

Instituto Tlaxcalteca de Elecciones



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

Índice

Programa de Incentivos para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Tlaxcalteca de Elecciones	1
Introducción	3
Antecedentes	3
Glosario de términos.....	4
Normativa aplicable al programa de incentivos	6
Principios, criterios y políticas que rigen la entrega de incentivos en el marco del programa	6
Recursos económicos o en especie previstos para su otorgamiento	7
Criterios para determinar los acreedores de cada tipo de Incentivo	9
Tipo de incentivos propuestos.....	10
Criterios de desempate para todos los tipos de incentivos.....	12
Consideraciones Particulares	12

Introducción

El programa de incentivos es el documento mediante el cual se informa a las y los integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Tlaxcalteca de Elecciones, acerca de los requisitos y procedimientos para otorgar incentivos derivados de los resultados obtenidos en la Evaluación de su Desempeño, aunado a la valoración con otros parámetros.

Organismo Público Local: Instituto Tlaxcalteca de Elecciones

El artículo 20 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Tlaxcala, establece que este Instituto es el depositario de la autoridad electoral de carácter político administrativo dentro del régimen interior del Estado; es responsable del ejercicio de la función estatal de preparación, organización, desarrollo, vigilancia y validez de los procesos de elección para renovar los poderes Legislativo y Ejecutivo del Estado, los ayuntamientos y las presidencias de comunidad, y de la salvaguarda del sistema de partidos políticos y de los derechos político electorales de los ciudadanos; así como de los procesos de consulta ciudadana, de acuerdo con lo que prescriben la Constitución Federal, la Local y las leyes aplicables.

Antecedentes

De acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 41, base V, apartado D, nos señala que el Servicio Profesional Electoral Nacional comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, de las y los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Nacional Electoral y de los Organismos Públicos Locales de las entidades federativas en materia electoral. El Instituto Nacional Electoral regulará la organización y funcionamiento de este Servicio.

Así como lo señala la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales en su artículo 30, apartado 3. El cual a la letra señala que, para el desempeño de sus actividades, el Instituto y los Organismos Públicos Locales contarán con un cuerpo de servidoras y servidores públicos en sus órganos ejecutivos y técnicos, integrados en un Servicio Profesional Electoral Nacional que se regirá por el Estatuto que al efecto

apruebe el Consejo General. El Servicio Profesional Electoral Nacional, tendrá dos sistemas, uno para el Instituto y otro para los Organismos Públicos Locales, que contendrán los respectivos mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, así como el catálogo general de los cargos y puestos del personal ejecutivo y técnico. El Instituto regulará la organización y funcionamiento de este Servicio, y ejercerá su rectoría. El Instituto ejercerá la rectoría del Sistema y regulará su organización, funcionamiento y la aplicación de los mecanismos a los que se refiere el presente artículo.

Aunado a lo anterior con la reforma electoral del dos mil catorce, se ordenó la creación del Servicio Profesional Electoral Nacional. En consecuencia, fueron emitidos diversos acuerdos por parte del Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE), a saber: número INE/CG68/2015 de fecha veinticinco de febrero de dos mil quince, donde son aprobados los lineamientos para la Incorporación de Servidores Públicos del INE y de los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE) al SPEN; acuerdo INE/CG162/2020 de fecha ocho de julio de dos mil veinte, donde fue aprobada la reforma al Estatuto del SPEN y del Personal de la Rama Administrativa y acuerdo INE/JGE053/2021 de fecha diecinueve de marzo de dos mil veintiuno mediante el cual se aprobaron los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.

La normatividad legal aplicable al programa será:

- ✓ Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
- ✓ Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.

Glosario de términos

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

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

Comisión de Seguimiento: Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral del Instituto Tlaxcalteca de Elecciones.

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

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

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 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.

Instituto: Instituto Nacional Electoral.

Lineamientos: Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del 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.

OPLE: Organismo Público Local Electoral.

ITE: Instituto Tlaxcalteca de Elecciones.

Órgano de Enlace: Titular del Área Técnica de Consulta Ciudadana y Órgano de Enlace con la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Órgano Superior de Dirección: Consejo General del Instituto Tlaxcalteca de Elecciones

Programa de Formación: Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional.

Registro del Servicio: Es el compendio de información básica de las y los Miembros del Servicio.

Separación del Servicio: Es el acto mediante el cual la o el Miembro del Servicio deja de pertenecer a éste de manera temporal o definitiva.

Servicio: 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.

Normativa aplicable al programa de incentivos

Principios, criterios y políticas que rigen la entrega de incentivos en el marco del programa

Los principios, criterios y políticas que rigen la entrega de incentivos se aplicarán de conformidad con lo establecidos en los Lineamientos, en los artículos 6 y 7, los cuales se citan a continuación:

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 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 6 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.*

Recursos económicos o en especie previstos para su otorgamiento

Tabla 1

Nombre del Incentivo	Criterio (mejor evaluados)	Tipo Incentivo	Criterio de asignación
Por Rendimiento	El 20% del total del personal del Servicio que hayan sido evaluados siempre y cuando obtengan una calificación mayor o igual a 9.00 en su evaluación integral	Retribución	Se otorgará una retribución económica consistente en el pago único equivalente a un mes de sueldo bruto correspondiente al cargo o puesto de que se trate. En caso de no contar con disponibilidad presupuestal, se otorgarán 4 días de descanso.

Nombre del Incentivo	Criterio (mejor evaluados)	Tipo Incentivo	Criterio de asignación
		Beneficio	Se otorgarán 2 días de descanso.
		Beneficio	Se otorgará un reconocimiento y un diploma por parte del OPLE a la totalidad del personal ganador del incentivo por rendimiento.
		Beneficio	Se otorgará un set de libros de la biblioteca del Instituto.
		Beneficio	Se dará el beneficio de realizar sus labores a distancia 2 días al mes por un periodo de seis meses.
Por Obtención de Grados Académicos	100% del personal del Servicio que obtenga un grado académico en el periodo evaluable	Retribución	Se otorgará una retribución económica consistente en el pago único equivalente a quince días de sueldo bruto correspondiente al cargo o puesto de que se trate. En caso de no contar con disponibilidad presupuestal, se otorgarán 2 días de descanso.
Incentivo por Excelencia en el Desempeño.	Será acreedor la o el MSPEN que obtenga la mayor calificación en la evaluación trianual del desempeño.	Retribución	Se otorgará una retribución económica consistente en el pago único equivalente a quince días de sueldo bruto correspondiente al cargo o puesto de que se trate. En caso de no contar con disponibilidad presupuestal se otorgarán 2 días de descanso.
Por actividades académicas	Hasta 50% del personal del Servicio que hayan obtenido el incentivo por rendimiento y presenten documentos probatorios	Beneficio	Un día de descanso por MSPEN

Criterios para determinar los acreedores de cada tipo de Incentivo

I.- El Personal del Servicio acreedor de incentivos

Para determinar el otorgamiento de incentivos (del incentivo por rendimiento), se seleccionará al 20% del total de las o los Miembros del Servicio con las mejores calificaciones de conformidad con el artículo 27 de los Lineamientos.

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.

Tipo de incentivos:

- ✓ Rendimiento
- ✓ Por la obtención de grados académicos

- ✓ Por excelencia en el desempeño
- ✓ Por actividades académicas

Tipo de incentivos.

✓ Rendimiento

- Se otorgará al 20% del total de las y los Miembros del Servicio evaluados en el ejercicio correspondiente. Así como lo establecido en el artículo 27 de los lineamientos y obtengan una calificación mayor o igual a 9.00 en su evaluación integral.
- Se otorgará una retribución económica consistente en el pago único equivalente a un mes de salario bruto correspondiente al cargo o puesto de que se trate. El caso de no contar con suficiencia presupuestal se otorgaran 4 días de descanso.
- Se otorgarán dos días de descanso por MSPEN acreedor de incentivo.
- Se otorgará un reconocimiento y un diploma por parte del OPLE.
- Beneficio de set de libros de la biblioteca del Instituto.
- Se dará el beneficio de realizar sus labores a distancia 2 días al mes por un periodo de seis meses.

✓ Por Obtención de Grados Académicos

- Podrá recibirlo el personal del Servicio que obtenga un grado académico en el periodo evaluable.
- Se entenderá como la obtención de grados académicos la conclusión de algún programa de estudios de nivel licenciatura, especialidad, maestría o doctorado.
- Se otorgará a las y los MSPEN que hayan presentado documentos probatorios (exclusivamente cédula profesional, expedida en el ejercicio valorado), de conformidad con el artículo 39 de los lineamientos.
- Se otorgará una retribución económica consistente en el pago único equivalente a quince días de sueldo bruto correspondiente al cargo o puesto de que se trate. En caso de no contar con suficiencia presupuestal se otorgarán 2 días de descanso.

✓ **Incentivo por Excelencia en el Desempeño.**

- Para efectos de este incentivo, será otorgará a la o el MSPEN que obtenga la mayor calificación en la evaluación trianual del desempeño.
- Se otorgará una retribución económica consistente en el pago único equivalente a quince días de sueldo bruto correspondiente al cargo o puesto de que se trate. En caso de no contar con disponibilidad presupuestal se otorgarán 2 días de descanso.

✓ **Por actividades académicas**

- Podrán ser acreedores de este incentivo hasta el 50% de las y los Miembros del Servicio que hayan obtenido el incentivo por rendimiento y presenten documentos probatorios, con el puntaje más alto en atención en la tabla 2.
- Beneficio correspondiente a 1 día de descanso.

Tabla 2. Puntaje por actividad

Grupo de Actividades	Tipo de Actividad	Puntos a otorgar por cada grupo de actividades
Publicaciones	Artículos, ensayos, libros, manuales, reseñas. (solo en materia electoral)	3
Eventos académicos	Asistencia a cursos, talleres, seminarios, cursos- talleres, coloquios, congreso, foros y conferencias. (solo en materia electoral)	3
	Participación como ponente o expositor (solo en materia electoral).	2

Cabe aclarar que, los puntos señalados a otorgar por cada grupo de actividades, es el máximo al que pueden aspirar a obtener. Se deberá tomar como parámetro al MSPEN que haya completado el mayor número de actividades para otorgarle la cantidad máxima y, a partir de ahí, se hará de forma decreciente o descendente. Por ejemplo, si alguien asistió a dos seminarios y cuenta con constancia de ello, se le otorgaran 3 punto y al que asistió a solo uno, le serán asignados 1.5 puntos.

Criterios de desempate para todos los tipos de incentivos

- ✓ El mayor resultado de la evaluación del desempeño del ejercicio valorado;
- ✓ 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;
- ✓ Antigüedad laboral en el OPLE; y
- ✓ Grado Académico.

Consideraciones Particulares

El diseño de Programa de Incentivos del OPLE, se realizó de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad, en pro de atender las necesidades de las y los Miembros del SPEN de conformidad con lo establecido en los Lineamientos.

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, de conformidad al artículo 29, 30, 31 y 32 de los Lineamientos.