

SPEN

SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL
DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN
CIUDADANA DE TABASCO



PROGRAMA DE INCENTIVOS

**para el personal del Servicio Profesional
Electoral Nacional del Instituto Electoral
y de Participación Ciudadana de Tabasco**



Instituto Electoral y de Participación
Ciudadana de Tabasco



**Instituto Electoral y de Participación
Ciudadana de Tabasco**

Contenido

Introducción	3
1. Antecedentes del programa de incentivos	4
2. Glosario	6
3. Normatividad aplicable al Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco	7
4. Recursos económicos o en especie previstos para su otorgamiento.....	12
✓ Rendimiento	12
✓ Obtención de grados académicos	12
✓ Excelencia en el desempeño	13
5. Principios, criterios y políticas que rigen la entrega de incentivos en el marco del programa	13
6. Tipo de incentivos	15
I. Incentivo por Rendimiento:	15
II. Por la obtención de grados académicos	16
III. Por excelencia en el desempeño	16
7. Requisitos y criterios para su otorgamiento	17
I.- Incentivo por Rendimiento:.....	17
II.- Por la obtención de grados académicos	18
III.- Por excelencia en el desempeño.....	19
8. Criterios de desempate a aplicar	19
I.- Incentivo por Rendimiento:.....	19
II.- Incentivo por excelencia en el desempeño.....	20
9. Consideraciones Particulares.....	20

Introducción

De acuerdo con el artículo 5 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral, el Servicio Profesional Electoral se integra por dos sistemas: El del Instituto Nacional Electoral y el de los Organismos Públicos Locales Electorales, ambos deberán ser integrados por personas servidoras públicas técnicas y ejecutivas, para el desempeño de sus actividades.

La reforma al Estatuto, aprobada en el mes de julio de dos mil veinte, tiene como objetivo primordial que el personal perteneciente al Servicio Profesional Electoral Nacional, construya una carrera profesional que permita la polifuncionalidad a través de una formación y superación continua y permanente.

Es por eso que, con la finalidad de reconocer y destacar el desempeño de sus miembros, el Estatuto establece, entre otros, el otorgamiento de incentivos, tomado siempre en consideración los méritos y la igualdad de oportunidades.

Cabe hacer mención que, corresponde al Órgano Superior de Dirección de los Organismos Públicos Locales Electorales, aprobar los mecanismos y requisitos para la obtención de dichos incentivos siempre en observancia a la normatividad emitida por el Instituto Nacional Electoral.

En ese sentido, el diecinueve de marzo del dos mil veinticuatro, la Junta General Ejecutiva de dicho instituto, emitió el acuerdo INE/JGE53/2021 mediante el cual se aprueban los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, que en su artículo segundo transitorio establecen el plazo de dos meses –a partir de la entrada en vigor del mismo- para que los Organismos Públicos Locales emitan su respectivo programa de incentivos.

Por todo lo expuesto y en cumplimiento a los lineamientos precisados en líneas anteriores, se emite este programa de incentivos, que en su contenido establece las normas, mecanismos, requisitos y criterios de desempate que fungirán como las bases para la determinación de los tipos de incentivo a otorgar al personal del Servicio Profesional Electoral de este Organismo Público Local Electoral.

1. Antecedentes del programa de incentivos

I.- Aprobación de los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos a los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE. El dieciocho de agosto de dos mil dieciséis, la Junta, mediante Acuerdo INE/JGE188/2016, aprobó los Lineamientos referidos, mismos que tuvieron por objeto regular el procedimiento con el que deberá efectuarse el otorgamiento de incentivos a personal del Servicio del sistema de los OPLE.

II.- Acuerdo del Programa anual de incentivos 2019 del Instituto Electoral. Con fecha treinta de mayo de dos mil dieciocho, la Comisión de Seguimiento aprobó mediante el acuerdo CPSSPE/2018/002, el Programa Anual de Incentivos para el ejercicio 2019.

III.- Acuerdo de la modificación del “Programa anual de incentivos”. Con fecha doce de febrero del año dos mil veinte, la Comisión de Seguimiento aprobó mediante el acuerdo CPSSPE/2020/001, el Programa Anual de Incentivos para su otorgamiento a los MSPEN, a partir del 2021 para el ejercicio valorado 2020 y los subsecuentes.

IV.- Reforma al Estatuto 2020. El ocho de julio de dos mil veinte, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, mediante Acuerdo INE/CG162/2020, aprobó la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintitrés de julio de dos mil veinte, entrando en vigor al día hábil siguiente de su publicación. En razón de lo anterior, el Estatuto vigente en su artículo décimo quinto Transitorio establece lo siguiente:

“Décimo quinto. Los Lineamientos referidos en el Libro Quinto del presente Estatuto serán desarrollados por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional en un plazo no mayor a los dos meses a partir de que el lineamiento respectivo para el sistema del INE haya sido aprobado. Dichos Lineamientos son:

...

b) Lineamientos para incentivos.”

V. Aprobación de los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema de los Organismo Públicos Locales. El diecinueve de marzo de dos mil veintiuno, la Junta General Ejecutiva del INE

aprobó, mediante Acuerdo INE/JGE53/2021, los lineamientos referidos, mismos que tienen por objeto regular el procedimiento con el que deberá efectuarse el otorgamiento de incentivos a personal del Servicio del sistema de los OPLE, a partir del 2022 para el ejercicio valorado 2021 y subsecuentes, de conformidad con el artículo transitorio Primero de los Lineamientos.

VI.- Acuerdo de la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional.

Con fecha veinte de agosto de dos mil veintiuno, la Comisión de Seguimiento aprobó mediante el acuerdo **CPSSPE/2021/002**, el Programa de Incentivos para el Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco.

VII.- Acuerdo del Consejo Estatal.

Con fecha veintiséis de agosto de dos mil veintiuno, el Consejo Estatal aprobó mediante el acuerdo **CE/2021/080**, el Programa de Incentivos para el Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco.

2. Glosario

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 de Seguimiento al Servicio en cada OPLE.

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.

Junta: Junta General Ejecutiva del Instituto.

Ley: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

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

MSPEN: Miembros del Servicio Profesional Electoral.

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: Órgano Superior de Dirección en los OPLE.

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

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional.

IEPCT: Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco.

LEPPET: Ley Electoral y de Partidos Políticos del Estado de Tabasco.

Manual: Manual de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco.

3. Normatividad aplicable al Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco

La normatividad legal aplicable al programa de incentivos será:

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

“Artículo 438. Los incentivos son los reconocimientos, beneficios o remuneraciones, individuales o colectivos, que el OPLE podrá otorgar a las y los miembros del Servicio que cumplan los méritos y requisitos establecidos.

Artículo 439. El otorgamiento de incentivos estará supeditado al presupuesto disponible y se basará en los principios de méritos y de igualdad de oportunidades. Los incentivos serán independientes de la promoción en rangos, así como de las remuneraciones correspondientes al cargo o puesto que se ocupe.

Artículo 440. El órgano superior de dirección en cada OPLE aprobará los tipos de incentivos, sus características, los méritos y requisitos para su obtención, el tipo de reconocimientos, beneficios, remuneraciones, criterios de desempate con perspectiva de igualdad de género, así como los procedimientos correspondientes. La entrega de incentivos estará condicionada a que la o el miembro del Servicio se mantenga en el OPLE al momento de su otorgamiento por la junta ejecutiva del OPLE o equivalente, o en su defecto, por el órgano superior de dirección.

Artículo 441. El órgano de enlace de los OPLE determinará el cumplimiento de los requisitos para su otorgamiento y enviará un informe a la DESPEN.”

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

“Artículo 16. 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 estos lineamientos y su programa de incentivos.

Artículo 17. Los reconocimientos son los diplomas y galardones que podrán ser otorgados al personal del Servicio que se distinga por los méritos alcanzados en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 18. Los beneficios son los estímulos en especie que el Órgano Superior de Dirección, previo conocimiento de la DESPEN y la Comisión de Seguimiento podrá otorgar al personal del Servicio y que podrán consistir en lo siguiente:

I. Días de descanso;

II. Trabajo a distancia, y

III. Otro (sugerido por el OPLE, previo visto bueno de la DESPEN).

Artículo 19. Las retribuciones son los estímulos de carácter estrictamente económico que el Órgano Superior de Dirección de cada OPLE, previo conocimiento de la DESPEN otorga al personal del Servicio, conforme a la disponibilidad presupuestal.

Artículo 25. Los tipos de incentivos que podrá establecer el programa de cada OPLE, y a los cuales podrán aspirar el personal del Servicio, son los siguientes:

A. Con periodicidad anual y con carácter obligatorio

I. Por rendimiento.

B. Con periodicidad anual y con carácter opcional

I. Por la obtención de grados académicos.

II. Otro (sugerido por el OPLE, previo visto bueno de la DESPEN).

C. Con periodicidad trianual y con carácter opcional

I. Por excelencia en el desempeño.

II. Otro (sugerido por el OPLE, previo visto bueno de la DESPEN).

Artículo 26. El incentivo por rendimiento 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.

Artículo 27. El OPLE tendrá que indicar en su programa que para efectos de este incentivo seleccionará, como máximo, hasta el 20% del personal del Servicio que haya sido evaluado y obtenido las mejores calificaciones, ya sea considerando como base la totalidad de miembros del Servicio evaluados, o de acuerdo con los niveles establecidos en el Catálogo de Cargos y Puestos.

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.”

✓ Ley Electoral y de Partidos Políticos del Estado de Tabasco.

“ARTÍCULO 160.

1. Con fundamento en el artículo 41 de la Constitución Federal y para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto Estatal, el Instituto Nacional Electoral, por conducto de la Dirección Ejecutiva competente regulará la organización y funcionamiento del Servicio Profesional Electoral Nacional.

2. La organización del Servicio será regulada por las normas establecidas por la Ley General y por las del Estatuto que apruebe el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, en lo relativo al Sistema correspondiente a los organismos públicos locales.

3. La permanencia de los servidores públicos en el Instituto Estatal estará sujeta a la acreditación de los exámenes de los programas de formación y desarrollo profesional electoral, así como al resultado de la evaluación anual que se realice en términos de lo que establezca el Estatuto.

ARTÍCULO 161.

1. En el Estatuto se establecerán, además de las normas para la organización del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema relativo al personal de los organismos públicos locales, las relativas a los empleados administrativos y de trabajadores auxiliares del Instituto Estatal.

2. El Estatuto fijará las normas para su composición, ascensos, movimientos, procedimientos para la determinación de sanciones, medios ordinarios de defensa y demás condiciones de trabajo.”

- ✓ Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.

“Artículo 59.- El gasto en servicios personales aprobado en el Presupuesto de Egresos comprende la totalidad de recursos para cubrir:

I. Las remuneraciones que constitucional y legalmente correspondan a los servidores públicos de los ejecutores de gasto por concepto de percepciones ordinarias y extraordinarias; (...)

Artículo 60.- *Los ejecutores de gasto, al realizar pagos por concepto de servicios personales, deberán observar, además de lo dispuesto en la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios, lo siguiente:*

I. Sujetarse a su presupuesto aprobado conforme a lo previsto en el artículo 30 de esta Ley;

II. Sujetarse a los tabuladores de remuneraciones aprobados por el Congreso del Estado o, en su caso, por los Ayuntamientos. Los servidores públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión que deberá ser proporcional a sus responsabilidades. Ningún servidor público podrá recibir remuneración mayor a la establecida para el Gobernador del Estado en el Presupuesto de Egresos, de conformidad con las disposiciones aplicables en materia de remuneraciones;

III. En materia de incrementos en las percepciones, deberán sujetarse estrictamente a las previsiones salariales y económicas a que se refiere el artículo 30 fracción II de esta Ley, aprobadas específicamente para este propósito en el Presupuesto de Egresos;

IV. Sujetarse, en lo que les corresponda, a lo dispuesto en las leyes laborales y las leyes que prevean el establecimiento de servicios profesionales de carrera, así como observar las demás disposiciones generales aplicables. En el caso de las dependencias y entidades, deberán observar adicionalmente la política de servicios personales que establezca el Ejecutivo por conducto de Administración;(...)”

- ✓ Manual de Normas Presupuestarias y Administrativas Para el Control del Ejercicio Presupuestal.

CAPÍTULO III DE LOS RECURSOS HUMANOS

“3.1.- DE LA PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

La Dirección de Administración a través de la Coordinación de Recursos Humanos deberá desarrollar, conforme a sus particularidades y a lo que disponga el Estatuto, condiciones, características y disponibilidad presupuestaria, el proceso de planeación de recursos humanos que incluya, como mínimo, el análisis sobre la necesidad de personal y su disponibilidad, tanto en

el aspecto numérico como en el concerniente a los conocimientos, habilidades, aptitudes y en su caso, actitudes que los servidores públicos deben poseer para el desempeño de sus funciones.

3.2. DE LA REMUNERACIÓN DEL PERSONAL

El Instituto deberá apegarse a la asignación de las remuneraciones del personal de acuerdo a los tabuladores de sueldos establecidos en el Presupuesto de Egresos del ejercicio que corresponda o los aumentos y remuneraciones debidamente aprobados por la Junta Estatal. Véase Manual de Administración de Remuneraciones del Instituto.

3.3. DE LOS SERVICIOS PERSONALES

Las cuentas o partidas para la asignación de los recursos destinados a los servicios personales se clasifican en los siguientes conceptos denominados:

Sueldo, compensación garantizada, becas escolares, ayuda para actividades culturales y deportivas, ayuda de transporte, y pagos por prestación de seguridad social, así como otras prestaciones, estímulos, bono del día de las madres, bono del día de la secretaria, estímulo del servidor público y bono del día del padre y todos aquellos conceptos considerados en el clasificador por objeto del gasto del Instituto. Véase Manual de Administración de Remuneraciones del Instituto.”

- ✓ Manual de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco.

“Artículo 6.- *Todos los Servidores Públicos del instituto recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión que deberá ser proporcional a sus responsabilidades, y que será determinada anual y equitativamente, de acuerdo con el Tabulador de Sueldos incluido en el Presupuesto de Egresos correspondiente para cada ejercicio fiscal.*

Artículo 7.- *Se considera remuneración toda percepción ordinaria y extraordinaria, así como las prestaciones en numerario o en especie, que reciban los Servidores Públicos en los términos de este Manual y de la legislación laboral aplicable, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo de su trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales.*

Artículo 14. Inherentes al Puesto

Los reconocimientos, incentivos y estímulos son las prestaciones inherentes al puesto, en efectivo o en especie, ¡que se otorgarán en función de la disponibilidad presupuesta! y del grupo o rango al que pertenecen los servidores públicos contemplado en el tabulador de sueldos, que tienen como propósito coadyuvar al mejor desempeño de sus funciones y cumplimiento de sus responsabilidades, por lo que su otorgamiento se hará de acuerdo al desempeño de sus funciones y proporcional al grado de responsabilidad que deriven del cargo o comisión del servidor público, mismos que serán autorizados previa verificación presupuestal.(...) “

4. Recursos económicos o en especie previstos para su otorgamiento

✓ **Rendimiento**

El MSPEN que se haga acreedor al incentivo de rendimiento, recibirá conforme a su tipo de cargo o puesto, la siguiente retribución:

- **Cargo de Coordinador:** Se otorgará \$25,000.00 menos impuestos, por MSPEN acreedor del incentivo por rendimiento.
- **Puesto de Asistencia Técnica:** Se otorgará \$20,000.00 menos impuestos, por MSPEN acreedor del incentivo por rendimiento.

Toda vez que las retribuciones con carácter de incentivo (rendimiento, obtención de grados académicos y excelencia en el desempeño) 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 IEPCT.

✓ **Obtención de grados académicos**

El MSPEN que se haga acreedor al incentivo obtención de grados académicos, recibirá conforme al número de personas que lo hayan obtenido en el mismo periodo, la siguiente retribución y en su caso beneficio:

Cuando de 11 a 20 miembros del Servicio obtengan un grado académico	Cuando de 7 a 10 miembros del Servicio obtengan un grado académico	Cuando de 1 a 6 miembros del Servicio obtengan un grado académico
Retribución de \$1,500.00 menos impuestos.	Retribución de \$3,000.00 menos impuestos.	Retribución de \$5,000.00 menos impuestos.
5 días de descanso.	5 días de descanso.	

✓ **Excelencia en el desempeño**

Se otorgará \$10,000.00 menos impuestos, al MSPEN, que haya obtenido la más alta calificación trianual en la evaluación del desempeño.

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

Se toman como referencia los principios, criterios y políticas que rigen la entrega de incentivos por rendimiento conforme a los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, aprobado mediante acuerdo INE/JGE53/2021, de la Junta General Ejecutiva del Instituto, mismos que se detallan 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 presentes 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 absoluta 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 absoluta.*
- 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.”*

El procedimiento para otorgar los incentivos se rigen conforme al artículo 160 numerales 1, 2 y 3 de la Ley Electoral y de Partidos Políticos del Estado de Tabasco, en el que se establecen las condiciones respecto de la regularización y permanencia de los servidores públicos en el Servicio Profesional Electoral Nacional del propio instituto, en concordancia con lo instaurado en los artículos 6, 7 y 14 del Manual de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco, así como los numerales 3.1, 3.2 y 3.3 del capítulo III de los Recursos Humanos, del Manual de Normas Presupuestarias y Administrativas para el Control del Ejercicio Presupuestal.

6. Tipo de incentivos

Los tipos de incentivos que se otorgarán, son los siguientes:

- I. **Por rendimiento.** - con periodicidad anual y con carácter obligatorio;
- II. **Por la obtención de grados académicos.** - Con periodicidad anual
- III. **Por excelencia en el desempeño.** - Con periodicidad trianual.

A los cuales podrán aspirar la totalidad del personal del Servicio que cumpla con los requisitos establecidos en los Lineamientos y en el presente programa.

I. Incentivo por Rendimiento:

El incentivo por rendimiento es el estímulo que tiene como propósito reconocer los méritos en el desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional en sus funciones durante el ejercicio valorado.

Para efectos de este incentivo se seleccionará, como máximo, hasta el 20% tomando como base la totalidad del personal del Servicio que haya sido evaluado y obtenido las mejores calificaciones, de conformidad con la evaluación integral establecida en el artículo 27 de los lineamientos.

Porcentaje de evaluados	CRITERIO UNITARIO
20%	<ul style="list-style-type: none">• Se otorgará un incentivo por retribución de \$25,000 menos impuestos por MSPEN, con cargo de Coordinador.• Se otorgará un incentivo por retribución de \$20,000 menos impuestos por MSPEN, con cargo de Técnico.

II. Por la obtención de grados académicos

El personal del Servicio que obtenga un grado académico el cual se define como la conclusión de algún programa de estudios de nivel licenciatura, especialidad, maestría o doctorado, podrá recibir la siguiente retribución y en su caso beneficio:

Cuando de 11 a 20 miembros del Servicio obtengan un grado académico	Cuando de 7 a 10 miembros del Servicio obtengan un grado académico	Cuando de 1 a 6 miembros del Servicio obtengan un grado académico
Retribución de \$1,500.00 menos impuestos.	Retribución de \$3,000.00 menos impuestos.	Retribución de \$5,000.00 menos impuestos.
5 días de descanso.	5 días de descanso.	

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.

III. Por excelencia en el desempeño

El personal del Servicio que obtenga la mayor calificación trianual en la evaluación del desempeño será acreedor a este incentivo.

MSPEN a otorgar incentivo por excelencia en el desempeño	Cantidad bruta a otorgar por ganador	Total bruto del recurso a otorgar:
1	\$10,000.00 Menos impuestos	\$10,000.00 Menos impuestos

7. Requisitos y criterios para su otorgamiento

I.- Incentivo por Rendimiento:

- Podrá ser elegible para el otorgamiento de incentivos hasta el veinte por ciento de la totalidad del Personal del Servicio que haya sido evaluado y obtenido las mejores calificaciones, bajo los criterios establecidos en los Lineamientos y en el presente programa.
- El personal del Servicio deberá tener las más altas calificaciones, de 0 a 10, considerando la ponderación de los siguientes factores:
 - El 50% corresponderá a la calificación anual de la evaluación del desempeño del ejercicio valorado.
 - El 35% corresponderá a 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, en caso de que 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.
 - El 15% corresponderá a la calificación final promedio de las actividades de capacitación obligatorias realizadas en el ejercicio valorado. En el caso de que no se cursaran actividades de capacitación en dicho ejercicio, se tomarán en cuenta los resultados alcanzados en el ejercicio valorado inmediato anterior.
 - 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.
- El monto, tipo y la cantidad de incentivo por rendimiento estará supeditado a la disponibilidad presupuestal del IEPCT.
- 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.

No serán considerados para el otorgamiento de incentivos:

- El 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.
- El 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.
- Todo el personal que, aunque haya sido evaluado en el ejercicio valorado, no pertenezca al Servicio y esté adscrito a la rama administrativa.
- 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 incentivo.
- 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.
- No será acreedor al incentivo por rendimiento el personal del Servicio que obtenga un puntaje menor a nueve (9.00) en la ponderación total señalada en el artículo 27 de los Lineamientos, aún y cuando se encuentre considerado en el 20% señalado en dicho artículo.

II.- Por la obtención de grados académicos

Para que los grados académicos sean valorados, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. El personal del Servicio deberá notificar al Órgano de Enlace, cuando esté inscrito en un programa académico, así como deberá notificar si se da de baja.
2. Deberá presentar ante el Órgano de Enlace, como único documento válido **la cédula profesional** de grado que expide la Secretaría de Educación Pública por medio de la Dirección General de Profesiones, para comprobar la obtención del grado académico (el OPLE y la DESPEN verificarán la validez de la cédula profesional).
3. El documento debe indicar expresamente que el grado fue obtenido durante el ejercicio valorado.

4. Informar oportunamente al Órgano de Enlace la obtención del grado académico, para que sea considerado el otorgamiento del beneficio.
5. El monto, tipo y la cantidad de incentivo por obtención de grado académico estará supeditado a la disponibilidad presupuestal del IEPCT.

No se otorgará incentivo por la obtención de grado académico cuando:

1. Las cédulas de grado tengan fecha de expedición distinta a la del ejercicio valorado.

III.- 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.

8. Criterios de desempate a aplicar

I.- Incentivo por Rendimiento:

Se considerará que hay empate cuando en el límite inferior de los resultados de la ponderación señalada en el artículo 27 de los Lineamientos, se ubiquen dos o más miembros del Servicio con el mismo resultado.

Los criterios de desempate que se aplicarán serán:

- I. El mayor resultado de la evaluación del desempeño del ejercicio valorado;
- II. 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;
- III.- Antigüedad dentro del SPEN en el sistema OPLE;
- IV.- Antigüedad laboral en el OPLE;
- V.- Grado académico.

II.- Incentivo por excelencia en el desempeño

En caso de existir empate, el OPLE podrá elegir los criterios que le parezcan convenientes del siguiente listado:

- I. Mayor promedio general del programa de formación;
- II. Contar con la titularidad;
- III. Contar con el mayor rango;
- IV. Mayor antigüedad en el Servicio del sistema OPLE.

9. Consideraciones Particulares

El diseño de Programa de Incentivos del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco se realizó de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad, conforme a los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal de Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE y con la finalidad de atender las necesidades de los MSPEN.

En caso de que el OPLE no cuente con la disponibilidad presupuestal, se otorgarán 5 días de descanso a cada MSPEN que se haya hecho acreedor al incentivo por rendimiento, incentivo por obtención de grado académico, así como al que haya obtenido el incentivo de excelencia en el desempeño.

En caso de que el documento presentado por la obtención de grado académico sea apócrifo, el OPLE o la DESPEN turnará el caso a las autoridades competentes.

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.

El personal del Servicio sujeto a un procedimiento laboral sancionador o administrativo durante el ejercicio valorable, estará condicionado para recibir el incentivo a que la resolución definitiva sea absoluta o que la falta no sea calificada como grave o muy grave.

En ambos casos, se podrá recibir este incentivo previa reposición del procedimiento, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en los artículos 31 y 32 de los Lineamientos.

Con el fin de garantizar la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades, reconocimiento al mérito y a la trayectoria, proporcionalidad y equidad, conforme al artículo 6 de los Lineamientos, el presente programa será aplicable a partir del ejercicio valorado del año 2026, cuya entrega se realizará en el año 2027. Esto permitirá asegurar el cumplimiento anticipado de las normas vigentes que regulan el otorgamiento de incentivos durante el ejercicio valorado correspondiente.