



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

Contenido

Título Primero	3
Capítulo Primero	3
Disposiciones Generales	3
Título Segundo	6
Capítulo primero	6
De las facultades de la Junta en materia de incentivos	6
Capítulo segundo	6
De las facultades de la Comisión del Servicio en materia de incentivos	6
Capítulo tercero	7
De las facultades de la DESPEN en materia de incentivos	7
Capítulo cuarto	7
De las facultades del Órgano Superior de Dirección en materia de incentivos ...	7
Capítulo quinto	7
De las facultades de la Comisión de Seguimiento en materia de incentivos	7
Capítulo sexto	8
De las facultades del Órgano de Enlace en materia de incentivos	8
Título Tercero	8
Capítulo primero	8
De los incentivos	8
Capítulo Segundo	9
Del programa de incentivos de los OPLE	9
Capítulo tercero	10
De los tipos de Incentivos de los OPLE	10
Título Cuarto	10
Capítulo primero	10
Del incentivo por rendimiento	10
Capítulo segundo	12
Del incentivo por la obtención de grados académicos	12
Capítulo tercero	13
Del incentivo por excelencia en el desempeño	13
Capítulo cuarto	14
De los otros incentivos	14

Título Quinto	14
Capítulo único	14
De los plazos y términos	14
Artículos transitorios	15

Título Primero

Capítulo Primero Disposiciones Generales

Artículo 1. Los presentes lineamientos tienen por objeto:

- I. Señalar cuáles son los tipos de incentivos que puede establecer cada Organismo Público Local Electoral (OPLE), a los cuales puede aspirar el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional adscrito a él;
- II. Determinar los criterios y normas generales para verificar el cumplimiento de los requisitos que debe reunir el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE, para obtener incentivos;
- III. Especificar la operación de los mecanismos técnicos de valoración y ponderación de los méritos, y
- IV. Establecer las bases para la distribución de las retribuciones.

Artículo 2. Para efectos de los presentes lineamientos se entenderá por:

Capacitación: Conjunto de actividades, complementarias al programa de formación, dentro de la profesionalización continua.

Catálogo del Servicio: Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional para los sistemas del Instituto y de los OPLE.

Ciclo trianual: Periodo de tres años, definido en función de la celebración de procesos electorales federales.

Comisión de Seguimiento: Comisión de Seguimiento al Servicio en cada OPLE.

Comisión del Servicio: Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

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

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 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: 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 OPLE.

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.

Niveles: Es la clasificación de cargos y puestos que se establece para jerarquizar u ordenar la estructura del Servicio.

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.

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 previstos por el Estatuto.

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.

Profesionalización: Es el proceso de aprendizaje y actualización permanente de los miembros del Servicio.

Programa de incentivos. Documento elaborado por el OPLE, en el que describe los tipos de incentivos y los recursos económicos que se asignará a cada uno de ellos, así como los criterios, requisitos y procedimientos a seguir para su otorgamiento, en apego a lo dispuesto en el Estatuto y en estos lineamientos, respecto a un ejercicio valorado.

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.

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.

Registro del Servicio: Es el compendio de información básica de las y los miembros del Servicio.

Separación del Servicio: Es el acto mediante el cual la o el miembro del Servicio deja de pertenecer a éste de manera temporal o definitiva.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional.

Titularidad: Reconocimiento institucional de una categoría con base en la acreditación del desempeño y la formación profesional, en un cargo o puesto de un nivel en la estructura del Servicio. Habrá tantas titularidades como niveles en la estructura.

Artículo 3. Los presentes lineamientos serán aplicables al personal del Servicio en el sistema de los OPLE, que ocupen un cargo o puesto del Servicio.

Artículo 4. Para la interpretación de estos lineamientos se recurrirá a los criterios de interpretación gramatical, sistemático y funcional, tal y como se establece en el artículo 5, numeral 2 de la Ley, así como a los principios generales del derecho.

En todo tiempo se atenderán los principios que rigen a la función electoral, así como los principios, criterios y políticas que guían los procedimientos para otorgar incentivos, en términos de los artículos 6 y 7 de estos lineamientos.

Artículo 5. Los OPLE y la DESPEN podrán 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 los presentes lineamientos.

La infraestructura tecnológica se basará en un sistema de información que contendrá 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.

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.

Artículo 8. Los OPLE y la DESPEN podrán solicitar al personal del Servicio o a la institución que corresponda, en cualquier momento, los documentos que confirmen la veracidad de la información que les ha sido proporcionada.

Artículo 9. Cualquier situación no prevista en los presentes lineamientos, será resuelta por la DESPEN, con conocimiento de la Comisión del Servicio y, en su caso, de la Comisión de Seguimiento del OPLE en cuestión.

Título Segundo

Capítulo primero

De las facultades de la Junta en materia de incentivos

Artículo 10. Corresponderá a la Junta:

- a) Aprobar los lineamientos que presente la DESPEN, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.
- b) Aprobar las modificaciones a los lineamientos, a propuesta de la DESPEN, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.
- c) Las demás que le confiera la Ley, el Estatuto y los presentes lineamientos.

Capítulo segundo

De las facultades de la Comisión del Servicio en materia de incentivos

Artículo 11. Corresponderá a la Comisión del Servicio:

- a) Conocer y emitir observaciones a la propuesta de lineamientos, y a las modificaciones a los mismos, que presente la DESPEN.
- b) Conocer del informe sobre la entrega de incentivos en los OPLE, que le presente la DESPEN.
- c) Las demás que le confiera la Ley, el Estatuto y los presentes lineamientos.

Capítulo tercero

De las facultades de la DESPEN en materia de incentivos

Artículo 12. Corresponderá a la DESPEN:

- a) Elaborar la propuesta de lineamientos y presentarla a la Junta para su aprobación.
- b) Comunicar a cada OPLE la aprobación de los lineamientos.
- c) Solicitar y recibir de cada OPLE la notificación del presupuesto disponible para el otorgamiento de incentivos, en el plazo establecido en estos lineamientos.
- d) Otorgar el visto bueno a los programas de incentivos que elabore, modifique o actualice cada OPLE.
- e) Dar el visto bueno a los dictámenes, que elabore y entregue el Órgano de Enlace de cada OPLE en el plazo previsto.
- f) Informar a la Comisión del Servicio sobre la entrega de incentivos de cada OPLE.
- g) Dar seguimiento a las actividades que realizan los OPLE en materia de incentivos.
- h) Vigilar el cumplimiento de la normatividad aplicable.

Capítulo cuarto

De las facultades del Órgano Superior de Dirección en materia de incentivos

Artículo 13. Corresponderá al Órgano Superior de Dirección:

- a) Aprobar la aplicación del presupuesto asignado por el OPLE para el otorgamiento de incentivos, en términos de la fracción VIII del artículo 376 del Estatuto.
- b) Aprobar el programa de incentivos del OPLE, previo visto bueno de la DESPEN.
- c) Conocer y, en su caso, aprobar el o los dictámenes sobre el otorgamiento de incentivos al personal del Servicio del OPLE, en los términos del artículo 7, fracción VII, de los presentes lineamientos, y
- d) Conocer y aprobar el informe de otorgamiento de incentivos del ejercicio valorado.

Capítulo quinto

De las facultades de la Comisión de Seguimiento en materia de incentivos

Artículo 14. Corresponderá a la Comisión de Seguimiento lo siguiente:

- a) Conocer y determina enviar observaciones sobre la aprobación del presupuesto asignado por el OPLE para el otorgamiento de incentivos, en términos de la fracción VIII del artículo 376 del Estatuto.
- b) Conocer y autorizar la presentación al Órgano Superior de Dirección, del programa de incentivos del OPLE, previo visto bueno de la DESPEN.
- c) Conocer los dictámenes para el otorgamiento de incentivos que le presente

- el Órgano de Enlace.
- d) Autorizar el envío a la DESPEN del informe de actividades sobre el otorgamiento de incentivos, y
 - e) Las demás que le confieran los presentes lineamientos.

Capítulo sexto

De las facultades del Órgano de Enlace en materia de incentivos

Artículo 15. Corresponderá al Órgano de Enlace lo siguiente:

- a) Gestionar ante el Órgano Superior de Dirección, la disponibilidad de los recursos necesarios para el otorgamiento de incentivos.
- b) Informar a la DESPEN el presupuesto asignado para el ejercicio valorado, en el plazo establecido en estos lineamientos.
- c) Elaborar, modificar, actualizar o ratificar el programa de incentivos del OPLE, para su presentación a la Comisión de Seguimiento, ajustándose a lo establecido en estos lineamientos.
- d) Someter a consideración de la DESPEN el programa de incentivos.
- e) Someter a aprobación del Órgano Superior de Dirección el programa de incentivos, una vez que cuente con el visto bueno de la DESPEN.
- f) Difundir entre el personal del Servicio el programa de incentivos aprobado.
- g) Elaborar los dictámenes para el otorgamiento de incentivos, que deberán contar con el visto bueno de la DESPEN.
- h) Coadyuvar en la coordinación de las acciones que correspondan para el adecuado otorgamiento de incentivos.
- i) Proporcionar la información y/o la documentación que requiera la DESPEN, relacionadas con el otorgamiento de incentivos.
- j) Notificar al personal del Servicio el otorgamiento de incentivos a que se hayan hecho acreedores.
- k) Elaborar el informe de otorgamiento de incentivos para su entrega a la DESPEN.
- l) Incorporar al Sistema de Información del Servicio, el registro relacionado con el otorgamiento de incentivos.
- m) Las demás que le confieran los presentes lineamientos.

Título Tercero

Capítulo primero

De los incentivos

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.

Capítulo Segundo

Del programa de incentivos de los OPLE

Artículo 20. El OPLE deberá entregar a la DESPEN su programa de incentivos para el personal del Servicio. El programa deberá contener, cuando menos, lo siguiente:

- I. Identificación del OPLE al que corresponda (nombre, siglas y logo);
- II. Normativa específica que le es aplicable;
- III. Mecanismo por el cual se determinen los recursos económicos o en especie previstos para el otorgamiento de incentivos;
- IV. En caso de no contar con disponibilidad presupuestal, las diferentes alternativas que suplan la retribución correspondiente.
- V. Nombre o identificación de cada tipo de incentivo y la descripción precisa de en qué consiste;
- VI. Los requisitos para el otorgamiento de cada incentivo;
- VII. En su caso, criterios de desempate para el otorgamiento del incentivo;
- VIII. Los criterios para la determinación de los montos a otorgar, en caso de que no sean montos fijos preestablecidos, y
- IX. Las consideraciones de carácter particular adicionales que el OPLE estime necesarias para el otorgamiento de incentivos.

Artículo 21. El OPLE podrá proponer en su programa de incentivos, distintas modalidades. Invariablemente se deberá considerar, en primer término, un incentivo por rendimiento.

En caso de proponer nuevas modalidades de incentivos, el OPLE deberá garantizar que en su otorgamiento se cumpla con lo dispuesto en el artículo 6 de los presentes lineamientos.

Artículo 22. El OPLE podrá establecer en su programa de incentivos cualquier otro incentivo de los indicados como opcionales en estos lineamientos, y que esté en condiciones de otorgar al personal del Servicio, ya sea en especie o en cualquier

otra modalidad, además del relativo a rendimiento.

Artículo 23. En caso de que la DESPEN considere que el programa de incentivos propuesto por el OPLE no cumple con los requisitos necesarios, informará al Órgano de Enlace del OPLE lo necesario para que realice los ajustes y atienda las observaciones planteadas. No se podrá otorgar incentivos si no están contenidos en el programa y si éste no cuenta con el visto bueno de DESPEN y la autorización del Órgano Superior de Dirección del OPLE.

Artículo 24. En concordancia con lo establecido en el artículo 439 del Estatuto, el OPLE deberá informar a la DESPEN, dentro del primer trimestre de cada año, el presupuesto asignado en ese ejercicio para el otorgamiento de incentivos, o en su caso, de sufrir una modificación una vez aprobado, deberá notificarlo a la DESPEN.

Capítulo tercero De los tipos de Incentivos de los OPLE

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).

Título Cuarto

Capítulo primero Del incentivo por rendimiento

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.

Artículo 28. 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 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 OPLE en el cual hubieran sido acreedores al incentivo.

Artículo 29. 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 y posteriormente podrá recibir este incentivo, previa reposición del procedimiento, siempre y cuando cumpla con los requisitos.

Artículo 30. El personal del Servicio que se ubique en el 20% de las calificaciones más altas de la totalidad de miembros evaluados o, en su caso, del nivel correspondiente, señalado en el artículo 27, y se encuentren dentro de la hipótesis contemplada en la fracción V del artículo 7 de estos lineamientos, podrá recibir este

incentivo una vez que la resolución cumpla con las condiciones establecidas en dicha fracción.

Artículo 31. La reposición consistirá en desarrollar nuevamente cada uno de los procedimientos previstos en estos lineamientos y en el programa de incentivos correspondiente, para determinar si el personal del Servicio señalado en los artículos 29 y 30 de estos lineamientos es acreedor a este incentivo.

Artículo 32. El OPLE, en su caso, realizará el cálculo del 20% que establece el artículo 27 sin considerar al personal del Servicio que se encuentre en los supuestos de los artículos 29 y 30 de estos lineamientos.

Artículo 33. 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 estos lineamientos, aún y cuando se encuentre considerado en el 20% señalado en dicho artículo.

Artículo 34. 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.

Artículo 35. Se considerará que hay empate cuando en el límite inferior de los resultados de la ponderación señalada en el artículo 27 de estos lineamientos, se ubiquen dos o más miembros del Servicio con el mismo resultado. Para dirimir esta controversia, el OPLE indicará en su programa de incentivos, los criterios de desempate, respetando el orden enunciativo que se utilice. El OPLE podrá elegir los criterios que le parezcan convenientes del siguiente listado:

- 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, y
- III. Otros (sugerido por el OPLE previo visto bueno de la DESPEN).

Artículo 36. El personal del Servicio que sean acreedores al incentivo por rendimiento podrá recibir una retribución, cuya determinación del monto será establecida por el OPLE en el programa de incentivos, atendiendo siempre a la disponibilidad presupuestal.

Capítulo segundo

Del incentivo por la obtención de grados académicos

Artículo 37. El personal del Servicio que obtenga un grado académico podrá recibir una retribución y/o beneficio.

Artículo 38. Para efectos de estos lineamientos, se entenderá como la obtención de grados académicos la conclusión de algún programa de estudios de nivel

licenciatura, especialidad, maestría o doctorado.

Artículo 39. Para que los grados académicos 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, y
- II. El documento debe indicar expresamente que el grado fue obtenido durante el ejercicio valorado.

Artículo 40. No serán valoradas las cédulas de grado que tengan fecha de expedición distinta a la del ejercicio valorado. El OPLE y la DESPEN verificarán la validez del documento registrado.

Artículo 41. En caso de que el documento presentado sea apócrifo, el OPLE o la DESPEN turnará el caso a las autoridades competentes.

Artículo 42. 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.

Artículo 43. La retribución y/o beneficio a los que hace referencia el artículo 37 será establecida por el OPLE en su programa de incentivos bajo los términos de estos lineamientos.

Capítulo tercero **Del incentivo por excelencia en el desempeño**

Artículo 44. El personal del Servicio que obtenga la mayor calificación trianual en la evaluación del desempeño ya sea tomando como referencia la totalidad del personal del Servicio de cada OPLE o bien, por nivel de cargo o puesto, según sea el caso, será acreedor al incentivo por excelencia en el desempeño.

Artículo 45. Para efectos de este incentivo, únicamente será acreedor, el personal del Servicio que obtenga la mayor calificación en la evaluación trianual del desempeño.

Artículo 46. 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, y

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

Artículo 47. La retribución y/o beneficio al incentivo por excelencia en el desempeño será determinado por el OPLE en el programa de incentivos en los términos de estos lineamientos.

Capítulo cuarto De los otros incentivos

Artículo 48. Los OPLE podrán proponer en su programa de incentivos cualquier otro tipo de incentivo diferente y adicional a los establecidos en estos lineamientos, siempre y cuando garantice que en su otorgamiento se cumpla con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de estos lineamientos.

Artículo 49. La DESPEN analizará y evaluará la viabilidad de los incentivos sugeridos, y en su caso, otorgará el visto bueno para su aprobación dentro del programa de incentivos del OPLE.

Artículo 50. La retribución y/o beneficio a los que se haga acreedor el personal del Servicio ganador de los incentivos a que hace referencia el artículo 48 de estos lineamientos, será establecida por el OPLE en su programa de incentivos bajo los términos de estos lineamientos.

Título Quinto

Capítulo único De los plazos y términos

Artículo 51. El OPLE deberá informar a la DESPEN, dentro del primer trimestre de cada año, el presupuesto anual asignado para la entrega de incentivos.

Artículo 52. El OPLE, dentro del primer trimestre de cada año, entregará a la DESPEN el proyecto de programa de incentivos, para su revisión y en su caso visto bueno. Este proyecto deberá indicar si se actualiza o modifica el programa de incentivos.

En caso de ratificar el programa de incentivos vigente, el OPLE deberá notificarlo a la DESPEN mediante oficio dentro de este mismo plazo. Si la DESPEN no recibe algún documento de los indicados en este artículo, se entenderá por ratificado el programa de incentivos vigente del OPLE.

Artículo 53. El OPLE, dentro de un plazo no mayor a un mes después de haber recibido el visto bueno de la DESPEN, deberá aprobar y difundir entre el personal del Servicio el programa de incentivos.

Artículo 54. Un mes después de haberse notificado la evaluación del desempeño al personal del Servicio, correspondiente al ejercicio a valorar, el OPLE, deberá

remitir a la DESPEN los proyectos de dictamen de otorgamiento de incentivos para su valoración y en su caso visto bueno.

Artículo 55. El OPLE, dentro del mes siguiente a haber recibido el visto bueno de la DESPEN, deberá aprobar y hacer la entrega respectiva de los incentivos correspondientes al ejercicio valorado.

Artículo 56. El OPLE, después de haber realizado el otorgamiento de incentivos, tendrá un plazo no mayor a un mes para informar a la DESPEN sobre dicho otorgamiento.

Artículo 57. El OPLE deberá actualizar la información del personal del Servicio que fue acreedor de incentivos, en el sistema correspondiente, dentro de los dos meses posteriores a la aprobación y entrega de éstos.

Artículo 58. La DESPEN no podrá otorgar algún visto bueno si se exceden los plazos previstos para los supuestos establecidos en este capítulo, salvo que el OPLE justifique, motive y fundamente la necesidad de una excepción.

Artículos Transitorios

Primero. El primer ejercicio valorable para el otorgamiento de incentivos en los OPLE, bajo estos lineamientos, será el de 2021, el cual se llevará a cabo en 2022.

Segundo. El primer programa de incentivos, derivado de la presente normatividad deberá entregarse a la DESPEN en los dos meses posteriores a la entrada en vigor de estos lineamientos y tendrá que aprobarse en un plazo no mayor a dos meses después de que se otorgue el visto bueno.

Tercero. La entrega de incentivos al personal del Servicio que por reposición de la evaluación del desempeño del ejercicio 2019 haya cumplido con los requisitos, serán otorgados bajo lo establecido en los lineamientos vigentes en el momento en el que se presentó la inconformidad correspondiente.

Cuarto. Una vez que entren en vigor los presentes lineamientos quedan abrogados todos aquellos lineamientos en materia de incentivos al personal del SPEN en el sistema de los OPLE que anteceden.