



**PROGRAMA DE OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS AL PERSONAL
DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL
DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Consejo General

**Comisión Permanente de
Seguimiento al Servicio Profesional
Electoral Nacional**

Abril, 2025

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Antecedentes.....	4
3. Glosario	4
4. Fundamento jurídico administrativo.....	7
5. Recursos económicos o en especie para su otorgamiento.....	8
6. Principios y políticas que rigen la entrega de incentivos	9
7. Tipo de incentivos.....	11
7.1 Incentivo por rendimiento	11
7.2 Beneficios.....	11
7.3 Reconocimiento	12
8. Requisitos y criterios para el otorgamiento de incentivos	12
9. Criterios de desempate.....	14

1. Introducción.

A partir de la reforma constitucional en materia político-electoral de 2014, se creó el Sistema Profesional Electoral Nacional (SPEN) el cual integró a las y los servidores públicos que forman parte del servicio civil de carrera electoral, incluidos tanto el personal del Instituto Nacional Electoral (Sistema INE) como el personal de carrera de los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE).

En ese contexto, de conformidad con el artículo 11 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Instituto Nacional Electoral (INE) es el órgano electoral encargado de determinar y regular la organización y funcionamiento del SPEN para ambos sistemas y de establecer las reglas de selección, ingreso, reintegro y ocupación de plazas, profesionalización, capacitación, actividades externas, disponibilidad, titularidad, promoción, incentivos, evaluación del desempeño, permanencia y disciplina del personal; asimismo, estos procedimientos se rigen en los términos de lo dispuesto en el “Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa” (Estatuto) y demás normativa que emita el INE.

Con la aprobación del nuevo Estatuto del SPEN, por Acuerdo INE/CG162/2020 se generó una nueva reglamentación para el SPEN del Sistema INE y de los OPLE, por lo que el 19 de marzo de 2021, con Acuerdo INE/JGE53/2021 se aprobaron los “Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales” (Lineamientos).

De conformidad con lo anterior, el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM), como referente en la implementación de procesos y prácticas a favor de la igualdad y la no discriminación, en cumplimiento a lo establecido “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, en la que está certificado, establece acciones para hacer efectivo el acceso de todas las personas en igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicaciones, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad; en ese sentido, emite el “Programa para el Otorgamiento de Incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral de la Ciudad de México” (Programa).

El Programa tiene por objetivo instrumentar las políticas y el procedimiento para la entrega en efectivo o en especie del reconocimiento a que se hagan acreedoras aquellas personas del SPEN del IECM que destaquen por su rendimiento, excelente desempeño o agreguen valor en los equipos de trabajo, que contribuyan al cumplimiento de los fines institucionales y que generen valor en el Sistema de Gestión de Calidad Electoral del IECM.

2. Antecedentes.

Con la entrada en vigor de los nuevos Lineamientos en materia de incentivos, se establecieron las bases para la elaboración de un nuevo Programa enfocado en fortalecer la identidad, igualdad y aplicación de los principios y valores institucionales; en ese sentido, para dar cumplimiento a los artículos 12, inciso d), 15, inciso c), y 20 de los Lineamientos, se realizaron diversas acciones para dar cumplimiento a la normativa vigente.

En ese sentido, el 31 de agosto de 2021, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-332/2021 el Consejo General del Instituto Electoral aprobó el primer “Programa de Otorgamiento de Incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral de la Ciudad de México”.

Posteriormente, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-041/2023 el Consejo General del Instituto Electoral aprobó la actualización del “Programa de otorgamiento de Incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral de la Ciudad de México”.

El 28 de marzo de 2025 como parte de los trabajos de actualización del Programa referido, en seguimiento a la Circular INE/ED/DESPEN/002/2025 de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, la Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (DRDyE), en apoyo al Órgano de Enlace con el INE, remitió a la DESPEN mediante oficio IECM/SA/0685/2025, la propuesta de ajustes al Programa de otorgamiento de Incentivos al personal del SPEN, para visto bueno.

El 15 de abril de 2025, con el oficio INE/ED/DESPEN/ED/DPL/013/2025, la DESPEN otorgó el visto bueno a las modificaciones del Programa de Incentivos, las cuales serán aplicables para el ejercicio valorado 2026, que se entregarán en 2027, por lo que, con ello se procedió a su presentación ante las instancias correspondientes.

Una vez que se dio el visto bueno por la DESPEN, el 23 de abril de 2025, la COSSPEN, mediante Acuerdo IECM/COSSPEN/12/2025, aprobó someter al Consejo General del Instituto Electoral el Programa.

3. Glosario.

Del marco normativo

- **Catálogo del Servicio:** Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- **Código:** Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad

de México.

- **Constitución Federal:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- **Constitución Local:** Constitución Política de la Ciudad de México.
- **Estatuto:** Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- **Ley General:** Ley General de Instituciones y Procedimiento Electorales.
- **Lineamientos:** Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.
- **Manual:** Manual de Organización y Funcionamiento del IECM.
- **Reglamento Interior:** Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- **Reglamento de Relaciones Laborales:** Reglamento en materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México.

De las autoridades

- **Comisión del Servicio:** Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- **COSSPEN:** Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional del IECM.
- **DESPEN:** Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- **DRDyE:** Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación.
- **IECM:** Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- **INE:** Instituto Nacional Electoral.
- **Junta:** Junta General Ejecutiva del INE.
- **Junta Administrativa:** Junta Administrativa del IECM.
- **OPLE:** Organismo Público Local Electoral.
- **Órgano de Enlace del INE:** Estructura básica de cada OPLE que atiende los asuntos del Servicio en los términos del Estatuto.
- **Órgano Superior de Dirección:** Consejo General del IECM.

Del marco conceptual de los lineamientos.

- **Beneficio:** Son los estímulos en especie que el Órgano Superior de Dirección, previo conocimiento de la DESPEN podrá otorgar a los Miembros del Servicio.
- **Beneficios en especie:** Es la prestación laboral no económica que se otorga a las personas elegibles, que cumplen los requisitos del Programa de Incentivos (ejemplo: días de descanso, diplomas, reconocimientos).
- **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.

- **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 pone en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones.
- **Incentivo:** Es el reconocimiento al personal del IECM por el compromiso, permanencia y esfuerzo en el desarrollo de las actividades orientadas a mejorar los procesos de trabajo y promover una cultura de productividad.
- **Incentivo por rendimiento:** Es el estímulo al cual podrá aspirar el personal del Servicio que cumpla con los requisitos establecidos en los lineamientos y que tiene el propósito de reconocer los méritos registrados en el desempeño de sus funciones durante el ejercicio valorado.
- **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 del Estatuto.
- **Nivel:** Es la clasificación de cargos y puestos que se establece para jerarquizar u ordenar la estructura del Servicio.
- **Ombudsperson:** Las personas *Ombudsperson* son aquellas servidoras públicas adscritas a las distintas áreas del IECM que, de manera honorífica, voluntaria y sin remuneración, otorgan la primera asistencia, así como acompañamiento y seguimiento a la persona denunciante o agraviada de violencia laboral, hostigamiento, acoso laboral y sexual (VLHALS) que así lo requiera.
- **Personal de la Rama Administrativa:** Son las personas que, habiendo obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal, presten sus servicios de manera regular y realicen actividades en la Rama Administrativa.
- **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 Federal, 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.
- **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.

- **Programa de Incentivos:** Documento en el que se describen los tipos de incentivos y los recursos económicos que se asignarán a cada uno de ellos, así como los criterios y procedimientos a seguir para su otorgamiento, en apego a lo dispuesto en el Estatuto y los Lineamientos respecto a un ejercicio valorado.
- **Recurso de Inconformidad:** Es el medio de defensa que se puede interponer para controvertir las resoluciones emitidas por las autoridades instructora y resolutora y tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas.
- **Retribución:** Incentivo de carácter económico.
- **Servicio:** Servicio Profesional Electoral Nacional.
- **Vacantes:** Son las plazas presupuestales sin titular en la estructura ocupacional autorizada.

4. Fundamento jurídico administrativo.

El IECM es el organismo constitucional autónomo¹ encargado de la función electoral en la Ciudad de México, está conformado por personal de la Rama Administrativa (RA); del SPEN, y por personal eventual.

Cada una de estas figuras administrativas de personal cuentan con funciones específicas y especializadas orientadas a la organización y desarrollo de los procesos electorales locales y los procedimientos de participación ciudadana en la capital del país.

Asimismo, los procesos de selección, desarrollo y evaluación de las tres figuras cuentan con disposiciones normativas propias y claramente diferenciadas en la normatividad aplicable.

En ese contexto, el artículo 41, párrafo tercero, Base V, Apartado D, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal); así como en concordancia con el artículo 30, numeral 3 de la Ley General de Instituciones y Procedimiento Electorales, se reconoce la rectoría que tiene el INE sobre el SPEN, el cual comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, de las personas servidoras públicas en sus órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Nacional Electoral y de los OPLE; asimismo, estos procedimientos se rigen en los términos de lo dispuesto en el Estatuto y demás normativa que emita el INE.

El IECM, de conformidad con el artículo 50, numeral 3 de la Constitución Local; así como del artículo 36, segundo párrafo del Código, para el debido cumplimiento de sus atribuciones rige su actuar bajo los principios de certeza, legalidad, independencia, inclusión, imparcialidad, máxima publicidad, transparencia, rendición de cuentas,

¹ Artículo 46, de la Constitución Política de la Ciudad de México, disponible en:
https://www.iecm.mx/www/marconormativo/docs/CPCDMX-02_2024.pdf

objetividad, paridad, interculturalidad, y las realiza con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.²

El artículo 52 del Código establece que el Consejo General del IECM cuenta con el auxilio de Comisiones de carácter permanente y provisional para el desempeño de su atribuciones, en concordancia con los artículos 59, fracción VIII y 67, fracciones I, IV y V del mismo ordenamiento, se encuentra la COSSPEN, la cual tiene entre sus atribuciones: garantizar la correcta implementación y funcionamiento de los mecanismos del SPEN bajo la rectoría del INE y conforme a las disposiciones previstas por la Constitución Federal, las leyes de la materia, el Estatuto y la demás normatividad aplicable.

De conformidad el artículo 438 del Estatuto, los incentivos son los reconocimientos, beneficios o remuneraciones, individuales o colectivos, que el OPLE podrá otorgar al personal del Servicio que cumplan los méritos y requisitos establecidos.

Por otra parte, el artículo 13, incisos b) y c) de los Lineamientos, establece que le corresponderá al Órgano Superior de Dirección, aprobar el programa de incentivos; así como los dictámenes sobre el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio.

El artículo 14, incisos b) y c) de los Lineamientos, indica que le corresponderá a la COSSPEN, conocer y autorizar la presentación al Órgano Superior de Dirección el programa de incentivos, previo visto bueno de la DESPEN, así como conocer los dictámenes para el otorgamiento de incentivos que le presente el Órgano de Enlace con el INE.

El artículo 15, incisos c), d), e), f) y g) de los Lineamientos, refiere que le corresponderá a la Secretaría Administrativa como Órgano de Enlace con el INE, elaborar, modificar, actualizar o ratificar el Programa de incentivos; someterlo al visto bueno de la DESPEN y a la aprobación del Órgano Superior de Dirección; asimismo, lo deberá difundir entre el personal del Servicio y elaborar los dictámenes para el otorgamiento de incentivos, que deberán contar con el visto bueno de la DESPEN.

5. Recursos económicos o en especie para su otorgamiento.

El artículo 376, fracción VIII del Estatuto del SPEN establece que el Órgano Superior de Dirección determinará en el presupuesto del OPLE, el monto requerido para la operación de los mecanismos del Servicio; asimismo, los artículos 24 y 51 de los Lineamientos establecen que, dentro del primer trimestre de cada año, el OPLE deberá informar a la DESPEN el presupuesto asignado en ese ejercicio para el otorgamiento de incentivos.

Con base en lo anterior, la previsión presupuestal estará a cargo de la Secretaría

² Artículo 2 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, disponible en: https://www.iecm.mx/www/marconormativo/docs/ClyPE_CDMX.pdf

Administrativa, quien integrará una bolsa a distribuir en el número de plazas que representan el 20% de la estructura ocupada del SPEN que haya sido evaluada y evaluado y obtenido las mejores calificaciones, de acuerdo con los niveles establecidos en el Catálogo de Cargos y Puestos.

Asimismo, aquellas personas del SPEN del IECM que obtengan un incentivo por rendimiento y que, además, en el ejercicio correspondiente acrediten su participación en los fines institucionales, como personas Auditoras Internas del Sistema de Gestión de Calidad Electoral; instructoras en el Programa de Inducción que se otorga al personal SPEN; así como a quienes hayan participado como facilitadores en el Programa de Formación del SPEN o en algún módulo del Programa de Capacitación de la RA o bien, como *Ombudsperson*, se les otorgará de manera adicional un diploma.

En cuanto a los recursos en especie, de conformidad con el artículo 19, fracción XIX del Reglamento de Relaciones Laborales establece que el personal de estructura disfrutará de dos periodos vacacionales al año de diez días hábiles cada uno. Derivado de ello, se considera en este Programa que el beneficio en especie serán cinco días de descanso adicionales a los reglamentarios, en una proporción del 25 % del total anual de los días de vacaciones a que tienen derecho las personas servidoras públicas de este Instituto Electoral.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 6 de los Lineamientos, los principios que rigen el procedimiento para otorgar incentivos al personal del SPEN son los siguientes:

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

Por su parte, los artículos 7, 27 y 33 del mismo ordenamiento establecen, entre otros aspectos como parte de las políticas y criterios que rigen los procedimientos para otorgar los incentivos las siguientes:

- I. Los incentivos serán otorgados en listas diferenciadas por cada nivel conforme la estructura y el Catálogo del SPEN en el IECM, y en cada una de ellas se seleccionará hasta el 20% de personas evaluadas;
- II. Para ser candidata al otorgamiento de incentivos, la persona del SPEN deberá haber obtenido una calificación igual o mayor a 9.0 en la ponderación prevista en el artículo 27 de los Lineamientos, que se señala en el numeral siguiente;

- III. Para la determinación de las personas susceptibles de obtener incentivos, se seleccionará aquellas que cumplan con los requisitos referidos en el párrafo anterior y obtengan las mejores calificaciones conforme a la ponderación siguiente:

FACTOR	PONDERACIÓN
Evaluación del desempeño	50%
Promedio del Programa de Formación	35%
Promedio de actividades de capacitación obligatorias	15%

- 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;
- V. La determinación de la previsión económica para el incentivo por rendimiento estará supeditada a la disponibilidad presupuestal del IECM en el ejercicio de otorgamiento;
- VI. La determinación del monto, tipo y cantidad de incentivos estarán supeditados a la disponibilidad presupuestal de cada OPLE en el ejercicio de otorgamiento;
- VII. 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;
- VIII. 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;
- IX. De acuerdo con la previsión presupuestal, el Órgano Superior de Dirección, a propuesta del Órgano de Enlace y previo conocimiento de la COSSPEN 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;

- X. La transparencia y la máxima publicidad orientarán los procedimientos para el otorgamiento de incentivos; y
- XI. 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. Tipo de incentivos.

Con base en el marco normativo referido y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 25, 26 y 27 de los Lineamientos, para el otorgamiento de incentivos se considerarán los siguientes tipos: por rendimiento, beneficios y reconocimiento.

7.1 Incentivo por rendimiento.

El Incentivo por rendimiento para el IECM se entenderá como: *“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”*.

El presupuesto que se apruebe para el otorgamiento de incentivos se distribuirá de forma igualitaria entre el total de personas que recibirán incentivo por rendimiento, con independencia del nivel que ocupen en la estructura del SPEN.

Conforme al artículo 7 fracción III de los Lineamientos, las retribuciones económicas que se otorguen al personal del SPEN por un ejercicio valorado no podrán ser superiores al equivalente a dos veces su sueldo mensual bruto, conforme al tabulador vigente.

En caso de no contar con la suficiencia presupuestal para el otorgamiento del incentivo mencionado en el párrafo anterior, el personal únicamente gozará de días de descanso.

7.2 Beneficios.

Adicionalmente, y de conformidad con el artículo 18, fracción I, de los Lineamientos, se otorgará a las personas elegibles, cinco días de descanso adicionales a los obligatorios.

Los días de descanso que se otorguen como resultado de la aplicación del Programa no se podrán cambiar por una retribución económica; y solo podrán ser utilizados dentro del año siguiente a su obtención, en periodos fuera de proceso electoral y se deberá acordar con la persona superior jerárquica, las fechas en que se devengará dicho beneficio.

En caso de que el personal del SPEN no haya podido disfrutar los días de descanso dentro del periodo establecido por cargas de trabajo derivadas del proceso electoral, deberá

comunicarlo al Órgano de Enlace con el INE, cuando menos 15 días antes de la conclusión del año en el cual pudo disponer del incentivo beneficios, a fin de que éste determine el mecanismo a través del cual podrá otorgar una prórroga de hasta por tres meses más y por única ocasión. Durante la prórroga será responsabilidad del superior jerárquico autorizar que el personal del SPEN goce de este beneficio.

Asimismo, será obligación del personal del SPEN comunicar a la DRDyE las fechas en las cuales haga efectivo el incentivo beneficios.

7.3 Reconocimiento.

Del universo de personas elegibles para el incentivo por rendimiento, adicionalmente a la retribución económica, se le entregará un incentivo únicamente al personal que acredite su participación en los fines institucionales, como personas Auditoras Internas del Sistema de Gestión de Calidad Electoral; instructoras en el Programa de Inducción que se otorga al personal SPEN; así como a quienes hayan participado como facilitadores en el Programa de Formación del SPEN o en algún módulo del Programa de Capacitación de la RA o bien, como *Ombudsperson*, consistente en un documento firmado por las personas integrantes de la COSSPEN.

Para comprobar que las personas fungieron como instructoras en alguno de los módulos de la oferta de capacitación de la Rama Administrativa, será la DRDyE la responsable de integrar el listado de personas en dicha condición.

Por otra parte, la DRDyE en apoyo al Órgano de Enlace con el INE solicitará a las áreas correspondientes del IECM, en materia de gestión de Calidad y de Género y Derechos Humanos del IECM, respectivamente, que remitan la relación de las personas que fungieron como auditoras internas y como *Ombudsperson*, durante el periodo evaluable.

8. Requisitos y criterios para el otorgamiento de incentivos.

Para la entrega de incentivos se considerará la estructura del SPEN vigente en el ejercicio valorado. Una vez que concluya la evaluación del desempeño correspondiente, para el otorgamiento de incentivos, el Órgano de Enlace con el INE verificará el cumplimiento de los requisitos siguientes:

1. Los incentivos serán otorgados en listas diferenciadas por cada nivel que conforme la estructura del SPEN en el IECM, y en cada una de ellas se seleccionará hasta el 20% de personas evaluadas de conformidad con la ponderación descrita anteriormente.
2. Para ser susceptible de obtener incentivos, la persona del SPEN deberá obtener una calificación igual o mayor a 9.0 en la ponderación que se refiere

en el numeral siguiente.

3. Para la determinación de las personas acreedoras a incentivos se seleccionará a quienes, cumpliendo los requisitos referidos en el párrafo anterior, obtengan las mejores calificaciones conforme a la ponderación siguiente:

FACTOR	PONDERACIÓN
Evaluación del desempeño	50%
Promedio del Programa de Formación	35%
Promedio de actividades de capacitación obligatorias	15%

4. 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.
5. 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.
6. Cuando el personal del Servicio se ubique en el 20% de las calificaciones más altas del personal evaluado y sea sujeto a un procedimiento laboral sancionador o administrativo durante el ejercicio valorable e impugne el mismo ante los órganos competentes y resulte en su beneficio, se le repondrá el procedimiento para el otorgamiento de incentivos, previa solicitud expresa de la persona interesada.
7. Conforme al artículo 28 de los Lineamientos, no será considerado 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 RA.
 - III. Todas aquellas personas evaluadas 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.

8. Cuando el personal del Servicio haya impugnado los 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 del ejercicio valorado; posteriormente podrá recibir este incentivo, previa reposición del procedimiento, siempre y cuando cumpla con los requisitos, previa solicitud expresa de la persona interesada.
9. La reposición consistirá en desarrollar nuevamente cada uno de los procedimientos previstos en los Lineamientos y en el programa de incentivos del ejercicio correspondiente sin menoscabo de los incentivos otorgados al resto del personal del Servicio.

9. Criterios de desempate.

Existe empate en la base de datos de personas elegibles cuando en el límite inferior de los resultados de la ponderación señalada en el artículo 27 de los Lineamientos, se ubiquen dos o más personas del Servicio con el mismo resultado.

En ese sentido, los criterios de desempate para el IECM son los siguientes, en estricto orden de prelación:

1. Obtener un mejor resultado en la Evaluación del Desempeño;
2. Obtener un mejor promedio en el Programa de Formación;
3. Contar con un mayor rango;
4. Contar con titularidad en el SPEN;
5. Mayor antigüedad en el cargo evaluado;
6. Mayor antigüedad en el IECM; y
7. Sexo: Se dará preferencia a la obtención del incentivo a las mujeres. En caso de que las personas empatadas se sitúen en esta hipótesis y que sean de diferente sexo.³

La COSSPEN, previo visto bueno de la DESPEN, podrá establecer criterios adicionales, en los que podrá considerar acciones afirmativas en materia de inclusión de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria.

³ El IECM ha establecido como una buena práctica la instrumentación gradual de acciones para transversalizar el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en sus procesos y prácticas, a partir de medidas compensatorias y acciones afirmativas de carácter temporal, encaminadas a lograr de manera progresiva la igualdad sustantiva. A partir de ello, en el presente Programa se incorpora una medida compensatoria, necesaria y temporal, que prevé como último criterio de desempate para el otorgamiento de incentivos, beneficiar a las mujeres, por la desigualdad de género existente históricamente entre mujeres y hombres, reconociendo que las mujeres todavía enfrentan diferentes obstáculos para su desarrollo laboral. Dicha medida, no descarta que, para el otorgamiento de incentivos, durante la verificación de requisitos prevalezcan como elementos primarios aquellos que atiende criterios meritocráticos en el desempeño del personal del SPEN, y únicamente, agotados dichos elementos meritocráticos, se aplicaría como criterio de desempate la condición del sexo, dando prioridad a las mujeres.