

ANÁLISIS EVOLUTIVO Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD DE LAS CONVOCATORIAS DE LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE INGRESO AL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL.

Noviembre, 2024

Contenido

PRESENTACIÓN.....	3
I. ANTECEDENTES	3
II. ANALISIS DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL CONCURSO PÚBLICO 2022-2023 DEL SISTEMA INE	6
III. ANALISIS DE LAS DECLINACIONES DE PERSONAS ASPIRANTES EN EL CONCURSO PÚBLICO 2022-2023 DEL SISTEMA INE.....	11
IV. OPORTUNIDADES DE MEJORA	13

PRESENTACIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE), la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN) es la instancia rectora del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN), por lo que es directamente responsable del cumplimiento de sus objetivos.

En 2022 se emitió convocatoria pública para llevar a cabo el concurso abierto a la ciudadanía, como vía primordial de ingreso al SPEN, mediante la identificación de conocimientos, habilidades, experiencia y competencias laborales, a fin de ocupar las plazas vacantes con las personas más aptas para el cumplimiento de las funciones.

A nivel estratégico, este mecanismo es una herramienta fundamental para asegurar la independencia del SPEN y la imparcialidad en el cumplimiento de las funciones sustantivas del Instituto Nacional Electoral (INE), toda vez que se basa en el mérito de las personas que se postulan por los cargos y puestos, lo cual asegura la objetividad de la selección del personal.

A nivel táctico, es la punta de lanza para asegurar la profesionalización del personal que integra el Servicio, ya que apuntala la autodefinición organizacional, reafirma el compromiso con el desarrollo individual y los valores colectivos, asimismo, brinda claridad sobre las capacidades necesarias para desempeñar la función estatal electoral.

A nivel dogmático, es el instrumento más importante para concretar la paridad sustantiva en la estructura del Servicio, así como para implementar acciones de combate a la desigualdad de grupos en situación histórica de discriminación.

En tal virtud, la DESPEN presenta a la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación (CIGyND) el presente informe en el cual se da cuenta de la aplicación de las acciones afirmativas realizadas en el Concurso Público 2022-2023 del sistema INE.

Con ello se da cumplimiento a la actividad denominada “Presentación del análisis evolutivo y áreas de oportunidad de la Convocatoria de los concursos públicos de Ingreso al SPEN, a fin de considerar medidas para impulsar la contratación de personas con discapacidad y en su caso de otros grupos en situación de discriminación” relacionada con la línea de acción “Análisis de los concursos de ingreso” del eje transversal “Inclusión, no discriminación y acciones afirmativas” del Programa Anual de Trabajo de la CIGyND 2024.

I. ANTECEDENTES

Desde el año 2013, en el proceso de ingreso al Servicio, el INE ha implementado diversas acciones afirmativas en favor de las mujeres con la finalidad de brindarles mejores oportunidades para ocupar cargos y puestos a nivel nacional. En otras palabras, por medio del concurso público las funcionarias del Instituto han logrado obtener un ascenso y las ciudadanas la opción de pertenecer a la estructura organizacional del Instituto, y en específico al personal de carrera.

Fue en ese año que el INE, a través de la otrora Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, implementó el primer concurso público **exclusivo para mujeres**, *Primera Convocatoria del Concurso*

Público 2013-2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, destacando que en ese entonces se pusieron a disposición 37 plazas vacantes.

A partir de ese momento, en las convocatorias subsecuentes, se han determinado diversas acciones afirmativas en pro de las mujeres, tomando como base la situación organizacional del Servicio de ese momento y los resultados que se desean obtener.

Por ejemplo, en la *Primera Convocatoria del Concurso Público 2016 - 2017 de ingreso para ocupar plazas en cargos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral* se implementó como acción afirmativa lo siguiente:

1. Como medida especial de carácter temporal, se designará en orden de prelación a las aspirantes mujeres que hayan obtenido las calificaciones finales más altas en cada cargo o puesto, como ganadoras en el 50% de las plazas vacante concursadas de ese cargo, más una plaza adicional si el número de esas vacantes es impar.

Posteriormente, en la *Segunda Convocatoria del Concurso Público 2016 - 2017 de ingreso para ocupar plazas en cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral*, el Instituto implementó las medidas temporales que se mencionan a continuación:

13. Con base en las listas señaladas en el numeral anterior, la DESPEN seleccionará en estricto orden de prelación a 4 aspirantes por cada plaza vacante, dos hombres y dos mujeres, siempre y cuando hayan obtenido una calificación global mínima en el examen de 7.00, en una escala de 0 a 10, y se ubiquen dentro del 33% de aspirantes que hayan obtenido las calificaciones más altas, agrupadas o agrupados según el cargo o puesto concursado.

Este porcentaje se incrementará cuando no se logre contar con 4 aspirantes por plaza vacante en concurso, siempre y cuando hayan obtenido la calificación mínima referida; también se podrá incrementar el porcentaje y el número de aspirantes para posibilitar la medida especial de carácter temporal, consistente en designar a mujeres ganadoras en el 50% de las plazas concursadas de cada cargo o puesto, más una plaza adicional si el número de esas vacantes es impar.

De la misma manera, en la *Primera Convocatoria del Concurso Público 2019-2020 de ingreso para ocupar plazas vacantes en cargos del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral*, el Instituto determinó las siguientes acciones afirmativas siguientes:

a. *Cuando exista únicamente una plaza por cargo, será asignada a la persona aspirante que haya obtenido la calificación más alta en la lista de resultados finales por cada cargo.*

b. *En caso de que existan dos plazas vacantes por cargo, se designará a una mujer y a un hombre. El ofrecimiento se hará en estricto orden de prelación de mayor a menor calificación, hasta su aceptación, iniciando con la lista de mujeres y se continuará con la oferta de la plaza restante, a la lista de hombres.*

c. Cuando existan tres o más plazas vacantes por cargo, se designará el 66.6 por ciento de plazas a la lista de mujeres; mientras que el 33.3 por ciento de plazas restantes, se ofrecerá a la lista de hombres. En ambos casos, el ofrecimiento se hará en estricto orden de prelación de mayor a menor calificación, hasta su aceptación, iniciando la oferta con a lista de mujeres y terminado el porcentaje asignado de plazas, se continuará con la lista de hombres.

En la Segunda Convocatoria 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, las acciones implementadas fueron:

b. En caso de que existan dos plazas vacantes por cargo o puesto, se designará a una mujer y a un hombre. El ofrecimiento se hará en estricto orden de prelación de mayor a menor calificación, hasta su aceptación, iniciando con la lista de mujeres y se continuará con la oferta de la plaza restante, a la lista de hombres.

c. Cuando existan tres o más plazas vacantes por cargo o puesto, se designará el 66.6 por ciento de plazas a la lista de mujeres; mientras que el 33.3 por ciento de plazas restantes, se ofrecerá a la lista de hombres. En ambos casos, el ofrecimiento se hará en estricto orden de prelación de mayor a menor calificación, hasta su aceptación, iniciando la oferta con la lista de mujeres y terminado el porcentaje asignado de plazas, se continuará con la lista de hombres.

En tanto que en la Convocatoria del Concurso Público 2022-2023 de ingreso para ocupar plazas vacantes en cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral, se estipularon las acciones afirmativas subsecuentes:

a) *En el caso de los cargos y puestos que han sido designados exclusivos para mujeres, se generará una lista por cargo o puesto, ordenada de mayor a menor calificación, por lo que el ofrecimiento iniciará en estricto orden de prelación.*

b) Para los cargos y puestos a los cuales se les aplicará la regla del 66.6% para mujeres y 33.3% para las personas aspirantes que hayan obtenido la calificación final más altas, se elaborarán dos listas de resultados finales, una de mujeres y otras de hombres, por cargo o puesto, las cuales serán utilizadas en estricto orden de prelación. Se iniciará con las designaciones de las plazas vacantes estipuladas para mujeres hasta concluir con el número de aceptaciones correspondientes. Una vez realizado lo anterior, las plazas restantes se asignarán en estricto orden de prelación, empezando con la persona aspirante que ocupe la mayor calificación, seguida por la persona aspirante del otro sexo. Por lo anterior, se considerará el porcentaje con números enteros, en el entendido de que, los decimales del punto cinco al punto nueve, constituirán el número entero siguiente.

II. ANALISIS DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL CONCURSO PÚBLICO 2022-2023 DEL SISTEMA INE

Para el Concurso Público 2022-2023 del sistema INE se partió de **una brecha de 63.2% de plazas ocupadas por hombres y 36.8% ocupadas por mujeres**¹, cuya situación ocupacional que sirvió como punto de arranque para determinar el alcance de las acciones afirmativas, se muestra a continuación:

Tabla 1: Situación ocupacional del SPEN al 22 de agosto de 2022

Total de plazas	Plazas ocupadas	Hombres	Mujeres	Plazas vacantes
2571	2375 92.4%	1501 63.2%	874 36.8%	196 7.6%

Tabla 2: Situación ocupacional por área de adscripción al 22 de agosto de 2022

Órgano de Adscripción	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Junta Local Ejecutiva	214	66.8%	106	33.2%	320
Junta Distrital Ejecutiva	1100	63.8%	622	36.2%	1722
Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	9	50%	9	50%	18
Dirección Ejecutiva de Organización Electoral	25	56.8%	19	43.2%	44
Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos	3	30%	7	70%	10
Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores	35	70%	15	30%	50
Unidad Técnica de Fiscalización*	91	53.8%	78	46.2%	169
Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral	21	61.8%	13	38.2%	34
Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Públicos Locales	3	37.5%	5	62.5%	8
Total	1501	63.2%	874	36.8%	2375

* Estas cifras incluyen a las plazas de la Unidad Técnica de Fiscalización adscritas a las Juntas Locales Ejecutivas.

A partir de lo anterior se determinó realizar un análisis más focalizado para identificar la brecha de desigualdad por cargo y puesto, y seleccionar el criterio de designación en cada caso y con ello las acciones afirmativas. La distribución de los 38 cargos y puestos materia de la Convocatoria fueron los siguientes:

Tabla 3: Situación ocupacional de cargos y puestos vacantes incluidos en la Convocatoria del Concurso Público 2022-2023 al 22 de agosto de 2022

Área de adscripción	Cargos o puesto	Total Ocupadas	H	%	M	%	Vacantes
Junta Local Ejecutiva	Vocalía Secretarial	31	22	71%	9	29%	1
	Vocalía de Organización Electoral	30	17	57%	13	43%	2
	Jefatura de Actualización al Padrón	26	17	65%	9	35%	6
	Jefatura de Depuración al Padrón	24	15	63%	9	38%	8

¹ Ver acuerdo INE/JGE173/2023 por el que se aprobó la Convocatoria del Concurso Público 2022-2023 de Ingreso para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral.

Área de adscripción	Cargos o puesto	Total Ocupadas	H	%	M	%	Vacantes
	Jefatura del Centro Estatal de Consulta Electoral y Orientación Ciudadana	26	21	81%	5	19%	6
	Jefatura de Oficina de Cartografía Estatal	21	16	76%	5	24%	11
	Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis	29	20	69%	9	31%	3
Junta Distrital Ejecutiva	Vocalía Ejecutiva	291	206	71%	85	29%	9
	Vocalía Secretarial	292	194	66%	98	34%	8
	Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica	280	146	52%	134	48%	20
	Vocalía de Organización Electoral	288	183	64%	105	36%	12
Junta Distrital Ejecutiva	Vocalía del Registro Federal de Electores	292	190	65%	102	35%	8
	Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis	279	181	65%	98	35%	21
Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	Jefatura de Departamento de Contenidos y Didáctica para la Capacitación Electoral	—	—	—	—	—	1
	Jefatura de Departamento de Diseño de Estrategias para la Capacitación Electoral	—	—	—	—	—	1
	Jefatura de Departamento de Diseño de Políticas de Colaboración	—	—	—	—	—	1
	Jefatura de Departamento de Vinculación con Órganos Desconcentrados	—	—	—	—	—	1
Dirección Ejecutiva de Organización Electoral	Jefatura de Departamento de Control y Apoyo Logístico	—	—	—	—	—	1
	Jefatura de Departamento de Coordinación y Seguimiento de Órganos Desconcentrados	17	9	53%	8	47%	8
	Jefatura de Departamento de Procesamiento y Análisis de la Información	—	—	—	—	—	1
	Subdirección de Circunscripción Plurinominal	4	1	25%	3	75%	1
Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos	Dirección de Administración de Tiempos del Estado en Radio y Televisión	—	—	—	—	—	1
Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores	Dirección de Cartografía Electoral	—	—	—	—	—	1
	Dirección de Estadística	—	—	—	—	—	1
	Jefatura de Departamento de Desarrollo Conceptual	—	—	—	—	—	1
	Jefatura de Departamento de Desarrollo de Herramientas Geoelectorales	—	—	—	—	—	1
	Jefatura de Departamento de Infraestructura y Suministro a Módulos	—	—	—	—	—	1

Área de adscripción	Cargos o puesto	Total Ocupadas	H	%	M	%	Vacantes
	Jefatura de Departamento de Procedimientos Operativos de Verificación	—	—	—	—	—	1
	Jefatura de Departamento de Procedimientos Operativos para la Actualización Cartográfica	—	—	—	—	—	1
	Jefatura de Departamento de Procesamiento de Información	—	—	—	—	—	1
Unidad Técnica de Fiscalización	Analista en Auditoría (Junta Local)	49	28	57%	21	43%	15
	Analista Jurídico Resolutor A	37	20	53%	17	47%	5
	Analista Jurídico Resolutor B	12	4	33%	8	67%	2
Unidad Técnica de Fiscalización	Dirección de Resoluciones y Normatividad	—	—	—	—	—	1
	Enlace de Fiscalización	19	13	68%	6	32%	13
	Jefatura de Departamento de Auditoría	19	11	58%	8	42%	17
	Subdirección de Auditoría	9	5	56%	4	44%	1
Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral	Jefatura de Departamento de Procedimientos	10	7	70%	3	30%	1
	TOTAL	2085	1326	64%	759	36%	194

A partir de lo anterior, se determinó establecer tres criterios de designación:

- Plazas exclusivas para mujeres.
- Designación del 66.6% de mujeres y 33.3% a personas con calificación más alta.
- Designación por calificación más alta.

Así, en el Concurso Público 2022-2023 se consideraron 194 plazas vacantes, las cuales se dividieron en los tres criterios anteriores. En el criterio de designación de plazas exclusivas para mujeres se consideraron **10 cargos y puestos, con un total de 71 plazas vacantes**, es decir, el 36% de las plazas vacantes contenidas en la Declaratoria se destinaron a este criterio conforme a lo siguiente:

Tabla 4. Cargos, puestos y plazas exclusivas para mujeres

Área de adscripción	Cargo o puesto	Vacantes
Junta Local Ejecutiva	Vocalía Secretarial	1
	Vocalía de Organización Electoral	2
	Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis	3
	Jefatura del Centro Estatal de Consulta Electoral y Orientación Ciudadana	6
Junta Distrital Ejecutiva	Vocalía Ejecutiva	9
	Vocalía Secretarial	8
	Vocalía de Organización Electoral	12
	Vocalía del Registro Federal de Electores	8
	Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis	21
Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral	Jefatura de Departamento de Procedimientos	1

Por su parte, el criterio de designación de 66.6% de mujeres y 33.3% de personas con calificación más alta implicó un **concurso mixto**, es decir, tanto mujeres como hombres participaron por las plazas disponibles en aquellos cargos y puestos dispuestos para dicha distribución. Para la designación de personas ganadoras y utilización de listas de reserva mediante dicho criterio, el número de plazas disponibles se calcula en dos partes; la primera corresponde para al menos el 66.6% que serán asignadas únicamente a mujeres, y el 33.3% restante se asignará a la persona con la calificación final más alta, en donde se asignó tanto a mujeres como a hombres de manera intercalada.

De las 194 plazas consideradas en el concurso, para este criterio se asignaron **ocho cargos y puestos con un total de 86 plazas vacantes**, es decir, el 44.32% de las plazas vacantes contenidas en la Declaratoria conforme a lo siguiente:

Tabla 5. Cargos, puestos y plazas destinadas al 66.6% de mujeres y 33.3% de personas con calificación más alta

Área de adscripción	Cargo o puesto	Vacantes
Junta Local Ejecutiva	Jefatura de Oficina de Cartografía Estatal	11
	Jefatura de Actualización al Padrón	6
	Jefatura de Depuración al Padrón	8
Junta Distrital Ejecutiva	Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica	20
Dirección Ejecutiva de Organización Electoral	Jefatura de Departamento de Coordinación y Seguimiento de Órganos Desconcentrados	8
Unidad Técnica de Fiscalización	Analista en Auditoría (Junta Local)	15
	Analista Jurídico Resolutor A	5
	Enlace de Fiscalización	13

Por último, en el criterio de calificación más alta también se consideró un **concurso mixto**, donde el elemento determinante para la designación de la persona ganadora sería la calificación final más alta obtenida. En este criterio, de las 194 plazas originales se alinearon **20 cargos y puestos con 37 plazas disponibles**, es decir, el 19.07% de las plazas vacantes contenidas en la Declaratoria, de acuerdo con lo siguiente:

Tabla 6. Cargos, puestos y plazas destinadas las personas con calificación más alta

Área de adscripción	Cargo o puesto	Vacantes
Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	Jefatura de Departamento de Diseño de Políticas de Colaboración	1
	Jefatura de Departamento de Diseño de Estrategias para la Capacitación Electoral	1
	Jefatura de Departamento de Contenidos y Didáctica para la Capacitación Electoral	1
	Jefatura de Departamento de Vinculación con Órganos Desconcentrados	1
Dirección Ejecutiva de Organización Electoral	Subdirección de Circunscripción Plurinominal	1
	Jefatura de Departamento de Control y Apoyo Logístico	1
	Jefatura de Departamento de Procesamiento y Análisis de la Información	1
Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos	Dirección de Administración de Tiempos del Estado en Radio y Televisión	1
Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores	Dirección de Cartografía Electoral	1
	Dirección de Estadística	1
	Jefatura de Departamento de Desarrollo Conceptual	1
	Jefatura de Departamento de Infraestructura y Suministro a Módulos	1
	Jefatura de Departamento de Procedimientos Operativos de Verificación	1

Área de adscripción	Cargo o puesto	Vacantes
	Jefatura de Departamento de Desarrollo de Herramientas Geoelectorales	1
	Jefatura de Departamento de Procesamiento de Información	1
	Jefatura de Departamento de Procedimientos Operativos para la Actualización Cartográfica	1
Unidad Técnica de Fiscalización	Dirección de Resoluciones y Normatividad	1
	Subdirección de Auditoría	1
	Jefatura de Departamento de Auditoría	17
	Analista Jurídico Resolutor B	2

Una vez concluido el mecanismo, la cantidad de vacantes que se ocuparon mediante el Concurso Público fue **de 520 plazas**, es decir, durante la operación se desocuparon 326 plazas, por lo que se designaron más del doble de lo originalmente previsto.

Considerando los criterios de designación, de las 520 plazas vacantes, **313 se realizaron de forma exclusiva para mujeres**, 160 mediante el criterio de 66.6% de mujeres y 33.3% de personas con calificación más alta, y 47 por calificación más alta.

Gráfica 1. Porcentaje de personas por criterio de designación y género



En números absolutos, de las 520 personas designadas, **442 correspondieron a mujeres** y 78 a hombres, es decir, 85% y 15% respectivamente, lo cual implica que **por cada hombre que se designó en una plaza del Servicio mediante Concurso Público se designaron 5.6 mujeres**.

Con base en ello, en la estructura organizacional se **redujo la brecha hasta en un 18%**², como se observa en el cuadro 7:

Tabla 7. Situación actual por sexo y cuerpo al 29 de octubre de 2024

Situación organizacional	Plazas ocupadas	Hombres	Mujeres
Antes del concurso público	2375	1501 63.2%	874 36.8%
Después del concurso público	2473	1368 55.3%	1105 44.7%

En cuanto a las brechas por cuerpo de la función ejecutiva o técnica, a continuación, se presenta una tabla que da cuenta del avance obtenido en este concurso público:

Tabla 8. Situación actual por sexo y cuerpo al 29 de octubre de 2024

Sexo	Función Ejecutiva		Función Técnica		Total
Hombres	1,074	55.79%	294	53.65%	1,368
Mujeres	851	44.21%	254	46.35%	1,105
Total	1,925		548		2,473

III. ANALISIS DE LAS DECLINACIONES DE PERSONAS ASPIRANTES EN EL CONCURSO PÚBLICO 2022-2023 DEL SISTEMA INE

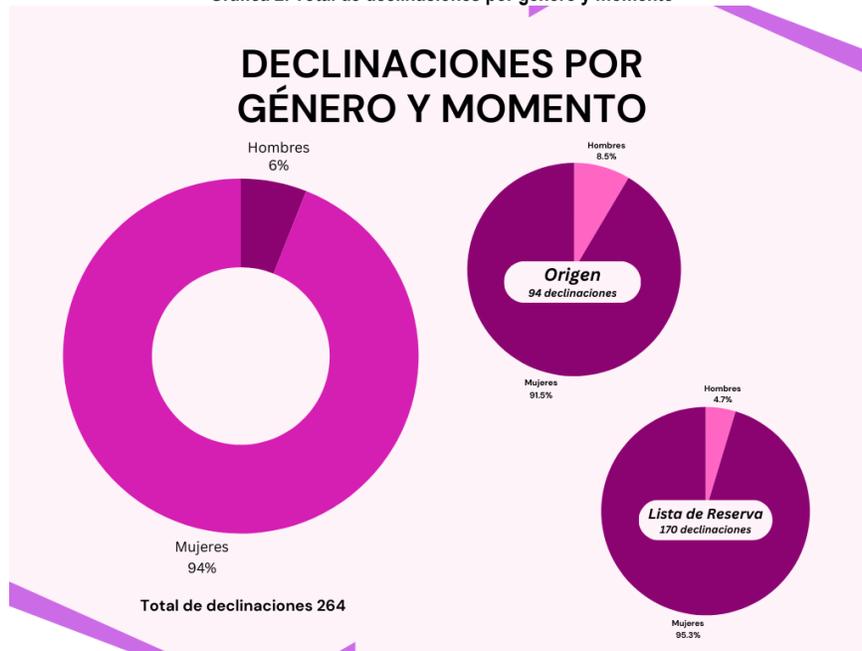
Otros datos que son relevantes valorar, son las declinaciones de las personas ganadoras o de aquellas que fueron incorporadas a las listas de reserva. La DESPEN tiene la facultad de ofrecer hasta por dos ocasiones a las personas ganadoras o aspirantes de la Lista de Reserva, la ocupación de una plaza vacante, en caso de no aceptarla en el segundo ofrecimiento quedan fuera de la Lista de reserva. Es importante analizar estos movimientos porque brindan elementos sobre los motivos por los cuales las personas no están aceptando un cargo o puesto. En virtud de ello, se realizó una estadística al respecto arrojando la siguiente información.

La lista de personas aspirantes susceptibles de ser designadas en un cargo o puesto materia del concurso se integró de **912 personas aspirantes**, 270 hombres y 642 mujeres, todas ellas relacionadas con 37 cargos y puestos de los 38 que se consideraron en la Declaratoria. Esto último en virtud de que se declaró desierto el cargo de Jefatura de Departamento de Vinculación con Órganos Desconcentrados de la DECEyEC debido a que ninguna de las personas aspirantes convocadas a entrevista la acreditó.

Durante el ofrecimiento de plazas vacantes, se recibieron un total de 264 declinaciones, 94 de ellas fueron de personas ganadoras y 170 de personas aspirantes incluidas en las listas de reserva. En cuanto al sexo, 16 correspondieron a hombres y 248 a mujeres.

² Para determinar el porcentaje se contrastó la ocupación de plazas del SPEN de hombres y mujeres previo al concurso público, conforme las cifras expuestas en los acuerdos de aprobación de la declaratoria de plazas vacantes y de la convocatoria, contra la ocupación actual con corte al 29 de octubre de 2024.

Gráfica 2. Total de declinaciones por género y momento



Del total de declinaciones en el siguiente cuadro se observan las causas que motivaron la declinación de los aspirantes, siendo la principal razón la imposibilidad para trasladar a la familia a otro municipio o estado.

Tabla 9. Clasificación de motivos de declinación por género

No.	Clasificación de los motivos	Género		Total de personas
		H	M	
1	Imposibilidad para trasladar a la familia del aspirante a una nueva residencia	4	54	58
2	La adscripción propuesta le resultó muy lejana	1	41	42
3	Intereses personales	3	33	36
4	Dificultades de salud de algún familiar a cargo del aspirante	0	27	27
5	Dificultades para el cambio de residencia	1	24	25
6	Desinterés por pertenecer al SPEN/ Contar con un empleo distinto fuera del Instituto	1	17	18
7	Por la inseguridad de la zona en la que se encontraban la o las adscripciones propuestas	3	12	15
8	Deseo de permanecer en la Lista de Reserva	0	11	11
9	Declinación tácita	1	9	10
10	Correo o formato sin motivos de declinación	0	7	7
11	Dificultades de salud del propio aspirante	0	6	6
12	Designación o ingreso a laborar al INE u OPLE en un cargo o puesto distinto	2	4	6
13	Otras: Desconocimiento de la fecha de ingreso o Incertidumbre por la reforma electoral	0	3	3
Total de declinaciones		16	248	264

Dentro de las particularidades de cada caso, las personas referían que la cuestión económica y de estabilidad familiar y laboral los detiene para aceptar algunas de las adscripciones ofrecidas y por ende, el cargo o puesto; ya que ello implicaría estar lejos de su familia, quienes constituyen su red de apoyo dado que muchos de ellos son los responsables del cuidado de sus padres o hijos menores de edad.

IV. OPORTUNIDADES DE MEJORA

Como se observó, en el Servicio se han implementado acciones afirmativas en distintos grados dirigidas únicamente a mujeres con la finalidad de disminuir la brecha de desigualdad con relación a los hombres, sobre todo en cargos de mayor jerarquía. Por lo que ahora, el Instituto afronta nuevos retos para diseñar y operar acciones afirmativas que faciliten el ingreso al Servicio de personas que pertenezcan a alguno de los grupos en situación de discriminación.

Cabe señalar que en el 2023, mediante acuerdo INE/CG609/2023, el Consejo General del INE instruyó a la Secretaría Ejecutiva que se coordinara con las diversas áreas para identificar a las personas trabajadoras hablantes de alguna lengua indígena y la adscripción en la que se encuentran, ello con la finalidad de analizar la viabilidad de una armonización de la normativa interna que permita tomar las acciones necesarias para atender a personas hablantes de lenguas originarias en su propia lengua para garantizar la participación política y el ejercicio de sus derechos políticos- electorales. Por otro lado, en abril de este año, la Cámara de Diputadas y Diputados remitió un exhorto al Instituto para que implemente y promueva de manera permanente acciones afirmativas que garanticen el ingreso, la promoción y nivelación de personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad y de diversidad sexual en el Servicio.

Retomando lo anterior y a partir de la experiencia que se ha adquirido en los diversos concursos, se presentan algunas áreas de oportunidad en las que la DESPEN deberá trabajar para estar en posibilidad de operar un concurso público de esta naturaleza:

1. **Identificar en la estructura ocupacional del Servicio la pertenencia de las y los miembros del Servicio a un grupo en situación de discriminación**, con el objetivo de identificar en qué cargos y puestos, y áreas de adscripción es prioritario contar con mayor diversidad en la integración del personal, lo que permitirá diseñar y determinar acciones afirmativas específicas. Para ello, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No discriminación, en conjunto con la DESPEN y la DEA, elaboró y aplicó un cuestionario para hacer un levantamiento de información para conocer la pertenencia del personal del INE a un grupo en situación histórica de discriminación.
2. **Identificar en el personal del Servicio al funcionariado hablante de lenguas originarias, los cargos y puestos y área a la que están adscritos**, para analizar la conveniencia de operar el mecanismo de cambios de adscripción y rotación con la finalidad de reubicar al personal bilingüe en aquellos distritos que se requiera hacer uso de su habilidad, y para determinar si las vacantes existentes en distritos catalogados como indígenas se establecerán acciones afirmativas para su ocupación.
3. **Ajustar procesos, procedimientos y sistemas**. Ello con el propósito de operar un concurso público con los mismos estándares de calidad, eficiencia, transparente e imparcial.
4. **Establecer convenios con instituciones u organismos especializados externos**. Debido a las aristas que implica el diseño e implementación de acciones afirmativas, se requiere del acompañamiento de instituciones y organizaciones expertas vinculadas con grupos en situación de discriminación.

