

INFORME DE LA INSTAURACIÓN DE LA RED
DE COACHING DE MUJERES DEL SERVICIO
PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL
(RCMSPEN)

MARATÓN  2021

Contenido

I. Introducción	3
II. Antecedentes.....	6
III. Replanteamiento de la RCMSPEN	8
IV. Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo	10
V. Desarrollo del Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo.....	12
1. Invitación al Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo.	12
2. Banderazo de Salida	13
3. Casilla 1: Mi liderazgo – 8 de diciembre de 2021	15
4. Casilla 2: Potenciar mi liderazgo – 9 de diciembre de 2021	16
5. Casilla 3: Liderazgo colaborativo - 10 de diciembre de 2021.....	16
6. Cierre de la Primera Parada – 13 de diciembre de 2021	17
VI. Conclusiones.....	20

I. Introducción

En 1990 surge en el otrora Instituto Federal Electoral (IFE), el Servicio Profesional Electoral (SPE), después de las controvertidas elecciones de 1988, como un servicio civil de carrera que garantizara la imparcialidad y legalidad en la ejecución de cada una de las tareas que conforman el edificio de la organización electoral que las personas servidoras públicas tienen a su cargo, y de que la seguridad y formación de dicho servicio civil contribuyera a la profesionalización de la función electoral.

En 2014, con la reforma constitucional en materia político-electoral, se crea el Instituto Nacional Electoral (INE) como la autoridad electoral de carácter nacional, quien tuvo el encargo constitucional de conformar un servicio civil de carrera que garantizara la imparcialidad y profesionalismo a la organización electoral, así como que se estandarizaran las contiendas electorales locales. Es así, como el Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN), se compone de dos sistemas: el correspondiente al INE y para los Organismos Públicos Locales (OPL).

El Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, aprobado en el Consejo General del INE el 08 de julio de 2020, establece como principal mecanismo de acceso al SPEN, el concurso público de ingreso; asimismo, dispone que el modelo de promoción de quienes integran la membresía del servicio tiene como base los méritos, la igualdad de oportunidades, así como en los resultados de las 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.

Los principios que regulan la operación del SPEN, son:

“Artículo 3. El Instituto promoverá que su personal y el de los OPL 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 las y los adultos mayores. Adicionalmente, el Instituto promoverá la formación y capacitación constante de las y 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.

No obstante, de las más de tres décadas que tiene INE, antes IFE, una característica que continúan siendo constante en su composición es la brecha de género existente entre mujeres y hombres en la ocupación de puestos; de acuerdo con la base de datos del Sistema de Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional (SIISPEN) al corte del 24 de noviembre de 2021, de las 2,480 plazas ocupadas por funcionarias y funcionarios activos, solo el 36.5% (906) correspondía 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. Al mismo corte, tan solo en las direcciones de área, los puestos más altos del SPEN en oficinas centrales, la ocupación de mujeres era del 21.4% mientras en las Vocalías Ejecutivas Locales, puestos de mayor nivel en los órganos desconcentrados, 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 en noviembre de 2021 es de 27 puntos porcentuales en el total de plazas ocupadas.

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.

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 (LGIPE), que establece, entre otras, la creación de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación (CIGYND) en el INE, como un órgano colegiado permanente.

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 designara a las y los Consejeros Electorales que se integraran a los trabajos del INE.

En la Primera Sesión Ordinaria del 11 de octubre de 2021, la CIGYND aprobó el Programa Anual de Trabajo (PAT) para el periodo 2021-2022. Como parte del "Eje 4. Transversalidad de la perspectiva de género en el INE" en dicho programa, se incluyó la actividad "4.1.1 Instauración de la Red de Coaching de Mujeres del Servicio Profesional Electoral Nacional (RCMSPEN)".

Al respecto, este documento tiene por objeto dar cuenta de las acciones realizadas para dar cumplimiento a la actividad 4.1.1 del PAT, que refiere a la instauración de la Red de Coaching. Conforme al calendario establecido, la actividad se cumplió en tiempo y forma en diciembre de 2021, para lo cual se llevó a cabo el Maratón 2021. En este marco, el documento consta de seis apartados: I. Introducción, II. Antecedentes, III. Replanteamiento de la RCMSPEN, IV. Maratón 2021. Circuito Liderazgo, V. Desarrollo y VI. Conclusiones.

II. Antecedentes

En 2019, la entonces Comisión Temporal para el Fortalecimiento de la Igualdad de Género y No Discriminación en la Participación Política (CTFIGyND) convocó a 200 mujeres al evento "Diálogo entre mujeres: construyendo sororidad", que se llevó a cabo el 13 y 14 de diciembre de 2019 en Juriquilla, Querétaro, el cual 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. De este evento, surgió la propuesta para conformar la Red de Coaching para mujeres integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional (RCMSPEN).

En 2020, en 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?

Se recibieron 56 respuesta a la consulta, de las que se obtuvieron las inquietudes siguientes:

- 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 2020, en la Segunda Sesión Ordinaria de la CIGYND realizada el 2 de septiembre de 2020 se aprobó el Plan de Trabajo y Programa de Organización de la RCMSPEN.

La implementación y operación de la RCMSPEN tuvo que posponerse tomando en consideración los ajustes impuestos por la pandemia por COVID 19, como fue la adaptación de las personas al teletrabajo. Asimismo, se tomó en consideración la celebración de elecciones federales y locales y la organización por primera vez de la Consulta Popular.

Es así, como en el Programa Anual de Trabajo de la CIGYND 2021 – 2022 se retomó la creación de la RCMSPEN, tomando en consideración el entorno de pandemia, los recursos informáticos para la realización de actividades, las acciones que se tienen en los órganos delegacionales del Instituto, a efecto de proporcionar insumos para actualizar y adaptar dicha Red a las necesidades actuales de las mujeres, en un entorno más sencillo y práctico que permita la capacitación y el empoderamiento entre ellas.

En ese contexto, la UTIGYND, replanteó la conformación de la RCMSPEN y organizó una actividad lúdica con miras a generar el vínculo necesario para lograr una red de apoyo, así surgió el **Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo**, como el primer ejercicio de acercamiento entre mujeres que integran las vocalías ejecutivas locales y distritales del Instituto, en una modalidad voluntaria, con el propósito de generar la confianza necesaria para construir un vínculo de pertenencia entre las personas que deseen formar parte de la Red, con el objeto de construir un objetivo común.

III. Replanteamiento de la RCMSPEN

En 2021, la UTIGYND se dio a la tarea de replantear la conformación de la Red de Coaching, en un contexto de distanciamiento social que ocasionó la implementación del teletrabajo y la cancelación de reuniones presenciales, generar interés entre la población objetivo, brindar alguna capacitación que se traduzca en fortalecer las habilidades de las mujeres, en evitar que la Red se considere una carga adicional al trabajo que desempeñan quienes deseen participar; además de generar el sentido de pertenencia a la Red a través de confianza y convivencia.

Tomando en consideración lo anterior, se planteó un formato casual, con miras a implementarlo cada año, en función de los tres grandes ejes de la propuesta original:

- a) Liderazgo
- b) Generación de competencias técnicas y,
- c) Actualización del conocimiento

En este tenor, la nueva propuesta consistió en:

- ✓ Generar un ambiente colaborativo, teniendo como elemento transversal la sororidad, mediante un formato accesible y horizontal que permita vislumbrar este trabajo como parte de una estrategia a largo plazo. En este marco, se planteó esta actividad teniendo como racional creativo el juego de mesa denominado "Maratón".
- ✓ Consolidar una red de mujeres integrantes del SPEN, a través de la conformación de equipos bajo la metodología denominada "Círculos de confianza" para adquirir nuevos conocimientos y fortalecer habilidades blandas.
- ✓ En el primer ejercicio se abordaría el tema de liderazgo, cuyo propósito sea que cada participante se apropie del concepto desde el reconocimiento de sus fortalezas y áreas de oportunidad para trazar una ruta que busque consolidar sus habilidades.
- ✓ Para lograrlo, se programaron conversatorios dinámicos con una duración máxima de una hora y veinte minutos en tres horarios diferentes, con la finalidad de flexibilizar

la dinámica y propiciar la participación. La actividad se realizó los días 8, 9 y 10 de diciembre de 2021, durante el desarrollo una experta abordó con las interesadas los temas clave y guió a los grupos en la elaboración de la Ruta Personal y la Estrategia de Equipo.

- ✓ La Ruta Personal y la Estrategia de Equipo son las herramientas que orienten las acciones que llevarán a cabo las participantes, definiendo metas personales y de equipo. Dichas metas deberán ser alcanzables y realizables, tomando en cuenta las cargas de trabajo que se esperan en 2022, a efecto de que se mantenga la continuidad en el mediano y largo plazo.
- ✓ La participación tuvo un carácter voluntario, sin embargo, se buscó contar con una asistencia de entre 30% y 40% del total de mujeres del SPEN adscritas a las vocalías locales y distritales.
- ✓ Durante 2022 se proporcionará información a través de microcontenidos e invitaciones a actividades de reflexión y fortalecimiento del eje "Liderazgo".

IV. Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo

Es una iniciativa dinámica que tiene como objetivo consolidar una red de mujeres integrantes del SPEN, a través de la conformación de equipos bajo la metodología denominada “Círculos de confianza” para adquirir nuevos conocimientos y fortalecer habilidades a lo largo de 11 meses.

El primer circuito del Maratón 2021, versa sobre el eje: liderazgo. El propósito es que cada participante se apropie del concepto desde el reconocimiento de sus fortalezas y áreas de oportunidad para trazar una ruta que busque consolidar sus habilidades.

La participación para esta actividad fue voluntaria, se dirigió a las mujeres del SPEN adscritas a las vocalías de las juntas ejecutivas locales y distritales.

El recorrido del **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo**, es el siguiente:

- ✓ **8, 9 y 10 de diciembre de 2021, Primera Parada**, se impartieron conversatorios dinámicos con una duración máxima de una hora y veinte minutos en tres horarios diferentes, para que las participantes eligieran el horario, en ellas una experta abordó los temas clave y guio a los grupos para la elaboración de la Ruta Personal.
- ✓ **Febrero de 2022**, en la “**Casilla Comodín Roja**”, se conformarán equipos con un máximo de 7 personas, de manera aleatoria. Se dará a conocer a las participantes la integración de su equipo vía correo electrónico. Se realizará una actividad que promueva la integración de equipos y la sororidad entre las mujeres, se prevé un solo horario con una duración que dependerá del número de equipos que se integren.
- ✓ **Marzo de 2022**, la “**Segunda Parada**”, se realizará un conversatorio dinámico con una duración máxima de una hora con treinta minutos, en dos o tres horarios diferentes, dependiendo de las personas que se registren en la actividad, con el objetivo de elaborar la **Estrategia de Equipo**, tomando como base las Rutas Personales de cada una de sus integrantes.
- ✓ **Mayo de 2022**, en la “**Casilla Comodín Amarilla**”, las participantes realizarán un intercambio de experiencias y una persona experta les dará recomendaciones para conseguir las metas propuestas.
- ✓ **Junio de 2022**, les espera la “**Tercera Parada**”, se realizará un conversatorio dinámico con una duración máxima de una hora con treinta minutos, en dos o tres horarios diferentes, dependiendo de las personas que se registren en la actividad, con el

objetivo de reforzar las herramientas para la construcción de los liderazgos, así como obtener una retroalimentación entre las participantes.

- ✓ **Agosto de 2022**, en la “**Casilla Comodín Verde**”, tendrán un intercambio de experiencias y se les brindarán nuevas recomendaciones, así como redefinir las tareas faltantes para alcanzar sus metas.
- ✓ **Octubre de 2022**, será la **Llegada a la Meta** en este punto se recabarán las buenas prácticas y experiencias de los equipos.

El **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo** contará con un tablero de puntaje individual y por equipo para el control de la asistencia y participación a las actividades.

Durante el **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo**, se proporcionará información a través de microcontenidos e invitaciones a actividades de reflexión y fortalecimiento del eje “Liderazgo”.



V. Desarrollo del Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo

1. Invitación al Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo.

Se solicitó el listado de personas pertenecientes al SPEN a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, con corte al 24 de noviembre de 2021, para obtener la población objetivo, es decir, las mujeres que en ese momento ocuparan alguna plaza en las vocalías de las juntas ejecutivas locales y distritales, obteniendo un universo de 589 mujeres.

Se envió una invitación por correo electrónico con la información general de la actividad y para que solicitaran su inscripción al ejercicio. Durante el periodo de inscripción se recibieron solicitudes por parte de mujeres que ocupan el cargo de Coordinadoras Operativas en las Juntas Ejecutivas Locales, de las cuales se aceptó su inscripción. Al Maratón 2021, se inscribieron 178 mujeres, que representa el 30.22% de la población objetivo.

Durante el periodo de inscripción y desarrollo del Maratón 2021, se recibieron 15 solicitudes (por correo electrónico y mensajes de Teams) de mujeres que ocupan diversos cargos del SPEN a nivel local y distrital, requiriendo su inscripción al Maratón, argumentando su interés en participar para mejorar su desempeño profesional dentro del instituto.

La participación por cargo se distribuyó como sigue:

Cargo	Número de participantes
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Local	6
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Distrital	49
Vocal de Organización Electoral Local	24
Vocal de Organización Electoral Distrital	8
Vocal del Registro Federal de Electores Local	0

MARATÓN 2021
CIRCUITO UNO
LIDERAZGO - Primera Parada

Banderazo de Salida 8 de Diciembre 20

9:00 a 9:05 horas
▶ Mtra. Norma Inés de la Cruz Magaña
Consejera Electoral y Presidenta de la CDEyD

9:05 a 9:10 horas
▶ Celia Acosta Humphrey-Jordan
Consejera Electoral e Integrante de la CDEyD

9:10 a 9:15 horas
▶ Mtra. Dania Paola Ravel Cuevas
Consejera Electoral e Integrante de la CDEyD

9:15 a 9:20 horas
▶ Mtra. Alicia Margarita Favila Herrera
Consejera Electoral e Integrante de la CDEyD

9:20 a 9:25 horas
▶ Mtra. Beatriz Claudia Zavala Pérez
Consejera Electoral e Integrante de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional

9:25 a 9:30 horas
▶ Mtra. Ma del Refugio García López
Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional

9:30 a 9:55 horas
Dinámica para romper
9:55 a 10:00 horas
Cierre

COMENCE

Primera Parada 8, 9 y 10 de Diciembre

Casilla 1
Mi liderazgo
Objetivo: Construir un significado propio de lo que es el liderazgo, fortalecer sus identidades preferidas relacionadas con su papel de liderazgo, reconectar con su poder personal y reflexionar en torno a la relación que cada una ha construido con su forma de usar el poder.

8 de Diciembre 2021

▶ Grupo 1
10:00 a 11:20 horas

▶ Grupo 2
14:00 a 15:20 horas

▶ Grupo 3
18:40 a 18:00 horas

Casilla 2
Potenciar mi liderazgo
Objetivo: Ofrecer una metodología a las mujeres del SPEN, que les permita construir un liderazgo personal alineado con un propósito y unos valores que les hagan sentido y sirvan de plataforma para potenciar sus capacidades.

9 de Diciembre 2021

▶ Grupo 1
09:00 a 10:20 horas

▶ Grupo 2
14:00 a 15:20 horas

▶ Grupo 3
18:40 a 18:00 horas

Casilla 3
Liderazgo colabo
Objetivo: Ofrecer herramientas que fortalezcan las competencias, habilidades y herramientas de liderazgo colaborativo de las mujeres del SPEN, con un enfoque de prioridad.

10 de Diciembre 2021

▶ Grupo 1
09:00 a 10:20 horas

▶ Grupo 2
14:00 a 15:20 horas

▶ Grupo 3
18:40 a 18:00 horas

Fin de la Primera Parada 13 de Diciembre 20

Mensaje de Cierre
17:00 a 17:15 horas

Dinámica de pertenencia
17:15 a 17:55 horas

Cierre de la actividad
17:55 a 18:00 horas

Cargo	Número de participantes
Vocal del Registro Federal de Electores Distrital	19
Vocal Secretaria Local	3
Vocal Secretaria Distrital	35
Vocal Ejecutiva Local	3
Vocal Ejecutiva Distrital	27
Coordinadora Operativa	4
Total	178

En cuanto las entidades federativas de adscripción de las participantes, se consiguió la representación de la totalidad de los estados del país.

2. Banderazo de Salida

La actividad inició con el Banderazo de Salida, el cual tuvo lugar el 8 de diciembre a las 9:00 horas, de manera virtual por Zoom. Se invitó a las mujeres inscritas, a las y los titulares de las Juntas Locales Ejecutivas, se contó con la participación de:

- ✓ Norma Irene De La Cruz Magaña, Consejera Electoral y Presidenta de la CIGYND
- ✓ Carla Astrid Humphrey Jordan, Consejera Electoral e Integrante de la CIGYND
- ✓ Dania Paola Ravel Cuevas, Consejera Electoral e Integrante de la CIGYND
- ✓ Adriana Margarita Favela Herrera, Consejera Electoral e Integrante de la CIGYND
- ✓ Beatriz Claudia Zavala Pérez, Consejera Electoral e Integrante de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional
- ✓ Martín Faz Mora, Consejero Electoral e Integrante de la CIGYND
- ✓ Ma del Refugio García López, Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional

En la inauguración, la Consejera Norma De La Cruz destacó que, a partir de esta iniciativa se constituirá también una red de mujeres integrantes del SPEN que, dentro de un espacio de confianza, permitirá intercambiar experiencias, contribuir al fortalecimiento del liderazgo y empoderamiento de las mujeres al interior de la institución.

Por su parte, la Consejera Carla Humphrey, señaló que confía en que el Maratón y las actividades que se lleven a cabo en el marco de la Red de Coaching, “rendirá resultados sustantivos en el empoderamiento de las mujeres integrantes del SPEN, la reducción de la violencia que padecen por el solo hecho de ser mujeres, así como el aumento del número de mujeres que integran el Servicio Profesional Electoral Nacional, hasta lograr la paridad en todos los niveles”.



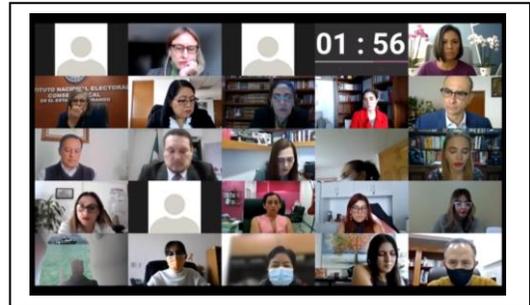
En seguida, la Consejera Dania Paola Ravel Cuevas mencionó datos que señalan que, al corte del 6 de diciembre de 2021, solo el 37% de los cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional están ocupados por mujeres y esta situación se profundiza en los puestos de mayor jerarquía donde la ocupación de ellas en los puestos más altos en oficinas centrales es del 21%, mientras que las vocalías ejecutivas locales y estatales de 36%.

Asimismo, confió en que la creación de este tipo de redes de apoyo constituye uno de los mayores pasos a favor de la igualdad, pues a partir de ellas se pueden compartir experiencias y aprendizajes que permitan continuar avanzando “especialmente si tomamos en cuenta que, de acuerdo con la CEPAL, la pandemia del COVID-19 ha provocado un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe.

En su intervención, la Consejera Adriana Favela pidió a las asistentes asumirse como lideresas que ocupan un puesto con base a su esfuerzo y trabajo, por lo que celebró que participen en este tipo de encuentros que buscan dotarlas de herramientas para que se sientan empoderadas y sin temor a expresar su liderazgo. En este sentido, también destacó la importancia de trabajar en la creación de redes de mujeres a través de las cuales se respalden unas a otras, ya que ese apoyo es tan valioso que en ocasiones ni siquiera puede brindarse por las propias instituciones, debido a la propia cercanía que puede existir entre mujeres.

La Consejera Claudia Zavala celebró el acompañamiento entre las mujeres que laboran en el INE y reconoció la continuación de este proyecto, así como la fortaleza del Servicio Profesional Electoral y el trabajo colaborativo al interior del Instituto. “Les auguro el mejor de los éxitos y quedo siempre atenta a cualquier situación que tengamos que trabajar, porque esta red que inició la estamos fortaleciendo y a partir de hoy creo que se está haciendo más sólida. Hay muchas cosas que mejorar, pero lo único que sí debemos tener claro es que juntas vamos a dar esos grandes pasos para enfrentar los retos y los desafíos”, manifestó.

La Directora Ejecutiva, Ma del Refugio García, enfatizó la importancia del evento para ampliar las habilidades más allá de las competencias técnicas y cognitivas, para dotarlas de destrezas, de empatía, escucha, espíritu de colaboración, comunicación asertiva, entre otras. Ello, dijo, ayudará al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional a interactuar de forma incluyente, plural y comprensiva en un marco de respeto a los derechos. “Debemos mirar más allá de lo obvio y establecer objetivos que se traduzcan en un actuar significativo para el liderazgo de la mujer”.



La moderación estuvo a cargo del Consejero Martín Faz, quien agradeció el interés de participar en el Maratón Circuito Uno Liderazgo, así como la intervención de las consejeras del INE, ya que “brindan un contexto muy claro tanto de la situación laboral que existe al interior del Instituto, los retos y los logros, así como del contexto del surgimiento de esta red de coaching y sus finalidades”.



3. Casilla 1: Mi liderazgo – 8 de diciembre de 2021

Objetivo: Construir un significado propio de lo que es el liderazgo, fortalecer sus identidades preferidas relacionadas con su papel de lideresas, reconectar con su poder personal y reflexionar en torno a la relación que cada una ha construido con su forma de usar el poder.

Temario:

- ✓ Re-significar el concepto liderazgo: una construcción y apropiación desde lo personal.
- ✓ Nuevas formas de entender y relacionarme con el poder.
- ✓ Alternativas colaborativas del uso del poder.
- ✓ Recuperar y ampliar mi capacidad para decidir cómo responder a lo que me sucede.

Horarios:

10:00 a 11:20 horas – Grupo 1
14:00 a 15:20 horas – Grupo 2
16:40 a 18:00 horas – Grupo 3

Desarrollo:

Durante las sesiones se daba un mensaje de bienvenida, se presentaba la actividad a desarrollar, se establecían los acuerdos de convivencia e instrucciones generales, se brindaba una introducción del tema con los conceptos principales, se proporcionaba una Guía del Ejercicio, realizando dos dinámicas entre las participantes enfocadas en propiciar una reflexión en torno al contexto en el cual las mujeres del SPEN construyen su liderazgo.

4. Casilla 2: Potenciar mi liderazgo – 9 de diciembre de 2021

Objetivo: Ofrecer una metodología a las mujeres pertenecientes al SPEN, que les permita construir un liderazgo personal alineado con un propósito y unos valores que les hagan sentido y sirvan de plataforma para potenciar sus capacidades.

Temario:

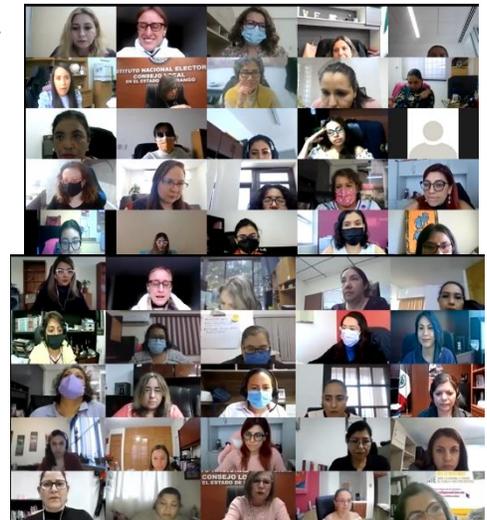
- ✓ Construir un camino de liderazgo con propósito y alineado a lo que es importante para mí.
- ✓ Reconocimiento y celebración de mis fortalezas.
- ✓ Aceptación y reconciliación de mis limitaciones.
- ✓ Identificación de sistemas de apoyo potenciales.

Horarios:

09:00 a 10:20 – Grupo 1
14:00 a 15:20 – Grupo 2
16:40 a 18:00 – Grupo 3

Desarrollo:

Se expusieron las características de los liderazgos, enfatizando que de esa combinación de elementos se definen los tipos de liderazgo. Asimismo, se enfatizó que es clave evaluar el contexto, la personalidad y los valores institucionales para construir el liderazgo.



5. Casilla 3: Liderazgo colaborativo - 10 de diciembre de 2021

Objetivo: Ofrecer herramientas que fortalezcan las competencias, habilidades y herramientas de liderazgo colaborativo de las mujeres del SPEN, con un enfoque de sororidad.

Temario:

- ✓ Auto conexión para la toma de decisiones capaz de integrar distintas necesidades.
- ✓ Ingredientes para hacer posible la colaboración.
- ✓ Enfoque colaborativo de transformación de conflictos
- ✓ Habilidades para poner límites y decir que no.

Horarios:

09:00 a 10:20 – Grupo 1

14:00 a 15:20 – Grupo 2

16:40 a 18:00 – Grupo 3

Desarrollo:

Se expusieron herramientas para generar liderazgos colaborativos. De igual forma, se realizó un Test para identificar cuáles son los elementos del liderazgo actual, acuñados por las empresas FAANG (Facebook, Amazon, Apple, Netflix, Google), conforme a la visión de instituciones capaces de responder ágilmente y adaptarse constantemente al cambio (confianza, vulnerabilidad, escucha empática, poder con humildad, co-creación, conexión con el propósito y los valores, integración de las necesidades, aprovechar la inteligencia colectiva) que cada participante puede fortalecer y que constituirán su guía de trabajo individual y en equipo durante el Maratón.

6. Cierre de la Primera Parada – 13 de diciembre de 2021

Objetivo: Llevar a cabo una dinámica para generar un ánimo de pertenencia entre las participantes.

Horario único: 17:00 a 18:00 horas.

Desarrollo:

Se realizó una breve síntesis de lo que se abordó en las tres sesiones del Maratón 2021, se reflexionó sobre las acciones que cada una debe realizar para contar con un liderazgo de la mujer, se reflexionó sobre qué habilidades y qué saberes deben tener para contar con el liderazgo que se quiere asumir.

Se realizaron dos dinámicas para hacer este ejercicio reflexivo entre las participantes.

Ejercicio de cierre:

Al término de las sesiones, compartieron sus experiencias, quienes así lo desearan, por lo que, a continuación se destacan las principales:

- ✓ Agradecieron la organización de este tipo de eventos dirigidos a las mujeres del servicio profesional ya que consideran que ellas difunden y promueven la sororidad hacia afuera del Instituto, pero que es una materia pendiente al interior, que la convivencia, aunque sea a distancia hacía falta y es necesaria.
- ✓ Contar con espacios de mujeres para compartir experiencias para fortalecer sus vínculos es muy bueno.
- ✓ Consideran que los cambios de adscripción pueden ser muy fuertes, pero que, con este tipo de eventos, conocen a otras mujeres y pueden saber que se pueden apoyar entre las mujeres del servicio para hacer más llevadero todos los cambios que ello implica.
- ✓ Muy buena experiencia, la persona participó en 2011 y 2019 cuando se realizaron diversas actividades para conocerse y saber unas de las otras. Que ahora que se retoma en esta dinámica puede conocer las similitudes y sus diferencias con las demás e identificar la sensibilidad de las mujeres con el liderazgo.
- ✓ Se aprende mucho de intercambiar experiencias y opiniones con otras mujeres para detectar lo que se está careciendo.
- ✓ Les dejó una reflexión sobre saber qué necesitamos hacer para adquirir la cualidad que se reconoce o admiramos del liderazgo de otra mujer,



- ✓ El ejercicio es muy interesante, porque permite detectar la importancia de los valores que se tienen por las experiencias vividas y comentarlo con las demás nos ayuda a descubrir lo que para cada quien tiene valor.
- ✓ Le permitió identificar y a reconocer cuales son las cualidades del liderazgo que quieren ejercer.
- ✓ La actividad le gustó, cuando llegó la invitación no sabía qué esperar, y encontrarse con compañeras de diferentes áreas y de diferentes partes del país.
- ✓ Llegar a un lugar donde predominan los hombres, y darse cuenta de que como mujeres pueden contar con el apoyo de otras mujeres podrán enfrentar los retos de manera conjunta y no de manera aislada.
- ✓ Que un aspecto que tienen descuidado es la conciliación entre la vida laboral y vida personal y que es algo que quieren trabajar.

VI. Conclusiones

1. La meta establecida se logró ya que se inscribieron 178 mujeres, que representa el 30.22% de la población objetivo que se determinó para este ejercicio de acuerdo con la lista de asistencia que se adjunta como Anexo 1.
2. Se tuvo una asistencia en promedio de 50 participantes en cada una de las sesiones. En el banderazo de salida y el cierre de la Primera Parada asistieron más de 100 personas.
3. Las mujeres del Servicio Profesional Electoral Nacional celebraron la organización de eventos que propicien la convivencia y el intercambio de experiencias entre ellas, en tiempos de pandemia que han tenido poco contacto social debido al distanciamiento social, solicitaron que no sea un ejercicio aislado.
4. Para establecer y mantener el vínculo necesario para la conformación de la Red de Coaching de Mujeres del Servicio Profesional Electoral Nacional, se realizarán diversas actividades durante el 2022 como parte de los trabajos de la UTIGYND, lo cual permitirá evaluar el ejercicio, para su implementación el siguiente año.
5. Derivado de las solicitudes recibidas para que se incluyan a cargos diferentes del servicio a nivel local, distrital y de oficinas centrales, por lo que se analiza la posibilidad de realizar un ejercicio similar durante 2022.