



**Programa de Incentivos para el personal del Servicio
Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral de
Tamaulipas**

I. Introducción

Derivado de la reforma electoral de 2014, como uno de los diversos cambios que se reflejaron al interior de los Organismos Públicos Locales Electorales fue el de incorporar a su estructura a un cuerpo de servidores públicos en sus órganos ejecutivos y técnicos, integrados en un Servicio Profesional Electoral Nacional que se rige por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, emitido por el Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE), el cual contiene los mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, así como el Catálogo de los cargos y puestos del personal ejecutivo y técnico. El INE regulará la organización y funcionamiento de este Servicio, y ejercerá su rectoría regulando su organización, funcionamiento y la aplicación de los mecanismos.

Ahora bien, para los efectos del presente Programa, se aborda lo referente al mecanismo de promoción, en el cual se encuentra el otorgamiento de incentivos que consiste en reconocer el esfuerzo del personal del Servicio, quién además de sus responsabilidades ordinarias señaladas en el Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio, como en las disposiciones normativas al interior de los OPLE, son constantemente evaluados en su desempeño, profesionalización y capacitación, quiénes conforme a sus resultados, son incentivados con reconocimientos, beneficios o retribuciones al cumplir con los méritos y requisitos establecidos en la normativa de la materia, lo cual coadyuba en que las instituciones electorales cuenten con personal capacitado y de alto rendimiento.

Cabe señalar que, la emisión de los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, derivada de la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa en 2020, refleja diferentes criterios para su otorgamiento, entre los cuales se menciona que, no serán acreedores al Incentivo por Rendimiento el personal del Servicio que obtenga un puntaje menor a nueve (9.00) en la ponderación de su calificación final, aún y cuando se encuentren en el 20% de las personas mejor calificadas.

Asimismo, la calificación final se pondera, tomando en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del ejercicio valorado, en el programa de formación y en las actividades de capacitación obligatorias.

Cabe señalar que, el Consejo General del Instituto Electoral de Tamaulipas, así como la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional vigilan que el procedimiento para el otorgamiento de incentivos se apegue a los principios que lo rigen, siendo estos, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento al mérito y a la trayectoria, la proporcionalidad, y la equidad.

II. Antecedentes del programa de incentivos

1. El 10 de febrero de 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política Federal, en materia político-electoral.
2. El 30 de octubre de 2015, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral emitió el Acuerdo **INE/CG909/2015**, mediante el cual aprobó el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto anterior), el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016, entrando en vigor el día hábil siguiente al de su publicación.
3. El 18 de agosto de 2016, la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral emitió el Acuerdo **INE/JGE188/2016**, por el que se aprobaron los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos a los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE (Lineamientos anteriores).
4. El 30 de mayo de 2018, el Consejo General del Instituto Electoral de Tamaulipas, aprobó mediante Acuerdo **IETAM/CG-51/2018** el Programa Anual de Incentivos 2019 para los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral de Tamaulipas, por sus resultados en la evaluación del desempeño del periodo comprendido de septiembre de 2017 a agosto 2018, conforme lo establece el Estatuto anterior y los lineamientos en la materia; el referido programa permaneció vigente hasta la aprobación del presente Programa.
5. El 8 de julio de 2020, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, emitió el Acuerdo **INE/CG162/2020**, mediante el cual aprobó la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto vigente), a propuesta de la Junta General Ejecutiva del INE, mismo que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2020, entrando en vigor el día hábil siguiente al de su publicación.
6. El 19 de marzo de 2021, la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, emitió el Acuerdo **INE/JGE53/2021**, mediante el cual aprobó los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales (Lineamientos vigentes).

III. Glosario

Para efectos del presente Programa se entenderá por:

Capacitación: Conjunto de actividades, complementarias al programa de formación, dentro de la profesionalización continua.

Catálogo de Cargos y Puestos: Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional para los sistemas del Instituto y de los OPLE.

Ciclo trianual¹: Periodo de tres años, definido en función de la celebración de procesos electorales federales.

Comisión de Seguimiento: Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral de Tamaulipas.

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

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

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

IETAM: Instituto Electoral de Tamaulipas.

INE: Instituto Nacional Electoral.

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

Miembro del Servicio: Es la persona que ingresó al Servicio, obtuvo su nombramiento en una plaza presupuestal y se desempeña de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos del Estatuto.

Niveles: Es la clasificación de cargos y puestos que se establece para jerarquizar u ordenar la estructura del Servicio.

OPLE: Organismo Público Local Electoral.

Órgano de Enlace: Unidad de Enlace con el Servicio Profesional Electoral Nacional.

¹ El periodo trianual se encontrará en función de la emisión de la respectiva calificación que emita el área de Evaluación del Desempeño.

Órgano Superior de Dirección: Consejo General del Instituto Electoral de Tamaulipas.

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.

Procedimiento Laboral Sancionador. Es la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades.

Profesionalización: Es el proceso de aprendizaje y actualización permanente de las y los miembros del Servicio.

Programa de Formación: Conjunto de actividades continuas que preparan a la o el miembro 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.

Programa de Incentivos: Documento elaborado por el IETAM, en el que se describen 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 los lineamientos, respecto a un ejercicio valorado.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional.

SPEN: Servicio Profesional Electoral Nacional.

Titularidad: Reconocimiento institucional de una categoría con base en la acreditación del desempeño y la formación profesional, en un cargo o puesto de un nivel en la estructura del Servicio. Habrá tantas titularidades como niveles en la estructura.

IV. Normativa del OPLE aplicable al programa de incentivos

Como parte de la normatividad aplicable al otorgamiento de incentivos, emitida tanto por el INE como por el IETAM, se encuentra la siguiente:

Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de La Rama Administrativa

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

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 absoluta 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 absoluta.*
- 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.*

Artículo 16. *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 en estos lineamientos y su programa de incentivos.*

Artículo 17. *Los 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.*

Artículo 18. *Los 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).*

Artículo 19. *Las 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.*

Artículo 26. *El incentivo por rendimiento es el estímulo al cual podrá aspirar el personal del Servicio que cumpla con los requisitos establecidos en los presentes lineamientos y que tiene el propósito de reconocer los méritos registrados en el desempeño de sus funciones durante el ejercicio valorado.*

Artículo 27. *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 de miembros del Servicio evaluados, o de acuerdo con los niveles establecidos en el Catálogo de Cargos y Puestos.*

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.*

Artículo 30. *El personal del Servicio que se ubique en el 20% de las calificaciones más altas de la totalidad de miembros evaluados o, en su caso, del nivel correspondiente, señalado en el artículo 27, y se encuentren dentro de la hipótesis contemplada en la fracción V del artículo 7 de estos lineamientos, podrá recibir este incentivo una vez que la resolución cumpla con las condiciones establecidas en dicha fracción.*

Artículo 36. *El personal del Servicio que sean acreedores al incentivo por rendimiento podrá recibir una retribución, cuya determinación del monto será establecida por el OPLE en el programa de incentivos, atendiendo siempre a la disponibilidad presupuestal.*

Condiciones Generales de Trabajo para los Servidores Públicos del Instituto Electoral de Tamaulipas, contenido en el Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos

Artículo 20. *Las percepciones que reciban los servidores públicos del IETAM, se clasificarán en ordinarias y extraordinarias.*

...

- b) **Percepciones extraordinarias:** *Son los estímulos, reconocimientos, recompensas, incentivos, prestaciones adicionales, compensaciones extraordinarias y pagos equivalentes a los mismos. Estas percepciones no forman parte de la base de cálculo para determinar las prestaciones básicas, así como las cuotas y aportaciones de seguridad social, salvo aquéllas que en forma expresa determinen el presente documento o las disposiciones aplicables.*

...

Artículo 38. *Son derechos de los servidores públicos del IETAM, los siguientes:*

...

e) Obtener los incentivos cuando se cumplan los requisitos establecidos para tal efecto;

...

V. Recursos económicos o en especie previstos para su otorgamiento

1. Por rendimiento:

1. El incentivo se otorgará al total del personal integrante del Servicio que se encuentren en el 20% de las personas que haya sido evaluado y hayan obtenido las mejores calificaciones, consistirá en una retribución de carácter económico.
2. La retribución consistirá en, por lo menos, el equivalente al salario del monto quincenal bruto correspondiente al sueldo de cada persona acreedora del incentivo, lo anterior, atendiendo siempre a la disponibilidad presupuestal.

En caso de no disponer con recursos, sin distinción del tipo de plaza que ocupen las personas ganadoras, se otorgarán diez días de descanso con goce de sueldo no acumulables, divididos en dos periodos de cinco días, ejerciendo cada periodo en meses diferentes y previa autorización del Superior Jerárquico; adicionalmente, se otorgarán diez días de trabajo desde casa.

Los días de descanso señalados en el párrafo anterior, podrán ser utilizados en cualquier tiempo en año no electoral, y tratándose de año con proceso electoral, el goce de los días deberá ser ejercido en los meses previos al inicio del proceso o en los posteriores a su conclusión.

3. Se otorgará un reconocimiento consistente en un Diploma al personal del SPEN que haya obtenido este incentivo.

2. Por la obtención de grados académicos:

1. El incentivo se otorgará al personal del SPEN que obtenga un grado académico, dentro del periodo del ejercicio valorado. El beneficio corresponderá a tres días de descanso con goce de sueldo no acumulables a cada acreedor del incentivo.

Los días de descanso señalados en el párrafo anterior, podrán ser utilizados en cualquier tiempo en año no electoral, y tratándose de año con proceso electoral, el goce de los días deberá ser ejercido en los meses previos al inicio del proceso o en los posteriores a su conclusión.

2. Se otorgará un reconocimiento consistente en un Diploma al personal del SPEN que haya obtenido este incentivo.

3. Por excelencia en el desempeño:

1. El incentivo se otorgará únicamente a una persona, siendo esta, la que obtenga la mayor calificación trianual de la evaluación del desempeño de la totalidad del personal del Servicio en este Órgano Electoral.
2. La retribución consistirá en el equivalente al salario del monto bruto correspondiente a una quincena de sueldo de la persona acreedora del incentivo, atendiendo siempre a la disponibilidad presupuestal.

En caso de no disponer con recursos, sin distinción del tipo de plaza que ocupen las personas ganadoras, se otorgarán diez días de descanso con goce de sueldo no acumulables, divididos en dos periodos de cinco días, ejerciendo cada periodo en meses diferentes y previa autorización del Superior Jerárquico; adicionalmente, se otorgarán diez días de trabajo desde casa.

Los días de descanso señalados en el párrafo anterior, podrán ser utilizados en cualquier tiempo en año no electoral, y tratándose de año con proceso electoral, el goce de los días deberá ser ejercido en los meses previos al inicio del proceso o en los posteriores a su conclusión.

3. Se otorgará un reconocimiento consistente en un Diploma al personal del SPEN que haya obtenido este incentivo.

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

Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales

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 absoluta 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 absoluta.*
- 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.*

VII. Tipos de incentivos propuestos.

Para los efectos del presente Programa, se contempla la entrega de tres tipos diferentes de incentivos al personal del SPEN, los cuales tienen el objeto de reconocer su esfuerzo, capacitación, resultados y logros académicos, estos incentivos corresponden a los siguientes:

1. Por rendimiento:

- a. **Características.** El incentivo por rendimiento corresponde al que puede aspirar hasta el 20% del personal del servicio que haya sido evaluado y obtenido las mejores calificaciones; tiene el propósito de reconocer los méritos registrados en el desempeño de sus funciones durante el ejercicio valorado, por lo que su otorgamiento será anual.
- b. **Retribución a otorgar.** La retribución consistirá en, por lo menos, el equivalente al monto bruto correspondiente a una quincena de sueldo de cada persona acreedora del incentivo, lo anterior, atendiendo siempre a la disponibilidad presupuestal.
- c. Se otorgará un reconocimiento consistente en un Diploma al personal del SPEN que haya obtenido este incentivo.

2. Por la obtención de grado académico:

- a. **Características.** El personal del SPEN que obtenga un grado académico derivado de la conclusión de algún programa de estudios de nivel licenciatura, especialidad, maestría o doctorado, podrá recibir un beneficio.
- b. **Beneficio a otorgar.** El beneficio corresponderá a tres días de descanso con goce de sueldo no acumulables a cada acreedor del incentivo.

Los días de descanso señalados en el párrafo anterior, podrán ser utilizados en cualquier tiempo en año no electoral, y tratándose de año con proceso electoral, el goce de los días deberá ser ejercido en los meses previos al inicio del proceso o en los posteriores a su conclusión.

- c. Se otorgará un reconocimiento consistente en un Diploma al personal del SPEN que haya obtenido este incentivo.

3. Por excelencia en el desempeño:

- a. **Características.** El personal del SPEN que obtenga la mayor calificación trianual en la evaluación del desempeño, tomando como referencia la totalidad del personal del Servicio de este Órgano

Electoral, será acreedora al incentivo por excelencia en el desempeño, recayendo el mismo, solo en una persona por ciclo trianual.

- b. **Beneficio a otorgar.** La retribución consistirá en el equivalente al monto bruto correspondiente a una quincena de sueldo de la persona acreedora del incentivo, atendiendo siempre a la disponibilidad presupuestal.
- c. Se otorgará un reconocimiento consistente en un Diploma al personal del SPEN que haya obtenido este incentivo.

VIII. Requisitos y criterios para el otorgamiento de incentivos

1. Por rendimiento:

- a. **Requisitos.** Para efectos de calcular el 20% del total de las y los miembros del SPEN evaluados, se seleccionará a las calificaciones más altas, 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.

b. **Criterios.** No serán considerados para el otorgamiento de incentivos:

- I. El personal del SPEN que se encuentre en los supuestos del artículo 7 fracciones IV, al VI de los Lineamientos, citado en el Título VI de este Programa.
- II. Todo el personal que, aunque haya sido evaluado en el ejercicio valorado, durante el mismo no haya pertenecido 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.
- IV. Asimismo, no será acreedor al incentivo por rendimiento el personal del SPEN que obtenga un puntaje menor a nueve (9.00) en la ponderación antes señalada, aún y cuando se encuentre considerado en el 20% de las y los evaluados con las mejores calificaciones.
- V. No se otorgará este incentivo a los MSPEN que sean sancionados con suspensión igual a diez días o más durante el ejercicio valorable.
- VI. 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, de resultar dicha impugnación a su favor, podrá recibir la retribución correspondiente a este incentivo en el próximo ejercicio, previa reposición del procedimiento, siempre y cuando cumpla con los requisitos.
- VII. El personal del Servicio que se ubique en el 20% de las calificaciones más altas de la totalidad de las personas evaluadas, y se encuentren dentro de la hipótesis contemplada en la fracción V del artículo 7 de los Lineamientos, podrá recibir este incentivo una vez que la resolución cumpla con las condiciones establecidas en dicha fracción.

2. Por la obtención de grados académicos:

- a. **Requisitos.** Para poder acceder a este incentivo, los grados académicos obtenidos que 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.
- b. **Criterios.** No serán valoradas las cédulas de grado que tengan fecha de expedición distinta a la del ejercicio valorado. El IETAM y la DESPEN verificarán la validez del documento registrado.

Para efectos de este incentivo, cada grado académico que obtenga el personal del SPEN 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.

3. Por excelencia en el desempeño:

- a. **Requisito.** El incentivo se otorgará a la o el miembro del SPEN que obtenga la mayor calificación trianual en la evaluación del desempeño de la totalidad del personal del SPEN adscrito al IETAM.
- b. **Criterios:** Solo una persona del total de miembros del SPEN en el IETAM será la acreedora de este incentivo.

IX. Criterios de desempate a aplicar

1. Por rendimiento:

Se considera que existe empate, cuando en el límite inferior de los resultados de la ponderación requerida en el Título VIII, numeral 1, inciso a, se ubiquen dos o más miembros del SPEN con el mismo resultado, por lo que, para dirimir esta controversia, se acatarán los criterios de desempate señalados a continuación y en el siguiente orden de prelación:

- 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, en el caso de no haber cursado periodos académicos en el ejercicio valorado, se considerará el resultado obtenido en el ejercicio valorado inmediato anterior.

2. Por la obtención de grados académicos:

Este incentivo no actualiza la posible existencia de un empate.

3. Por excelencia en el desempeño:

En caso de existir empate para otorgar este incentivo, se acatarán los criterios de desempate señalados a continuación y en el siguiente orden de prelación:

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

X. Consideraciones particulares

El diseño del Programa de Incentivos del Instituto Electoral de Tamaulipas, se realizó sin considerar el total de personas del SPEN con el que cuenta a la fecha de su elaboración, por lo que, el cálculo del 20% del personal susceptible de recibir el incentivo por rendimiento, se apegará al total de personas con las que se cuente en cada uno de los ejercicios valorados, de igual forma, esta base de cálculo podrá variar conforme a los criterios para la reposición del procedimiento plasmados en los Lineamientos, esto en caso de que, el personal del SPEN impugne sus resultados obtenidos en los mecanismos de evaluación anual del desempeño, programa de formación y/o actividades de capacitación durante los ejercicios.

Por lo que hace a las retribuciones económicas, dependerán de la disponibilidad presupuestal con la que se cuente, procurando en la medida de lo posible, gestionar la retribución mínima planteada, lo anterior, con la finalidad de propiciar la competitividad entre las y los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral de Tamaulipas, así como



Programa de Incentivos para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral de Tamaulipas

para fortalecer sus competencias a través del reconocimiento, motivación, desarrollo y satisfacción por los logros obtenidos, conforme a lo señalado en los Lineamientos de la materia.

PARA CONSULTA