



**Programa de incentivos para quienes integran
el Servicio Profesional Electoral Nacional
del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

I. Introducción.

Con base en las disposiciones contenidas en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa emitido por el Instituto Nacional Electoral, aprobado en julio de dos mil veinte, así como en atención al contenido del referido Estatuto y los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio en el sistema de los Organismos Públicos Locales emitidos por la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral mediante acuerdo INE/JGE53/2021, además de la observancia de los preceptos constitucionales y legales que prevén las disposiciones en materia del citado servicio, este Instituto, emite el presente Programa de incentivos con el fin de coadyuvar en la construcción de una carrera profesional electoral del funcionariado en el Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Así, en el presente Programa se establecen los tipos de incentivos a que tienen derecho quienes integran el Servicio Profesional Electoral Nacional adscritos a este organismo público local, así como los principios, criterios, normas para su valoración, verificación de requisitos, políticas que rigen la entrega de incentivos y los criterios de desempate por parte de este Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

II. Antecedentes del Programa de incentivos.

Cabe señalar que el ocho de junio del dos mil dieciocho la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto emitió el dictamen que aprobó el Programa Anual de Incentivos 2019 para las y los integrantes del Servicio, previo conocimiento de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

En este sentido, el once de marzo de dos mil veinte mediante el oficio OESPEN-IEEQ/038/2020 se ratificó el Programa anual de referencia.

III. Glosario.

Para los efectos de este Programa, se entenderá por:

Comisión de Seguimiento: Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto.

Comisión del servicio: Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Consejo General: Consejo General del Instituto.

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

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

Evaluación del desempeño: Es el instrumento institucional mediante el cual se valora en qué medida las o los miembros del Servicio ponen en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones.

Instituto Nacional: Instituto Nacional Electoral.

Instituto: Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Integrante del servicio: Personal del Instituto que forma parte del Servicio Profesional Electoral Nacional.

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: Funcionariado electoral del Instituto a cargo de la atención de los asuntos del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Programa de formación: Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral del Servicio Profesional Electoral Nacional, consistentes en el 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.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional.

IV. Normativa específica aplicable.

a) Estatuto

El artículo 376, fracción VIII del Estatuto dispone que corresponde al órgano de dirección en cada organismo público electoral determinar en el presupuesto que autoricen el monto requerido para la operación de los mecanismos del Servicio.

Los artículos 438 y 439 del Estatuto establecen que los incentivos son los reconocimientos, beneficios o remuneraciones, individuales o colectivos, que los Organismos Públicos Electorales pueden otorgar a quienes integran el Servicio que cumpla con los méritos y requisitos establecidos, mismo que se encuentra supeditado al presupuesto disponible y se basa en los principios de méritos y de igualdad de oportunidades.

Los artículos 440 y 441 del Estatuto refieren que el órgano superior de dirección en cada organismo público debe aprobar 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; además, de que la entrega de incentivos está condicionada a que la o el miembro del Servicio se mantenga en el Instituto al momento de su otorgamiento por el órgano competente, o en su defecto, por el órgano superior de dirección; mientras que el órgano de enlace debe determinar el cumplimiento de los requisitos para su otorgamiento y enviar un informe a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

b) Lineamientos.

Por su parte, los Lineamientos prevén las bases principales para el otorgamiento de los incentivos a las personas que integran el Servicio en el sistema de los Organismos Públicos Locales, mismos que son considerados en su integridad para la conformación de este instrumento.

c) Ley Electoral del Estado de Querétaro.

El artículo 55, párrafo tercero de la Ley Electoral del Estado de Querétaro establece que para el desempeño de sus actividades, el Instituto debe contar con un cuerpo de personas que ejerzan la función pública en sus órganos ejecutivos y técnicos, integrados en el sistema para los Organismos Públicos Locales que forme parte del Servicio, mismo que contiene los respectivos mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, así como el catálogo general de los cargos y puestos del personal ejecutivo y técnico. Además, se prevé que el Instituto Nacional Electoral regula la organización y funcionamiento de este servicio y ejerce su rectoría.

d) Reglamento Interior del Instituto.

Los artículos 8, párrafo segundo y 11 del Reglamento Interior del Instituto disponen que este organismo público local cuenta con diversos puestos y cargos adscritos al Servicio como son las Coordinaciones de Organización Electoral, Prerrogativas y Partidos Políticos; de Educación Cívica, y Participación Ciudadana, mismas que se encuentran adscritas a las Direcciones Ejecutivas de Organización Electoral, Prerrogativas y Partidos Políticos, así como Educación Cívica y Participación; además, se prevé que el Instituto debe contar con un Órgano de Enlace encargado de atender los asuntos relacionados con el Servicio en términos de la normatividad aplicable.

El artículo 16, fracción VIII y 31 del Reglamento Interior establece que son consideradas Comisiones Permanentes, entre otras, la de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional que es responsable de garantizar la correcta implementación y funcionamiento de los mecanismos del Servicio, bajo la rectoría del Instituto Nacional Electoral y ejerce sus funciones conforme las disposiciones establecidas en el Estatuto y la normatividad aplicable.

Con base en lo anterior, el presente Programa se encuentra sustentado en las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes.

V. Personas que integran el Servicio del Instituto

Además del personal que integra la rama administrativa, el Instituto se conforma con funcionariado integrante del Servicio, a quienes se evalúa su desempeño y aprovechamiento.

Del total de personas que integran el Servicio en el Instituto, se determina que para efectos del resultado de la asignación de incentivos, se seleccionará como máximo hasta el 20% de las personas mejores evaluadas que hayan obtenido las mejores calificaciones del total de sus integrantes evaluados, por tal motivo deberán tener las calificaciones más altas de 0 a 10 en la ponderación de los factores siguientes:

- La calificación anual de la evaluación del desempeño del ejercicio valorado, que tendrá una ponderación del 50%.
- 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 tendrán una ponderación del 35%. Si al personal del ejercicio valorado no le correspondiera cursar periodo académico en el ejercicio valorado, se tomarán en cuenta los resultados alcanzados en el ejercicio valorado inmediato anterior.

- 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.
- 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 si 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 Consejo General, la Comisión y el Órgano de Enlace en ejercicio de sus funciones deberán ejecutar las facultades previstas en los artículos 13, 14 y 15 de los Lineamientos, respectivamente.

VI. Mecanismo por el cual se determinan los recursos económicos o en especie.

En el acuerdo relativo a la aprobación del presupuesto de egresos del Instituto, el Consejo General determinará el monto económico que por concepto de incentivos podrá destinarse a quienes integren el Servicio, derivado del cumplimiento de los requisitos previstos en la normatividad. Los incentivos en especie se establecerán en el presente instrumento.

En el supuesto de que derivado del decreto de egresos que emita la Legislatura Estatal, el Instituto no cuente con disponibilidad presupuestal, el incentivo que corresponda se deberá otorgar en especie, en términos del Programa.

La determinación del monto, tipo y cantidad de incentivos estarán supeditados a la disponibilidad presupuestal del Instituto en el ejercicio valorado.

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

Los principios para el otorgamiento de los incentivos son:

- Igualdad de oportunidades
- Reconocimiento al mérito y a la trayectoria
- Proporcionalidad y
- Equidad.

Por lo que la Comisión de Seguimiento al Servicio, verificará en todo momento el cumplimiento de estos.

De conformidad con el artículo 7 de los Lineamientos las políticas y criterios que rigen los procedimientos para otorgar los incentivos son los siguientes:

- 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;
- La determinación del monto, tipo y cantidad de incentivos estarán supeditados a la disponibilidad presupuestal del Instituto en el ejercicio de otorgamiento;
- 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 Instituto;
- 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;
- 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 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;
- De acuerdo con la previsión presupuestal, el Consejo General, 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.
- No será acreedor al incentivo por rendimiento el personal del Servicio que obtenga un puntaje menor a nueve (9.00).

- Para el registro de las calificaciones o puntajes se considerarán únicamente las cifras con las cuales fue notificado el personal del Servicio, respecto a las calificaciones obtenidas en los otros mecanismos.
- La transparencia y la máxima publicidad orientarán los procedimientos para el otorgamiento de incentivos; y
- 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 Instituto.

VIII. Tipos de incentivos propuestos y la descripción precisa de en qué consisten.

Los incentivos que podrá otorgar el Instituto son:

a) Con periodicidad anual:

- Por rendimiento
- Por obtención de grados académicos

b) Con periodicidad trianual:

- Por excelencia en el desempeño

Dichos incentivos serán otorgados al personal del Servicio conforme a lo establecido en el Estatuto, siempre y cuando cumplan con los méritos y requisitos establecidos en los Lineamientos y este Programa.

a) Por rendimiento.

Es el estímulo al cual podrá aspirar el personal del Servicio, que tiene el propósito de reconocer los méritos registrados en el desempeño de sus funciones durante el periodo valorado.

b) Por obtención de grados académicos.

El personal del Servicio que obtenga un grado académico podrá recibir una retribución y/o beneficio, por lo que se entenderá para tal efecto la conclusión de algún programa de estudios de nivel licenciatura, especialidad, maestría o doctorado.

c) Por excelencia en el desempeño.

Es el incentivo para el personal del Servicio que obtenga la mayor calificación trianual en la evaluación del desempeño, para lo cual se tomará como referencia a la totalidad del personal integrante del Servicio del Instituto con referencia a los resultados de la evaluación trianual.

Los tipos de incentivo que podrán recibir quienes integren el Servicio serán los siguientes:

Tipo de incentivo	Descripción general
Reconocimientos	Son los diplomas y galardones que pueden ser otorgados por la Comisión de Seguimiento, previo conocimiento de la DESPEN, al personal integrante del Servicio que se distinga por los méritos alcanzados en el ejercicio de sus funciones.
Beneficios	Son los estímulos en especie que el Consejo General, previo conocimiento de la DESPEN y la Comisión de Seguimiento puede otorgar al personal integrante del Servicio, los cuales pueden consistir en 5 o 7 días de descanso o 5 o 7 días de trabajo a distancia, según corresponda conforme a los términos del presente programa.
Retribuciones Individuales	Estímulos de carácter económico que el Consejo General, previo conocimiento de la DESPEN, puede otorgar al personal del Servicio, conforme a la disponibilidad presupuestal.

IX. Requisitos y criterios para el otorgamiento de cada uno de los incentivos.

1. Incentivo por rendimiento:

Para efectos de este incentivo se seleccionará como máximo hasta el 20% de la totalidad de personal integrante del Servicio que haya sido evaluado y obtenido las mejores calificaciones de 0 a 10, considerando la ponderación de los siguientes factores:

- La calificación anual de la evaluación del desempeño del ejercicio valorado, que tendrá una ponderación del 50%.
- 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 integrante 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.

- 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.
- En el supuesto de que el personal integrante 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 integrante del Servicio careciera de dos o más factores a ponderar, no será considerado para el otorgamiento de incentivos.

En este sentido, no podrán ser consideradas para el otorgamiento de este incentivo:

- El personal integrante del Servicio que se encuentre en los supuestos del artículo 7 fracciones IV al VI de los Lineamientos.
- El personal que, aunque haya sido evaluado en el ejercicio valorado, no pertenezca al Servicio y esté adscrito a la rama administrativa.
- Todas aquellas personas evaluadas que, en el momento de la aprobación del acuerdo de otorgamiento de incentivos correspondiente, ya no pertenezcan al Instituto en el cual hubieran sido acreedores al incentivo.

A la persona ganadora de este incentivo y en atención a la suficiencia presupuestal, se le podrá otorgar la cantidad de \$15,000.00 (quince mil pesos 00/100 m.n.) libres de impuestos y a falta de presupuesto se conmutará por cinco días de descanso con goce de sueldo.

2. Incentivo por obtención de grados académicos.

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

- 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, y
- El documento debe indicar expresamente que el grado fue obtenido durante el ejercicio valorado.

- No serán valoradas las cédulas de grado que tengan fecha de expedición distinta a la del ejercicio valorado. El Instituto verificará la validez del documento registrado.
- 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.

A la persona ganadora de este incentivo se le otorgará el beneficio de cinco días de descanso con goce de sueldo.

3. Por excelencia en el desempeño.

- Para efectos de este incentivo, únicamente será acreedor una persona integrante del Servicio que obtenga la mayor calificación trianual en la evaluación del desempeño, tomando como referencia a la totalidad del personal integrante del servicio.

A la persona ganadora de este incentivo y en atención a la suficiencia presupuestal, se le podrá otorgar la cantidad de \$20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 m.n.) libres de impuestos y a falta de presupuesto se conmutará por siete días de descanso con goce de sueldo.¹

X. Criterios de desempate para el otorgamiento de cada uno de los incentivos

Se considera que hay empate cuando en el límite inferior de los resultados de la ponderación señalados en el incentivo por rendimiento y excelencia en el desempeño, se ubiquen dos o más personas que integren el Servicio con el mismo resultado.

Para los casos de empate se aplicarán a quienes integren el Servicio los siguientes criterios:

- a) El mayor promedio general del programa de formación del ejercicio valorado.
- b) El mayor resultado de la evaluación del desempeño del ejercicio valorado.
- c) Contar con la titularidad.

¹ Esta cantidad podrá ser ajustada por el Órgano Superior de Dirección, en atención a la suficiencia presupuestaria del Instituto; ahora, si bien la cantidad de días conmutados no equivalen estrictamente al monto de la retribución económica, éstos han sido determinados de tal forma que no se afecte de manera significativa la funcionalidad del área de adscripción del personal respectivo, en atención a las necesidades del servicio.

- d) Contar con mayor rango.
- e) Mayor antigüedad en el Servicio del Sistema OPLE.

XI. Los criterios para la determinación de los montos a otorgar

Los montos de los recursos económicos a otorgar por concepto de incentivos se determinarán en el presupuesto de egresos solicitado por el Instituto y que en su caso podrán ser los siguientes:

Nombre del incentivo	Tipo de incentivo	Monto que asignar y/o beneficio
Retribuciones	Anual por rendimiento	La cantidad de \$15,000.00 (quince mil pesos 00/100 m.n.) y a falta de presupuesto se conmutará por cinco días de descanso con goce de sueldo, para la persona integrante del servicio que resulte ganadora. ²
	Triannual por excelencia en el desempeño.	La cantidad de \$20,000.00 (veinte mil pesos 00/100 m.n.) y a falta de presupuesto se conmutará por siete días de descanso con goce de sueldo. ³

El monto económico que por concepto de incentivos se considere en el presupuesto de egresos, como ya se señaló, deberá ser inferior o igual a dos veces el sueldo mensual bruto del personal integrante del servicio que tenga derecho a percibir el referido incentivo.

En el supuesto de que el incentivo anual y triannual, se otorgue a una misma persona como resultado de las evaluaciones correspondientes, el monto que percibirá deberá ser menor o igual al monto equivalente a dos meses de su sueldo bruto, a efecto de cumplimentar la obligación prevista en el párrafo anterior, lo anterior, deberá ser ajustado por la Coordinación Administrativa, debiendo informarlo a la persona Titular del Órgano de Enlace, quien a su vez lo hará del conocimiento del Consejo General.

En atención a que la capacidad presupuestal del Instituto atiende a la cantidad económica destinada para tal fin por la Legislatura Estatal, se determina que en el supuesto de que no se cuente con un monto fijo para tal fin, se deberá otorgar los días de descanso previstos en el presente programa.

² Esta cantidad podrá ser ajustada por el Órgano Superior de Dirección, en atención a la suficiencia presupuestaria del Instituto; ahora, si bien la cantidad de días conmutados no equivalen estrictamente al monto de la retribución económica, éstos han sido determinados de tal forma que no se afecte de manera significativa la funcionalidad del área de adscripción del personal respectivo, en atención a las necesidades del servicio.

³ Ídem.

XII. Consideraciones particulares

El diseño del Programa de Incentivos del Instituto se realizó de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad, con la finalidad de atender las necesidades de las personas integrantes del Servicio y conforme a los Lineamientos.

Cabe señalar que el personal integrante 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 en su caso, posteriormente podrá recibir su incentivo, previa reposición del procedimiento, siempre y cuando cumpla los requisitos, lo anterior de conformidad con el artículo 29 de los Lineamientos.

Lo no previsto en el Programa se estará a lo establecido en los Lineamientos y lo determinado por el titular del Órgano de Enlace, previo conocimiento de la DESPEN, además de que, la persona titular del citado órgano deberá informarlo a la Comisión de Seguimiento y al Consejo General en la sesión que corresponda.

El Instituto podrá utilizar las tecnologías de información y comunicación que tengan a su alcance para hacer más accesibles, ágiles y sencillos todos los actos y procedimientos establecidos en el Programa; asimismo, con relación a la infraestructura tecnológica se basará en un sistema de información que contenga la base de datos a partir del cual se dispondrá de información confiable, precisa y oportuna para el desarrollo del procedimiento para el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio, y servirá de apoyo en la planeación y la toma de decisiones, a fin de lograr una mayor eficacia y eficiencia en la operación del Servicio, acorde con las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información.