



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

**PROGRAMA SEMILLERO DE TALENTO EN EL INSTITUTO  
FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES: UN PASO A LA  
ERRADICACIÓN DE LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN EN EL  
EMPLEO**

**T E S I S**

QUE PRESENTA:

EDER FRANCISCO ÁLVAREZ WIRTH

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
(ESPECIALIDAD EN CIENCIA POLÍTICA)

ASESOR:

MTRO. JOSÉ LUIS MANCILLA ROSALES



CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX., 2021



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## Contenido

<b>Gratias tibi</b> .....	3
<b>Introducción</b> .....	6
<b>1. Principios Teórico-Conceptuales</b> .....	12
1.1. ¿Por qué un marco conceptual? .....	12
1.2. Base Teórica-Conceptual.....	12
1.2.1. Igualdad .....	12
1.2.2. Discriminación y no discriminación .....	22
1.2.3. Equidad .....	26
1.2.4. Discriminación positiva o acción afirmativa .....	28
<b>2. Diagnóstico de la discriminación</b> .....	30
2.1. Breve revisión a la discriminación laboral en el mundo .....	30
2.2. La discriminación laboral en México.....	37
2.2.1. Respeto a los derechos de los grupos discriminados .....	38
2.2.2. Discriminación multifactorial .....	41
2.2.3. Discriminación en el empleo .....	43
<b>3. La Agenda en Materia de Igualdad</b> .....	52
3.1. Normatividad Internacional .....	52
3.1.1. Previo a la revisión normativa .....	52
3.1.2. Discriminación en el trabajo desde los Derechos Humanos .....	53
3.1.3. Acuerdos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).....	56
3.2. Consideraciones Adicionales en la Normatividad Internacional .....	63
3.2.1. Discriminación por Origen Nacional.....	64
3.2.2. Discriminación por Raza.....	65
3.2.3. Discriminación por Razones de Sexo .....	68
3.3. Legislación Nacional .....	76
3.3.1. Previo a la revisión normativa .....	76
3.3.2. Los Trabajos Constitucionales en México .....	77
3.3.3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación .....	89
<b>4. Normas y Políticas del Instituto Federal de Telecomunicaciones</b> .....	101
4.1. Generalidades del Instituto Federal de Telecomunicaciones.....	101

4.2.	Normas en materia de igualdad, inclusión y discriminación .....	102
4.2.1.	Principios generales .....	102
4.2.2.	Normas Generales .....	108
4.3.	Semillero de Talento del IFT .....	111
4.3.1.	Convocatorias de Ingreso .....	111
4.3.2.	Sueldos, Prestaciones, permanencia, formación y Desarrollo.....	119
	<b>Conclusiones</b> .....	131
	<b>Bibliografía</b> .....	137
	<b>Anexos</b> .....	144
	Anexo I .....	144
	Anexo II .....	166

## **Gratias tibi**

La sección más complicada de esta tesis ha sido redactar estas líneas de agradecimientos; y algunos podrían pensar que tal afirmación se encuentra sobrada o incluso raya en la presunción, pero todo aquel que haya escrito un libro de cualquier naturaleza me entenderá.

Un libro no está hecho de papel, pegamento, piel o cartón, tinta y una serie de letras acomodadas metodológicamente, sino que es un ser que vive, conversa y discute con su lector; un libro no es sino el resultado de la magia vertida por todos aquellos que son partícipes de la creación del mismo, y no me refiero a la creación literal del libro, como hechura de un objeto, sino a todo aquello que hay tras bambalinas... las emociones, los aprendizajes, la generación de ideas, las experiencias, pero más importante aún, las ganas y la fortaleza que se obtiene de todos aquellos que nos rodean; todo ellos siempre con esa palabra imprescindible para no desistir, esa mano tendida tras la más dolorosa caída, el reproche bien intencionado cuando existe un pensamiento equívoco, y sobre todo, esos corazones que laten al mismo ritmo que el tuyo.

Es por todo esto que es tan difícil escribir estas líneas, porque no encuentro la manera de evitar que éstas parezcan una carta de amor, ya que todos los que se hacen presentes en mi pensamiento mientras redacto estos argumentos, han sido sin duda, la mejor familia natural o escogida que he podido tener, y no sólo no encuentro las palabras, sino que estoy cierto que no existen tales conceptos para expresar la enorme gratitud que siento por su inconmensurable amor.

Madre, gracias... y créeme que no por mi vida, sino por lo más importante, por la tuya, por tu tiempo, tu dedicación, tu fortaleza, tu bendición que siempre me acompaña y sobre todo por tu gran corazón.

Padre, gracias... por ser siempre mi inspiración, el motivo de mi actuar, fuere en sintonía o en contradicción a lo que fuiste y eres aún en mi vida, pero sobre todo por sentar las bases de todo lo que soy y seré.

Hermana, gracias... por ser eso que hay después de una verdadera hermandad, eso que no puede ser nombrado en esta lengua y creo que, en ninguna terrenal, porque en tu amor, complicidad, apoyo e incondicionalidad, eres eso que aún no puedo nombrar.

Amor, gracias... porque en tus manos suaves sostienes delicadamente mi corazón, porque eres paz cuando se hacen presentes los caminos de mi pensamiento y acallas el ruido intermitente de mi ansiedad, porque eres complejidad en la justa medida de la mía, calor en el invierno y brisa fresca en el verano de mi corazón.

Primor, gracias... porque llenas mis días de luz, porque en ti nace mi fortaleza para encarar cada día con coraje y valentía, porque me haces la mejor persona sólo para ti, y por todo el amor que me inspiran esos ojos que me ven con tanta inocencia.

Héctor, Bolthar, y Pamela, a ustedes gracias... porque son parte fundamental de mi vida y de mi ser, porque han estado ahí siempre en las buenas, en las malas y en las peores, gracias por las risas, la compañía, y sobre todo por su amor.

Claudia y Esther, a ustedes gracias... porque han sido una suerte encontrarlas en mi camino profesional, porque con ustedes he compartido experiencia, vivencias, tropiezos y sobre todo hemos crecido juntos, y porque puedo decirlo con plena certeza fuera del cliché, se han convertido en mi segunda familia.

A mis profesores Jose Luis Mancilla, Renato Laclette, Manuel Quijano e Israel Gallegos, a todos ustedes gracias... que más que profesores han sido mis maestros, porque ustedes han sentado las bases del conocimiento y la metodología para que este trabajo sea una realidad, y sobre todo han sido fuente de inspiración en mi vida profesional.

Adicionalmente a lo anterior, quiero hacer una mención especial a Mario Alberto Focil Ortega, Juan José Sosa Corona, Miguel Ángel Peñuelas Crespo, Gracia Erika Quiroz Saenz y a Sandra Paola Hinojosa Díaz de León, y a todo el equipo de Gestión de Talento del Instituto Federal de Telecomunicaciones por hacer realidad

el programa Semillero de Talento, que es un ejemplo para México y mundo, demostrando que el cambio es posible si estamos dispuestos a hacerlo realidad.

## **Introducción**

### **Generalidades:**

El presente trabajo se elabora como parte de los procesos de obtención del grado de Licenciatura en Ciencias Políticas y Sociales, mismo que se desarrolla a modo de tesis con el tema central de la discriminación en el empleo de México.

### **Presentación:**

La inclusión y la no discriminación son paradigmas que han cobrado gran importancia en la agenda pública en una gran cantidad de países en el siglo XXI, esto se debe, entre otras cosas, a que existe una ola de pensamiento que intenta redimir todos los atropellos a los Derechos Humanos que se han manifestado a lo largo de los siglos, ya sea por acción u omisión de los gobiernos de todo el mundo.

Los Organismos Internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en sus diversas Comisiones y Foros mantiene especial atención en los temas que se relacionan con la discriminación y la desigualdad en todas sus modalidades y, en ese tenor, se han firmado diversos acuerdos para erradicarlos de la vida de las personas que hoy día es una constante en sus vidas; por ejemplo, la Conferencia Mundial contra el Racismo elaboró en 2001 la Declaración y Programa de Acción de Durban, el cual es un programa para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, y el cual reconoce a la letra: "...que al comenzar el tercer milenio la lucha mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, en todas sus formas y manifestaciones odiosas y en constante evolución, es un asunto prioritario para la comunidad internacional..."<sup>1</sup>.

Es importante mencionar que, la discriminación en materia de empleo y ocupación es una de los fenómenos que tiene un mayor impacto en el menoscabo al desarrollo humano, por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de la

---

<sup>1</sup> Organización de las Naciones Unidas. INFORME DE LA CONFERENCIA MUNDIAL CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL, LA XENOFOBIA Y LAS FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Durban. 2001. pp 9. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: <https://undocs.org/es/A/CONF.189/12>

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), establece que: “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;”<sup>2</sup> y recalca la importancia de la política pública para alcanzar este derecho; asimismo, la OIT en el Convenio (no. 111), Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, establece claramente que la discriminación que evite el alcanzar lo anterior, es una franca violación a los derechos conferidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.<sup>3</sup>

México no ha dejado fuera de su agenda los temas relacionados con la discriminación en materia de empleo, incluso es evidente que la agenda de gobierno se encuentra permeada por esta tendencia internacional, y es partícipe de diversas Convenciones y Foros Internacionales que se dedican a la atención del asunto en cuestión, incluso el gobierno mexicano ha ratificado diversos acuerdos internacionales en la materia, entre los que destacan el Convenio 111, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1962), la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1975), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1981), la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2001)<sup>4</sup>, los cuales han marcado la pauta para que exista trabajo legislativo e institucional dedicados a la atención de dicho fenómeno.

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo. DECLARACIÓN RELATIVA A LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (DECLARACIÓN DE FILADELFIA). EUA. 1944. pp. 1. 1. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo. CONVENIO (NO. 111) RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN. EUA. 1958. pp. 1. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: [https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres/menu\\_superior/Doc\\_basicos/1\\_instrumentos\\_universales/4%20Convenios%20OIT/26.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres/menu_superior/Doc_basicos/1_instrumentos_universales/4%20Convenios%20OIT/26.pdf)

<sup>4</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. TRATADOS INTERNACIONALES DE LOS QUE EL ESTADO MEXICANO ES PARTE EN LOS QUE SE RECONOCEN DERECHOS HUMANOS. México. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/TI.html>

Es importante mencionar que, en fechas recientes México firmó el tratado comercial más importantes para América del Norte, el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en el cual se dedicó un apartado especialmente para temas laborales, donde sale a relucir la búsqueda de garantizar los derechos laborales entre ellos la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, lo anterior, con ayuda del fomento a la organización de los trabajadores a través de las actividades sindicales en las cuales estén incluidos los grupos que históricamente han sido víctima de la discriminación en el empleo.<sup>5</sup>

A pesar de que México está alineado a la política internacional de la eliminación de la discriminación y la desigualdad en el empleo, los datos obtenidos en las diversas encuestas muestran que existe una profunda desigualdad derivada de condiciones diversas, las cuales se agravan cuando se presentan en conjunto en un individuo o en una comunidad de manera transversal, según la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) publicada en el año de 2010, la percepción sobre discriminación hacia mujeres y grupos vulnerables es amplia, por ejemplo, el 52% de las personas que se identificaron como parte de la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, opinaron que el principal problema al que se enfrentan es la discriminación<sup>6</sup>; otro ejemplo, en los grupos étnicos existe una percepción muy parecida a la anterior, el 19.5% de los encuestados identificados como parte de un grupo de origen étnico minoritario opina que la discriminación es el principal problema al que se enfrenta<sup>7</sup>. Podríamos seguir citando ejemplos sobre jóvenes, adultos mayores, minorías religiosas, personas con discapacidad, mujeres, migrantes, y todo lo anterior a pesar de que en México existen políticas públicas específicas que intentan eliminar o al menos mitigar la discriminación, la desigualdad de la vida pública, pero los datos muestran claramente que aún hay mucho qué hacer en la materia.

---

<sup>5</sup> Poder Ejecutivo de los Estados Unidos Mexicanos. TRATADO ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA, CAPITULO 23 (LABORAL). México. 2020. pp.1-18. Recuperado el 04 de mayo de 2021, y visible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>

<sup>6</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. ENCUESTA NACIONAL SOBRE DISCRIMINACIÓN, pp. 46. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf)

<sup>7</sup> Ídem.

El Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) no es ajeno a esta problemática expuesta, y con base en su labor de alta especialización técnica permite visibilizar claramente áreas muy específicas de discriminación; por ejemplo, el acceso de las mujeres a las carreras en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por sus siglas en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics) y su desarrollo profesional, las cuales han cobrado relevancia en las últimas décadas.

Por las razones antes expuestas, el IFT ha creado un sistema de ingreso laboral que incluye una división específica que, entre otros elementos, intenta mitigar la discriminación en el empleo. Esta división se denomina "Semillero de Talento" que está dirigido justo a esta población que se encuentra en algún grupo vulnerable de los antes citados; la práctica antes citada, y materia de este trabajo, cobra gran relevancia en un contexto donde la desigualdad y discriminación son una constante en la vida de las personas.

### **Hipótesis:**

Las premisas presentadas con anterioridad al respecto del objeto de estudio que nos ocupa, nos obligan a pensar en la discriminación en el empleo como un problema complejo el cual es necesario atender de manera interdisciplinaria y con formalidad académica, ya que su impacto en la sociedad es de suma importancia, principalmente porque se encuentra ligado directamente con el desarrollo de la persona en una de las facetas más importantes de su vida que es la ocupación.

Afortunadamente como ya lo hemos citado grosso modo en las líneas anteriores, existen políticas públicas que intentan atender el fenómeno, ya sea con el objetivo de erradicar o en su caso dirimir el efecto que tiene este fenómeno en las vidas de los individuos, la igual que le fenómeno que motiva estas acciones, vale la pena realizar un estudio formal para en la medida de lo posible intentar medir la eficacia de estas en la población objetivo.

Las necesidades antes expuestas nos llevan a establecer la siguiente premisa a modo de hipótesis del presente trabajo:

El Instituto Federal de Telecomunicaciones mediante el programa “Semillero de Talento”, atiende de manera eficaz las políticas nacionales e internacionales en materia de discriminación e inclusión laboral.

### **Preguntas de Investigación:**

Con el objetivo de abordar de manera ordenada y metodológica el presente trabajo, se establecerán las siguientes preguntas de investigación las cuales son motivadas por el contexto expuesto en la presentación, y las cuales al ser respondidas deberán ofrecernos la información necesaria para confirmar o rechazar la hipótesis presentada:

1. ¿Qué es la igualdad, la inclusión y la discriminación, y cómo se relacionan con el ámbito laboral?
2. ¿Cuál es el estado en que se encuentra en México y en el mundo el fenómeno de la desigualdad y discriminación laboral?
3. ¿Cuál es la agenda y normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral?
4. ¿Las normas, planes y programas al interior del Instituto Federal de Telecomunicaciones y especialmente el programa Semillero de Talento están alineados a la agenda nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral?

### **Objetivos:**

Los siguientes objetivos se presentan con el fin de esclarecer los fines últimos que persigue el responder cada una de las preguntas expuestas anteriormente, estos establecen en un primer momento el tipo de información se espera obtener a lo largo de trabajo, es importante mencionar que estos objetivos se encuentran armonizados con la estructura general del trabajo:

1. El primer objetivo es delimitar claramente los conceptos de igualdad, discriminación e inclusión desde la literatura del estudio filosófico, jurídico, político y sociológico y su relación con el ámbito laboral.
2. El segundo objetivo se centra en hacer una radiografía de la situación en la que se encuentra México y el mundo, en torno al fenómeno de la desigualdad y la discriminación laboral.
3. El tercer objetivo del presente trabajo es explorar la agenda y normas nacionales e internacionales en materia de igualdad, inclusión y no discriminación, y su relación con el ámbito laboral, para así establecer el marco normativo general del cual son partícipes los Estados miembros y especialmente México que ha decidido incluirse en esta agenda.
4. El cuarto y último objetivo será explorar las normas, políticas y programas al interior del Instituto Federal de Telecomunicaciones, y específicamente el programa Semillero de Talento para observar el nivel de alineación a la agenda en materia de igualdad y no discriminación laboral.

## **1. Principios Teórico-Conceptuales**

### 1.1. ¿Por qué un marco conceptual?

Para tratar un tema de manera precisa es necesario como principio general, establecer claramente los conceptos y categorías que han de abordarse durante el análisis del contenido, esto debido a que la contextualización y el conocimiento de lo antes mencionado nos ayudará a entender de manera más fácil y adecuada las relaciones que mantienen las diversas variables, y aún más dimensionar la importancia de estas.

Lo anterior, cobra mayor relevancia cuando entendemos que el tema que nos ocupa se desenvuelve en un marco de categorías que sufren del fenómeno de la polisemia, la multiplicidad de conceptualizaciones que devienen de los diferentes análisis de las mismas en el ámbito político o jurídico, pueden generar un problema importante al momento de discutir los temas si no contamos con definiciones apropiadas.

Es por ello, que este primer capítulo estará dedicado a la cita y refinamiento de conceptos y categorías que servirán, no sólo como una pieza propedéutica del mismo, sino que ayudará a establecer los alcances y problemática del tema, sentando así también las bases teóricas del análisis.

Es importante mencionar que la presente línea discursiva, no pretende delimitar tajantemente las ideas sobre los conceptos tratados, negando así, los múltiples elementos que puedan escapar a lo conceptualizado y que pudieran devenir en análisis diversos al presente; sin embargo, sí tiene como fin establecer una base estable sobre el cual generar la problematización, argumentación y análisis del tema que nos ocupa.

### 1.2. Base Teórica-Conceptual

#### 1.2.1. Igualdad

Me parece nodal iniciar la conceptualización a través de las significaciones de igualdad, discriminación y equidad, toda vez que estos conceptos serán la base

argumentativa del presente trabajo, ya que las acciones afirmativas traducidas en política pública que estudiaremos más adelante tendrán como base combatir la discriminación.

En principio, vale la pena estudiar a la igualdad desde el concepto más básico que se encuentra en el lenguaje, la Real Academia de la Lengua Española (RAE) a través de su 23<sup>o</sup> edición nos dice a la letra que la igualdad es: “1. f. Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad. 2. f. Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo. 3. f. Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones. 4. f. Mat. Equivalencia de dos cantidades o expresiones.”<sup>8</sup> Es cierto que las acepciones 1, 2 y 4 nos muestran básicamente al concepto de igualdad sin una carga socio-política, dándonos como principio de la igualdad simplemente la igualación o equivalencia de cantidades o proporciones de alguna cosa, cosas o incluso, si así lo deseáramos, de personas en un análisis puramente cuantitativo, sin más profundización que el valor nominal de un extracto de la población de un universo dado, por ejemplo, menores de edad, adultos mayores, mujeres, hombres, nacionales, extranjeros, o cualquier otra categoría o condición que nos ocupase; sin embargo, y contrastando con estas tres definiciones, la acepción número 3, nos otorga una definición que cuenta con una carga político-jurídica, y a pesar de que ésta no es exhaustiva, es materia para nuestro análisis. Según la acepción mencionada es necesario entender a la igualdad como una idea fundamental en la que un ciudadano de cualquier Estado detenta los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro.

Lo anterior nos lleva necesariamente a observar a la igualdad como un principio o valor intrínseco a los sistemas políticos, entonces, es pertinente hacer referencia a que sistemas políticos nos referimos; observemos entonces que Aristóteles conceptualiza a la democracia en torno al principio de la igualdad: “la primera forma de democracia es la que recibe su nombre especialmente basándose en la igualdad.

---

<sup>8</sup> Real Academia de la Lengua Española. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. España. 2014. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://dle.rae.es/igualdad>

La ley de tal democracia llama igualdad a que no sobresalgan más los pobres que los ricos, y que ninguno de estos dos grupos ejerza soberanía sobre el otro, sino que ambos sean iguales.”<sup>9</sup>; es importante entender que el autor escribe desde la perspectiva de una ciudad fundada en la discrepancia de la población por el principio de “condición”, es decir, existía el ciudadano sí y sólo sí, reunía ciertas condiciones establecidas por el propio sistema, segregando así a ciertos grupos de la población como a las mujeres o los esclavos, lo cual es claro cuando nos habla sobre la justicia y la injusticia en el principio de la igualdad: “parece que la justicia es igualdad, y lo es, pero no para todos, sino para los iguales. Y la desigualdad parece ser justa, y lo es en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales.”<sup>10</sup>, pese a esto, el pensamiento político de Aristóteles marca un precedente importante para la igualdad, ya que se establece claramente como un principio básico para esta forma de gobierno.

Otro elemento que debemos rescatar del pensamiento de Aristóteles al respecto del concepto de igualdad, es que el pensador cree firmemente que este principio debe estar tutelado por el gobierno, ya que esta tutela garantiza su cabal cumplimiento y por ende se garantiza un estado de justicia y viceversa, como lo menciona en su obra *Ética Nicomáquea*: “El magistrado, al contrario, es el guardián de la justicia, y si de la justicia, también de la igualdad.”<sup>11</sup>, lo anterior cobra gran relevancia debido a que al menos en los Estados occidentales, es un elemento importante de su desarrollo político y jurídico, el cual rescata John Locke cuando habla de los fines del Estado.

Siguiendo con esta línea discursiva, es importante resaltar que la igualdad para Locke en principio es parte del estado de naturaleza del hombre, el cual entre otras palabras describe como: “estado de igualdad, en el que todo poder y jurisdicción son recíprocos, y donde nadie los disfruta en mayor medida que los demás.”<sup>12</sup>, por tanto al ser la igualdad parte de este estado del hombre, es inherente al mismo, y el

---

<sup>9</sup> Aristóteles. **POLÍTICA**. Gredos. Madrid. 1988. pp. 231.

<sup>10</sup> *Ibidem*. pp. 174.

<sup>11</sup> Aristóteles. **ÉTICA**. Gredos. Madrid. 1988. pp. 253.

<sup>12</sup> Locke, John. **SEGUNDO TRATADO SOBRE EL GOBIERNO CIVIL**. Tecnos. Bogotá. 2006. pp. 10.

simple hecho de nacer parte de la especie humana conlleva el establecimiento de relaciones con los otros individuos en este plano de existencia, el cual tiene características muy claras que menciona de la siguiente manera: “disfrutar en conjunto las mismas ventajas naturales y para hacer uso de las mismas facultades, hayan de ser también iguales entre sí, sin subordinación o sujeción de unas a otras”<sup>13</sup>, complementando lo anterior Locke establece como inherente al estado de naturaleza lo que él llama “ley de naturaleza”<sup>14</sup> misma que hay que entender como una ley que gobierna y obliga a todos los hombres que se encuentra en este estado con igualdad e independencia a respetar los derechos de los otros hombres, Locke enumera estos derechos como: “lo que atañe a su vida, salud, libertad o posesiones”<sup>15</sup>, es importante mencionar que esta ley además de garantizar la paz y la preservación de la humanidad, da a los hombres en la misma proporción la autoridad de castigar a todo transgresor de la misma conforme a lo siguiente: “en el estado natural cualquier persona puede castigar a otra por el mal que ha hecho, todos pueden hacer lo mismo; pues en este estado de perfecta igualdad en el que no hay superioridad ni jurisdicción de uno sobre otro, cualquier cosa que uno pueda hacer para que se cumpla esa ley será algo que todos los demás tendrán también el mismo derecho de hacer.”<sup>16</sup>

Lo anterior se vuelve relevante cuando observamos que parte de las funciones del Estado moderno es la preservación del principio de igualdad, según Locke los individuos subordinan la soberanía que tienen sobre su persona y sus derechos en el estado natural para transitar a una sociedad civil, con el fin de que esta garantice de una “mejor manera” la conservación de los derechos mencionados; en este punto me parece pertinente citar textualmente el siguiente fragmento del “Segundo Tratado Sobre el Gobierno Civil”, ya que es justo aquí, que el principio de tutela de la igualdad por parte del gobierno que anteriormente vimos en el pensamiento aristotélico toma forma en el Estado moderno:

---

<sup>13</sup> Ídem.

<sup>14</sup> Ídem. p. 12.

<sup>15</sup> Ídem.

<sup>16</sup> Ídem. p. 13.

“los hombres, al entrar en sociedad, renuncian a la igualdad, a la libertad y al poder ejecutivo que tenían en el estado de naturaleza, poniendo todo esto en manos de la sociedad misma, para que el poder legislativo disponga de ello según lo requiera el bien de la sociedad, esa renuncia es hecha por cada uno con la exclusiva intención de preservarse a sí mismo y de preservar su libertad y su propiedad de una mejor manera.”<sup>17</sup>

Es importante resaltar que estos grupos o personas que eran objeto de derecho, en las ciudades o Estados a los que hacemos referencia, son aquellos a los que llama Immanuel Kant “Civies”, los cuales tienen una característica que más adelante se convertirá en parte nodal de la construcción de los Derechos Humanos, la cual es, que éstos tienen diversos atributos jurídicos que les son inalienables, los cuales según el autor que acabamos de mencionar son los siguientes:

“la libertad legal de no obedecer a ninguna otra ley más que a aquella a la que ha dado su consentimiento; la igualdad civil, es decir, no reconocer ningún superior en el pueblo, sólo a aquel al que tiene la capacidad moral de obligar jurídicamente del mismo modo que éste puede obligarle a él; en tercer lugar, el atributo de la independencia civil, es decir, no agradecer la propia existencia y conservación al arbitrio de otro en el pueblo, sino a sus propios derechos y facultades como miembro de la comunidad, por consiguiente, la personalidad civil que consiste en no poder ser representado por ningún otro en los asuntos jurídicos.”<sup>18</sup>

A pesar que hasta aquí la teoría de la igualdad podría incluso resultar idealizante en su más amplia aplicación, hay que entender que los principios de igualdad al que se refieren los autores anteriores, es una igualdad basada en la segregación de

---

<sup>17</sup> *Ibidem*. pp. 127.

<sup>18</sup> Kant, Immanuel. *METAFÍSICA DE LAS COSTUMBRES*. epublibre. 2017. pp. 187.

ciertos grupos pertenecientes a sociedades que no los reconocían como sujetos con derecho de ostentar la igualdad civil o política, como lo puntualizamos en el ejemplo de la igualdad aristotélica, además de que Aristóteles basaba la existencia de la igualdad en el acceso al poder político en relación directa con la propiedad, “igualdad es que los pobres no manden más que los ricos, ni tengan solos la soberanía, sino todos por igual numéricamente”<sup>19</sup>.

Este tipo de igualdad entendida en la antigüedad era un fenómeno puramente dado en la polis, excluyendo a las otras esferas de la existencia humana, por tanto, las desigualdades eran presentes en la sociedad; Hanna Arendt incluso la homologa con la libertad misma de la época, ella menciona en su obra “La condición humana” lo siente:

“La polis se diferenciaba de la familia en que aquella sólo conocía «iguales», mientras que la segunda era el centro de la más estricta desigualdad. Ser libre significaba no estar sometido a la necesidad de la vida ni bajo el mando de alguien y no mandar sobre nadie, es decir, ni gobernar ni ser gobernado. Así, pues, dentro de la esfera doméstica, la libertad no existía, ya que al cabeza de familia sólo se le consideraba libre en cuanto que tenía la facultad de abandonar el hogar y entrar en la esfera política, donde todos eran iguales. Ni que decir tiene que esta igualdad tiene muy poco en común con nuestro concepto de igualdad: significaba vivir y tratar sólo entre pares, lo que presuponía la existencia de «desiguales» que, naturalmente, siempre constituían la mayoría de la población de una ciudad-estado. Por lo tanto, la igualdad, lejos de estar relacionada con la justicia, como en los tiempos modernos, era la propia esencia de la libertad: ser libre era serlo de la desigualdad presente en la gobernación y

---

<sup>19</sup> Aristóteles. **POLÍTICA**. Gredos. Madrid. 1988. pp. 373.

moverse en una esfera en la que no existían gobernantes ni gobernados.”<sup>20</sup>

Sin embargo, hay que mencionar que el principio de igualdad es un concepto dinámico el cual ha evolucionado con la sociedad, y como muestra, basta leer al propio Kant que a pesar de escribir desde una perspectiva como la hemos descrito anteriormente, cuando éste habla de proceso legislativo y en especial en la razón legisladora<sup>21</sup>, se detiene un momento y pone sobre la mesa de discusión la importancia de este principio con miras a su universalidad, ya que menciona que esta universalidad incluye en su idea a la humanidad como especie incluyendo al propio legislador, quien por ende tiene una obligación con la sociedad pero de igual manera consigo mismo.

En este orden de ideas, e intentando acercarnos a un concepto más actual de la igualdad, debiéramos remitirnos al concepto de igualdad desde el principio de la justicia más allá de la perspectiva aristotélica, complementándolo con ideas más recientes, para esto haremos un salto al siglo XX, hacia la teoría de Rawls, él menciona que: “Cada persona posee una inviolabilidad fundada en la justicia que ni siquiera el bienestar de la sociedad en conjunto puede atropellar. Es por esta razón por la que la justicia niega que la pérdida de libertad para algunos se vuelva justa por el hecho de que un mayor bien es compartido por otros”<sup>22</sup>, como podemos observar la justicia según Rawls debiera ser un principio universal inalienable, y ni siquiera el principio del bien común debiera estar por encima de éste, un punto expuesto y que en siglos anteriores podría haber sido cuestionado, incluso en el principio de ciudadanía, situación que el autor rechaza tajantemente al mencionar que: “en una sociedad justa, las libertades de la igualdad de ciudadanía se dan por establecidas definitivamente; los derechos asegurados por la justicia no están sujetos a regateos políticos ni al cálculo de intereses sociales.”<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Arendt, Hanna. LA CONDICIÓN HUMANA. Paidós. Buenos Aires. 2009. pp. 44-45.

<sup>21</sup> Kant, Immanuel. METAFÍSICA DE LAS COSTUMBRES. epublibre. 2017. pp. 340.

<sup>22</sup> Rawls, John. TEORÍA DE LA JUSTICIA. The Belknap Press of Harvard University Press. Massachusetts. 2006. pp. 10.

<sup>23</sup> Ídem.

Como podemos observar, la perspectiva de Rawls al respecto de la justicia y la igualdad se mantiene al margen del concepto tradicional y, de hecho, hace una crítica a los sistemas de instituciones que reproducen circunstancias que favorecen o desfavorecen a personas o grupos dentro de una sociedad, y para entenderlo vale la pena citar un pequeño fragmento de su obra:

“...esta estructura contiene varias posiciones sociales y que los hombres nacidos en posiciones sociales diferentes tienen diferentes expectativas de vida, determinadas, en parte, tanto por el sistema político como por las circunstancias económicas y sociales. De este modo las instituciones de una sociedad favorecen ciertas posiciones iniciales frente a otras. Estas son desigualdades especialmente profundas. No son sólo omnipresentes, sino que afectan a los hombres en sus oportunidades iniciales en la vida, y sin embargo no pueden ser justificadas apelando a nociones de mérito o demérito. Es a estas desigualdades de la estructura básica de toda sociedad, probablemente inevitables, a las que se deben aplicar en primera instancia los principios de la justicia social.”<sup>24</sup>

En este punto es necesario hacer un paréntesis y recordar que justo este esquema de diferenciación fue duramente criticado por la escritora y filósofa Simone de Beauvoir, quien la describe como “la igualdad dentro de la diferencia”<sup>25</sup>, misma que tiene riesgos importantes en torno a una segregación “supuestamente” igualitaria, la cual puede introducir discriminaciones más profundas en una sociedad como ha pasado con la comunidad afrodescendiente en los Estados Unidos.

No obstante, para evitar lo anterior, Rawls propone que los sistemas institucionales de su época han intentado redimir estas complejidades mediante dos principios generales, el primero siendo la “Igualdad como posibilidades abiertas a las

---

<sup>24</sup> *Ibidem*. pp. 14.

<sup>25</sup> De Beauvoir, Simone. *EL SEGUNDO SEXO*. epublibre. 2016. pp. 41.

capacidades”<sup>26</sup> y la segunda “Igualdad como igualdad de oportunidades equitativas”<sup>27</sup>, en este segundo principio, el autor menciona poder identificar dos tipos de igualdad, cada una alineada a distintas metodologías implementadas para la búsqueda de bienestar, ya sea por el principio de eficiencia, misma que se alinea la “igualdad liberal”<sup>28</sup> o al principio de diferencia al cual se alinea la “igualdad democrática”<sup>29</sup>, esta segunda concepción de la igualdad es en suma importante para este trabajo, ya que propone la conjunción de la Igualdad entendida como oportunidades equitativas y el principio de diferencia que contemplan las discrepancias sociales y económicas, abriendo la puerta al establecimiento de instituciones que garanticen a todas las personas el acceso a derechos y oportunidades, contemplando las diferencias que existan entre los individuos de la sociedad, por tanto, hemos encontrado un concepto de igualdad basado en un esquema de justicia equitativa, el cual según Rawls se estructura a groso modo de la siguiente manera: “las expectativas más elevadas de quienes están mejor situados son justas si y sólo si funcionan como parte de un esquema que mejora las expectativas de los miembros menos favorecidos de la sociedad.”<sup>30</sup>

Hasta este punto, hemos hablando de igualdad sin entablar gran diferenciación entre los tipos de igualdades, aunque de manera general se lee entre líneas que existe el principio de igualdad en más de una esfera de la vida pública, siendo esta una victoria de la época moderna, como lo menciona Hanna Arendt: “la sociedad se iguala bajo todas las circunstancias, y la victoria de la igualdad en el Mundo Moderno es sólo el reconocimiento legal y político del hecho de que esa sociedad ha conquistado la esfera pública, y que distinción y diferencia han pasado a ser asuntos privados del individuo.”<sup>31</sup>, como podemos apreciar ella diferencia dos tipos e igualdad en este punto, el legal y el político, pero para ser más explícito con estos diferentes conceptos, citaré a Norberto Bobbio quien en su obra “Igualdad y Libertad” identifica diversas facetas de la igualdad en la vida pública, como es la

---

<sup>26</sup> Rawls, John. TEORÍA DE LA JUSTICIA. The Belknap Press of Harvard University Press. Massachusetts. 2006. pp. 72.

<sup>27</sup> Ídem.

<sup>28</sup> Ídem.

<sup>29</sup> Ídem. pp. 80.

<sup>30</sup> Ídem.

<sup>31</sup> Arendt, Hanna. LA CONDICIÓN HUMANA. Paidós. Buenos Aires. 2009. pp. 52.

igualdad frente a la ley, igualdad de derechos, igualdad jurídica o igualdad de oportunidades.

Al respecto Bobbio diferencia todas estas igualdades de la siguiente manera:

<b>MATRIZ DE TIPOS DE IGUALDAD SEGÚN NORBERTO BOBBIO</b>			
<b>Igualdad Jurídica</b>	<b>Igualdad Frente a la Ley</b>	<b>Igualdad de Derechos</b>	<b>Igualdad de Oportunidades</b>
<p>“...se entiende habitualmente la igualdad en ese particular atributo que hace de todo miembro de un grupo social, también del infante, un sujeto jurídico, es decir, un sujeto dotado de capacidad jurídica.”</p>	<p>“...es sólo una forma específica e históricamente determinada de igualdad de derecho o de los derechos (por ejemplo, en el derecho de todos a acceder a la jurisdicción común, o a los principales cargos civiles y militares independientemente del nacimiento)”</p>	<p>“...exclusión de toda discriminación no justificada: significa gozar igualmente, por parte de los ciudadanos, de algunos derechos fundamentales constitucionalmente garantizados... la igualdad en los derechos comprende-, más allá del derecho a ser considerados iguales frente a la ley, todos los derechos fundamentales enumerados en una constitución, como son los derechos Civiles y políticos, generalmente proclamados”</p>	<p>“...no es sino la aplicación de la regla de justicia a una situación en la cual haya personas en competición entre sí para la consecución de un objetivo único, es decir, de un objetivo que no puede ser alcanzado más que por uno de los concurrentes... que una vez más hace de este principio un principio innovador en los Estados social y económicamente avanzados es el hecho de que se haya extendido enormemente por efecto del predominio de una concepción de carácter conflictual global de la sociedad, por la cual ella en su totalidad se considera como una inmensa competición para la consecución de bienes</p>

			<p>escasos. Tal extensión se ha dado al menos en dos direcciones: a) en la demanda de que la igualdad de los puntos de partida sea aplicada a todos los miembros del grupo social sin distinción alguna de religión, raza, sexo, clase, etc.; b) en comprender, entre las situaciones en las cuales la regla ha de aplicarse, situaciones económica y socialmente importantes”</p>
--	--	--	--

Tabla 1. Matriz de tipos de igualdad según Norberto Bobbio. Elaboración propia.<sup>32</sup>

Como podemos observar, la diferenciación de cada concepto puede llegar a ser difuso, principalmente la delgada línea que lo separa, sin embargo, es importante entender que cada tipo de igualdad, aunque parten de las mismas premisas, tiene un ámbito de aplicación distinto, motivo que obliga a los gobiernos de los Estados alineados a la agenda de la igualdad y no discriminación a encaminar esfuerzos en múltiples direcciones conforme a las características de su sociedad, situación que detallaremos en capítulos posteriores.

### 1.2.2. Discriminación y no discriminación

Llegando este punto me parece pertinente revisar el concepto de discriminación para redondear el concepto de igualdad, Bobbio en el texto antes citado, contrapone a la discriminación con la igualdad, mencionando que: “La igualdad de los derechos no es sólo exclusión de discriminación no justificada (igualdad ante la ley), sino atribución y disfrute igual de los derechos y libertades reconocidos por el ordenamiento. La igualdad jurídica significa que todos los ciudadanos son

<sup>32</sup> Bobbio, Norberto. IGUALDAD Y LIBERTAD. Paidós. España. 1993. pp. 67-79.

destinatarios del derecho y tienen capacidad jurídica”<sup>33</sup>, lo antes expuesto nos alienta a pensar en la discriminación como toda acción contraria a la igualdad en sus múltiples esferas, sin embargo, el propio Bobbio lo acota a la esfera de lo jurídico, y lo conceptualiza como “discriminación arbitraria”<sup>34</sup>:

“La communis opinio, en efecto, lo interpreta como prescribiente de la exclusión de toda discriminación arbitraria, ya sea de parte del juez, ya del legislador, siempre que por «discriminación arbitraria» se entienda una discriminación introducida o no eliminada sin justificación, más brevemente, una discriminación no justificada (y en este sentido «injusta».)”

Al respecto, es importante mencionar que, al igual que el concepto de igualdad, el de discriminación tiene una característica profunda de polisemia, por lo cual el concepto no se agota con una definición contrapuesta a la igualdad.

Jesús Rodríguez en su texto “Un Marco Teórico para la Discriminación”, justo problematiza cómo es que el concepto se encuentra en una situación de disertación teórica-política, e intenta conceptualizar a la “no discriminación” en primera instancia como: “la figura de una exigencia normativa de tratamiento igualitario y sin excepciones para toda persona en todos los casos o, si se quiere, de aplicación equitativa y regular de los mismos ordenamientos legales para todos los casos”<sup>35</sup>, el problema de este concepto radica en que como hemos revisado anteriormente, la igualdad puede tomar formas como las propuestas por Rawls, en las cuales es factible considerar las desigualdades dadas en las sociedad, y que pueden ser redimidas mediante el trato diferenciado que no necesariamente debiera ser considerado discriminación; Jesús Rodríguez, hace alusión a esta complejidad mencionado lo siguiente:

---

<sup>33</sup> *Ibidem.* 75.

<sup>34</sup> *Ibidem.* 73-74.

<sup>35</sup> Rodríguez, Jesús. UN MARCO TEÓRICO PARA LA DISCRIMINACIÓN. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México, 2006, pp. 20.

“esta tarea se hace altamente problemática cuando constatamos que algunas de las estrategias y medidas políticas orientadas a subsanar los daños causados por la discriminación exigen, o al menos hacen aconsejables, tratamientos preferenciales y claramente diferenciados a favor de determinados colectivos sociales que han sido tradicionalmente víctimas de conductas discriminatorias. Esta serie de políticas que, como veremos, admite distintas denominaciones, contradice la regla de trato igualitario y sin excepciones propio de la prescripción directa de la no discriminación.”<sup>36</sup>

Al autor revisado, contrariando a Bobbio culpa de esta falta de alcance al concepto de discriminación a la tradición de conceptualizarla con referencia al principio de igualdad, “La contradicción parece provenir de que el principio de no discriminación se ha formulado en los terrenos político y jurídico como una extensión, o como un capítulo, del principio de la igualdad.”<sup>37</sup> y señala que este debe deconstruirse incluyendo el elemento de “necesidad de tratamientos preferenciales”<sup>38</sup> que se hacen presentes en la discusión teórico-política.

Avanzando en la conceptualización el autor propone que la discriminación en primera instancia es un fenómeno social-político, que pretende la limitación de derechos fundamentales u oportunidades sociales relevantes a una persona o grupo de personas que tienen características biológicas o culturales específicas, sobre las cuales se establece un principio de asimetría derivado de una valoración negativa o de inferioridad.

En este tenor, y con el objetivo de conciliar un concepto más elaborado y basado en los expuesto anteriormente el autor construye el siguiente concepto sobre la discriminación: “la discriminación es una conducta, culturalmente fundada, y

---

<sup>36</sup> Ídem.

<sup>37</sup> Ídem.

<sup>38</sup> *Ibidem.* pp. 21.

sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.”<sup>39</sup>.

Una vez que contamos con un concepto claro de discriminación fundado en las diversas complejidades del mismo, podríamos poner en contraposición el concepto de “no discriminación”, sin embargo, me parece que nuevamente hay que tener gran cuidado al establecer categorías, y el autor en esa misma línea discursiva, y con afán de establecer un concepto claro y alineado a las complejidades de la línea compleja de conceptualización, busca no dejar fuera una característica que para él es de suma importancia, que es hacer consideración de la discriminación histórica que han sufrido diversos grupos, mismos que ya antes habían sido mencionados por Bobbio, los cuales por tener características como “la raza o más en general la pertenencia a un grupo étnico o nacional, el sexo y la clase social”<sup>40</sup> han padecido de este fenómeno, por tanto Jesús Rodríguez propone como concepto elaborado de la no discriminación el siguiente:

“la no discriminación es el derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles; siempre y cuando un tratamiento preferencial temporal hacia ella o hacia su grupo de adscripción no sea necesario para reponer o compensar el daño histórico y la situación de debilidad y vulnerabilidad actuales causada por prácticas discriminatorias previas contra su grupo.”<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> *Ibidem*. pp. 26.

<sup>40</sup> Bobbio, Norberto. IGUALDAD Y LIBERTAD. Paidós. España. 1993. pp. 93.

<sup>41</sup> Rodríguez, Jesús. UN MARCO TEÓRICO PARA LA DISCRIMINACIÓN. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México, 2006, pp. 30.

### 1.2.3. Equidad

Siguiendo el orden de ideas, es pertinente hablar del concepto de equidad, el cual, hoy día de manera habitual se ocupa indistintamente como sinónimo de igualdad, sin embargo, tendremos que explorar su significado en torno al contexto histórico y sus elementos jurídicos, sociales y políticos como lo hemos hecho con los conceptos de igualdad, discriminación y no discriminación.

En este sentido tendremos en principio que diferenciar a la igualdad y la equidad, para evitar entrar en confusiones dadas por el uso habitual del concepto, y sobre todo por la delgada línea que diferencia ambos conceptos en la agenda pública; en principio, debiéramos revisar el planteamiento que diferencia a ambos conceptos desde la perspectiva de Guillermo Villegas y Julián Toro los cuales proponen observarlos desde diferentes perspectivas; a la igualdad, desde la perspectiva de la ética y, a la equidad, como parte de la acción política.

Los autores antes mencionados, en su obra “La Igualdad y la Equidad: Dos Conceptos Clave en la Agenda de Trabajo de los Profesionales”, parte de entender a la justicia como una perspectiva de igualdad y mérito, lo que hace que la justicia se convierta en un asunto principalmente de distribución, como en su momento Rawls propondría en su obra que revisamos anteriormente; partiendo de esto, los autores plantean que la equidad es “un asunto a promover en la convivencia es la equidad, que es la decisión de hacerle frente a la injusticia mediante acciones de redistribución”<sup>42</sup>, sin embargo, para poder tomar acciones de que redistribuyan los bienes y las oportunidades, según los autores estas debe pasar por un proceso valorativo al respeto de la justicia, convirtiéndolo por tanto en una acción política ya que ellos mencionan que: “Decidir y actuar hacen de la equidad un asunto político porque se juega la posibilidad de afectar, mediante la acción humana, un estado de cosas para el bienestar de las personas; particularmente, bienestar hace referencia a mejorar las condiciones en que transcurre la vida de los más desaventajados”<sup>43</sup>,

---

<sup>42</sup> Arenas, Guillermo, y Toro, Julián. LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD: DOS CONCEPTOS CLAVE EN LA AGENDA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES. En Revista Latinoamericana de Estudios Familiares. Colombia, 2010, pp. 109.

<sup>43</sup> Ídem.

De las afirmaciones precedentes hay que entender entonces que existen dos elementos importantes a considerar en la equidad, el primero es que la equidad se encuentra prendida de un proceso valorativo y el segundo es que requiera la acción humana para poder existir, los autores delimitan el primer elemento de la siguiente manera:

“...hay que invocar planteamientos valorativos que interesan a las personas en su relación con la sociedad, las categorías tienen que ver con la idea de lo malo, lo bueno, la igualdad, las opciones, las prioridades, las prescripciones; todas estas categorías, pertenecen al ámbito de la política donde las personas son protagonistas porque ellas aportan el pensamiento político, el cual debe ocuparse de establecer pautas de acción –modelos específicos– imprescindiblemente soportadas por juicios de valor. Conectada a criterios valorativos inspiradores de la deliberación, la equidad queda enmarcada en un espacio ético y a la vez político.”<sup>44</sup>

Mientras que la característica de acción humanada de esta otra:

“el objetivo es enfrentar la injusticia como condición para la convivencia, ésta, de manera especial, expresada en la búsqueda del bienestar común; de esta manifiesta búsqueda deviene el contenido político de la equidad porque exige la puesta en juego de diferentes autocomprensiones de las personas interesadas en el objetivo, y “cuando alguien comprende la importancia de la autocomprensión de las personas y plantea razones para decidir acerca de las cuestiones que las afectan, decimos que sabe pensar políticamente”<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Ídem.

<sup>45</sup> Ídem.

Hasta este punto tendremos que decir entonces que la igualdad y la equidad definitivamente son conceptos que se alejan el uno del otro, cuando los observamos desde las esferas de la ética y la política; por ende, podemos observar que la igualdad es parte de la estructura moral de muchas sociedades principalmente occidentales, pero la equidad no es parte inherente a estas, sino que, requiere la acción política para serlo y esta última se pone en marcha en el instante que en un sistema social se encuentran con complejidades que deben ser redimidas originadas por situaciones de distribución, principalmente enraizadas en la desigualdad de acceso a oportunidades, mismas que son consideradas injustas en un sistema político, es decir discriminación por motivo de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, entre muchos más que existen en la actualidad.

#### 1.2.4. Discriminación positiva o acción afirmativa

Como último punto para esta sección, es necesario abordar el concepto de discriminación positiva o acciones afirmativas, las cuales las últimas décadas han cobrado relevancia en las políticas públicas de todos los gobiernos que buscan atender la agenda de erradicación de la discriminación.

Las acciones afirmativas son todas aquellas acciones que las instituciones implementan para lograr la equidad como la hemos abordado anteriormente, mismas que en general se traducen en política pública asimétrica con la finalidad de acelerar la obtención de ambientes en los cuales se garantice el acceso a los derechos fundamentales a los grupos que han sido discriminados históricamente como lo menciona Laura Navarro en su texto “Acción Positiva y Principio de Igualdad”:

“La acción positiva tiene como fin el superar los obstáculos y las condiciones concretas que imposibilitan el logro efectivo de la igualdad, otorgando beneficios a aquellas personas que en la realidad han sido desfavorecidos como consecuencia de la discriminación, resultado de las prácticas sociales o sistemas sociales y culturales, dando mayores posibilidades y

oportunidades de acceso a los derechos que como personas corresponde en igualdad de condiciones.”<sup>46</sup>

Es medular para este trabajo entender que las acciones positivas por la naturaleza de las mismas no se traducen en discriminación, ya que su objetivo último es garantizar el acceso a sus derechos fundamentales a las personas o grupos que históricamente han sido privados del mismo, ya que muchas de las acciones preventivas y correctivas que los organismos internacionales que han propuesto para mitigar la discriminación, así como trabajos legislativos en México y las políticas públicas generadas por el ejecutivo mexicano se desarrollan en el esquema de acciones afirmativas.

Es importante mencionar que estas acciones afirmativas en todo momento deben ser pensadas y ejecutadas de manera temporal, por tanto, estas deberán perdurar mientras que el fenómeno que las originó no desaparezca, por ello que es de suma importancia que estas se desarrollen en conjunto de políticas públicas que busquen redimir de origen la discriminación, y no sólo atender coyunturalmente la necesidad de dirimir la desigualdad.

---

<sup>46</sup> Navarro, Laura. ACCION POSITIVA Y PRINCIPIO DE IGUALDAD. Revista de Ciencias Jurídicas No. 112 (107-122). Universidad de Costa Rica. Costa Rica. 2007. pp. 6.

## **2. Diagnóstico de la discriminación**

Antes de iniciar el diagnóstico del cual es objeto este capítulo, es importante hacer una advertencia al mismo, la cual deviene de la información que es vertida en las diferentes fuentes a las cuales se ha recurrido para construir esta sección, ya que a pesar de que existen múltiples razones por las cuales las personas o grupos pueden ser discriminados en la esfera del trabajo y la ocupación, la disponibilidad de información es mucho mayor cuando se trata de temas relacionados al género, contrastando con otras características o condiciones susceptibles de discriminación como lo es la nacionalidad, la discapacidad, el origen étnico o nacional, entre muchas otras.

Lo anterior hace necesariamente que mucha de la información citada o tratada tenga su origen desde una perspectiva de discriminación por razones de género, lo cual no quiere decir que, los otros tipos de discriminación no sean relevantes y más aún, cuando estas se presentan de manera transversal en una persona o grupo, lo que hace mucho más profunda la discriminación sufrida de manera sistemática.

### **2.1. Breve revisión a la discriminación laboral en el mundo**

Es importante iniciar este diagnóstico desde la perspectiva mundial, ya que el fenómeno respecto de la discriminación en el trabajo se da en todas las latitudes, y no solamente en México, por tanto, es de vital importancia contar con un marco internacional para poder hacer un trabajo de política comparada en torno a el fenómeno; cabe mencionar que este análisis no será exhaustivo, ya que no es el alcance del presente trabajo.

El acceso al empleo para las mujeres, ha sido un tema tratado con exhaustividad en los últimos años, ya que los movimientos sociales que buscan promover los derechos de las mujeres, han visibilizado de manera importante en la esfera de lo público las desigualdades de las que son víctimas, y han logrado que las organizaciones nacionales e internacionales hagan estudios específicos al respecto, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus

estudios, nos muestra que de manera histórica el nivel de acceso al trabajo es bastante diferenciado entre hombres y mujeres, como lo podemos observar en la siguiente gráfica:

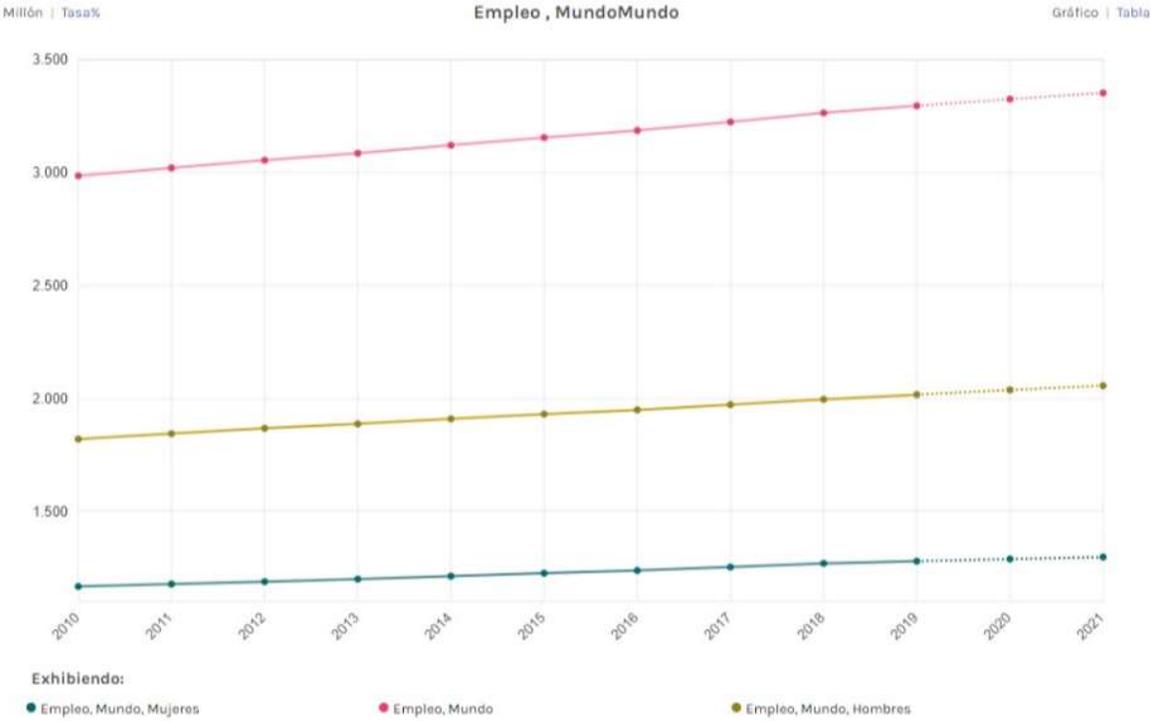


Gráfico 1. Tasa de empleo en el mundo desagregado por sexo<sup>47</sup>

La diferenciación no sólo es marcada, sino que su evolución a lo largo de diez años se ha mantenido con la misma tendencia, aunque es importante mencionar que existe una pequeña alza durante los años de 2015 a 2019, pero la proyección para el año 2020 y 2021 es nada alentadora, en tanto que sigue sin haber un crecimiento significativo; para hacerlo más claro observemos la siguiente tabla:

<sup>47</sup> Organización Internacional del Trabajo. PROSPECTIVAS SOCIALES DEL EMPLEO EN EL MUNDO, TENDENCIAS 2020. 2020. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiRmVtYWxliiwiVG90YWwiLCJNYWxll0mdW5pdD0iSnVtYmVyYyZzZWw0b3I9WyJJbmR1c3RyeSIsIlNlc3pY2VzliwiQWdyaWN1bHR1cmUiXSZ5ZWZWFyRnJvbT0yMDEwJmJmY29tZT1bXSZpbmRpbY2F0b3I9WyJ0b3RhbEVtcGxveW11bnQiXSZzdGF0dXM9WyJFbXBsb3llZXMiLCJFbXBsb3llcnMiLCJXb3JraW5nRm9yT3dulwiQ29udHJpYnV0aW5nRm9yRmFtaWx5Il0mcmVnaW9uPVsiV29ybGQiXSZjb3VudHJ5PVtdJnllYXJUbz0yMDIxJnZpZXdGb3JtYXQ9IkNoYXJ0IiZlZ2U9WyJlZ2U9XnBsdXMiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i>

Empleo					2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Localización	Género	Edad	Tipo												
1	Mundo	Mujeres	Total	Valor	1166,2	1176,8	1187,5	1198,9	1212	1224,9	1237	1252,2	1268,6	1278,6	1287,8	1296,6
2	Mundo	Total	Total	Valor	2984,9	3019,8	3053,8	3084,9	3120,4	3154,4	3185,5	3223,4	3263,4	3294,7	3324,7	3352
3	Mundo	Hombres	Total	Valor	1818,7	1843	1866,4	1886	1908,5	1929,5	1948,4	1971,2	1994,9	2016,1	2036,8	2055,4

Tabla 2. Tabla de ocupación de hombres y mujeres a nivel mundial (expresada en millones)<sup>48</sup>

En este punto, aún no debiera darse por sentado que esta diferencia de ocupación laboral entre hombres y mujeres necesariamente se dé por una situación de discriminación ya que “no todas las desigualdades son producto de la injusticia,”<sup>49</sup>, sin embargo, es bastante revelador como es que se estratifica el acceso al trabajo en el mundo.

Según el mismo organismo que hemos venido citando, nos menciona que la brecha de desigualdad existente entre hombres y mujeres sigue presente principalmente por factores como la repartición del trabajo doméstico, cuidado de los hijos o familiares y los roles de género que han persistido durante siglos en todo el mundo.<sup>50</sup>

Además de lo anterior, en el año 2006 según las encuestas publicadas en torno a la ocupación de mujeres en puestos directivos a nivel internacional por la OIT<sup>51</sup>, podemos observar que solo el 29.16% de los puestos directivos son ocupados por mujeres, situación que no cambió sustancialmente con el transcurrir de los años; para 2017, solo el 31.80% de los puestos directivos eran ocupados por ellas, lo que representa un incremento de 2.64 puntos porcentuales en más de 10 años; otro ejemplo de la discriminación generalizada a nivel mundial, es el contraste del

<sup>48</sup> Ídem.

<sup>49</sup> Gago Guerrero, Pedro Francisco, EL PAPEL DEL DERECHO SOCIAL Y DE LA POLÍTICA SOCIAL EN EL SISTEMA JURÍDICO-SOCIAL QUE RECLAMAN LOS DERECHOS HUMANOS. En Anuario de Derechos Humanos, Madrid, Nueva Época, Vol. 10, 2009, pp. 189.

<sup>50</sup> Organización Internacional del Trabajo. LA BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO: ¿QUÉ FRENA EL AVANCE DE LA MUJER?. 2018. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers>

<sup>51</sup> Organización Internacional del Trabajo. INDICADORES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO-DISCRIMINACIÓN. SDG INDICATOR 5.5.2 - FEMALE SHARE OF EMPLOYMENT IN MANAGERIAL POSITIONS (%). 2017. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/gender-equality/WCMS\\_621019/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/gender-equality/WCMS_621019/lang-es/index.htm)

promedio de ganancia por hora entre hombres y mujeres, en 2017 la OIT<sup>52</sup> presenta datos de 13 países en los cuales existe una brecha salarial importante, ya que los hombres ganan por un trabajo igual un 26.14% más que las mujeres.

Es importante mencionar que las cifras anteriores respecto de la discriminación laboral por razones de género, aunque son reveladoras, sólo representan la punta del iceberg. La discriminación por motivo de discapacidad, lengua, origen étnico, preferencia sexual, entre otras, hacen todavía más grave el problema; respecto a la discriminación, las cifras que ofrece la OIT, revelan que durante el periodo de 2014 a 2018 en los países encuestados, el porcentaje de desempleo de los individuos que sufren alguna discapacidad es mayor en comparación con las que no la sufren, y lo podemos observar claramente en la siguiente tabla:

<b>TASA DE DESEMPLEO DE PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD A NIVEL INTERNACIONAL</b>		
<b>Año</b>	<b>Personas con alguna discapacidad</b>	<b>Personas sin discapacidad</b>
2014	9.76%	8.33%
2015	12.51%	7.77%
2016	11.15%	7.91%
2017	9.26%	9.13%
2018	15.13%	13.53%

Tabla 3. Tasa de Desempleo de Personas Con y Sin Discapacidad s Nivel Internacional. Elaboración propia.<sup>53</sup>

<sup>52</sup> ídem

<sup>53</sup> ídem

Adicional a lo anterior, es preciso mencionar que otra característica por la cual el fenómeno de la discriminación se presenta es la edad, además, generalmente se presenta de manera transversal en grupos discriminados por otras razones, lo que profundiza los efectos del fenómeno, por ejemplo, a nivel internacional existe una tasa de inserción laboral baja de la población con un rango de edad de 15 a 24 años, misma que se hace mucho más evidente en los países en desarrollo:



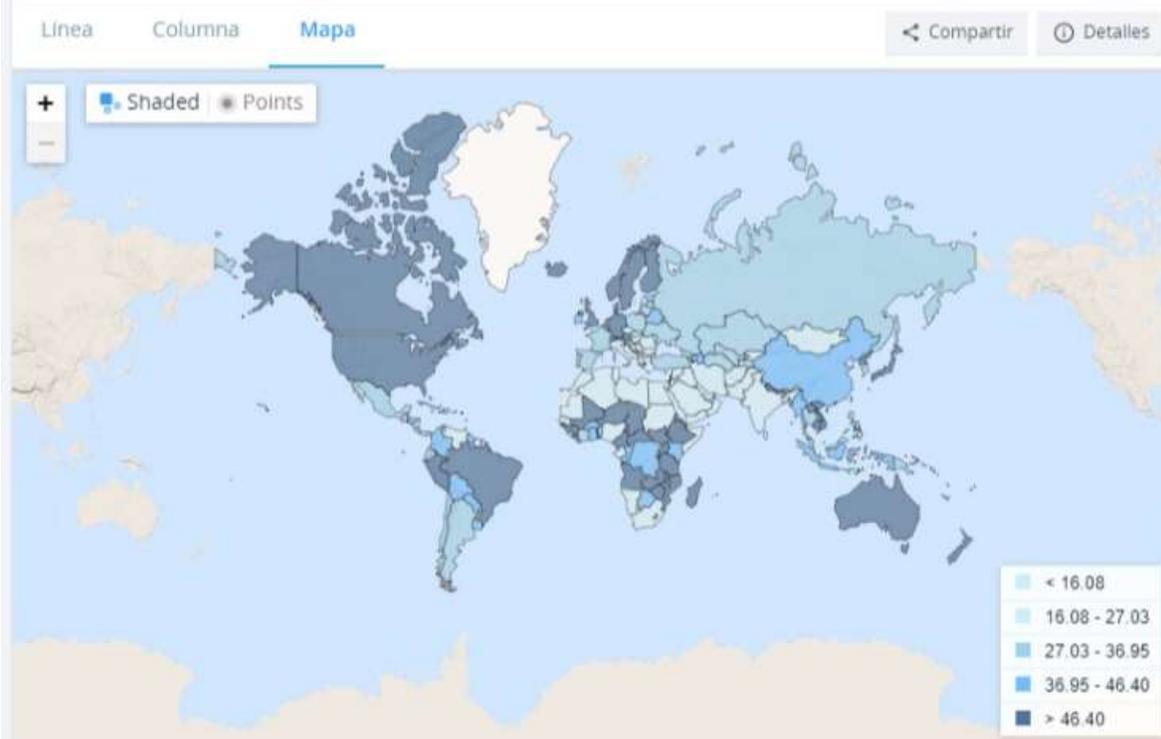
Mapa 1. Tasa de participación de fuerza laboral de personas ente 15 y 24 años de edad.<sup>54</sup>

Sin embargo, ahora contrastaremos las cifras anteriores contra cifras en las cuales segregaremos a las mujeres con el mismo rango de edad, y podremos observar cómo la tasa de inserción laboral es aún más baja, aunque existen algunas excepciones como Rusia en el cual el fenómeno es inverso:

<sup>54</sup> Banco Mundial. DATOS. 2019. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.1524.NE.ZS?end=2019&start=1960&view=map>

## Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15-24 años) (estimación modelado OIT)

Organización Internacional del Trabajo, base de datos sobre estadísticas de la OIT ( ILOSTAT ).



Mapa 2. Tasa de participación de fuerza laboral de mujeres ente 15 y 24 años de edad.<sup>55</sup>

Como podemos observar en la información vertida en la presente sección, existen diversos motivos que hacen del fenómeno de la discriminación en la esfera de la ocupación y el empleo un tema relevante para todos los países del mundo.

Ahora, es pertinente hablar además del acceso a la esfera laboral, del acceso a la educación con miras a que la educación es una herramienta indispensable para la inserción al mercado laboral, cabe aclararse que nos enfocaremos en el acceso a las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), ya que se relaciona directamente con este trabajo.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la inserción escolar de las niñas y mujeres de edad joven a la

<sup>55</sup> ídem

escuela ha tenido avances significativos y se ha logrado a nivel mundial la paridad en la matrícula a nivel primaria, secundaria y secundaria superior<sup>56</sup>, sin embargo, estos datos cuantitativos no muestran inequidades que aún existen en diversas latitudes y que la UNESCO las identifica de la siguiente manera:

“los obstáculos socioeconómicos, culturales y otros, aún impiden a las niñas y jóvenes completar o beneficiarse plenamente de la educación de calidad elegida en muchos escenarios. Estas barreras aumentan en la adolescencia, cuando los roles de género para las niñas se afianzan y la discriminación de género es más pronunciada. Las barreras incluyen las responsabilidades del hogar y de brindar cuidados, matrimonios a temprana edad y embarazos, normas culturales que priorizan la educación de los niños, instalaciones sanitarias escolares deficientes, preocupaciones de los padres acerca de la seguridad de las niñas en el trayecto hacia y desde la escuela y la violencia escolar de género. Las adolescentes que viven en área rurales o que son más desfavorecidas tienen mayor riesgo de exclusión educacional.”<sup>57</sup>

Además de lo anterior, la estadística mundial oculta que en algunas regiones el acceso a las mujeres a la educación superior no se encuentra en paridad, pero lo que sí es muy claro es que la matrícula de mujeres desciende conforme el nivel de estudio es mayor, y la participación de mujeres en la investigación cae considerablemente, como lo observamos en la siguiente gráfica:

---

<sup>56</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. DESCIFRAR EL CÓDIGO: LA EDUCACIÓN DE LAS NIÑAS Y LAS MUJERES EN CIENCIAS, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICAS (STEM). 2019. pp. 18. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>

<sup>57</sup> Ídem.

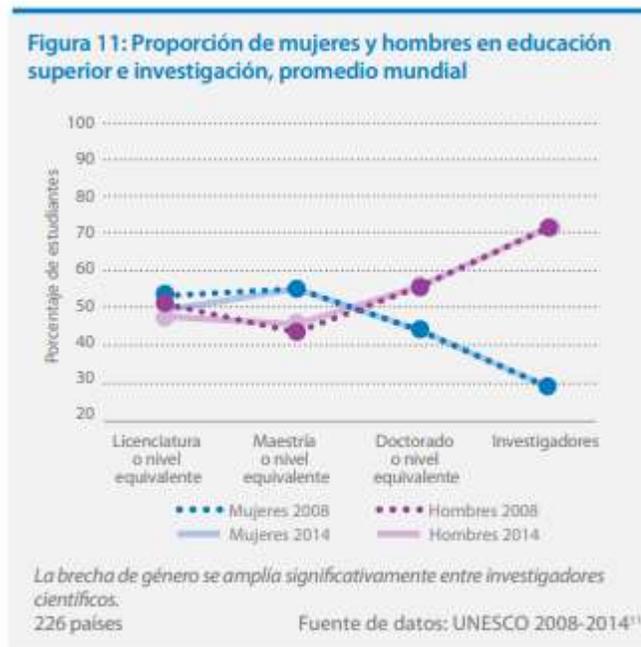


Gráfico 2. Proporción de hombres y mujeres en educación superior e investigación, promedio mundial<sup>58</sup>

Si hablamos exclusivamente de la inserción de las mujeres en las carreras STEM, la UNESCO nos ofrece cifras poco alentadoras, la matrícula correspondiente a mujeres en esta área de conocimiento a nivel superior solamente alcanza alrededor del 30%<sup>59</sup>, y además su participación es muy baja en las carreras relacionadas con tecnología, información y comunicaciones (3%), ciencias naturales, matemáticas y estadísticas (5%) e ingeniería, manufactura y construcción (8%)<sup>60</sup>; claramente podemos observar un patrón de género en esta área de conocimiento.

## 2.2. La discriminación laboral en México

La discriminación laboral en México es un fenómeno bastante arraigado en nuestra sociedad, el cual tiene diversas facetas de fácil identificación como lo es la discriminación por motivo de género, edad, origen étnico y discapacidad entre otras, todas estas formas de discriminación menoscaban claramente los derechos de las personas y grupos que la sufren y en esta sección intentaremos hacer una

<sup>58</sup> *Ibidem.* pp. 23.

<sup>59</sup> *Ibidem.* Pp. 20.

<sup>60</sup> *Idem.*

radiografía de la situación en la que se encuentra México en este tema; nuevamente es pertinente hacer la anotación que el fin último de esta sección no es hacer un análisis exhaustivo, en tanto que no es parte de los alcances del presente trabajo, sino que los datos aquí citados servirán para ilustrar el fenómeno.

#### 2.2.1. Respeto a los derechos de los grupos discriminados

Iniciaremos citando y analizando datos de la Encuesta Nacional Sobre la Discriminación (ENADIS) del año 2010, en esta encuesta, uno de los primeros tópicos hace referencia a la percepción que tiene los encuestados respecto a los derechos de diversos grupos que han sido discriminados sistemáticamente a lo largo de la historia, como lo son los mexicanos con origen étnico minoritario, preferencia sexual diversa, raza, edad, ocupación, discapacidad y sexo, de los cuales en el tópico se hace referencia a un acción específica de menoscabo, como podemos observar en la gráfica siguiente, la percepción de detrimento a los derechos de estos grupos es bastante amplia; al menos en tres de los tópicos relacionados con discapacidad, sexo, y edad, la percepción llega a niveles muy altos, ya que casi el 50% de los encuestados o más opinaron que estos fenómenos se presenta mucho en México, mientras que en todos los tópicos al menos el 79.7% de los encuestados opinaron que existe poco, algo o mucho.

### ¿Y qué tanto cree usted que en México...?



Gráfico 3. Percepción de respeto a los derechos de las personas en México.<sup>61</sup>

Otro dato revelador de esta encuesta es la percepción que tiene la población respecto a los derechos de las personas migrantes provenientes de Centroamérica, el cual es muy importante en un país en el que además de contar con una población nacida en el extranjero estimada para el año 2019 de 0.84%<sup>62</sup>, es paso importante de migrantes, en cifras de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), se estima que cada año más de 450,000<sup>63</sup> personas cruzan México con el objetivo de llegar a Estados Unidos; cómo podemos observar en el siguiente gráfico casi el 60% de los encuestados opinan que no se respeta nada o poco los derechos de estos migrantes:

<sup>61</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. ENCUESTA NACIONAL SOBRE DISCRIMINACIÓN, pp. 28. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf)

<sup>62</sup> Consejo para Prevenir la Discriminación. PERSONAS INMIGRANTES. México. 2020. Pp. 2. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica\\_Personas-Migrantes.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_Personas-Migrantes.pdf)

<sup>63</sup> Naciones Unidas México. SER MIGRANTE NO ES FÁCIL. MÉXICO. 2017. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.onu.org.mx/ser-migrante-no-es-facil/>

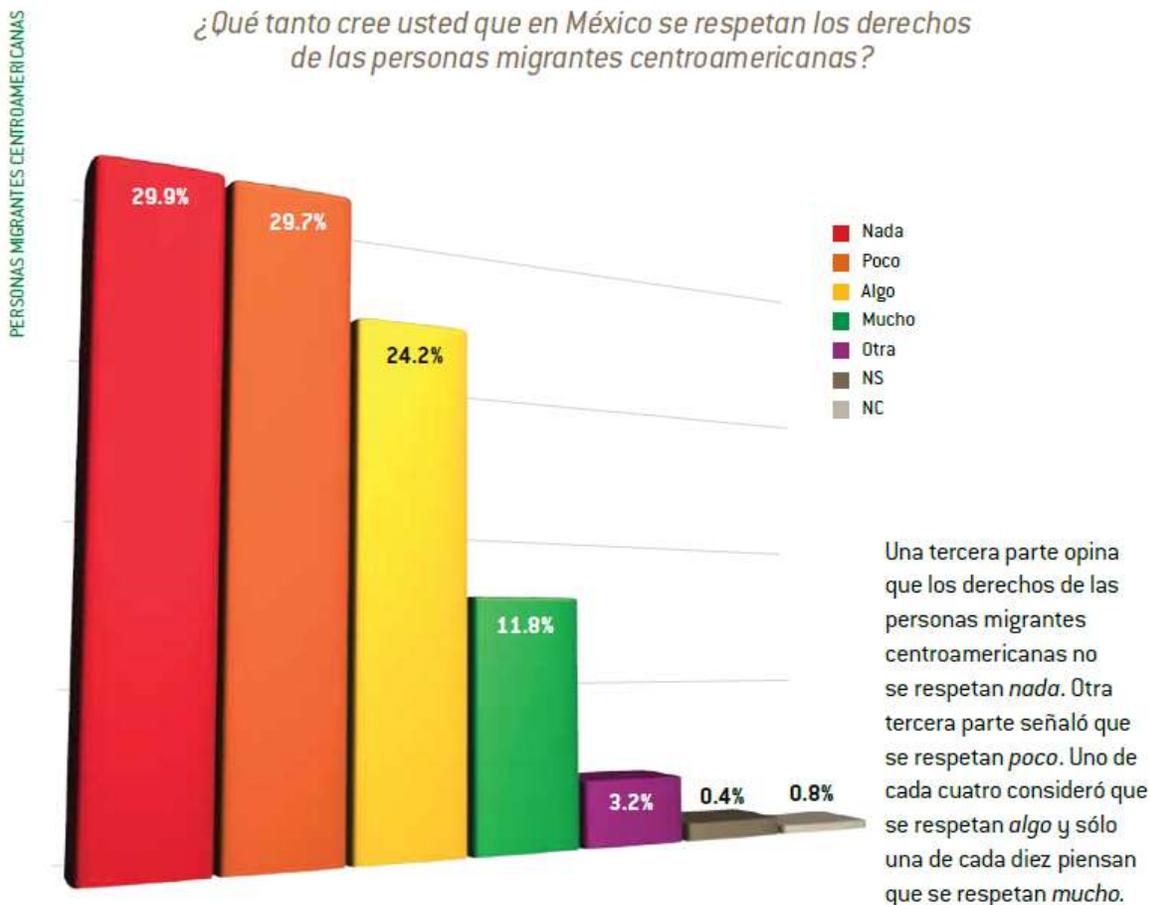


Gráfico 4. Percepción de respeto a los derechos de las personas migrantes en México.<sup>64</sup>

Sin embargo, lo anterior es simplemente ilustrativo, ya que la percepción al respecto del respeto a los derechos de los migrantes sólo representa una muy pequeña parte del problema, en esta misma encuesta podemos encontrar que este fenómeno se repite en diversos grupos que cuentan con características específicas como género, origen étnico, raza, entre muchas otras, a continuación, se muestra una gráfica en la que podremos observar cómo se distribuye esta percepción:

<sup>64</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. ENCUESTA NACIONAL SOBRE DISCRIMINACIÓN, pp. 34. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf)

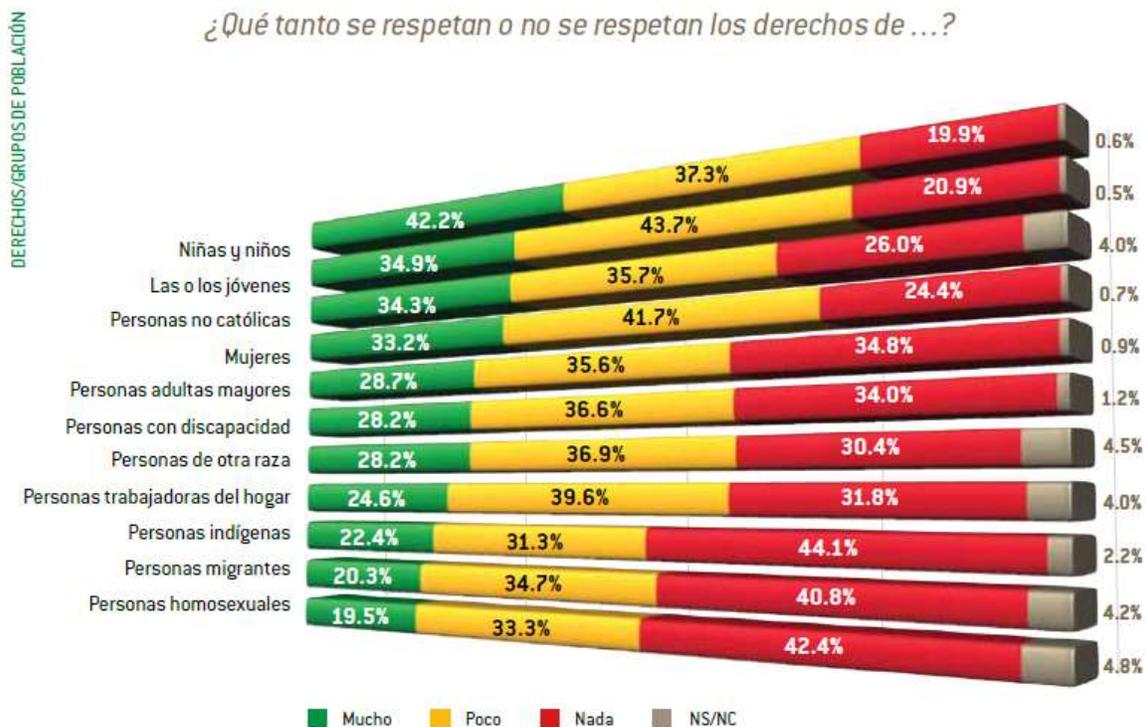


Gráfico 5. Percepción de respeto a los derechos en México por grupo específico.<sup>65</sup>

Es claro que la percepción sobre el respeto a los derechos es negativa en cada una de las categorías que se cita en la gráfica, sin embargo, hay que poner énfasis en que en las categorías relacionadas con origen étnico, origen nacional y preferencia sexual se intensifican claramente, en las cuales al menos el 40% de los encuestados opinan que no se respetan nada los derechos de las personas de estos grupos.

### 2.2.2. Discriminación multifactorial

Llegado este punto, podemos advertir que la discriminación en México es multifactorial y se encuentra enraizada profundamente en la sociedad; podemos confirmarlo observando la percepción de la población respecto a haber o no sufrido discriminación por pertenecer a algún grupo específico.

Según la ENADIS, la percepción de las personas que conforman el grupo con sexualidad diversa, opinan que el principal problema al que se enfrentan es la

<sup>65</sup> *Ibidem.* pp. 36.

discriminación, con un 52%<sup>66</sup> de respuestas en este sentido, sin embargo, esta situación se agrava cuando segregamos a la población encuestada por nivel socioeconómico, ya que las cifras se incrementan considerablemente en las personas con nivel socioeconómico muy bajo y bajo, contrario a lo que sucede si observamos los extractos socioeconómicos medio, medio alto y alto, como lo observamos en la siguiente gráfica:

**Población lesbiana, homosexual y bisexual que considera que la discriminación es su principal problema. Distribución por nivel socioeconómico.**

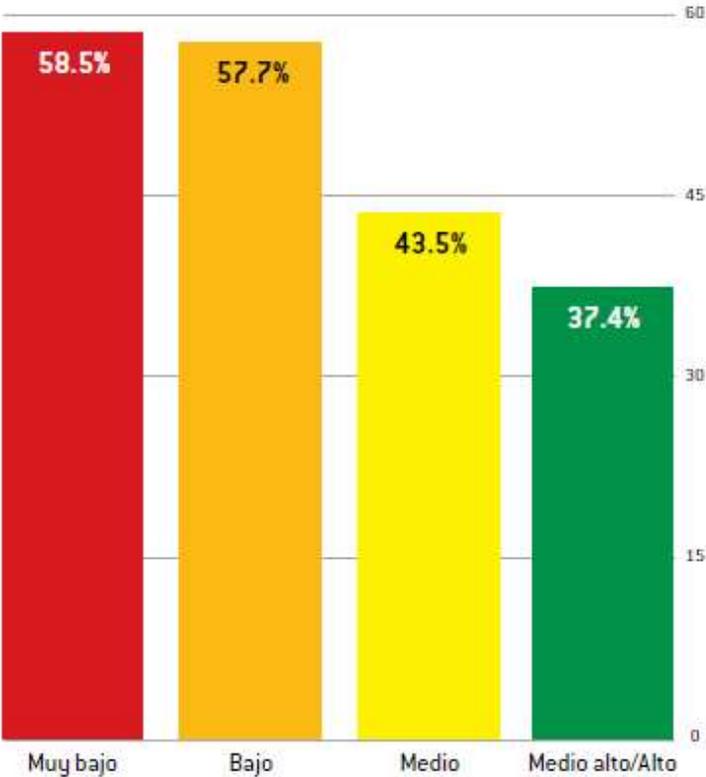


Gráfico 6. Percepción de las personas sexualmente diversas que considera a la discriminación como su principal problema.<sup>67</sup>

Es justo este comportamiento lo que demuestra que más de una característica de vulnerabilidad presente en una persona o grupo profundiza los efectos de la

<sup>66</sup> *Ibidem*. pp. 46.

<sup>67</sup> *Ibidem*. pp. 47.

discriminación, especialmente en México podemos observar cómo estas características se pueden ir sumando de manera transversal.

Por ejemplo, a las características de diversidad sexual y nivel socioeconómico, podemos agregarle las características de origen étnico, origen nacional, o que cuentan con alguna discapacidad, ya que estos tres grupos de la misma forma consideran que la discriminación es el principal o uno de los principales problemas a los que se enfrentan<sup>68</sup>.

2.2.3. Discriminación en el empleo

En este punto es pertinente hablar de la discriminación ejercida en la esfera de lo laboral, y para ello en primera instancia observaremos algunos datos del estudio que hemos venido revisando en esta sección, según la ENADIS podemos advertir que uno de los problemas a los que se enfrentan los jóvenes es la falta de oportunidades de empleo:

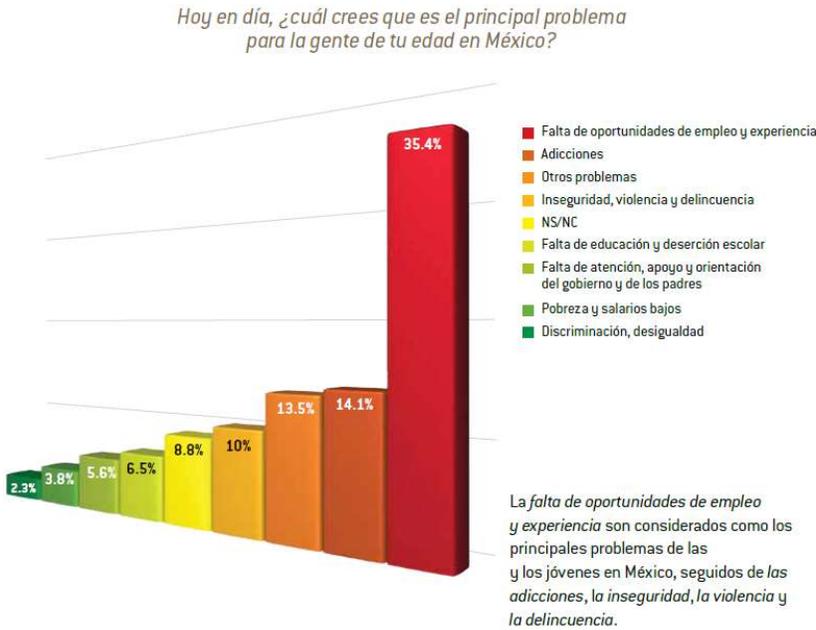


Gráfico 7. Percepción de la población joven de México al respecto de los principales problemas que debe enfrentar.<sup>69</sup>

<sup>68</sup> *Ibidem*. pp. 52-96.  
<sup>69</sup> *Ibidem*. pp. 58.

Sin embargo, lo más importante será observar cuáles son las razones identificadas por los jóvenes por las cuales existe tal falta de acceso a oportunidades, en la opinión de éstos, las cuatro principales razones son la preparación insuficiente, su apariencia, la falta de experiencia y la edad<sup>70</sup>, es claro que no todas estas características necesariamente tiene que ver con la discriminación de facto, sin embargo, si podríamos advertir que algunas de ellas deviene de la falta de oportunidades por nivel socioeconómico, origen étnico o algún otro.

Relacionado a los datos citados en el párrafo anterior, la ENADIS profundiza un poco en una de las razones identificadas, que está directamente relacionado con la discriminación: “la apariencia”, el estudio nos presenta la siguiente grafica en que se presenta la información segregada por nivel socioeconómico; podemos advertir que como habíamos observamos en las secciones anteriores, el pertenecer a un extracto socioeconómico bajo agudiza los efectos de la discriminación:

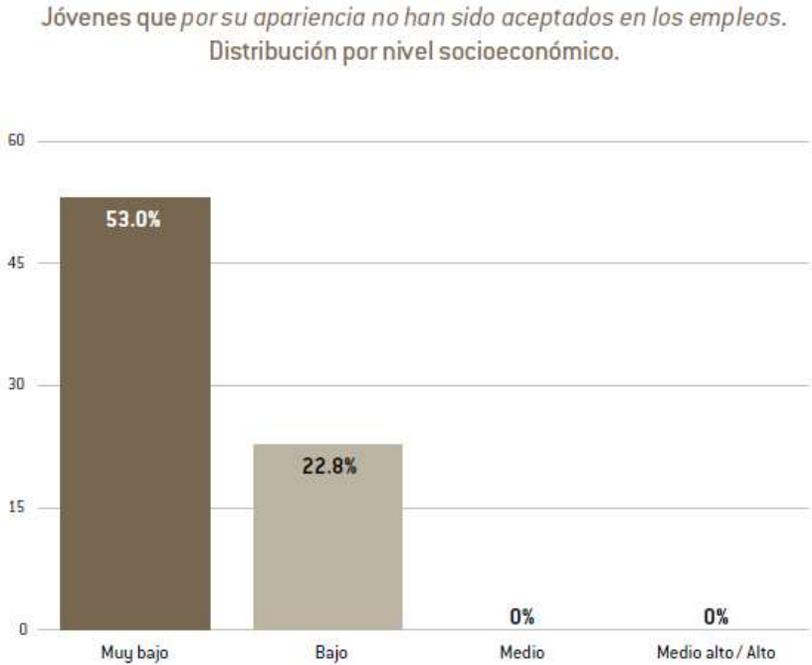


Gráfico 8. Percepción de la población joven que considera no haber sido aceptada en empleos por su apariencia física en México.<sup>71</sup>

<sup>70</sup> *Ibidem.* pp. 60.

<sup>71</sup> *Ibidem.* pp. 61.

Ahora, observaremos cómo se comporta este fenómeno visto desde la perspectiva de la discriminación por sexo, edad avanzada, discapacidad, entre otros; según la ENADIS, en los casos mencionados los problemas relacionados con la esfera de lo laboral representan uno de los principales problemas al que se enfrentan estos grupos, para ello resumo en la siguiente tabla el porcentaje de los encuestados que advierten esto:

<b>TABLA DE PRINCIPALES PROBLEMAS DE GRUPOS VULNERABLES EN MÉXICO</b>		
<b>Grupo</b>	<b>% de encuestados que refiere problemas de desempleo, falta de oportunidades o problemas con el empleo.</b>	<b>Principal problema referido</b>
Personas con origen étnico diverso	4.9%	Discriminación
Personas jóvenes	35.4%	Falta de oportunidades de empleo y experiencia
Mujeres	21.2%	Problemas relacionados con el empleo
Personas adultas mayores	36.0%	Dificultad para encontrar trabajo
Personas con discapacidad	27.5%	Desempleo
Personas migrantes	23.5%	Desempleo

Tabla 4. Tabla de Principales Problemas de Grupos Vulnerables en México.<sup>72</sup>

Como podemos observar hasta aquí, el problema de desigualdad y discriminación en el empleo en México se hace presente de manera importante, para confirmar esta información extraída de la opinión pública, será pertinente que observemos datos específicos y nos referiremos a los más accesibles y reveladores que están relacionados con la discriminación por motivos de sexo.

En el año de 2018, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), emitió el “Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en Materia de puestos y Salarios en la Administración Pública Federal” en el cual podemos observar que en la Administración Pública Federal el 53.5% de las personas empleadas por las instituciones son mujeres<sup>73</sup>, lo cual nos da una aparente característica de paridad, sin embargo, si observamos cómo se comporta la estadística en nivel de mando o nivel salarial, la interpretación cambia, según el mismo estudio sólo en 29 de 47 instituciones estudiadas se ha alcanzado un 40% o más de mujeres en puestos de mando, lo que aunque es una buena cifra para el año de 2017, aún muestra que falta trabajo en la materia.

Lo anterior se hace más evidente si segregamos todos los niveles de mando y la tasa de participación de mujeres en ellas, como podemos observar en las siguientes graficas la participación de las mujeres va en decremento en cuanto el nivel de responsabilidad se incrementa:

---

<sup>72</sup> *Ibidem*. pp. 52-96.

<sup>73</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos. ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA DE PUESTOS Y SALARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. México. 2018. pp. 12. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf>



Gráfico 9. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores, por puesto en la APF.<sup>74</sup>

La CNDH atribuye esta característica al fenómeno llamado techo de cristal “– que alude a barreras invisibles impuestas social y culturalmente – impide que las mujeres alcancen niveles superiores de gestión, y es un fenómeno mundial que afecta a las mujeres, incluso a las de mayores niveles de escolaridad. En promedio las mujeres tienen un menor porcentaje entre los puestos de mandos medios y aún menos en los superiores, a pesar de estar bien representadas en el lugar de trabajo y más educadas que sus homólogos varones. Como lo ha señalado la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 24, la comprensión de estos comportamientos puede ayudarnos a afrontar los desafíos, los estereotipos y las desigualdades sistémicas más sutiles que pueden alimentar las brechas sociales más amplias entre mujeres y hombres.”<sup>75</sup>

Además de lo anterior, es pertinente observar la brecha salarial presente en las instituciones, según dos datos vertidos en el estudio que hemos venido revisando la brecha salarial promedio es de -9.5% como podemos obsérvalos en las siguientes graficas:

<sup>74</sup> *Ibidem*. pp. 16.

<sup>75</sup> *Ibidem*. pp. 16-17.



Fuente: CNDH-SFP. RUSP noviembre de 2017

Gráfico 10. Porcentaje de mujeres, en mandos medios y superiores, y brechas salariales por puesto en la APF.<sup>76</sup>

Aunado a lo anterior, habría que sumarle algunas características adicionales como la discriminación que sufren las mujeres por temas relacionados con la maternidad, por ejemplo, a través de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) emitida en el año de 2016, se muestra que 12.7% de las mujeres ocupadas mayores de 15 años ha sufrido discriminación laboral por razones de embarazo conforme a los siguiente:

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZONES DE MATERNIDAD	
Acción discriminatoria	Porcentaje de afectación
Le pidieron una prueba de embarazo como requisito para trabajar	11.5%
Le pidieron prueba de embarazo como requisito para continuar en su trabajo o renovar el contrato	3.6%

<sup>76</sup> Ibidem. pp. 17.

Por embarazarse la despidieron	1.2%
Por embarazarse no le renovaron el contrato	1.0%
Por embarazarse le bajaron el salario o las prestaciones	0.6%

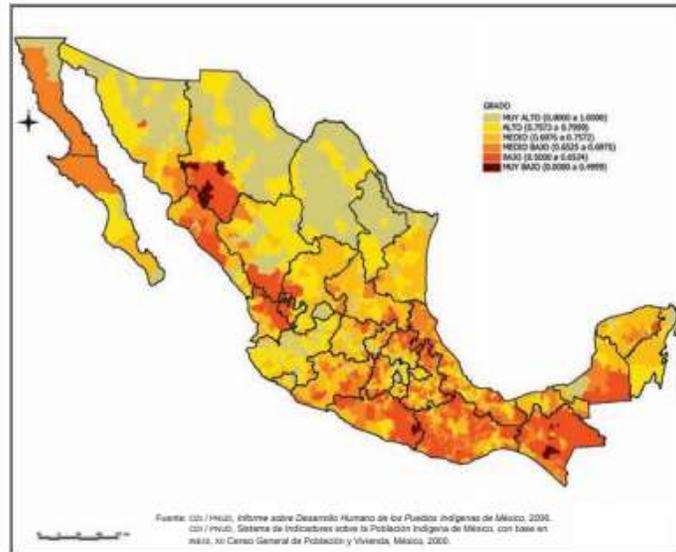
Tabla 5. Discriminación Laboral por Razones de Maternidad. Elaboración Propia.<sup>77</sup>

Hablemos de jóvenes, según el “Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social” emitido por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, (CONEVAL), existe una alta tasa de desempleo entre la población joven por la falta de acceso a un trabajo acorde a su nivel y área de estudio, además de existir bajos ingresos en los trabajos a los cuales tienen acceso y no existe una clara correspondencia entre mayores niveles educativos y mayores ingresos lo cual se traduce en que exista una alta tasa (47.8%)<sup>78</sup> de emigrantes mexicanos entre la edad de 15 y 29 años de edad.

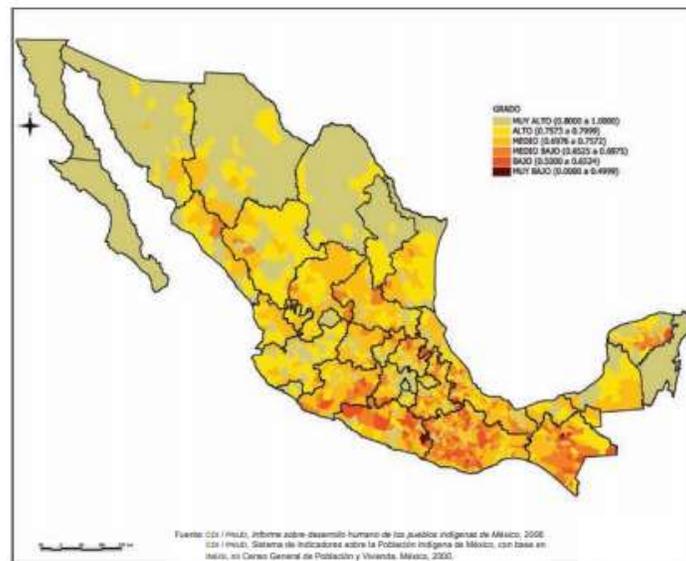
En la población indígena esta situación de desigualdad se agrava aún más, por ejemplo, con datos de 2000, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, nos dice que el índice de desarrollo humano de las personas con origen indígena es mucho menor al que se presenta en la población no indígena, para hacerlo muy evidente en su informe “Pueblos Indígenas del México Contemporáneo” publicado en 2008, nos muestra estos mapas:

<sup>77</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. ENCUESTA NACIONAL SOBRE LA DINÁMICA DE LAS RELACIONES EN LOS HOGARES. México. 2016. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/#Tabulados>

<sup>78</sup> Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. INFORME DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL. México. 2018. pp. 36. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/RESUMEN\\_EJECUTIVO\\_IEPDS2018.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/RESUMEN_EJECUTIVO_IEPDS2018.pdf)



Mapa 3. Índice de Desarrollo Humano Indígena por Municipio, México, 2000.<sup>79</sup>



Mapa 4. Índice de Desarrollo Humano No Indígena por Municipio, México, 2000.<sup>80</sup>

Entre los diversos problemas que son causas directas de esta diferencia en el índice de desarrollo humano, una de los que más impactan es la desigualdad de

<sup>79</sup> Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. PUEBLOS INDÍGENAS DEL MÉXICO CONTEMPORÁNEO. México. 2008. pp. 96. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.cdi.gob.mx/dmdocuments/monografia\\_nacional\\_pueblos\\_indigenas\\_mexico.pdf](http://www.cdi.gob.mx/dmdocuments/monografia_nacional_pueblos_indigenas_mexico.pdf)

<sup>80</sup> *Ibidem*. pp. 97.

oportunidades de acceso a la educación y al empleo, según esta misma institución nos da muestra del nivel de ocupación y nivel de ingreso en la siguiente tabla:

	Sector de actividad				
	Ocupados	Primario	Secundario	Terciario	No especificado
Sin ingresos	771 512	634 124	53 951	75 653	7 784
Menos de 1 SM	869 715	473 111	146 349	246 729	3 526
De 1 a 2 SM	893 451	222 553	294 556	367 330	9 012
Más de 2 SM	609 021	33 833	181 004	382 469	11 715
No especificado	154 643	38 831	28 516	55 143	32 153
<b>TOTAL</b>	<b>3 298 342</b>	<b>1 402 452</b>	<b>704 376</b>	<b>1 127 324</b>	<b>64 190</b>

\* Información no disponible para 2005.

Fuente: CDI / PNUD, Sistema de Indicadores sobre la Población Indígena de México, con base en INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, México, 2000.

Tabla 6. Población Indígena Ocupada Según Sector de Actividad y Nivel de Ingresos, México, 2000.<sup>81</sup>

Con los ejemplos que acabamos de citar, es claro que la discriminación en el ámbito laboral enraizada en las características de sexo, edad, origen étnico, raza, nacionalidad y muchas más en México nos sólo es un problema real, sino que además es un fenómeno que se encuentra arraigado en la idiosincrasia mexicana, motivo por el cual debe ser preocupación y ocupación del gobierno y de la sociedad civil.

<sup>81</sup> Ibidem. pp. 104.

### **3. La Agenda en Materia de Igualdad**

#### 3.1. Normatividad Internacional

##### 3.1.1. Previo a la revisión normativa

Es menester iniciar esta sección con una advertencia respecto de los trabajos que han realizado las Organizaciones Nacionales e Internacionales a lo largo del tiempo al respecto de la discriminación en el trabajo, esta advertencia tiene como fin delimitar nuevamente nuestro trabajo para evitar entrar en tumbos de información no necesaria, la cual es discriminada no por su falta de relevancia, sino que para este estudio, por sus características metodológicas, no serán revisados de manera exhaustiva algunos temas o textos, como los Convenios y Tratados Internacionales anteriores al siglo XX; por el contrario, se abordarán aquellos que se encuentren vigentes y ratificados por diversos países, y principalmente por México, que es el punto donde centraremos nuestra atención.

Es verdad que existen trabajos, consideraciones y conceptos establecidos con anterioridad en los Foros Internacionales ya mencionados, en los cuales se vertieron desde tiempo atrás ideas centrales de este trabajo, sin embargo, estas consideraciones e ideas relacionadas a la discriminación en el trabajo, las cuales sí es verdad no pierden relevancia a pesar de no encontrarse del todo “pulidas” (por decirlo de alguna manera), y sientan las bases para el establecimiento de normas nacionales e internacionales que han buscado atender el fenómeno que nos atañe, no son materia del presente trabajo, ya que éste no pretende hacer una revisión exhaustiva de esas consideraciones previas, ya que podría ser materia incluso de una investigación específica y pormenorizada de los orígenes y evolución de las normas en la materia.

Es esta ocasión nos interesa poner sobre la mesa aquellos convenios internacionales que le han dado forma a la legislación y política pública vigente en México que atiende los asuntos de discriminación y en específico la discriminación en el trabajo.

### 3.1.2. Discriminación en el trabajo desde los Derechos Humanos

A partir de finales de la primera mitad del siglo XX, se extendió una ola transformadora en materia de Derechos Humanos entre los países de occidente, mima que ha durado incluso hasta nuestros días; esta ola que estuvo enraizada en los diversos fenómenos y conflictos sociales, políticos, económicos y bélicos de la época, se hace evidente en la proclamación y ratificación de acuerdos internacionales en materia de Derechos Humanos, como la propia Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre del mismo año o la Declaración de los Derechos del Niño de 1959, por mencionar algunas de las primeras en ser emitidas.

Entre las muchas preocupaciones que existían respecto de los Derechos Humanos al inicio del periodo histórico al que hacemos referencia, salta a la vista la preocupación de los Estados que integraban los Organismos Internacionales como la Organización de Naciones Unidas (ONU), los fenómenos de desigualdad y discriminación que llegaba a ser sistemática en algunos sectores de la sociedad, la cual se enraizaba en las diferencias raciales, étnicas, de género, entre muchas otras, y para muestra de la preocupación de dichos Estados basta con leer la Declaración Universal de los Derechos Humanos; desde el Preámbulo considera que: “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”<sup>82</sup>.

La asamblea de las Naciones Unidad al momento de erigir los Derechos Humanos en el texto de la Declaración Universal, hace evidente la importancia de la igualdad como principio rector de la vida humana, en tanto que en el Artículo 1° de ésta se menciona esencialmente ello, que a la letra dice: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”<sup>83</sup>, es preciso recalcar que en este documento la igualdad se entiende como la esencia en dos esferas de acción, en la

---

<sup>82</sup> Asamblea General de la ONU. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, 1948. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2000.pdf>

<sup>83</sup> ídem

esfera de la dignidad humana y la de los “derechos” entendido como la estructura de la norma positivada.

Lo anterior, en esencia es sumamente importante, ya que dicta el principio del Derecho Humano a la igualdad, sin embargo, este principio es reforzado en un segundo momento por el mismo instrumento al citar en el Artículo 2°, las poblaciones a las que hemos mencionado anteriormente y que han sido víctimas de discriminación sistemática, para hacerlo evidente cito la Declaración Universal de los Derechos Humanos que a su letra dice: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”<sup>84</sup>

Es necesario puntualizar que los grupos a los que se hace referencia en el Artículo 2° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que han sido grupos que han sufrido de la carencia al acceso a la igualdad de manera sistemática a lo largo de la historia, son simplemente poblaciones identificadas en ese momento histórico, las cuales no necesariamente reflejan la situación actual, ya que en el desarrollo del estudio de los Derechos Humanos, la igualdad y especialmente de la discriminación, se ha hecho evidente que este fenómeno se encuentra presente en muchos más grupos, motivo por el cual deberemos pensar en estos grupos como base enunciativa y/o propositiva, pero nunca limitativa del universo de personas que han sufrido o sufren algún tipo de atropello a sus Derechos Humanos, como lo es la discriminación por razones de género o por discapacidad.

Siguiendo esta lógica, es importante mencionar que el texto antes citado redondea aún más el concepto de igualdad y le da por fin cabida a la desigualdad enunciada claramente en el Artículo 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”<sup>85</sup>. Es menester en este momento observar que es aquí donde se

---

<sup>84</sup> ídem

<sup>85</sup> Ibídem. pp. 2.

instituye la “no discriminación” como un Derecho Humano, el cual protege en sí mismo el acceso a todos los demás derechos constituidos en la Declaración.

Es claro cómo el principio de la igualdad y la no discriminación no sólo permea a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sino que es columna vertebral de la misma, y esto lo podemos observar claramente si nos detenemos a leer cuidadosamente la estructura lógica de cada elemento que conforma dicho documento, en el cual se prioriza la conceptualización absoluta y totalitaria del universo en cuestión, que es la humanidad misma, el concepto de “toda persona” y el concepto de “nadie” es una constante, justo como se estableció en los principios filosóficos ya revisados antes y como se estableció con un principio normativo en el Artículo 1° del mismo documento.

Ahora, vale la pena entrar en materia de tipo de discriminación específica que nos ocupa, el documento que hemos venido revisando, destina los Artículos 23 y 24 a tratar el tema específico del trabajo, y en ellos establece cinco derechos básicos que toda persona tiene, que a la letra señalan:

“Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual...

...Artículo 24.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> Ibidem. pp. 4.

Estos dos Artículos son de suma importancia para este trabajo, ya que sientan las bases de los demás convenios internacionales y de la legislación al interior de los Estados que han ratificado dichos acuerdos; según estas normas, el acceso al trabajo es un derecho inalienable, motivo por el cual debería estar libre de discriminación, al igual que la remuneración obtenida por éste, y las prestaciones relativas al descanso y disfrute de tiempo libre, no debiera estar incidida por alguna condición de las que ya hemos descrito anteriormente.

En otro documento que se emitió igualmente en 1948 pero unos meses antes la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aunque básicamente rescata los mismos principios que hemos observado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, hay un punto importante a resaltar, además de establecer el derecho antes visto al trabajo y a una justa retribución justa, sienta las primeras bases del concepto de “equidad” en el trabajo en tanto que el Artículo 37 establece como deber el trabajo pero con ciertas consideraciones respecto de la condición del individuo: “Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades”<sup>87</sup>, como ya lo hemos estudiado con anterioridad el principio de equidad resulta fundamental para alcanzar la igualdad en una sociedad que da sus primeros pasos al establecimiento de igualdad y no discriminación.

Los acuerdos revisados anteriormente deben de ser considerados las bases del marco normativo internacional de nuestro trabajo, sin embargo, con ellos no se agota la normatividad internacional al respecto de la discriminación o la discriminación en el trabajo, pero hacer una revisión mucho más exhaustiva no es el fin último de este trabajo como ya lo hemos advertido anteriormente.

### 3.1.3. Acuerdos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)

La OIT es un organismo internacional que entre sus diversas funciones busca eliminar cualquier tipo de discriminación en materia laboral, y sus convenios en la materia, son el mejor referente que existe para entender cómo es que ha

---

<sup>87</sup> Conferencia Internacional Americana. DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE. Colombia. 1948, pp. 6. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n\\_Americana\\_de\\_los\\_Derechos\\_y\\_Deberes\\_del\\_Hombre\\_1948.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre_1948.pdf)

evolucionado y se han implementado normas y políticas públicas que atienden dicho fenómeno en las diversas latitudes, ya que en su estructura concentra gobiernos, trabajadores y empleadores de 187 países diferentes con presencia en los cinco continentes.

La OIT a través de la “Declaración de Filadelfia” de 1944 (Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo), establece los fines y objetivos de la OIT, además de dictar las políticas que debieran seguir sus países miembros, basado en lo anterior, se podría decir que el contenido del documento necesariamente perfila la legislación nacional en torno a cumplir estos elementos básicos expuestos.

El primer punto a resaltar de la Declaración antes mencionada, es que rescata el principio de igualdad y no discriminación como eje central del mismo al establecer en su inciso a) del segundo apartado lo siguiente: “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual”<sup>88</sup>, y en su sección III inciso j): “garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales” principio que como ya hemos visto anteriormente los organismos internacionales adoptaron a mediados del siglo XX, pero claramente podemos observar la inclinación hacia los derechos específicos relacionados con el trabajo y el desarrollo profesional.

Sin embargo, la Declaración intenta tener un alcance mayor al de los textos antes mencionados en torno a los derechos laborales, estableciendo como tutor de estos y principalmente como ente de construcción de las condiciones para garantizarlos a los Estados miembros de la OIT en individual o en su conjunto, principalmente a través de la política económica y financiera, en el inciso b) y c) del apartado segundo es claro:

---

<sup>88</sup> Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. DECLARACIÓN RELATIVA A LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (DECLARACIÓN DE FILADELFIA). FILADELFIA. 1944. pp. 1. Recuperable el (fecha) y visible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

“(b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;

(c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;”<sup>89</sup>

Lo anterior es de gran relevancia para nuestro estudio debido a que al conferirle a los Estados esta función de tutela, y generador de condiciones para garantizar los derechos que ya hemos observado, el Estado se convierte en un ente dinámico y participativo que necesariamente requiere perfilar su estructura normativa y política pública a estas tareas, derivando en la gestación de instituciones públicas especializadas no sólo por los derechos humanos en su conjunto, sino en particular sobre la no discriminación.

Siguiendo esta lógica será importante citar unos de los primeros grandes esfuerzos de la OIT posteriores la emisión de la Declaración de Filadelfia, el “Convenio sobre igualdad de remuneración” de 1951, que fue un documento que rescató la necesidad de atender la discriminación focalizada en temas de género, fue justo en este Convenio donde se redondea el fenómeno que vivían las mujeres en temas de diferencia salarial por trabajo de igual valor; la OIT establece como fundamento el concepto básico de la igualdad de remuneración de la siguiente manera en su Artículo 1: “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”<sup>90</sup>, como podemos observar el principio básico al cual debe de apegarse es al de no discriminación, y nuevamente le confiera a los Estados integrantes de la OIT la tutela de este principio, sin embargo

---

<sup>89</sup> *Ibidem*. pp. 1-2.

<sup>90</sup> Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. C100 CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN. 1951. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_107\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf)

aquí es importante resaltar que enuncia los instrumentos sobre los cuales se debe llevar a cabo la tutela:

## “ARTÍCULO 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

a) la legislación nacional;

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) la acción conjunta de estos diversos medios.”<sup>91</sup>

Hay que resaltar que el principio de acción gubernamental erigido en este artículo es la legislación al interior del Estado, acompañado por la policía pública e instituciones gubernamentales encargadas de las mismas: “Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.”<sup>92</sup>.

---

<sup>91</sup> Ídem.

<sup>92</sup> *Ibidem.* pp. 2.

Por último, es de vital importancia que revisemos el “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)” de 1958, ya no sólo rescata muchos de los principios que ya hemos estudiado en otras normas internacionales y los perfecciona, sino que además es justo el punto de inflexión en el cual los miembros de la OIT acuerdan los mecanismos para la erradicación de este fenómeno, es importante resaltar como primer punto que en este texto se establece como una franca violación a los derechos humanos la discriminación ya que dice a la letra del preámbulo: “la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos”<sup>93</sup>, así mismo, establece claramente cuál es el término de discriminación en materia de empleo y ocupación:

#### “ARTÍCULO 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

---

<sup>93</sup> Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. C111 CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN). 1958. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_108\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf)

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

El artículo precedente no sólo es importante por conceptualizar qué es discriminación, sino por intentar delimitarla, y diferencia que es discriminación de lo que no es, en el párrafo segundo claramente establece que cuando las distinciones se derivan de aptitudes necesarias para el empleo, estas no son actitudes o prácticas discriminatorias, y esto es de suma importancia entenderlo ya que la hoy día obtención de un empleo está directamente relacionada con las capacidades del trabajador y las necesidades del empleador, lo que nos lleva a resaltar el párrafo tercero, si la obtención de un empleo está determinado en la obtención de capacidades para el trabajo, entonces el acceso de manera igualitaria y libre de discriminación a las oportunidades de formación profesional también debe ser un derecho tutelado por el Estado.

Es importante resaltar que los Estados miembros de la OIT están obligados a lo anterior por este convenio que establece en su artículo 2: “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”<sup>94</sup> basados en las siguientes acciones puntuales citadas en el artículo 3:

“a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos

---

<sup>94</sup> Ibidem. pp. 2.

apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;”<sup>95</sup>

En este artículo podemos identificar claramente 4 líneas de acción que deberán implementar los Estados: la primera es que los gobiernos deberán a través de la cooperación permear a las organizaciones y empresas del sector que sean partícipes de estos principios básicos de la no discriminación en materia de empleo, la segunda es una línea básicamente normativa misma que, como hemos visto en secciones y documentos anteriores se deben ajustar las normas a estos principios, la tercera es implementar los gobiernos deberán implementar un política de no discriminación en su papel de empleador y cuarta que se establezca una política nacional integral para el acceso al empleo libre de discriminación, lo que incluye necesariamente el acceso a la formación profesional en su más amplia expresión.

No obstante, hemos venido hablando del principio de igualdad y no discriminación que permea estas normas internacionales, en la presente es importante observar

---

<sup>95</sup> Ídem.

que se adiciona la posibilidad de trato diferenciado basado en el principio de equidad que hemos estudiado anteriormente, en su Artículo 5 párrafo 1 que:

“1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.”<sup>96</sup>

Lo anterior abre la puerta a las políticas que pretenden atender de manera diferenciada a los grupos que históricamente han sufrido de discriminación, convirtiendo la acción del Estado en una herramienta para intentar mitigar los efectos del fenómeno de discriminación, creando así políticas públicas que tengan un sentido de acción afirmativa o incluso llegando a la regulación asimétrica.

### 3.2. Consideraciones Adicionales en la Normatividad Internacional

Como ya lo hemos mencionado antes, la discriminación se encuentra de múltiples facetas de la vida nacional e internacional, las cuales los estudiosos de la materia, y las organizaciones nacionales e internacionales han ido explorando poco a poco a lo largo de la historia, logrando así el refinamiento de los conceptos principalmente durante el Siglo XX y XXI, para tener un mejor entendimiento del fenómeno en

---

<sup>96</sup> Ídem.

cuestión y lograr así reducir las complejidades que provocan estos en los sistemas nacionales e internacionales.

Para que nosotros de igual forma ampliemos el panorama, vale la pena explorar los tipos de discriminación que las organizaciones internacionales tienen identificados hoy día, y que puede ocasionar una disparidad de acceso a las oportunidades en materia de trabajo y empleo.

### 3.2.1. Discriminación por Origen Nacional.

Como primer punto rescataremos un documento emitido por la OIT anterior a la ya mencionada Declaración de Filadelfia, el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo) de 1925, el cual establece un principio muy importante para el estudio de la igualdad en materia de empleo ya que este documento precisa que deberá existir un trato igualitario a los nacionales y extranjeros en caso de que por acción relacionada con el empleo una persona sufra un accidente:

#### “Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro Miembro que lo haya ratificado, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

2. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que se refiere a los pagos que un Miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuere

necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.”<sup>97</sup>

En tanto este documento presume que de hecho existe un trato diferenciado por motivo de nacionalidad, lo que necesariamente se interpreta como una acción fundada en el principio de la discriminación y en determinadas situaciones que llevadas al extremo podrían asemejarse a la Xenofobia.

### 3.2.2. Discriminación por Raza

Y si hablamos de discriminación por motivos de nacionalidad también debemos explorar la discriminación por motivos de raza, la cual puede presentarse no sólo entre las personas que provienen de diversas nacionalidades, sino que se hace presente entre los connacionales de un Estado determinado, principalmente si este cuenta con características de multi o pluriculturalidad, que especialmente se hace presente en México.

La comunidad internacional se ha preocupado en gran medida por erradicar este tipo de discriminación, e incluso se ha externado no solo la importancia de atenderlo, sino la urgencia de atenderlo con la celeridad del caso, intentando mitigar el gran impacto que genera en las sociedades de todos las latitudes, “Alarmada por las manifestaciones de discriminación racial que aún existen en el mundo, algunas de las cuales son impuestas por determinados gobiernos mediante disposiciones legislativas, administrativas o de otra índole, en forma, entre otras, de apartheid, segregación o separación, así como por el fomento y difusión de doctrinas de superioridad racial y expansionismo en algunas regiones,”<sup>98</sup> así se establece en el preámbulo de la Declaración de las Naciones Unidas Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1963, a lo que podemos darle una lectura de la prevalencia de la discriminación por motivos de raza y más aún podemos

---

<sup>97</sup> Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. C019 - CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO (ACCIDENTES DEL TRABAJO). 1925. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.sct.gob.mx/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/10\\_C19\\_Conv\\_igualdad\\_de\\_trato\\_1925.pdf](http://www.sct.gob.mx/fileadmin/_migrated/content_uploads/10_C19_Conv_igualdad_de_trato_1925.pdf)

<sup>98</sup> Asamblea General de la ONU. DECLARACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL. 1963. pp 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2025.pdf>

observar cómo los países miembros de la ONU se hacen conscientes de que este tipo de discriminación permea de tal forma a la sociedad que se encuentra presente en las estructuras legislativas y en el gobiernos de los diversos Estados. Además de lo anterior, según la propia Declaración puede tener efectos tan perversos que puede comprometer la cooperación internacional, la seguridad nacional e incluso la paz: “Convencida de que todas las formas de discriminación racial y, más aún, las políticas gubernamentales basadas en el prejuicio de la superioridad o en el odio racial, a más de constituir una violación de los derechos humanos fundamentales, tienden a poner en peligro las relaciones amistosas entre los pueblos, la cooperación entre las naciones y la paz y la seguridad internacionales”<sup>99</sup>.

Esta Declaración, entre los diversos Derechos Humanos que protege al intentar erradicar este tipo de discriminación, hace cita puntual del área que estamos estudiando, en su Artículo 3 cita textual que: “1. Se pondrá particular empeño en impedir las discriminaciones fundadas en motivos de raza, color u origen étnico, especialmente en materia de derechos civiles, acceso a la ciudadanía, educación, religión, empleo, ocupación y vivienda.”<sup>100</sup>, es observable como se pone especial énfasis entre otros a en garantizar el acceso de educación, empleo y ocupación, que como ya lo hemos revisado antes son parte de un todo el fenómeno.

Adicional a esta Declaración en el año de 1966, la Asamblea General de la ONU, emite la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, documento en el que se retoman los derechos conferidos en la Declaración expuesta anteriormente y además especifica de manera mucho más desagregada las características de este tipo de discriminación que conceptualiza así en su Artículo 1 fracción 1:

“En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular

---

<sup>99</sup> Ídem.

<sup>100</sup> Ibídem. pp 2.

o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”<sup>101</sup>

Y lo complementa con las acciones específicas que deberán evitar los Estados miembros para así garantizar la prevención y erradicación de este fenómeno, las cuales se dibujan e diversos ejes como, evitar las prácticas de discriminación desde la actuación gubernamental, la promoción del derecho a la igualdad y la no discriminación, la revisión de políticas gubernamentales, la estimulación y de las organizaciones no gubernamentales con los fines de erradicar este fenómeno e incluso la creación de normas que pueden llegar a ser prohibitivas para la evitar tal discriminación.<sup>102</sup>, que pudieran llegar a ser punibles como las establecidas en el Artículo 4°:

“a) Declararán como acto punible conforme a la ley toda difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, toda incitación a la discriminación racial, así como todo acto de violencia o toda incitación a cometer tales actos contra cualquier raza o grupo de personas de otro color u origen étnico, y toda asistencia a las actividades racistas, incluida su financiación;

b) Declararán ilegales y prohibirán las organizaciones, así como las actividades organizadas de propaganda y toda otra actividad de propaganda, que promuevan la discriminación racial e inciten a ella, y reconocerán que la participación en tales organizaciones o en tales actividades constituye un delito penado por la ley;”<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Asamblea General de la ONU. CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL. 1966. pp. 2. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.inali.gob.mx/pdf/Convencion\\_eliminacion\\_discriminacion.pdf](https://www.inali.gob.mx/pdf/Convencion_eliminacion_discriminacion.pdf)

<sup>102</sup> *Ibidem*. pp 2-3.

<sup>103</sup> *Ibidem*. pp 3-4.

Hay que recalcar que estos Estados se comprometen a garantizar estos derechos en todas las esferas que determina el Artículo 5°, entre las cuales destacaremos la mencionada en el inciso “e) Los derechos económicos, sociales y culturales” que en su fracción i) en el cual están vertidas todas las características antes mencionadas en otros instrumentos; El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;”<sup>104</sup>.

Por ultimo vale la pena rescatar que en la fracción cuarta del Artículo 1°<sup>105</sup> establece que pueden existir acciones especiales encaminadas a asegurar el progreso de estas personas o grupos discriminados para el disfrute de sus Derechos Humanos, sin ser consideradas discriminatorias con la única restricción de que estas medidas no lleven al mantenimiento de disfrute de derechos diferenciados por raza principalmente habiendo alcanzado dichos objetivos de igualdad y no discriminación, lo que necesariamente abre la puerta a las medidas especiales y acciones afirmativas para establecer una atmosfera de equidad.

### 3.2.3. Discriminación por Razones de Sexo

Ahora revisaremos las normas internacionales al respecto de la discriminación por razones de sexo, aunque es basto el material que encontraremos al respeto de esta rama al igual que de la discriminación racial, revisaremos los puntos que más resaltan, y empezaremos con la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de 1967.

En esta Declaración debemos comenzar diciendo que los miembros de la ONU observan claramente que a pesar del trabajo internacional previo en la materia de discriminación hacia la mujer en ese año aún existía un profunda desigualdad por este motivo, a la letra dice que “a pesar de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de

---

<sup>104</sup> *Ibidem*. pp 4.

<sup>105</sup> *Ibidem*. pp 2.

Derechos Humanos y de otros instrumentos de las Naciones Unidas y los organismos especializados y a pesar de los progresos realizados en materia de igualdad de derechos, continúa existiendo considerable discriminación en contra de la mujer,<sup>106</sup> y como una de sus primicias esta Declaración rescata al igual forma que algunas anteriores rascara la eliminación estructural de esa discriminación:, textualmente dice en su Artículo 2: “Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer”<sup>107</sup> y más aún, este instrumento instruye a los Estados miembros a establecerlo en sus constituciones o al menos a nivel de ley: “a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley.”<sup>108</sup>

Adicional a lo anterior, hay que rescatar que lo establecido en esta Declaración particularmente en relación con los derechos de educación y empleo, denotan una mayor profundidad en la desigualdad vivida por las mujeres, ya que existen características transversales las cuales pueden hacerse presentes y que hagan más profunda esa desudad como el estado civil o la maternidad, y lo podemos observar en el siguiente artículo:

## ARTÍCULO 10

1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional,

---

<sup>106</sup> Asamblea General de la ONU. DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. 1967. pp 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2017.pdf>

<sup>107</sup> Ídem.

<sup>108</sup> Ídem.

trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo;

b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;

d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias.”<sup>109</sup>

Siguiendo con esta lógica, en Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, más de diez años después de ratificada la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, emite el Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; nuevamente se expresa la gran preocupación de este tipo de discriminación y más aún se hace referencia a lo poco

---

<sup>109</sup> *Ibíd.* pp. 3.

que se ha avanzado en esos más de diez años mencionado lo siguiente en el preámbulo: “Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones,”<sup>110</sup>, pero al Asamblea en este documento identificando claramente que la situación de disfrute de derechos es un tema que es multifactorial: “la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer.”<sup>111</sup>, esto cobra relevancia ya que hay que observar como las condiciones humanas sobre las cuales se funda el principio de la discriminación son variadas y más de una pueden recaer sobre una misma persona profundizando la desigualdad que pesa sobre ella.

En este punto resaltaremos que el principio de “discriminación contra la mujer” se encuentra ya bastante analizado y se conceptualiza de la siguiente manera: “la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”<sup>112</sup>, el cual sienta las bases para la acción Estatal para eliminar dicha discriminación.

Entre estas acciones debemos destacar que este documento establece directrices claras para erradicar este fenómeno, las cuales van desde instruir a los Estados miembros a sancionar la propia discriminación, haciendo punible cualquier acción que intente menoscabar los derechos por la condición de sexo, pasando por establecer claramente las instituciones gubernamentales que deberán ser garante

---

<sup>110</sup> Asamblea General de la ONU. CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER. 1967. pp 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)

<sup>111</sup> *Ibidem*. pp. 2.

<sup>112</sup> *Idem*.

de ello, por lo que los Estados que ratificaron esta Convención se comprometieron a establecer las siguientes siete directrices: establecidas en el Artículo 2:

“a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.”<sup>113</sup>

En materia específica de trabajo, este documento en su artículo 11 en su primera fracción, instruye a los Estados miembros a llevar las acciones necesarias para eliminar tal fenómeno en esta esfera, el cual establece en principio el trabajo como derecho inalienable, por ende, los procesos de selección deben estar alineados al principio de igualdad para otorgar oportunidad de acceso a la esfera laboral en condiciones de igualdad, pero además deberá promover que exista igualdad en remuneración, prestaciones, desarrollo profesional:

“Artículo 11.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

---

<sup>113</sup> *Ibidem.* pp. 2-3.

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”<sup>114</sup>

Adicionalmente a lo anterior debemos resaltar que de manera transversal, este artículo en su fracción segunda rescata el principio de discriminación por razones de estado civil, el cual en diversas latitudes pesa sobre los hombros de las mujeres que de por sí ya se encuentra inmersas en una esfera de discriminación por sexo, lo que hace más profunda su desigualdad en el acceso a este derecho, motivo por el cual, se instruye a los Estados miembros a actuar en consecuencia de ello, para evitar la discriminación por estado civil o maternidad, con prohibiciones con características coercitivas a quien actué en función de socavar los derechos de las mujeres que se encuentren en un estado civil específico, embarazadas o con licencia de maternidad, además de promover la participación de los padres en las dinámicas familiares, dando como beneficio colateral la liberación de responsabilidades históricamente emparejadas a los roles de género:

“2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

---

<sup>114</sup> Ídem.

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”<sup>115</sup>

Con total apego a lo anterior, el Estado mexicano en 15 de marzo de 2002, ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que fuere un instrumento complementario a la Convención revisada, en el cual los Estados miembros de la ONU, reafirman su decisión de garantizar a las mujeres el acceso de irrestricto a los Derechos Humanos en un ambiente de igualdad y no discriminación, en el cual no solo se comprometen a dichas tarea, sino que además le dan la facultada al “Comité para la eliminación de la Discriminación Contra la Mujer”<sup>116</sup>, de recibir comunicaciones de personas o grupos que hayan sido víctimas de la violación de estos derechos por parte de los Estados que ratifican este Protocolo, con el objetivo

---

<sup>115</sup> Ídem.

<sup>116</sup> Asamblea General de la ONU. PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. 1999. pp. 2. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D37.pdf>

de investigar y en su caso hacer recomendaciones a dicho Estado para así garantizar el acceso a los derechos que la Convención confiere.

### 3.3. Legislación Nacional

#### 3.3.1. Previo a la revisión normativa

En este capítulo nos dedicaremos a explorar la legislación nacional en materia de igualdad, inclusión y discriminación, y lo haremos mediante una metodología deductiva explorando primero las normas relacionadas a los principios generales y después exploraremos de manera más concreta las normas relacionadas con la materia de ocupación y empleo.

Esta tarea la centraremos en primera instancia a través de la revisión de la Carta Magna de los Estados Unidos Mexicanos, ya que fuere este instrumento jurídico la norma más alta junto a los acuerdos internacionales que rige a México y sus instituciones, es importante que observaremos que se ostentan los principios que ya hemos revisado en torno a la igualdad, inclusión y discriminación y su relación con la materia laboral en las normas internacionales.

Es un segundo momento nos dedicaremos a revisar la Ley regulatoria de los artículos constitucionales en materia de igualdad, la cual nos dará mayor claridad normativa y de políticas públicas encargadas de los temas que hemos venido estudiando a lo largo de este trabajo.

Es verdad que existe mayor trabajo normativo en la materia, sin embargo, para los alcances de este capítulo bastará la revisión de lo antes expuesto, ya que una revisión más exhaustiva de la legislación nacional, como lo puede ser las leyes o reglamentos específicos en otras materias que rescaten los principios de igualdad así como las normas Estatales o Municipales, no debelarían información sustancial para el presente análisis, no obstante, en capítulos posteriores revisaremos normas y políticas específicas del Instituto Federal de Telecomunicaciones, que sí son materia de este análisis.

### 3.3.2. Los Trabajos Constitucionales en México

El constitucionalismo en México ha sido, a lo largo de la historia, una lucha permanente para la integración en nuestra norma fundante de los acuerdos generales de la nación, los cuales en más de una ocasión en todos esos años, han estado contrapuestos, principalmente por las diferencias ideológicas y más aún por los intereses de las diversas facciones que ostentan el poder en México, lo que se resolvió en diversas guerra civiles que hoy podemos enlistar fácilmente y que se aparejan con las promulgaciones constitucionales del Siglo XIX y XX.

Este fenómeno descrito anteriormente ha hecho que exista un dinamismo muy intenso no solo en la emisión de las “diversas” normas fundantes vigentes en sus momentos históricos, sino que, además de ello, la constitución de 1917, que fuere promulgada hace ya más de 100 años, sea ya una de las Constituciones más reformadas del mundo con más de 740<sup>117</sup> reformas a la fecha.

Lo anterior es importante porque analizaremos como se ha comportado a través de la historia el texto constitucional en materia de discriminación e intentaremos emparejar con las normas internacionales en la materia ratificados por México.

Esto nos llevará a la revisión de los artículos originales de la Constitución y sus reformas, las cuales analizaremos en un orden de ideas primero desde los Derechos Humanos generales y el derecho a la Igualdad y a la no discriminación, y posteriormente al derecho a la ocupación, y específicamente al trabajo.

#### 3.3.2.1. Artículo 1o.º

El Artículo primero de la constitución es trascendental para entender el cómo se ha comportado la Constitución de 1917, como garante de los Derechos Humanos, y tendremos que iniciar mencionando que la propia constitución en su texto original no establecía los derechos fundamentales de los individuos como “Derechos Humanos”, sino que eran garantías que establecía la propia constitución y las

---

<sup>117</sup> H. Congreso de la Unión. REFORMAS CONSTITUCIONALES POR ARTÍCULO. México. 2020. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum\\_art.htm](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_art.htm)

cuales emanaban de la misma, las cuales podrían ser suspendidas en los términos de la misma, como lo observamos a continuación:

“En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las concisiones que ella misma establece”<sup>118</sup>

Los principios generales de este párrafo, se mantuvieron a lo largo de los años intactos y fue hasta el año de 2001, que le fueron adicionados dos párrafos los cuales ampliaban el espectro de aplicación de la norma entre los individuos como los esclavos extranjeros que gozarían de su libertad en tanto pisaran territorio nacional, que ya estaba contemplado en el Artículo Segundo, pero que también fue reformado en esta fecha, pero que revisaremos más adelante, y lo que más nos interesa en este trabajo, que es la aplicación del principio de no discriminación por ningún motivo, el uso y gozo de las garantías que emanan de ésta, a través de la adición del tercer párrafo que versa: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades a las personas.”<sup>119</sup>.

Como podemos observar hasta el año de 2001 México incluyó en su Constitución los principios de no discriminación que previamente se habían ratificado en diversos acuerdos internacionales en la materia, esta reforma es de suma importancia ya que marca un hito en los procesos constitucionales de México referentes a la protección a los Derechos Humanos, y en general al principio de igualdad y no discriminación, ya que posterior a esta fecha se realizarían al corto plazo otras reformas constitucionales en tenor de ello; por ejemplo, la reforma de 2006 se

---

<sup>118</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1917. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_orig\\_05feb1917\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf)

<sup>119</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2001. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_151\\_14ago01\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_151_14ago01_ima.pdf)

modifica este mismo párrafo el cual modifica el concepto de “capacidades diferentes” a “discapacidades”<sup>120</sup>, el cual es importante como lo hemos estudiado con anterioridad ya que marca una diferencia sustancial en cómo se observa a la persona con alguna discapacidad y su entorno.

La reforma más reciente al Artículo 1o. constitucional, es la realizada en el año 2011, misma que en definitiva debemos considerar como una de las más importantes por la trascendencia que tiene, ya que es un gran paso al reconocimiento de los Derechos Humanos en México, debido a que por primera vez en el texto constitucional se reconocen a los Derechos Humanos, entre las modificaciones resalta la del primer párrafo quedando de la siguiente manera:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir,

---

<sup>120</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2006. pp. 1-2. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_169\\_04dic06\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_169_04dic06_ima.pdf)

investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”<sup>121</sup>

Además del reconocimiento a los Derechos Humanos debemos resaltar que esta reforma adiciona el reconocimiento a los tratados internacionales de los cuales México es partícipe y por tanto alinea la Constitución a las normas internacionales en la materia, además de establecer el principio pro-persona como un eje rector de los mismos, e instruir a todas las instituciones de gobierno a encaminar esfuerzos para la garantía de estos en su más amplia expresión.

Para complementar la reforma de este artículo, citaremos que, en su párrafo quinto, se generó una modificación al concepto de “preferencias” por “preferencias sexuales” lo cual necesariamente es un gran paso al reconocimiento de la discriminación de la que han sido objeto las personas con preferencias sexuales diversa en México, con las cuales México tiene una deuda histórica semejante con la que tiene con las mujeres, discapacitados, indígenas entre muchos otros grupos.

### 3.3.2.2. Artículo 2o.

El Artículo Segundo constitucional que originalmente se centraba en la idea de la libertad de los individuos y que ponía énfasis en la esclavitud<sup>122</sup>, fue reformada en el año de 2001, en cual paso a ser un pilar de los Derechos Humanos en México ya que es este Artículo se reconoció y se consagró el derecho de los pueblos y comunidades originarios de México, la autodeterminación, el respeto a su cultura, costumbres, lengua, se incluyeron a estos en la vida nacional, y abrió la puerta a los principios de igualdad y no discriminación por raza o etnia al instruir a los tres niveles de gobierno a salvaguardarlos, “La Federación, los Estados y Municipios, para promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar cualquier

---

<sup>121</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2011. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_194\\_10jun11.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_194_10jun11.pdf)

<sup>122</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1917.

pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_orig\\_05feb1917\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf)

práctica discriminatoria,, establecerán las intuiciones y comunicación y telecomunicación”<sup>123</sup>.

Adicionalmente a lo anterior, en el año de 2016 se reformó la sección B del Artículo en cuestión, ampliando su espectro de aplicación respecto del principio de igualdad:

“B. La Federación, las entidades federativas y los Municipios, para promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, establecerán las instituciones y determinarán las políticas necesarias para garantizar la vigencia de los derechos de los indígenas y el desarrollo integral de sus pueblos y comunidades, las cuales deberán ser diseñadas y operadas conjuntamente con ellos.”<sup>124</sup>

Como podemos observar, es aquí donde la Constitución instruye claramente que deberá existir una política pública que garanticen los derechos que hemos revisado, no obstante, en años recientes han seguido las reformas ampliando este espectro. En 2019 hubo dos reformas: la primera, modificando la fracción VII del apartado A, en la cual claramente se observa la intención de promover la igualdad a través de acciones afirmativas como lo es la cuota de género, “VII. Elegir, en los municipios con población indígena, representantes ante los ayuntamientos, observando el principio de paridad de género conforme a las normas aplicables.”<sup>125</sup> Situación muy trascendente ya que observamos una vez más cómo la norma atiende no solo el principio de desigualdad por razones de raza o etnia, sino que se incluyen condiciones de transversalidad que viven las poblaciones vulnerables.

Y para concluir, si lo anterior no era poco, la segunda reforma del año 2019 incluye la adición del apartado C, una modificación que se consideró histórica al reconocer

---

<sup>123</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2001. pp. 1-3. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_151\\_14ago01\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_151_14ago01_ima.pdf)

<sup>124</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2016. pp. 3. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_227\\_29ene16.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_227_29ene16.pdf)

<sup>125</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2019. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_238\\_06jun19.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_238_06jun19.pdf)

a las etnias afromexicanas como parte de la diversidad cultural de México y con ello el pleno respeto a sus derechos en tenor de los mismo que se han estudiado en los párrafos anteriores:

“C. Esta Constitución reconoce a los pueblos y comunidades afromexicanas, cualquiera que sea su autodenominación, como parte de la composición pluricultural de la Nación. Tendrán en lo conducente los derechos señalados en los apartados anteriores del presente artículo en los términos que establezcan las leyes, a fin de garantizar su libre determinación, autonomía, desarrollo e inclusión social.”<sup>126</sup>

### 3.3.2.3. Artículo 3o.

El Artículo tercero constitucional se torna importante por dos razones fundamentales, la primera está dada en torno a la necesidad de fomentar los valores y principios de Derechos Humanos entre los educandos, ya que es la esfera de la educación uno de los principales agentes de cambio en la cultura nacional, sin embargo, la mayoría de las reformas en torno a esta acotación se han dado en los últimos años, por ejemplo en el año de 2019, se adiciona en el párrafo cuarto que “La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva.”<sup>127</sup>, así como que “Los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género”<sup>128</sup>, por último y siguiendo esta lógica hay que mencionar que en esta misma reforma se adiciona el inciso g) de la fracción segunda que a su letra dice: “Será intercultural, al promover la convivencia armónica entre personas y comunidades para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social;”<sup>129</sup>.

---

<sup>126</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2019. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_239\\_09ago19.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_239_09ago19.pdf)

<sup>127</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2019. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_237\\_15may19.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_237_15may19.pdf)

<sup>128</sup> *Ibidem*. pp. 2.

<sup>129</sup> *Ibidem*. pp. 3.

La segunda razón por la que se hace imprescindible el estudio del presente artículo es porque siguiendo la lógica de los acuerdos internacionales en materia de trabajo la oportunidad de tener acceso a la formación en un ambiente de igualdad, coadyuva junto a la contratación basada en el principio de no discriminación, a la integración al mercado laboral en un ambiente de igualdad, en la reforma de 2012 al artículo se le adiciona el inciso c) de la fracción segunda, se menciona que “Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;”<sup>130</sup>, en el que es importante resalta que se considera evitar la desigualdad fundada en raza, religión, sexo los cuales son enunciativos más no limitativos.

De igual manera, debemos citar las adiciones de la misma fecha en la fracción segunda de los incisos e) y f):

“e) Será equitativo, para lo cual el Estado implementará medidas que favorezcan el ejercicio pleno del derecho a la educación de las personas y combatan las desigualdades socioeconómicas, regionales y de género en el acceso, tránsito y permanencia en los servicios educativos.

En las escuelas de educación básica de alta marginación, se impulsarán acciones que mejoren las condiciones de vida de los educandos, con énfasis en las de carácter alimentario. Asimismo, se respaldará a estudiantes en vulnerabilidad social, mediante el establecimiento de políticas incluyentes y transversales.

---

<sup>130</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2012. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_201\\_09feb12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_201_09feb12.pdf)

En educación para personas adultas, se aplicarán estrategias que aseguren su derecho a ingresar a las instituciones educativas en sus distintos tipos y modalidades.

En los pueblos y comunidades indígenas se impartirá educación plurilingüe e intercultural basada en el respeto, promoción y preservación del patrimonio histórico y cultural;

f) Será inclusivo, al tomar en cuenta las diversas capacidades, circunstancias y necesidades de los educandos. Con base en el principio de accesibilidad se realizarán ajustes razonables y se implementarán medidas específicas con el objetivo de eliminar las barreras para el aprendizaje y la participación;”<sup>131</sup>

Estos dos incisos resaltan que el Estado mexicano estará a cargo de crear una política pública que garantice el pleno derecho a la educación, atendiendo puntualmente las diversas causas por las cuales la población con múltiples condiciones que limitan su ejercicio se ven afectadas en la formación profesional y en consecuencia puede enraizar un fenómeno de deferencia en el acceso al empleo y ocupación, mediante acciones que promueven la equidad, y adaptan el espacio público a las necesidades de estas poblaciones vulnerables.

#### 3.3.2.4. Artículo 4o.

En el marco internacional de los trabajos sobre los derechos de la Mujer de mediados del Siglo XX, entre los que resalta los que ya hemos estudiado en el capítulo anterior, México incorpora a su carta magna mediante la reforma de 1974 el principio de igualdad por razones de sexo, al modificar el Artículo 4° que en su primer párrafo versaba de la siguiente manera: “El varón y la mujer son iguales ante la ley;”<sup>132</sup>, el cual no tuvo mayor modificación hasta nuestros días más que en el

---

<sup>131</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2019. pp. 4. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_237\\_15may19.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_237_15may19.pdf)

<sup>132</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1974.

pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_079\\_31dic74\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf)

año de 2019, fue modificados los conceptos y posicionamiento de los mismos “El varón y la mujer” por “La mujer y el hombre”<sup>133</sup>.

La inclusión de este principio de igualdad por motivo de sexo en nuestra carta magna obedece necesariamente a la deuda histórica que tienen los países del mundo y especialmente México, es interesante observar como éste es uno de los principios derivados de la ratificación de los acuerdos internacionales de mediados del Siglo XX, que más rápidamente se llevaron a nivel constitucional.

#### 3.3.2.5. Artículo 5o.

Al ser la discriminación la idea central del presente trabajo se vuelve trascendental revisar el Artículo 5o. constitucional, ya que en la actualidad de este emana el principio de igualdad en el acceso a la ocupación y el empleo, al menos en la parte dogmática de nuestra carta magna

Originalmente en el texto de la Constitución de 1917, el artículo que versaba sobre esta cuestión era el 4o., el cual a su letra decía: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.”<sup>134</sup>, siendo en el año de 1974, mediante una reforma constitucional que pasó a ser el Artículo 5o. de nuestra carta magna, y que al mismo tiempo se mantuvieron diversas especificaciones respecto del tema en cuestión como lo es el derecho a la retribución justa, el servicio público, la prohibición de contratos que menoscaben la libertad entre otros derechos.

Aunque muy sencillo, es sumamente importante para entender la naturaleza de este derecho en México; en principio, hay que mencionar la universalidad de su aplicación ya que está perfilado a todas las personas, en el sentido que ya hemos revisado anteriormente en la teoría, en las normas internacionales y nacionales, asimismo, es importante observar cómo este fragmento del artículo intenta

---

<sup>133</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1974. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_079\\_31dic74\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf)

<sup>134</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1917. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_orig\\_05feb1917\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf)

acumular cualquier tipo de ocupación entre los que menciona el trabajo, con la única restricción de ser lícita.

El presente Artículo se complementa con el Artículo 123 que revisaremos a continuación.

#### 3.3.2.6. Artículo 123

En su texto original el presente Artículo constitucional en el año de 1917, no garantizaba el trabajo como un derecho para todas las personas, sin embargo, si rescataba algunos principios generales de igualdad que hemos revisado, por ejemplo, en la fracción VII del apartado A dice a la letra que: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad”<sup>135</sup>

Fue hasta el año de 1978 que en el marco de la emisión de las Declaraciones de la OIT ratificadas por el estado mexicano que, se reforma el Artículo 123 en su primer párrafo quedando de la siguiente manera:

“Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos”<sup>136</sup>

Esta reforma es trascendental por dos razones, la primera es que es Estado mexicano ajusta su legislación nacional a los acuerdos internacionales en la materia, subiendo a rango constitucional el derecho al trabajo, cumpliendo así con sus obligaciones emanadas de las normas internacionales, además de que en un segundo plano se hace trascendente por establecer la responsabilidad de la creación de empleo, lo que se traduce necesariamente en políticas públicas e instituciones encargadas de estas.

---

<sup>135</sup> *Ibíd.* pp. 10.

<sup>136</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1978. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_089\\_19dic78\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_089_19dic78_ima.pdf)

Es importante acotar que este artículo contempla desde su origen una fracción en el apartado A que establece unos mínimos de trato igualitario sobre los cuales deben conducirse los empleadores, el cual, aunque corto para cubrir el fenómeno que aqueja, contemplaba dos de los principales problemas de discriminación en torno al pago de los servicios personales que aquejaban a inicios del Siglo XX, la diferenciación por sexo y nacionalidad, “VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”<sup>137</sup>, situación que se hará todavía más evidente, ya que en la agenda internacional fueron dos de los primeros fenómenos derivados de las prácticas de discriminación que fueron atendidas en las Declaraciones de la OIT como lo hemos revisado anteriormente.

De igual manera en su fracción V del apartado B, la constitución instruye al gobierno como empleador a garantizar al menos el principio de remuneración por servicios personales de forma igualitaria por razones de sexo, “V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;”<sup>138</sup>, hay que denotar que en este apartado no se establece el principio de no discriminación desde la condición de nacionalidad, sin embargo, debemos entender que por la naturaleza del servicio público el contrato de extranjeros no era una práctica común en el gobierno de esos días.

Debe entenderse que estas últimas dos fracciones a la fecha no permean en su gran amplitud el fenómeno de la discriminación y mucho menos instruyen claramente al gobierno a establecer políticas que combatan la discriminación y que garanticen el acceso a este derecho en la esfera del trabajo, sin embargo, aunque no exista en el texto constitucional existen normas de más bajo rango que estudiaremos más adelante en las cuales se ha legislado en este sentido.

Por último, hay que mencionar que este artículo igualmente desde su origen en 1917, contemplaba un par elementos que a la fecha se mantienen vigentes en torno

---

<sup>137</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1917. pp. 10. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_orig\\_05feb1917\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf)

<sup>138</sup> Idem.

de garantizar el acceso de las mujeres a este derecho, y es la posibilidad de acceder y conservar un empleo cuando estas se convierten en madres:

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.”<sup>139</sup>

Esta fracción fue reformada en el año de 1974 con las dos únicas modificaciones de priorizar el bienestar físico de la madre y el producto, así como ampliar el periodo de descanso obligatorio, sin detrimento a los derechos de conservar el pago, el empleo y los derechos adquiridos por contrato quedando de la siguiente manera:

“V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;”<sup>140</sup>

---

<sup>139</sup> Ídem.

<sup>140</sup> H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1917. pp. 1. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_orig\\_05feb1917\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf)

### 3.3.3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Como parte de los trabajos legislativos en materia de igualdad y no discriminación en México, en el año de 2003 se decreta la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual reglamenta el Artículo 1o. constitucional, que como ya hemos revisando anteriormente, fue reformado en el año de 2001, incluyendo los principios básico de la no discriminación, y desde entonces y durante casi tres años que fue discutido y aprobada en el Congreso de la Unión esta ley reglamentaria en la materría.

#### 3.3.3.1. Conceptos Básicos de Discriminación

En la primera versión de esta ley, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 11 de junio de 2003, se determina en su Artículo 4° el concepto de discriminación de la siguiente manera:

“toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”<sup>141</sup>

Como podemos observar claramente el concepto se alinea al principio constitucional, y las diversas normas internacionales ratificadas por México e incluye claramente cada una de los grupos que sufren del fenómeno de la discriminación en México, aunque estas intentan ser enunciativas, más no limitativas al enunciar el

---

<sup>141</sup> H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 11 de junio de 2003. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003)

concepto de “cualquier otra”, además de incluir en un segundo párrafo en los conceptos de xenofobia y antisemitismo que hasta este momento no hemos mencionado pero que cobran relevancia en primer lugar por pertenecer a una región con altos índices de paso y estación de migrantes en todas naciones y en todas las condiciones de legalidad, y la deuda histórica que tiene el mundo con el semitismo y en el año de 2013 se reforma mencionado artículo adicionando simplemente el concepto de “talla pequeña”<sup>142</sup>, en las condiciones sobre las cuales puede existir discriminación.

La siguiente reforma que marcó un precedente en este Artículo y que nos interesa fue la reforma del año 2014, ya que esta pretende profundizar en el concepto de las diversas formas de discriminación que se hacen presentes en la nación mexicana, por lo que se resuelva reducir el Artículo simplemente a: “Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.”<sup>143</sup> Y enunciar en el Artículo 1° fracción III, claramente cada una de las condiciones base para establecer acciones discriminatorias, además de detallar que la discriminación puede estar presente en acciones u omisiones además de ser intencionales o no.

“III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los

---

<sup>142</sup> H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 40. DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 12 de junio de 2013. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5302201&fecha=12/06/2013](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5302201&fecha=12/06/2013)

<sup>143</sup> H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 20 de marzo de 2014. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014)

siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;<sup>144</sup>

Otro elemento importante que resaltar de este Artículo es que intenta aceptar que las condiciones antes descritas pueden estar presentes en un solo individuo de manera transversal, situación que necesariamente hace más compleja el fenómeno de discriminación que puede llegar a vivir.

### 3.3.3.2. Acciones para Prevenir y Erradicar la Discriminación

Por su parte, el artículo 5 en su fracción I de esta misma ley abre la puerta a la elaboración e implementación de normas y políticas públicas de carácter compensatorias que ayuden a la preveza el principio de equidad, para así garantizar que los grupos desfavorecidos por el fenómeno de la discriminación tengan un real acceso a los Derechos que ya hemos mencionado.

“Artículo 5.- No se considerarán conductas discriminatorias las siguientes:

---

<sup>144</sup> Ídem.

I. Las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades;<sup>145</sup>

Sin embargo, en el año de 2014 se modifica el presente Artículo para eliminar el concepto de políticas compensatorias y dar paso a la idea de acciones afirmativas que generen real acceso a los Derechos de las personas o grupos desfavorecido por el ambiente de discriminación prevaleciente, quedando de la siguiente manera:

“Artículo 5.- No se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.”<sup>146</sup>

### 3.3.3.3. Ajuste a la Norma Internacional

Ahora, citaremos los artículos 6° y 7° por su relevancia respecto de la preponderancia que estos les dan a las normas internacionales en la materia y que son claramente los ejes rectores que propiciaron los ajustes constitucionales y la emisión de la presente ley; se cita el fragmento textual:

“Artículo 6.- La interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de las autoridades federales será congruente con los instrumentos internacionales aplicables en materia de discriminación de los que México sea parte, así como con las recomendaciones y resoluciones adoptadas por

---

<sup>145</sup> H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 11 de junio de 2003. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003)

<sup>146</sup> H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 20 de marzo de 2014. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014)

los organismos multilaterales y regionales y demás legislación aplicable.

Artículo 7.- Para los efectos del artículo anterior, cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias.”<sup>147</sup>

Como podemos observar se le da pauta a la interpretación de la ley, así como la actuación del gobierno mexicano, con base a las normas internacionales ratificadas, dando así certeza de la alineación a los acuerdos internacionales y además de la aplicación general de los principios y políticas internacionalmente aceptadas en la materia de discriminación, no obstante, deja la posibilidad de que si fuere encontrada alguna complejidad en la interpretación de las normas contenidas en la ley se aplicará el principio por persona, y así garantizar el pleno acceso a los Derechos Humanos.

Para el año de 2014 se reforma el artículo 6 para ampliar las responsabilidades del Estado mexicano a todos los poderes federales, e incluir en la interpretación de la ley no solo los acuerdos internacionales en la materia ratificados por México, sino que ir un paso más allá e incluir en esta interpretación la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales, las recomendaciones y/o resoluciones de los órganos internacionales en sus diversos niveles de los que México es partícipe.

“Artículo 6.- La interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de los poderes públicos federales se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado Mexicano sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales, las

---

<sup>147</sup> H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 11 de junio de 2003. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003)

recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales y demás legislación aplicable.”<sup>148</sup>

Esta última reforma asegura que la interpretación de la presente ley, beneficiaria de manera puntual la aplicación del principio de no discriminación de la manera más adecuada posible para así garantizar que el Estado mexicano actúe en consecuencia de dar acceso a las personas y grupos vulnerables a sus Derechos Humanos.

#### 3.3.3.4. Nivelación, Medidas de Inclusión y Acciones Afirmativas

En la reforma de 2014 de esta ley, es notorio el avance de la procuración del principio de no discriminación, pero además podemos observar cómo el Estado mexicano implementa acciones específicas para reducir los efectos del fenómeno en la población afectada, y lo anterior es aún más evidente con la adición del “Capítulo IV, de las Medidas de Nivelación, Medidas de Inclusión y Acciones Afirmativas”, que incluye del artículo 15 Bis al 15 Noventus.

La principal característica de este Capítulo es que instruye a los poderes públicos federales en su conjunto a establecer estas medidas de nivelación, inducción u acciones afirmativas para garantizar en las personas y grupos históricamente discriminados un real acceso a Derechos y las oportunidades que de ellos emanan, lo cual se establece en el Artículo 15 Bis:

“Artículo 15 Bis.- Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas

---

<sup>148</sup> H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 20 de marzo de 2014. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014)

necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.

La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.”<sup>149</sup>

Estas tres medidas son conceptualizadas claramente en los artículos 15 Ter (Medidas de Nivelación), 15 Quintus (Medidas de Inclusión) y 15 Séptimo (Acciones Afirmativas), las cuales para su adecuada diferenciación presentaremos en la siguiente tabla:

<b>MEDIDAS DE NIVELACIÓN, INCLUSIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS</b>			
<b>Artículo</b>	<b>15 Ter</b>	<b>15 Quintus</b>	<b>15 Séptimo</b>
Medida	Medidas de Nivelación	Medidas de Inclusión	Acciones Afirmativas
Características	Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro	Las medidas de inclusión son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas	Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el

<sup>149</sup> Ídem.

	tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.	gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.	disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.
--	---	--	---

Tabla 7. Medidas de Nivelación, Inclusión y Acciones Afirmativas. Elaboración propia.<sup>150</sup>

Es importante diferenciar el carácter de cada una de estas medidas ya que cada una procura en diferente grado, esfera de acción y temporalidad la prevención y erradicación de la discriminación.

### 3.3.3.5. Discriminación en el Trabajo

Por lo que hemos podido observar hasta ahora, la presente ley en materia de discriminación específica, dentro de su ámbito de acción, diversas normas en torno a los derechos del trabajo, estableciendo regulación en las relaciones entre los empleadores y los empleados para prevenir y erradicar la discriminación en el ámbito laboral, mismas que fueran descritas en general por los instrumentos internacionales y por nuestra carta magna: sin embargo, en la presente ley se desagregan de tal forma que se convierten en políticas específicas en torno a la prevención y eliminación de la discriminación en diversos ejes; el respecto de la

<sup>150</sup> Ídem.

igualdad en la remuneración, la adaptabilidad de espacios laborales, la prevención de prácticas discriminatorias en torno al acceso y permanencia en el trabajo y en las escuelas por citar algunos

En este sentido, vale la pena citar el artículo 9 fracción IV, que, en su versión promulgada en el año de 2003, prohibía cualquier acto de discriminación que estableciera diferencias salariales, de prestaciones o condiciones laborales dispares y, en su fracción V, el acceso a la capacitación y a la formación profesional:

“Artículo 9.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:...

...IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;”<sup>151</sup>

En su reforma del año 2014, el sentido de este artículo cambia sustantivamente ya que esta norma que tenía carácter de prohibitiva de ciertas conductas consideradas discriminatorias, pasa a ser una guía general de las prácticas que deben ser consideradas discriminatorias y por ende fundado en los acuerdos internacionales, la constitución política y la propia ley, se deben procurar su prevención erradicación, quedando derogado su primer párrafo y el segundo quedando de la siguiente manera: “Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el

---

<sup>151</sup> H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 11 de junio de 2003. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003)

artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:<sup>152</sup>.

Asimismo, siguiendo esta lógica hay que observar las medidas de nivelación que se relacionan directamente o que impactan indirectamente con el tema laboral que esta ley establece, en su Artículo 15 Quáter menciona principalmente

“Artículo 15 Quáter.- Las medidas de nivelación incluyen, entre otras:

I. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones;

II. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad;

III. Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, libros de texto, licitaciones, entre otros, en formato braille o en lenguas indígenas;

VI. La accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información;...

...VII. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros, y”<sup>153</sup>

En las fracciones II y VII citadas anteriormente, podemos observar que la Ley intenta eliminar barreras de acceso y permanencia en la esfera laboral basadas en el principio de la discriminación, mientras que las fracciones I, III y VI, aunque no necesariamente lo describe de manera tasita, establece acciones que ayudan a que

---

<sup>152</sup> H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 20 de marzo de 2014. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014)

<sup>153</sup> Ídem.

las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o en situaciones de discriminación puedan tener acceso a Derechos Humanos y así en su conjunto el ejercicio de los mismos coadyuve a evitar la discriminación laboral, como lo es el que una persona con alguna discapacidad motriz pueda tener acceso a un edificio, o una persona con discapacidad visual pueda tener acceso a una convocatoria de ingreso a una dependencia de gobierno.

Las medidas de inclusión también coadyuvan al acceso de las personas que han sufrido discriminación a que estas puedan acceder a este derecho, el Artículo 15 Sextus cita estas medidas entre otras:

Artículo 15 Sextus.- Las medidas de inclusión podrán comprender, entre otras, las siguientes:

I. La educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional;...

...III. El desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adultocentrismo;

IV. Las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias, y"<sup>154</sup>

Como podemos observar estas medidas procuran en el mediano y largo plazo condiciones que favorezcan el acceso a los Derechos Humanos a las personas y grupos que históricamente han sufrido de discriminación.

Y, por último, debemos observar lo que esta Ley establece respecto de las acciones afirmativas en el Artículo 15 Octavus:

---

<sup>154</sup> Ídem.

“Artículo 15 Octavus.- Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas.

Las acciones afirmativas serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.”<sup>155</sup>

Como podemos observar, la naturaleza de estas definitivamente cambia al respecto de las dos anteriores, ya que estas en primera instancia favorecen a las personas o grupos en situación de discriminación, más allá que garantizar sus derechos, esto se basa en que actualmente aún se encuentran bajo los efectos negativos de la discriminación profunda muchos personas o grupos como lo veremos más adelante.

Es importante observar que las reformas más importantes expuestas en los párrafos anteriores fueron impulsadas por el Poder Ejecutivo y Legislativo en momento cruciales en la vida política de México.

A partir de año 2000 con el cambio de partido en el poder, la necesidad de obtener legitimidad política obliga al gobierno en turno a voltear a ver a los grupos minoritarios o discriminados, y generar política pública en torno a ellos y sus necesidades, lo anterior con los objetivos de encontrar un punto de resolución de las exigencias históricas de estos, lo cual se traduciría en el aumento de legitimidad de los diversos grupos políticos en el poder.

---

<sup>155</sup> Ídem.

## 4. Normas y Políticas del Instituto Federal de Telecomunicaciones

### 4.1. Generalidades del Instituto Federal de Telecomunicaciones

El Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), es una institución del Estado mexicano misma que se define según el artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como “un órgano autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto el desarrollo eficiente de la radiodifusión y las telecomunicaciones”<sup>156</sup>.

Este Instituto surge con la reforma constitucional del año 2013, mediante la cual fuere reformado el artículo antes mencionado, para conferirle las tareas de “regulación, promoción y supervisión del uso, aprovechamiento y explotación del espectro radioeléctrico, las redes y la prestación de los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, así como del acceso a infraestructura activa, pasiva y otros insumos esenciales”<sup>157</sup> además de ser “la autoridad en materia de competencia económica de los sectores de radiodifusión y telecomunicaciones”<sup>158</sup>.

Esta reforma antes mencionada fue necesaria para implementar nuevas políticas de regulación en el sector de telecomunicaciones y radiodifusión, para garantizar acceso de la población mexicana a los servicios del sector, los cuales hoy por hoy se encuentran considerados como Derechos Humanos, del mismo modo estos garantizan el ejercicio de otros derechos de la misma naturaleza, además, hay que mencionar que la creación de este Instituto logró atender las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en torno al “Estudio de la OCDE sobre políticas y regulación de telecomunicaciones en México” del año 2012.

---

<sup>156</sup> H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LOS ARTÍCULOS 60., 70., 27, 28, 73, 78, 94 Y 105 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE TELECOMUNICACIONES. DOF. México. 2013. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5301941&fecha=11/06/2013](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5301941&fecha=11/06/2013)

<sup>157</sup> Ídem.

<sup>158</sup> Ídem.

Con el objetivo de que el Instituto logre alcanzar sus objetivos, la Constitución le confiere al IFT entre otras facultades el poder de emitir normas a su interior que se encuentran sustentadas en las siguientes fracciones del artículo antes referido:

“...III. Emitirán su propio estatuto orgánico, mediante un sistema de votación por mayoría calificada;

IV. Podrán emitir disposiciones administrativas de carácter general exclusivamente para el cumplimiento de su función regulatoria en el sector de su competencia;”<sup>159</sup>

#### 4.2. Normas en materia de igualdad, inclusión y discriminación

##### 4.2.1. Principios generales

En el orden de ideas que hemos señalado a lo largo del presente trabajo debemos iniciar citando los principios rectores del IFT, los cuales fueron emitidos por el Pleno del Instituto el 28 de enero de 2015 entre los cuales destaca el principio de Igualdad que dicta al Instituto que “actúe sin hacer distinciones por cuestiones de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual, condición social, afinidad política, o cualquier otra particularidad.”<sup>160</sup>; cómo podemos observar, este principio abarca de manera general las normas nacionales e internacionales dictadas en la materia, que resulta de suma importancia, ya que esta declaración de principios intenta ser una guía de comportamiento y quehacer institucional como lo menciona en su preámbulo de la siguiente manera: “consideramos de la mayor relevancia contar con una Declaración de Principios, a partir de los cuales los servidores públicos que conformamos el Instituto ejerceremos nuestro comportamiento y quehacer Institucional, que al mismo tiempo, nos proveerán de un sentido de identidad y

---

<sup>159</sup> Ídem.

<sup>160</sup> Instituto Federal de Telecomunicaciones. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. México. 2015. pp. 12. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/conocenos/librodeclaraciondeprincipiosm\\_1.pdf](http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/conocenos/librodeclaraciondeprincipiosm_1.pdf)

pertenencia, y serán motivo de orgullo para todos nosotros.”<sup>161</sup> permeando así todo su actuar institucional.

Sin embargo, el Instituto en su necesidad de establecer claramente las directrices que rigen el actuar de los servidores públicos que prestan sus servicios en el IFT, complementario a la Declaración revisada anteriormente se emiten el Código de Ética y el Código de Conducta, para así reflejar de manera más específica los valores que aseguren un actuar ético e íntegro de estos.

El código de Ética, por su lado, es un documento que establece los valores generales sobre los cuales deben dirigir su actuar los servidores públicos, el cual tiene una aplicación obligatoria y general siempre que se desempeñen acciones relacionadas con el Instituto, en el cual resaltaremos que el IFT recoge los siguientes valores para incluirlos en su texto: equidad, respeto a los Derechos Humanos, igualdad y no discriminación, y equidad de género los cuales conceptualiza de la siguiente manera:

<p style="text-align: center;"><b>EQUIDAD</b></p> <p>Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos u oportunidades.</p>	<p style="text-align: center;"><b>EQUIDAD DE GÉNERO</b></p> <p>Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.</p>
<p style="text-align: center;"><b>RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS</b></p> <p>Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan,</p>	<p style="text-align: center;"><b>IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b></p> <p>Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en</p>

<sup>161</sup> Ibídem. pp. 4.

<p>promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.</p>	<p>el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.</p>
---	---

Tabla 8. Valores contenidos en el Código de Ética del IFT<sup>162</sup>

Como podemos observar estos valores se definen incluyendo los elementos generales de la normatividad nacional e internacional en la materia, cumpliendo así con las obligaciones del Estado mexicano, además de encontrarse armonizado con el Código de Ética emitido por la Secretaría de la Función Pública, pero el Instituto va más allá al conceptualizarlos de una manera más amplia intentando cubrir todas las esferas de acción del Instituto, además que en los conceptos relacionados con la aplicación del principio de igualdad y no discriminación, enumera un espectro más amplio de personas y grupos que han sufrido a lo largo de la historia el fenómeno de la discriminación de manera sistemática.

El Código de Conducta por su lado, que fue emitido en el año 2015 y reformado en el año 2019, es un instrumento mucho más específico de actuación que tiene como base los dos textos revisados anteriormente, el cual de igual manera tiene un carácter de obligatoriedad y generalidad que lo hace un elemento imprescindible como guía para los servidores públicos, entre las consideraciones que hay que resaltar es que establece siete pautas de conducta de las cuales cuatro se

<sup>162</sup> Instituto Federal de Telecomunicaciones. CÓDIGO DE ÉTICA. México. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/industria/codigoetica.pdf>

relacionan directamente a los cuatro principios que revisamos del Código de Ética las cuales cito a continuación:

- “1. Conocer y cumplir la normatividad que regula el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
2. Fomentar el cumplimiento de la misión, visión, principios y objetivos institucionales....
4. Comportarse con integridad y honestidad.
7. Tratar con justicia, profesionalismo, igualdad y respeto a todas las personas con las que se tenga relación, respetando la dignidad, diversidad y equidad, a fin de promover una cultura de inclusión y no discriminación.”<sup>163</sup>

Estas pautas se desagregan a niveles tan específicos que podemos encontrar en el cuerpo del documento frases como: “Actuar atendiendo a los principios, valores, preceptos, reglas de/integridad y directrices establecidas en este código, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.”<sup>164</sup> o “Conocer, entender y aplicar las disposiciones constitucionales, tratados internacionales, legales, reglamentarias y demás normatividad necesaria para el desempeño de mis funciones de forma imparcial.”<sup>165</sup>, es relevante porque estas pautas de conducta garantizan que los servidores públicos se alineen al cumplimiento de las normas y políticas generales en materia de igualdad.

Para observar más claramente lo anterior citaremos pautas de comportamiento que cumplen la función de hacer cumplir las normas internacionales y nacionales en torno a Derechos Humanos:<sup>166</sup>

---

<sup>163</sup> Instituto Federal de Telecomunicaciones. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DE INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES. México. 2019. pp. 6. Anexo 1.

<sup>164</sup> *Ibidem*. pp. 7.

<sup>165</sup> *Ídem*.

<sup>166</sup> *Ibidem*. pp.1-21.

- Actuar atendiendo a los principios, valores, preceptos, reglas de integridad y directrices establecidas en este código, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.
- Conocer, entender y aplicar las disposiciones constitucionales, tratados internacionales, legales, reglamentarias y demás normatividad necesaria para el desempeño de mis funciones de forma imparcial.
- Evitar tomar decisiones y acciones carentes de fundamento y sustento legal.
- Asegurar que mis actos y decisiones estén fundados en la información técnica, jurídica y/o económica, atendiendo en todo momento al interés público constitucional e institucional y de los tratados internacionales en los que México sea parte, por encima de intereses personales o particulares.
- Realizar mi trabajo de forma responsable, con la más alta calidad y esmero, anteponiendo el interés público constitucional e institucional a los intereses particulares.

Así también, observaremos aquellas que se encaminan al seguimiento puntual de los valores generales de IFT establecido en los documentos que ya hemos revisado:<sup>167</sup>

- Orientar mi desempeño al cumplimiento de la misión y visión del Instituto, aportando el máximo de mi capacidad, esfuerzo y dedicación, conforme a los principios establecidos en el servicio público.
- Conducirme bajo los principios y valores institucionales, garantizando el interés de la organización y manteniendo una filosofía de servicio.
- Fomentar que el personal a mi cargo cumpla con sus funciones en apego a lo establecido en la Declaración de Principios, y los Código de Ética y Conducta.
- Incidir de manera proactiva y eficaz en el desempeño del Instituto basado en información sólida, profesionalismo, independencia, imparcialidad, ética, consultas multidisciplinarias, seguimiento y rendición de cuentas.

---

<sup>167</sup> Ídem.

- Evitar con mi actuación, ocasionar un daño, perjuicio o desventaja a cualquier persona física o moral.

Y por último vale la pena revisar aquellas pautas específicas que se establecen para fomentar los principios de igualdad, inclusión y no discriminación:<sup>168</sup>

- Evitar con mi actuación, ocasionar un daño, perjuicio o desventaja a cualquier persona física o moral.
- Brindar un trato digno y respetuoso a toda persona que solicite algún servicio, así como a mis superiores jerárquico, colaboradores, a compañeros y compañeras de trabajo, a colegas, colaboradores y en general a todo el personal del instituto, independientemente de su género, origen étnico, afinidad política, capacidad económica y física, edad, religión, orientación sexual, identidad y expresión de género, u otra cualidad humana, procurando mantener un clima de cordialidad y colaboración, y que mi conducta sea ejemplo para toda persona con quien me relaciono profesionalmente.
- Propiciar en mi área de trabajo un clima laboral que permita el desarrollo profesional, emocional y psicológico de las personas, basado en el respeto a su dignidad e integridad personal, sin distinción de género ni de otro tipo de discriminación.
- No faltar al respeto, discriminar, segregar, hostigar, difamar agredir o acosar laboral o sexualmente a mis compañeros y compañeras de trabajo, evitar el uso de lenguaje ya sea verbal o no verbal de forma altisonante, discriminatorio y fomentar el uso de un lenguaje incluyente en todas las comunicaciones institucionales con la finalidad de visibilizar a cualquier género.
- Evitar acciones, actos físicos o de cualquier otro tipo que afecte la dignidad de una persona o resulte intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo para esta.

Como podemos observar en los documentos revisados anteriormente, se desprende que el Instituto se encuentra comprometido en el desarrollo, y fomento

---

<sup>168</sup> Ídem.

de los principios de respeto a los Derechos Humanos, igualdad, inclusión y no discriminación la llevarlos a los documentos que expresan los principios generales de la Institución.

#### 4.2.2. Normas Generales

Ahora tocará el turno de revisar las normas generales que han sido emitidas por el IFT que regulan los procesos administrativos del mismo para observar si efectivamente los principios rectores que ya hemos revisado o permean la estructura normativa, dando así cabal cumplimiento no solo a estos principios, sino que se alinean a la normatividad nacional e internacional en materia.

Iniciaremos citando el documento que da cumplimiento al mandato constitucional de emitir a su propio estatuto orgánico, que fue publicado el 23 de septiembre de 2013, en el cual se establece la estructura general del Instituto, es importante mencionar que a su publicación no existía un área encargada de los temas que hemos revisado y que son materia de este trabajo; sin embargo, en una reforma que se llevó a cabo en el año de 2017, el Instituto adiciona y modifica entre otros el artículo 61 BIS, que da vida a una Dirección General dependiente de la Unidad de Administración encargada de los temas de género, diversidad e Inclusión llamada con la nomenclatura de Dirección General de Igualdad de Género, Diversidades e Inclusión, que tiene la tarea específica de “la promoción de la igualdad de género y de la erradicación de toda forma de discriminación contra la mujer, la promoción del empoderamiento de las mujeres, así como la lucha contra toda forma de discriminación dentro del Instituto.”<sup>169</sup>, y a la cual para el cumplimiento de esta se le otorgan las siguientes atribuciones que por su importancia para el este estudio las citamos completas:

“I. Promover la incorporación de la perspectiva de género, la inclusión social y el derecho a la igualdad, en la planeación, coordinación, ejecución y evaluación de programas,

---

<sup>169</sup> Instituto federal de Telecomunicaciones. ESTATUTO ORGÁNICO DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES. IFT. México. 2017. pp. 72-73. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/conocenos/eoiftmodifdof20jul17acc.pdf>

proyectos o acciones al interior del Instituto para la igualdad de género y no discriminación de manera transversal;

II. Proponer y participar en la definición de acciones orientadas a la igualdad de género, la inclusión social y el derecho a la igualdad, con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales;

III. Promover la elaboración de estudios e investigaciones relativos a la igualdad de género, la inclusión social y el derecho a la igualdad en las telecomunicaciones y la radiodifusión;

IV. Fungir como órgano de consulta y asesoría al interior del Instituto en materia de perspectiva de género, inclusión social y derecho a la igualdad, en el ámbito de competencia de este;

V. Desarrollar e implementar, en colaboración con la Dirección General Adjunta de Estadística y Análisis de Indicadores, herramientas metodológicas, directrices, indicadores y/o procedimientos para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las acciones adoptadas por el Instituto en materia de género, inclusión social e igualdad;

VI. Coordinarse con la Dirección General de Finanzas, Presupuesto y Contabilidad, en la revisión del presupuesto para que éste se elabore contemplando la promoción de la perspectiva de género, la inclusión social y el derecho a la igualdad;

VII. Coordinarse con la Coordinación General de Comunicación Social en la emisión de información con perspectiva de género, inclusión social y derecho a la igualdad, a través de los diferentes medios de comunicación,

sobre el desarrollo de los programas y actividades del Instituto, así como para que la política de comunicación social cumpla con los principios de equidad de género y no discriminación;

VIII. Coordinarse con la Dirección General de Gestión de Talento en la elaboración, diseño e implementación de proyectos, manuales institucionales o programas permanentes de capacitación y fomento de la igualdad, la inclusión social y perspectiva de género dentro del Instituto;

IX. Representar al Instituto ante las instituciones de los tres órdenes de gobierno, así como instituciones de los sectores social y privado e instituciones internacionales, en materia de igualdad y perspectiva de género;

X. Asesorar a la Dirección General Adjunta de Estadística y Análisis de Indicadores sobre la incorporación de la perspectiva de género en la generación de estadísticas e indicadores que de manera periódica pública el Instituto;

XI. Formular un programa anual de actividades en materia de promoción de la igualdad de género, la inclusión social y erradicación de toda forma de discriminación, así como la promoción del empoderamiento de las mujeres, para su incorporación en el programa anual de trabajo del Instituto, y

XII. Las demás atribuciones que le señalen otras disposiciones normativas o le confieran el Presidente y el Titular de la Unidad de Administración.”<sup>170</sup>

---

<sup>170</sup> *Ibíd.* pp. 73.

Como podemos observar, en este nivel de normatividad se establece ya claramente las acciones a tomar por parte del IFT para promover la igualdad, la inclusión y erradicar la discriminación, entre las diversas acciones podemos observar que se propone la ejecución de programas específicos para la atención de estos temas al interior del Instituto, además de laborar estudios en la materia que permitan tomar acciones que coadyuven a alcanzar los objetivos específicos al interior y al exterior del IFT, además de que esta área funge como asesor para que otras áreas encaminen su esfuerzos para la atención de estos temas la política pública, y el ejercicio del presupuesto desde la perspectiva de igualdad, entre otras.

#### 4.3. Semillero de Talento del IFT

Entre los diversos programas relacionados con la igualdad que existen en el IFT, y de los cuales ya hemos revisado los más importantes, este Instituto cuenta con un programa específico relacionado con el ingreso y permanencia de personas que pueden de manera transversal tener una o más características que pueden llevarlos a estar en una situación de discriminación al momento de introducirse al mercado laboral. Este programa llamado Semillero de Talento es un esquema de ingreso al IFT que, entre sus diversas convocatorias, ha ajustado sus reglas de operación con base en medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, con el fin último de ofrecer una alternativa a las personas y poblaciones vulnerables, con total alineación a las normas, planes y programas del Instituto.

##### 4.3.1. Convocatorias de Ingreso

###### 4.3.1.1. Convocatoria Especial para Semillero de Talento

El programa Semillero de Talento nace en el año 2016, y apertura su operación con el lanzamiento de la primera convocatoria de ingreso al IFT con características específicas en torno a requisitos como lo es cuota de género, formación académica, entre otras; estas características que no son excluyentes en las convocatorias regulares del IFT, sí lo son en la que revisaremos a continuación.

Hay que iniciar mencionando que la convocatoria que fue lanzada el 29 de noviembre de 2016, iba dirigida a recién egresados de educación superior, con el fin de iniciar su trayectoria profesional, es decir, este programa como primer objetivo tiene el de lograr que recién egresados de las universidades, que hoy día se enfrentan a situaciones muy complejas al intentar acceder al mercado laboral por la falta de experiencia, accedan a este mercado y además logre obtener experiencia en las ramas relacionadas con su formación académica, estableciendo como fin último el siguiente:

“Décima Tercera.- El Instituto Federal de Telecomunicaciones integra su Semillero de Talento, con el fin de contar un esquema de formación de cuadros profesionales en las Unidades Administrativas con funciones sustantivas”<sup>171</sup>

Es importante mencionar que la convocatoria menciona de manera expresa que no deberá existir discriminación en el proceso, alineándose totalmente a la agenda, políticas y normas nacionales, internacionales e internas del Instituto, que dicta de la siguiente manera en sus Condiciones generales:

“Segunda.- En el presente procedimiento de reclutamiento y selección no podrá existir discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole ,que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir y/o influir para decidir sobre los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de una persona.”<sup>172</sup>

En este punto vale la pena enfatizar que las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, en ningún momento deben ser consideradas discriminación

---

<sup>171</sup> Instituto Federal de Telecomunicaciones. CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2016. IFT. México. 2016. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://protalentoift.ift.org.mx/pbtConcursoLista.asp>

<sup>172</sup> Ídem.

ya que estas medidas pretenden dar acceso a los derechos fundamentales a las personas o grupos que han vivido y viven discriminación por cualquier motivo, situación que se encuentra sustentada en las normas nacionales e internacionales.

Esta característica da la oportunidad al Instituto a lanzar esta convocatoria con una acción afirmativa que es establecer una cuota de género en el proceso, ya que en la condición tercera y en completo apego a la normatividad internacional antes mencionada establece que el 50% de las plazas a ocupar será por mujeres como lo podemos leer a continuación:

“Tercera.- Atento a lo previsto por el artículo 4 de la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, y de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, seis de las doce plazas contempladas en la presente Convocatoria Especial están destinadas a ser ocupadas por mujeres, sujeto al cumplimiento de los procedimientos y requisitos en ella previstos, garantizando la Convocante el irrestricto cumplimiento de los principios rectores de competencia por mérito, no discriminación, equidad de género e igualdad de oportunidades del Sistema del Servicio Profesional del Instituto.”<sup>173</sup>

Esta cuota de género cumple una función muy importante en esta convocatoria, ya que de manera transversal ayuda a dar acceso a personas que se encuentra con múltiples condiciones que sistemáticamente han sido motivo de discriminación, por ejemplo, como ya pudimos observar más arriba, a garantizar no discriminación por edad, el hecho de que la convocatoria sea dirigida a recién egresados de educación superior hace que la gran cantidad de población sea joven, una segunda condición por la cual una persona puede ser discriminada.

---

<sup>173</sup> Ídem.

Siguiendo con esta lógica, ahora valdrá la pena rescatar un elemento trascendente de esta convocatoria; este proceso de ingreso se encuentra dirigido específicamente a egresados de áreas de estudio: “Eléctrica y Telecomunicaciones”<sup>174</sup> y “Económicas y Matemáticas”<sup>175</sup> las cuales contienen en su grupo carreras relacionadas directamente con las Ciencias Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM).

Hay que hacer énfasis que el desarrollo profesional de las mujeres que acceden a las carreras relacionadas con estas ramas del conocimiento, en general encuentran mayores dificultades para el acceso y desarrollo profesional, dando como resultado menor desarrollo profesional de estas en comparación al de los hombres con esta misma instrucción, dándole aún más importancia a la acción afirmativa de implementar una cuota de género.

Un elemento más a destacar, es que esta convocatoria obliga a los participantes solamente una vez a presentarse en los diversos centros de evaluación que habilita el Instituto para dichos fines, lo que coadyuva a que exista mayor posibilidad de acceso por parte de las personas que viven en el interior de la República mexicana, ampliando necesariamente el extracto de población que puede acceder a dicha convocatoria.

Por último, debemos mencionar que dicha convocatoria lanza a concurso doce plazas con una contratación de un año, las cuales tienen un esquema de contratación que se homologan al tabulador general de Instituto y cuentan con las mismas prestaciones generales, garantizando así la igualdad entre los trabajadores de recién ingreso a través de esta convocatoria y los empleados que ya se encuentran laborando en esta institución.

Posterior a esta convocatoria, a la fecha, se han lanzado tres convocatorias más, todas perfiladas en el mismo sentido que la primera, las cuales han tenido pequeños ajustes de forma, pero manteniendo los mismos principios y condiciones generales,

---

<sup>174</sup> Ídem.

<sup>175</sup> Ídem.

haciendo un total de cuatro convocatorias y un total de 56 plazas otorgadas bajo este esquema de contratación, mismas que se enlistan en la siguiente tabla:

<b>CONVOCATORIAS ESPECIALES PARA SEMILLERO DE TALENTO</b>			
<b>No. de Convocatoria</b>	<b>Fecha de la Lanzamiento</b>	<b>Perfil de ingreso (escolaridad)</b>	<b>Cantidad de plazas a ocupar</b>
1	29 de noviembre de 2016	“Eléctrica y Telecomunicaciones” y “Económicas y Matemáticas”	12
2	11 de diciembre de 2017	“Eléctrica y Telecomunicaciones”	10
3	03 de diciembre de 2018	“Eléctrica y Telecomunicaciones” y “Económicas y Matemáticas”	20
4	25 de noviembre de 2019	“Eléctrica y Telecomunicaciones” y “Económicas y Matemáticas”	14

Tabla 9. Listado de Convocatorias Especiales para Semillero de Talento del IFT. Elaboración propia.<sup>176</sup>

Es importante observar que 56 plazas es un número significativo si lo comparamos con el total de población con el que cuenta el IFT, el cual asciende aproximadamente a los 1,200 trabajadores<sup>177</sup> según la Plataforma Nacional de Transparencia en los datos reportados en el segundo trimestre de 2020, ya que en números relativos representa el 4.67% del universo de trabajadores.

<sup>176</sup> Ídem.

<sup>177</sup> Instituto Federal de Telecomunicaciones. DATOS PÚBLICOS. Plataforma Nacional de Transparencia. México. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.plataformadetransparencia.org.mx/web/guest/inicio>

#### 4.3.1.2. Convocatoria Especial para Semillero de Talento en Universidades Interculturales

El IFT cuenta con una segunda modalidad de ingreso al programa Semillero de Talento, que igualmente a la anterior se realiza mediante una convocatoria pública abierta, misma que mantiene casi todas las características revisadas previamente, pero con una particularidad importante, que está dirigida a una población completamente diferente.

Esta modalidad se estrena a la par de la primera convocatoria de Semillero de Talento del año 2016 con el nombre de Convocatoria Especial para Semillero de Talento en Universidades Interculturales, que fue publicada el día 29 de noviembre de 2016, convocando a los interesados en ingresar a Instituto en diez plazas con características homólogas a su símil.

La diferencia nodal de esta convocatoria a su símil es que se encuentra acotada para su participación a recién egresados de las diez Universidades Interculturales de México reconocidas por la Secretaría de Educación Pública como tal, que son las siguientes:<sup>178</sup>

- Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa:
- Universidad Intercultural de Chiapas:
- Universidad Intercultural del Estado de Tabasco:
- Universidad Intercultural del Estado de México:
- Universidad Intercultural del Estado de Puebla:
- Universidad Intercultural Maya de Quintana Roo:
- Universidad Veracruzana (Intercultural):
- Universidad Intercultural de San Luis Potosí:
- Ingeniería Industrial
- Universidad Intercultural de Hidalgo:

---

<sup>178</sup> Instituto Federal de Telecomunicaciones. CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO EN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES01-2016. México. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://protalentoift.ift.org.mx/pbtConcursoLista.asp>

Esta situación en particular hace que esta convocatoria se encuentre dirigida a personas o grupos con características aún más específicas y que pueden estar en situaciones de vulnerabilidad aún mayor por las situaciones transversales de discriminación que pueden existir, ya que las universidades citadas anteriormente, según la propia Secretaría de Educación Pública en su portal oficial de Internet, estas buscan contribuir “al logro de una mayor equidad en la distribución de oportunidades de desarrollo educativo en el país”<sup>179</sup>, ya que su oferta educativa va “dirigida a brindar oportunidades de desarrollo académico profesional y de investigación a poblaciones rurales en las que jóvenes, de origen cultural diverso”<sup>180</sup>, ubicadas en lugares estratégicos para que los jóvenes de origen étnico diverso pueda acceder a ellas “Su ubicación favorece la posibilidad de que jóvenes de diversas regiones indígenas tengan acceso a la educación superior, sin generar altos costos para sus familias”<sup>181</sup>.

Otra característica diferenciada e importante de observar, es que este proceso cuenta con una amplia gama de perfiles académicos, los cuales no se limitan a las áreas de Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas, sino que amplía el espectro logrando así una mayor inclusión en estas poblaciones que como podemos observar cuentan con mayores situaciones de vulnerabilidad:<sup>182</sup>

- Ingeniería en Sistemas Computacionales
- Ingeniería en Sistemas de Calidad
- Licenciatura en Derecho
- Licenciatura en Comunicación Intercultural
- Licenciatura en Derecho Intercultural
- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Comunicación Intercultural

---

<sup>179</sup> Secretaría de Educación Pública. ¿SABÍAS QUE EXISTEN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES?. México. 2020. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.gob.mx/sep/articulos/sabias-que-existen-universidades-interculturales#:~:text=Las%20Universidades%20Interculturales%20son%20instituciones,y%20pertinencia%20cultural%20y%20ling%C3%BC%C3%ADstica>.

<sup>180</sup> Ídem.

<sup>181</sup> Ídem.

<sup>182</sup> Instituto Federal de Telecomunicaciones. CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO EN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES01-2016. México. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://protalentoift.ift.org.mx/pbtConcursoLista.asp>

- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Derecho Intercultural
- Licenciatura de Lengua y Cultura
- Licenciatura en Comunicación Intercultural
- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Derecho con Enfoque Intercultural
- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Ingeniería en Tecnologías de Información y Comunicación
- Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo, orientaciones en: Comunicación, Derechos, Lenguas.
- Licenciatura en Administración Pública Municipal
- Licenciatura en Derecho con Orientación en Asuntos Indígenas
- Ingeniería Industrial
- Licenciatura en Informática Administrativa
- Licenciatura en Lengua y Cultura

El IFT ha lanzado un total de tres convocatorias con esta naturaleza, en las cuales nuevamente cambia ligeramente de forma, pero mantiene el espíritu de la misma, en los años de 2016, 2018 y 2019 con un total de plazas 30 concursadas, que enlistaremos a continuación con fines referenciales:

<b>CONVOCATORIAS ESPECIALES PARA SEMILLERO DE TALENTO</b>		
No. de Convocatoria	Fecha de la Lanzamiento	Cantidad de plazas a ocupar
1	29 de noviembre de 2016	10
2	03 de diciembre de 2018	10

3	25 de noviembre de 2019	10
---	-------------------------	----

Tabla 10. Listado de Convocatorias Especiales para Semillero de Talento en Universidades Interculturales del IFT. Elaboración Propia.<sup>183</sup>

Aquí también debemos enfatizar que las treinta plazas concursadas, en contraste con la población total de trabajadores del Instituto representa un 2.5% del universo de trabajadores, lo que en conjunción con las plazas concursadas en las convocatorias no de universidades no interculturales nos da un total de 7.17% de la población del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

Como podemos observar hasta este punto las convocatorias revisadas buscan con sus acciones afirmativas atacar tres sectores: el primero, las mujeres al establecer una cuota de género; la segunda, los jóvenes; se hace evidente que, al estar dirigida a recién egresados de las universidades, y la tercera, inclusión de las comunidades indígenas de México. Tres sectores que en lo individual o en su conjunto de manera transversal han sido por mucho tiempo excluidos del sector de las carreras relacionadas con la Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas (STEM).

#### 4.3.2. Sueldos, Prestaciones, permanencia, formación y Desarrollo

Como podemos observar, las convocatorias de ingreso para el programa de Semillero de Talento del IFT, son procesos que se encuentran perfilados al cumplimiento a las metas dictadas en la agenda nacional e internacional en materia de igualdad, inclusión y no discriminación en el ámbito laboral; sin embargo, hasta aquí, sólo hemos observado cómo este procedimiento da la acceso al derecho al trabajo intentando a través de las medidas especiales que ya hemos observado favorecer a las personas o grupos que se pueden encontrar en una situación desfavorable por encontrarse en condiciones que pueden favorecer la discriminación por cualquiera de los motivos transversales existentes.

---

<sup>183</sup> Ídem.

Sin embargo, este programa no cierra cuando termina con el ingreso al Instituto, sino que, una vez contratados, se procura su desarrollo y formación profesional, cumpliendo así el fin que fue dictado desde un inicio en las convocatorias de ingreso que es: “El Instituto Federal de Telecomunicaciones integra su Semillero de Talento, con el fin de contar un esquema de formación de cuadros profesionales en las Unidades Administrativas con funciones sustantivas”<sup>184</sup>.

Para analizar lo anterior debemos revisar a la información con la que cuenta el IFT respecto del personal que ingreso mediante las siete convocatorias que hemos revisado, el de la cual se desprende una población total de 86 trabajadores.

#### 4.3.2.1. Sueldos y prestaciones.

Como ya lo hemos mencionado anteriormente, uno de los principios de las convocatorias revisadas es que el salario y las prestaciones ofrecidas al grupo contratado bajo este programa se homologa al que se le otorga al resto de los servidores públicos del Instituto, según las convocatorias antes citadas el salario a los largo de los años se ha modificado ligeramente con una base de \$10,473.53 (diez mil cuatrocientos setenta y tres pesos 53/100) brutos mensuales y un techo de \$11,418.96 (once mil cuatrocientos dieciocho pesos 96/100) brutos mensuales.

Es este punto vale la pena detenernos un poco, y primero citaremos que en México, según el Estudio Nacional de Sueldos y Rotación de Empleo en el Sector TI elaborado por Asesoría Empresarial y Humana, S.C., en el año 2014 y publicado por la Secretaria de Economía del Gobierno Federal, menciona que el salario promedio mensual de los profesionales de menor rango que se desarrollan en esta área de la economía es de \$26,800 (veintiséis mil ochocientos pesos 00/100 m.n.) mensuales del año 2013, como lo podemos ver a continuación en la siguiente gráfica:

---

<sup>184</sup> Instituto Federal de Telecomunicaciones. CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2016. IFT. México. 2016. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://protalentoift.ift.org.mx/pbtConcursoLista.asp>

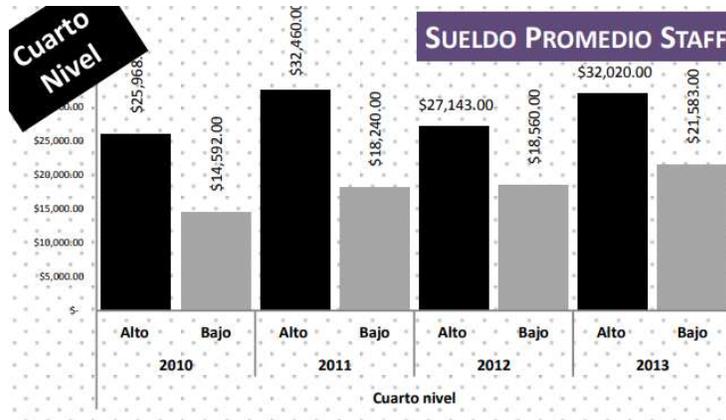


Gráfico 11. Salarios en el nivel más bajo del sector TI en los años de 2010, 2011, 2012 y 2013.<sup>185</sup>

Como podemos observar, los salarios ofrecidos a los aspirantes a la formación se encuentra muy por debajo del promedio nacional, aunque también hay que aclarar que el estudio observado no considera al sector público como parte de su estudio, aunque si se desagrega por tipo de organización estudiados, mismo que presento en la siguiente gráfica:

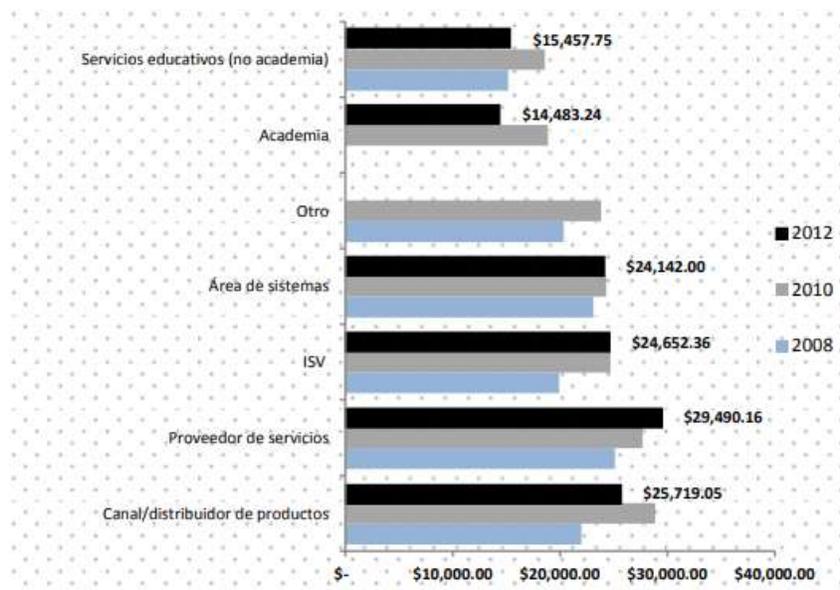


Gráfico 12. Sueldos promedio por tipo de organización en el sector TI en los años de 2008, 2010, y 2012.<sup>186</sup>

<sup>185</sup> Asesoría Empresarial y Humana, S.C.. ESTUDIO NACIONAL DE SUELDOS Y ROTACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR TI. Secretaría de Economía. México. 2014. pp.19. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://prosoft.economia.gob.mx/imagenes/imagenesMaster/Estudios%20Prosoft/AREF\\_07.pdf](https://prosoft.economia.gob.mx/imagenes/imagenesMaster/Estudios%20Prosoft/AREF_07.pdf)

<sup>186</sup> Ibidem. pp. 20.

Si observamos esta gráfica, nos daremos cuenta que existen algunos tipos de organización como los servicios educativos o la academia que cuentan con un promedio salarial mucho más bajo que el promedio del sector, y además hay que considerar que esta gráfica aglomera desde el nivel más bajo hasta el más alto dentro del tipo de organización, por ende podemos observar que los salarios ofrecidos en este programa se encuentra dentro de los rangos de los tipos de organización con un promedio más bajo.

Ahora, vale la pena observar cómo se comportan los salarios en este sector conforme a la experiencia laboral del aspirante a ingresar al mercado laboral, por ejemplo, según el estudio al que hemos hecho referencia en este sector existe “las condiciones en el ámbito laboral que permiten incrementar el sueldo de un profesional, es la que se refiere a los años de experiencia, demostrando que ha mayor experiencia mejor remuneración”<sup>187</sup>, y lo demuestran en la gráfica siguiente:



Gráfico 13. Sueldos promedio por experiencia profesional.<sup>188</sup>

Como podemos observar el promedio de ingreso mensual para el profesional que intenta ingresar al mercado laboral en el sector es de 11,299.00 (once mil, doscientos novena y nueve pesos 00/100 m.n.), lo que definitivamente nos da

<sup>187</sup> Ibídem. pp. 25.  
<sup>188</sup> Idem.

cuenta de que el salario ofertado en estas convocatorias revisadas está acorde al de mercado laboral del sector de las Tecnologías de la Información.

Ahora será pertinente analizar la distribución por género, y es muy relevante para este estudio, ya que las convocatorias se basan en el principio de la igualdad, entre otras, salarial y la garantizan en su proceso de ingreso, comparado como el mercado, como lo veremos en las siguientes gráficas:

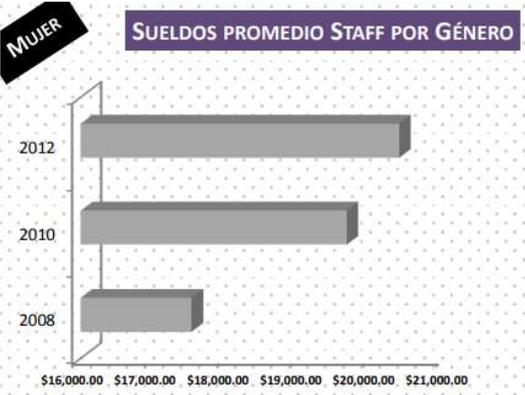


Gráfico 14. Sueldos promedio staff por género (mujeres).<sup>189</sup>



Gráfico 15. Sueldos promedio staff por género (hombres).<sup>190</sup>

Un punto final por considerar respecto del salario ofertado en las convocatorias de semillero de talento es que este se encuentra medianamente emparejado al promedio de lo ofertado por el sector en la zona sureste de México, que es de

<sup>189</sup> *Ibidem*. pp. 21.

<sup>190</sup> *Ídem*.

14,190.00 (catorce mil ciento noventa pesos 00/100 m.n.)<sup>191</sup>, esto se convierte en relevante si recordamos que existe una modalidad de Semillero de Talento que va dirigida a los recién egresados de Universidades Interculturales.

Ahora hablaremos de prestaciones, el estudio que hemos revisado hasta ahora, nos ofrece datos bastante importantes en los esquemas de compensación que ofrecen los patrones de las organizaciones relacionadas al sector de las tecnologías de la Información, las cuales se encuentra resumidas en la siguiente gráfica:

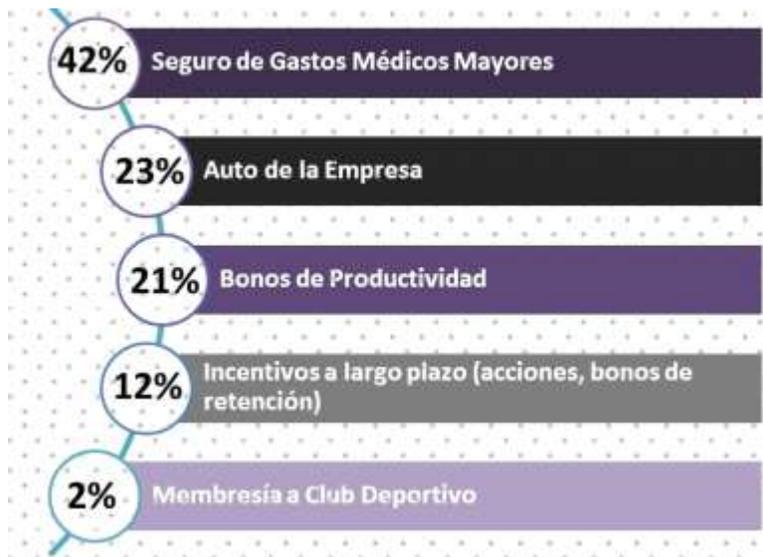


Tabla 11. Principales esquemas de compensación en el sector TI.<sup>192</sup>

De las cuales el IFT, en sus convocatorias de Semillero de Talento, ofrece un esquema por mucho superior al presentado en el estudio que hemos revisado ya que el Instituto, aunque no cuenta con el concepto de auto de la empresa, bono de productividad, incentivos a largo plazo o membresías a club deportivo, cuenta con prestaciones generales superiores a las de la Ley Federal del Trabajo las cuales se presentan en la siguiente tabla:

<sup>191</sup> *Ibíd.* pp. 23.

<sup>192</sup> *Ibíd.* Pp. 61.

<b>PRESTACIONES</b>			
<b>ECONÓMICAS</b>		<b>SEGUROS</b>	
<b>Prima Vacacional</b>	50% de cinco días de sueldo base tabular y compensación garantizada. Se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales a que tenga derecho.	<b>Vida</b>	Prima básica de 40 meses de la percepción ordinaria mensual (sueldo base + compensación garantizada).
<b>Aguinaldo</b>	40 días sobre el sueldo base y compensación garantizada.	<b>Gastos Médicos Mayores</b>	Prima básica de 74 SMGM[4]
<b>Apoyo de Guardería</b>	50% del costo de inscripción y colegiaturas. Se otorgará por cada hijo en edad de lactancia y/o preescolar, hasta por de \$2,000.00 anuales por el concepto de inscripción y \$2,000.00 mensuales por el concepto de colegiatura.	<b>Separación Individualizado</b>	Se cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria bruta, de conformidad con el mismo porcentaje que aporte el servidor público.
<b>Ayuda para anteojos</b>	Hasta por un importe bienal de \$2,500.00.	<b>OTRAS</b>	
		<b>Becas</b>	Apoyos institucionales para que realicen estudios que les permitan incrementar o concluir su formación académica, o especializarse en temas relacionados con sus funciones.

Tabla 12. Prestaciones de la convocatoria del Semillero de Talento del IFT.<sup>193</sup>

Lo mostrado en la tabla anterior nos da diversas muestras de la búsqueda de ofrecer a los empleados del Instituto un esquema de bienestar que ayuda a desarrollar a las personas servidoras públicas en todas las esferas de la vida profesional y

<sup>193</sup> Instituto Federal de Telecomunicaciones. CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2016. IFT. México. 2016. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://protalentoift.ift.org.mx/pbtConcursoLista.asp>

personal, de los cuales enfatizaremos la prestación de “becas” en otra sección, y que necesariamente se refleja en el bajo nivel de rotación que rescataremos en las siguientes secciones.

#### 4.3.2.2. Permanencia

El siguiente punto a analizar será su permanencia en el Instituto, el cual nos dará pauta de lo efectivo que ha sido la retención de estos profesionales en formación, al cierre del primer semestre de 2020, el Instituto mediante las convocatorias revisadas anteriormente dio ingreso a un total de 55 concursantes, y hoy día cuenta con un total de 46 trabajadores activos, lo que nos habla que el Instituto ha logrado ser una institución suficientemente atractiva para desarrollarse profesionalmente, por tanto este programa no sólo les da acceso al empleo a las personas o grupo en situación de vulnerabilidad, sino que además tienen estabilidad laboral, en principios de derechos fundamentales tendremos que hablar de acceso y permanencia en la esfera laboral.

De la población que hoy día ya no se encuentra en el Instituto, hay que apuntar que en todos los casos fueron renunciaciones voluntarias, las cuales representan tan sólo un 16.36% de la población de referencia, esto se hace relevante si lo contrastamos con el dato reportado por el Estudio Nacional de Sueldos y Rotación de Empleo en el Sector TI, que ya hemos revisado antes y en el cual nos muestra que los motivos de rotación del personal que labora en el sector es por motivos diferentes a la voluntad expresa como lo vemos en la siguiente gráfica:

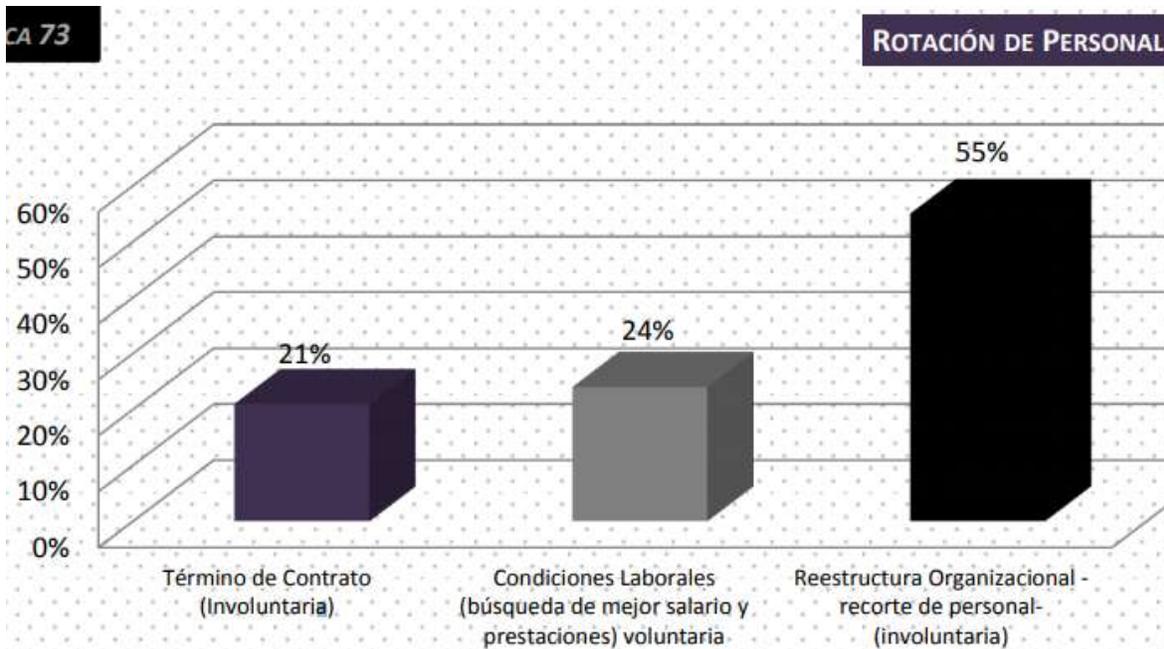


Gráfico 16. Rotación de personal del sector TI.<sup>194</sup>

Es muy revelador que las personas que ingresan al Instituto mediante el programa de Semillero de Talento se mantengan trabajando por largo tiempo, esto además de que demuestra que se cumple con el fin último que ya hemos mencionado anteriormente, y que observaremos como efectivamente la institución se encuentra comprometida a desarrollar a estos profesionales, que a mi juicio es un punto adicional los sueldos, salarios y prestaciones por las cuales existe tan baja rotación de personal.

#### 4.3.2.3. Formación

Ahora tendremos que hablar de la formación de estos profesionales en desarrollo, en las cifras reportadas por el IFT, los trabajadores a los que nos referimos en primera instancia cuentan con el derecho y obligación dictada por la fracción I del artículo 9° de los Lineamientos Específicos en materia de Formación y Desarrollo de Personal que a su letra dice: “Cubrir un mínimo de 40 horas de capacitación al

<sup>194</sup> Asesoría Empresarial y Humana, S.C.. ESTUDIO NACIONAL DE SUELDOS Y ROTACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR TI. Secretaría de Economía. México. 2014. pp.56. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://prosoft.economia.gob.mx/imagenes/imagenesMaster/Estudios%20Prosoft/AREF\\_07.pdf](https://prosoft.economia.gob.mx/imagenes/imagenesMaster/Estudios%20Prosoft/AREF_07.pdf)

año, mismo que no será aplicable para los Comisionados”<sup>195</sup>, estas cuarenta horas de capacitación anual en todos los casos fueron cubiertas a cabalidad, además de que en todos los casos se les ha dado la oportunidad de acceder a cursos de inglés de manera inmediata al acceso al Instituto, logrando así capacitar y desarrollar las habilidades de estos para el trabajo además de otorgar herramientas formativas que ayudan a que estos salgan de las situaciones de vulnerabilidad a las cuales pueden haberse visto expuestos, ya que otorgan situaciones de valor que ayudan a ser más competitivos en el mercado laboral como enriquecer su formación profesional, y el conocimiento y uso de una lengua extranjera, ayudando a eliminar cualquier carencia presente relacionada el principio de discriminación.

Relacionado con lo anterior, también hay que mencionar la prestación de otorgamiento de beca para educación superior a todos sus trabajadores, esto sumado a la capacitación mencionada en el párrafo anterior, y que no sólo impacta en gran medida la carrera profesional de los profesionales en desarrollo, sino que además forma a profesionales altamente capacitados que son parte nodal para el cumplimiento de las funciones generales del IFT.

Esta característica además juega un papel muy importante para las personas del programa Semillero, ya que los salarios en este sector son determinados de manera importante por el nivel de capacitación con la que cuente el aspirante a ingresar en el mercado laboral que para hacerlo evidente citamos la siguiente grafica que aunque habla específicamente de certificaciones de uso y programación de plataformas específicas de desarrollo, nos dará una muestra del nivel de importancia de la alta especialidad del sector:

---

<sup>195</sup> Instituto Federal de Telecomunicaciones. LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL. México. 2015. pp. 5. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.ift.org.mx/sites/default/files/lineamientos\\_especificos\\_en\\_materia\\_de\\_formacion\\_y\\_desarrollo\\_de\\_personal.pdf](http://www.ift.org.mx/sites/default/files/lineamientos_especificos_en_materia_de_formacion_y_desarrollo_de_personal.pdf)

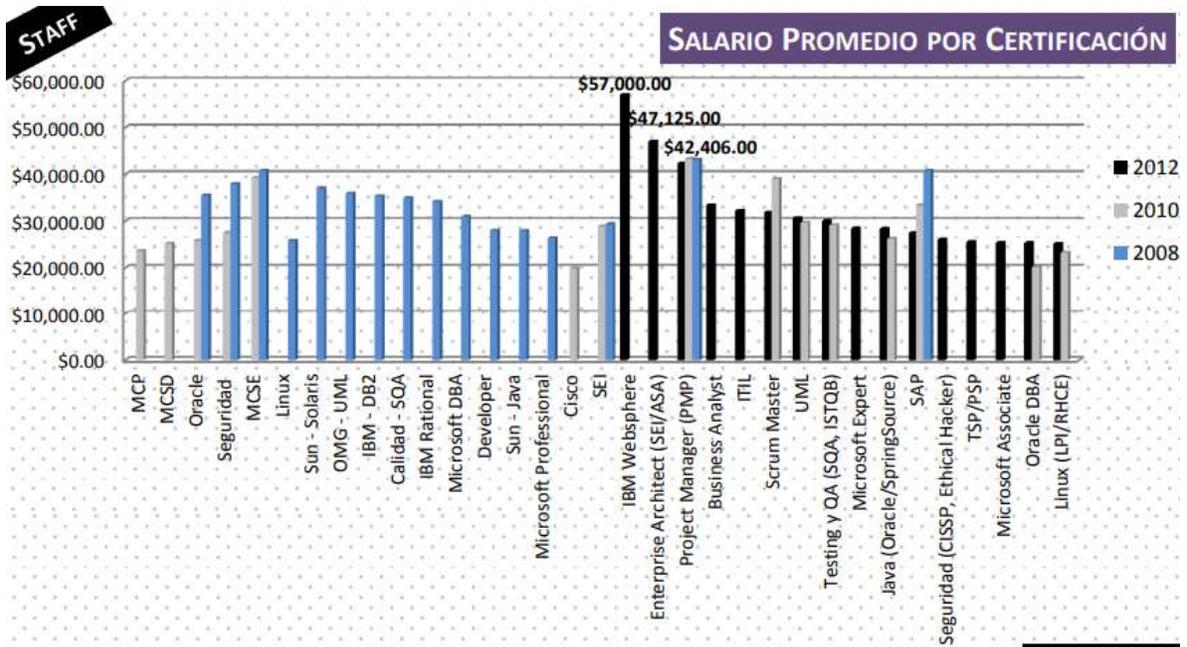


Gráfico 17. sueldos promedio por certificación en el año de 2008, 2010 y 2012.<sup>196</sup>

#### 4.3.2.4. Desarrollo

En temas de desarrollo como recurso metodológico observaremos cómo se ha comportado, según los datos del IFT, el desarrollo profesional de los ingresados al Instituto mediante el programa Semillero de Talento, para la cual observaremos los cambios de puesto que han sufrido desde su ingreso a hasta el cierre del primer semestre de 2020.

Todos los ingresos mediante este mecanismo fueron en un nivel de baja responsabilidad en el cual tiene como nombre Profesional en Formación el cual se homologa a niveles de baja responsabilidad que de manera genérica se denominan Enlace, durante su estancia en el Instituto la gran mayoría se mantuvo durante el primer año en el mismo y una vez concluido el año de formación, el IFT mediante cambios realizados en los puestos, aunque con el mismo nivel de remuneración y

<sup>196</sup> Asesoría Empresarial y Humana, S.C.. ESTUDIO NACIONAL DE SUELDOS Y ROTACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR TI. Secretaría de Economía. México. 2014. pp.28. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://prosoft.economia.gob.mx/imagenes/imagenesMaster/Estudios%20Prosoft/AREF\\_07.pdf](https://prosoft.economia.gob.mx/imagenes/imagenesMaster/Estudios%20Prosoft/AREF_07.pdf)

de responsabilidad, se asignan a puestos con funciones específicas relacionadas con su formación académica.

En todos los casos actualmente activos, solamente 1 caso correspondiente a las convocatorias de los años 2016 y 2017, se mantiene en el mismo nivel con el que ingresó al IFT, mientras que 5 ya no se encuentran activas y 15 más han tenido acceso a promociones de hasta dos niveles de responsabilidad y salariales, mientras que las personas que ingresaron en las convocatorias correspondientes a los años 2018 y 2019, 27 se mantienen con el nivel que ingresaron, 4 ya no se encuentran activos y tres más ya han accedido a promoción de un nivel de responsabilidad y salarial mediante las convocatorias de ingreso que el propio IFT emite diversas veces al año.

## Conclusiones

El presente trabajo que tiene como fin último la confirmación o el descarte de la hipótesis que se presentó en la introducción de este, a través del abordaje de cuatro preguntas que ayudaron a facilitar el desarrollo del tema en cuestión.

Estas preguntas son respondidas puntualmente en los cuatro capítulos del presente trabajo, logrando cumplir con los objetivos generales marcados establecidos desde el planteamiento del presente trabajo y la hipótesis.

A continuación, apelaremos a las preguntas iniciales para observar como a través del desarrollo de los capítulos en comento se llega a cumplir el objetivo de cada una:

1. ¿Qué es la igualdad, la inclusión y la discriminación, y cómo se relacionan con el ámbito laboral?

En la dialéctica del primer capítulo, y la multiplicidad de conceptos citados se ha logrado demostrar que los conceptos tratados son complejos y dinámicos principalmente si los estudiamos a través del tiempo y en las diversas latitudes, pero lo más importante que hemos podido observar es la importancia del estudio de estos, debido a que se encuentran íntimamente relacionados con el acceso a los derechos fundamentales de las personas que viven los efectos de la discriminación en sus vidas. Además de lo anterior, logramos delimitar claramente los conceptos de igualdad, discriminación e inclusión desde la literatura del estudio filosófico, jurídico, político y sociológico y su relación con el ámbito laboral

2. ¿Cuál es el estado en que se encuentra en México y en el mundo el fenómeno de la desigualdad y discriminación laboral?

El objetivo que persigue esta pregunta es hacer una radiografía de la situación en la que se encuentra México y el mundo, en torno al fenómeno de la desigualdad y la discriminación laboral.

Quien lea este capítulo observará claramente que el fenómeno de la discriminación es algo que se encuentra latente en la vida de las personas de todas las latitudes, y que impacta de manera importante en sus vidas que ya que restringe el acceso a uno de los derechos fundamentales que es la ocupación, fenómeno que genera efectos profundos y negativos en sectores enteros de la población en los diversos países.

Además de lo anterior se hace evidente que en México la situación no sólo es similar, sino que, las características de la población mexicana hacen todavía más complejo el fenómeno ya que existen personas en si mismas acumulan diversas características que son susceptibles a ser fundamento de discriminación de manera transversal, lo que hace aún más profunda la desigualdad.

### 3. ¿Cuál es la agenda y normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral?

En el tercer capítulo de este trabajo no sólo contestamos esta pregunta de manera puntual, sino que llegamos a cumplir claramente el objetivo de esta que era explorar la agenda y normas nacionales e internacionales en materia de igualdad, inclusión y no discriminación, y su relación con el ámbito laboral, para así establecer el marco normativo general del cual son partícipes los Estados miembros y especialmente México que ha decidido incluirse en esta agenda.

En este capítulo el lector de puede dar cuenta que existen muchos esfuerzos internacionales para dirimir los efectos de la discriminación en el ámbito laboral, los cuales han hecho eco en las diversas esferas del Estado Mexicano, quien ha alineado no sólo su legislación a los acuerdos internacionales en la materia, sino que ha creado política pública que atienda el fenómeno en comento.

4. ¿Las normas, planes y programas al interior del Instituto Federal de Telecomunicaciones y especialmente el programa Semillero de Talento están alineados a la agenda nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral?

En el último capítulo se tiene como objeto el explorar las normas, políticas y programas al interior del Instituto Federal de Telecomunicaciones, y específicamente el programa Semillero de Talento para observar el nivel de alineación a la agenda en materia de igualdad y no discriminación laboral, el cual revela la real existencia de políticas públicas que se alienan a la agenda intencional y nacional en materia de discriminación, la cual busca entre otras cosas, dirimir los efectos de la discriminación en el empleo, misma que como lo hemos dicho anteriormente en México es profunda por la configuración específica de la población mexicana, haciendo estos programas un excelente referente para la atención del fenómeno con un enfoque multidisciplinario y transversal.

Con base en la información vertida en el trabajo y con sustento en el análisis hecho en el capitulaje del presente trabajo; y el esclarecimiento del puntual abordaje de las respuestas y objetivos planteadas de un inicio para confirmar o desechar la hipótesis podemos establecer que la hipótesis es verdadera, misma que cito a continuación para fines didácticos:

El Instituto Federal de Telecomunicaciones mediante el programa “Semillero de Talento”, atiende de manera eficaz las políticas nacionales e internacionales en materia de discriminación e inclusión laboral.

Derivado de lo anterior podemos hacer lagunas puntualizaciones al respecto de lo estudiado:

La discriminación bajo todas las perspectivas del pensamiento filosófico, político, jurídico y sociológico es un fenómeno que debe ser erradicado de la vida de las

personas, ya que éste menoscaba de manera importante a la dignidad humana, el acceso a la justicia y al disfrute pleno de los Derechos Humanos.

Para comprender mejor el alcance de la misma es importante conceptualizarla desde los diversos enfoques jurídico, político y social, para ello tenemos que entender a la discriminación como lo conceptualiza Jesús Rodríguez en su obra “Un Marco Teórico para La Discriminación” -la discriminación es una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.-.

Esta discriminación que es llevada a múltiples esferas de la vida pública genera mayores efectos de menoscabo a la dignidad humana y al bienestar de las personas, cuando es ejercida en la esfera de la ocupación y el empleo, ya que el acceso a éste impacta en todas o casi todas las esferas de la vida del ser humano.

Desgraciadamente éste un fenómeno se presenta en los países de todas las latitudes sin excepción, y aunque es evidente que existe diferenciación entre los paises, tanto en trabajos como en avances para erradicarlo, en todos ellos se sienten sus efectos; para comprobarlo basta con que revisemos a groso modo las cifras internacionales en relación a tema, por ejemplo, según la OIT en el año de 2017 solo el 31.80% de los puestos directivos son ocupados por mujeres, además de que en una muestra de 13 países se encontró que existe una brecha salarial del 26.14% entre hombres y mujeres o incluso que en índice de desempleo de las personas con alguna discapacidad es más alto que el de las personas que no tienen dicha condición, sin mencionar otras cifras como, que hacen más agudo el problema relacionados con la discriminación por edad, raza, origen étnico, nacional, nivel socioeconómico y preferencia sexual

En México, la discriminación por todos los motivos antes mencionados, no sólo es latente, sino que, además, en algunos casos es aguda, y se hace aún más complejo el panorama para algunos cuando prevalece más de una de las características

antes mencionadas en un sólo individuo o grupo específico de manera transversal, ya que las personas con origen étnico diverso, jóvenes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y migrantes, refieren que uno de sus principales problemas es la discriminación y/o el desempleo o falta de oportunidades laborales.

Debido a lo anterior, hemos observado que los Estados y los organismos internacionales no se han mantenido al margen del problema, y se han creados acuerdos, normas, programas de trabajo, compromisos y una agenda bien estructurada para combatir este fenómeno, como lo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en materia de Derechos Humanos, y la Declaración Relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, y el C111 Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) en materia específica de empleo y ocupación, donde se consagran los derechos a la igualdad, la no discriminación.

México se ha sumado a esta agenda internacional y ha hecho grandes esfuerzos a nivel Estado para alinear las normas y políticas públicas a los convenios ratificados en los diversos foros internacionales, con el fin de erradicar la discriminación en el empleo; llevando incluso a nivel constitucional dicho acuerdos, y creando todo un aparato normativo en la materia, sin embargo, y a pesar de los esfuerzos, la normatividad emitida, las políticas públicas implementadas, y las instituciones creadas para garantizar estos derechos, aún hay mucho que hacer, ya que las cifras en materia aún nos muestran que la desigualdad y la discriminación son males persistentes en la vida de las personas.

Existen instituciones como el Instituto Federal de Telecomunicaciones que se encuentran comprometidos con la tarea y han creado normas, políticas y programas encaminados a la erradicación de la discriminación en el empleo y el programa Semillero de Talento es la mejor prueba de ello.

Ya que este programa no sólo se alinea a la agenda internacional y nacional en la materia, sino que con sus características de nivelación ha logrado coadyuvar a la

inserción laboral a personas que son parte de grupos con una carga histórica de discriminación, principalmente relacionada con el sexo, edad, y origen étnico, ofreciéndoles un trabajo con una remuneración y prestaciones acorde con el mercado laboral en el área de Tecnologías de la información, estabilidad laboral, y con un programa completo de desarrollo profesional, mismo que incluye capacitación especializada, enseñanza de lenguas, oportunidad de obtención de becas para continuar el desarrollo académico y la oportunidad de crecimiento al interior del Instituto; este programa con todos los beneficios que ofrece ha, logrado alcanzar una retención y desarrollo profesional de 46 personas, lo que representa casi un 85% de los beneficiarios del mismo.

El programa Semillero de Talento que claramente se encuentra alineado en todas sus aristas a la política de eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y abre la puerta para generar bienestar en personas que pertenecen a grupos discriminados de manera sistemática, demuestra no sólo que los objetivos de la agenda internacional pueden ser alcanzados a través de la elaboración de política pública comprometida con ella, sino que además se convierte en un referente nacional e internacional de mejores prácticas en la materia.

Trabajemos hoy todos juntos para que las futuras generaciones tengan un mundo libre de discriminación; un mundo mejor es posible.

## Bibliografía

- Arenas, Guillermo, y Toro, Julián. LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD: DOS CONCEPTOS CLAVE EN LA AGENDA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES. En Revista Latinoamericana de Estudios Familiares. Colombia, 2010.
- Arendt, Hanna. LA CONDICIÓN HUMANA. Paidós. Buenos Aires. 2009.
- Aristóteles. ÉTICA. Gredos. Madrid. 1988.
- Aristóteles. POLÍTICA. Gredos. Madrid. 1988.
- Asamblea General de la ONU. CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL. 1966. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.inali.gob.mx/pdf/Convencion\\_eliminacion\\_discriminacion.pdf](https://www.inali.gob.mx/pdf/Convencion_eliminacion_discriminacion.pdf)
- Asamblea General de la ONU. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. 1967. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)
- Asamblea General de la ONU. DECLARACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL. 1963. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Tratlnt/Derechos%20Humanos/INST%2025.pdf>
- Asamblea General de la ONU. DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. 1967. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Tratlnt/Derechos%20Humanos/INST%2017.pdf>
- Asamblea General de la ONU. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, 1948. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Tratlnt/Derechos%20Humanos/INST%2000.pdf>
- Asamblea General de la ONU. PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. 1999. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://ordenjuridico.gob.mx/Tratlnt/Derechos%20Humanos/D37.pdf>
- Asesoría Empresarial y Humana, S.C.. ESTUDIO NACIONAL DE SUELDOS Y ROTACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR TI. Secretaría de Economía. México. 2014. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://prosoft.economia.gob.mx/Imagenes/ImagenesMaster/Estudios%20Prosoft/AREF\\_07.pdf](https://prosoft.economia.gob.mx/Imagenes/ImagenesMaster/Estudios%20Prosoft/AREF_07.pdf)
- Banco Mundial. DATOS. 2019. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.1524.NE.ZS?end=2019&start=1960&view=map>

- Bobbio, Norberto. IGUALDAD Y LIBERTAD. Paidós. España. 1993.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA DE PUESTOS Y SALARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. México. 2018. 12. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf>
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. PUEBLOS INDÍGENAS DEL MÉXICO CONTEMPORÁNEO. México. 2008. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.cdi.gob.mx/dmdocuments/monografia\\_nacional\\_pueblos\\_indigenas\\_mexico.pdf](http://www.cdi.gob.mx/dmdocuments/monografia_nacional_pueblos_indigenas_mexico.pdf)
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. C019 - CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO (ACCIDENTES DEL TRABAJO). 1925. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.sct.gob.mx/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/10\\_C19\\_Conv\\_igualdad\\_de\\_trato\\_1925.pdf](http://www.sct.gob.mx/fileadmin/_migrated/content_uploads/10_C19_Conv_igualdad_de_trato_1925.pdf)
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. C100 Convenio Sobre Igualdad De Remuneración. 1951. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_107\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf)
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. C111 CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN). 1958. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_108\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf)
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. DECLARACIÓN RELATIVA A LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (DECLARACIÓN DE FILADELFIA). FILADELFIA. 1944. Recuperable el (fecha) y visible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
- Conferencia Internacional Americana. DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE. Colombia. 1948, Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n\\_Americana\\_de\\_los\\_Derechos\\_y\\_Deberes\\_del\\_Hombre\\_1948.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre_1948.pdf)
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. INFORME DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL. México. 2018. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en:

[https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/RESUMEN\\_EJECUTIVO\\_IEPDS2018.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/RESUMEN_EJECUTIVO_IEPDS2018.pdf)

- Consejo para Prevenir la Discriminación. PERSONAS INMIGRANTES. México. 2020. Pp. 2. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica\\_Personas-Migrantes.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_Personas-Migrantes.pdf)
- De Beauvoir, Simone. EL SEGUNDO SEXO. epublibre. 2016.
- Gago Guerrero, Pedro Francisco, EL PAPEL DEL DERECHO SOCIAL Y DE LA POLÍTICA SOCIAL EN EL SISTEMA JURÍDICO-SOCIAL QUE RECLAMAN LOS DERECHOS HUMANOS. En Anuario de Derechos Humanos, Madrid, Nueva Época, Vol. 10, 2009.
- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1917. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_orig\\_05feb1917\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf)
- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1974. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_079\\_31dic74\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf)
- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 1978. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_089\\_19dic78\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_089_19dic78_ima.pdf)
- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2001. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_151\\_14ago01\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_151_14ago01_ima.pdf)
- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2006. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_169\\_04dic06\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_169_04dic06_ima.pdf)
- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2011. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_194\\_10jun11.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_194_10jun11.pdf)
- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2012. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_201\\_09feb12.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_201_09feb12.pdf)
- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2016. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_227\\_29ene16.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_227_29ene16.pdf)
- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2019. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_237\\_15may19.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_237_15may19.pdf)

- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2019. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_238\\_06jun19.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_238_06jun19.pdf)
- H. Congreso de la Unión. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DOF. México. 2019. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_239\\_09ago19.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_239_09ago19.pdf)
- H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 11 de junio de 2003. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=694195&fecha=11/06/2003)
- H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 40. DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 12 de junio de 2013. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5302201&fecha=12/06/2013](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5302201&fecha=12/06/2013)
- H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LOS ARTÍCULOS 60., 70., 27, 28, 73, 78, 94 Y 105 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE TELECOMUNICACIONES. DOF. México. 2013. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5301941&fecha=11/06/2013](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5301941&fecha=11/06/2013)
- H. Congreso de la Unión. DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. DOF. México. 20 de marzo de 2014. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5337623&fecha=20/03/2014)
- H. Congreso de la Unión. REFORMAS CONSTITUCIONALES POR ARTÍCULO. México. 2020. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum\\_art.htm](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_art.htm)
- Instituto Federal de Telecomunicaciones. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DE INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES. México. 2019.
- Instituto Federal de Telecomunicaciones. CÓDIGO DE ÉTICA. México. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/industria/codigoetica.pdf>
- Instituto Federal de Telecomunicaciones. CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2016. IFT. México. 2016. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://protalentoift.ift.org.mx/pbtConcursoLista.asp>

- Instituto Federal de Telecomunicaciones. CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO EN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES01-2016. México. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://protalentoift.ift.org.mx/pbtConcursoLista.asp>
- Instituto Federal de Telecomunicaciones. DATOS PÚBLICOS. Plataforma Nacional de Transparencia. México. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.plataformadetransparencia.org.mx/web/guest/inicio>
- Instituto Federal de Telecomunicaciones. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. México. 2015. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/conocenos/librodeclaraciondeprincipiosm\\_1.pdf](http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/conocenos/librodeclaraciondeprincipiosm_1.pdf)
- Instituto Federal de Telecomunicaciones. ESTATUTO ORGÁNICO DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES. IFT. México. 2017. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/conocenos/eoiftmodifdof20ju117acc.pdf>
- Instituto Federal de Telecomunicaciones. LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL. México. 2015. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.ift.org.mx/sites/default/files/lineamientos\\_especificos\\_en\\_materia\\_de\\_formacion\\_y\\_desarrollo\\_de\\_personal.pdf](http://www.ift.org.mx/sites/default/files/lineamientos_especificos_en_materia_de_formacion_y_desarrollo_de_personal.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. ENCUESTA NACIONAL SOBRE DISCRIMINACIÓN, Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. ENCUESTA NACIONAL SOBRE LA DINÁMICA DE LAS RELACIONES EN LOS HOGARES. México. 2016. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/#Tabulados>
- Kant, Immanuel. METAFÍSICA DE LAS COSTUMBRES. epublibre. 2017.
- Locke, John. SEGUNDO TRATADO SOBRE EL GOBIERNO CIVIL. Tecnos. Bogotá. 2006.
- Naciones Unidas México. SER MIGRANTE NO ES FÁCIL. MÉXICO. 2017. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.onu.org.mx/ser-migrante-no-es-facil/>
- Navarro, Laura. ACCION POSITIVA Y PRINCIPIO DE IGUALDAD. Revista de Ciencias Jurídicas No. 112 (107-122). Universidad de Costa Rica. Costa Rica. 2007.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. DESCIFRAR EL CÓDIGO: LA EDUCACIÓN DE LAS NIÑAS Y LAS MUJERES EN CIENCIAS, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICAS (STEM). 2019. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>

- Organización de las Naciones Unidas. INFORME DE LA CONFERENCIA MUNDIAL CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL, LA XENOFobia Y LAS FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Durban. 2001. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: <https://undocs.org/es/A/CONF.189/12>
- Organización Internacional del Trabajo. CONVENIO (NO. 111) RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN. EUA. 1958. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: [https://catedraunescodh.unam.mx//catedra/mujeres/menu\\_superior/Doc\\_basicos/1\\_instrumentos\\_universales/4%20Convenios%20OIT/26.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx//catedra/mujeres/menu_superior/Doc_basicos/1_instrumentos_universales/4%20Convenios%20OIT/26.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. DECLARACIÓN RELATIVA A LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (DECLARACIÓN DE FILADELFIA). EUA. 1944. 1. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. INDICADORES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO-DISCRIMINACIÓN. SDG INDICATOR 5.5.2 - FEMALE SHARE OF EMPLOYMENT IN MANAGERIAL POSITIONS (%). 2017. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: [https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/gender-equality/WCMS\\_621019/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/gender-equality/WCMS_621019/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. LA BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO: ¿QUÉ FRENA EL AVANCE DE LA MUJER?. 2018. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/employment/barriers-women#persistent-barriers>
- Organización Internacional del Trabajo. PROSPECTIVAS SOCIALES DEL EMPLEO EN EL MUNDO, TENDENCIAS 2020. 2020. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiRmVtYWxliwiVG90YWwiLCJNYWxlll0mdW5pdD0iLnVtYmVylizZzWn0b3l9WyJjbM1c3RyeSlIlnIcnZpY2VzliwiQWdyaWN1bHR1cmUiXSZ5ZWZyRnJvbT0yMDEwJmJluY29tZT1bXSZpbmRyY2F0b3l9WyJ0b3RhbEVtcGxveW1lbnQiXSZzdGF0dXM9WyJFbXBsb3llZXMiLCJFbXBsb3llcnMiLCJXb3JraW5nRm9yT3duliwiQ29udHJpYnV0aW5nRm9yRmFtaWx5ll0mcmVnaW9uPVsiV29ybGQiXSZjb3VudHJ5PVtdJnllYXJUbz0yMDIxJnZpZXdGb3JtYXQ9IkNoYXJ0liZhZ2U9WyJBZ2UxNXBsdXMiXSZsYW5ndWFnZT0iZW4i>
- Poder Ejecutivo de los Estados Unidos Mexicanos. TRATADO ENTRE MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA, CAPITULO 23 (LABORAL). México. 2020. Recuperado el 04 de mayo de 2021, y visible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>
- Rawls, John. TEORÍA DE LA JUSTICIA. The Belknap Press of Harvard University Press. Massachusetts. 2006.

- Real Academia de la Lengua Española. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. España. 2014. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://dle.rae.es/igualdad>
- Rodríguez, Jesús. UN MARCO TEÓRICO PARA LA DISCRIMINACIÓN. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México, 2006.
- Secretaría de Educación Pública. ¿SABÍAS QUE EXISTEN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES?. México. 2020. Recuperado el 31 de octubre de 2020, y visible en: <https://www.gob.mx/sep/articulos/sabias-que-existen-universidades-interculturales#:~:text=Las%20Universidades%20Interculturales%20son%20instituciones,y%20pertinencia%20cultural%20y%20ling%C3%BC%C3%ADstica>.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. TRATADOS INTERNACIONALES DE LOS QUE EL ESTADO MEXICANO ES PARTE EN LOS QUE SE RECONOCEN DERECHOS HUMANOS. México. Recuperado el 02 de octubre de 2020, y visible en: <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/TI.html>

## **Anexos**

### Anexo I

ACUERDO MEDIANTE EL CUAL EL PLENO DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES MODIFICA Y ADICIONA EL “CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES”, PARA ARMONIZARLO CON LA LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN, LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, LA LEY FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES Y RADIODIFUSIÓN Y EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES.

ACUERDO MEDIANTE EL CUAL EL PLENO DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES MODIFICA Y ADICIONA EL "CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES", PARA ARMONIZARLO CON LA LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN, LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, LA LEY FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES Y RADIODIFUSIÓN Y EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES.

Con fundamento en lo establecido en los párrafos décimo quinto, décimo sexto, vigésimo, fracción I y vigésimo primero del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 7, 15, fracción LXIII, 16 y 17, fracción X de la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión; y artículos 1, 4, fracción I y 6, fracción XXXVIII del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, y

#### CONSIDERANDO

**Primero.** Que mediante acuerdos números P/IFT/280115/2 y P/IFT/280115/3 el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en su I Sesión Ordinaria celebrada el 28 de enero de 2015, aprobó la "*Declaración de Principios de los trabajadores*"<sup>1</sup> (Declaración de Principios) y el "*Código de Conducta de los trabajadores*"<sup>2</sup> (Código de Conducta), ambos del Instituto Federal de Telecomunicaciones (Instituto o IFT).

- a) La **Declaración de Principios**<sup>3</sup>, tiene por objeto impulsar, consolidar y velar por una cultura de principios que guíe la labor cotidiana, a través de 10 principios que rigen a todos los servidores públicos del Instituto, sin excepción de actividad, nivel o función; en consecuencia, se espera que las actuaciones de quienes integran el IFT se encuentren sustentadas en dichos principios.
- b) Por su parte, el **Código de Conducta**<sup>4</sup> es una guía para el ejercicio de las atribuciones de las y los servidores públicos del Instituto, que permite sentar bases sólidas, que deben orientar la conducta en el desempeño de sus empleos, cargos y comisiones, ante situaciones concretas que se les presentan, y establece siete pautas básicas de conducta.

**Segundo.** Que el propio Código de Conducta, establece que el Instituto debe contar con un **Comité de Ética e Inclusión** como una figura de autogestión de la ética institucional, y sus funciones se enfocan en vigilar el cumplimiento del Código de Conducta y la Declaración de Principios para conformar un clima laboral estimulante y participativo, sustentado en la confianza y el respeto a la dignidad, la diversidad y la equidad.

<sup>1</sup> <http://www.ift.org.mx/conocenos/declaracion-de-principios>

<sup>2</sup> [http://www.ift.org.mx/sites/default/files/p\\_ift\\_280115\\_3\\_201502041144\\_cc\\_0\\_1\\_accessible.pdf](http://www.ift.org.mx/sites/default/files/p_ift_280115_3_201502041144_cc_0_1_accessible.pdf)

<sup>3</sup> [http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contentidogeneral/conocenos/librodeclaraciondeprincipiosm\\_1.pdf](http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contentidogeneral/conocenos/librodeclaraciondeprincipiosm_1.pdf)

<sup>4</sup> [http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contentidogeneral/conocenos/codigoconductaift\\_1.pdf](http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contentidogeneral/conocenos/codigoconductaift_1.pdf)

Dicho Comité se instaló en el mes de marzo de 2015 y está integrado por el Comisionado Presidente, el Titular de la Unidad de Administración y un representante de cada nivel jerárquico, los cuales son designados mediante un proceso de votación libre y secreto, en el que se garantiza la posibilidad de que participe todo el personal del Instituto.

**Tercero.** Que el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el DOF el 18 de julio de 2016, establece que los órganos internos de control emitirán un código de ética conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción.

**Cuarto.** Que el 12 de octubre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el "ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas", (Lineamientos) aprobado por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción en su Tercera Sesión Ordinaria de 2018, celebrada el día 13 de septiembre del 2018.

El DÉCIMO PRIMERO de los Lineamientos dispone que, para la aplicación del Código de Ética, cada ente público, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control (OIC), emitirá un Código de Conducta, en el que se especificará de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de Integridad contenidas en el Código de Ética correspondiente.

Además, los principios rectores, valores y reglas de Integridad se vincularán con la misión, visión, objetivos y atribuciones del ente público en particular; con el fin de que se generen mecanismos de identificación de las actividades que desempeñan las personas servidoras públicas que conforman cada ente público.

Por su parte, el DÉCIMO SEGUNDO de los lineamientos establece que, como órganos encargados de fomentar y vigilar el cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, los entes públicos podrán integrar comités de ética o figuras análogas, para lo cual las Secretarías y los Órganos Internos de Control regularán su integración, organización, atribuciones y funcionamiento.

Aunado a lo anterior, dichos Lineamientos establecen en su artículo Segundo Transitorio, que los órganos internos de control deberán emitir sus Códigos de Ética en un plazo de ciento veinte días naturales, a partir de la publicación de los mismos.

Adicionalmente y entre otros elementos, los Lineamientos establecen que:

- a) El Código de Ética constituirá un elemento de la política de Integridad de los entes públicos, para el fortalecimiento de un servicio público ético e íntegro. Será el instrumento que contendrá los principios y valores considerados como fundamentales para la definición del rol del servicio público y que buscará incidir en el comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas, para formar una ética e identidad profesional compartida y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público.

- b) El Código de Ética establecerá mecanismos de capacitación de las personas servidoras públicas en el razonamiento sobre los principios y valores que deberán prevalecer en la toma de decisiones y en el correcto ejercicio de la función pública en una situación dada.

**Quinto.** Que con base en los Lineamientos, el OIC del IFT emitió y publicó en el DOF, el 11 de febrero de 2019, el Código de Ética, como elemento fundamental de la política de integridad del Instituto para que, con base en los principios rectores del servicio público, valores, reglas de integridad y directrices de la ética, se fomente en el personal un desempeño más transparente, honesto, eficiente, con sentido de equidad y responsabilidad social e impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad.

En este sentido, el Código de Ética tiene por objeto:

- a. Contener los principios rectores del servicio público, valores, reglas de integridad y las directrices que rigen la actuación de las personas servidoras públicas del Instituto, que aseguren y fortalezcan el desempeño ético e íntegro de los mismos, en el ejercicio de sus atribuciones y funciones encomendadas con el objeto del desarrollo eficiente de la radiodifusión y las telecomunicaciones, y
- b. Establecer mecanismos de capacitación de las personas servidoras públicas en el razonamiento y difusión sobre los principios y valores que deberán prevalecer en la toma de decisiones y en el correcto ejercicio de la función pública.

**Sexto.** Que el Código de Ética define en su artículo 3 inciso a, como Código de Conducta, al Instrumento normativo que deberá ser emitido por el Instituto, previa aprobación del OIC, y establece en su artículo segundo transitorio, ciento veinte días naturales para la emisión del mismo.

Por tanto, y previa aprobación del OIC, el "Código de Conducta de los trabajadores del Instituto Federal de Telecomunicaciones", emitido por el Pleno del Instituto, en su I Sesión Ordinaria celebrada el 28 de enero de 2015, mediante acuerdo número P/IFT/280115/3, se modifica y adiciona para armonizarlo con la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión y el Código de Ética, para quedar como sigue:

#### **Código de Conducta de las personas servidoras públicas del Instituto Federal de Telecomunicaciones**

##### **1. Objetivo.**

El presente Código de Conducta es una guía de principios, valores y reglas de integridad, que deben orientar la conducta de las personas servidoras públicas del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, ante situaciones puntuales y concretas que se les presenten.

Es además la guía para el ejercicio de las funciones de las personas servidoras públicas del Instituto, que permite señalar bases sólidas para preservar la credibilidad y la confianza de la sociedad en el Instituto, como una autoridad reguladora y de competencia independiente, profesional, eficaz y transparente, que contribuye al desarrollo de las telecomunicaciones y la radiodifusión, al avance de la sociedad de la Información y del conocimiento en nuestro país, y con ello favorecer el mejoramiento de la calidad de vida y las oportunidades de desarrollo para todos los mexicanos.

Los altos estándares de comportamiento esperados de las personas servidoras públicas del Instituto, están alineados a los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia, eficiencia, equidad, transparencia, economía, competencia por mérito, autonomía, certeza y probidad, que la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión y el Código de Ética definen.

## 2. Carta de Invitación.

El 11 de junio de 2013, el Congreso de la Unión aprobó una reforma constitucional de enorme trascendencia en materia de telecomunicaciones, reconociendo como un derecho fundamental garantizar la comunicación y el acceso a la información con el objeto de lograr la integración de toda la población a la sociedad de la Información y del conocimiento.

El decreto por el que promulgó dicha reforma, considera a las telecomunicaciones y la radiodifusión como servicios públicos de interés general, por lo que el Estado debe garantizar que se ofrezcan en condiciones de competencia, calidad, pluralidad, cobertura universal, interconexión, convergencia, continuidad, libre acceso, veracidad de la información y fomento de los valores de la identidad nacional, entre otros. La reforma incluye la obligación a cargo del estado de tutelar los derechos de:

- Libre acceso a información plural y oportuna.
- Buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión.
- Acceso a las tecnologías de la información y comunicación.
- Acceso a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, incluido el de banda ancha e Internet.

De igual manera, el decreto y la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión, establecen que el IFT es un órgano público autónomo, independiente en sus decisiones y funcionamiento, profesional en su desempeño e imparcial en sus actuaciones, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene por objeto el desarrollo eficiente de la radiodifusión y las telecomunicaciones, garantizando lo dispuesto en los artículos 6o. y 7o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para tal efecto, tendrá a su cargo la regulación, promoción y supervisión del uso, aprovechamiento y explotación del espectro radioeléctrico, las redes y la

prestación de los servicios, contando con atribuciones exclusivas en materia de competencia económica para dichos sectores en los términos que fijan las disposiciones legales aplicables.

Asimismo, las leyes Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión, General del Sistema Nacional Anticorrupción y General de Responsabilidades Administrativas establecen que los funcionarios del Instituto deben guiarse por los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia, eficiencia, equidad, transparencia, economía, competencia por mérito, autonomía, certeza y probidad.

Por otra parte, la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción prevé como objetivos del sistema, entre otros, establecer las bases y políticas para la promoción, fomento y difusión de la cultura de integridad en el servicio público; establecer las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de las personas servidoras públicas, y crear las bases mínimas para que el estado mexicano establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

También, en términos del artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las personas servidoras públicas debemos observar el Código de Ética emitido por el OIC para que, en nuestra actuación, impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

En este sentido, quienes conformamos el Instituto, asumimos cabalmente el reto y la responsabilidad que nos han sido conferidos constitucionalmente, los cuales tenemos la obligación de atender con la más alta vocación de servicio público, buscando en todo momento el beneficio de la sociedad, y manifestamos nuestro compromiso con el servicio público, nuestra misión, visión, principios, así como con nuestros Códigos de Ética y de Conducta, para lograr la excelencia y generar credibilidad y confianza en nuestro actuar.

Además, impulsamos una cultura laboral y de servicio público apegada a la integridad, la ética profesional, y la honradez en el quehacer público, que fomente un ambiente armonioso, ecológico, de cooperación, equitativo e incluyente, y de excelencia.

### **3. Ámbito de aplicación y obligatoriedad.**

Las conductas definidas por este Código son de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el IFT.

El presente Código de Conducta, establece la forma en que las personas servidoras públicas del Instituto aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética, por lo que se describen diversos estándares de comportamiento que deben de observarse ante situaciones específicas en el

desempeño de su empleo, cargo o comisión y, en su caso, la vulneración de ambos códigos, de ser apreciada, pudiera generar algún tipo de falta de carácter administrativo y/o laboral y la imposición de las sanciones legales que correspondan.

Asimismo, el presente Código se pondrá a disposición de los agentes económicos regulados; de los proveedores de bienes y/o servicios, de cualquier persona física y/o moral relacionada con el Instituto y del público en general, a fin de compartirles nuestros valores, principios, reglas de integridad y pautas de conducta y, en ese orden, cada unidad administrativa hará extensiva la aplicación y difusión conforme a los mecanismos establecidos por la unidad de administración.

#### 4. Pautas de conducta básicas de las personas servidoras públicas

El apego a la Declaración de Principios, y el Código de Ética del Instituto, es imprescindible para el desempeño armonioso del trabajo y la adecuada prestación del servicio público, así como para facilitar el cumplimiento de nuestras obligaciones.

Las pautas de conductas básicas deben considerarse como parte de nuestra cultura organizacional y de nuestro quehacer diario, sin buscar interpretaciones forzadas para eludirlos y formalizar y establecer un marco de referencia común, que unifique los criterios y oriente el comportamiento cotidiano de todas las personas servidoras públicas que integramos el Instituto, en siete pautas de conducta básicas como el modelo de integridad y prácticas institucionales.

Las siete pautas de conducta básicas del IFT son:

1. Conocer y cumplir la normatividad que regula el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
2. Fomentar el cumplimiento de la misión, visión, principios y objetivos institucionales.
3. Evitar colocarse o colocar al Instituto en una situación de conflicto de intereses.
4. Comportarse con integridad y honestidad.
5. Conducirse con transparencia, como mecanismo fundamental para la rendición de cuentas.
6. Colaborar en las acciones que permitan proteger la integridad y seguridad de las personas, los activos y la información del Instituto de conformidad con sus facultades.
7. Tratar con justicia, profesionalismo, igualdad y respeto a todas las personas con las que se tenga relación, respetando la dignidad, diversidad y equidad, a fin de promover una cultura de inclusión y no discriminación.

#### 4.1 Conocer y cumplir la normatividad que regula el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

**Valores del Código de Ética con los que se vincula:** Interés público, cooperación, liderazgo y respeto a los derechos humanos.

**Principios del Código de Ética con los que se vincula:** Legalidad, honradez, imparcialidad, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, integridad, autonomía, lealtad, economía, eficiencia y certeza.

**Reglas de Integridad con las que se vincula:** Actuación pública, trámite y servicios, procedimiento administrativo y desempeño permanente con integridad.

Esta pauta implica:

- ① Actuar atendiendo a los principios, valores, preceptos, reglas de integridad y directrices establecidas en este código, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad.
- ② Conocer, entender y aplicar las disposiciones constitucionales, tratados internacionales, legales, reglamentarias y demás normatividad necesaria para el desempeño de mis funciones de forma imparcial.
- ③ Evitar tomar decisiones y acciones carentes de fundamento y sustento legal.
- ④ Emitir las opiniones respecto a los asuntos sometidos a mi consideración, siempre con base en los criterios técnicos, jurídicos, económicos, contables u otros que correspondan, debidamente fundamentados y motivados; con base en información confiable y actualizada, evitando aplicar o interpretar la normatividad bajo la distinción de un interés particular ajeno al interés público Constitucional e Institucional.
- ⑤ Presentar de forma puntual y veraz mis declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscales, atendiendo en todo momento al principio de honradez, transparencia y rendición cuentas.
- ⑥ Evitar acreditarme o firmar documentos oficiales y/o desempeñar funciones o atribuciones que no correspondan a mi cargo, empleo o comisión.
- ⑦ Si llegara a tener duda sobre la forma de interpretar o cumplir una disposición, o considero que no cuento con la capacidad técnica necesaria para la debida ejecución de mis funciones, debo informarlo y solicitar orientación, capacitación o herramientas necesarias a mi superior jerárquico inmediato, y de no ser posible, a la unidad administrativa correspondiente o competente.

- ⑥ Desarrollar, en su caso, las funciones relacionadas con la programación, presupuestación, y ejecución de recursos públicos; adquisición y administración o uso de bienes y/o servicios de la nación, así como de verificación, y en su caso, sanción de agentes regulados, privilegiando en todo momento el interés público, los criterios técnicos y el cumplimiento de la normatividad aplicable en la materia.
- ⑥ Previo al nombramiento, designación o contratación de quienes pretendan ingresar al servicio público, consultarán el sistema nacional de servidores públicos y particulares sancionados de la Plataforma Digital Nacional, con el fin de verificar si existen inhabilitaciones de dichas personas, esto si se encuentra dentro de mis facultades.

#### 4.2 Fomentar el cumplimiento de la misión, visión, principios y objetivos institucionales

**Valores del Código de Ética con los que se vincula:** Interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, cooperación y liderazgo.

**Principios del Código de Ética con los que se vincula:** Legalidad, lealtad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, competencia por mérito, eficacia, integridad, imparcialidad y certeza.

**Reglas de Integridad con las que se vincula:** Recursos humanos, administración de bienes muebles e inmuebles, procedimiento administrativo, control interno y cooperación con la Integridad.

Esta pauta me obliga a:

- ⑥ Orientar mi desempeño al cumplimiento de la misión y visión del Instituto, aportando el máximo de mi capacidad, esfuerzo y dedicación, conforme a los principios establecidos en el servicio público.
- ⑥ Velar en todo momento por los intereses del Instituto y contribuir al logro de sus objetivos.
- ⑥ Conducirme bajo los principios y valores institucionales, garantizando el interés de la organización y manteniendo una filosofía de servicio.
- ⑥ Evitar emitir opiniones sobre un asunto, fuera de los procedimientos, estrategias, programas y objetivos formales establecidos al interior del Instituto para tal efecto.
- ⑥ Obtener los resultados de los procesos y acciones en los que participe, de manera oportuna, eficiente y conforme a altos estándares de calidad y menor costo posible para el Instituto.

- ④ Asegurar que mis actos y decisiones estén fundados en la información técnica, jurídica y/o económica, atendiendo en todo momento al interés público constitucional e institucional y de los tratados internacionales en los que México sea parte, por encima de intereses personales o particulares.
- ④ Promover y contribuir a la conformación de equipos de trabajo de alto desempeño, con superiores jerárquicos, colegas y colaboradores a fin de lograr una cultura laboral de cooperación, integración y sana competencia profesional, en la que se privilegie el mérito y los resultados.
- ④ Fomentar que el personal a mi cargo cumpla con sus funciones en apego a lo establecido en la Declaración de Principios, y los Código de Ética y Conducta.
- ④ Incidir de manera proactiva y eficaz en el desempeño del Instituto basado en información sólida, profesionalismo, independencia, imparcialidad, ética, consultas multidisciplinarias, seguimiento y rendición de cuentas.
- ④ Contribuir en el ámbito de mis atribuciones, facultades o actividades, al desarrollo y fortalecimiento del control interno institucional y evitar la materialización de riesgos mediante la supervisión, seguimiento y observancia de las reglas y controles establecidos.

#### 4.3 Evitar colocarse o colocar al Instituto en una situación de conflicto de intereses.

**Valores del Código de Ética con los que se vincula:** Interés público, cooperación y liderazgo.

**Principios del Código de Ética con los que se vincula:** Legalidad, honradez, profesionalismo, objetividad, lealtad, imparcialidad, autonomía e integridad.

**Reglas de Integridad con las que se vincula:** Actuación pública, trámites y servicios, contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones, procedimiento administrativo y desempeño permanente con integridad.

Esta pauta me obliga a:

- ④ Evitar colocarme y evitar/colocar al Instituto, en situaciones en las que los intereses personales, familiares o de negocios, entren en conflicto con el interés público constitucional e institucional o que puedan interferir con el desempeño eficiente, ético y transparente de mis funciones, atribuciones o actividades.

Además de que, como servidora o servidor público del Instituto, de ubicarme en el supuesto de conflicto de interés, tengo la obligación de hacerlo del conocimiento del superior jerárquico, así como de manifestarlo en la declaración patrimonial y de intereses.

- Ⓢ Evitar cualquier acción u omisión, que comprometa el cumplimiento de la imparcialidad y objetividad en el desempeño de mis funciones, atribuciones y actividades; excusándome de participar en la atención, tramitación o resolución de cualquier asunto, en el que exista algún conflicto de interés o impedimento legal, así como que comprometa al Instituto o al estado mexicano.
- Ⓢ Evitar, bajo cualquier concepto, emitir pronunciamientos con respecto de un asunto competencia del Instituto ante un agente regulado, terceros o público en general, previo a la actuación o resolución formal por parte del área competente del Instituto.
- Ⓢ Informar e instruir por escrito la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de asuntos, en casos de posible conflicto de interés, en los que el personal a mi cargo no pueda abstenerse de intervenir en el asunto.

#### 4.4 Comportarse con integridad y honestidad.

**Valores del Código de Ética con los que se vincula:** Interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, cooperación y liderazgo.

**Principios del Código de Ética con los que se vincula:** Legalidad, imparcialidad, objetividad, rendición de cuentas, eficacia, eficiencia, honradez, lealtad, disciplina, profesionalismo, competencia por mérito e integridad.

**Reglas de Integridad con las que se vincula:** Actuación pública, recursos humanos, desempeño permanente con integridad y comportamiento digno.

Esta pauta implica:

- Ⓢ Realizar mi trabajo de forma responsable, con la más alta calidad y esmero, anteponiendo el interés público constitucional e institucional a los intereses particulares.
- Ⓢ Atender las instrucciones de mis superiores, siempre que estas sean acordes con las disposiciones relacionadas con el servicio público.
- Ⓢ Tomar decisiones y ejercer mis funciones o atribuciones de manera objetiva e imparcial, en forma ajena a prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de terceros.
- Ⓢ En mi actuación, evitar conceder privilegios o preferencias al personal a mi cargo, así como a persona física o moral alguna.
- Ⓢ No incurrir en actuaciones u omisiones que, utilizando mi empleo, cargo o comisión, resulten en algún beneficio, provecho, remuneración o ventaja

indebida, ya sea para mí, mis familiares, mis compañeros de trabajo o a favor de terceros.

- ⑥ No aceptar, ni buscar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización con motivo de mis funciones. En caso de que, sin haberlo solicitado reciba de manera gratuita la transmisión de la propiedad (obsequios) o el ofrecimiento para el uso de cualquier bien, con motivo del ejercicio de mis funciones, debo remitirlo inmediatamente al Servicio de Administración y Enajenación de Bienes, e informarlo al OIC, de conformidad a la normatividad aplicable.
- ⑥ Evitar con motivo de mi empleo cargo o comisión, inducir a actos u omisiones arbitrarios, para generar cualquier tipo de beneficio, para mí o para terceros.
- ⑥ Cumplir de manera puntual los criterios aplicables de reglas de contacto.
- ⑥ Evitar con mi actuación, ocasionar un daño, perjuicio o desventaja a cualquier persona física o moral.
- ⑥ Abstenerme de retirar de las instalaciones del Instituto sin causa justificada, los bienes, equipos y materiales para el desempeño de mis funciones, atribuciones o actividades, así como para hacer uso de manera personal en actividades diferentes a mis atribuciones, facultades o actividades, y/o para un tercero.
- ⑥ Abstenerme de comunicar o difundir información, de la cual no tenga certeza, que pudiera dañar la imagen o prestigio del Instituto y/o de su personal.
- ⑥ Evitar, como persona servidora pública del Instituto, expresiones públicas en eventos, redes sociales y/o medios de comunicación, en contra del Instituto o cualquier persona física o moral, que puedan afectar su prestigio o el del personal que lo integra; o bien, que puedan entenderse como una descalificación a agentes económicos regulados, otras instituciones y organismos públicos o privados.
- ⑥ En las publicaciones o declaraciones que haga a título personal, debo evitar el uso de cualquier expresión que pueda dar a entender que se trata de la postura del Instituto o que éste es responsable de su contenido. En todo caso, indicaré claramente que las opiniones son estrictamente personales. En ningún caso, podré en las referidas publicaciones o declaraciones, utilizar información a la que haya tenido acceso con motivo de mi empleo, cargo o comisión y que no sea del dominio público.
- ⑥ Explicar, entender y mantener actualizado, cuando así me sea requerido, los procesos, mecanismos, decisiones y acciones llevadas a cabo para el desempeño de mis atribuciones y funciones.

- ⑥ No asistir a mi centro de trabajo bajo la influencia de narcóticos, sustancias prohibidas o bebidas alcohólicas.
- ⑥ Evitar ostentarme con un título académico, documentación de constancias, certificaciones o certificados de los que carezca.
- ⑥ Abstenerme de utilizar el nombre, logotipos, uniformes e identificaciones (ostentarse) del Instituto para obtener un beneficio personal o de cualquier tercero.
- ⑥ En mi empleo, cargo o comisión, utilizar el tiempo de trabajo en actividades asociadas a mis funciones y me abstendré de solicitar a mi equipo de trabajo o compañeros, la realización de tareas ajenas a sus funciones.
- ⑥ Entregar y compartir con mis compañeros y compañeras de trabajo, la información que conozco por virtud de mis labores, para que el Instituto pueda utilizarla y hacer eficiente su operación, sin poner en riesgo la seguridad de información o mal uso de esta o no contravenga las disposiciones aplicables.

Asimismo, pondré a disposición de manera íntegra y oportuna la información que se encuentre bajo mi resguardo y que se requiera para el desempeño de la operación del Instituto, siguiendo las reglas del párrafo anterior.

- ⑥ Continuar capacitándome para incrementar mis habilidades, conocimientos y competencias mediante una formación continua que me permita realizar con éxito mis tareas y actividades en el Instituto.
- ⑥ Registrar y soportar documentalmente las operaciones y funciones que estén a mi cargo, para que se encuentren de manera correcta, actualizada y completa, por lo que los registros deberá preservarlos conforme a la normatividad aplicable y reflejar con veracidad y transparencia los reportes, operaciones, actividades, programas o proyectos institucionales.
- ⑥ Denunciar ante el superior jerárquico y al OIC, aquellos hechos que pudieran constituir presuntas faltas o irregularidades administrativas, de los que tenga conocimiento de cualquier acto u omisión, que contravenga la normatividad que regula al Instituto, los principios que rigen el servicio público, la Declaración de Principios y los Códigos de ética y Conducta.
- ⑥ Denunciar cualquier hecho, acto u omisión que afecte la ejecución normal de las funciones o los procesos institucionales, así como dañe o pueda dañar a la Institución, a terceros o de alguna ventaja indebida, ante el superior jerárquico o, en su caso, de la unidad administrativa competente, si se encuentra dentro de mis atribuciones.



- ⑥ Atender en tiempo dentro del ámbito de mis facultades, atribuciones o actividades, todos aquellos requerimientos, trámites, desahogo de procedimientos y/o acciones, de forma fundada y motivada, así como reportar a mi superior jerárquico aquellos asuntos, trámites o cualquier gestión que requieran atención.
- ⑥ Con motivo de mi baja (renuncia, separación, suspensión, cese o terminación) del Instituto, llevaré a cabo la formalización del proceso de entrega - recepción o, en su caso, también cuando me sean requeridos por el superior jerárquico, de conformidad a las disposiciones aplicables.

#### 4.5 Conducirse con transparencia como mecanismo fundamental para la rendición de cuentas.

**Valores del Código de Ética con los que se vincula:** Interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, cooperación y liderazgo.

**Principios del Código de Ética con los que se vincula:** Legalidad, transparencia, eficiencia, imparcialidad, objetividad y rendición de cuentas.

**Reglas de Integridad con las que se vincula:** Actuación pública, información pública, contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones, administración de bienes muebles e inmuebles, procesos de evaluación y control interno.

En esta pauta, implica:

- ⑥ Garantizar el acceso a la información pública, conforme a las disposiciones aplicables en la materia, privilegiando el principio de máxima publicidad de la información, a través de las personas servidoras públicas, de los órganos o unidades administrativas facultadas para ello, salvo aquella información que esté clasificada como reservada o confidencial.
- ⑥ Respetar los canales de comunicación establecidos formalmente para solicitar o proporcionar información.
- ⑥ Clasificar adecuadamente la información y mantener organizados mis archivos, respaldándolos de acuerdo a la política y normatividad que expida el Instituto y el ente público que rige la materia.
- ⑥ Rendir cuentas, asumiendo plenamente ante la sociedad la responsabilidad de desempeñar mis funciones con profesionalismo.
- ⑥ Facilitar, de acuerdo con los medios establecidos al efecto y en apego a la normatividad vigente, la puesta a disposición de la información documental,

de manera equitativa, eficiente y oportuna, con excepción de la catalogada como reservada o confidencial, la cual será tratada conforme a la legislación aplicable, en los tiempos establecidos.

- ⑥ Proteger los datos personales en posesión del Instituto, así como garantizar el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición (ARCO); de acuerdo a la legislación de la materia de transparencia y protección de datos personales.
- ⑥ Registrar, integrar, custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de mi empleo, cargo o comisión tenga bajo mi responsabilidad.
- ⑥ Abstenerme de usar, sustraer, ocultar, alterar, mutilar, destruir, inutilizar o divulgar indebidamente, total o parcialmente, la información o documentación que se encuentre bajo mi responsabilidad o a la cual tenga acceso o conozca con motivo de mi empleo, cargo o comisión.
- ⑥ Me comprometo a no hacer proselitismo durante el ejercicio de mi empleo, cargo o comisión u orientar el desempeño laboral, hacia preferencias político-electorales.
- ⑥ Custodiar de manera diligente y responsable la información reservada o confidencial, para evitar su indebido uso en perjuicio de los objetivos del Instituto, de una persona física o moral, en beneficio privado o para algún agente regulado.
- ⑥ Negar el acceso, con base en la normatividad, a los expedientes e información a los agentes económicos regulados o a terceros, fuera de los plazos, formas y términos establecidos para ello.

**4.6 Colaborar en las acciones que permitan proteger la integridad y seguridad de las personas, los activos y la información del Instituto de conformidad con sus facultades.**

**Valores del Código de Ética con los que se vincula:** Interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.

**Principios del Código de Ética con los que se vincula:** Legalidad, eficiencia, economía, profesionalismo, objetividad, equidad, disciplina, transparencia y certeza.

**Reglas de Integridad con las que se vincula:** Información pública, administración de bienes muebles e inmuebles, control interno, actuación pública, recursos humanos, trámites y servicios, desempeño permanente con integridad, y comportamiento digno.

Esta Pauta implica:

- ⑥ Evitar cualquier conducta que ponga en peligro la salud, la integridad física o moral y la seguridad de mis compañeros y compañeras de trabajo o de terceros en las instalaciones del Instituto, en estricto apego a la normatividad en materia de seguridad, protección civil y medio ambiente.
  - ⑥ En el desarrollo de mi trabajo, actividades y desarrollo personal, tomaré las precauciones necesarias, para evitar cualquier riesgo que pueda poner en peligro mi integridad física o mi salud, así como la de mis compañeros; en caso de presentarse algún riesgo, lo comunicaré a la instancia correspondiente.
  - ⑥ Hacer un uso racional de los bienes y recursos institucionales, contribuyendo a su utilización eficiente, eficaz y económica.
  - ⑥ Salvaguardar los recursos institucionales que por cualquier concepto me sean entregados, y hacer las devoluciones correspondientes cuando así proceda, dando en todo momento el debido uso de estos.
  - ⑥ Advertir al personal a mi cargo sobre el sigilo que deben observar con respecto de la información clasificada como reservada o confidencial.
  - ⑥ Respetar todos los señalamientos e indicaciones de carácter informativa, preventiva y prohibitivas de seguridad e higiene, protección civil y medio ambiente del Instituto.
- 4.7 Tratar con justicia, profesionalismo, igualdad y respeto a todas las personas con las que se tenga relación, respetando la dignidad, diversidad y equidad, a fin de promover una cultura de inclusión y no discriminación.**

**Valores del Código de Ética con los que se vincula:** Interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.

**Principios del Código de Ética con los que se vincula:** Legalidad, imparcialidad, lealtad, profesionalismo, objetividad, integridad y equidad.

**Reglas de Integridad con las que se vincula:** Trámites y servicios, recursos humanos, actuación pública, procesos de evaluación, desempeño permanente con integridad, cooperación con la integridad y comportamiento digno.

Esta pauta implica:

- ⑥ En mi desempeño, privilegiar mecanismos incluyentes y plurales, para dar oportunidad de expresar sus puntos de vista a todas las personas involucradas.
- ⑥ Brindar un trato digno y respetuoso a toda persona que solicite algún servicio, así como a mis superiores jerárquicos, colaboradores, a compañeros y

compañeras de trabajo, a colegas, colaboradores y en general a todo el personal del Instituto, independientemente de su género, origen étnico, afinidad política, capacidad económica y física, edad, religión, orientación sexual, identidad y expresión de género, u otra cualidad humana, procurando mantener un clima de cordialidad y colaboración, y que mi conducta sea ejemplo para toda persona con quien me relaciono profesionalmente.

- ⑥ Tratar a los proveedores y contratistas, así como a su personal, de manera cortés y respetuosa, a fin de fomentar una mejor comunicación institucional con los mismos, observando imparcialidad, transparencia, rendición de cuentas y honradez. Así como hacer del conocimiento de mi superior jerárquico, cualquier circunstancia anómala resultante de la comunicación con los licitantes o proveedores, para que se tomen, en su caso, las medidas que correspondan.
- ⑥ Propiciar en mi área de trabajo un clima laboral que permita el desarrollo profesional, emocional y psicológico de las personas, basado en el respeto a su dignidad e integridad personal, sin distinción de género ni de otro tipo de discriminación.
- ⑥ No obstaculizar la participación del personal a mi cargo en oportunidades de desarrollo académico, técnico, profesional y humano.
- ⑥ No faltar al respeto, discriminar, segregar, hostigar, difamar, agredir o acosar laboral o sexualmente a mis compañeros y compañeras de trabajo, evitar el uso de lenguaje ya sea verbal o no verbal de forma altisonante, discriminatorio y fomentar el uso de un lenguaje incluyente en todas las comunicaciones institucionales con la finalidad de visibilizar a cualquier género.
- ⑥ Evitar acciones, actos físicos o de cualquier otro tipo que afecte la dignidad de una persona o resulte intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo para esta.
- ⑥ Fomentar el equilibrio entre la vida laboral y la personal de mi equipo de trabajo, así como su derecho de atender necesidades de cuidado a otras personas.
- ⑥ Privilegiar en todo momento la competencia por mérito de los participantes en los procesos de reclutamiento, selección, contratación y promoción del personal, con base en la normatividad correspondiente.
- ⑥ Evaluar de manera objetiva e imparcial, el desempeño de pares, superiores jerárquicos y colaboradores, sin trato preferencial, ni concesión de privilegios indebidos.

- ⊗ Asegurar que la participación del personal, en programas de capacitación, desarrollo de proyectos y promoción laboral, corresponden a las necesidades Institucionales y se realicen con base en las capacidades, competencias y méritos de cada persona.

#### 5. Carta Compromiso.

A fin de propiciar la comprensión de los beneficios de la Declaración de Principios, y el Código de Conducta, por parte de las personas servidoras públicas del Instituto, y brindar claridad con respecto a la responsabilidad que tienen en su adopción y seguimiento como elementos rectores del comportamiento que debe guardarse al ser parte del IFT, todo el personal, a su ingreso, deberá suscribir la carta compromiso respectiva, de conformidad con el Anexo único del presente Código.

#### 6. Denuncias por faltas administrativas

El OIC, cuenta con una línea de denuncia a través de la cual personal del Instituto, proveedores, contratistas, prestadores de servicios, regulados y, en general, cualquier persona física o moral, puede presentar denuncias, cuando considere que el comportamiento de alguna persona servidora pública en el desempeño de sus funciones ha sido contrario a los principios que rigen el servicio público, valores éticos y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética, a las conductas establecidas en el presente Código o a las disposiciones de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

La referida línea se encuentra disponible en la página de Internet del Instituto Federal de Telecomunicaciones (<http://www.ift.org.mx/transparencia/organo-interno-control/atenci%C3%B3n-ciudadana/denuncias>), en la que inclusive, se pueden presentar las denuncias de manera anónima.

En concordancia con lo establecido en el Código de Ética, las denuncias serán atendidas por el OIC en el marco de sus atribuciones, y de conformidad con las disposiciones aplicables. Las denuncias anónimas serán tratadas de conformidad con los procedimientos establecidos en dicha unidad.

Las denuncias en materia laboral del Instituto, serán resueltas por la unidad de administración de conformidad con los procedimientos y las disposiciones respectivas.

Las denuncias, deberán estar sustentadas en hechos reales, conteniendo las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que los hechos hayan sucedido, es decir, quien presente cualquier denuncia, coopere y aporte toda la información que conozca y pueda servir para la investigación correspondiente, para lo cual podrán solicitar asesoría del OIC.

No se tolerará ningún tipo de represalia en contra de las personas que, por cualquier medio, hagan del conocimiento la existencia de hechos o comportamientos que, en

opinión de dichas personas, pudieran ser contrarios al Código de Ética, al presente Código, así como a la demás normatividad aplicable al Instituto; por lo que quienes pretendan tomar o tomen alguna represalia serán sujetos de investigación para fincar las responsabilidades a que haya lugar en términos de las disposiciones aplicables.

#### **7. Difusión y promoción del Código de Conducta.**

La Unidad de Administración deberá llevar a cabo las acciones necesarias para:

- a) Incluir como parte del programa de inducción, que tiene como objetivo brindar la orientación y conocimientos necesarios al personal de nuevo ingreso, para facilitar su integración al Instituto, brindándole información sobre las áreas que conforman al mismo, así como sobre los temas transversales que se consideran indispensables, para mantener una cultura laboral productiva, transparente, ética e incluyente, un módulo específico que permita:
  - i. Distinguir las partes que conforman la Declaración de Principios, y los Códigos de Ética y de Conducta del IFT.
  - ii. Comprender la obligatoriedad de la observancia de la Declaración de Principios, y los Códigos de Ética y de Conducta del Instituto.
  - iii. Expresar su compromiso respecto al cumplimiento de la Declaración de Principios, y el Código de Conducta.
- b) Realizar campañas, a través de los canales internos de comunicación, mediante las cuales, se difunda la Declaración de Principios y los Códigos de Ética y Conducta, mediante materiales gráficos y audiovisuales que promuevan las Pautas Básicas de Conducta, que todo el personal del IFT debe conocer y cumplir.

#### **8. Instancias encargadas de la Interpretación, consulta y asesoría.**

De conformidad con lo establecido en el Código de Ética, como órgano encargado de fomentar, vigilar e interpretar el cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, el Instituto considera pertinente la integración de un Comité de ética o figura análoga.

Para lo anterior y en apego a lo establecido en el Código de Ética, y dejando a salvo la autonomía del OIC, será éste quien regulará su integración, organización, atribuciones y funcionamiento, recomendando se incluya en éste un apartado en el que se detallen los mecanismos para interponer denuncias por actos u omisiones contrarios a lo previsto en los Códigos de Ética y de Conducta, así como los procedimientos y plazos para su atención.

La interpretación contenida en el presente Código estará a cargo del OIC, y para cualquier duda, aclaración o comentario del presente instrumento, podrá realizarla directamente ante dicha instancia.

La aplicación del contenido del Código, en ningún caso podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables.

#### 9. Glosario de Términos

**Código de Conducta.** Al Código de Conducta de las personas servidoras públicas del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

**Código de Ética.** Al Código de Ética emitido por el OIC y publicado en el DOF, el 11 de febrero de 2019.

**Declaración de Principios.** A la Declaración de Principios de los trabajadores del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

**DOF.** Diario Oficial de la Federación.

**IFT o Instituto.** Instituto Federal de Telecomunicaciones.

**OIC.** Órgano Interno de Control en el Instituto Federal de Telecomunicaciones.

**Personas Servidoras Públicas.** Al personal adscrito al Instituto Federal de Telecomunicaciones.

**Unidad de Administración.** La Unidad de Administración del IFT.

#### 10. Transitorios.

**Primero.** La modificación y adiciones al Código de Conducta entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la página de Internet e Intranet del Instituto.

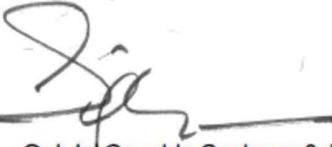
**Segundo.** Se instruye a la Secretaría Técnica del Pleno, para que lleve a cabo las acciones necesarias, para publicar el presente Acuerdo en la página de Internet del Instituto, así como en su Intranet.

Igualmente, publíquese en el Diario Oficial de la Federación un Aviso mediante el cual se informe lo señalado en el párrafo anterior.

**Tercero.** Se deroga la parte conducente relativa al Código de Ética e Inclusión prevista en la Declaración de Principios emitida por el Pleno del IFT, mediante Acuerdo del Pleno P/IFT/280115/2.

**Cuarto.** En consecuencia, se extingue el Comité de Ética e Inclusión, referido en la Declaración de Principios y establecido en el Código de Conducta de los trabajadores del IFT.

**Quinto.** Considerando que de conformidad con el Código de Ética, corresponde al OIC regular la integración, organización, atribuciones y funcionamiento del Comité de Ética o figura análoga, como instancia encargada de fomentar y vigilar el cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, en tanto el OIC regula la integración, organización, atribuciones y funcionamiento del Comité de Ética o figura análoga, como instancia encargada de fomentar y vigilar el cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, los procedimientos correspondientes deberán ser dirigidos al propio OIC, de conformidad con lo establecido en los acuerdos sexto y octavo del Código de Ética.



Gabriel Oswaldo Contreras Saldívar  
Comisionado Presidente



Mario Germán Fromow Rangel  
Comisionado



Adolfo Cuevas Teja  
Comisionado



Javier Juárez Mojica  
Comisionado



Arturo Robles Rovalo  
Comisionado



Sósstenes Díaz González  
Comisionado



Ramiro Camacho Castillo  
Comisionado

El presente Acuerdo fue aprobado por el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones en su XVII Sesión Ordinaria celebrada el 21 de agosto de 2019, por unanimidad de votos de los Comisionados Gabriel Oswaldo Contreras Saldívar, Mario Germán Fromow Rangel, Adolfo Cuevas Teja, Javier Juárez Mojica, Arturo Robles Rovalo, Sósstenes Díaz González y Ramiro Camacho Castillo; con fundamento en los artículos 28, párrafos décimo quinto, décimo sexto y vigésimo, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7, 16, 23, fracción I y 45 de la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión, y 1, 7, 8 y 12 del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, mediante Acuerdo P/FI/210819/380.

**ANEXO ÚNICO**

Carta Compromiso

Hago constar que se me hizo entrega del "*Código de Conducta de las personas servidoras públicas del Instituto Federal de Telecomunicaciones*", mismo que conozco, he leído y estoy consciente de su contenido y alcances.

Comprendo en todos sus términos la misión, visión, objetivos, principios y pautas de conducta que rigen nuestra institución y entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de Instituto.

Estoy convencida(o) de que, al cumplir con la Declaración de Principios, y el Código de Conducta de las personas servidoras públicas del Instituto Federal de Telecomunicaciones contribuyo a crear una organización eficaz e imparcial; así como un ambiente de trabajo y de respeto en el cual podemos aspirar a nuestro desarrollo personal y profesional.

Manifiesto que, en el desempeño de mis funciones y/o atribuciones, daré siempre cumplimiento a los valores, principios y pautas de conducta establecidas; velaré en todo momento por privilegiar el interés público y del Instituto Federal de Telecomunicaciones, y desempeñaré mi trabajo con integridad, orgullo y vocación de servicio público en beneficio de la sociedad mexicana.

**Nombre, firma y cargo de la persona servidora pública en el IFT**



## Anexo II

Convocatorias del programa Semillero de Talento del Instituto Federal de Telecomunicaciones de los años 2016, 2017, 2018 y 2019.



## Convocatorias en el IFT

## Registro de aspirantes

Si no está registrado:

CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2016

La Unidad de Administración del Instituto Federal de Telecomunicaciones, a través de su Dirección General de Gestión de Talento, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 11 fracciones I, IV y VI, 19 segundo párrafo y Décimo Transitorio de las "Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones"; 1, 3 fracciones VII y XX, 5, y 26 de los "Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso", y 4, fracción IX, inciso xxiii, 57 y 58, fracción I del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, emite la presente:

## Personal ya registrado

Datos de ingreso

Dirección de correo electrónico: eder.alvarez@

CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2016

CONVOCATORIA ESPECIAL [1]

Dirigida a recién egresados/as de instituciones de educación superior, para participar en el procedimiento de reclutamiento y selección de 12 (Doce) plazas que formaran parte del "Semillero de Talento" [2], con el fin de incorporarse al Instituto Federal de Telecomunicaciones (en adelante Instituto o IFT) e iniciar su trayectoria profesional, bajo las siguientes:

Contraseña: .....

B A S E S

[¿Olvidaste tu Contraseña?](#)

## I. Condiciones Generales.

**Primera.-** Para los efectos de la presente Convocatoria Especial, las palabras utilizadas en singular incluirán el plural y viceversa, y el pronombre personal masculino incluirá el femenino y viceversa.

**Segunda.-** En el presente procedimiento de reclutamiento y selección no podrá existir discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole, que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir y/o influir para decidir sobre los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de una persona.

**Tercera.-** Atento a lo previsto por el artículo 4 de la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", y de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, seis de las doce plazas contempladas en la presente Convocatoria Especial están destinadas a ser ocupadas por mujeres, sujeto al cumplimiento de los procedimientos y requisitos en ella previstos, garantizando la Convocante el irrestricto cumplimiento de los principios rectores de competencia por mérito, no discriminación, equidad de género e igualdad de oportunidades del Sistema del Servicio Profesional del Instituto.

**Cuarta.-** Al registrarse y formalizar su inscripción, las/los Aspirantes deberán aceptar las condiciones de la presente Convocatoria Especial. El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en la presente Convocatoria Especial será motivo de baja del procedimiento de reclutamiento y selección.

El Instituto utilizará como único medio de comunicación con los aspirantes el correo electrónico ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx. Para tales efectos las/los aspirantes, con el hecho de registrarse aceptan y reconocen que el correo electrónico personal que señalaron en su registro, será el único medio por el que se harán sabedores de todas las fases del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Quinta.-** En caso de alguna modificación a las fechas, horas o lugares establecidos en la presente Convocatoria Especial, la Dirección General de Gestión de Talento (en adelante Dirección General) notificará a las/los aspirantes por los medios electrónicos de comunicación establecidos en la presente Convocatoria Especial.

**Sexta.-** Cualquier aspecto no previsto en la presente Convocatoria Especial, será resuelto por la Dirección General conforme a las disposiciones aplicables.

**Séptima.-** A efecto de garantizar la atención y resolución de las dudas que los/las aspirantes formulen con relación al proceso de reclutamiento y selección establecido en la presente Convocatoria Especial, el único medio de comunicación oficial será el correo electrónico ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx.

**Octava.-** La Dirección General, podrá corroborar por los medios que estime necesarios la veracidad de la información que presenten las/los aspirantes y/o determinar el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente Convocatoria Especial.

**Novena.-** Los datos personales que registren los/las aspirantes, así como los resultados de la aplicación de las evaluaciones, serán debidamente resguardados y protegidos por la Dirección General en términos de la normativa aplicable a la protección de datos personales.

El personal del Instituto que tenga acceso a los datos personales de las/los aspirantes se abstendrá de divulgarlos, y únicamente podrá utilizar dicha información para efectos del procedimiento de reclutamiento y selección. En caso contrario, será responsable en términos de lo previsto en las disposiciones legales aplicables.

#### Perfil y requisitos de participación.

**Décima.-** Podrán participar recién egresados/as de instituciones de educación superior; que reúnan los requisitos establecidos para el Semillero de Talento, conforme a lo siguiente:

- a. Contar con el 100% de los créditos y/o asignaturas de alguna de las siguientes licenciaturas:
- b. Haber egresado dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la presente Convocatoria Especial, de las carreras profesionales en las áreas de estudio siguientes:
  1. Eléctrica y Telecomunicaciones (Ver anexo Áreas de Estudio Nivel superior)
  2. Económicas y Matemáticas (Ver anexo Áreas de Estudio Nivel superior)
- c. Contar con promedio general mínimo de 8.5 en una escala de 1 a 10, o equivalente;
- d. Presentar un ensayo sobre temas relacionados con las atribuciones del Instituto Federal de Telecomunicaciones;
- e. Presentar una carta de motivos, en la que exponga las razones de su interés en ingresar al Instituto, y
- f. Demostrar el nivel de dominio de tres competencias, mediante la aplicación de baterías psicométricas[3], conforme a lo siguiente:

No.	COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL DE DOMINIO
1	<b>Adaptabilidad</b>	Es la capacidad para adaptarse con flexibilidad a los cambios del entorno, las situaciones nuevas y para enfrentar dificultades; aceptando los cambios positiva y constructivamente, modificando si fuese necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivo.	2 (En desarrollo)
2	<b>Aprendizaje Continuo</b>	Capacidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y aplicarlos en el desempeño de sus funciones de trabajo. Mantiene permanentemente una actitud de aprendizaje e investigación a través de la educación, el entrenamiento y la retroalimentación de los demás, con objeto de identificar nuevas oportunidades para ampliar o mejorar sus competencias.	2 (En desarrollo)
3	<b>Iniciativa</b>	Es la predisposición a resolver problemas, emprender acciones, crear oportunidades, proponer nuevas formas de hacer las cosas, alcanzar objetivos y mejorar resultados, sin un requerimiento externo que lo impulse.	2 (En desarrollo)

#### II. Etapas del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Décima Primera.-** El procedimiento de reclutamiento y selección, consistirá en seis etapas, como sigue:

**a. Registro de aspirantes.-**

El registro de los/las Aspirantes será a través del portal ProTalentosIFT dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial. Una vez que las/los Aspirantes registren su información para una Vacante, no podrán modificar sus datos.

El registro de las/los Aspirantes generará un comprobante con un número de folio que será único e intransferible, el cual servirá para identificar su estatus en los distintos procedimientos del Proceso de Ingreso.

**b. Procesamiento de la Información.-**

Una vez que el/la Aspirante se registre para concursar por una Vacante, se llevará a cabo el procesamiento de información, y se notificará a través de ProTalentosIFT si es aceptado o descartado. Este procesamiento se llevará a cabo con base en los requisitos establecidos en la presente Convocatoria, a fin de que continúe en el Proceso de Selección. Dicho procesamiento se realiza considerando únicamente los factores de escolaridad, promedio general y fecha de egreso de la licenciatura, de conformidad con la información registrada por las/los Aspirantes en su expediente electrónico y lo establecido en la presente Convocatoria Especial.

En el procesamiento de información serán descartados los/las Aspirantes que se encuentren en cualquiera de las siguientes restricciones:

- Quienes, al tiempo de su registro, hayan sido electos/as para un puesto de elección popular; por el tiempo que deba durar su encargo, según la legislación en la materia, aun cuando manifiesten que obtendrán una licencia o manifiesten otra razón para no desempeñarlo;
- Quienes habiendo entablado un juicio contra el Instituto hayan obtenido una sentencia desfavorable, que se encuentre firme, y
- Quienes se encuentren inhabilitados/os por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

La Dirección General, publicará, en ProTalentosIFT, la lista que contendrá el número de folio de las/los Aspirantes que deberán presentar las Evaluaciones que correspondan.

**c. Evaluación Psicométrica.-** A los/las aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el inciso b) se les aplicarán Baterías Psicométricas dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial, la cual no tendrá una duración mayor a 2.5 horas.

Tomando en cuenta la naturaleza de la presente Convocatoria Especial, el principio de igualdad de oportunidades que rige al Sistema de Servicio Profesional y a lo establecido en el artículo 45 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso, el Instituto deberá llevar a cabo las acciones necesarias, a fin de facilitar la participación de Aspirantes que radiquen fuera de la Ciudad de México, en los Concursos que éste convoque, las evaluaciones psicométricas, se llevarán a cabo en línea y a través del sistema ProTalentosIFT, en las fechas y plazos establecidos en la presente Convocatoria Especial.

El resultado de éstas será "Adecuado" o "No Adecuado", es decir, obtener al menos el 70 por ciento de compatibilidad de conformidad con el dominio de las competencias establecidas en la presente Convocatoria Especial. En caso de obtener la calificación "No Adecuado", el/la Aspirante no podrá continuar participando en el Proceso de Ingreso.

Cada Aspirante recibirá una notificación electrónica por parte del Instituto a través de ProTalentosIFT, dándole a conocer el resultado de esta evaluación y los resultados se publicarán a través de ProTalentosIFT.

Para efectos de lo anterior, el Instituto notificará por el medio electrónico establecido en la presente Convocatoria Especial la forma y los pasos a seguir para realizar la evaluación. Por ningún motivo el Instituto aplicará evaluaciones de manera extemporánea.

**d. Presentación de ensayo y carta de motivos.-** Los/las aspirantes que reciban la notificación electrónica aprobatoria de los requisitos establecidos en el punto anterior, deberán desarrollar un ensayo que aborde alguno de los temas siguientes:

**TEMA 1. (PARA ÁREA DE ESTUDIOS DE ELÉCTRICA Y TELECOMUNICACIONES).- EL ESPECTRO RADIOELÉCTRICO PARA COMUNICACIONES MÓVILES.**

Puntos relevantes a desarrollar:

- Analizar la importancia del espectro radioeléctrico desde un punto de vista de la calidad y alcance con el que se pueden ofrecer los servicios inalámbricos. Tomar en consideración los aspectos intrínsecos del espectro, (como frecuencia de operación, permeabilidad, anchos de portadoras, etc.) para este análisis.
- Desde un punto de vista técnico, ¿qué factores deben tomarse en cuenta para considerar que se está haciendo un uso eficiente del espectro?
- Mucho se habla de lograr un uso armonizado del espectro radioeléctrico a nivel internacional, es decir, si un segmento del espectro es utilizado para comunicaciones móviles en Alemania o Estados Unidos entonces México debería promover el uso del mismo segmento para el mismo tipo de comunicaciones. ¿Qué ventajas representaría este uso armonizado del espectro?
- ¿Por qué es tan importante ejercer un uso eficiente de este recurso si el espectro radioeléctrico tiene una longitud de aproximadamente 3,000 GHz?

## TEMA 2. (PARA ÁREA DE ESTUDIOS DE ECONOMÍA Y MATEMÁTICAS).- COMPETENCIA ECONÓMICA EN EL MERCADO DE TELEFONÍA MÓVIL EN MÉXICO.

Puntos relevantes a desarrollar:

- Definir participaciones de mercado y niveles de concentración.
- Principales implicaciones en oferta y demanda de los niveles de concentración determinados.
- Posibles prácticas anticompetitivas y medidas propuestas en términos de la Ley Federal de Competencia Económica y la Ley federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión.

Por otra parte, elaborarán una carta de motivos donde especifiquen la Unidad administrativa a la que le gustaría incorporarse, sus intereses profesionales y académicos y qué aportaciones le ofrece al Instituto con su incorporación.

El/la aspirante deberá respetar las fechas y horarios de entrega estipulados en la presente Convocatoria.

Para la elaboración del ensayo las/los aspirantes deben tomar en cuenta, las características siguientes:

- Identificar el ensayo únicamente con su número de folio de participación, al calce de cada página.
- Máximo cuatro cuartillas (sin incluir bibliografía)
- Interlineado sencillo
- Márgenes:
  - Izquierdo y derecho de 3 cm
  - Superior e inferior de 2.5 cm
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas
- Notas a pie de página
- Bibliografía consultada
- En formato PDF.

Para la elaboración de la carta de motivos las/los aspirantes deben tomar en cuenta las características siguientes:

- Nombrar documento como "Carta de Motivos"
- Identificar la "Carta de Motivos" únicamente con su folio de participación al calce de cada página.
- Máximo 400 palabras
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas

En ambos documentos, los/las aspirantes deberán asegurarse de incluir sólo el folio asignado para el presente procedimiento que permita identificarlos, sin incluir ningún dato personal ni el nombre del Aspirante.

Ambos documentos deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico [ProTalento.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalento.Ingreso@ift.org.mx) dentro de las fechas establecidas.

- e. **Evaluación del ensayos y de las cartas de motivos.**- El Instituto integrará un panel de expertas/os con servidores públicos adscritos a las Unidades Administrativas sustantivas del Instituto y a la Dirección General, a fin de llevar a cabo la evaluación de los aspirantes, con base en los criterios siguientes:

No.	Concepto	Evaluación	Puntaje
1	Ensayo		8
		Características	1
		Desarrollo del tema (sintaxis y análisis)	6
		Ortografía y redacción	1
2	Carta de motivos		2
		Características	1
		Ortografía y redacción	1
TOTAL			10

f. **Evaluación curricular.**- La Dirección General realizará la Evaluación Curricular de los/las Aspirantes que hayan acreditado las etapas anteriores del proceso, y verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos para el "Perfil y requisitos de participación" de la presente Convocatoria Especial, y publicará en ProTalenttoIFT la lista de Candidatos/as que continuarán con los procedimientos siguientes del Proceso de Ingreso.

#### DOCUMENTOS NECESARIOS QUE DEBEN PRESENTAR A LA DIRECCIÓN GENERAL

Las/las Aspirantes deberán enviar escaneados al correo electrónico [ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx) en las fechas establecidas la siguiente documentación:

- Acta de nacimiento o carta de naturalización;
- Constancias de estudios que acrediten el cumplimiento de los requisitos académicos para el Puesto; (documento expedido y sellado por la institución de educación superior que avale el 100% de créditos y que conste el promedio general obtenido)
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señalen que la información proporcionada y los documentos presentados son auténticos;
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señale que no está inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales o graves según la normativa correspondiente;
- Original y copia de identificación oficial con fotografía. Únicamente se aceptarán los siguientes documentos: Credencial para votar con fotografía, o pasaporte vigente;
- Currículum vitae actualizado, con firma autógrafa del/la Aspirante, en tinta azul;
- Copia simple de su Clave Única de Registro de Población (CURP);
- Copia simple de su constancia en el Registro Federal de Contribuyentes;

El Instituto no otorgará prórrogas a los/las Aspirantes para la entrega de la documentación antes señalada.

Las/las Aspirantes aceptan que si no presentan la totalidad de la documentación aplicable y/o la presentan incompleta, será motivo para su descalificación y no podrán continuar con el Proceso de Ingreso.

De resultar ganador el/la Candidata deberá entregar los originales a la Dirección General y serán devueltos a los/las Candidatas después de realizar el cotejo correspondiente. Asimismo, la Dirección General podrá allegarse de la información necesaria que le permita corroborar el cumplimiento de los requisitos de los Aspirantes. Lo anterior, sin perjuicio de los documentos que deberán presentar los Candidatos ganadores ante la Dirección General para su Contratación. Asimismo, la Dirección General descartará a aquellos Candidatos que no comprueben la veracidad de algún documento.

g. **Publicación de Resultados.**- El Instituto a través de la Dirección General, publicará los resultados finales en el sistema ProTalentto, los resultados se ordenarán de mayor a menor a partir del dictamen realizado por el panel de expertos, así como lista de las/las Candidatas que ingresarán al Instituto a

laborar para constituir su Semillero de Talento.

En caso de que se presente un empate entre dos o más aspirantes, según sea el caso, el orden de prelación se establecerá en función de los siguientes criterios:

1. Promedio General obtenido en la licenciatura.
2. Reconocimientos académicos obtenidos durante la licenciatura.

**Décima Segunda.**- El procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Convocatoria, se desarrollará de conformidad con el calendario siguiente:

Etapas	Fechas o plazos
1. Publicación de la Convocatoria	29 de noviembre de 2016
2. Registro de aspirantes	Del 29 de noviembre de 2016 al 31 de enero de 2017 hasta las 18:30 h.
3. Procesamiento de Información	Del 29 de noviembre de 2016 al 31 de enero de 2017 hasta las 18:30 h.
4. Aplicación de Evaluaciones psicométricas	Del 1 al 7 de febrero de 2017
5. Presentación de ensayo y carta de motivos	Del 8 al 10 de febrero de 2017 hasta las 15:00 h.
6. Evaluación del ensayo por el panel de expertos/as.	Del 13 al 17 febrero de 2017
7. Evaluación Curricular	Del 20 al 24 de febrero de 2017
8. Publicación de resultados	27 de febrero de 2017

### III. Características del Semillero de Talento.

**Décima Tercera.**- El Instituto Federal de Telecomunicaciones integra su Semillero de Talento, con el fin de contar un esquema de formación de cuadros profesionales en las Unidades Administrativas con funciones sustantivas, conforme a lo siguiente:

#### a. Percepciones.

<b>Nombre del Puesto</b>	Profesional en Formación	
<b>Nivel del Puesto</b>	11B	
<b>Grupo Jerárquico</b>	Enlace	<b>Número de vacantes:</b> 12

<b>Percepciones Mensuales Brutas</b>	\$ 10,473.53
Sueldo Base	\$ 5,906.45

Compensación Garantizada	\$ 3,002.08		
Apoyo de Despensa	\$ 365.00		
Vales de Despensa	\$ 1,200.00		
<b>PRESTACIONES</b>			
<b>ECONÓMICAS</b>		<b>SEGUROS</b>	
<b>Prima Vacacional</b>	50% de cinco días de sueldo base tabular y compensación garantizada. Se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales a que tenga derecho.	<b>Vida</b>	Prima básica de 40 meses de la percepción ordinaria mensual (sueldo base + compensación garantizada).
<b>Aguinaldo</b>	40 días sobre el sueldo base y compensación garantizada.	<b>Gastos Médicos Mayores</b>	Prima básica de 74 SMGM[4]
<b>Apoyo de Guardería</b>	50% del costo de inscripción y colegiaturas. Se otorgará por cada hijo en edad de lactancia y/o preescolar; hasta por de \$2,000.00 anuales por el concepto de inscripción y \$2,000.00 mensuales por el concepto de colegiatura.	<b>Separación Individualizado</b>	Se cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria bruta, de conformidad con el mismo porcentaje que aporte el servidor público.
<b>Ayuda para anteojos</b>	Hasta por un importe bienal de \$2,500.00.	<b>OTRAS</b>	
		<b>Becas</b>	Apoyos institucionales para que realicen estudios que les permitan incrementar o concluir su formación académica, o especializarse en temas relacionados con sus funciones.

**b. Funciones.**

Los/los aspirantes que integren el Semillero de Talento, tendrán un periodo de experiencia práctica en el Instituto, cuya duración **no excederá de 12 meses**, durante el cual apoyarán en el desarrollo de las funciones de una o varias Unidades Administrativas del Instituto, de conformidad con lo siguiente:

Unidad administrativa	Atribuciones en el Estatuto Orgánico del IFT
Unidad de Política Regulatoria	Del artículo 21 al 26
Unidad de Espectro Radioeléctrico	Del artículo 27 al 31
Unidad de Concesiones y Servicios	Del artículo 32 al 36

Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales	Del artículo 37 al 40
Unidad de Cumplimiento	Del artículo 41 al 45
Unidad de Competencia Económica	Del artículo 46 al 51
Unidad de Asuntos Jurídicos	Del artículo 52 al 56
Autoridad Investigadora	Del artículo 62 al 67
Coordinación General de Asuntos Internacionales	Artículo 70
Coordinación General de Política del Usuario	Artículo 71
Coordinación General de Planeación Estratégica	Del artículo 72 al 74
Coordinación General de Mejora Regulatoria	Artículo 75
Coordinación General de Vinculación Institucional	Artículo 76
Coordinación General de Comunicación Social	Artículo 77

**c. Lugar de Trabajo.**

De conformidad con la Unidad de Adscripción que se determine para cada aspirante que integre el Semillero de Talento, su lugar de trabajo podrá ubicarse en cualquiera de los tres Inmuebles del Instituto, conforme a lo siguiente:

• **Edificio Sede del Instituto.**

Avenida Insurgentes Sur 1143.  
 Colonia Noche Buena.  
 Delegación Benito Juárez.  
 C.P. 03720  
 Ciudad de México

• **Edificio Alterno.**

Avenida Insurgentes Sur 838  
 Colonia Del Valle.  
 Delegación Benito Juárez.  
 C.P. 03100  
 Ciudad de México

• **Edificio Iztapalapa.**

Avenida de las Telecomunicaciones sin número.  
 Colonia Leyes de Reforma.  
 Delegación Iztapalapa.  
 C.P. 09300  
 Ciudad de México

**IV. Proceso de Contratación e Ingreso.**

**Décima Cuarta.-** A los/las aspirantes que hayan sido seleccionadas para incorporarse al Instituto para trabajar e integrar el Semillero de Talento, les será expedido por la Unidad de Administración un nombramiento como servidores públicos del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en los términos que disponen el Estatuto Orgánico y demás normatividad aplicable.

Para lo anterior, deberán presentar los documentos que requiera la Dirección General para su contratación.

**Décima Quinta.-** La fecha estimada para el ingreso al Instituto será el 1º de marzo de 2017.

**Décima Sexta.-** Las/Los aspirantes que integren el Semillero de Talento, deberán cubrir obligatoriamente y durante la primera semana de labores, las acciones de inducción,<sup>[5]</sup> definidas por el Instituto.

#### Atentamente

Juan José Sosa Corona

Director General de Gestión de Talento

---

[1] "Instrumento por medio del cual se dan a conocer las Vacantes correspondientes al Semillero de Talento, destinadas únicamente a ser ocupadas por Aspirantes recién egresadas/os de instituciones de educación superior, que deseen incorporarse al Instituto e iniciar su trayectoria profesional. Dicha Convocatoria Especial, deberá contemplar Medidas Especiales de Carácter Temporal, de conformidad con lo señalado en las Disposiciones", de acuerdo con la fracción VII del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[2] "Grupo de Aspirantes de instituciones de educación superior, egresados/as dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la Convocatoria Especial, que hayan cubierto el 100% de los créditos y/o asignaturas establecidos en los programas de estudios correspondientes, que deseen incorporarse en las áreas sustantivas al Instituto e iniciar su trayectoria profesional", de conformidad con la fracción XX del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[3] "Herramienta informática que permite, mediante la aplicación de pruebas estandarizadas, medir y evaluar los rasgos de personalidad de un aspirante, a fin de identificar sus competencias, con relación a un Puesto en particular y el entorno laboral, de acuerdo con lo señalado en las "Disposiciones", de conformidad con el inciso a) de la fracción X del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones; El Instituto utilizará una herramienta para la gestión integral de Competencias, que se encuentre estandarizada a la cultura mexicana.

[4] Salarios Mínimos Generales Mensuales.

[5] Acciones tendientes a proporcionar la orientación y conocimientos necesarios al Personal de nuevo ingreso para facilitar su integración al Instituto y brindarle la información sobre las áreas que lo conforman, así como en los temas transversales que se consideren indispensables para mantener una cultura laboral productiva, transparente, ética e incluyente.

#### Puestos vacantes

- [\[PROFESIONAL EN FORMACION\]](#)

#### Documentos relacionados

- [Áreas de estudio nivel superior](#)
-



## Convocatorias en el IFT

<b>Registro de aspirantes</b>  Si no esta registrado:	CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO EN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES 01-2016  La Unidad de Administración del Instituto Federal de Telecomunicaciones, a través de su Dirección General de Gestión de Talento, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 11 fracciones I, IV y VI, 19 segundo párrafo y Décimo Transitorio de las "Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones"; 1, 3 fracciones VII y XX, 5, y 26 de los "Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso", y 4, fracción IX, inciso xxiii, 57 y 58, fracción I del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, emite la presente:
<b>Personal ya registrado</b>  <b>Datos de ingreso</b>  Dirección de correo electrónico: <input type="text" value="eder.alvarez@"/>	CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO EN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES 01-2016  <b>CONVOCATORIA ESPECIAL[1]</b>  Dirigida a recién egresados/as de las Universidades Interculturales clasificadas por la Secretaría de Educación Pública[2], para participar en el procedimiento de reclutamiento y selección de 10 (Diez) plazas que formaran parte del "Semillero de Talento"[3], con el fin de incorporarse al Instituto Federal de Telecomunicaciones (en adelante Instituto o IFT) e iniciar su trayectoria profesional, bajo las siguientes:
Contraseña: <input type="password" value="*****"/>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>B A S E S</b> </div>
<a href="#">¿Olvidaste tu Contraseña?</a>	<p><b>I. Condiciones Generales.</b></p> <p><b>Primera.-</b> Para los efectos de la presente Convocatoria Especial, las palabras utilizadas en singular incluirán el plural y viceversa, y el pronombre personal masculino incluirá el femenino y viceversa.</p> <p><b>Segunda.-</b> En el presente procedimiento de reclutamiento y selección no podrá existir discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole, que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir y/o influir para decidir sobre los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de una persona.</p> <p><b>Tercera.-</b> Atento a lo previsto por el artículo 4 de la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", y de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cinco de las diez plazas contempladas en la presente Convocatoria Especial están destinadas a ser ocupadas por mujeres, sujeto al cumplimiento de los procedimientos y requisitos en ella previstos, garantizando la Convocante el irrestricto cumplimiento de los principios rectores de competencia por mérito, no discriminación, equidad de género e igualdad de oportunidades del Sistema del Servicio Profesional del Instituto.</p> <p><b>Cuarta.-</b> Al registrarse y formalizar su inscripción, las/los aspirantes deberán aceptar las condiciones de la presente Convocatoria Especial. El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en la presente Convocatoria Especial será motivo de baja del procedimiento de reclutamiento y selección.</p> <p>El Instituto utilizará como único medio de comunicación con los aspirantes el correo electrónico ProTalento.Ingreso@ift.org.mx. Para tales efectos las/los aspirantes, con el hecho de registrarse aceptan y reconocen que el correo electrónico personal que señalaron en su registro, será el único medio por el que se harán sabedores de todas las fases del procedimiento de reclutamiento y selección.</p> <p><b>Quinta.-</b> En caso de alguna modificación a las fechas, horas o lugares establecidos en la presente Convocatoria Especial, la Dirección General de Gestión de Talento (en adelante Dirección General) notificará a las/los aspirantes por los medios electrónicos de comunicación establecidos en la presente Convocatoria Especial.</p> <p><b>Sexta.-</b> Cualquier aspecto no previsto en la presente Convocatoria Especial, será resuelto por la Dirección General conforme a las disposiciones aplicables.</p> <p><b>Séptima.-</b> A efecto de garantizar la atención y resolución de las dudas que los/las aspirantes formulen con relación al proceso de reclutamiento y selección establecido en la presente Convocatoria Especial, el único medio de comunicación oficial será el correo electrónico ProTalento.Ingreso@ift.org.mx.</p>

**Octava.-** La Dirección General, podrá corroborar por los medios que estime necesarios la veracidad de la información que presenten las/los aspirantes y/o determinar el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente Convocatoria Especial.

**Novena.-** Los datos personales que registren los/las aspirantes, así como los resultados de la aplicación de las evaluaciones, serán debidamente resguardados y protegidos por la Dirección General en términos de la normativa aplicable a la protección de datos personales.

El personal del Instituto que tenga acceso a los datos personales de las/los aspirantes se abstendrá de divulgarlos, y únicamente podrá utilizar dicha información para efectos del procedimiento de reclutamiento y selección. En caso contrario, será responsable en términos de lo previsto en las disposiciones legales aplicables.

**Perfil y requisitos de participación.**

**Décima.-** Podrán participar recién egresados/as de las Universidades Interculturales clasificadas por la Secretaría de Educación Pública [4] a la fecha de publicación de la presente Convocatoria Especial, que reúnan los requisitos establecidos para el Semillero de Talento, conforme a lo siguiente:

a. Contar con el 100% de los créditos y/o asignaturas de alguna de las siguientes licenciaturas:

Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa:

- Ingeniería en Sistemas Computacionales
- Ingeniería en Sistemas de Calidad
- Licenciatura en Derecho

Universidad Intercultural de Chiapas:

- Licenciatura en Comunicación Intercultural
- Licenciatura en Derecho Intercultural
- Licenciatura en Lengua y Cultura

Universidad Intercultural del Estado de Tabasco:

- Licenciatura en Comunicación Intercultural
- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Derecho Intercultural

Universidad Intercultural del Estado de México:

- Licenciatura de Lengua y Cultura
- Licenciatura en Comunicación Intercultural

Universidad Intercultural del Estado de Puebla:

- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Derecho con Enfoque Intercultural

Universidad Intercultural Maya de Quintana Roo:

- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Ingeniería en Tecnologías de Información y Comunicación

Universidad Veracruzana (Intercultural):

- Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo, orientaciones en: Comunicación, Derechos, Lenguas.

Universidad Intercultural de San Luis Potosí:

- Licenciatura en Administración Pública Municipal
- Licenciatura en Derecho con Orientación en Asuntos Indígenas
- Ingeniería Industrial
- Licenciatura en Informática Administrativa

Universidad Intercultural de Hidalgo:

- Licenciatura en Lengua y Cultura

b. Haber egresado dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la presente Convocatoria Especial de la Licenciatura o nivel superior;

c. Contar con promedio general mínimo de 8.5 en una escala de 1 a 10, o equivalente;

- d. Presentar un ensayo sobre temas relacionados con las atribuciones del Instituto Federal de Telecomunicaciones;
- e. Presentar una carta de motivos, en la que exponga las razones de su interés en ingresar al Instituto, y
- f. Demostrar el nivel de dominio de tres competencias, mediante la aplicación de baterías psicométricas[5], conforme a lo siguiente:

No.	COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL DE DOMINIO
1	<b>Adaptabilidad</b>	Es la capacidad para adaptarse con flexibilidad a los cambios del entorno, las situaciones nuevas y para enfrentar dificultades; aceptando los cambios positiva y constructivamente, modificando si fuese necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos.	2 (En desarrollo)
2	<b>Aprendizaje Continuo</b>	Capacidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y aplicarlos en el desempeño de sus funciones de trabajo. Mantiene permanentemente una actitud de aprendizaje e investigación a través de la educación, el entrenamiento y la retroalimentación de los demás, con objeto de identificar nuevas oportunidades para ampliar o mejorar sus competencias.	2 (En desarrollo)
3	<b>Iniciativa</b>	Es la predisposición a resolver problemas, emprender acciones, crear oportunidades, proponer nuevas formas de hacer las cosas, alcanzar objetivos y mejorar resultados, sin un requerimiento externo que lo impulse.	2 (En desarrollo)

## II. Etapas del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Décima Primera.-** El procedimiento de reclutamiento y selección, consistirá en seis etapas, como sigue:

### a. Registro de aspirantes.-

El registro de los/las Aspirantes será a través del portal ProTalenttoIFT dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial. Una vez que las/los Aspirantes registren su información para una Vacante, no podrán modificar sus datos.

El registro de las/los Aspirantes generará un comprobante con un número de folio que será único e intransferible, el cual servirá para identificar su estatus en los distintos procedimientos del Proceso de Ingreso.

### b. Procesamiento de la Información.-

Una vez que el/la Aspirante se registre para concursar por una Vacante, se llevará a cabo el procesamiento de información, y se notificará a través de ProTalenttoIFT si es aceptado o descartado. Este procesamiento se llevará a cabo con base en los requisitos establecidos en la presente Convocatoria, a fin de que continúe en el Proceso de Selección. Dicho procesamiento se realiza considerando únicamente los factores de escolaridad, promedio general y fecha de egreso de la licenciatura, de conformidad con la información registrada por las/los Aspirantes en su expediente electrónico y lo establecido en la presente Convocatoria Especial.

En el procesamiento de información serán descartados los/las Aspirantes que se encuentren en cualquiera de las siguientes restricciones:

- Quienes, al tiempo de su registro, hayan sido electos/as para un puesto de elección popular; por el tiempo que deba durar su encargo, según la legislación en la materia, aun cuando manifiesten que obtendrán una licencia o manifiesten otra razón para no desempeñarlo;
- Quienes habiendo entablado un juicio contra el Instituto hayan obtenido una sentencia desfavorable, que se encuentre firme, y

- Quienes se encuentren inhabilitados/os por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

La Dirección General, publicará, en ProTalentoIFT, la lista que contendrá el número de folio de las/los Aspirantes que deberán presentar las Evaluaciones que correspondan.

- c. **Evaluación Psicométrica.**- A los/las aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el inciso b) se les aplicarán Baterías Psicométricas dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial, la cual no tendrá una duración mayor a 2.5 horas.

Tomando en cuenta la naturaleza de la presente Convocatoria Especial, el principio de igualdad de oportunidades que rige al Sistema de Servicio Profesional y a lo establecido en el artículo 45 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso, el Instituto deberá llevar a cabo las acciones necesarias, a fin de facilitar la participación de Aspirantes que radiquen fuera de la Ciudad de México, en los Concursos que éste convoque, las evaluaciones psicométricas, se llevarán a cabo en línea y través del sistema ProTalentoIFT, en los fechas y plazos establecidos en la presente Convocatoria Especial.

El resultado de éstas será "Adecuado" o "No Adecuado", es decir, obtener al menos el 70 por ciento de compatibilidad de conformidad con el dominio de las competencias establecidas en la presente Convocatoria Especial. En caso de obtener la calificación "No Adecuado", el/la Aspirante no podrá continuar participando en el Proceso de Ingreso.

Cada Aspirante recibirá una notificación electrónica por parte del Instituto a través de ProTalentoIFT, dándole a conocer el resultado de esta evaluación y los resultados se publicarán a través de ProTalentoIFT.

Para efectos de lo anterior, el Instituto notificará por el medio electrónico establecido en la presente Convocatoria Especial la forma y los pasos a seguir para realizar la evaluación. Por ningún motivo el Instituto aplicará evaluaciones de manera extemporánea.

- d. **Presentación de ensayo y carta de motivos.**- Los/las aspirantes que reciban la notificación electrónica aprobatoria de los requisitos establecidos en el punto anterior, deberán desarrollar un ensayo que aborde los aspectos siguientes:

- La relación de su licenciatura y/o ingeniería con los elementos que conforman la filosofía del Instituto (<http://www.ift.org.mx/conocenos/filosofia>).
- Las aportaciones que su formación académica pueden generar al área o áreas del Instituto, en las que desea incorporarse, conforme a lo siguiente:

Unidad administrativa	Atribuciones en el Estatuto Orgánico del IFT
Unidad de Política Regulatoria	Del artículo 21 al 26
Unidad de Espectro Radioeléctrico	Del artículo 27 al 31
Unidad de Concesiones y Servicios	Del artículo 32 al 36
Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales	Del artículo 37 al 40
Unidad de Cumplimiento	Del artículo 41 al 45
Unidad de Competencia Económica	Del artículo 46 al 51
Unidad de Asuntos Jurídicos	Del artículo 52 al 56
Autoridad Investigadora	Del artículo 62 al 67
Coordinación General de Asuntos Internacionales	Artículo 70

Coordinación General de Política del Usuario	Artículo 71
Coordinación General de Planeación Estratégica	Del artículo 72 al 74
Coordinación General de Mejora Regulatoria	Artículo 75
Coordinación General de Vinculación Institucional	Artículo 76
Coordinación General de Comunicación Social	Artículo 77

- Los beneficios que, a su juicio, aportaría al Instituto su formación académica en una Universidad Intercultural.

Por otra parte, elaborarán una carta de motivos donde especifiquen la Unidad administrativa a la que le gustaría incorporarse, sus intereses profesionales y académicos y qué aportaciones le ofrece al Instituto con su incorporación.

El/la aspirante deberá respetar las fechas y horarios de entrega estipulados en la presente Convocatoria.

Para la elaboración del ensayo las/los aspirantes deben tomar en cuenta, las características siguientes:

- Identificar el ensayo únicamente con su número de folio de participación, al calce de cada página.
- Máximo cuatro cuartillas (sin incluir bibliografía)
- Interlineado sencillo
- Márgenes:
  - Izquierdo y derecho de 3 cm
  - Superior e inferior de 2.5 cm
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas
- Notas a pie de página
- Bibliografía consultada
- En formato PDF.

Para la elaboración de la carta de motivos las/los aspirantes deben tomar en cuenta las características siguientes:

- Nombrar documento como "Carta de Motivos"
- Identificar la "Carta de Motivos" únicamente con su folio de participación al calce de cada página.
- Máximo 400 palabras
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas

En ambos documentos, los/las aspirantes deberán asegurarse de incluir sólo el folio asignado para el presente procedimiento que permita identificarlos, sin incluir ningún dato personal ni el nombre del Aspirante.

Ambos documentos deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico [ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx) dentro de las fechas establecidas.

- e. **Evaluación del ensayos y de las cartas de motivos.**- El Instituto integrará un panel de expertas/os con servidores públicos adscritos a las Unidades Administrativas sustantivas del Instituto y a la Dirección General, a fin de llevar a cabo la evaluación de los aspirantes, con base en los criterios siguientes:

No.	Concepto	Evaluación	Puntaje
1	Ensayo		8
		Características	1
		Desarrollo del tema	6

		(sintaxis y análisis)	
		Ortografía y redacción	1
			2
2	Carta de motivos	Características	1
		Ortografía y redacción	1
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>

f. **Evaluación curricular.**- La Dirección General realizará la Evaluación Curricular de los/las Aspirantes que hayan acreditado las etapas anteriores del proceso, y verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos para el "Perfil y requisitos de participación" de la presente Convocatoria Especial, y publicará en ProTalentoIFT la lista de Candidatos/as que continuarán con los procedimientos siguientes del Proceso de Ingreso.

**DOCUMENTOS NECESARIOS QUE DEBEN PRESENTAR A LA DIRECCIÓN GENERAL**

Las/las Aspirantes deberán enviar escaneados al correo electrónico [ProTalento.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalento.Ingreso@ift.org.mx) en las fechas establecidas la siguiente documentación:

- Acta de nacimiento o carta de naturalización;
- Constancias de estudios que acrediten el cumplimiento de los requisitos académicos para el Puesto; (documento expedido y sellado por la Universidad Intercultural que avale el 100% de créditos y que conste el promedio general obtenido)
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señalen que la información proporcionada y los documentos presentados son auténticos;
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señale que no está inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales o graves según la normativa correspondiente;
- Original y copia de identificación oficial con fotografía. Únicamente se aceptarán los siguientes documentos: Credencial para votar con fotografía, o pasaporte vigente;
- Currículum vitae actualizado con firma autógrafa del/la Aspirante, en tinta azul;
- Copia simple de su Clave Única de Registro de Población (CURP);
- Copia simple de su constancia en el Registro Federal de Contribuyentes;

El Instituto no otorgará prórrogas a los/las Aspirantes para la entrega de la documentación antes señalada.

Las/las Aspirantes aceptan que si no presentan la totalidad de la documentación aplicable y/o la presentan incompleta, será motivo para su descalificación y no podrán continuar con el Proceso de Ingreso.

De resultar ganador el/la Candidata deberá entregar los originales a la Dirección General y serán devueltos a los/las Candidatas después de realizar el cotejo correspondiente. Asimismo, la Dirección General podrá allegarse de la información necesaria que le permita corroborar el cumplimiento de los requisitos de los Aspirantes. Lo anterior, sin perjuicio de los documentos que deberán presentar los Candidatos ganadores ante la Dirección General para su Contratación. Asimismo, la Dirección General descartará a aquellos Candidatos que no comprueben la veracidad de algún documento.

g. **Publicación de Resultados.**- El Instituto a través de la Dirección General, publicará los resultados finales en el sistema ProTalento, los resultados se ordenarán de mayor a menor a partir del dictamen realizado por el panel de expertos, así como lista de las/las Candidatos que ingresarán al Instituto a laborar para constituir su Semillero de Talento.

En caso de que se presente un empate entre dos o más aspirantes, según sea el caso, el orden de prelación se establecerá en función de los siguientes criterios:

1. Promedio General obtenido en la licenciatura.
2. Reconocimientos académicos obtenidos durante la licenciatura.

**Décima Segunda.**- El procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Convocatoria, se desarrollará de conformidad con el calendario siguiente:

Etapas	Fechas o plazos
1. Publicación de la Convocatoria	29 de noviembre de 2016
2. Registro de aspirantes	Del 29 de noviembre de 2016 al 31 de enero de 2017 hasta las 18:30 h.
3. Procesamiento de Información	Del 29 de noviembre de 2016 al 31 de enero de 2017 hasta las 18:30 h.
4. Aplicación de Evaluaciones psicométricas	Del 1 al 7 de febrero de 2017
5. Presentación de ensayo y carta de motivos	Del 8 al 10 de febrero de 2017 hasta las 15:00 h.
6. Evaluación del ensayo por el panel de expertos/as.	Del 13 al 17 febrero de 2017
7. Evaluación Curricular	Del 20 al 24 de febrero de 2017
8. Publicación de resultados	27 de febrero de 2017

### III. Características del Semillero de Talento.

**Décima Tercera.-** El Instituto Federal de Telecomunicaciones integra su Semillero de Talento, con el fin de contar un esquema de formación de cuadros profesionales en las Unidades Administrativas con funciones sustantivas, conforme a lo siguiente:

#### a. Percepciones.

<b>Nombre del Puesto</b>	Profesional en Formación	
<b>Nivel del Puesto</b>	11B	
<b>Grupo Jerárquico</b>	Enlace	<b>Número de vacantes:</b> 10

<b>Percepciones Mensuales Brutas</b>	\$ 10,473.53
Sueldo Base	\$ 5,906.45
Compensación Garantizada	\$ 3,002.08
Apoyo de Despensa	\$ 365.00
Vales de Despensa	\$ 1,200.00

<b>PRESTACIONES</b>
---------------------

ECONÓMICAS		SEGUROS	
<b>Prima Vacacional</b>	50% de cinco días de sueldo base tabular y compensación garantizada. Se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales a que tenga derecho.	<b>Vida</b>	Prima básica de 40 meses de la percepción ordinaria mensual (sueldo base + compensación garantizada).
<b>Aguinaldo</b>	40 días sobre el sueldo base y compensación garantizada.	<b>Gastos Médicos Mayores</b>	Prima básica de 74 SMGM[6]
<b>Apoyo de Guardería</b>	50% del costo de inscripción y colegiaturas. Se otorgará por cada hijo en edad de lactancia y/o preescolar; hasta por de \$2,000.00 anuales por el concepto de inscripción y \$2,000.00 mensuales por el concepto de colegiatura.	<b>Separación Individualizado</b>	Se cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria bruta, de conformidad con el mismo porcentaje que aporte el servidor público.
<b>Ayuda para anteojos</b>	Hasta por un importe bienal de \$2,500.00.	<b>OTRAS</b>	
		<b>Becas</b>	Apoyos institucionales para que realicen estudios que les permitan incrementar o concluir su formación académica, o especializarse en temas relacionados con sus funciones.

**b. Funciones.**

Los/los aspirantes que integren el Semillero de Talento, tendrán un periodo de experiencia práctica en el Instituto, cuya duración **no excederá de 12 meses**, durante el cual apoyarán en el desarrollo de las funciones de una o varias Unidades Administrativas del Instituto, de conformidad con lo siguiente:

Unidad administrativa	Atribuciones en el Estatuto Orgánico del IFT
Unidad de Política Regulatoria	Del artículo 21 al 26
Unidad de Espectro Radioeléctrico	Del artículo 27 al 31
Unidad de Concesiones y Servicios	Del artículo 32 al 36
Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales	Del artículo 37 al 40
Unidad de Cumplimiento	Del artículo 41 al 45
Unidad de Competencia Económica	Del artículo 46 al 51
Unidad de Asuntos Jurídicos	Del artículo 52 al 56

Autoridad Investigadora	Del artículo 62 al 67
Coordinación General de Asuntos Internacionales	Artículo 70
Coordinación General de Política del Usuario	Artículo 71
Coordinación General de Planeación Estratégica	Del artículo 72 al 74
Coordinación General de Mejora Regulatoria	Artículo 75
Coordinación General de Vinculación Institucional	Artículo 76
Coordinación General de Comunicación Social	Artículo 77

**c. Lugar de Trabajo.**

De conformidad con la Unidad de Adscripción que se determine para cada aspirante que integre el Semillero de Talento, su lugar de trabajo podrá ubicarse en cualquiera de los tres Inmuebles del Instituto, conforme a lo siguiente:

• **Edificio Sede del Instituto.**

Avenida Insurgentes Sur 1143.  
 Colonia Noche Buena.  
 Delegación Benito Juárez.  
 C.R. 03720  
 Ciudad de México

• **Edificio Alterno.**

Avenida Insurgentes Sur 838  
 Colonia Del Valle.  
 Delegación Benito Juárez.  
 C.R. 03100  
 Ciudad de México

• **Edificio Iztapalapa.**

Avenida de las Telecomunicaciones sin número.  
 Colonia Leyes de Reforma.  
 Delegación Iztapalapa.  
 C.R. 09300  
 Ciudad de México

**IV. Proceso de Contratación e Ingreso.**

**Décima Cuarta.-** A los/las aspirantes que hayan sido seleccionadas para incorporarse al Instituto para trabajar e integrar el Semillero de Talento, les será expedido por la Unidad de Administración un nombramiento como servidores públicos del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en los términos que disponen el Estatuto Orgánico y demás normatividad aplicable.

Para lo anterior, deberán presentar los documentos que requiera la Dirección General para su contratación.

**Décima Quinta.-** La fecha estimada para el ingreso al Instituto será el 1º de marzo de 2017.

**Décima Sexta.-** Las/Los aspirantes que integren el Semillero de Talento, deberán cubrir obligatoriamente y durante la primera semana de labores, las acciones de inducción[Z] definidas por el Instituto.

**Atentamente****Juan José Sosa Corona**

Director General de Gestión de Talento

---

[1] "Instrumento por medio del cual se dan a conocer las Vacantes correspondientes al Semillero de Talento, destinadas únicamente a ser ocupadas por Aspirantes recién egresadas/os de instituciones de educación superior, que deseen incorporarse al Instituto e iniciar su trayectoria profesional. Dicha Convocatoria Especial, deberá contemplar Medidas Especiales de Carácter Temporal, de conformidad con lo señalado en las Disposiciones", de acuerdo con la fracción VII del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[2] <http://www.ses.sep.gob.mx/interculturales.html>

[3] "Grupo de Aspirantes de instituciones de educación superior, egresados/as dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la Convocatoria Especial, que hayan cubierto el 100% de los créditos y/o asignaturas establecidos en los programas de estudios correspondientes, que deseen incorporarse en las áreas sustantivas al Instituto e iniciar su trayectoria profesional", de conformidad con la fracción XX del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[4] <http://www.ses.sep.gob.mx/interculturales.html>

[5] "Herramienta informática que permite, mediante la aplicación de pruebas estandarizadas, medir y evaluar los rasgos de personalidad de un aspirante, a fin de identificar sus competencias, con relación a un Puesto en particular y el entorno laboral, de acuerdo con lo señalado en las "Disposiciones", de conformidad con el inciso a) de la fracción X del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones; El Instituto utilizará una herramienta para la gestión integral de Competencias, que se encuentre estandarizada a la cultura mexicana.

[6] Salarios Mínimos Generales Mensuales.

[7] Acciones tendientes a proporcionar la orientación y conocimientos necesarios al Personal de nuevo ingreso para facilitar su integración al Instituto y brindarle la información sobre las áreas que lo conforman, así como en los temas transversales que se consideren indispensables para mantener una cultura laboral productiva, transparente, ética e incluyente.

## Puestos vacantes

- [\[PROFESIONAL EN FORMACION INTERCULTURAL\]](#)

## Documentos relacionados

- [Áreas de estudio nivel superior](#)
-



Convocatorias en el IFT

Registro de aspirantes

La Unidad de Administración del Instituto Federal de Telecomunicaciones, a través de su Dirección General de Gestión de Talento, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 11 fracciones I, IV y VI, 19 segundo párrafo y Décimo Transitorio de las "Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones"; 1, 3 fracciones VII y XX, 5, y 26 de los "Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso", y 4, fracción IX, inciso xxxiii, 57 y 58, fracción I del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, emite la presente:

Si no está registrado:

Personal ya registrado

**CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2017**

Datos de ingreso

**CONVOCATORIA ESPECIAL [1]**

Dirigida a recién egresados/as de instituciones de educación superior, para participar en el procedimiento de reclutamiento y selección de 10 (Diez) plazas que formaran parte del "Semillero de Talento" [2], con el fin de incorporarse al Instituto Federal de Telecomunicaciones (en adelante Instituto o IFT) e iniciar su trayectoria profesional, bajo las siguientes:

Dirección de correo electrónico: eder.alvarez@

**B A S E S**

Contraseña: \*\*\*\*\*

**I. Condiciones Generales.**[¿Olvidaste tu Contraseña?](#)

**Primera.-** Para los efectos de la presente Convocatoria Especial, las palabras utilizadas en singular incluirán el plural y viceversa, y el pronombre personal masculino incluirá el femenino y viceversa.

**Segunda.-** En el presente procedimiento de reclutamiento y selección no podrá existir discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole, que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir y/o influir para decidir sobre los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de una persona.

**Tercera.-** Atento a lo previsto por el artículo 4 de la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", y de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cinco de las diez plazas contempladas en la presente Convocatoria Especial están destinadas a ser ocupadas por mujeres, sujeto al cumplimiento de los procedimientos y requisitos en ella previstos, garantizando la Convocante el irrestricto cumplimiento de los principios rectores de competencia por mérito, no discriminación, equidad de género e igualdad de oportunidades del Sistema del Servicio Profesional del Instituto.

**Cuarta.-** Al registrarse y formalizar su inscripción, las/los Aspirantes deberán aceptar las condiciones de la presente Convocatoria Especial. El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en la presente Convocatoria Especial será motivo de baja del procedimiento de reclutamiento y selección.

El Instituto utilizará como único medio de comunicación con los Aspirantes el correo electrónico ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx. Para tales efectos las/los Aspirantes, con el hecho de registrarse aceptan y reconocen que el correo electrónico personal que señalaron en su registro, será el único medio por el que se harán sabedores de todas las fases del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Quinta.-** En caso de alguna modificación a las fechas, horas o lugares establecidos en la presente Convocatoria Especial, la Dirección General de Gestión de Talento (en adelante Dirección General) notificará a las/los Aspirantes por los medios electrónicos de comunicación establecidos en la presente Convocatoria Especial.

**Sexta.-** Cualquier aspecto no previsto en la presente Convocatoria Especial, será resuelto por la Dirección General conforme a las disposiciones aplicables.

**Séptima.-** A efecto de garantizar la atención y resolución de las dudas que los/las Aspirantes formulen con relación al proceso de reclutamiento y selección establecido en la presente Convocatoria Especial, el único medio de comunicación oficial será el correo electrónico ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx.

**Octava.-** La Dirección General, podrá corroborar por los medios que estime necesarios la veracidad de la información que presenten las/los Aspirantes y/o determinar el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente Convocatoria Especial.

**Novena.-** Los datos personales que registren los/las Aspirantes, así como los resultados de la aplicación de las evaluaciones, serán debidamente resguardados y protegidos por la Dirección General en términos de la normativa aplicable a la protección de datos personales.

El personal del Instituto que tenga acceso a los datos personales de las/los Aspirantes se abstendrá de divulgarlos, y únicamente podrá utilizar dicha información para efectos del procedimiento de reclutamiento y selección. En caso contrario, será responsable en términos de lo previsto en las disposiciones legales aplicables.

**Perfil y requisitos de participación.**

**Décima.-** Podrán participar recién egresados/as de instituciones de educación superior, que reúnan los requisitos establecidos para el Semillero de Talento, conforme a lo siguiente:

- Contar con el 100% de los créditos y/o asignaturas de alguna de las siguientes licenciaturas:
- Haber egresado dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la presente Convocatoria Especial, de las carreras profesionales en el área de estudio:
  - Eléctrica y Telecomunicaciones (Ver anexo Áreas de Estudio Nivel superior)
- Contar con promedio general mínimo de 8.5 en una escala de 1 a 10, o equivalente;
- Presentar un ensayo sobre temas relacionados con las atribuciones del Instituto Federal de Telecomunicaciones;
- Presentar una carta de motivos, en la que exponga las razones de su interés en ingresar al Instituto, y
- Mostrar el nivel de dominio de tres competencias, mediante la aplicación de baterías psicométricas [1], conforme a lo siguiente:

No.	COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL DE DOMINIO
-----	-------------	------------	------------------

<https://protalentosift.ift.org.mx/pbtConcursoLista.asp>

1/8

1	<b>Adaptabilidad</b>	Es la capacidad para adecuar el comportamiento con flexibilidad a las características cambiantes del entorno, las situaciones nuevas y para enfrentar dificultades e imprevistos; aceptando los cambios positiva y constructivamente, modificando si fuese necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos.	2 (En desarrollo)
2	<b>Aprendizaje Continuo</b>	Capacidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y aplicarlos en el desempeño de las funciones de trabajo. Mantener permanentemente una actitud de búsqueda e investigación a través de la educación, el entrenamiento y la retroalimentación de sí mismo y de los demás, con objeto de identificar nuevas oportunidades para ampliar o mejorar sus Competencias.	2 (En desarrollo)
3	<b>Iniciativa</b>	Es la predisposición a resolver problemas, emprender acciones, crear oportunidades, proponer nuevas formas de hacer las cosas, alcanzar objetivos y mejorar resultados, sin un requerimiento externo que lo impulse.	2 (En desarrollo)

## II. Etapas del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Décima Primera.-** El procedimiento de reclutamiento y selección, consistirá en seis etapas, como sigue:

### a. Registro de Aspirantes.-

El registro de los/las Aspirantes será a través del portal ProTalenttoIFT dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial. Una vez que las/las Aspirantes registren su información para una Vacante, no podrán modificar sus datos.

El registro de las/las Aspirantes generará un comprobante con un número de folio que será único e intransferible, el cual servirá para identificar su estatus en los distintos procedimientos del Proceso de Ingreso.

### b. Procesamiento de la Información.-

Una vez que el/la Aspirante se registre para concursar por una Vacante, se llevará a cabo el procesamiento de información, y se notificará a través de ProTalenttoIFT si es aceptado o descartado. Este procesamiento se llevará a cabo con base en los requisitos establecidos en la presente Convocatoria, a fin de que continúe en el Proceso de Selección. Dicho procesamiento se realiza considerando únicamente los factores de escolaridad, promedio general y fecha de egreso de la licenciatura, de conformidad con la información registrada por las/las Aspirantes en su expediente electrónico y lo establecido en la presente Convocatoria Especial.

En el procesamiento de información serán descartados los/las Aspirantes que se encuentren en cualquiera de las siguientes restricciones:

- Quienes, al tiempo de su registro, hayan sido electos/as para un puesto de elección popular, por el tiempo que deba durar su encargo, según la legislación en la materia, aun cuando manifiesten que obtendrán una licencia o manifiesten otra razón para no desempeñarlo;
- Quienes habiendo entablado un juicio contra el Instituto hayan obtenido una sentencia desfavorable, que se encuentre firme, y
- Quienes se encuentren inhabilitados/os por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

La Dirección General, publicará, en ProTalenttoIFT, la lista que contendrá el número de folio de las/las Aspirantes que deberán presentar las Evaluaciones que correspondan.

### c. Evaluación Psicométrica.-

A los/las Aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el inciso b) se les aplicarán Baterías Psicométricas dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial, la cual no tendrá una duración mayor a 2.5 horas.

Tomando en cuenta la naturaleza de la presente Convocatoria Especial, el principio de igualdad de oportunidades que rige al Sistema de Servicio Profesional y a lo establecido en el artículo 45 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso, el Instituto deberá llevar a cabo las acciones necesarias, a fin de facilitar la participación de Aspirantes que radiquen fuera de la Ciudad de México, en los Concursos que éste convoque, las evaluaciones psicométricas, se llevarán a cabo en línea y a través del sistema ProTalenttoIFT, en los fechas y plazos establecidos en la presente Convocatoria Especial.

El resultado de éstas, será "Adecuado" o "No Adecuado", es decir, obtener al menos el 70 por ciento de compatibilidad de conformidad con el dominio de las competencias establecidas en la presente Convocatoria Especial. En caso de obtener la calificación "No Adecuado", el/la Aspirante no podrá continuar participando en el Proceso de Ingreso.

Cada Aspirante recibirá una notificación electrónica por parte del Instituto a través de ProTalenttoIFT, dándole a conocer el resultado de esta evaluación y los resultados se publicarán a través de ProTalenttoIFT.

Para efectos de lo anterior, el Instituto notificará por el medio electrónico establecido en la presente Convocatoria Especial la forma y los pasos a seguir para realizar la evaluación. Por ningún motivo el Instituto aplicará evaluaciones de manera extemporánea.

### d. Presentación de ensayo y carta de motivos.-

Los/las Aspirantes que reciban la notificación electrónica aprobatoria de los requisitos establecidos en el punto anterior, deberán desarrollar un ensayo que aborde alguno de los temas siguientes:

- **TEMA 1. INTERNET DE LAS COSAS Y SU IMPACTO EN LAS REDES DE TELECOMUNICACIONES**
- **TEMA 2. PROS Y CONTRAS DE LA NEUTRALIDAD DE LA RED**

Por otra parte, elaborarán una **carta de motivos** donde especifiquen la Unidad administrativa a la que le gustaría incorporarse, sus intereses profesionales y académicos y qué aportaciones le ofrece al Instituto con su incorporación.

El/la Aspirante deberá respetar las fechas y horarios de entrega estipulados en la presente Convocatoria.

Para la elaboración del **ensayo** las/las Aspirantes deben tomar en cuenta, las características siguientes:

- Nombrar documento como " Ensayo-número de folio"
- Identificar el ensayo únicamente con su número de folio de participación, al calce de cada página.

- Máximo cuatro cuartillas (sin incluir bibliografía)
- Interlineado sencillo
- Márgenes:
  - Izquierdo y derecho de 3 cm
  - Superior e inferior de 2.5 cm
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas
- Notas a pie de página
- Bibliografía consultada
- En formato PDF.

Para la elaboración de la **carta de motivos** las/los Aspirantes deben tomar en cuenta las características siguientes:

- Nombrar documento como "Carta de Motivos-número de folio"
- Identificar la "Carta de Motivos" únicamente con su folio de participación al calce de cada página.
- Máximo 400 palabras
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas

En ambos documentos, los/las Aspirantes deberán asegurarse de incluir sólo el folio asignado para el presente procedimiento que permita identificarlos, sin incluir ningún dato personal ni el nombre del Aspirante.

Ambos documentos deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico [ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx) dentro de las fechas establecidas.

**e. Evaluación del ensayo y de las cartas de motivos.**- El Instituto integrará un panel de expertas/os con servidores públicos adscritos a las Unidades Administrativas sustantivas del Instituto y a la Dirección General, a fin de llevar a cabo la evaluación de los Aspirante, con base en los criterios siguientes:

No.	Concepto	Evaluación	Puntaje
1	Ensayo		8
		Características	1
		Desarrollo del tema (sintaxis y análisis)	6
		Ortografía y redacción	1
2	Carta de motivos		2
		Características	1
		Ortografía y redacción	1
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>

**f. Evaluación curricular.**- La Dirección General realizará la Evaluación Curricular de los/las Aspirantes que hayan acreditado las etapas anteriores del proceso, y verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos para el "Perfil y requisitos de participación" de la presente Convocatoria Especial, y publicará en ProTalenttoIFT la lista de Candidatos/as que continuarán con los procedimientos siguientes del Proceso de Ingreso.

#### DOCUMENTOS NECESARIOS QUE DEBEN PRESENTAR A LA DIRECCIÓN GENERAL

Las/los Aspirantes deberán enviar escaneados al correo electrónico [ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx) en las fechas establecidas la siguiente documentación:

- Acta de nacimiento o carta de naturalización;
- Constancias de estudios que acrediten el cumplimiento de los requisitos académicos para el Puesto; (documento expedido y sellado por la institución de educación superior que avale el 100% de créditos y que conste el promedio general obtenido y la fecha de egreso)
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señalen que la información proporcionada y los documentos presentados son auténticos;
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señale que no está inhabilitado en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas o condenado por delitos patrimoniales o graves según la normativa correspondiente;
- Copia de identificación oficial con fotografía. Únicamente se aceptarán los siguientes documentos: Credencial para votar con fotografía o pasaporte vigente;
- Currículum vitae actualizado, con firma autógrafa del/la Aspirante, en tinta azul;
- Copia simple de su Clave Única de Registro de Población (CURP);
- Copia simple de su constancia en el Registro Federal de Contribuyentes;

El Instituto no otorgará prórrogas a los/las Aspirantes para la entrega de la documentación antes señalada.

Las/los Aspirantes aceptan que si no presentan la totalidad de la documentación aplicable y/o la presentan incompleta, será motivo para su descalificación y no podrán continuar con el Proceso de Ingreso.

De resultar ganador el/la Candidata deberá entregar los originales a la Dirección General y serán devueltos a los/las Candidatas después de realizar el cotejo correspondiente. Asimismo, la Dirección General podrá allegarse de la información necesaria que le permita corroborar el cumplimiento de los requisitos de los Aspirantes. Lo anterior, sin perjuicio de los documentos que deberán presentar los Candidatos ganadores ante la Dirección General para su Contratación. Asimismo, la Dirección General descartará a aquellos Candidatos que no comprueben la veracidad de algún documento.

**g. Publicación de Resultados.**- El Instituto a través de la Dirección General, publicará los resultados finales en el sistema ProTalentto, los resultados se ordenarán de mayor a menor a partir del dictamen realizado por el panel de expertos, así como lista de las/los Candidatos que ingresarán al Instituto a laborar para constituir su Semillero de Talento.

En caso de que se presente un empate entre dos o más Aspirantes, según sea el caso, el orden de prelación se establecerá en función de los siguientes criterios:

1. Promedio General obtenido en la licenciatura.
2. Reconocimientos académicos obtenidos durante la licenciatura.

**Décima Segunda.-** El procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Convocatoria, se desarrollará de conformidad con el calendario siguiente:

Etapas	Fechas o plazos
1. Publicación de la Convocatoria	11 de diciembre de 2017
2. Registro de Aspirantes	Del 11 de diciembre de 2017 al 26 de enero de 2018 hasta las 15:00 h.
3. Procesamiento de Información	Del 11 de diciembre de 2017 al 26 de enero de 2018 hasta las 15:00 h.
4. Aplicación de Evaluaciones psicométricas	Del 29 al 31 de enero de 2018 hasta las 18:30 h.
5. Presentación de ensayo y carta de motivos	Del 1 al 6 de febrero de 2018 hasta las 18:30 h.
6. Evaluación del ensayo por el panel de expertos/as.	Del 7 al 13 febrero de 2018
7. Evaluación Curricular	Del 16 al 19 de febrero de 2018 hasta las 18:30 h.
8. Publicación de resultados	23 de febrero de 2018

**SE DESTACA QUE LA FECHA TENTATIVA DE CONTRATACIÓN ES EL 1 DE MARZO DE 2018.**

### III. Características del Semillero de Talento.

**Décima Tercera.-** El Instituto Federal de Telecomunicaciones integra su Semillero de Talento, con el fin de contar un esquema de formación de cuadros profesionales en las Unidades Administrativas con funciones sustantivas, conforme a lo siguiente:

#### a. Percepciones.

<b>Nombre del Puesto</b>	Profesional en Formación	
<b>Nivel del Puesto</b>	11B	
<b>Grupo Jerárquico</b>	Enlace	<b>Número de vacantes:</b> 10

<b>Percepciones Mensuales Brutas</b>	\$ 10,473.53		
Sueldo Base	\$ 5,906.45		
Compensación Garantizada	\$ 3,002.08		
Apoyo de Despensa	\$ 365.00		
Vales de Despensa	\$ 1,200.00		
<b>PRESTACIONES</b>			
<b>ECONÓMICAS</b>		<b>SEGUROS</b>	
<b>Prima Vacacional</b>	50% de cinco días de sueldo base tabular y compensación garantizada. Se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales a que tenga derecho.	<b>Vida</b>	Prima básica de 40 meses de la percepción ordinaria mensual (sueldo base + compensación garantizada).
<b>Aguinaldo</b>	40 días sobre el sueldo base y compensación garantizada.	<b>Gastos Médicos Mayores</b>	Prima básica de 74 UMAS <u>141</u>
<b>Apoyo de Guardería</b>	50% del costo de inscripción y colegiaturas. Se otorgará por cada hijo en edad de lactancia y/o preescolar, hasta por de	<b>Separación Individualizado</b>	Se cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria bruta,

	\$2,000.00 anuales por el concepto de inscripción y \$2,000.00 mensuales por el concepto de colegiatura.		de conformidad con el mismo porcentaje que aporte el servidor público.
<b>Ayuda para anteojos</b>	Hasta por un importe bienal de \$2,500.00.	<b>OTRAS</b>	
		<b>Becas</b>	Apoyos institucionales para que realicen estudios que les permitan incrementar o concluir su formación académica, o especializarse en temas relacionados con sus funciones.

**b. Funciones.**

Los/los Aspirantes que integren el Semillero de Talento, tendrán un periodo de experiencia práctica en el Instituto, cuya duración **no excederá de 12 meses**, durante el cual apoyarán en el desarrollo de las funciones de una o varias Unidades Administrativas del Instituto, de conformidad con lo siguiente:

Unidad administrativa	Atribuciones en el Estatuto Orgánico del IFT
Unidad de Política Regulatoria	Del artículo 21 al 26
Unidad de Espectro Radioeléctrico	Del artículo 27 al 31
Unidad de Concesiones y Servicios	Del artículo 32 al 36
Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales	Del artículo 37 al 40
Unidad de Cumplimiento	Del artículo 41 al 45
Unidad de Competencia Económica	Del artículo 46 al 51
Unidad de Asuntos Jurídicos	Del artículo 52 al 56
Autoridad Investigadora	Del artículo 62 al 67
Coordinación General de Asuntos Internacionales	Artículo 70
Coordinación General de Política del Usuario	Artículo 71
Coordinación General de Planeación Estratégica	Del artículo 72 al 74
Coordinación General de Mejora Regulatoria	Artículo 75
Coordinación General de Vinculación Institucional	Artículo 76
Coordinación General de Comunicación Social	Artículo 77

**c. Lugar de Trabajo.**

De conformidad con la Unidad de Adscripción que se determine para cada Aspirantes que integre el Semillero de Talento, su lugar de trabajo podrá ubicarse en cualquiera de los tres Inmuebles del Instituto, conforme a lo siguiente:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Sede del Instituto.</b> Avenida Insurgentes Sur 1143. Colonia Noche Buena. Delegación Benito Juárez. C.P. 03720 Ciudad de México</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Alterno.</b> Avenida Insurgentes Sur 838 Colonia Del Valle. Delegación Benito Juárez. C.P. 03100 Ciudad de México</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Iztapalapa.</b> Avenida de las Telecomunicaciones sin número. Colonia Leyes de Reforma.</li> </ul>	

Delegación Iztapalapa.	
C.P. 09300	
Ciudad de México	

#### IV. Proceso de Contratación e Ingreso.

**Décima Cuarta.-** A los/las Aspirantes que hayan sido seleccionadas para incorporarse al Instituto para trabajar e integrar el Semillero de Talento, les será expedido por la Unidad de Administración un nombramiento por tiempo fijo con vigencia de un año como servidores públicos del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en los términos que disponen el Estatuto Orgánico y demás normatividad aplicable.

Para lo anterior, deberán presentar los documentos que requiera la Dirección General para su contratación.

**Décima Quinta.-** La fecha estimada para el ingreso al Instituto será el 1º de marzo de 2018.

**Décima Sexta.-** Las/Los Aspirantes que integren el Semillero de Talento, deberán cubrir obligatoriamente y durante la primera semana de labores, las acciones de inducción<sup>[1]</sup> definidas por el Instituto.

#### Atentamente

**Juan José Sosa Corona**

Director General de Gestión de Talento

[1] "Instrumento por medio del cual se dan a conocer las Vacantes correspondientes al Semillero de Talento, destinadas únicamente a ser ocupadas por Aspirantes recién egresados/os de instituciones de educación superior, que deseen incorporarse al Instituto e iniciar su trayectoria profesional. Dicha Convocatoria Especial, deberá contemplar Medidas Especiales de Carácter Temporal, de conformidad con lo señalado en las Disposiciones", de acuerdo con la fracción VII del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[2] "Grupo de Aspirantes de instituciones de educación superior, egresados/as dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la Convocatoria Especial, que hayan cubierto el 100% de los créditos y/o asignaturas establecidos en los programas de estudios correspondientes, que deseen incorporarse en las áreas sustantivas al Instituto e iniciar su trayectoria profesional", de conformidad con la fracción XX del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[3] "Herramienta informática que permite, mediante la aplicación de pruebas estandarizadas, medir y evaluar los rasgos de personalidad de un Aspirante, a fin de identificar sus competencias, con relación a un Puesto en particular y el entorno laboral, de acuerdo con lo señalado en las "Disposiciones", de conformidad con el inciso a) de la fracción X del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones; El Instituto utilizará una herramienta para la gestión integral de Competencias, que se encuentre estandarizada a la cultura mexicana.

[4] Unidad de Medida y Actualización.

[5] Acciones tendientes a proporcionar la orientación y conocimientos necesarios al Personal de nuevo Ingreso para facilitar su integración al Instituto y brindarle la información sobre las áreas que lo conforman, así como en los temas transversales que se consideren indispensables para mantener una cultura laboral productiva, transparente, ética e incluyente.

#### Puestos vacantes

- [\[PROFESIONAL EN FORMACION\]](#)

#### Documentos relacionados

- [Áreas de estudio nivel superior](#)



Convocatorias en el IFT

Registro de aspirantes La Unidad de Administración del Instituto Federal de Telecomunicaciones, a través de su Dirección General de Gestión de Talento, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 11 fracciones I, IV y VI, 19 segundo párrafo y Décimo Transitorio de las "Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones"; 1, 3 fracciones VII y XX, 5, y 26 de los "Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso", y 4, fracción IX, inciso xxxii, 57 y 58, fracción I del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, emite la presente:

Si no está registrado:

**CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2018**

Personal ya registrado:

**CONVOCATORIA ESPECIAL [1]**

Datos de Ingreso

Dirigida a recién egresados/as de Instituciones de educación superior, para participar en el procedimiento de reclutamiento y selección de 20 (Veinte) plazas que formaran parte del "Semillero de Talento" [2], con el fin de incorporarse al Instituto Federal de Telecomunicaciones (en adelante Instituto o IFT) e iniciar su trayectoria profesional, bajo las siguientes:

**B A S E S**

Dirección de correo electrónico:

eder.alvarez@

Contraseña:

\*\*\*\*\*

¿Olvidaste tu Contraseña?

**1. Condiciones Generales.**

**Primera.-** Para los efectos de la presente Convocatoria Especial, las palabras utilizadas en singular incluirán el plural y viceversa, y el pronombre personal masculino incluirá el femenino y viceversa.

**Segunda.-** En el presente procedimiento de reclutamiento y selección no podrá existir discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole, que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir y/o influir para decidir sobre los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de una persona.

**Tercera.-** Atento a lo previsto por el artículo 4 de la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", y de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, diez de las veinte plazas contempladas en la presente Convocatoria Especial están destinadas a ser ocupadas por mujeres, sujeto al cumplimiento de los procedimientos y requisitos en ella previstos, garantizando la Convocante el irrestricto cumplimiento de los principios rectores de competencia por mérito, no discriminación, equidad de género e igualdad de oportunidades del Sistema del Servicio Profesional del Instituto.

**Cuarta.-** Al registrarse y formalizar su inscripción, las/los Aspirantes deberán aceptar las condiciones de la presente Convocatoria Especial. El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en la presente Convocatoria Especial será motivo de baja del procedimiento de reclutamiento y selección.

El Instituto utilizará como único medio de comunicación con los Aspirantes el correo electrónico ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx. Para tales efectos las/los Aspirantes, con el hecho de registrarse aceptan y reconocen que el correo electrónico personal que señalaron en su registro, será el único medio por el que se harán sabedores de todas las fases del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Quinta.-** Los plazos establecidos en la presente Convocatoria, se consideran en días y horas hábiles, de conformidad con el calendario anual de labores aprobado por el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de diciembre de 2017, visible en la siguiente liga:

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5508431&fecha=20/12/2017](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508431&fecha=20/12/2017)

En caso de alguna modificación a las fechas, horas o lugares establecidos en la presente Convocatoria Especial, la Dirección General de Gestión de Talento (en adelante Dirección General) notificará a las/los Aspirantes por los medios electrónicos de comunicación establecidos en la presente Convocatoria Especial.

**Sexta.-** Cualquier aspecto no previsto en la presente Convocatoria Especial, será resuelto por la Dirección General conforme a las disposiciones aplicables.

**Séptima.-** A efecto de garantizar la atención y resolución de las dudas que los/las Aspirantes formulen con relación al proceso de reclutamiento y selección establecido en la presente Convocatoria Especial, el único medio de comunicación oficial será el correo electrónico ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx.

**Octava.-** La Dirección General, podrá corroborar por los medios que estime necesarios la veracidad de la información que presenten las/los Aspirantes y/o determinar el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente Convocatoria Especial.

**Novena.-** Los datos personales que registren los/las Aspirantes, así como los resultados de la aplicación de las evaluaciones, serán debidamente resguardados y protegidos por la Dirección General en términos de la normativa aplicable a la protección de datos personales. Asimismo podrá consultar el Aviso de Privacidad para Aspirantes en la siguiente liga (<http://www.ift.org.mx/avisos-de-privacidad>)

El personal del Instituto que tenga acceso a los datos personales de las/los Aspirantes se abstendrá de divulgarlos, y únicamente podrá utilizar dicha información para efectos del procedimiento de reclutamiento y selección. En caso contrario, será responsable en términos de lo previsto en las disposiciones legales aplicables.

**Perfil y requisitos de participación.**

**Décima.-** Podrán participar recién egresados/as de instituciones de educación superior, que reúnan los requisitos establecidos para el Semillero de Talento, conforme a lo siguiente:

- Contar con el 100% de los créditos y/o asignaturas de alguna de las siguientes licenciaturas:
- Haber egresado dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la presente Convocatoria Especial, de las carreras profesionales en las áreas de estudio siguientes:
  - Eléctrica y Telecomunicaciones (Ver anexo Áreas de Estudio Nivel superior)
  - Económicas y Matemáticas (Ver anexo Áreas de Estudio Nivel superior)
- Contar con promedio general mínimo de 8.5 en una escala de 1 a 10, o equivalente;
- Presentar un ensayo sobre temas relacionados con las atribuciones del Instituto Federal de Telecomunicaciones;
- Presentar una carta de motivos, en la que exponga las razones de su interés en ingresar al Instituto, y
- Mostrar el nivel de dominio de tres competencias, mediante la aplicación de baterías psicométricas [3], conforme a lo siguiente:

No.	COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL DE DOMINIO
1	<b>Adaptabilidad</b>	Es la capacidad para adecuar el comportamiento con flexibilidad a las características cambiantes del entorno, las situaciones nuevas y para enfrentar dificultades e imprevistos; aceptando los cambios positiva y constructivamente, modificando si fuese necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos.	2 (En desarrollo)
2	<b>Aprendizaje Continuo</b>	Capacidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y aplicarlos en el desempeño de las funciones de trabajo. Mantener permanentemente una actitud de búsqueda e investigación a través de la educación, el entrenamiento y la retroalimentación de sí mismo y de los demás, con objeto de identificar nuevas oportunidades para ampliar o mejorar sus Competencias.	2 (En desarrollo)
3	<b>Iniciativa</b>	Es la predisposición a resolver problemas, emprender acciones, crear oportunidades, proponer nuevas formas de hacer las cosas, alcanzar objetivos y mejorar resultados, sin un requerimiento externo que lo impulse.	2 (En desarrollo)

## 2. Etapas del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Décima Primera.-** El procedimiento de reclutamiento y selección, consistirá en seis etapas, como sigue:

### a. Registro de Aspirantes.-

El registro de los/las Aspirantes será a través del portal ProTalenttoIFT dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial. Una vez que las/las Aspirantes registren su información para una Vacante, no podrán modificar sus datos.

El registro de las/las Aspirantes generará un comprobante con un número de folio que será único e intransferible, el cual servirá para identificar su estatus en los distintos procedimientos del Proceso de Ingreso.

### b. Procesamiento de la Información.-

Una vez que el/la Aspirante se registre para concursar por una Vacante, se llevará a cabo el procesamiento de información, y se notificará a través de ProTalenttoIFT si es aceptado o descartado. Este procesamiento se llevará a cabo con base en los requisitos establecidos en la presente Convocatoria, a fin de que continúe en el Proceso de Selección. Dicho procesamiento se realiza considerando únicamente los factores de escolaridad, promedio general y fecha de egreso de la licenciatura, de conformidad con la información registrada por las/las Aspirantes en su expediente electrónico y lo establecido en la presente Convocatoria Especial.

En el procesamiento de información serán descartados los/las Aspirantes que se encuentren en cualquiera de las siguientes restricciones:

- Quienes, al tiempo de su registro, hayan sido electos/as para un puesto de elección popular, por el tiempo que deba durar su encargo, según la legislación en la materia, aun cuando manifiestan que obtendrán una licencia o manifiestan otra razón para no desempeñarlo;
- Quienes habiendo entablado un juicio contra el Instituto hayan obtenido una sentencia desfavorable, que se encuentre firme, y
- Quienes se encuentren inhabilitados/os por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

La Dirección General, publicará, en ProTalenttoIFT, la lista que contendrá el número de folio de las/las Aspirantes que deberán presentar las Evaluaciones que correspondan.

### c. Evaluación Psicométrica.-

A los/las Aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el inciso b) se les aplicarán Baterías Psicométricas dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial, la cual no tendrá una duración mayor a 2.5 horas.

Tomando en cuenta la naturaleza de la presente Convocatoria Especial, el principio de igualdad de oportunidades que rige al Sistema de Servicio Profesional y a lo establecido en el artículo 45 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso, el Instituto deberá llevar a cabo las acciones necesarias, a fin de facilitar la participación de Aspirantes que radiquen fuera de la Ciudad de México, en los Concursos que éste convoque, las evaluaciones psicométricas, se llevarán a cabo en línea y a través del sistema ProTalenttoIFT, en las fechas y plazos establecidos en la presente Convocatoria Especial.

El resultado de éstas, será "Adecuado" o "No Adecuado", es decir, obtener al menos el 70 por ciento de compatibilidad de conformidad con el dominio de las competencias establecidas en la presente Convocatoria Especial. En caso de obtener la calificación "No Adecuado", el/la Aspirante no podrá continuar participando en el Proceso de Ingreso.

Cada Aspirante recibirá una notificación electrónica por parte del Instituto a través de ProTalenttoIFT, dándole a conocer el resultado de esta evaluación y los resultados se publicarán a través de ProTalenttoIFT.

Para efectos de lo anterior, el Instituto notificará por el medio electrónico establecido en la presente Convocatoria Especial la forma y los pasos a seguir para realizar la evaluación. Por ningún motivo el Instituto aplicará evaluaciones de manera extemporánea.

### d. Presentación de ensayo y carta de motivos.-

Los/las Aspirantes que reciban la notificación electrónica aprobatoria de los requisitos establecidos en el punto anterior, deberán desarrollar un ensayo que aborde desde el enfoque de su área de estudio alguno de los temas siguientes:

- **Tema 1. Usos y aplicaciones de la Inteligencia Artificial en redes de telecomunicaciones**
- **Tema 2. Aplicaciones de redes 5G de baja latencia.**

Por otra parte, elaborarán una **carta de motivos** donde especifiquen la Unidad administrativa a la que le gustaría incorporarse, sus intereses profesionales y académicos y qué aportaciones le ofrece al Instituto con su incorporación.

El/la Aspirante deberá respetar las fechas y horarios de entrega estipulados en la presente Convocatoria.

Para la elaboración del ensayo las/las Aspirantes deben tomar en cuenta, las características siguientes:

- Nombrar documento como "Ensayo-número de folio"

- Identificar el ensayo únicamente con su número de folio de participación, al calce de cada página.
- Máximo cuatro cuartillas (sin incluir bibliografía)
- Interlineado sencillo
- Márgenes:
  - Izquierdo y derecho de 3 cm
  - Superior e inferior de 2.5 cm
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas
- Notas a pie de página
- Bibliografía consultada
- En formato PDF.

Para la elaboración de la carta de motivos las/los Aspirantes deben tomar en cuenta las características siguientes:

- Nombrar documento como "Carta de Motivos-número de folio"
- Identificar la "Carta de Motivos" únicamente con su folio de participación al calce de cada página.
- Máximo 400 palabras
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas

En ambos documentos, los/las Aspirantes deberán asegurarse de incluir sólo el folio asignado para el presente procedimiento que permita identificarlos, sin incluir ningún dato personal ni el nombre del Aspirante.

Ambos documentos deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico [ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx) dentro de las fechas establecidas.

- e. **Evaluación del ensayo y de las cartas de motivos.**- El Instituto integrará un panel de expertas/os con servidores públicos adscritos a las Unidades Administrativas sustantivas del Instituto y a la Dirección General, a fin de llevar a cabo la evaluación de los Aspirante, con base en los criterios siguientes:

No.	Concepto	Evaluación	Puntaje
1	Ensayo		8
		Características	1
		Desarrollo del tema (sintaxis y análisis)	6
		Ortografía y redacción	1
2	Carta de motivos		2
		Características	1
		Ortografía y redacción	1
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>

- f. **Evaluación curricular.**- La Dirección General realizará la Evaluación Curricular de los/las Aspirantes que hayan acreditado las etapas anteriores del proceso, y verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos para el "Perfil y requisitos de participación" de la presente Convocatoria Especial, y publicará en ProTalentosIFT la lista de Candidatos/as que continuarán con los procedimientos siguientes del Proceso de Ingreso.

#### DOCUMENTOS NECESARIOS QUE DEBEN PRESENTAR A LA DIRECCIÓN GENERAL

Las/los Aspirantes deberán enviar escaneados al correo electrónico [ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx) en las fechas establecidas la siguiente documentación:

- Acta de nacimiento o carta de naturalización;
- Constancias de estudios que acrediten el cumplimiento de los requisitos académicos para el Puesto; (documento expedido y sellado por la institución de educación superior que avale el 100% de créditos y que conste el promedio general obtenido y la fecha de egreso)
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señalen que la información proporcionada y los documentos presentados son auténticos;
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señale que no está inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales o graves según la normativa correspondiente;
- Copia de identificación oficial con fotografía. Únicamente se aceptarán los siguientes documentos: Credencial para votar con fotografía o pasaporte vigente;
- Currículum vitae actualizado, con firma autógrafa del/la Aspirante, en tinta azul;
- Copia simple de su Clave Única de Registro de Población (CURP);
- Copia simple de su constancia en el Registro Federal de Contribuyentes;

Queda estrictamente prohibido solicitar a las y los Aspirantes certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia y ascenso en el Instituto.

El Instituto no otorgará prórrogas a los/las Aspirantes para la entrega de la documentación antes señalada.

Las/los Aspirantes aceptan que si no presentan la totalidad de la documentación aplicable y/o la presentan incompleta, será motivo para su descalificación y no podrán continuar con el Proceso de Ingreso.

De resultar ganador el/la Candidata deberá entregar los originales a la Dirección General y serán devueltos a los/las Candidatas después de realizar el cotejo correspondiente. Asimismo, la Dirección General podrá allegarse de la información necesaria que le permita corroborar el cumplimiento de los requisitos de los Aspirantes. Lo anterior, sin perjuicio de los documentos que deberán presentar los Candidatos ganadores ante la Dirección General para su Contratación. Asimismo, la Dirección General descartará a aquellos Candidatos que no comprueben la veracidad de algún documento.

- g. **Publicación de Resultados.**- El Instituto a través de la Dirección General, publicará los resultados finales en el sistema ProTalentos, los resultados se ordenarán de mayor a menor a partir del dictamen realizado por el panel de expertos, así como lista de las/los Candidatos que ingresarán al Instituto a laborar para constituir su Semillero de Talento.

En caso de que se presente un empate entre dos o más Aspirantes, según sea el caso, el orden de prelación se establecerá en función de los siguientes criterios:

1. Promedio General obtenido en la licenciatura.
2. Reconocimientos académicos obtenidos durante la licenciatura.

**Décima Segunda.**- El procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Convocatoria, se desarrollará de conformidad con el calendario siguiente:

Etapas	Fechas o plazos
1. Publicación de la Convocatoria	3 de diciembre de 2018
2. Registro de Aspirantes	Del 3 de diciembre de 2018 al 25 de enero de 2019 hasta las 15:00 h.
3. Procesamiento de Información	Del 3 de diciembre de 2018 al 25 de enero de 2019 hasta las 15:00 h.
4. Aplicación de Evaluaciones psicométricas	Del 28 al 30 de enero de 2019 hasta las 18:30 h.
5. Presentación de ensayo y carta de motivos	Del 31 de enero al 5 de febrero de 2019 hasta las 18:30 h.
6. Evaluación del ensayo por el panel de expertos/as.	Del 6 al 12 febrero de 2019
7. Evaluación Curricular	Del 15 al 18 de febrero de 2019 hasta las 18:30 h.
8. Publicación de resultados	22 de febrero de 2019

**SE DESTACA QUE LA FECHA TENTATIVA DE CONTRATACIÓN ES EL 1 DE MARZO DE 2019.**

### 3. Características del Semillero de Talento.

**Décima Tercera.**- El Instituto Federal de Telecomunicaciones integra su Semillero de Talento, con el fin de contar un esquema de formación de cuadros profesionales en las Unidades Administrativas con funciones sustantivas, conforme a lo siguiente:

#### a. Percepciones.

<b>Nombre del Puesto</b>	Profesional en Formación	
<b>Nivel del Puesto</b>	11B	
<b>Grupo Jerárquico</b>	Enlace	<b>Número de vacantes:</b> 20
<b>Percepciones Mensuales Brutas \$ 11,418.96</b>		
Sueldo Base	\$ 6,201.77	
Compensación Garantizada	\$ 3,152.19	
Apoyo de Despensa	\$ 565.00	
Vales de Despensa	\$ 1,500.00	

PRESTACIONES			
ECONÓMICAS		SEGUROS	
<b>Prima Vacacional</b>	50% de cinco días de sueldo base tabular y compensación garantizada. Se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales a que tenga derecho.	<b>Vida</b>	Prima básica de 40 meses de la percepción ordinaria mensual (sueldo base + compensación garantizada).
<b>Aguinaldo</b>	40 días sobre el sueldo base y compensación garantizada.	<b>OTRAS</b>	
<b>Apoyo de</b>	50% del costo de	<b>Becas</b>	Apoyos institucionales

## ProTalentos IFT - CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2018

<b>Guardería</b>	inscripción y colegiaturas. Se otorgará por cada hijo en edad de lactancia y/o preescolar, hasta por de \$2,000.00 anuales por el concepto de inscripción y \$2,000.00 mensuales por el concepto de colegiatura.		para que realicen estudios que les permitan incrementar o concluir su formación académica, o especializarse en temas relacionados con sus funciones.
<b>Ayuda para anteojos</b>	Hasta por un importe bienal de \$2,500.00.		

b. **Funciones.**

Los/las Aspirantes que integren el Semillero de Talento, tendrán un periodo de experiencia práctica en el Instituto, cuya duración **no excederá de 12 meses**, durante el cual apoyarán en el desarrollo de las funciones de una o varias Unidades Administrativas del Instituto, de conformidad con lo siguiente:

<b>Unidad administrativa</b>	<b>Atribuciones en el Estatuto Orgánico del IFT</b> ( <a href="http://www.ift.org.mx/transparencia/marco-normativo/estatuto-orgnico">http://www.ift.org.mx/transparencia/marco-normativo/estatuto-orgnico</a> )
Unidad de Política Regulatoria	Del artículo 21 al 26
Unidad de Espectro Radioeléctrico	Del artículo 27 al 31
Unidad de Concesiones y Servicios	Del artículo 32 al 36
Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales	Del artículo 37 al 40
Unidad de Cumplimiento	Del artículo 41 al 45
Unidad de Competencia Económica	Del artículo 46 al 51
Autoridad Investigadora	Del artículo 62 al 67
Coordinación General de Asuntos Internacionales	Artículo 70
Coordinación General de Política del Usuario	Artículo 71
Coordinación General de Planeación Estratégica	Del artículo 72 al 74
Coordinación General de Mejora Regulatoria	Artículo 75

c. **Lugar de Trabajo.**

De conformidad con la Unidad de Adscripción que se determine para cada Aspirantes que integre el Semillero de Talento, su lugar de trabajo podrá ubicarse en cualquiera de los tres Inmuebles del Instituto, conforme a lo siguiente:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Sede del Instituto.</b></li> </ul> Avenida Insurgentes Sur 1143. Colonia Noche Buena. Alcaldía Benito Juárez. C.P. 03720 Ciudad de México	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Alterno.</b></li> </ul> Avenida Insurgentes Sur 838 Colonia Del Valle. Alcaldía Benito Juárez. C.P. 03100 Ciudad de México
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Iztapalapa.</b></li> </ul> Avenida de las Telecomunicaciones sin número. Colonia Leyes de Reforma. Alcaldía Iztapalapa. C.P. 09300 Ciudad de México	

4. **Proceso de Contratación e Ingreso.**

**Décima Cuarta.** - A los/las Aspirantes que hayan sido seleccionadas para incorporarse al Instituto para trabajar e integrar el Semillero de Talento, les será expedido por la Unidad de Administración un nombramiento como servidores públicos del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en los términos que disponen el Estatuto Orgánico y demás normatividad aplicable.

Para lo anterior, deberán presentar los documentos que requiera la Dirección General para su contratación.

**Décima Quinta.-** La fecha estimada para el ingreso al Instituto será el 1º de marzo de 2018.

**Décima Sexta.-** Las/Los Aspirantes que integren el Semillero de Talento, deberán cubrir obligatoriamente y durante la primera semana de labores, las acciones de inducción<sup>[4]</sup> definidas por el Instituto.

#### Atentamente

**Juan José Sosa Corona**

Director General de Gestión de Talento

[1] "Instrumento por medio del cual se dan a conocer las Vacantes correspondientes al Semillero de Talento, destinadas únicamente a ser ocupadas por Aspirantes recién egresadas/os de instituciones de educación superior, que deseen incorporarse al Instituto e iniciar su trayectoria profesional. Dicha Convocatoria Especial, deberá contemplar Medidas Especiales de Carácter Temporal, de conformidad con lo señalado en las Disposiciones", de acuerdo con la fracción VII del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[2] "Grupo de Aspirantes de instituciones de educación superior, egresados/as dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la Convocatoria Especial, que hayan cubierto el 100% de los créditos y/o asignaturas establecidos en los programas de estudios correspondientes, que deseen incorporarse en las áreas sustantivas al Instituto e iniciar su trayectoria profesional", de conformidad con la fracción XX del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[3] "Herramienta informática que permite, mediante la aplicación de pruebas estandarizadas, medir y evaluar los rasgos de personalidad de un Aspirante, a fin de identificar sus competencias, con relación a un Puesto en particular y el entorno laboral, de acuerdo con lo señalado en las "Disposiciones", de conformidad con el inciso a) de la fracción X del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones; El Instituto utilizará una herramienta para la gestión integral de Competencias, que se encuentre estandarizada a la cultura mexicana.

[4] Acciones tendientes a proporcionar la orientación y conocimientos necesarios al Personal de nuevo ingreso para facilitar su integración al Instituto y brindarle la información sobre las áreas que lo conforman, así como en los temas transversales que se consideren indispensables para mantener una cultura laboral productiva, transparente, ética e incluyente.

#### Puestos vacantes

- [\[PROFESIONAL EN FORMACION\]](#)

#### Documentos relacionados

- [Áreas de estudio nivel superior](#)



## Convocatorias en el IFT

<b>Registro de aspirantes</b>	<p>CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO EN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES 01-2018</p> <p>La Unidad de Administración del Instituto Federal de Telecomunicaciones, a través de su Dirección General de Gestión de Talento, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 11 fracciones I, IV y VI, 19 segundo párrafo y Décimo Transitorio de las "Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones"; 1, 3 fracciones VII y XX, 5, y 26 de los "Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso", y 4, fracción IX, inciso xxiii, 57 y 58, fracción I del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, emite la presente:</p>
<b>Personal ya registrado</b>	<p>CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO EN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES 01-2018</p> <p>CONVOCATORIA ESPECIAL [1]</p> <p>Dirigida a recién egresados/as de las Universidades Interculturales clasificadas por la Secretaría de Educación Pública [2], para participar en el procedimiento de reclutamiento y selección de 10 (Diez) plazas que formaran parte del "Semillero de Talento" [3], con el fin de incorporarse al Instituto Federal de Telecomunicaciones (en adelante Instituto o IFT) e iniciar su trayectoria profesional, bajo las siguientes:</p>
<b>Datos de ingreso</b>	<p>Dirección de correo electrónico: <b>B A S E S</b> eder.alvarez@ift.org.mx</p>
<b>Contraseña:</b>	<p>I. Condiciones Generales.</p>
<b>¿Olvidaste tu Contraseña?</b>	<p><b>Primera.-</b> Para los efectos de la presente Convocatoria Especial, las palabras utilizadas en singular incluirán el plural y viceversa, y el pronombre personal masculino incluirá el femenino y viceversa.</p> <p><b>Segunda.-</b> En el presente procedimiento de reclutamiento y selección no podrá existir discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole, que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir y/o influir para decidir sobre los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de una persona.</p> <p><b>Tercera.-</b> Atento a lo previsto por el artículo 4 de la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", y de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cinco de las diez plazas contempladas en la presente Convocatoria Especial están destinadas a ser ocupadas por mujeres, sujeto al cumplimiento de los procedimientos y requisitos en ella previstos, garantizando la Convocante el irrestricto cumplimiento de los principios rectores de competencia por mérito, no discriminación, equidad de género e igualdad de oportunidades del Sistema del Servicio Profesional del Instituto.</p> <p><b>Cuarta.-</b> Al registrarse y formalizar su inscripción, las/los aspirantes deberán aceptar las condiciones de la presente Convocatoria Especial. El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en la presente Convocatoria Especial será motivo de baja del procedimiento de reclutamiento y selección.</p> <p>El Instituto utilizará como único medio de comunicación con los aspirantes el correo electrónico ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx. Para tales efectos las/los aspirantes, con el hecho de registrarse aceptan y reconocen que el correo electrónico personal que señalaron en su registro, será el único medio por el que se harán sabedores de todas las fases del procedimiento de reclutamiento y selección.</p> <p><b>Quinta.-</b> En caso de alguna modificación a las fechas, horas o lugares establecidos en la presente Convocatoria Especial, la Dirección General de Gestión de Talento (en adelante Dirección General) notificará a las/los aspirantes por los medios electrónicos de comunicación establecidos en la presente Convocatoria Especial.</p> <p><b>Sexta.-</b> Cualquier aspecto no previsto en la presente Convocatoria Especial, será resuelto por la Dirección General conforme a las disposiciones aplicables.</p> <p><b>Séptima.-</b> A efecto de garantizar la atención y resolución de las dudas que los/las aspirantes formulen con relación al proceso de reclutamiento y selección establecido en la presente Convocatoria Especial, el único medio de comunicación oficial será el correo electrónico ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx.</p> <p><b>Octava.-</b> La Dirección General, podrá corroborar por los medios que estime necesarios la veracidad de la información que presenten las/los aspirantes y/o determinar el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente Convocatoria Especial.</p> <p><b>Novena.-</b> Los datos personales que registren los/las aspirantes, así como los resultados de la aplicación de las evaluaciones, serán debidamente resguardados y protegidos por la Dirección General en términos de la normativa aplicable a la protección de datos personales.</p>

El personal del Instituto que tenga acceso a los datos personales de las/los aspirantes se abstendrá de divulgarlos, y únicamente podrá utilizar dicha información para efectos del procedimiento de reclutamiento y selección. En caso contrario, será responsable en términos de lo previsto en las disposiciones legales aplicables.

#### Perfil y requisitos de participación.

**Décima.-** Podrán participar recién egresados/as de las Universidades Interculturales clasificadas por la Secretaría de Educación Pública[4] a la fecha de publicación de la presente Convocatoria Especial, que reúnan los requisitos establecidos para el Semillero de Talento, conforme a lo siguiente:

- a. Contar con el 100% de los créditos y/o asignaturas de alguna de las siguientes licenciaturas:

Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa:

- Ingeniería en Sistemas Computacionales
- Ingeniería en Sistemas de Calidad
- Licenciatura en Derecho

Universidad Intercultural de Chiapas:

- Licenciatura en Comunicación Intercultural
- Licenciatura en Derecho Intercultural
- Licenciatura en Lengua y Cultura

Universidad Intercultural del Estado de Tabasco:

- Licenciatura en Comunicación Intercultural
- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Derecho Intercultural

Universidad Intercultural del Estado de México:

- Licenciatura de Lengua y Cultura
- Licenciatura en Comunicación Intercultural

Universidad Intercultural del Estado de Puebla:

- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Derecho con Enfoque Intercultural

Universidad Intercultural Maya de Quintana Roo:

- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Ingeniería en Tecnologías de Información y Comunicación

Universidad Veracruzana (Intercultural):

- Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo, orientaciones en: Comunicación, Derechos, Lenguas.

Universidad Intercultural de San Luis Potosí:

- Licenciatura en Administración Pública Municipal
- Licenciatura en Derecho con Orientación en Asuntos Indígenas
- Ingeniería Industrial
- Licenciatura en Informática Administrativa

Universidad Intercultural de Hidalgo:

- Licenciatura en Lengua y Cultura

- b. Haber egresado dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la presente Convocatoria Especial de la Licenciatura o nivel superior;
- c. Contar con promedio general mínimo de 8.5 en una escala de 1 a 10, o equivalente;
- d. Presentar un ensayo sobre temas relacionados con las atribuciones del Instituto Federal de Telecomunicaciones;
- e. Presentar una carta de motivos, en la que exponga las razones de su interés en ingresar al Instituto, y
- f. Demostrar el nivel de dominio de tres competencias, mediante la aplicación de baterías psicométricas[5], conforme a lo siguiente:

No.	COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL DE DOMINIO
1	<b>Adaptabilidad</b>	Es la capacidad para adaptarse con flexibilidad a los cambios del entorno, las situaciones nuevas y para enfrentar dificultades; aceptando los cambios positiva y constructivamente, modificando si fuese	2 (En desarrollo)

		necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos.	
2	<b>Aprendizaje Continuo</b>	Capacidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y aplicarlos en el desempeño de sus funciones de trabajo. Mantiene permanentemente una actitud de aprendizaje e investigación a través de la educación, el entrenamiento y la retroalimentación de los demás, con objeto de identificar nuevas oportunidades para ampliar o mejorar sus competencias.	2 (En desarrollo)
3	<b>Iniciativa</b>	Es la predisposición a resolver problemas, emprender acciones, crear oportunidades, proponer nuevas formas de hacer las cosas, alcanzar objetivos y mejorar resultados, sin un requerimiento externo que lo impulse.	2 (En desarrollo)

## II. Etapas del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Décima Primera.-** El procedimiento de reclutamiento y selección, consistirá en seis etapas, como sigue:

### a. Registro de aspirantes.-

El registro de los/las Aspirantes será a través del portal ProTalentoIFT dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial. Una vez que las/las Aspirantes registren su información para una Vacante, no podrán modificar sus datos.

El registro de las/las Aspirantes generará un comprobante con un número de folio que será único e intransferible, el cual servirá para identificar su estatus en los distintos procedimientos del Proceso de Ingreso.

### b. Procesamiento de la Información.-

Una vez que el/la Aspirante se registre para concursar por una Vacante, se llevará a cabo el procesamiento de información, y se notificará a través de ProTalentoIFT si es aceptado o descartado. Este procesamiento se llevará a cabo con base en los requisitos establecidos en la presente Convocatoria, a fin de que continúe en el Proceso de Selección. Dicho procesamiento se realiza considerando únicamente los factores de escolaridad, promedio general y fecha de egreso de la licenciatura, de conformidad con la información registrada por las/las Aspirantes en su expediente electrónico y lo establecido en la presente Convocatoria Especial.

En el procesamiento de información serán descartados los/las Aspirantes que se encuentren en cualquiera de las siguientes restricciones:

- Quienes, al tiempo de su registro, hayan sido electos/as para un puesto de elección popular, por el tiempo que deba durar su encargo, según la legislación en la materia, aun cuando manifiesten que obtendrán una licencia o manifiesten otra razón para no desempeñarlo;
- Quienes habiendo entablado un juicio contra el Instituto hayan obtenido una sentencia desfavorable, que se encuentre firme, y
- Quienes se encuentren inhabilitados/os por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

La Dirección General, publicará, en ProTalentoIFT, la lista que contendrá el número de folio de las/las Aspirantes que deberán presentar las Evaluaciones que correspondan.

### c. Evaluación Psicométrica.-

A los/las aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el inciso b) se les aplicarán Baterías Psicométricas dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial, la cual no tendrá una duración mayor a 2.5 horas.

Tomando en cuenta la naturaleza de la presente Convocatoria Especial, el principio de igualdad de oportunidades que rige al Sistema de Servicio Profesional y a lo establecido en el artículo 45 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso, el Instituto deberá llevar a cabo las acciones necesarias, a fin de facilitar la participación de Aspirantes que radiquen fuera de la Ciudad de México, en los Concursos que éste convoque, las evaluaciones psicométricas, se llevarán a cabo en línea y a través del sistema ProTalentoIFT, en los fechas y plazos establecidos en la presente Convocatoria Especial.

El resultado de éstas será "Adecuado" o "No Adecuado", es decir, obtener al menos el 70 por ciento de compatibilidad de conformidad con el dominio de las competencias establecidas en la presente Convocatoria Especial. En caso de obtener la calificación "No Adecuado", el/la Aspirante no podrá continuar participando en el Proceso de Ingreso.

Cada Aspirante recibirá una notificación electrónica por parte del Instituto a través de ProTalentoIFT, dándole a

Para efectos de lo anterior, el Instituto notificará por el medio electrónico establecido en la presente Convocatoria Especial la forma y los pasos a seguir para realizar la evaluación. Por ningún motivo el Instituto aplicará evaluaciones de manera extemporánea.

- d. **Presentación de ensayo y carta de motivos.**- Los/las aspirantes que reciban la notificación electrónica aprobatoria de los requisitos establecidos en el punto anterior, deberán desarrollar un ensayo que aborde los aspectos siguientes:
- La relación de su licenciatura y/o ingeniería con los elementos que conforman la filosofía del Instituto (<http://www.ift.org.mx/conocenos/filosofia>).
  - Las aportaciones que su formación académica pueden generar al área o áreas del Instituto, en las que desea incorporarse, conforme a lo siguiente:

Unidad administrativa	Atribuciones en el Estatuto Orgánico del IFT ( <a href="http://www.ift.org.mx/transparencia/marco-normativo/estatuto-organico">http://www.ift.org.mx/transparencia/marco-normativo/estatuto-organico</a> )
Unidad de Política Regulatoria	Del artículo 21 al 26
Unidad de Espectro Radioeléctrico	Del artículo 27 al 31
Unidad de Concesiones y Servicios	Del artículo 32 al 36
Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales	Del artículo 37 al 40
Unidad de Cumplimiento	Del artículo 41 al 45
Unidad de Competencia Económica	Del artículo 46 al 51
Unidad de Asuntos Jurídicos	Del artículo 52 al 56
Autoridad Investigadora	Del artículo 62 al 67
Coordinación General de Asuntos Internacionales	Artículo 70
Coordinación General de Política del Usuario	Artículo 71
Coordinación General de Planeación Estratégica	Del artículo 72 al 74
Coordinación General de Mejora Regulatoria	Artículo 75
Coordinación General de Vinculación Institucional	Artículo 76
Coordinación General de Comunicación Social	Artículo 77

- Los beneficios que, a su juicio, aportaría al Instituto su formación académica en una Universidad Intercultural.  
Por otra parte, elaborarán una carta de motivos donde especifiquen la Unidad administrativa a la que le gustaría incorporarse, sus intereses profesionales y académicos y qué aportaciones le ofrece al Instituto con su incorporación.  
El/la aspirante deberá respetar las fechas y horarios de entrega estipulados en la presente Convocatoria.  
Para la elaboración del ensayo las/los aspirantes deben tomar en cuenta, las características siguientes:
  - Identificar el ensayo únicamente con su número de folio de participación, al calce de cada página.

- o Máximo cuatro cuartillas (sin incluir bibliografía)
- o Interlineado sencillo
- o Márgenes:
  - o Izquierdo y derecho de 3 cm
  - o Superior e inferior de 2.5 cm
- o Tipo de letra: Arial 10
- o Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas
- o Notas a pie de página
- o Bibliografía consultada
- o En formato PDF.

Para la elaboración de la carta de motivos las/los aspirantes deben tomar en cuenta las características siguientes:

- Nombrar documento como "Carta de Motivos"
- Identificar la "Carta de Motivos" únicamente con su folio de participación al calce de cada página.
- Máximo 400 palabras
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas

En ambos documentos, los/las aspirantes deberán asegurarse de incluir sólo el folio asignado para el presente procedimiento que permita identificarlos, sin incluir ningún dato personal ni el nombre del Aspirante.

Ambos documentos deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico [ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx) dentro de las fechas establecidas.

- e. **Evaluación del ensayos y de las cartas de motivos.**- El Instituto integrará un panel de expertas/os con servidores públicos adscritos a las Unidades Administrativas sustantivas del Instituto y a la Dirección General, a fin de llevar a cabo la evaluación de los aspirantes, con base en los criterios siguientes:

No.	Concepto	Evaluación	Puntaje
1	Ensayo		8
		Características	1
		Desarrollo del tema (sintaxis y análisis)	6
		Ortografía y redacción	1
2	Carta de motivos		2
		Características	1
		Ortografía y redacción	1
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>

- f. **Evaluación curricular.**- La Dirección General realizará la Evaluación Curricular de los/las Aspirantes que hayan acreditado las etapas anteriores del proceso, y verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos para el "Perfil y requisitos de participación" de la presente Convocatoria Especial, y publicará en ProTalenttoIFT la lista de Candidatos/as que continuarán con los procedimientos siguientes del Proceso de Ingreso.

**DOCUMENTOS NECESARIOS QUE DEBEN PRESENTAR A LA DIRECCIÓN GENERAL**

Las/los Aspirantes deberán enviar escaneados al correo electrónico [ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx) en las fechas establecidas la siguiente documentación:

- Acta de nacimiento o carta de naturalización;
- Constancias de estudios que acrediten el cumplimiento de los requisitos académicos para el Puesto; (documento expedido y sellado por la Universidad Intercultural que avale el 100% de créditos y que conste el promedio general obtenido)
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señalen que la información proporcionada y los documentos presentados son auténticos;
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señale que no está inhabilitado en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales o

graves según la normativa correspondiente;

- Original y copia de identificación oficial con fotografía. Únicamente se aceptarán los siguientes documentos: Credencial para votar con fotografía, o pasaporte vigente;
- Currículum vitae actualizado con firma autógrafa del/la Aspirante, en tinta azul;
- Copia simple de su Clave Única de Registro de Población (CURP);
- Copia simple de su constancia en el Registro Federal de Contribuyentes;

Queda estrictamente prohibido solicitar a las y los Aspirantes certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia y ascenso en el Instituto.

El Instituto no otorgará prórrogas a los/las Aspirantes para la entrega de la documentación antes señalada.

Las/los Aspirantes aceptan que si no presentan la totalidad de la documentación aplicable y/o la presentan incompleta, será motivo para su descalificación y no podrán continuar con el Proceso de Ingreso.

De resultar ganador el/la Candidata deberá entregar los originales a la Dirección General y serán devueltos a los/las Candidatas después de realizar el cotejo correspondiente. Asimismo, la Dirección General podrá allegarse de la información necesaria que le permita corroborar el cumplimiento de los requisitos de los Aspirantes. Lo anterior, sin perjuicio de los documentos que deberán presentar los Candidatos ganadores ante la Dirección General para su Contratación. Asimismo, la Dirección General descartará a aquellos Candidatos que no comprueben la veracidad de algún documento.

- g. **Publicación de Resultados.**- El Instituto a través de la Dirección General, publicará los resultados finales en el sistema ProTalentO, los resultados se ordenarán de mayor a menor a partir del dictamen realizado por el panel de expertos, así como lista de las/los Candidatos que ingresarán al Instituto a laborar para constituir su Semillero de Talento.

En caso de que se presente un empate entre dos o más aspirantes, según sea el caso, el orden de prelación se establecerá en función de los siguientes criterios:

1. Promedio General obtenido en la licenciatura.
2. Reconocimientos académicos obtenidos durante la licenciatura.

**Décima Segunda.**- El procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Convocatoria, se desarrollará de conformidad con el calendario siguiente:

Etapas	Fechas o plazos
1. Publicación de la Convocatoria	3 de diciembre de 2018
2. Registro de Aspirantes	Del 03 de diciembre de 2018 al 25 de enero de 2019 hasta las 15:00 h.
3. Procesamiento de Información	Del 30 de noviembre de 2018 al 25 de enero de 2019 hasta las 15:00 h.
4. Aplicación de Evaluaciones psicométricas	Del 28 al 30 de enero de 2019 hasta las 18:30 h.
5. Presentación de ensayo y carta de motivos	Del 31 de enero al 5 de febrero de 2019 hasta las 18:30 h.
6. Evaluación del ensayo por el panel de expertos/as.	Del 6 al 12 febrero de 2019
7. Evaluación Curricular	Del 15 al 18 de febrero de 2019 hasta las 18:30 h.
8. Publicación de resultados	22 de febrero de 2019

### III. Características del Semillero de Talento.

**Décima Tercera.**- El Instituto Federal de Telecomunicaciones integra su Semillero de Talento, con el fin de contar un esquema de formación de cuadros profesionales en las Unidades Administrativas con funciones sustantivas, conforme a lo siguiente:

a. **Percepciones.**

<b>Nombre del Puesto</b>	Profesional en Formación
--------------------------	--------------------------

<b>Nivel del Puesto</b>	11B	
<b>Grupo Jerárquico</b>	Enlace	<b>Número de vacantes:</b> 10
<b>Percepciones Mensuales Brutas</b>	\$	11,418.96
<b>Sueldo Base</b>	\$	6,201.77
<b>Compensación Garantizada</b>	\$	3,152.19
<b>Apoyo de Despensa</b>	\$	565.00
<b>Vales de Despensa</b>	\$	1,500.00

PRESTACIONES			
ECONÓMICAS		SEGUROS	
<b>Prima Vacacional</b>	50% de cinco días de sueldo base tabular y compensación garantizada. Se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales a que tenga derecho.	<b>Vida</b>	Prima básica de 40 meses de la percepción ordinaria mensual (sueldo base + compensación garantizada).
<b>Aguinaldo</b>	40 días sobre el sueldo base y compensación garantizada.	<b>OTRAS</b>	
<b>Apoyo de Guardería</b>	50% del costo de inscripción y colegiaturas. Se otorgará por cada hijo en edad de lactancia y/o precolar, hasta por de \$2,000.00 anuales por el concepto de inscripción y \$2,000.00 mensuales por el concepto de colegiatura.	<b>Becas</b>	Apoyos institucionales para que realicen estudios que les permitan incrementar o concluir su formación académica, o especializarse en temas relacionados con sus funciones.
<b>Ayuda para anteojos</b>	Hasta por un importe bienal de \$2,500.00.		

**b. Funciones.**

Los/los aspirantes que integren el Semillero de Talento, tendrán un periodo de experiencia práctica en el Instituto, cuya duración **no excederá de 12 meses**, durante el cual apoyarán en el desarrollo de las funciones de una o varias Unidades Administrativas del Instituto, de conformidad con lo siguiente:

Unidad administrativa	Atribuciones en el Estatuto Orgánico del IFT
Unidad de Política Regulatoria	Del artículo 21 al 26
Unidad de Espectro Radioeléctrico	Del artículo 27 al 31

Unidad de Concesiones y Servicios	Del artículo 32 al 36
Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales	Del artículo 37 al 40
Unidad de Cumplimiento	Del artículo 41 al 45
Unidad de Competencia Económica	Del artículo 46 al 51
Unidad de Asuntos Jurídicos	Del artículo 52 al 56
Autoridad Investigadora	Del artículo 62 al 67
Coordinación General de Asuntos Internacionales	Artículo 70
Coordinación General de Política del Usuario	Artículo 71
Coordinación General de Planeación Estratégica	Del artículo 72 al 74
Coordinación General de Mejora Regulatoria	Artículo 75
Coordinación General de Vinculación Institucional	Artículo 76
Coordinación General de Comunicación Social	Artículo 77

#### c. Lugar de Trabajo.

De conformidad con la Unidad de Adscripción que se determine para cada aspirante que integre el Semillero de Talento, su lugar de trabajo podrá ubicarse en cualquiera de los tres Inmuebles del Instituto, conforme a lo siguiente:

- **Edificio Sede del Instituto.**

Avenida Insurgentes Sur 1143.  
 Colonia Noche Buena.  
 Alcaldía Benito Juárez.  
 C.P. 03720  
 Ciudad de México

- **Edificio Alterno.**

Avenida Insurgentes Sur 838  
 Colonia Del Valle.  
 Alcaldía Benito Juárez.  
 C.P. 03100  
 Ciudad de México

- **Edificio Iztapalapa.**

Avenida de las Telecomunicaciones sin número.  
 Colonia Leyes de Reforma.  
 Alcaldía Iztapalapa.  
 C.P. 09300  
 Ciudad de México

#### IV. Proceso de Contratación e Ingreso.

**Décima Cuarta.-** A los/las aspirantes que hayan sido seleccionadas para incorporarse al Instituto para trabajar e integrar el Semillero de Talento, les será expedido por la Unidad de Administración un nombramiento como

ProTalento IFT - CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO EN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES 01-2018  
servidores públicos del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en los términos que disponen el Estatuto Orgánico y demás normatividad aplicable.

Para lo anterior, deberán presentar los documentos que requiera la Dirección General para su contratación.

**Décima Quinta.-** La fecha estimada para el ingreso al Instituto será el 1º de marzo de 2017.

**Décima Sexta.-** Las/Los aspirantes que integren el Semillero de Talento, deberán cubrir obligatoriamente y durante la primera semana de labores, las acciones de inducción[6] definidas por el Instituto.

#### Atentamente

**Juan José Sosa Corona**

Director General de Gestión de Talento

---

[1] "Instrumento por medio del cual se dan a conocer las Vacantes correspondientes al Semillero de Talento, destinadas únicamente a ser ocupadas por Aspirantes recién egresadas/os de instituciones de educación superior, que deseen incorporarse al Instituto e iniciar su trayectoria profesional. Dicha Convocatoria Especial, deberá contemplar Medidas Especiales de Carácter Temporal, de conformidad con lo señalado en las Disposiciones", de acuerdo con la fracción VII del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[2] <http://www.ses.sep.gob.mx/interculturales.html>

[3] "Grupo de Aspirantes de instituciones de educación superior, egresados/as dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la Convocatoria Especial, que hayan cubierto el 100% de los créditos y/o asignaturas establecidos en los programas de estudios correspondientes, que deseen incorporarse en las áreas sustantivas al Instituto e iniciar su trayectoria profesional", de conformidad con la fracción XX del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[4] <http://www.ses.sep.gob.mx/interculturales.html>

[5] "Herramienta informática que permite, mediante la aplicación de pruebas estandarizadas, medir y evaluar los rasgos de personalidad de un aspirante, a fin de identificar sus competencias, con relación a un Puesto en particular y el entorno laboral, de acuerdo con lo señalado en las "Disposiciones", de conformidad con el inciso a) de la fracción X del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones; El Instituto utilizará una herramienta para la gestión integral de Competencias, que se encuentre estandarizada a la cultura mexicana.

[6] Acciones tendientes a proporcionar la orientación y conocimientos necesarios al Personal de nuevo ingreso para facilitar su integración al Instituto y brindarle la información sobre las áreas que lo conforman, así como en los temas transversales que se consideren indispensables para mantener una cultura laboral productiva, transparente, ética e incluyente.

#### Puestos vacantes

- [\[PROFESIONAL EN FORMACION INTERCULTURAL\]](#)

#### Documentos relacionados

- [Áreas de estudio nivel superior](#)
-



Convocatorias en el IFT

Registro de aspirantes

La Unidad de Administración del Instituto Federal de Telecomunicaciones, a través de su Dirección General de Gestión de Talento, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 11 fracciones I, IV y VI, 19 segundo párrafo y Décimo Transitorio de las "Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones"; 1, 3 fracciones VII y XX, 5, y 26 de los "Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso", y 4, fracción IX, inciso xxxiii, 57 y 58, fracción I del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, emite la presente:

Si no está registrado:

**CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2019**

Personal ya registrado

**CONVOCATORIA ESPECIAL [1]**

Dirigida a recién egresados/as de Instituciones de educación superior, para participar en el procedimiento de reclutamiento y selección de 14 (Catorce) plazas que formarán parte del "Semillero de Talento"[2], con el fin de incorporarse al Instituto Federal de Telecomunicaciones (en adelante Instituto o IFT) e iniciar su trayectoria profesional, bajo las siguientes:

Datos de Ingreso

**B A S E S**

Dirección de correo electrónico:

eder.alvarez@

Contraseña:

\*\*\*\*\*

¿Olvidaste tu

Contraseña?

**1. Condiciones Generales.**

**Primera.** - Para los efectos de la presente Convocatoria Especial, las palabras utilizadas en singular incluirán el plural y viceversa, y el pronombre personal masculino incluirá el femenino y viceversa.

**Segunda.** - En el presente procedimiento de reclutamiento y selección no podrá existir discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole, que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir y/o influir para decidir sobre los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de una persona.

**Tercera.** - Atento a lo previsto por el artículo 4 de la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", y de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, siete de las catorce plazas contempladas en la presente Convocatoria Especial están destinadas a ser ocupadas por mujeres, sujeto al cumplimiento de los procedimientos y requisitos en ella previstos, garantizando la Convocante el irrestricto cumplimiento de los principios rectores de competencia por mérito, no discriminación, equidad de género e igualdad de oportunidades del Sistema del Servicio Profesional del Instituto.

**Cuarta.** - Al registrarse y formalizar su inscripción, las/los Aspirantes deberán aceptar las condiciones de la presente Convocatoria Especial. El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en la presente Convocatoria Especial será motivo de baja del procedimiento de reclutamiento y selección.

El Instituto utilizará como único medio de comunicación con los Aspirantes el correo electrónico ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx. Para tales efectos las/los Aspirantes, con el hecho de registrarse aceptan y reconocen que el correo electrónico personal que señalaron en su registro, será el único medio por el que se harán sabedores de todas las fases del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Quinta.** - Los plazos establecidos en la presente Convocatoria, se consideran en días y horas hábiles, de conformidad con el numeral Segundo, párrafo segundo del ACUERDO mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones aprueba su calendario anual de sesiones ordinarias y el calendario anual de labores para el año 2019 y principios de 2020. Aprobado por el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2018, visible en la siguiente liga:

[https://dnf.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5546199&fecha=11/12/2018](https://dnf.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5546199&fecha=11/12/2018)

En apego a lo anterior, los días y horas hábiles se consideran conforme a lo siguiente: **lunes a jueves de 9:00 a 18:30 horas y los viernes de 9:00 a 15:00 horas**

En caso de alguna modificación a las fechas, horas o lugares establecidos en la presente Convocatoria Especial, la Dirección General de Gestión de Talento (en adelante Dirección General) notificará a las/los Aspirantes por los medios electrónicos de comunicación establecidos en la presente Convocatoria Especial.

**Sexta.** - Cualquier aspecto no previsto en la presente Convocatoria Especial, será resuelto por la Dirección General conforme a las disposiciones aplicables.

**Séptima.** - A efecto de garantizar la atención y resolución de las dudas que los/las Aspirantes formulen con relación al proceso de reclutamiento y selección establecido en la presente Convocatoria Especial, el único medio de comunicación oficial será el correo electrónico ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx.

**Octava.** - La Dirección General, podrá corroborar por los medios que estime necesarios la veracidad de la información que presenten las/los Aspirantes y/o determinar el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente Convocatoria Especial.

**Novena.** - Los datos personales que registren los/las Aspirantes, así como los resultados de la aplicación de las evaluaciones, serán debidamente resguardados y protegidos por la Dirección General en términos de la normativa aplicable a la protección de datos personales. Asimismo podrá consultar el Aviso de Privacidad para Aspirantes en la siguiente liga (<http://www.ift.org.mx/avisos-de-privacidad>)

El personal del Instituto que tenga acceso a los datos personales de las/los Aspirantes se abstendrá de divulgarlos, y únicamente podrá utilizar dicha información para efectos del procedimiento de reclutamiento y selección. En caso contrario, será responsable en términos de lo previsto en las disposiciones legales aplicables.

**Perfil y requisitos de participación.**

**Décima.** - Podrán participar recién egresados/as de instituciones de educación superior, que reúnan los requisitos establecidos para el Semillero de Talento, conforme a lo siguiente:

- Contar con el 100% de los créditos y/o asignaturas de alguna de las siguientes licenciaturas:
- Haber egresado dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la presente Convocatoria Especial, de las carreras profesionales en las áreas de estudio siguientes:
  - Eléctrica y Telecomunicaciones (Ver anexo Áreas de Estudio Nivel superior)
  - Económicas y Matemáticas (Ver anexo Áreas de Estudio Nivel superior)

- c. Contar con promedio general mínimo de 8.5 en una escala de 1 a 10, o equivalente;  
 d. Presentar un ensayo sobre temas relacionados con las atribuciones del Instituto Federal de Telecomunicaciones;  
 e. Presentar una carta de motivos, en la que exponga las razones de su interés en ingresar al Instituto, y  
 f. Demostrar el nivel de dominio de tres competencias, mediante la aplicación de baterías psicométricas [3], conforme a lo siguiente:

No.	COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL DE DOMINIO
1	<b>Adaptabilidad</b>	Es la capacidad para adecuar el comportamiento con flexibilidad a las características cambiantes del entorno, las situaciones nuevas y para enfrentar dificultades e imprevistos; aceptando los cambios positiva y constructivamente, modificando si fuese necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos.	2 (En desarrollo)
2	<b>Aprendizaje Continuo</b>	Capacidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y aplicarlos en el desempeño de las funciones de trabajo. Mantener permanentemente una actitud de búsqueda e investigación a través de la educación, el entrenamiento y la retroalimentación de sí mismo y de los demás, con objeto de identificar nuevas oportunidades para ampliar o mejorar sus Competencias.	2 (En desarrollo)
3	<b>Iniciativa</b>	Es la predisposición a resolver problemas, emprender acciones, crear oportunidades, proponer nuevas formas de hacer las cosas, alcanzar objetivos y mejorar resultados, sin un requerimiento externo que lo impulse.	2 (En desarrollo)

## 2. Etapas del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Décima Primera.** - El procedimiento de reclutamiento y selección, consistirá en seis etapas, como sigue:

### a. Registro de Aspirantes. -

El registro de los/las Aspirantes será a través del portal ProTalenttoIFT dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial. Una vez que las/las Aspirantes registren su información para una Vacante, no podrán modificar sus datos.

El registro de las/las Aspirantes generará un comprobante con un número de folio que será único e intransferible, el cual servirá para identificar su estatus en los distintos procedimientos del Proceso de Ingreso.

### b. Procesamiento de la Información. -

Una vez que el/la Aspirante se registre para concursar por una Vacante, se llevará a cabo el procesamiento de información, y se notificará a través de ProTalenttoIFT si es aceptado o descartado. Este procesamiento se llevará a cabo con base en los requisitos establecidos en la presente Convocatoria, a fin de que continúe en el Proceso de Selección. Dicho procesamiento se realiza considerando únicamente los factores de **escolaridad, promedio general y fecha de egreso de la licenciatura**, de conformidad con la información registrada por las/las Aspirantes en su expediente electrónico y lo establecido en la presente Convocatoria Especial.

En el procesamiento de información serán descartados los/las Aspirantes que se encuentren en cualquiera de las siguientes restricciones:

- Quienes, al tiempo de su registro, hayan sido electos/as para un puesto de elección popular, por el tiempo que deba durar su encargo, según la legislación en la materia, aun cuando manifiesten que obtendrán una licencia o manifiesten otra razón para no desempeñarlo;
- Quienes habiendo entablado un juicio contra el Instituto hayan obtenido una sentencia desfavorable, que se encuentre firme, y
- Quienes se encuentren inhabilitados/os por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

La Dirección General, publicará, en ProTalenttoIFT, la lista que contendrá el número de folio de las/las Aspirantes que deberán presentar las Evaluaciones que correspondan.

### c. Evaluación Psicométrica

A los/las Aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el inciso b) se les aplicarán Baterías Psicométricas dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial, la cual no tendrá una duración mayor a 2.5 horas.

Tomando en cuenta la naturaleza de la presente Convocatoria Especial, el principio de igualdad de oportunidades que rige al Sistema de Servicio Profesional y a lo establecido en el artículo 45 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso, el Instituto deberá llevar a cabo las acciones necesarias, a fin de facilitar la participación de Aspirantes que radiquen fuera de la Ciudad de México, en los Concursos que éste convoque, las evaluaciones psicométricas, se llevarán a cabo en línea y a través del sistema ProTalenttoIFT, en las fechas y plazos establecidos en la presente Convocatoria Especial.

El resultado de éstas, será "Adecuado" o "No Adecuado", es decir, obtener al menos el 70 por ciento de compatibilidad de conformidad con el dominio de las competencias establecidas en la presente Convocatoria Especial. En caso de obtener la calificación "No Adecuado", el/la Aspirante no podrá continuar participando en el Proceso de Ingreso.

Cada Aspirante recibirá una notificación electrónica por parte del Instituto a través de ProTalenttoIFT, dándole a conocer el resultado de esta evaluación y los resultados se publicarán a través de ProTalenttoIFT.

Para efectos de lo anterior, el Instituto notificará por el medio electrónico establecido en la presente Convocatoria Especial la forma y los pasos a seguir para realizar la evaluación. Por ningún motivo el Instituto aplicará evaluaciones de manera extemporánea.

### d. Presentación de ensayo y carta de motivos

Los/las Aspirantes que reciban la notificación electrónica aprobatoria de los requisitos establecidos en el punto anterior, deberán desarrollar un ensayo que aborde desde el enfoque de su área de estudio alguno de los temas siguientes:

- **Tema 1. Usos y aplicaciones de la Inteligencia Artificial en redes de telecomunicaciones**

- **Tema 2. Aplicaciones de redes 5G**

- **Tema 3. Economía Digital y Blockchain**

Por otra parte, elaborarán una **carta de motivos** donde especifiquen la Unidad administrativa a la que le gustaría incorporarse, sus intereses profesionales y académicos y qué aportaciones le ofrece al Instituto con su incorporación.

El/la Aspirante deberá respetar las fechas y horarios de entrega estipulados en la presente Convocatoria.

Para la elaboración del ensayo las/los Aspirantes deben tomar en cuenta, las características siguientes:

- Nombrar documento como "Ensayo-número de folio"
- Identificar el ensayo únicamente con su número de folio de participación, al calce de cada página.
- Máximo cuatro cuartillas (sin incluir bibliografía)
- Interlineado sencillo
- Márgenes:
  - Izquierdo y derecho de 3 cm
  - Superior e inferior de 2.5 cm
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas
- Notas a pie de página
- Bibliografía consultada
- En formato PDF.

Para la elaboración de la carta de motivos las/los Aspirantes deben tomar en cuenta las características siguientes:

- Nombrar documento como "Carta de Motivos-número de folio"
- Identificar la "Carta de Motivos" únicamente con su folio de participación al calce de cada página.
- Máximo 400 palabras
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas

En ambos documentos, los/las Aspirantes deberán asegurarse de incluir sólo el folio asignado para el presente procedimiento que permita identificarlos, sin incluir ningún dato personal ni el nombre del Aspirante.

Ambos documentos deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico [ProTalentO.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentO.Ingreso@ift.org.mx), dentro de las fechas establecidas.

**e. Evaluación de Ensayo y Cartas de motivos**

El Instituto integrará un panel de expertas/os con servidores públicos adscritos a las Unidades Administrativas sustantivas del Instituto y a la Dirección General, a fin de llevar a cabo la evaluación de los Aspirante, con base en los criterios siguientes:

No.	Concepto	Evaluación	Puntaje
1	Ensayo		8
		Características	1
		Desarrollo del tema (sintaxis y análisis)	6
		Ortografía y redacción	1
2	Carta de motivos		2
		Características	1
		Ortografía y redacción	1
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>

**f. Evaluación curricular**

La Dirección General realizará la Evaluación Curricular de los/las Aspirantes que hayan acreditado las etapas anteriores del proceso, y verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos para el "Perfil y requisitos de participación" de la presente Convocatoria Especial, y publicará en ProTalentO IFT la lista de Candidatos/as que continuarán con los procedimientos siguientes del Proceso de Ingreso.

**DOCUMENTOS NECESARIOS QUE DEBEN PRESENTAR A LA DIRECCIÓN GENERAL**

Las/los Aspirantes deberán enviar escaneados al correo electrónico [ProTalentO.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentO.Ingreso@ift.org.mx) en las fechas establecidas la siguiente documentación:

- Acta de nacimiento o carta de naturalización;
- Constancias de estudios que acrediten el cumplimiento de los requisitos académicos para el Puesto; (documento expedido y sellado por la Institución de educación superior que avale el 100% de créditos y que conste el promedio general obtenido y la fecha de egreso)
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señalen que la información proporcionada y los documentos presentados son auténticos;
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señale que no está inhabilitado en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales o graves según la normativa correspondiente;
- Copia de identificación oficial con fotografía. Únicamente se aceptarán los siguientes documentos: Credencial para votar con fotografía o pasaporte vigente;
- Currículum vitae actualizado, con firma autógrafa del/la Aspirante, en tinta azul;
- Copia simple de su Clave Única de Registro de Población (CURP);
- Copia simple de su constancia en el Registro Federal de Contribuyentes;

## ProTalentto IFT - CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO 01-2019

Queda estrictamente prohibido solicitar a las y los Aspirantes certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia y ascenso en el Instituto.

El Instituto no otorgará prórrogas a los/las Aspirantes para la entrega de la documentación antes señalada.

Las/las Aspirantes aceptan que, si no presentan la totalidad de la documentación aplicable y/o la presentan incompleta, será motivo para su descalificación y no podrán continuar con el Proceso de Ingreso.

De resultar ganador el/la Candidata deberá entregar los originales a la Dirección General y serán devueltos a los/las Candidatas después de realizar el cotejo correspondiente. Asimismo, la Dirección General podrá allegarse de la información necesaria que le permita corroborar el cumplimiento de los requisitos de los Aspirantes. Lo anterior, sin perjuicio de los documentos que deberán presentar los Candidatos ganadores ante la Dirección General para su Contratación. Asimismo, la Dirección General descartará a aquellos Candidatos que no comprueben la veracidad de algún documento.

**g. Publicación de Resultados**

El Instituto a través de la Dirección General, publicará los resultados finales en el sistema ProTalentto, los resultados se ordenarán de mayor a menor a partir del dictamen realizado por el panel de expertos, así como lista de las/los Candidatos que ingresarán al Instituto a laborar para constituir su Semillero de Talento.

En caso de que se presente un empate entre dos o más Aspirantes, según sea el caso, el orden de prelación se establecerá en función de los siguientes criterios:

1. Promedio General obtenido en la licenciatura.
2. Reconocimientos académicos obtenidos durante la licenciatura.

**Décima Segunda.** - El procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Convocatoria, se desarrollará de conformidad con el calendario siguiente:

Etapas	Fechas o plazos
1. Publicación de la Convocatoria	25 de noviembre de 2019
2. Registro de Aspirantes	Del 25 de noviembre de 2019 al 22 de enero de 2020 hasta las 18:30 h
3. Procesamiento de Información	Del 25 de noviembre de 2019 al 22 de enero de 2020 hasta las 18:30 h
4. Aplicación de Evaluaciones psicométricas	Del 27 al 28 de enero de 2020 hasta las 18:30 h.
5. Presentación de ensayo y carta de motivos	Del 29 de enero al 3 de febrero de 2020 hasta las 18:30 h.
6. Evaluación del ensayo por el panel de expertos/as.	Del 6 al 12 febrero de 2020
7. Evaluación Curricular	Del 6 al 12 febrero de 2020 hasta las 18:30 h.
8. Publicación de resultados	18 de febrero de 2020

**SE DESTACA QUE LA FECHA TENTATIVA DE CONTRATACIÓN ES EL 1 DE MARZO DE 2020.**

**3. Características del Semillero de Talento.**

**Décima Tercera.** - El Instituto Federal de Telecomunicaciones integra su Semillero de Talento, con el fin de contar un esquema de formación de cuadros profesionales en las Unidades Administrativas con funciones sustantivas, conforme a lo siguiente:

**a. Percepciones.**

<b>Nombre del Puesto</b>	Profesional en Formación		
<b>Nivel del Puesto</b>	11B		
<b>Grupo Jerárquico</b>	Enlace	<b>Número de vacantes: 10</b>	
<b>Percepciones Mensuales Brutas</b>	\$ 11,418.96		
Sueldo Base	\$ 6,201.77		
Compensación Garantizada	\$ 3,152.19		
Apoyo de Despensa	\$ 565.00		
Vales de Despensa	\$ 1,500.00		
<b>PRESTACIONES</b>			
<b>ECONÓMICAS</b>		<b>SEGUROS</b>	
<b>Prima</b>	50% de cinco días de sueldo	<b>Vida</b>	Prima básica de 40 meses

<b>Vacacional</b>	base tabular y compensación garantizada. Se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales a que tenga derecho.		de la percepción ordinaria mensual (sueldo base + compensación garantizada).
<b>Aguinaldo</b>	40 días sobre el sueldo base y compensación garantizada.	<b>OTRAS</b>	
<b>Apoyo de Guardería</b>	50% del costo de inscripción y colegiaturas. Se otorgará por cada hijo en edad de lactancia y/o preescolar, hasta por de \$2,000.00 anuales por el concepto de inscripción y \$2,000.00 mensuales por el concepto de colegiatura.	<b>Becas</b>	Apoyos institucionales para que realicen estudios que les permitan incrementar o concluir su formación académica, o especializarse en temas relacionados con sus funciones.
<b>Ayuda para anteojos</b>	Hasta por un importe bienal de \$2,500.00.		

En cumplimiento al Acuerdo dictado por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro del Recurso de Reclamación substanciado bajo el expediente número 14/2019-CA, derivado del incidente de suspensión en la Controversia Constitucional número 7/2019; el esquema de pago, por reconducción, respeta las cantidades y montos fijados en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2018 (PEF 2018).

En consecuencia, los límites de percepción ordinaria total de los servidores públicos en el Instituto Federal de Telecomunicaciones, incluyendo sueldos y salarios, así como prestaciones en efectivo y en especie, serán los previstos en el Anexo Único del "ACUERDO MEDIANTE EL CUAL EL PLENO DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES, EN CUMPLIMIENTO A LA SUSPENSIÓN DECRETADA EN LA RESOLUCIÓN DEL DOCE JUNIO DE 2019 DICTADA POR LA PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, RELATIVA AL RECURSO DE RECLAMACIÓN 14/2019-CA DENTRO DEL INCIDENTE DE SUSPENSIÓN EN LA CONTROVERSIAS CONSTITUCIONAL NÚMERO 7/2019, RESUELVE SOBRE LA FIJACIÓN DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES", dictado por el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones el 07 de agosto de 2019.

**b. Funciones.**

Los/los Aspirantes que integren el Semillero de Talento, tendrán un periodo de experiencia práctica en el Instituto, cuya duración **no excederá de 12 meses**, durante el cual apoyarán en el desarrollo de las funciones de una o varias Unidades Administrativas del Instituto, de conformidad con lo siguiente:

**Atribuciones en el Estatuto Orgánico del IFT** (<http://www.ift.org.mx/transparencia/marco-normativo/estatuto-orgnico>)

**c. Lugar de Trabajo.**

De conformidad con la Unidad de Adscripción que se determine para cada Aspirantes que integre el Semillero de Talento, su lugar de trabajo podrá ubicarse en cualquiera de los tres Inmuebles del Instituto, conforme a lo siguiente:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Sede del Instituto.</b> Avenida Insurgentes Sur 1143. Colonia Noche Buena. Demarcación Territorial Benito Juárez. C.P. 03720 Ciudad de México</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Alterno.</b> Avenida Insurgentes Sur 838 Colonia Del Valle. Demarcación Territorial Benito Juárez. C.P. 03100 Ciudad de México</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Iztapalapa.</b> Avenida de las Telecomunicaciones sin número. Colonia Leyes de Reforma. Demarcación Territorial Iztapalapa. C.P. 09300 Ciudad de México</li> </ul>	

**4. Proceso de Contratación e Ingreso.**

**Décima Cuarta.** - A los/las Aspirantes que hayan sido seleccionadas para incorporarse al Instituto para trabajar e integrar el Semillero de Talento, les será expedido por la Unidad de Administración un nombramiento como servidores públicos del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en los términos que disponen el Estatuto Orgánico y demás normatividad aplicable.

Para lo anterior, deberán presentar los documentos que requiera la Dirección General para su contratación.

**Décima Quinta.** - La fecha estimada para el ingreso al Instituto será el 1º de marzo de 2020.

**Décima Sexta.** - Las/Los Aspirantes que integren el Semillero de Talento, deberán cubrir obligatoriamente y durante la primera semana de labores, las acciones de inducción[4] definidas por el Instituto.

**Atentamente**

**Juan José Sosa Corona**

Director General de Gestión de Talento

<https://protalenttoift.ift.org.mx/pbtConcursoLista.asp>

5/6

[1] "Instrumento por medio del cual se dan a conocer las Vacantes correspondientes al Semillero de Talento, destinadas únicamente a ser ocupadas por Aspirantes recién egresados/os de instituciones de educación superior, que deseen incorporarse al Instituto e iniciar su trayectoria profesional. Dicha Convocatoria Especial, deberá contemplar Medidas Especiales de Carácter Temporal, de conformidad con lo señalado en las Disposiciones", de acuerdo con la fracción VII del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[2] "Grupo de Aspirantes de instituciones de educación superior, egresados/as dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la Convocatoria Especial, que hayan cubierto el 100% de los créditos y/o asignaturas establecidos en los programas de estudios correspondientes, que deseen incorporarse en las áreas sustantivas al Instituto e iniciar su trayectoria profesional", de conformidad con la fracción XX del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[3] "Herramienta informática que permite, mediante la aplicación de pruebas estandarizadas, medir y evaluar los rasgos de personalidad de un Aspirante, a fin de identificar sus competencias, con relación a un Puesto en particular y el entorno laboral, de acuerdo con lo señalado en las "Disposiciones", de conformidad con el inciso a) de la fracción X del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones; El Instituto utilizará una herramienta para la gestión integral de Competencias, que se encuentre estandarizada a la cultura mexicana.

[4] Acciones tendientes a proporcionar la orientación y conocimientos necesarios al Personal de nuevo ingreso para facilitar su integración al Instituto y brindarle la información sobre las áreas que lo conforman, así como en los temas transversales que se consideren indispensables para mantener una cultura laboral productiva, transparente, ética e incluyente.

Puestos vacantes

- [\[PROFESIONAL EN FORMACION\]](#)

Documentos relacionados

- [Áreas de estudio nivel superior](#)
  - [Manual de percepciones IFT 2019](#)
-



## Convocatorias en el IFT

### Registro de aspirantes

Si no esta registrado:

CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO EN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES 01-2019

La Unidad de Administración del Instituto Federal de Telecomunicaciones, a través de su Dirección General de Gestión de Talento, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 11 fracciones I, IV y VI, 19 segundo párrafo y Décimo Transitorio de las "Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones"; 1, 3 fracciones VII y XX, 5, y 26 de los "Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso", y 4, fracción IX, inciso xxiii, 57 y 58, fracción I del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, emite la presente:

### Personal ya registrado

Datos de ingreso

CONVOCATORIA ESPECIAL PARA SEMILLERO DE TALENTO EN UNIVERSIDADES INTERCULTURALES 01-2019

Dirección de correo electrónico:

eder.alvarez@i

CONVOCATORIA ESPECIAL [1]

Dirigida a recién egresados/as de las Universidades Interculturales clasificadas por la Secretaría de Educación Pública [2], para participar en el procedimiento de reclutamiento y selección de 10 (Diez) plazas que formaran parte del "Semillero de Talento" [3], con el fin de incorporarse al Instituto Federal de Telecomunicaciones (en adelante Instituto o IFT) e iniciar su trayectoria profesional, bajo las siguientes:

Contraseña:

\*\*\*\*\*

[¿Olvidaste tu Contraseña?](#)

### B A S E S

#### I. Condiciones Generales.

**Primera.** - Para los efectos de la presente Convocatoria Especial, las palabras utilizadas en singular incluirán el plural y viceversa, y el pronombre personal masculino incluirá el femenino y viceversa.

**Segunda.** - En el presente procedimiento de reclutamiento y selección no podrá existir discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole, que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir y/o influir para decidir sobre los procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de una persona.

**Tercera.** - Atento a lo previsto por el artículo 4 de la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", y de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cinco de las diez plazas contempladas en la presente Convocatoria Especial están destinadas a ser ocupadas por mujeres, sujeto al cumplimiento de los procedimientos y requisitos en ella previstos, garantizando la Convocante el irrestricto cumplimiento de los principios rectores de competencia por mérito, no discriminación, equidad de género e igualdad de oportunidades del Sistema del Servicio Profesional del Instituto.

**Cuarta.** - Al registrarse y formalizar su inscripción, las/los aspirantes deberán aceptar las condiciones de la presente Convocatoria Especial. El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en la presente Convocatoria Especial será motivo de baja del procedimiento de reclutamiento y selección.

El Instituto utilizará como único medio de comunicación con los aspirantes el correo electrónico ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx. Para tales efectos las/los aspirantes, con el hecho de registrarse aceptan y reconocen que el correo electrónico personal que

señalaron en su registro, será el único medio por el que se harán sabedores de todas las fases del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Quinta.** - En caso de alguna modificación a las fechas, horas o lugares establecidos en la presente Convocatoria Especial, la Dirección General de Gestión de Talento (en adelante Dirección General) notificará a las/los aspirantes por los medios electrónicos de comunicación establecidos en la presente Convocatoria Especial.

**Sexta.** - Cualquier aspecto no previsto en la presente Convocatoria Especial, será resuelto por la Dirección General conforme a las disposiciones aplicables.

**Séptima.** - A efecto de garantizar la atención y resolución de las dudas que los/las aspirantes formulen con relación al proceso de reclutamiento y selección establecido en la presente Convocatoria Especial, el único medio de comunicación oficial será el correo electrónico ProTalentto.Ingreso@ift.org.mx.

**Octava.** - La Dirección General, podrá corroborar por los medios que estime necesarios la veracidad de la información que presenten las/los aspirantes y/o determinar el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente Convocatoria Especial.

**Novena.** - Los datos personales que registren los/las aspirantes, así como los resultados de la aplicación de las evaluaciones, serán debidamente resguardados y protegidos por la Dirección General en términos de la normativa aplicable a la protección de datos personales.

El personal del Instituto que tenga acceso a los datos personales de las/los aspirantes se abstendrán de divulgarlos, y únicamente podrá utilizar dicha información para efectos del procedimiento de reclutamiento y selección. En caso contrario, será responsable en términos de lo previsto en las disposiciones legales aplicables.

#### **Perfil y requisitos de participación.**

**Décima.**- Podrán participar recién egresados/as de las Universidades Interculturales clasificadas por la Secretaría de Educación Pública[4] a la fecha de publicación de la presente Convocatoria Especial, que reúnan los requisitos establecidos para el Semillero de Talento, conforme a lo siguiente:

a. Contar con el 100% de los créditos y/o asignaturas de alguna de las siguientes licenciaturas:

Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa:

- Ingeniería en Sistemas Computacionales
- Ingeniería en Sistemas de Calidad
- Licenciatura en Derecho

Universidad Intercultural de Chiapas:

- Licenciatura en Comunicación Intercultural
- Licenciatura en Derecho Intercultural
- Licenciatura en Lengua y Cultura

Universidad Intercultural del Estado de Tabasco:

- Licenciatura en Comunicación Intercultural
- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Derecho Intercultural

Universidad Intercultural del Estado de México:

- Licenciatura de Lengua y Cultura
- Licenciatura en Comunicación Intercultural

Universidad Intercultural del Estado de Puebla:

- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Derecho con Enfoque Intercultural

Universidad Intercultural Maya de Quintana Roo:

- Licenciatura en Lengua y Cultura
- Licenciatura en Ingeniería en Tecnologías de Información y Comunicación

Universidad Veracruzana (Intercultural):

- Licenciatura en Gestión Intercultural para el Desarrollo, orientaciones en: Comunicación, Derechos, Lenguas.

Universidad Intercultural de San Luis Potosí:

- Licenciatura en Administración Pública Municipal
- Licenciatura en Derecho con Orientación en Asuntos Indígenas
- Ingeniería Industrial
- Licenciatura en Informática Administrativa

Universidad Intercultural de Hidalgo:

- Licenciatura en Lengua y Cultura

- b. Haber egresado dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la presente Convocatoria Especial de la Licenciatura o nivel superior;
- c. Contar con promedio general mínimo de 8.5 en una escala de 1 a 10, o equivalente;
- d. Presentar un ensayo sobre temas relacionados con las atribuciones del Instituto Federal de Telecomunicaciones;
- e. Presentar una carta de motivos, en la que exponga las razones de su interés en ingresar al Instituto, y
- f. Demostrar el nivel de dominio de tres competencias, mediante la aplicación de baterías psicométricas [5], conforme a lo siguiente:

No.	COMPETENCIA	DEFINICIÓN	NIVEL DE DOMINIO
1	<b>Adaptabilidad</b>	Es la capacidad para adaptarse con flexibilidad a los cambios del entorno, las situaciones nuevas y para enfrentar dificultades; aceptando los cambios positiva y constructivamente, modificando si fuese necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos.	2 (En desarrollo)
2	<b>Aprendizaje Continuo</b>	Capacidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y aplicarlos en el desempeño de sus funciones de trabajo. Mantiene permanentemente una actitud de aprendizaje e investigación a través de la educación, el entrenamiento y la retroalimentación de los demás, con objeto de identificar nuevas oportunidades para ampliar o mejorar sus competencias.	2 (En desarrollo)
3	<b>Iniciativa</b>	Es la predisposición a resolver problemas, emprender acciones, crear oportunidades, proponer nuevas formas de hacer las cosas, alcanzar objetivos y mejorar resultados, sin un requerimiento externo que lo impulse.	2 (En desarrollo)

## II. Etapas del procedimiento de reclutamiento y selección.

**Décima Primera.** - El procedimiento de reclutamiento y selección, consistirá en seis etapas, como sigue:

**a. Registro de aspirantes. -**

El registro de los/las Aspirantes será a través del portal ProTalenttoIFT dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial. Una vez que las/las Aspirantes registren su información para una Vacante, no podrán modificar sus datos.

El registro de las/las Aspirantes generará un comprobante con un número de folio que será único e intransferible, el cual servirá para identificar su estatus en los distintos procedimientos del Proceso de Ingreso.

**b. Procesamiento de la Información. -**

Una vez que el/la Aspirante se registre para concursar por una Vacante, se llevará a cabo el procesamiento de información, y se notificará a través de ProTalenttoIFT si es aceptado o descartado. Este procesamiento se llevará a cabo con base en los requisitos establecidos en la presente Convocatoria, a fin de que continúe en el Proceso de Selección. Dicho procesamiento se realiza considerando únicamente los factores de escolaridad, promedio general y fecha de egreso de la licenciatura, de conformidad con la información registrada por las/las Aspirantes en su expediente electrónico y lo establecido en la presente Convocatoria Especial.

En el procesamiento de información serán descartados los/las Aspirantes que se encuentren en cualquiera de las siguientes restricciones:

- Quienes, al tiempo de su registro, hayan sido electos/as para un puesto de elección popular, por el tiempo que deba durar su encargo, según la legislación en la materia, aun cuando manifiesten que obtendrán una licencia o manifiesten otra razón para no desempeñarlo;
- Quienes habiendo entablado un juicio contra el Instituto hayan obtenido una sentencia desfavorable, que se encuentre firme, y
- Quienes se encuentren inhabilitados/os por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

La Dirección General, publicará, en ProTalenttoIFT, la lista que contendrá el número de folio de las/las Aspirantes que deberán presentar las Evaluaciones que correspondan.

**c. Evaluación Psicométrica.-** A los/las aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el inciso b) se les aplicarán Baterías Psicométricas dentro de las fechas establecidas en la presente Convocatoria Especial, la cual no tendrá una duración mayor a 2.5 horas.

Tomando en cuenta la naturaleza de la presente Convocatoria Especial, el principio de igualdad de oportunidades que rige al Sistema de Servicio Profesional y a lo establecido en el artículo 45 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso, el Instituto deberá llevar a cabo las acciones necesarias, a fin de facilitar la participación de Aspirantes que radiquen fuera de la Ciudad de México, en los Concursos que éste convoque, las evaluaciones psicométricas, se llevarán a cabo en línea y través del sistema ProTalenttoIFT, en los fechas y plazos establecidos en la presente Convocatoria Especial.

El resultado de éstas será "Adecuado" o "No Adecuado", es decir, obtener al menos el 70 por ciento de compatibilidad de conformidad con el dominio de las competencias establecidas en la presente Convocatoria Especial. En caso de obtener la calificación "No Adecuado", el/la Aspirante no podrá continuar participando en el Proceso de Ingreso.

Cada Aspirante recibirá una notificación electrónica por parte del Instituto a través de ProTalenttoIFT, dándole a conocer el resultado de esta evaluación y los resultados se publicarán a través de ProTalenttoIFT.

Para efectos de lo anterior, el Instituto notificará por el medio electrónico establecido en la presente Convocatoria Especial la forma y los pasos a seguir para

realizar la evaluación. Por ningún motivo el Instituto aplicará evaluaciones de manera extemporánea.

**d. Presentación de ensayo y carta de motivos.** - Los/las aspirantes que reciban la notificación electrónica aprobatoria de los requisitos establecidos en el punto anterior, deberán desarrollar un ensayo que aborde los aspectos siguientes:

- La relación de su licenciatura y/o ingeniería con los elementos que conforman la filosofía del Instituto (<http://www.ift.org.mx/conocenos/filosofia>).
- Las aportaciones que su formación académica pueden generar al área o áreas del Instituto, en las que desea incorporarse, conforme a lo siguiente:

**Atribuciones en el Estatuto Orgánico del IFT**  
(<http://www.ift.org.mx/transparencia/marco-normativo/estatuto-organico>)

- Los beneficios que, a su juicio, aportaría al Instituto su formación académica en una Universidad Intercultural.

Por otra parte, elaborarán una carta de motivos donde especifiquen la Unidad administrativa a la que le gustaría incorporarse, sus intereses profesionales y académicos y qué aportaciones le ofrece al Instituto con su incorporación.

El/la aspirante deberá respetar las fechas y horarios de entrega estipulados en la presente Convocatoria.

Para la elaboración del ensayo las/los aspirantes deben tomar en cuenta, las características siguientes:

- Identificar el ensayo únicamente con su número de folio de participación, al calce de cada página.
- Máximo cuatro cuartillas (sin incluir bibliografía)
- Interlineado sencillo
- Márgenes:
  - Izquierdo y derecho de 3 cm
  - Superior e inferior de 2.5 cm
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas
- Notas a pie de página
- Bibliografía consultada
- En formato PDF.

Para la elaboración de la carta de motivos las/los aspirantes deben tomar en cuenta las características siguientes:

- Nombrar documento como "Carta de Motivos"
- Identificar la "Carta de Motivos" únicamente con su folio de participación al calce de cada página.
- Máximo 400 palabras
- Tipo de letra: Arial 10
- Firmado con tinta azul al calce de todas las páginas

En ambos documentos, los/las aspirantes deberán asegurarse de incluir sólo el folio asignado para el presente procedimiento que permita identificarlos, sin incluir ningún dato personal ni el nombre del Aspirante.

Ambos documentos deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico [ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx) dentro de las fechas establecidas.

**e. Evaluación del ensayo y de la carta de motivos.** - El Instituto integrará un panel de expertas/os con servidores públicos adscritos a las Unidades Administrativas sustantivas del Instituto y a la Dirección General, a fin de llevar a cabo la evaluación de los aspirantes, con base en los criterios siguientes:

No.	Concepto	Evaluación	Puntaje
-----	----------	------------	---------

1	<b>Ensayo</b>		8
		Características	1
		Desarrollo del tema (sintaxis y análisis)	6
		Ortografía y redacción	1
2	<b>Carta de motivos</b>		2
		Características	1
		Ortografía y redacción	1
<b>TOTAL</b>			10

f. **Evaluación curricular.**- La Dirección General realizará la Evaluación Curricular de los/las Aspirantes que hayan acreditado las etapas anteriores del proceso, y verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos para el "Perfil y requisitos de participación" de la presente Convocatoria Especial, y publicará en ProTalentos IFT la lista de Candidatos/as que continuarán con los procedimientos siguientes del Proceso de Ingreso.

**DOCUMENTOS NECESARIOS QUE DEBEN PRESENTAR A LA DIRECCIÓN GENERAL**

Las/los Aspirantes deberán enviar escaneados al correo electrónico [ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx](mailto:ProTalentos.Ingreso@ift.org.mx) en las fechas establecidas la siguiente documentación:

- Acta de nacimiento o carta de naturalización;
- Constancias de estudios que acrediten el cumplimiento de los requisitos académicos para el Puesto; (documento expedido y sellado por la Universidad Intercultural que avale el 100% de créditos y que conste el promedio general obtenido)
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señalen que la información proporcionada y los documentos presentados son auténticos;
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señale que no está inhabilitado en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos o condenado por delitos patrimoniales o graves según la normativa correspondiente;
- Original y copia de identificación oficial con fotografía. Únicamente se aceptarán los siguientes documentos: Credencial para votar con fotografía, o pasaporte vigente;
- Currículum vitae actualizado con firma autógrafa del/la Aspirante, en tinta azul;
- Copia simple de su Clave Única de Registro de Población (CURP);
- Copia simple de su constancia en el Registro Federal de Contribuyentes;

Queda estrictamente prohibido solicitar a las y los Aspirantes certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia y ascenso en el Instituto.

El Instituto no otorgará prórrogas a los/las Aspirantes para la entrega de la documentación antes señalada.

Las/los Aspirantes aceptan que, si no presentan la totalidad de la documentación aplicable y/o la presentan incompleta, será motivo para su descalificación y no podrán continuar con el Proceso de Ingreso.

De resultar ganador el/la Candidata deberá entregar los originales a la Dirección General y serán devueltos a los/las Candidatas después de realizar el cotejo correspondiente. Asimismo, la Dirección General podrá allegarse de la información necesaria que le permita corroborar el cumplimiento de los requisitos de los Aspirantes. Lo anterior, sin perjuicio de los documentos que deberán presentar los Candidatos ganadores ante la Dirección General para su Contratación. Asimismo, la Dirección General descartará a aquellos Candidatos que no comprueben la veracidad de algún documento.

- g. Publicación de Resultados.-** El Instituto a través de la Dirección General, publicará los resultados finales en el sistema ProTalentto, los resultados se ordenarán de mayor a menor a partir del dictamen realizado por el panel de expertos, así como lista de las/los Candidatos que ingresarán al Instituto a laborar para constituir su Semillero de Talento.

En caso de que se presente un empate entre dos o más aspirantes, según sea el caso, el orden de prelación se establecerá en función de los siguientes criterios:

1. Promedio General obtenido en la licenciatura.
2. Reconocimientos académicos obtenidos durante la licenciatura.

**Décima Segunda.** - El procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Convocatoria, se desarrollará de conformidad con el calendario siguiente:

Etapas	Fechas o plazos
1. Publicación de la Convocatoria	25 de noviembre de 2019
2. Registro de Aspirantes	Del 25 de noviembre de 2019 al 22 de enero de 2020 hasta las 18:30 h
3. Procesamiento de Información	Del 25 de noviembre de 2019 al 22 de enero de 2020 hasta las 18:30 h
4. Aplicación de Evaluaciones psicométricas	Del 27 al 28 de enero de 2020 hasta las 18:30 h.
5. Presentación de ensayo y carta de motivos	Del 29 de enero al 3 de febrero de 2020 hasta las 18:30 h.
6. Evaluación del ensayo por el panel de expertos/as.	Del 6 al 12 febrero de 2020
7. Evaluación Curricular	Del 6 al 12 febrero de 2020 hasta las 18:30 h.
8. Publicación de resultados	18 de febrero de 2020

**SE DESTACA QUE LA FECHA TENTATIVA DE CONTRATACIÓN ES EL 1 DE MARZO DE 2020.**

### III. Características del Semillero de Talento.

**Décima Tercera.** - El Instituto Federal de Telecomunicaciones integra su Semillero de Talento, con el fin de contar un esquema de formación de cuadros profesionales en las Unidades Administrativas con funciones sustantivas, conforme a lo siguiente:

**a. Percepciones.**

<b>Nombre del Puesto</b>		Profesional en Formación Intercultural	
<b>Nivel del Puesto</b>		11B	
<b>Grupo Jerárquico</b>		Enlace	<b>Número de vacantes: 10</b>
<b>Percepciones Mensuales Brutas</b>		\$ 11,418.96	
Sueldo Base		\$ 6,201.77	
Compensación Garantizada		\$ 3,152.19	
Apoyo de Despensa		\$ 565.00	
Vales de Despensa		\$ 1,500.00	
<b>PRESTACIONES</b>			
<b>ECONÓMICAS</b>		<b>SEGUROS</b>	
<b>Prima Vacacional</b>	50% de cinco días de sueldo base tabular y compensación garantizada. Se otorga por cada uno de los dos periodos vacacionales a que tenga derecho.	<b>Vida</b>	Prima básica de 40 meses de la percepción ordinaria mensual (sueldo base + compensación garantizada).
<b>Aguinaldo</b>	40 días sobre el sueldo base y compensación garantizada.	<b>OTRAS</b>	
<b>Apoyo de Guardería</b>	50% del costo de inscripción y colegiaturas. Se otorgará por cada hijo en edad de lactancia y/o preescolar, hasta por de \$2,000.00 anuales por el concepto de inscripción y \$2,000.00 mensuales por el concepto de colegiatura.	<b>Becas</b>	Apoyos institucionales para que realicen estudios que les permitan incrementar o concluir su formación académica, o especializarse en temas relacionados con sus funciones.
<b>Ayuda para anteojos</b>	Hasta por un importe bienal de \$2,500.00.		

En cumplimiento al Acuerdo dictado por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro del Recurso de Reclamación substanciado bajo el expediente número 14/2019-CA, derivado del incidente de suspensión en la Controversia Constitucional

número 7/2019; el esquema de pago, por reconducción, respeta las cantidades y montos fijados en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2018 (PEF 2018).

En consecuencia, los límites de percepción ordinaria total de los servidores públicos en el Instituto Federal de Telecomunicaciones, incluyendo sueldos y salarios, así como prestaciones en efectivo y en especie, serán los previstos en el Anexo Único del "ACUERDO MEDIANTE EL CUAL EL PLENO DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES, EN CUMPLIMIENTO A LA SUSPENSIÓN DECRETADA EN LA RESOLUCIÓN DEL DOCE JUNIO DE 2019 DICTADA POR LA PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, RELATIVA AL RECURSO DE RECLAMACIÓN 14/2019-CA DENTRO DEL INCIDENTE DE SUSPENSIÓN EN LA CONTROVERSIA CONSTITUCIONAL NÚMERO 7/2019, RESUELVE SOBRE LA FIJACIÓN DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES", dictado por el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones el 07 de agosto de 2019.

#### b. Funciones.

Los/los aspirantes que integren el Semillero de Talento, tendrán un periodo de experiencia práctica en el Instituto, cuya duración **no excederá de 12 meses**, durante el cual apoyarán en el desarrollo de las funciones de una o varias Unidades Administrativas del Instituto, de conformidad con lo siguiente:

#### Atribuciones en el Estatuto Orgánico del IFT

(<http://www.ift.org.mx/transparencia/marco-normativo/estatuto-organico>)

#### c. Lugar de Trabajo.

De conformidad con la Unidad de Adscripción que se determine para cada aspirante que integre el Semillero de Talento, su lugar de trabajo podrá ubicarse en cualquiera de los tres Inmuebles del Instituto, conforme a lo siguiente:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Sede del Instituto.</b> Avenida Insurgentes Sur 1143. Colonia Noche Buena. Demarcación Territorial Benito Juárez. C.P. 03720 Ciudad de México</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Alterno.</b> Avenida Insurgentes Sur 838 Colonia Del Valle. Demarcación Territorial Benito Juárez. C.P. 03100 Ciudad de México</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Edificio Iztapalapa.</b> Avenida de las Telecomunicaciones sin número. Colonia Leyes de Reforma. Demarcación Territorial Iztapalapa. C.P. 09300 Ciudad de México</li> </ul>	

#### IV. Proceso de Contratación e Ingreso.

**Décima Cuarta.** - A los/las aspirantes que hayan sido seleccionadas para incorporarse al Instituto para trabajar e integrar el Semillero de Talento, les será expedido por la Unidad de Administración un nombramiento como servidores públicos del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en los términos que disponen el Estatuto Orgánico y demás normatividad aplicable.

Para lo anterior, deberán presentar los documentos que requiera la Dirección General para su contratación.

**Décima Quinta.** - La fecha estimada para el ingreso al Instituto será el 1º de marzo de 2020.

**Décima Sexta.** - Las/Los aspirantes que integren el Semillero de Talento, deberán cubrir obligatoriamente y durante la primera semana de labores, las acciones de inducción [6] definidas por el Instituto.

#### Atentamente

**Juan José Sosa Corona**

Director General de Gestión de Talento

[1] "Instrumento por medio del cual se dan a conocer las Vacantes correspondientes al Semillero de Talento, destinadas únicamente a ser ocupadas por Aspirantes recién egresados/os de instituciones de educación superior; que deseen incorporarse al Instituto e iniciar su trayectoria profesional. Dicha Convocatoria Especial, deberá contemplar Medidas Especiales de Carácter Temporal, de conformidad con lo señalado en las Disposiciones", de acuerdo con la fracción VII del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[2] <http://www.ses.sep.gob.mx/interculturales.html>

[3] "Grupo de Aspirantes de instituciones de educación superior; egresados/as dentro de los doce meses anteriores a la publicación de la Convocatoria Especial, que hayan cubierto el 100% de los créditos y/o asignaturas establecidos en los programas de estudios correspondientes, que deseen incorporarse en las áreas sustantivas al Instituto e iniciar su trayectoria profesional", de conformidad con la fracción XX del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

[4] <http://www.ses.sep.gob.mx/interculturales.html>

[5] "Herramienta informática que permite, mediante la aplicación de pruebas estandarizadas, medir y evaluar los rasgos de personalidad de un aspirante, a fin de identificar sus competencias, con relación a un Puesto en particular y el entorno laboral, de acuerdo con lo señalado en las "Disposiciones", de conformidad con el inciso a) de la fracción X del artículo 3 de los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso del Instituto Federal de Telecomunicaciones; El Instituto utilizará una herramienta para la gestión integral de Competencias, que se encuentre estandarizada a la cultura mexicana.

[6] Acciones tendientes a proporcionar la orientación y conocimientos necesarios al Personal de nuevo ingreso para facilitar su integración al Instituto y brindarle la información sobre las áreas que lo conforman, así como en los temas transversales que se consideren indispensables para mantener una cultura laboral productiva, transparente, ética e incluyente.

Puestos vacantes

- [\[PROFESIONAL EN FORMACION INTERCULTURAL\]](#)

Documentos relacionados

- [Áreas de estudio nivel superior](#)
  - [Manual de percepciones IFT 2019](#)
-