



INSTITUTO
ESTATAL ELECTORAL
y de Participación Ciudadana de Oaxaca.

**Programa de Incentivos para el personal del Servicio
Profesional Electoral Nacional del Instituto Estatal
Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca.**

1. Introducción.

El personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del IEEPCO, se encuentran sujetos al régimen establecido en la fracción XIV, Apartado B del artículo 123 de la CPEUM y serán considerados personal del Instituto, en términos de lo dispuesto en los artículos 373 del Estatuto y 30 punto 5 de la LIPPEO.

El presente programa tiene como finalidad de establecer los incentivos que se otorgarán a las y los Miembros del Servicio en el IEEPCO, por su desempeño laboral consistentes en los reconocimientos, beneficios o retribuciones individuales, conforme a lo establecido en el Estatuto, el artículo 1º, de los Lineamientos y este programa.

La evaluación anual del desempeño tiene por objeto generar elementos objetivos para la valoración del ejercicio de las funciones de las y los evaluados, la definición de estrategias de fortalecimiento del Servicio, así como para nutrir el ejercicio de la planeación institucional.

2. Antecedentes del programa de incentivos.

El IEEPCO está conformado por diversas servidoras y servidores públicos electorales que constituyen la Rama Administrativa, así como por las y los Miembros del Servicio, los cuales han sido evaluados, en los términos de los artículos 158, 159 y 160 del Estatuto; por su desempeño durante los ejercicios 2017-2018 y 2018- 2019 y derivado de ello, se les otorgaron incentivos consistentes en dos días de descanso por cada uno.

Respecto a sus evaluaciones anuales al desempeño, se valoraron el cumplimiento individual como colectivo, de las metas asignadas, así como de las competencias asociadas a las funciones, los principios y valores institucionales, siendo la calificación final mínima aprobatoria de siete en una escala de cero a 10. Las principales metas en el último ejercicio evaluado (2018-2019), consistieron principalmente en:

Diez metas colectivas en las funciones de Prerrogativas y Partidos Políticos, Educación Cívica, Participación Ciudadana, Organización Electoral y Contencioso Electoral y una meta individual en Vinculación con el INE.

3. Glosario de términos

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Catálogo del Servicio: Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Comisión del Servicio: Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Comisión de Seguimiento: Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional del Consejo General del IEEPCO

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

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

Instituto: Instituto Nacional Electoral.

IEEPCO: Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca,

Ley: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Oaxaca.

LIPEEO: Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Oaxaca.

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

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 Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca.

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

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional.

4. Normatividad aplicable.

- ✓ Artículo 41 apartado D, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos
- ✓ Artículos 438 al 441 y demás relativos del Estatuto vigente.
- ✓ Artículos 1,3, 4,16, 18 fracción II, 20, 22 y demás relativos de los Lineamientos.
- ✓ Artículos 1 y 77 de la LIPPEO.

5. Recursos económicos o en especie para el otorgamiento de Incentivos.

El IEEPCO, para el otorgamiento de los incentivos a que se refiere este programa, tiene previsto que deberán incluirse en el Anteproyecto de Presupuesto de Egresos del Instituto.

En el caso de que el Congreso del Estado no apruebe las partidas y la suficiencia presupuestal no permita la disponibilidad financiera, se otorgarán cinco días (05) de descanso con goce de sueldo, por cada uno de los incentivos previstos en el presente programa.

Los días de descanso deberán ser disfrutados dentro de un plazo no mayor a doce meses contados a partir de la fecha en que se otorguen, previa autorización del superior jerárquico correspondiente y considerando la carga de trabajo del área respectiva.

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

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.

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 el IEEPCO.

- II. La determinación del monto, tipo y cantidad de incentivos estarán supeditados a la disponibilidad presupuestal del IEEPCO anualmente;
- 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 IEEPCO.
- IV. No se otorgará incentivo al personal del Servicio que sea sancionado, en términos del artículo 474 del Estatuto, con una falta calificada como grave o muy grave durante el ejercicio valorable;
- V. Tratándose del personal del Servicio sujeto a un procedimiento laboral sancionador o administrativo durante el ejercicio valorable, la entrega del incentivo estará condicionada a que la resolución definitiva sea absolutoria o que la falta no sea calificada como grave o muy grave;
- VI. No se otorgará incentivo al personal del Servicio que repruebe alguno de los periodos académicos o módulos del programa de formación o, en su caso, las actividades de capacitación obligatorias durante el ejercicio valorado;
- VII. De acuerdo con la previsión presupuestal, el Órgano Superior de Dirección, a propuesta del Órgano de Enlace y previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento, aprobará tanto la entrega de incentivos correspondientes a un ejercicio valorable, como la que derive, en su caso, de la reposición en la evaluación del desempeño o de resolución absolutoria.
- VIII. La transparencia y la máxima publicidad orientarán los procedimientos para el otorgamiento de incentivos; y
- IX. Los incentivos serán independientes de las promociones en rango, así como de las remuneraciones correspondientes al cargo o puesto que ocupe el personal del Servicio del IEEPCO.

7. Nombre o identificación de cada tipo de incentivo que se prevé otorgar:

- ✓ Por Rendimiento
 - Se otorgará hasta el 20% como máximo, de la totalidad de las y los Miembros del Servicio, que hayan sido evaluados y obtenido las mejores calificaciones ponderadas en términos del artículo 27 de los Lineamientos.
 - Se otorgará en forma de retribución consistente en la cantidad de \$13,200.00 menos deducciones.
- ✓ Por Obtención de Grados Académicos.
 - Se otorgará a las y los Miembros del Servicio que hayan sido acreedores al incentivo por rendimiento y que hayan presentado documentos probatorios que acrediten haber obtenido algún grado académico, sea Licenciatura, Especialidad, Maestría o Doctorado.
 - Se otorgará en forma de retribución consistente en la cantidad de \$10,000.00
- ✓ Por excelencia en el desempeño.
 - Se otorgará a la funcionaria o al funcionario miembro del Servicio que obtenga la mayor calificación trianual en la evaluación del desempeño tomando como referencia la totalidad del personal del Servicio.
 - Se otorgará en forma de retribución consistente en la cantidad de \$13,200.00 menos deducciones.

8. Requisitos y criterios para el otorgamiento de incentivos.

Incentivo por rendimiento:

El 20% del total de evaluados del 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%. Sino se hubieran cursado actividades de capacitación en el ejercicio valorado, se tomarán en cuenta los resultados alcanzados en el ejercicio valorado inmediato anterior.
- IV. En el supuesto de que el personal del Servicio no cuente con calificación del programa de formación o bien, del mecanismo de capacitación, la calificación con la que sí cuente será ponderada al 50%. Si el personal del Servicio careciera de dos o más factores a ponderar, no será considerado para el otorgamiento de incentivos.

No serán considerados para el otorgamiento de incentivos:

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

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

Incentivo por obtención de grados académicos.

Para que los grados académicos de Licenciatura, Especialidad, Maestría o Doctorado 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.

PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE OAXACA.

- II. El documento debe indicar expresamente que el grado fue obtenido durante el ejercicio valorado.
- III. No serán valoradas las cédulas de grado que tengan fecha de expedición distinta a la del ejercicio valorado. El IEEPCO y la DESPEN verificarán la validez del documento registrado.
- IV. En caso de que el documento presentado sea apócrifo, el IEEPCO o la DESPEN turnará el caso a las autoridades competentes.
- V. Para efectos de este incentivo, cada grado académico que obtenga el personal del Servicio sólo será considerado en una única ocasión. En caso de que se realice una segunda licenciatura, especialidad, maestría o doctorado, se considerará como un nuevo grado y se podrá hacer la valoración correspondiente.

Por excelencia en el desempeño.

Para efectos de este incentivo, únicamente será acreedor, el personal del Servicio que obtenga la mayor calificación en la evaluación trianual del desempeño.

La calificación final de la evaluación trianual del desempeño del personal del Servicio se integrará por la suma ponderada de las calificaciones obtenidas en cada una de las evaluaciones anuales del desempeño, en términos de lo dispuesto en los Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.

9. Criterios de desempate.

En caso de empate en el otorgamiento de los Incentivos establecidos en este Programa, se propone aplicar el siguiente criterio de desempate:

Incentivo por rendimiento y por grados académicos.

- ✓ 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.
- ✓ Mayor antigüedad en el Servicio del sistema OPLE.

Incentivo por excelencia en el desempeño.

- ✓ Mayor promedio general del programa de formación;
- ✓ Contar con la titularidad;
- ✓ Mayor antigüedad en el Servicio del sistema OPLE,
- ✓ Contar con el mayor rango

10. Consideraciones particulares.

El diseño de Programa de Incentivos del IEEPCO, se realizó de acuerdo con la capacidad administrativa del Organismo y conforme a los Lineamientos, buscando el objetivo de compensar el desempeño de las y los Miembros del Servicio, estableciendo beneficios en forma de retribución, salvo que el

PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE OAXACA.

Congresos del Estado no apruebe las partidas presupuestales y la suficiencia presupuestal no permita su entrega como está previsto, se otorgarán cinco días (05) de descanso con goce de sueldo por cada incentivo establecido en este Programa.

Los días de descanso deberán ser disfrutados dentro de un plazo no mayor a doce meses contados a partir de la fecha en que se otorguen, previa autorización del superior jerárquico correspondiente y considerando la carga de trabajo del área respectiva.

En caso de que 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.