febrero, 2021

### 5.3 Etapa 3. Implementación

Proyecto	Actividad (es)	Fecha
Reunión Nacional	Presentación de la RCMSPEN, organización y ponencias	19 enero, 2021
Primera Sesión Grupal	Elección de cargos de representación y secretaria técnica. Selección de temas a abordar.	Febrero, 2021
Primera Sesión Grupal	Definición y envío de los objetivos específicos de cada grupo y el calendario de sesiones grupales a la UTIGyND	Febrero, 2021
Sesiones Grupales	Cada grupo tendrá la autonomía de organizar sus sesiones.	Febrero - Julio, 2021
Segunda Reunión Nacional (cierre)	Presentación de informe finales.	Agosto, 2021

### 5.4 Etapa 4. Informe

Proyecto	Actividad (es)	Fecha
Informe final de cada grupo	Entrega de informes por grupo	Julio, 2021
Concentrado de informe final	Presentación de informe a la CIGYND	Agosto, 2021

### 5.5 Etapa 5. Seguimiento

Proyecto	Actividad (es)	Fecha
Primera Encuesta	Aplicación de encuesta inicial	Enero, 2021
Segunda Encuesta	Aplicación de encuesta a la conclusión de la Red	Agosto, 2021
Resultados	Recopilación de resultados	Agosto, 2021
Tercera Encuesta	Aplicación de encuesta	Noviembre, 2021
Resultados	Recopilación de resultados	Noviembre, 2021



## 5.6 Cronograma

Actividad	Período	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago
<b>PRIMERA ETAPA: Definición de Estructura e Integración</b>												
Definición de la estrategia de implementación	Noviembre, 2020											
Convocatoria y registro RCMSPEN	Diciembre, 2020 - Enero, 2021											
Integración de grupos	Enero, 2021											
Notificación sobre la integración de grupos	Enero, 2021											
Diseño del espacio en microsítio	Enero, 2021											
<b>SEGUNDA ETAPA: Formulación de documentos básicos</b>												
Elaboración del Plan de Trabajo General	Noviembre, 2020											
Presentación del Plan de Trabajo General en la CIGyND	Noviembre, 2020											
Elaboración de Reglamento	Enero, 2021											
Elaborar esquema de Plan de Trabajo Grupal.	Enero, 2021											
Elaboración y envío de formato de informe final.	Febrero, 2021											
<b>TERCERA ETAPA: Implementación</b>												
Primera Reunión Nacional	19 de enero, 2021											
Primera Sesión Grupal	Febrero, 2021											
Envío de los objetivos específicos de cada grupo y el calendario de sesiones grupales a la UTIGyND	Febrero, 2021											

Actividad	Período	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago
Desarrollo de las sesiones grupales	Febrero - Julio 2021											
Segunda Reunión Nacional (cierre)	Agosto, 2021											
<b>CUARTA ETAPA: Informe</b>												
Elaboración de informe de desarrollo de sesiones, por parte de los grupos y envío a la UTIGyND	Julio, 2021											
Concentrado de información y elaboración de informe general	Agosto, 2021											
Envío y presentación del informe general ante la CI GyND	Agosto, 2021											
<b>QUINTA ETAPA: Seguimiento</b>												
Encuesta inicial	Enero, 2021											
Encuesta a la conclusión de la RC MSPEN	Agosto, 2021											
Recopilación de resultados	Agosto, 2021											
Encuesta después de 4 meses de conclusión de la RC MSPEN	Noviembre, 2021											
Recopilación de resultados	Noviembre, 2021											