



**Programa de Incentivos para el personal del Servicio
Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral y de
Participación Ciudadana del Estado de Guerrero**

Elaboró:

**Mtra. Ma. del Carmen Flores
Pérez**, Jefa de la Unidad Técnica
de Enlace con Servicio
Profesional Electoral Nacional.

Validó:

**Dra. Dulce Merary Villalobos
Tlatempa**, Consejera Electoral
Presidenta de la Comisión de
Seguimiento al Servicio Profesional
Electoral Nacional del IEPC Guerrero.

Índice de Contenido

1.	Introducción.....	3
2.	Antecedentes del programa de incentivos	4
3.	Glosario	5
4.	Normativa del OPLE aplicable al programa de incentivos	6
5.	Recursos económicos o en especie previstos para su otorgamiento	7
6.	Principios, criterios y políticas que rigen la entrega de incentivos....	8
7.	Tipos de incentivos.....	9
8.	Requisitos y criterios para el otorgamiento de incentivos	10
9.	Criterios de desempate aplicables.....	12
10.	Consideraciones particulares.....	13

1. Introducción

El otorgamiento de incentivos para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) en el sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE) se encuentra regulado por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, derivado de la reforma aprobada el 8 de julio de 2020 por el Consejo General del Instituto, mediante el Acuerdo INE/CG162/2020, dicho documento ha sido reformado para ajustarse a las necesidades del Servicio Profesional, siendo la última reforma el 16 de mayo de 2024, mediante Acuerdo INE/CG546/2024.

En concordancia con el artículo 439 de los Estatutos y el artículo 24 de los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, dispone que el OPLE deberá informar a la DESPEN, dentro del primer trimestre de cada año, el presupuesto asignado en ese ejercicio para el otorgamiento de incentivos, o en su caso, de sufrir una modificación una vez aprobado, deberá notificarlo a la DESPEN

En relación con lo anterior, el artículo 15 inciso c) de los Lineamientos establece que el Órgano de Enlace del OPLE, deberá elaborar, modificar, actualizar o ratificar el programa de incentivos, para su presentación a la Comisión de Seguimiento, y posteriormente para aprobación por parte del Órgano Superior de Dirección, con previo visto bueno por parte de la DESPEN.

En cumplimiento a lo anterior, se presenta la modificación al programa de incentivos para el personal del Servicio del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, emitidos mediante Acuerdo 214/SO/31-08-2021.

Es importante destacar que *los incentivos son los reconocimientos, beneficios o retribuciones individuales que el OPLE podrá otorgar al personal del Servicio conforme a lo establecido en el Estatuto, si es que cumplen con los méritos y requisitos establecidos. Consistentes en lo siguiente:*

- **Reconocimientos:** *son los diplomas y galardones que podrán ser otorgados al personal del Servicio que se distinga por los méritos alcanzados en el ejercicio de sus funciones.*
- **Beneficios:** *son los estímulos en especie que el Órgano Superior de Dirección, previo conocimiento de la DESPEN y la Comisión de Seguimiento podrá otorgar al personal del Servicio y que podrán consistir en lo siguiente:*
 - I. *Días de descanso;*

II. Trabajo a distancia, y

III. Otro (sugerido por el OPLE, previo visto bueno de la DESPEN).

- **Retribuciones:** *son los estímulos de carácter estrictamente económico que el Órgano Superior de Dirección de cada OPLE, previo conocimiento de la DESPEN otorga al personal del Servicio, conforme a la disponibilidad presupuestal.*

En ese contexto, el Programa de Incentivos entre otras cosas, contiene la normativa aplicable, recursos económicos o en especie previsto para su otorgamiento (en su caso alternativas al no disponer de los recursos previstos), principios, criterios y políticas que rigen la entrega, requisitos y criterios para el otorgamiento, así como los mecanismos de desempate.

2. Antecedentes del Programa de Incentivos.

Con fecha 12 de junio de 2018, la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional emitió el Acuerdo 001/CSSPEN/12-06-2018, mediante el cual aprobó el Programa Anual de Incentivos 2019. Posteriormente, con fecha 13 de junio de 2020, la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional, emitió el Acuerdo 001/CSSPEN/13-02-2020, mediante al cual aprobó el Programa de Incentivos para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

El 20 de agosto de 2021, en la Octava Sesión Ordinaria de la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional, las y el integrante de la Comisión conocieron y autorizaron presentar al Órgano Superior de Dirección el programa de incentivos para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

El 31 de agosto de 2021, el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, mediante Acuerdo 214/SO/31-08-2021 aprobó el Programa de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

3. Glosario

Para efectos del presente programa se entenderá por:

Comisión de Seguimiento: Comisión de Seguimiento al Servicio en cada OPLE.

Ciclo trianual: Periodo de tres años, definido en función de la celebración de procesos electorales federales.

Evaluación del aprovechamiento del programa de formación: Es el instrumento que permite medir y calificar el conocimiento adquirido y el desarrollo de las habilidades, competencias y aptitudes

Evaluación del desempeño: Es el instrumento institucional mediante el cual se valora en qué medida el personal del Servicio ponen en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones.

IEPC Guerrero: Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

Lineamientos: Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.

Estatuto. Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Órgano de Enlace: Estructura básica de cada OPLE que atiende los asuntos del Servicio en los términos del Estatuto.

Órgano Superior de Dirección: Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

Personal del Servicio: Es la persona que ingresó al Servicio Profesional Electoral Nacional, obtuvo su nombramiento en una plaza presupuestal y se desempeña de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos previstos por el Estatuto.

Programa de incentivos: Documento elaborado por el OPLE, en el que describe los tipos de incentivos y los recursos económicos que se asignará a cada uno de ellos, así como los criterios, requisitos y procedimientos a seguir para su otorgamiento, en apego a lo dispuesto en el Estatuto y en estos lineamientos, respecto a un ejercicio valorado.

Programa de Formación: Conjunto de actividades continuas que preparan al personal del Servicio para desarrollarse en distintos cargos o puestos de la

función electoral y con ello adquirir un perfil multifuncional, privilegiando el desarrollo de competencias, conforme a un plan curricular específico.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional.

4. Normativa del OPLE aplicable al programa de incentivos

La proyección y aplicación del programa de incentivos estará en observancia a la normativa siguiente:

- El Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, aprobado por el Consejo General del Instituto Nacional Electoral mediante Acuerdo INE/CG546/2024.

Artículo 438. Los incentivos son los reconocimientos, beneficios o remuneraciones, individuales o colectivos, que el OPLE podrá otorgar a las y los miembros del Servicio que cumplan los méritos y requisitos establecidos.

Artículo 439. El otorgamiento de incentivos estará supeditado al presupuesto disponible y se basará en los principios de méritos y de igualdad de oportunidades. Los incentivos serán independientes de la promoción en rangos, así como de las remuneraciones correspondientes al cargo o puesto que se ocupe.

Artículo 440. El órgano superior de dirección en cada OPLE aprobará los tipos de incentivos, sus características, los méritos y requisitos para su obtención, el tipo de reconocimientos, beneficios, remuneraciones, criterios de desempate con perspectiva de igualdad de género, así como los procedimientos correspondientes.

La entrega de incentivos estará condicionada a que la o el miembro del Servicio se mantenga en el OPLE al momento de su otorgamiento por la junta ejecutiva del OPLE o equivalente, o en su defecto, por el órgano superior de dirección.

Artículo 441. El órgano de enlace de los OPLE determinará el cumplimiento de los requisitos para su otorgamiento y enviará un informe a la DESPEN.

- Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales. (Acuerdo INE/JGE53/2021, aprobado por la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral).

5. Recursos económicos o en especie previstos para su otorgamiento

a) reconocimiento

Se otorgará un diploma al personal del Servicio que se encuentren en los supuestos siguientes:

- ✓ Hayan sido evaluados y obtenido las mejores calificaciones, considerando como base la totalidad del personal del Servicio evaluados en el ejercicio valorado.
- ✓ Obtengan un grado académico.
- ✓ Consiga la mayor calificación trianual en la evaluación del desempeño tomando como referencia la totalidad del personal del Servicio del OPLE.

b) beneficio

Se concederá un beneficio de 3 días de descanso al personal del Servicio que se encuentren en los supuestos siguientes:

- ✓ Obtengan un grado académico.
- ✓ Consiga la mayor calificación trianual en la evaluación del desempeño tomando como referencia la totalidad del personal del Servicio del OPLE.

c) Retribución

Considerando como base la totalidad del personal del Servicio evaluados y obtenido las mejores calificaciones en el ejercicio valorado, se otorgarán \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.) libres de impuestos, hasta un porcentaje que alcance el 20% del personal. No será acreedor al incentivo el personal del servicio que obtenga un puntaje menor a 9:00 de conformidad con lo establecido en las ponderaciones descritas en el artículo 27 de los Lineamientos correspondientes.

En el supuesto que, el IEPC Guerrero no contara con presupuesto para otorgar el incentivo por rendimiento, se otorgarán 5 días de descanso por cada personal del Servicio ganador del incentivo.

El personal del Servicio que obtenga un grado académico en el ejercicio valorado, se le otorgarán \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 M.N.) libres de impuestos, previo a la verificación de requisitos establecidos en el presente programa.

En el supuesto que, el IEPC Guerrero no contara con presupuesto para otorgar el incentivo la obtención de un grado académico, se otorgarán 3 días de descanso al personal del Servicio ganador del incentivo.

6. Principios, criterios y políticas que rigen la entrega de incentivos

El programa de incentivos que se presenta, se sustenta en los principios, políticas y criterios que rigen los procedimientos establecidos en los artículos 6 y 7 de los Lineamientos, que señalan lo siguiente:

Artículo 6. *Los principios que rigen los procedimientos para otorgar incentivos son los siguientes:*

- I. Igualdad de oportunidades;*
- II. Reconocimiento al mérito y a la trayectoria;*
- III. Proporcionalidad, y*
- IV. Equidad.*

Artículo 7. *Las políticas y criterios que rigen los procedimientos para otorgar incentivos son los siguientes:*

- I. Podrá ser elegible para el otorgamiento de cada tipo de incentivos el personal del Servicio que haya sido evaluado en el ejercicio valorable bajo los criterios establecidos en los presentes lineamientos y en el programa de incentivos que elabore y apruebe cada uno de los OPLE;*
- II. La determinación del monto, tipo y cantidad de incentivos estarán supeditados a la disponibilidad presupuestal de cada OPLE en el ejercicio de otorgamiento;*
- III. Las retribuciones con carácter de incentivo que reciba el personal del Servicio por un ejercicio valorado no podrán ser superiores al equivalente a dos veces su sueldo mensual bruto, conforme al tabulador del OPLE respectivo;*

IV. No se otorgará incentivo al personal del Servicio que sea sancionado, en términos del artículo 474 del Estatuto, con una falta calificada como grave o muy grave durante el ejercicio valorable;

V. Tratándose del personal del Servicio sujeto a un procedimiento laboral sancionador o administrativo durante el ejercicio valorable, la entrega del incentivo estará condicionada a que la resolución definitiva sea absolutoria o que la falta no sea calificada como grave o muy grave;

VI. No se otorgará incentivo al personal del Servicio que repruebe alguno de los periodos académicos o módulos del programa de formación o, en su caso, las actividades de capacitación obligatorias durante el ejercicio valorado;

VII. De acuerdo con la previsión presupuestal, el Órgano Superior de Dirección, a propuesta del Órgano de Enlace y previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento, aprobará tanto la entrega de incentivos correspondientes a un ejercicio valorable, como la que derive, en su caso, de la reposición en la evaluación del desempeño o de resolución absolutoria.

VIII. La transparencia y la máxima publicidad orientarán los procedimientos para el otorgamiento de incentivos; y

IX. Los incentivos serán independientes de las promociones en rango, así como de las remuneraciones correspondientes al cargo o puesto que ocupe el personal del Servicio de cada OPLE.

7. Tipos de incentivos

En concordancia con lo establecido en el artículo 25 de los Lineamientos, los tipos de incentivos a los cuales podrán aspirar el personal del Servicio, son los siguientes:

A. Con periodicidad anual.

I. Por rendimiento.

B. Con periodicidad anual.

I. Por la obtención de grados académicos.

C. Con periodicidad trianual.

I. Por excelencia en el desempeño.

- ✓ **Rendimiento:** es el estímulo al cual podrá aspirar el personal del Servicio que cumpla con los requisitos establecidos y que tiene el propósito de reconocer los méritos registrados en el desempeño de sus funciones durante el ejercicio valorado.

- ✓ **Por la obtención de grados académicos:** es el estímulo al cual podrá aspirar el personal del Servicio que obtenga grados académicos la conclusión de algún programa de estudios de nivel licenciatura, especialidad, maestría o doctorado.
- ✓ **Por excelencia en el desempeño:** es el estímulo al cual podrá aspirar el personal del Servicio que obtenga la mayor calificación trianual en la evaluación del desempeño tomando como referencia la totalidad del personal del Servicio del OPLE, será acreedor al incentivo por excelencia en el desempeño.

8. Requisitos y criterios para el otorgamiento de incentivos

Considerando como base la totalidad del personal del Servicio evaluados y obtenido las mejores calificaciones en el ejercicio valorado, se otorgará el incentivo por rendimiento hasta un porcentaje que alcance el 20% del personal. No será acreedor al incentivo el personal del servicio que obtenga un puntaje menor a 9:00 de conformidad con lo establecido en las ponderaciones descritas en el artículo 27 de los Lineamientos como se enuncia a continuación:

El OPLE tendrá que indicar en su programa que para efectos de este incentivo seleccionará, como máximo, hasta el 20% del personal del Servicio que haya sido evaluado y obtenido las mejores calificaciones, ya sea considerando como base la totalidad del personal del Servicio evaluados.

El personal del Servicio deberá tener las más altas calificaciones, de 0 a 10, considerando la ponderación de los siguientes factores:

- I. La calificación anual de la evaluación del desempeño del ejercicio valorado, que tendrá una ponderación del 50%.*
- II. La calificación final promedio que obtenga el personal del Servicio en el periodo o los periodos académicos del programa de formación cursados en el ejercicio valorado, que tendrá una ponderación del 35%. Si al personal del Servicio no le correspondiera cursar periodo académico en el ejercicio valorado, se tomarán en cuenta los resultados alcanzados en el ejercicio valorado inmediato anterior.*

- III. *La calificación final promedio de las actividades de capacitación obligatorias realizadas en el ejercicio valorado, que tendrá una ponderación del 15%. Si no se hubieran cursado actividades de capacitación en el ejercicio valorado, se tomarán en cuenta los resultados alcanzados en el ejercicio valorado inmediato anterior.*
- IV. *En el supuesto de que el personal del Servicio no cuente con calificación del programa de formación o bien, del mecanismo de capacitación, la calificación con la que sí cuente será ponderada al 50%. Si el personal del Servicio careciera de dos o más factores a ponderar, no será considerado para el otorgamiento de incentivos.*

No serán considerados para el otorgamiento de incentivos:

- I. *El personal del Servicio que se encuentre en los supuestos del artículo 7 fracciones IV, al VI de los Lineamientos.*
- II. *Todo el personal que, aunque haya sido evaluado en el ejercicio valorado, no pertenezca al Servicio y esté adscrito a la rama administrativa.*
- III. *Todos aquellos evaluados que, en el momento de la aprobación del acuerdo de otorgamiento de incentivos correspondiente, ya no pertenezcan al OPLE en el cual hubieran sido acreedores al incentivo.*

El personal del Servicio que impugne sus resultados obtenidos en los mecanismos de evaluación anual del desempeño, programa de formación y/o actividades de capacitación, no será considerado en el cálculo para el otorgamiento en el ejercicio valorado y posteriormente podrá recibir este incentivo, previa reposición del procedimiento, siempre y cuando cumpla con los requisitos.

En tanto, el incentivo por obtención de grados académicos se otorgará al personal del Servicio que obtengan un grado académico durante el ejercicio valorado, siempre y cuando presenten documentos probatorios de la obtención del grado académico. (únicamente la Cédula Profesional)

Se entenderá como la obtención de grados académicos la conclusión de algún programa de estudios de nivel licenciatura, especialidad, maestría o doctorado.

Para que los grados académicos sean valorados, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. *Presentar como único documento probatorio de la obtención del grado académico ante el Órgano de Enlace la cédula de grado que expide la Secretaría de Educación Pública por medio de la Dirección General de Profesiones, y*
- II. *El documento debe indicar expresamente que el grado fue obtenido durante el ejercicio valorado.*

No serán valoradas las cédulas de grado que tengan fecha de expedición distinta a la del ejercicio valorado. El OPLE y la DESPEN verificarán la validez del documento registrado.

En caso de que el documento presentado sea apócrifo, el OPLE o la DESPEN turnará el caso a las autoridades competentes.

*Para efectos de este incentivo, cada **grado académico** que obtenga el personal del Servicio sólo será considerado en una única ocasión. En caso de que se realice una segunda licenciatura, especialidad, maestría o doctorado, se considerará como un nuevo grado y se podrá hacer la valoración correspondiente.*

Por último, se entregará el incentivo por **excelencia en el desempeño** al personal del Servicio que obtenga la mayor calificación trianual de la evaluación del desempeño, considerando como base la totalidad del personal del Servicio evaluados.

9. Criterios de desempate aplicables

a) Incentivo por rendimiento

Se considerará que hay empate cuando en el límite inferior de los resultados de la ponderación, se ubiquen dos o más personas del Servicio con el mismo resultado.

El criterio de desempate, atenderá a las consideraciones siguientes:

- I. El mayor resultado de la evaluación del desempeño del ejercicio valorado.
- II. El mayor resultado en la calificación final promedio que obtiene el personal del Servicio en el periodo o los periodos académicos del programa de formación cursados en el ejercicio valorado.

- III. El mayor promedio de calificación en los cursos de las Actividades de Capacitación obligatorias en el ejercicio valorado.
- IV. El mayor número de cursos ofertados por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional tomados voluntariamente por el personal del Servicio, mismos que deberán ser comprobables.
- V. La mayor antigüedad en el servicio, y
- VI. El mayor grado académico.

b) Incentivo por excelencia en el desempeño

En caso de existir empate, se elegirán los criterios del listado siguiente:

- I. Mayor promedio general del programa de formación
- II. Contar con la titularidad;
- III. Contar con el mayor rango; y
- IV. Mayor antigüedad en el Servicio del sistema OPLE.

10. Consideraciones particulares

Además de los incentivos antes expuestos, se considerará la figura de la reposición, esto en atención a lo establecido en los artículos 7, fracción VII, 29, 31 y 33 de los Lineamientos, los cuales refieren lo siguiente:

Artículo 7, fracción VII. *De acuerdo con la previsión presupuestal, el Órgano Superior de Dirección, a propuesta del Órgano de Enlace y previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento, aprobará tanto la entrega de incentivos correspondientes a un ejercicio valorable, como la que derive, en su caso, de la reposición en la evaluación del desempeño o de resolución absoluta*

Artículo 29. *El personal del Servicio que impugne sus resultados obtenidos en los mecanismos de evaluación anual del desempeño, programa de formación y/o actividades de capacitación, no será considerado en el cálculo para el otorgamiento en el ejercicio valorado y posteriormente podrá recibir este incentivo, previa reposición del procedimiento, siempre y cuando cumpla con los requisitos.*

Artículo 31. *La reposición consistirá en desarrollar nuevamente cada uno de los procedimientos previstos en estos lineamientos y en el programa de incentivos correspondiente, para determinar si el personal del Servicio señalado en los artículos 29 y 30 de estos lineamientos es acreedor a este incentivo.*

Artículo 33. *No será acreedor al incentivo por rendimiento el personal del Servicio que obtenga un puntaje menor a nueve (9.00) en la ponderación señalada en el artículo 27 de estos lineamientos, aún y cuando se encuentre considerado en el 20% señalado en dicho artículo.*

Además de los incentivos antes expuestos, se considerará la figura de la reposición, esto en atención a lo establecido en los artículos 7, fracción VII, 29, 31 y 33 de los Lineamientos, los cuales refieren lo siguiente:

Artículo 7, fracción VII. *De acuerdo con la previsión presupuestal, el Órgano Superior de Dirección, a propuesta del Órgano de Enlace y previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento, aprobará tanto la entrega de incentivos correspondientes a un ejercicio valorable, como la que derive, en su caso, de la reposición en la evaluación del desempeño o de resolución absoluta*

Artículo 29. *El personal del Servicio que impugne sus resultados obtenidos en los mecanismos de evaluación anual del desempeño, programa de formación y/o actividades de capacitación, no será considerado en el cálculo para el otorgamiento en el ejercicio valorado y posteriormente podrá recibir este incentivo, previa reposición del procedimiento, siempre y cuando cumpla con los requisitos.*

Artículo 31. *La reposición consistirá en desarrollar nuevamente cada uno de los procedimientos previstos en estos lineamientos y en el programa de incentivos correspondiente, para determinar si el personal del Servicio señalado en los artículos 29 y 30 de estos lineamientos es acreedor a este incentivo.*

Artículo 33. *No será acreedor al incentivo por rendimiento el personal del Servicio que obtenga un puntaje menor a nueve (9.00) en la ponderación señalada en el artículo 27 de estos lineamientos, aún y cuando se encuentre considerado en el 20% señalado en dicho artículo.*