

**ESTE PROCEDIMIENTO DEBE CUMPLIRSE OBSERVANDO EL REQUISITO 5.3.3.4.2 DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 QUE ESTABLECE SE CUENTE CON PROCESOS TRANSPARENTES Y ACCESIBLES DE MOVILIDAD HORIZONTAL Y VERTICAL LIBRES DE SESGOS SEXISTAS Y DISCRIMINATORIOS.**

### OBJETIVO

Establecer una metodología formal para promover al personal idóneo conforme al método de análisis por competencias para las distintas funciones, asegurando que cubran los perfiles y propósitos de cada función y puesto. Los criterios que se aplicarán serán de forma clara, objetiva, en igualdad de oportunidades y libre de discriminación.

### ALCANCE

Este procedimiento aplica para todas las actividades de promociones y ascensos realizadas por Recursos Humanos o cualquier área que solicite personal.

### POLÍTICA

Contar con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas y discriminatorios. Ningún área puede hacer cambios a este procedimiento sin previa autorización de la máxima autoridad.

### RESPONSABLES

Seguimiento: Titular de la Unidad de Administración y de Recursos Humanos.

Es su responsabilidad iniciar con la búsqueda de personal para los puestos vacantes a través de los diferentes medios; así como también el de comunicar al personal desde su contratación y de manera constante, los criterios de promoción y ascenso que aseguren que mujeres y hombres los conozcan. Se prioriza el reclutamiento interno.

Autorización: **Presidencia**

### DEFINICIONES

*Reservista 2 Amelio F.*  
*J. Fernando*

*[Handwritten signature]*

*leslie Valenzuela*

*[Handwritten signature]*



- a) **Ascenso:** Consiste en un cambio de las funciones inicialmente contratadas, con una mejora profesional y económica para la trabajadora o trabajador. El ascenso implica la realización de funciones de un nivel superior. Este acceso a un puesto superior es definitivo, quedando la trabajadora o trabajador consolidado en esta posición hasta acabar su relación laboral o hasta el siguiente ascenso.
- b) **Promoción:** Es el cambio de puesto a otro de mayor rango sin ser necesariamente en la misma línea de jerarquía.

## PROCEDIMIENTO

Reclutamiento de personal.

Una vez que se tiene el documento de requisición de personal, se ejecuta el procedimiento ya establecido dirigido al reclutamiento externo, y además se considera la convocatoria interna, que se circula mediante correo interno y se publica al interior del centro de trabajo.

Si dentro del personal se encuentra alguna persona interesada en ascender o promoverse, lo debe notificar a su jefa/e inmediata/o. Su jefa/e inmediata/o deberá elaborar un reporte de Promoción y/o Ascenso, el cual entrega al Área de Recursos Humanos, el nombre, el número de empleada/o, puesto actual y puesto a aspirar. Asimismo, deberá anexar la última evaluación del desempeño laboral (se emite de manera semestral).

Se tiene que considerar dentro del análisis cuando se refiere a personal del Órgano Electoral para promoción o ascenso el desempeño del puesto actual, historial de capacitación interna y externa, antigüedad en la institución o dependencia.

Asignación de puesto (Promoción o ascenso)

Si para el puesto se elige personal interno, se procede a formalizar el ascenso o la promoción, asignándole la nueva responsabilidad y el cambio en su remuneración económica. (Se integra al expediente del personal la constancia de ascenso o promoción).

Zamudio F.

Yesenia

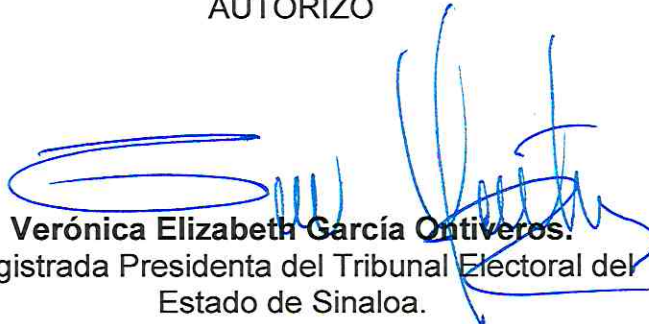
J. Fernando

Yesenia Valenzuela



Así lo aprobaron las y los integrantes en la tercera reunión del Comité, celebrada el 15 de junio de 2023, en Culiacán, Sinaloa.

AUTORIZÓ




**Verónica Elizabeth García Ontiveros.**  
Magistrada Presidenta del Tribunal Electoral del  
Estado de Sinaloa.



**Xochilt Amalia López Ulloa.**  
Presidenta del comité de igualdad laboral y  
no discriminación del Tribunal Electoral de  
Sinaloa.



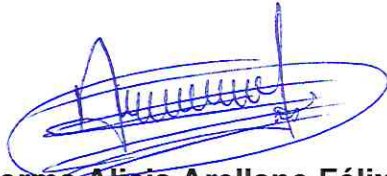
**Carla Gabriela Carranza Rocha.**  
Secretaria de actas del comité de igualdad  
laboral y no discriminación del Tribunal  
Electoral de Sinaloa.



**Enrique Pérez Salas.**  
Vocal Titular de la comisión de política de  
igualdad y no discriminación, código de ética  
y lenguaje incluyente, no sexista y accesible;  
comunicación social y de la comisión de  
auditoría interna, clima laboral y mecanismos  
para evaluar la implementación de las  
prácticas y acciones de igualdad laboral y no  
discriminación.

*Yesenia Zamudio F.*  
**Yesenia Viridiana Zamudio Félix.**  
Vocal auxiliar de la comisión de política de  
igualdad y no discriminación, código de ética  
y lenguaje incluyente, no sexista y accesible;  
comunicación social y de la comisión de  
auditoría interna, clima laboral y mecanismos  
para evaluar la implementación de las  
prácticas y acciones de igualdad laboral y no  
discriminación.





**Norma Alicia Arellano Félix.**

Vocal auxiliar de la comisión de política de igualdad y no discriminación, código de ética y lenguaje incluyente, no sexista y accesible; comunicación social.



**Eda Nancy Labrada Torres.**

Vocal titular de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



**Gilberto Salazar Ramírez.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



**German Geovany López Imperial.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



**Jesús Fernando Gaxiola Delgado.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



**Espartaco Muro Cruz**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo y; Vocal titular de la comisión de mecanismos y regulación para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo. (Figura mediadora u ombudsperson).



*Leslie Valenzuela*

**Leslie Guadalupe Valenzuela Beltrán.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo y, de la comisión de mecanismos y regulación para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.



**Claudia Zamudio Beltrán.**

Vocal titular de la comisión de capacitación y sensibilización en igualdad salarial y no discriminación.



**Anabel Ibanez Álvarez.**

Vocal auxiliar de la comisión de capacitación y sensibilización en igualdad salarial y no discriminación.

