

MARATÓN 2021

CIRCUITO UNO LIDERAZGO

Meta

Contenido

I. Introducción	3
II. Antecedentes	4
III. Replanteamiento de la RCMSPEN	6
IV. Recorrido del Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo.....	8
1. Invitación al Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo.	8
2. Banderazo de Salida	9
3. Informes personalizados de las participantes.	10
4. Ruta personal de desarrollo	21
5. Micro contenidos	22
6. Sesión de emparejamiento	22
7. Casilla comodín	24
8. Casilla verde.....	26
VI. Líneas de acción para 2023	30

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 para garantizar 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, con el fin de que la 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 el Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN), que se integra 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 los principios de la operación del SPEN, que a saber son:

“Artículo 170. El Servicio deberá apegarse a los principios rectores de la función electoral y basarse en: I. Igualdad de oportunidades; II. Mérito; III. No discriminación; IV. Conocimientos necesarios; V. Profesionalización continua; VI. Evaluación permanente; VII. Transparencia de los procedimientos; VIII. Rendición de cuentas; IX. Paridad e igualdad de género; X. Cultura democrática; XI. Ambiente laboral libre de violencia, y XII. 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.”

No obstante, a más de tres décadas que tiene INE, existe una característica que continúa siendo constante en su composición: la brecha de género existente entre mujeres y hombres en la ocupación de puestos. De acuerdo con el Informe que presentó la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional a la Comisión del Servicio Profesional Electoral sobre el impacto de las acciones afirmativas en la Primera y Segunda convocatorias del Concurso Público 2019-2020 de ingreso para ocupar plazas vacantes en cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del

Instituto Nacional Electoral, con corte al 10 de abril de 2022, de las 2,496 plazas ocupadas por funcionarias y funcionarios activos, solo el 36.7% (917) corresponde a mujeres.

Así, la brecha en la ocupación de plazas del servicio se observa en lo general, sin embargo, es 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 23% 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 abril de 2021 era de 13.3 puntos porcentuales en el total de plazas ocupadas.

En este contexto, se presenta este informe que da cuenta del seguimiento a las actividades que se realizan en el marco del Maratón 2021, que busca consolidar la Red de Coaching de Mujeres, el cual consta de cinco apartados: I. Introducción, II. Antecedentes, III. Replanteamiento de la RCMSPEN, IV. Recorrido del Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo, IV. 1. Informes personalizados de las participantes, IV. 2. Sesión de emparejamiento, IV. 3. Casilla Comodín, V.4. Casilla Verde y VI. Líneas de acción.

II. Antecedentes

En diciembre de 2019, se llevó a cabo la actividad “Diálogo entre mujeres: construyendo sororidad”, que convocó a 200 mujeres del Servicio Profesional Electoral Nacional, con el objetivo de capacitar, sensibilizar y promover el diálogo activo entre las mujeres para actualizar sus conocimientos en materia de igualdad de género, fortalecer sus herramientas y liderazgo. De este evento, surgió la propuesta para conformar la Red de Coaching para mujeres del Servicio Profesional Electoral Nacional (RCMSPEN).

En 2020, en seguimiento a la conformación de la Red de Coaching para mujeres 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 estos?

De las 56 respuestas recibidas, se detectaron las necesidades 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.

La implementación y operación de la RCMSPEN se pospuso por la pandemia por COVID-19 y por la celebración de elecciones federales y locales, así como la organización por primera vez de la Consulta Popular.

En 2021, la CIGyND retomó la instauración de la RCMSPEN en el Programa Anual de Trabajo 2021 – 2022. En ese contexto, la UTIGyND, replanteó la conformación de la RCMSPEN y organizó 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 construir un vínculo de pertenencia entre las mujeres interesadas en formar parte de la Red, a la par de construir un objetivo común para el fortalecimiento de su liderazgo.

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 herramientas para fortalecer las habilidades de las mujeres y despertar el sentido de pertenencia, a través de confianza y convivencia, fueron algunos de los retos que se enfrentaban en ese contexto.

Para ello, se planteó un formato casual, 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 abordó el tema de liderazgo, cuyo propósito fue 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 actividad que se desarrolló en diciembre de 2021 concluyó con la aplicación de un cuestionario de autovaloración del que una experta elaboró informes personalizados con los resultados que arrojó el cuestionario. Estos informes fueron la base en la elaboración de la Ruta Personal y la Estrategia de Equipo.

La Ruta Personal y la Estrategia de Equipo son las herramientas que buscan orientar 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, a efecto de que se mantenga la continuidad en el mediano y largo plazo.

Durante 2022 se proporcionó información a través de microcontenidos e invitaciones a actividades de reflexión y fortalecimiento del eje “Liderazgo”.

Se invitó a las mujeres del SPEN que ocupan cargos diferentes a las vocalías para que se integraran al ejercicio y se diseñó una sesión de emparejamiento para que pudieran integrarse en las mismas condiciones que sus compañeras.

Se trabajó en el fortalecimiento de las características del liderazgo colaborativo, se integraron equipos y se les proporcionó una metodología para el desarrollo personal denominada equipo entre pares.

Las integrantes de los equipos se reunieron con la periodicidad que coincidían y se rotaron entre ellas la facilitación de las reuniones para incentivar la participación entre ellas.

Con base en las entrevistas realizadas a algunas participantes se diseñaron 2 casillas más para dotarlas de elementos para la construcción de sus liderazgos.

IV. Recorrido del Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo

El primer circuito del Maratón 2021, versó sobre el eje liderazgo colaborativo. 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, titulares a las vocalías de las juntas ejecutivas locales y distritales.

El recorrido del Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo, fue 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, en ellos una experta abordó los temas clave y guió a los grupos para la elaboración de la Ruta Personal.

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

Se solicitó la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, con corte al 24 de noviembre de 2021, el listado de personas pertenecientes al SPEN 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
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

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, las autoridades destacaron la necesidad de construir una red de mujeres dentro de un espacio de confianza que permita intercambiar experiencias, contribuir al fortalecimiento del liderazgo y empoderamiento de las mujeres al interior de la institución y celebraron la iniciativa.

Durante el banderazo de salida se trabajaron los siguientes objetivos con las integrantes:

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

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.

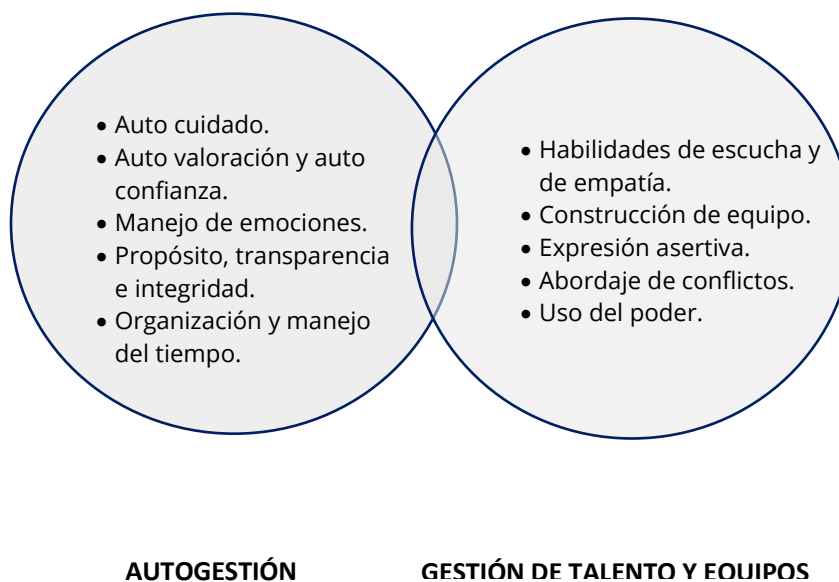
Se contó con una asistencia promedio de 50 participantes en cada una de las sesiones. En el banderazo de salida y el cierre de la Primera Parada asistieron más de 100 personas.

3. Informes personalizados de las participantes.

La primera parada del **Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo**, se abordó el liderazgo colaborativo que requiere que las personas puedan enfocar sus esfuerzos en desarrollar habilidades en dos grandes ámbitos:

- a) Autogestión, que conlleva habilidades para tomar consciencia y asumir la responsabilidad de las propias emociones, pensamientos y conductas de una manera que promueva una alineación cada vez mayor en torno a una clara intención o propósito.
- b) Gestión de talento y de equipos, logrando un equilibrio en el desarrollo de ambos grupos de habilidades. Contar con habilidades de auto gestión favorece el desarrollo de habilidades de gestión de talento y de equipo. En otras palabras, desarrollar la capacidad de conectarse con una misma abre el camino para que la conexión con otras personas sea exitosa.

DOS ÁMBITOS DEL EJERCICIO DEL LIDERAZGO COLABORATIVO



Balace entre dos ámbitos del ejercicio del liderazgo colaborativo

HABILIDADES DE AUTO GESTIÓN	Habilidades de autogestión con mayor nivel de desarrollo que las habilidades de gestión de talento y de equipos	Ambos ámbitos fortalecidos y balanceados
	Ambos ámbitos por fortalecer	Habilidades de gestión de talento y de equipos con mayor nivel de desarrollo que las habilidades de autogestión
HABILIDADES DE GESTIÓN DE TALENTO Y DE EQUIPOS		

Para ello, la Primera parada del **Maratón 2021. Circuito Uno – Liderazgo** concluyó con una invitación para que las participantes respondieran un formulario en línea denominado “Auto valoración – Habilidades para el liderazgo colaborativo”. Dicho instrumento está orientado a brindar a quienes forman parte de la RCMSPEN una guía para su proceso de autoconocimiento, así como elementos de referencia para identificar tanto aquellos aspectos de su liderazgo de los que pueden apalancarse, como aquellos que aún tienen la oportunidad de fortalecer.

En los informes se presentaron los resultados personalizados de dicha autovaloración que fueron elaborados a partir de las respuestas que cada una de las mujeres integrantes de la RCMSPEN dio al formulario. Los resultados se acompañan de una breve reseña cuya intención principal de servir de insumo para que las participantes cuenten con más elementos a partir de los cuales diseñar su Ruta Personal de Desarrollo para esta edición del Maratón 2021.

El Informe personalizado está integrado por una parte teórico-conceptual, seguido del análisis descriptivo-cuantitativo.

La primera permite entender, de manera general, porqué se consideran necesarias las 10 categorías de habilidades de liderazgo colaborativo que fueron incluidas en la herramienta de Auto Valoración, y cómo es que éstas aportan elementos para conocer el nivel desarrollo en dos ámbitos del liderazgo: 1) la autogestión y 2) la gestión de talento y de equipos.

La parte de descripción cuantitativa comienza con un resumen ejecutivo de los resultados personales, con la intención de que en un vistazo se pueda tener un panorama general de los niveles de desarrollo en las distintas categorías de habilidades del liderazgo colaborativo, con referencia al nivel promedio del grupo.

Continúa con una descripción más detallada de los resultados enmarcada de algunos elementos orientativos que podrán contribuir en la interpretación de estas mediciones más específica, así como algunas ideas sobre posibles pasos a seguir.

Para esta actividad se envió una invitación por correo electrónico con la liga para responder el cuestionario. Se recibieron respuestas de 134 mujeres, que representa el 75.28% de la población inscrita al **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo** que fueron 178 mujeres.

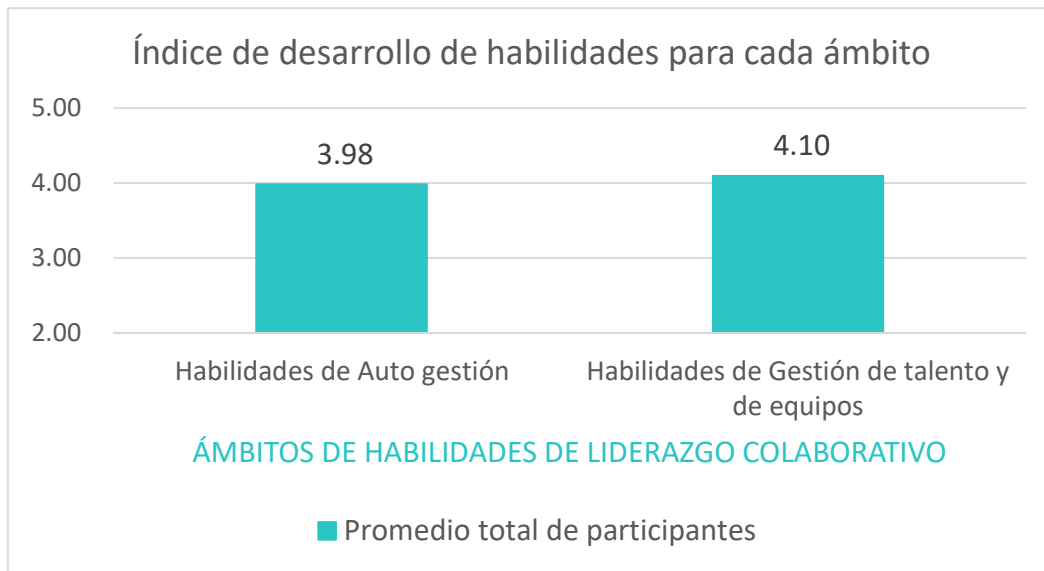
La participación por cargo se distribuyó como sigue:

Cargo	Número de participantes
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Local	3
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Distrital	35
Vocal de Organización Electoral Local	17
Vocal de Organización Electoral Distrital	6
Vocal del Registro Federal de Electores Distrital	15
Vocal Secretaria Local	2
Vocal Secretaria Distrital	23

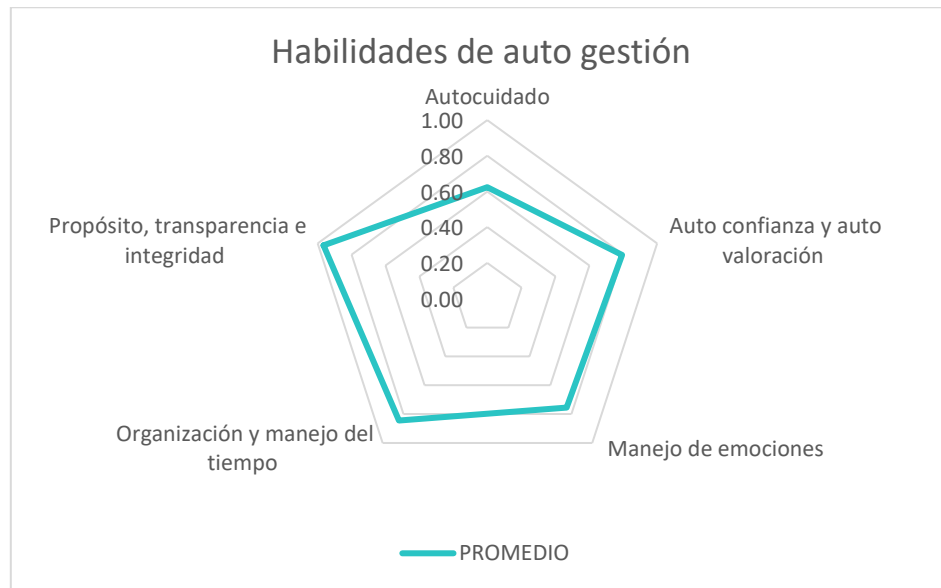
Cargo	Número de participantes
Vocal Ejecutiva Local	2
Vocal Ejecutiva Distrital	27
Coordinadora Operativa	4
Total	134

En cuanto las entidades federativas de adscripción, no se contó con la participación de las mujeres de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila y Zacatecas.

En el Informe Personalizado Grupal, que se adjunta como Anexo 1, se puede apreciar los principales resultados que presenta el promedio de las mujeres que respondieron el cuestionario, se destacan los siguientes:



Los resultados para las distintas categorías de habilidades del ámbito de la auto gestión se muestran en la gráfica siguiente:



A continuación, en qué consisten las cinco categorías.

a) Auto cuidado

Estar bien en lo personal es una de las precondiciones más importantes que hacen posible poner los talentos y habilidades personales al servicio de un grupo y/o una organización.

Entre otras cosas, son parte de las habilidades de autocuidado:

- ✓ Integrar en las rutinas cotidianas actividades de movimiento corporal, ocio, auto conexión y descanso.
- ✓ Buscar y mantener un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.
- ✓ Tener consciencia de su estado físico y emocional, identificar cuando ello requiere atención especializada y tomar acción oportuna para obtenerla.

b) Auto valoración y auto confianza

El liderazgo colaborativo puede prosperar de manera óptima cuando la persona se conoce bien a sí misma, y es capaz de reconocer con humildad y serenidad que no puede ni hacerlo todo, ni saberlo todo.

- ✓ A partir de esa base despliegan habilidades que hacen posible aprovechar al máximo el talento de las personas que conforman el equipo, sin que ello conlleve una idea de debilidad o negligencia.
- ✓ Cultivar la auto valoración y auto confianza de manera óptima pueden convertirse en una plataforma firme a partir de la cual sea posible la expresión asertiva, aún frente a diferencias de poder.
- ✓ Tener claridad sobre cuáles son sus limitaciones, aceptar sus errores con humildad, así como sentirse cómodas pidiendo apoyo.
- ✓ Reconocer fácilmente sus talentos, habilidades y fortalezas, para aprovecharlos y sentir seguridad y confianza al ponerlos en práctica.
- ✓ Experimentar seguridad suficiente para expresar su opinión y defender sus puntos de vista en situaciones en las que interactúa con personas que con las que se ha establecido una relación desigual de poder.
- ✓ Cotar capacidad para inspirar, brindar sentido, e integrar distintas necesidades, así como para identificar y aprovechar los talentos diversos de las personas del equipo que lideran.

c) Manejo de emociones

Las habilidades y herramientas para manejo de emociones son clave en el modelo de liderazgo colaborativo en tanto que impactan otras capacidades esenciales en este tipo de liderazgo tales como el establecer relaciones interpersonales sanas, el poder comunicarse de manera asertiva, y ser efectivos en el abordaje de conflictos.

- ✓ Contar con diversas herramientas personales de regulación emocional.
- ✓ Tener consciencia de las reacciones emocionales propias y saber utilizarlas y aprovecharlas de una manera constructiva.
- ✓ Lograr mantenerse en su centro en situaciones de estrés, y tomar decisiones acertadas.

- ✓ Tener tolerancia a la frustración y herramientas para encontrar motivación interna cuando las cosas no resulten como esperaba.

d) Propósito transparencia e integridad

El modelo de liderazgo colaborativo se distingue de otro tipo de liderazgos en que está orientado a contribuir con el logro de un propósito colectivo en línea con valores determinados por el grupo.

En este sentido, la persona que está en posición de liderazgo enfoca sus esfuerzos en ganar claridad sobre cuál es el propósito y cuáles son los valores que guiarán las decisiones y acciones del grupo, incluyendo en dicha definición a todas las voces y saberes.

Entre otras cosas, contar con habilidades para la categoría de Propósito, transparencia e integridad implica que el liderazgo esté al servicio de un propósito claro y revisar que las decisiones que se tomen estén alineadas con los valores establecidos y un sentido ético del servicio público.

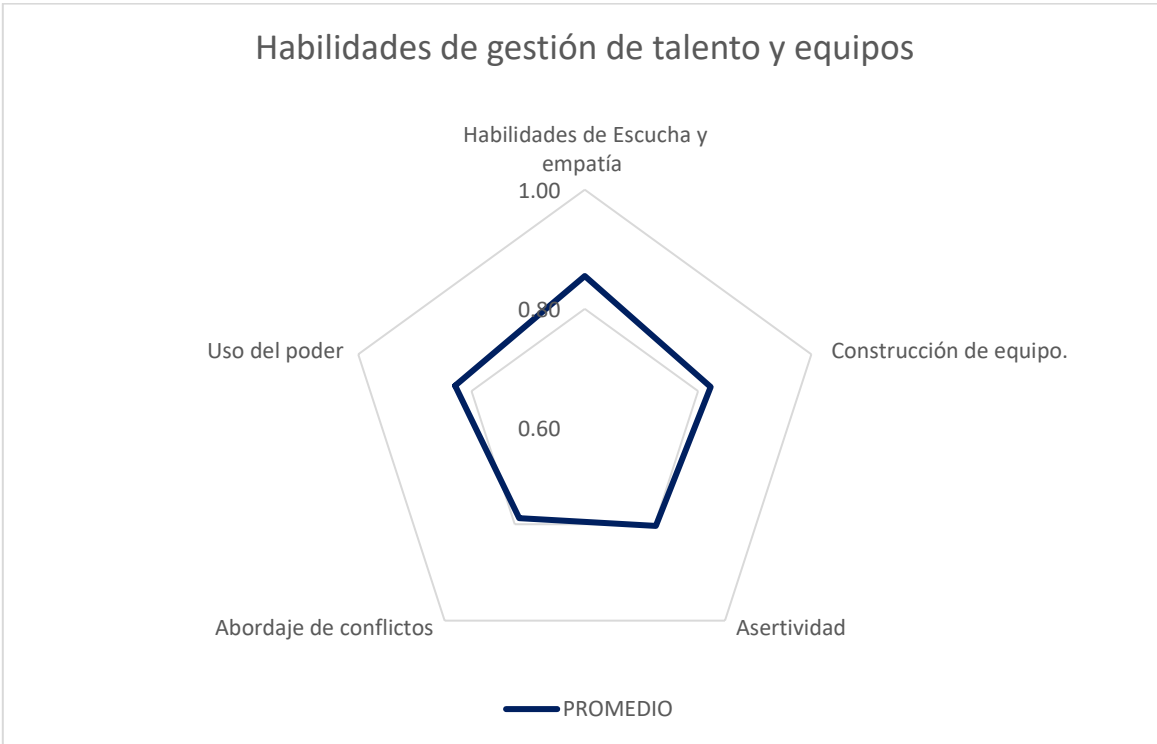
e) Organización y manejo del tiempo

Las habilidades relacionadas con la organización y el manejo del tiempo pueden hacer la diferencia para construir un liderazgo de tipo colaborativo. Un manejo consciente e intencional del tiempo implica dar espacio suficiente a lo que resulta prioritario en función del propósito y valores compartidos.

Entre otras cosas, contar con habilidades para en la categoría de Organización y manejo del tiempo implica:

- ✓ Lograr terminar actividades que se propone en tiempo.
- ✓ Planear las actividades de la semana y ajustar los tiempos para adaptarse a los imprevistos.

Los resultados de las habilidades de gestión de equipos son los siguientes:



f) Habilidades de escucha y empatía

La escucha y la empatía pueden hacer una diferencia importante en procesos de comunicación interpersonal, además de favorecer la construcción de confianza y el establecimiento de conexiones de calidad con otros, todos ellos ingredientes clave para generar dinámicas colaborativas.

Ser capaz de recibir retroalimentación sin tomarlo personal, hace posible que las personas en posición de liderazgo conozcan sus puntos ciegos, y cuenten con información para conocer mejor los impactos que sus acciones y decisiones tienen en otros.

Entre otras cosas, contar con habilidades para en la categoría de escucha y empatía implica:

- ✓ Tener apertura mental para comprender y considerar la perspectiva de otras personas cuando tienen una opinión distinta a la mía.
- ✓ Las personas a las que superviso sienten la confianza de compartir conmigo sus puntos de vista, aunque difieran del mío.

- ✓ Abro espacios para invitar a las personas que integran el equipo que lidero a que compartan conmigo la retroalimentación que puedan tener sobre mis decisiones y mi comportamiento, y logro escucharles sin tomarlo personal.
- ✓ Voy más allá de mi propia visión y logro aprovechar los saberes e inteligencia colectiva del equipo. Estoy convencida de que se pueden encontrar soluciones más robustas y tomar mejores decisiones de esta manera.

g) Construcción de equipo

Como parte de dejar atrás el modelo directivo, jerárquico y vertical del liderazgo está el trabajar junto con las personas del equipo para que éstas cuenten con las condiciones necesarias para funcionar de manera cada vez más autogestiva, tales como tomar decisiones y riesgos controlados, asumir nuevas responsabilidades, fortalecer su auto confianza y sentirse seguras para proponer soluciones a problemas y compartir sus opiniones.

Entre otras cosas, contar con habilidades para la categoría de construcción de equipo implica:

- ✓ Sentirse cómoda delegando y habilitando a las personas que integran el equipo para que funcionen de una manera autogestiva.
- ✓ Dedicar tiempo a conectar personalmente con las personas del equipo que lideran, para saber cómo están, que se sientan vistas y conocer sus necesidades.
- ✓ Dar retroalimentación a las personas que integran el equipo orientado al aprendizaje, antes que a la crítica o a señalar culpables.
- ✓ Cuando las personas que integran el equipo que lidero me consultan qué hacer, priorizo hacerles preguntas para que ellas mismas logren descubrir y construir sus propias soluciones, en lugar de decirles cómo hacer las cosas y dar instrucciones.
- ✓ Hago espacio y dedico tiempo a reconocer y celebrar cuando las cosas salen bien, y expreso mi gratitud y aprecio por las contribuciones de las personas que forman parte del equipo que lidero.

h) Expresión asertiva

Tener la capacidad de expresar su visión es una habilidad fundamental para construir un liderazgo colaborativo, siempre y cuando se haga desde un lugar de respeto, en integridad con el propósito y los valores del grupo, y con la mayor consciencia del impacto que ello puede tener en otras personas.

Entre otras cosas, contar con habilidades para la categoría de habilidades de expresión asertiva implica:

- ✓ Estoy consciente y tengo suficiente claridad sobre lo que es importante para mí, y soy capaz de expresarlo sin reactividad o defensividad, aun cuando anticipo que lo que digo pueda ser difícil de escuchar para la persona que lo recibe.
- ✓ Expreso lo que realmente pienso sin que ello implique un deterioro en la confianza y la calidad de la conexión con otras personas.
- ✓ Apoyo a otras personas cuando me lo piden, siempre y cuando este apoyo no implique pasar encima de mí misma y de mis necesidades.

i) Abordaje de conflictos

El conflicto es algo natural, que seguirá ocurriendo siempre que interactúen más de una persona. Además, puede ser algo deseable cuando queremos potenciar la inteligencia colectiva y ser capaces de pensar en soluciones que sean robustas en el tiempo e integren el mayor número de variables, consideraciones y necesidades.

Entre otras cosas, contar con habilidades para la categoría de abordaje de conflictos implica:

- ✓ Saber aprovechar las situaciones de conflicto como una oportunidad para fortalecer las relaciones, y para encontrar soluciones ganar-ganar, que logren atender y cuidar todas las necesidades.
- ✓ Promover formas colaborativas de abordar los conflictos privilegiando la comprensión mutua y el encontrar soluciones ganar/ganar.
- ✓ En situaciones de conflicto lograr dar más importancia a la conexión, y cuidar la calidad de la relación y la confianza entre las personas, antes de tener la razón, señalar culpables o encontrar soluciones.

j) Uso del poder

Las personas en posición de liderazgo suelen interactuar frecuentemente en relaciones que llevan implícita una desigualdad de poder, desde donde nuestras acciones, decisiones y comportamiento tiene un impacto diferenciado en la vida de otras personas.

Entre otras cosas, contar con habilidades para la categoría de uso del poder implica:

- ✓ Me siento cómoda en situaciones en que tengo más poder que otros y sé aprovecharlo para ponerlo al servicio de alcanzar los objetivos institucionales, sin hacerlo a costa de necesidades de otros.
- ✓ He integrado prácticas de transparencia y rendición de cuentas que me permitan conocer los puntos ciegos e impactos que pueda yo tener al usar el poder.
- ✓ Tengo presente que ocupar una posición de poder puede llevarme, incluso de manera no intencional, a priorizar mis necesidades por encima de las de personas ubicadas en posiciones de menor poder que yo, y reconozco la importancia de compensar por posibles desequilibrios.

4. Ruta personal de desarrollo

La invitación para que cada participante elaborara su Ruta Personal de Desarrollo se les extendió cuando les fue enviado el Informe personalizado con un instructivo y un archivo Excel para la generación del archivo.

La Ruta Personal de Desarrollo es un documento dinámico que se construye a partir de una valoración del estado actual de las habilidades de liderazgo colaborativo. Esta ruta tiene como objetivo servir de apoyo para focalizar los esfuerzos en los aspectos de liderazgo que sean prioritarios para cada persona, así como a desarrollar estrategias e identificar los recursos que te ayudarán a alcanzar sus metas.

Para la generación de la Ruta Personal de Desarrollo se les proporcionó un archivo en Excel en el que debían identificar de entre esas diez categorías las TRES en las que concentrarán sus esfuerzos con el apoyo de esta Red de Mujeres del SPEN para fortalecer tu perfil de liderazgo colaborativo.

Al identificar las tres categorías, se generan las pestañas correspondientes, en ellas se llena el formato con las posibles estrategias de cada categoría y que se considere que funcionaría mejor para cada participante. Posteriormente, deben aterrizar cada estrategia en actividades concretas. Haz una lluvia de ideas de actividades que podrías llevar a cabo, asignando una frecuencia y una temporalidad a las mismas.

A la fecha se recibieron 55 Rutas Personales de Desarrollo, las categorías que eligieron con mayor frecuencia las participantes para trabajar en el ejercicio del **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo**, son:

- Construcción de equipos, obtuvo la mayor frecuencia.
- Manejo de emociones, fue la segunda categoría más elegida.
- Autocuidado, quedó en tercer lugar de elección junto con las categorías siguientes.
- Autovaloración y autoconfianza
- Organización y manejo del tiempo

5. Micro contenidos

Del 16 de mayo al 15 de junio de 2022, se enviaron a las mujeres integrantes de la RCMSPEN, los lunes y miércoles microcontenidos de las 10 categorías contempladas en la autovaloración que son: auto cuidado, auto valoración y auto confianza, manejo de emociones, propósito, transparencia e integridad, organización y manejo de tiempo, habilidades de escucha y empatía, construcción de equipos, expresión asertiva, abordaje de conflictos y uso de poder.

El objetivo de los microcontenidos es proporcionar a las integrantes de la RCMSPEN consejos útiles en cada una de las categorías que fueran accesibles de integrar en su vida cotidiana.

6. Sesión de emparejamiento

Para esta ocasión, se extendió una invitación a 308 mujeres del servicio que ocupan cargos diferentes a las vocalías y coordinaciones operativas para integrarse al **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo**,

atendiendo el interés que despertó el ejercicio en las demás mujeres que pertenecen al SPEN, los cargos que se incluyeron para esta sesión fueron:

- Analista de Auditoría
- Analista Jurídico de Resolución
- Coordinación de Auditoría
- Dirección de Área
- Enlace de Fiscalización
- Jefaturas de Departamento
- Jefaturas de Oficina
- Subdirecciones de Área

Se envió la invitación por correo electrónico para una sesión de emparejamiento, en la que se proporcionaría de manera concreta los temas que se impartieron durante la Primera Parada de **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo**, con la finalidad de que tuvieran la misma información y apertura para continuar con las actividades del Maratón. Se les aplicó el cuestionario de autovaloración y se espera la elaboración de sus rutas personales de desarrollo para continuar con las actividades.

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.

Grupo único:

- 9 de junio de 2022 - 16:00 a 19:00 horas.

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.

A la Sesión de Emparejamiento del **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo**, se inscribieron 131 mujeres, que representa el 51.19% de la población objetivo.

Cargo	Número de participantes
Analista de Auditoría	3
Analista Jurídico de Resolución	2
Coordinación de Auditoría	17
Dirección de Área	1
Enlace de Fiscalización	1
Jefaturas de departamento	8
Jefatura del Centro Estatal de Consulta Electoral y Orientación Ciudadana	1
Jefaturas de Oficina	33
Subdirecciones de área	7
Total	73

7. Casilla comodín

Para continuar con el ejercicio del **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo**, esta casilla buscó integrar a las mujeres de la RCMSPEN en equipos para trabajar el crecimiento entre pares, a través de una comunicación abierta entre ellas, basada en la confianza, el respeto, la empatía, el compromiso y el apoyo mutuo.

Objetivo: Generar un efecto multiplicador de puntos de vista y aprendizajes que contribuyen a potenciar la capacidad de las integrantes de la Red de Coaching para lograr los objetivos de crecimiento en habilidades de liderazgo colaborativo que ellas mismas se han propuesto para este año.

Temario:

- ✓ ¿Qué significa pertenecer a esta Red?
- ✓ Los equipos de crecimiento entre pares.
- ✓ Ventajas de pertenecer a un equipo de crecimiento entre pares.
- ✓ Factores claves de éxito.
- ✓ Reuniones de equipo

Dos horarios:

- Grupo 1: 22 y 25 de agosto de 2022 - 13:30 a 15:00 horas.
- Grupo 2: 23 y 23 de agosto de 2022 - 13:30 a 15:00 horas.

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.

A la Sesión de la Casilla Comodín del **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo**, se inscribieron 137 mujeres, que representa el 23.70% de la población objetivo.

Cargo	Número de participantes
Analista de Auditoría	3
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Local	3
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Distrital	33
Vocal de Organización Electoral Local	17
Vocal de Organización Electoral Distrital	6
Vocal del Registro Federal de Electores Distrital	13
Vocal Secretaria Local	2
Vocal Secretaria Distrital	4
Vocal Ejecutiva Local	2
Vocal Ejecutiva Distrital	7
Coordinadora Operativa	4

Cargo	Número de participantes
Analista de Auditoría	3
Analista Jurídico de Resolución	2
Coordinación de Auditoría	7
Dirección de Área	1
Enlace de Fiscalización	1
Jefaturas de departamento	8
Jefatura del Centro Estatal de Consulta Electoral y Orientación Ciudadana	1
Jefaturas de Oficina	13
Subdirecciones de área	7
Total	137

8. Casilla verde

En esta casilla se dio voz a las mujeres de la red para escuchar sus experiencias en el trabajo de los Equipos en Crecimiento, para promover las estrategias que entre ellas han diseñado, así como el impedimento que han tenido en algunos casos para reunirse, siempre buscando unacomunicación abierta entre ellas, basada en la confianza, el respeto, la empatía, el compromiso y el apoyo mutuo.

Objetivo: Promover el seguimiento tanto a los planes personales de crecimiento de las mujeres integrantes de la Red, como al funcionamiento de los equipos de crecimiento entre pares, esto en el marco del actual Circuito de Maratón Liderazgo Colaborativo 2022, iniciado en diciembre pasado.

Temario:

- ✓ Ofrecer un espacio para que las integrantes de la Red de Coaching puedan intercambiar ideas y buenas prácticas para potenciar el funcionamiento de sus equipos de crecimiento entre pares, y su avance en sus respectivas Rutas Personales de Desarrollo.
- ✓ Proporcionar a las nuevas integrantes de la Red una oportunidad para seguir construyendo vínculos de confianza, solidaridad y apoyo mutuo con otras mujeres que forman parte de este esfuerzo.
- ✓ Contribuir a que las mujeres puedan hacer un alto en el camino para tomar como referencia su Plan personal de desarrollo para reconocer y apreciar los aspectos de su liderazgo que se

han visto fortalecidos, así como aquellos en los que todavía puedan estar experimentando limitaciones, con la intención de que puedan idear nuevas formas de apoyarse en los recursos de la Red para seguir avanzando en su crecimiento.

Dos horarios:

- 25 de octubre de 2022 de 13:00 a 15:00 horas (horario del centro)
- 27 de octubre de 2022 de 14:30 a 16:30 horas (horario del centro)

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.

A la Sesión de la Casilla Verde del **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo**, se inscribieron 77 mujeres.

Cargo	Número de participantes
Analista de Auditoría	1
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Local	2
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Distrital	15
Vocal de Organización Electoral Local	11
Vocal de Organización Electoral Distrital	4
Vocal del Registro Federal de Electores Distrital	8
Vocal Secretaria Local	2
Vocal Secretaria Distrital	2
Vocal Ejecutiva Local	1
Vocal Ejecutiva Distrital	4
Coordinadora Operativa	3
Analista de Auditoría	3

Cargo	Número de participantes
Analista Jurídico de Resolución	2
Coordinación de Auditoría	3
Dirección de Área	1
Enlace de Fiscalización	1
Jefaturas de departamento	5
Jefatura del Centro Estatal de Consulta Electoral y Orientación Ciudadana	1
Jefaturas de Oficina	4
Subdirecciones de área	4
Total	77

9. Llegada a la Meta

La actividad inició con un acto protocolario en el que se invitó a quienes integran la CIGYND, así como a las integrantes de la RCMSPEN. En él, 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

Las Consejeras Electorales en sus mensajes destacaron la importancia de los trabajos que se realizaron a lo largo de un año, en el que las mujeres fortalecieron sus habilidades de liderazgo, resaltando la importancia de la colaboración y apoyo mutuo entre mujeres para lograr objetivos comunes, felicitando a quienes participaron en este ejercicio.

Por parte de la UTIGyND, participó la Licda. Itzel Flores Juárez, Subdirectora de Transversalización y Evaluación, quien en su mensaje agradeció la participación de las mujeres en este primer ejercicio que tuvo continuidad por un año.

El acto protocolario concluyó con un video en donde algunas mujeres de la RCMSPEN dieron testimonio de los beneficios que les aportó tanto en el ámbito personal como profesional el fortalecimiento de su liderazgo.

En la sesión con las mujeres de la RCMSPEN, las mujeres de la red hicieron un recuento por todas las actividades que se realizaron encaminadas a promover el liderazgo colaborativo personal, se hizo un

recuento de las estrategias diseñadas entre ellas y los retos que enfrentaron para lograr la construcción de un espacio de empatía y el apoyo mutuo. Para concluir, se les brindaron herramientas para poner límites y lograr un balance entre la vida laboral y personal.

Objetivo: Hacer un cierre de este ciclo de la Red que permita valorar el recorrido que se tuvo durante el Maratón 2021, que permitan visualizar los retos que les permitan construir su propio liderazgo, en 2023.

Temario:

- ✓ Apreciar y valorar el camino recorrido hasta ahora.
- ✓ Tener claridad sobre los retos que vienen en el ejercicio de nuestro liderazgo y visualizar formas de aprovecharlos para crecer.
- ✓ Conocer herramientas para poner límites que nos permitan construir mayor balance entre nuestra vida laboral y nuestra vida personal.

Dos horarios:

- 9 de diciembre de 2022 de 13:00 a 15:00 horas (horario del centro)
- 9 de diciembre de 2022 de 14:00 a 16:00 horas (horario del centro)

Desarrollo:

Durante las sesiones se dio un mensaje de bienvenida, se realizó un ejercicio de introspección, se establecían los acuerdos de convivencia e instrucciones generales, se hizo un repaso de las actividades que se realizaron durante un año en este Maratón, se proporcionó 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, en el cierre del ejercicio se obtenían los testimonios de la sesión.

Para la Llegada a la Meta del **Maratón 2021. Circuito Uno - Liderazgo**, se inscribieron 55 mujeres, que representa el 40.71% de las mujeres que integran la RCMSPEN, de los cargos siguientes:

Cargo	Número de participantes
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Local	2
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Distrital	10
Vocal de Organización Electoral Local	4
Vocal de Organización Electoral Distrital	4
Vocal del Registro Federal de Electores Distrital	1
Vocal Secretaria Local	1
Vocal Secretaria Distrital	12
Vocal Ejecutiva Distrital	9
Coordinadora Operativa	3
Analista de Auditoría	1
Jefaturas de departamento	3
Jefaturas de Oficina	3
Jefatura del Centro Estatal de Consulta Electoral y Orientación Ciudadana	1
Subdirecciones de área	1
Total	55

V. Líneas de acción para 2023

1. Organizar el Segundo Circuito para brindar capacitación en competencias técnicas.
2. Continuar fortaleciendo las competencias del Liderazgo Colaborativo.
3. Organizar actividades para visibilizar a la RCMSPEN.

VI. Conclusiones

- ✓ Se logró la conformación de la Red de Coaching de Mujeres del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- ✓ Se brindó un espacio que permitió a las integrantes de la RCMSPEN construir vínculos de confianza, solidaridad y apoyo mutuo.
- ✓ Se capacitó en la construcción de un liderazgo colaborativo aplicando herramientas para cada una de las categorías de las habilidades que lo conforman.
- ✓ Se impulsó al desarrollo personal para lograr una mejor proyección profesional en el Instituto.