Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

INSTITUTO ELECTORAL
CIUDAD DE MÉXICO

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

Mayo, 2023

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

ÍNDICE

1. Introducción 3

2. Antecedentes 4

3. Glosario 5

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

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

1. Introducción

Producto de la reforma constitucional en materia política-electoral, cuyo Decreto fue publicado el 10 de febrero de 2014, en el que, entre otros aspectos, se ordenó la creación del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN), el Consejo General del INE, emitió el 30 de octubre de 2015, el Acuerdo INE/CG909/2015 por el que aprobó el otrora Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto del SPEN), vigente a partir del 18 de enero de 2016.

Con este fundamento fueron aprobados los Lineamientos para el Otorgamiento de Incentivos a los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE (INE/JGE188/2016), que sustentaron el Programa para el otorgamiento de incentivos de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM) aprobado el 29 de mayo de 2018 por la Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional (COSSPEN), que se utilizó tanto para el ejercicio valorado 2018, como para el correspondiente a 2019.

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), en la búsqueda de consolidar un modelo que fortalezca la identidad, igualdad y acción con los principios y valores institucionales, 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.

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

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), 20 y al Segundo Transitorio de los Lineamientos, se realizaron diversas acciones para dar cumplimiento a la normativa vigente.

El 15 de abril de 2021 se celebró una reunión virtual entre personal de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN) y el Órgano de Enlace, con la finalidad de clarificar algunos aspectos para la elaboración del Programa de Incentivos al personal del SPEN de este Instituto Electoral.

El 19 de mayo de 2021, el Órgano de Enlace remitió a la DESPEN, la propuesta de Programa de otorgamiento de Incentivos al personal del SPEN, para su visto bueno.

De ahí que aquella Dirección Ejecutiva otorgara el visto bueno a dicho Programa, el 11 de agosto de 2021, mediante el oficio INE/DESPEN/DPEP/398/2021, con lo cual, se procedió a su presentación ante la COSSPEN, se aprobó el Programa (ACU/COSSPEN/20/2021).

El 20 de febrero de 2023 como parte de los trabajos de actualización referidos en la circular INE/DESPEN/DPL/001/2023, la Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (DRDyE), en apoyo al Órgano de Enlace, remitió a la DESPEN, la propuesta de ajustes al Programa de otorgamiento de Incentivos al personal del SPEN, para visto bueno.

El 13 de marzo de 2023 con oficio IECM/SA/0675/2023 nuevamente la Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (DRDyE), en apoyo al Órgano de Enlace, remitió a la DESPEN, la propuesta de ajustes al Programa de otorgamiento de Incentivos al personal del SPEN, con los últimos ajustes realizados, para visto bueno.

El 11 de mayo de 2023, con el oficio INE/DESPEN/DPL/057/202, la DESPEN otorgó el visto bueno al Programa de Incentivos, 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 24 de mayo de 2023, la COSSPEN, mediante Acuerdo ACU/COSSPEN/15/2023, aprobó 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:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- **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 Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- **DESPEN:** Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- **DRDyE:** Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación.
- **INE:** Instituto Nacional Electoral.
- **IECM:** Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- **Junta:** Junta General Ejecutiva del INE.
- **Junta Administrativa:** Junta Administrativa del IECM.
- **OPLE:** Organismo Público Local Electoral.
- **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 IECM.

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

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.
- **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, 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 Público Electoral, encargado de la función electoral en la Ciudad de México y está conformado por personal de la Rama Administrativa (RA), del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) y eventual, con funciones orientadas a la organización y desarrollo de los procesos electorales locales y los procedimientos de participación ciudadana en la capital del país.

El artículo 41, párrafo tercero, Base V, Apartado D, de la Constitución Federal, en concordancia con los diversos 30, párrafos 2 y 3, así como, 202, párrafos 1 y 2 de la Ley General, refieren que el Servicio comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, de los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los OPLE de las entidades federativas en materia electoral, que se regirá por el Estatuto del SPEN. El Servicio se integra por las personas servidoras públicas de los órganos ejecutivos y técnicos del INE y de los OPLE. Contará con dos sistemas, uno para el INE y otro para los OPLE.

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 sus

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

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 del SPEN y la normatividad aplicable.

Los artículos del Estatuto del SPEN que rigen los criterios para el otorgamiento de incentivos en el sistema OPLE están conformados por los numerales 438 al 441, estableciendo que 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, y que serán aprobados por el Órgano Superior de Dirección en cada OPLE.

A su vez, de conformidad con el Acuerdo IECM/ACU-CG-050/2022, aprobado por el Consejo General del IECM el 1 de septiembre de 2022, las atribuciones de la otrora UTCFD como órgano de enlace para la atención de los asuntos del Servicio Profesional Electoral Nacional se transfirieron a la Secretaria Administrativa del IECM, lo anterior, con motivos de la reestructura orgánica funcional.

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, establece 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.

El artículo 15, incisos c), d), e), f) y g) de los Lineamientos, establece que le corresponderá al Órgano de Enlace 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.

El artículo 16 de los Lineamientos señala 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 en los lineamientos y el programa de incentivos.

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

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

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, en cuanto a los recursos económicos, la Secretaría Administrativa deberá considerar conforme a la disponibilidad presupuestal anual del IECM para el otorgamiento de incentivo por rendimiento, una previsión que resultará de multiplicar el promedio salarial neto mensual de los siete tipos de cargos del SPEN por el número de plazas que representen el 20% de la estructura ocupada del SPEN.

Asimismo, aquellas personas que obtengan un incentivo por rendimiento y que, además, en el ejercicio correspondiente contribuyan a los fines institucionales, como: auditoras internas del Sistema de Gestión de Calidad Electoral, instructoras de un módulo del Programa de Capacitación o bien, como Ombudsperson, de manera adicional se les otorgará un diploma.

En cuanto a los recursos en especie, de conformidad con el artículo 20, fracción XX 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

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

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. La determinación de la previsión económica para el incentivo por rendimiento estará supeditada a la disponibilidad presupuestal del IECM en el ejercicio de otorgamiento;

V. La determinación del monto, tipo y cantidad de incentivos estarán supeditados a la disponibilidad presupuestal de cada OPLE en el ejercicio de otorgamiento;

VI. 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;

VII. 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;

VIII. 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 absolutoria.

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

X. 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.

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

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 y recibirá el reconocimiento al mérito.

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 de los días de descanso dentro del periodo establecido por cargas de trabajo derivadas del proceso electoral, deberá comunicarlo al Órgano de Enlace, 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.

A su vez, el personal del SPEN deberá comunicar de forma permanente a la DRDyE sobre las fechas en las cuales haya disfrutado del incentivo beneficios.

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

7.3 Reconocimiento

De conformidad con los artículos 17 y 18 fracción III de los Lineamientos, al universo de personas elegibles para el incentivo por rendimiento, adicionalmente a la retribución económica, se le entregará un incentivo por contribuir a los fines institucionales y por su sobresaliente desempeño del cargo, consistente en un documento firmado por las personas integrantes de la COSSPEN, en reconocimiento a su participación como Auditor/Auditora del Sistema de Gestión de Calidad Electoral, Instructor/Instructora del Programa de Capacitación, o bien, como Ombudsperson.

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 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 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%

FACTOR	PONDERACIÓN
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 absolutoria 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. Toda persona que aunque sea evaluada por ocupar como encargada una plaza del SPEN no pertenezca al Servicio.

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.

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

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.

La COSSPEN, previo visto bueno de la DESPEN, podrá establecer criterios adicionales, en los que podrá considerar acciones afirmativas en materia de inclusión de grupos en estado de vulnerabilidad.

Este documento ha sido firmado con la firma electrónica del IECM, todas las firmas se encuentran al final del documento

HOJA DE FIRMAS

Documento firmado por: CN= Bernardo Núñez Yedra
Certificado: 38000002B2DD9189BD374055E40000000002B2
Sello Digital: 2e1oCN8LVlzWktR+sqfNyUCIgldVJCSOtBGqvEpQs14=
Fecha de Firma: 30/05/2023 06:20:55 p. m.

Documento firmado por: CN= Patricia Avendaño Durán
Certificado: 38000002FCEC747BED816BAE700000000002FC
Sello Digital: of6HnKIIT57FCoGS9RTk6Jaw63N0BHtB9bTXb9A1uvs=
Fecha de Firma: 30/05/2023 08:53:05 p. m.