



Programa de incentivos al Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco.

Glosario.

Para los efectos de este programa, se entenderá por:

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Estatuto: Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa¹.

Evaluación del Desempeño: Es el instrumento institucional mediante el cual se valora en qué medida las y 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.

Instituto Electoral y de Participación Ciudadana en el Estado de Jalisco: OPLE Jalisco.

Lineamientos: Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema de los OPLE².

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.

Programa de Formación: Conjunto de actividades continuas que preparan a la o el miembro del Servicio para desarrollarse en distintos cargos o puestos de la función electoral y con ello adquirir un perfil multifuncional, privilegiando el desarrollo de competencias, conforme a un plan curricular específico.

¹ Para consulta en

<https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/114224/CGor202007-08-ap-10-E.pdf>

² Para consulta en

<https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/118276/JGEx202103-19-ap-2-5-Lineamientos.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Introducción.

La reforma político-electoral del año 2014, determinó -entre otras cosas-, la creación de un Servicio Profesional Electoral Nacional, para su implementación en cada OPLE de las 32 entidades del país, con el objeto de mejorar el desempeño de sus miembros en las entidades federativas, quienes estarán sujetos al cumplimiento de los mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina y a ser incentivados.

Los incentivos son los reconocimientos, beneficios o retribuciones, individuales o colectivos, que el OPLE podrá otorgar a las y los miembros del Servicio que cumplan los méritos y requisitos contenidos en el presente programa³.

Antecedentes.

Con fecha 30 de octubre de 2015, mediante acuerdo INE/CG909/2015, se aprobó el Estatuto, mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016.

Con fecha 18 de agosto de 2016, mediante acuerdo INE/JEG188/2016, se aprobaron los Lineamientos.

Con fecha 14 de septiembre 2016, mediante acuerdo IEPC-ACG-045/16, se reforma el Reglamento interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco.

Con fecha 08 de julio de 2020, mediante acuerdo IEPC-CG162/2020, se reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Con fecha 19 de marzo de 2021, mediante acuerdo INE/JGE53/2021, se reforman los Lineamientos para el Otorgamiento de Incentivos al Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.

³ Artículo 438 del Estatuto

Marco Jurídico

El Estatuto, en su libro quinto del personal de los OPLE, título segundo, capítulo VIII, artículos 438 al 441 establecen las disposiciones relativas al otorgamiento de incentivos.

Así también, los Lineamientos establecen las disposiciones generales que regulan el otorgamiento de incentivos al Personal del Servicio.

Requisitos para el otorgamiento de incentivos

- El incentivo a otorgarse a las y los miembros del Servicio del IEPC JALISCO será la retribución económica derivada del resultado de la Evaluación integral.
- Podrá ser elegible para el otorgamiento del incentivo, hasta el veinte por ciento de los miembros del servicio bajo los criterios establecidos en el presente programa y en los Lineamientos en la materia⁴.
- No se otorgará incentivo a los miembros del servicio que sean sancionados en términos del artículo 474 del estatuto, con una falta calificada como grave o muy grave durante el ejercicio valorable⁵.
- 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 absolutoria⁶.
- 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 valorado⁷.
- 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 del OPLE Jalisco 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 absolutoria⁸.

⁴ De acuerdo al artículo 27 de los Lineamientos.

⁵ Como lo dispone la fracción IV del artículo 7 de los Lineamientos.

⁶ Como lo dispone la fracción V del artículo 7 de los Lineamientos.

⁷ Como lo dispone la fracción VI del artículo 7 de los Lineamientos.

⁸ Como lo dispone la fracción VII del artículo 7 de los Lineamientos.

Selección de las y los miembros del Servicio Profesional para el otorgamiento del incentivo por rendimiento, conforme al artículo 27 de los Lineamientos.

Para efectos de este incentivo se seleccionará, como máximo, hasta el 20% del personal del Servicio que haya sido evaluado y obtenido las mejores calificaciones, considerando como base la totalidad de miembros del Servicio evaluados. De conformidad con las siguientes ponderaciones:

- 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.

Tipos de Incentivos

Recursos económicos o en especie previstos para su otorgamiento.

1.- Incentivo por Rendimiento.

Se otorgará una quincena de salario bruto, según corresponda el cargo o puesto de la o el **miembro del Servicio** acreedor al incentivo.

Tipo de incentivo	Criterio (mejor evaluados)	Tipo Incentivo	Criterio de asignación de montos
Por Rendimiento	20% del total del personal del servicio evaluado con las mejores calificaciones de conformidad con las ponderaciones del	Retribución económica	Una quincena de salario bruto por Miembro del Servicio

Tipo de incentivo	Criterio (mejor evaluados)	Tipo Incentivo	Criterio de asignación de montos
	artículo 27 de los lineamientos.		

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 presentes.
- 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 OPLE en el cual hubieran sido acreedores al incentivo⁹.

Criterios de desempate.

En caso de aplicación de criterios de desempate, se propone aplicar el orden de prelación siguiente:

- 1.- El mayor resultado de la evaluación del desempeño del ejercicio valorado;
- 2.- 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.

Consideraciones Particulares

En caso de no contar con disponibilidad presupuestal para el otorgamiento del incentivo por rendimiento económico, en su lugar se otorgarán cinco días hábiles de descanso con goce de sueldo previa notificación a la DESPEN, los cuales serán determinados por la o el servidor público y la o el titular del área correspondiente.

Cuando una inconformidad por los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, programa de formación y/o capacitación resulte favorable, se realizará el procedimiento señalado en el artículo 31 de los Lineamientos para el Otorgamiento de Incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema de los organismos Públicos Locales Electorales.

⁹ De acuerdo al artículo 28 de los Lineamientos.