

## 1. Determinación del Universo de Elegibles

### 1.1. Selección de las o los Miembros del Servicio que conformarán el Universo de Elegibles.

1.1.1. La DESPEN determina qué Miembros del Servicio, por estrato, se ubican en hasta el veinte por ciento al obtener la calificación final más alta que resulte de la ponderación de la calificación de la Evaluación del Desempeño, la calificación final promedio del Programa de Formación o la calificación final promedio de las Actividades de Capacitación obligatorias del ejercicio valorado.

1.1.2. La ponderación de la calificación final para la determinación del Universo de Elegibles se integrará de la siguiente forma:

$$(CED * 0.7) + (CPF * 0.3) = UE$$

o

$$(CED * 0.9) + (CAC * 0.1) = UE$$

1.1.3. Para efectos de redondeo, hasta cinco decimales bajará al número entero previo y por encima de cinco subirá al número entero siguiente.

1.1.4. Los estratos se integrarán de la siguiente forma:

<b>Estrato</b>	<b>Cargo/Puesto</b>
1	Vocal Ejecutivo de Junta Local Ejecutiva
2	Vocal Secretario de Junta Local Ejecutiva
3	Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de Junta Local Ejecutiva
4	Vocal de Organización Electoral de Junta Local Ejecutiva
5	Vocal del Registro Federal de Electores de Junta Local Ejecutiva
6	Vocal Ejecutivo de Junta Distrital Ejecutiva
7	Vocal Secretario de Junta Distrital Ejecutiva
8	Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de Junta Distrital Ejecutiva

<b>Estrat o</b>	<b>Cargo/Puesto</b>
9	Vocal de Organización Electoral de Junta Distrital Ejecutiva
10	Vocal del Registro Federal de Electores de Junta Distrital Ejecutiva
11	Coordinador Operativo
12	Jefe de Monitoreo a Módulos
13	Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis de Junta Local Ejecutiva
14	Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis de Junta Distrital Ejecutiva
15	Jefe de Oficina de Cartografía Estatal
16	Coordinador de Área en Oficinas Centrales
	Director de Área en Oficinas Centrales
17	Subdirector de Área en Oficinas Centrales
18	Jefe de Departamento en Oficinas Centrales
19	Abogado Resolutor Senior
20	Enlace De Fiscalización
21	Abogado Resolutor Junior

- 1.1.5. En caso de que la Junta General Ejecutiva autorice la reestructuración en alguna área del Servicio, la DESPEN tomará en cuenta para la estratificación, el incremento o supresión de plazas o puestos que haya sido autorizado.
- 1.1.6. Se excluirá del Incentivo por Rendimiento a las y los Miembros del Servicio que no cuenten con una calificación aprobatoria en el Programa de Formación o en las Actividades de Capacitación, según corresponda, cuando hayan sido convocados durante el ejercicio valorado.
- 1.1.7. Se excluirá a las y los Miembros del Servicio sancionados con suspensión igual a diez días o más durante el año valorado, o que hayan sido sometidos a un procedimiento laboral disciplinario durante el ejercicio valorado y que no esté concluido al momento de hacer el cálculo para el otorgamiento del incentivo.

- 1.1.8. De ser el caso, la DESPEN completará la integración hasta el 20% del estrato respectivo.
- 1.1.9. Las y los Miembros del Servicio resultantes constituirán el Universo de Elegibles que podrán aspirar a recibir un incentivo a través de cualquier procedimiento contemplado en los Lineamientos.

## **1.2. Bases para construir la Fórmula de distribución de las retribuciones**

- 1.2.1. El monto de las retribuciones que se repartirán por cada procedimiento para otorgar incentivos, se calculará con base en el presupuesto disponible aplicando la fórmula aprobada por la Junta.
- 1.2.2. La fórmula deberá garantizar lo siguiente:
  - a) Que los recursos asignados para el otorgamiento de incentivos se distribuyan conforme a las disposiciones y criterios establecidos en el Estatuto y en los Lineamientos.
  - b) Que el monto que corresponda al incentivo por el rendimiento, guarde una relación de proporcionalidad con los salarios y los cargos o puestos del Universo de Elegibles;
  - c) Que en el Incentivo por Rendimiento, se asegure la naturaleza redistributiva en el otorgamiento de las retribuciones, es decir, que se atemperen las diferencias que existen entre los montos correspondientes a cargos y puestos de diversas jerarquías, y
  - d) Que el monto de la retribución por el rendimiento se pueda incrementar por cuatro condiciones adicionales: 1) cuando los resultados sean iguales o superiores a nueve en la evaluación del desempeño del ejercicio valorado; 2) cuando los resultados sean iguales o superiores a nueve punto cinco en el Programa de Formación o en las Actividades de Capacitación, 3) cuando el Miembro del Servicio haya participado en proceso electoral local o en elección extraordinaria y 4) cuando el Miembro del Servicio haya sido sujeto a la rotación funcional dentro del ejercicio valorado.

### 1.2.3. Fórmula matemática

La fórmula matemática a utilizar es la que aprobó la Junta General Ejecutiva mediante el Acuerdo JGE46/2010, del 17 de mayo de 2010 y reformado el 24 de mayo de 2013, incluido en el numeral 1.2. del anexo técnico de los “*Lineamientos para el otorgamiento de incentivos y para el funcionamiento del Comité Valorador de Méritos Administrativos del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema para el Instituto*”, bajo los siguientes criterios:

Para efectos del cálculo de las retribuciones, el ponderador que antes se conocía como ponderador de Formación / Actualización Permanente ( $Wf$ ), ahora se llamará Ponderador de Formación/Capacitación-Proceso Electoral Local ( $Wf$ ).

Los ponderadores tomarán los siguientes valores:

- Ponderador de Evaluación del Desempeño  $Wd = 0.7$ ;
- Ponderador de Formación/Capacitación-Proceso Electoral Local  $Wf = 0.25$  y
- Ponderador de Rotación Funcional  $Wr = 0.05$ .

El Ponderador de Formación/Capacitación-Proceso Electoral Local, se constituirá a través de dos factores: Programa de Formación/Capacitación y del Proceso Electoral Local. A la calificación del promedio del Programa de Formación se le podrán adicionar 0.3 puntos, cuando el Miembro del Servicio haya participado en Proceso Electoral Local o elección extraordinaria durante el ejercicio valorado. Cuando como resultado de la adición de puntaje por participación en Proceso Electoral Local la suma sea mayor a 10, para efectos de la fórmula se tomará el valor de 10.

## **1.3.Consideraciones acerca de los resultados en el Programa de Formación, de las Actividades de Capacitación y participación en proceso electoral local**

- 1.3.1 El procedimiento para calcular los resultados obtenidos en el Programa de Formación o en las actividades de Capacitación, en aquellos casos en que ésta sea obligatoria, se basará en el criterio de

que los Miembros del Servicio deberán atender la convocatoria de participación que formule la DESPEN.

- 1.3.2 Para determinar si la calificación correspondiente al Programa de Formación o a las Actividades de Capacitación es igual o superior a nueve punto cinco, se promediarán las calificaciones que cada Miembro del Servicio haya obtenido durante las ocasiones en que se le convocó a cursar el Programa o la Capacitación dentro del ejercicio valorable.
- 1.3.3 En caso de que algún Miembro del Servicio no participe en alguna de las convocatorias emitidas por la DESPEN durante el ejercicio valorable, no sumará punto alguno para incrementar el monto de su retribución.
- 1.3.4 En caso de que el Miembro del Servicio no participe en proceso electoral local, no sumará punto alguno para incrementar el monto de su retribución.
- 1.3.5 En caso de que por proceso electoral no se lleve a cabo el Programa de Formación o las Actividades de Capacitación, el incremento que correspondería a estos rubros se distribuirá con base en los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.

## **2. Metodología para elaborar el Incentivo por Complejidad Operativa**

De conformidad con los *Lineamientos para el otorgamiento de incentivos y para el funcionamiento del Comité Valorador de Méritos Administrativos del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema para el Instituto (Lineamientos)* el otorgamiento del Incentivo por Complejidad se basará en el Índice de Complejidad Operativa.

El Índice de Complejidad Operativa es el Índice que refleja las condiciones existentes en una demarcación distrital o local bajo las cuales los Miembros del Servicio deben llevar a cabo las diversas actividades institucionales que son de su competencia. El Índice es multidimensional y se elaborará con información estadística relativa a delitos de alto impacto registrados (homicidios, secuestros, feminicidios, violación equiparada, violación simple y violencia de género en

todas sus modalidades), superficies y/o distancias a recorrer, tiempos de traslado, vías de comunicación, población, educación, entre otras,

- El Incentivo por Complejidad Operativa se otorgará a las y los Miembros del Servicio que se encuentren en el Universo de Elegibles durante el ejercicio valorado, hayan estado adscritos por más de seis meses, en las Juntas Ejecutivas Distritales y/o en las Juntas Ejecutivas Locales ubicadas en el índice, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de los Lineamientos.

El Índice de Complejidad se integrará a partir de la elaboración de 2 Índices. El primero comprenderá a las Juntas Ejecutivas Distritales y el segundo considerará a las Juntas Ejecutivas Locales.

**2.1. 1er Índice. Complejidad para Juntas Ejecutivas Distritales.** Para elaborarlo, la DESPEN integrará un listado de las Juntas Ejecutivas Distritales, con la ponderación de los valores que les sean asignados a dichas Juntas, derivados de los factores siguientes:

**2.1.1. Delitos de Alto Impacto.** Este factor considerará la información que periódicamente emita la dependencia o entidad pública federal responsable de la información sobre seguridad pública a nivel nacional, en lo relativo a los delitos correspondientes a homicidios, secuestros, feminicidios, violación equiparada, violación simple y violencia de género en todas sus modalidades que arroje la incidencia delictiva.

Para efectos del Índice de Complejidad y considerando el nivel de agregación o desagregación (nivel estatal, municipal, etc.) en el que sea emitida la información seleccionada, esta deberá convertirse, expresarse para distritos electorales.

De igual manera, se deberá seleccionar la información correspondiente al ejercicio valorado y teniendo en cuenta que los registros se presentan de manera mensual, deberán agruparse anualmente, a través de una sumatoria de los registros.

Para correlacionar los Delitos de Alto Impacto (homicidios, secuestros, feminicidios, violación equiparada, violación simple y violencia de género en todas sus modalidades), con la población de cada distrito, paralelamente se vinculará la información del censo poblacional del INEGI, de tal forma que la tasa de delitos se exprese por cada 100,000 habitantes.

Posteriormente, se generará un dato por distrito de las 32 entidades federativas. Se identificará la cifra máxima y se le otorgará un valor de 1.00.

Finalmente, se reescalará de manera descendente, en una escala de 0.00 -1.00. Éste dato será el resultado del factor de Delitos de Alto Impacto.

2.1.2. **Complejidad Electoral.** Este factor se integrará con los datos que genere la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral DEOE referente a complejidad electoral a nivel distrital.

La DEOE elabora una Tipología Distrital que considera: Analfabetismo; Escolaridad; Población Rural; Localidades Rurales; Población Indígena; Vías de Comunicación; Tiempo de Recorrido; Superficie de las Secciones; y Casillas Extraordinarias.

En el caso en que la DESPEN no cuente con los datos actualizados, se tomarán los generados en la tipología inmediata anterior. Asimismo, podrá en su caso adecuar estos datos a un formato o escala equiparable al resultado de los otros factores que integran el índice.

Se tomará de manera integral el valor del índice de complejidad electoral a nivel distrital.

2.1.3. Cuando por causas ajenas a la DESPEN no se cuente con información oficial vigente de alguno de estos factores, la DESPEN previo conocimiento de la Comisión del Servicio, determinará el método para sustituirlo.

2.1.4. Una vez que la DESPEN cuente con la información estadística del Factor de Complejidad Electoral y del Factor derivado de los Delitos de Alto Impacto, y para obtener el resultado final del índice se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Índice de Complejidad Operativa} = (60\% \times \text{Factor Delitos de Alto Impacto}) + (40\% \times \text{Factor Complejidad Electoral})}{2}$$

- a. 60% para la Clasificación del Factor Delitos de Alto Impacto
- b. 40% para la Clasificación del Factor de Complejidad Electoral
- c. El resultado se dividirá entre dos

En el caso de que haya empates en el límite inferior para ser susceptible de otorgamiento de incentivo por Complejidad Operativa, se incluirán a todas aquellas Juntas Ejecutivas Distritales para dicho propósito.

**2.1.5.2° Índice. Complejidad para Juntas Ejecutivas Locales.** Para elaborarlo la DESPEN integrará un listado de las Juntas Ejecutivas Locales, con los valores que les sean asignados derivados de las siguientes reglas:

- a. Promedio de los valores obtenidos en el Índice de Complejidad Operativa de cada uno de los Distritos Electorales que comprenden la entidad.
- b. Se asignará un puntaje a las Juntas Ejecutivas Locales de acuerdo con el número de Distritos Electorales de su demarcación que se hallen en el listado del 20% de las Juntas Ejecutivas Distritales con mayor complejidad. Se identificará la cifra máxima y se le otorgará un valor de 1.00; se reescalará de manera descendente, en una escala de 0.00 -1.00.
- c. Se asignará un puntaje a las Juntas Locales de acuerdo con el número de Distritos Electorales con que cuente en su demarcación. Se identificará la cifra máxima y se le otorgará un valor de 1.00; se reescalará de manera descendente, en una escala de 0.00 -1.00.



d. Se realizará la suma aritmética de los valores obtenidos en los incisos a, b y c, obteniendo con esto el Índice de Complejidad Operativa para Juntas Locales.

En el caso de que haya empates en el límite inferior para ser susceptible de otorgamiento de incentivo por Complejidad Operativa, se incluirán a aquellas Juntas Ejecutivas Locales para dicho propósito.

### **3. Acreditación de Grado Académico**

- 3.1 La o el Miembro del Servicio deberá presentar a la DESPEN, para acreditar la obtención de un grado académico la Cédula Profesional que expide la Secretaría de Educación Pública en la que conste la fecha en que se confirió dicho grado, y que corresponda al ejercicio valorado.
- 3.2 Para aspirar al incentivo por la obtención de un grado académico, la o el Miembro del Servicio deberá formar parte del Universo de Elegibles.
- 3.3 La o el Miembro del Servicio deberá registrar mediante el mecanismo que determine la DESPEN, la obtención de grado y los documentos que avalan dicha obtención.
- 3.4 La o el Miembro del Servicio podrá participar en el otorgamiento de este incentivo, sólo cuando obtenga uno de los Grados Académicos establecidos en los Lineamientos. No se valorará un mismo Grado Académico en más de una ocasión, salvo en los casos en que se trate de distintos campos de conocimiento: segunda licenciatura, segunda maestría o doctorado.

### **4. Criterios de Valoración y Normas de Operación del Comité Valorador de Méritos Administrativos**

#### **CAPÍTULO PRIMERO Objeto**

1. Este documento tiene como propósito establecer las disposiciones normativas de carácter técnico y administrativo que regulan la integración, fines, facultades y funcionamiento del Comité Valorador de Méritos

Administrativos, así como los requisitos y aspectos con que deberán cumplir las aportaciones, propuestas o estudios/investigaciones que las y los miembros del Servicio le presenten para su valoración en el marco del otorgamiento de incentivos.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **Glosario**

2. Para efectos del presente documento se entenderá por:

Autor(a): Miembros del Servicio que se autocalifican como tal en la portada del trabajo que presente ante el Comité Valorador de Méritos Administrativos y que suscriba el protesto de decir verdad respectiva.

Comisión: Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Comité: Comité Valorador de Méritos Administrativos.

Criterios: Criterios de Valoración y Normas de Operación del Comité Valorador de Méritos Administrativos.

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

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

Evaluador(a): Integrante del Comité a quien, en lo particular, le corresponde valorar y calificar un trabajo.

Instituto: Instituto Nacional Electoral.

Junta: Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.

Lenguaje incluyente: Es un modo de expresión oral, escrita y visual que busca dar igual valor a las personas al poner de manifiesto la diversidad que compone a la sociedad y dar visibilidad a quienes en ella participan. De este modo se busca forjar una sociedad integrada que promueva en todo momento la igualdad entre los seres humanos.

Ley General: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Lineamientos: Lineamientos para el otorgamiento de incentivos a los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y para el funcionamiento del Comité Valorador de Méritos Administrativos.

Miembros del Servicio: Servidor público que ha obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal y presta sus servicios de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos del Estatuto.

OPLE: Organismos Públicos Locales Electorales de las entidades federativas.

Trabajo: Las aportaciones, propuestas y estudios/investigaciones que los Miembros del Servicio presenten al Comité para su valoración con el propósito de obtener un incentivo.

Trabajo valorable: El trabajo que no se ubica en alguna de las hipótesis contempladas en el numeral 12.1 de los presentes criterios.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional.

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **Integración del Comité Valorador de Méritos Administrativos**

3. El Comité es un órgano colegiado del Instituto que se instalará anualmente para valorar y calificar los trabajos que elaboren los Miembros del Servicio con el propósito de recibir la retribución y los beneficios señalados en el artículo 32 de los Lineamientos y se integrará de conformidad con las siguientes disposiciones:

3.1 La integración del Comité se sustentará en el conocimiento y experiencia que sus miembros han adquirido a partir de las funciones que realizan cotidianamente en los órganos y áreas del Instituto a los que se encuentren adscritos.

3.2 El Comité estará presidido por el titular de la DESPEN y se integrará obligatoriamente por una o un representante titular con nivel de mando medio o superior de los órganos del Instituto siguientes:

- Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores;
- Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos;
- Dirección Ejecutiva de Organización Electoral;
- Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica;
- Dirección Ejecutiva de Administración;
- Coordinación Nacional de Comunicación Social;
- Coordinación de Asuntos Internacionales;
- Unidad Técnica de Servicios de Informática;
- Dirección Jurídica;
- Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación;
- Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral;
- Unidad Técnica de Fiscalización;
- Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales;
- Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales.

Cada Dirección Ejecutiva o Unidad Técnica deberá designar hasta una o un suplente para participar en el Comité.

El Comité contará con una Secretaría Técnica y una Vocalía, y sus titulares formarán parte del mismo.

3.3 Se deberán incorporar al Comité, representantes de cualquier otro órgano del Instituto que sea creado después de haber entrado en vigor los presentes Criterios.

3.4 En caso de que así lo determinen, el Consejero Presidente del Consejo General, los Consejeros Electorales y el Secretario Ejecutivo podrán designar a representantes para que participen como invitadas o invitados en los trabajos del Comité, con derecho a voz.

3.5 Las direcciones ejecutivas y unidades técnicas deberán designar representantes ante el Comité, a más tardar en cinco días hábiles posteriores a la solicitud de la DESPEN.

3.6 Quienes integran el comité no podrán ser Miembros del Servicio.

3.7 Las y los evaluadores deberán allegarse de la información idónea para que su valoración sea objetiva.

3.8 Las deliberaciones al interior del comité son consideradas como información reservada, en tanto no sea adoptada la decisión definitiva sobre los trabajos evaluados.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **Los fines del Comité Valorador de Méritos Administrativos**

4. Los fines del Comité son los siguientes:

4.1 Valorar y calificar los méritos administrativos señalados en los Lineamientos.

4.2 Contribuir al mejoramiento de la calidad de los trabajos que, de conformidad con el artículo 310 del Estatuto y con los *Lineamientos*, presentan los Miembros del Servicio para su valoración.

- 4.3 Propiciar que las y los Miembros del Servicio observen correctamente los presentes Criterios para elaborar los trabajos a que hacen referencia el artículo 310 del *Estatuto* y los artículos que se mencionan en los *Lineamientos*.
- 4.4 Emitir observaciones y sugerencias orientadas a mejorar la presentación y el contenido de los trabajos enviados por las y los Miembros del Servicio para obtener la retribución y beneficio a que hacen referencia el artículo 299 del *Estatuto* y 32 de los *Lineamientos*.

#### **CAPÍTULO QUINTO**

##### **Facultades del Comité Valorador de Méritos Administrativos**

5. Las facultades del Comité son las siguientes:
  - 5.1 Conocer, valorar, realizar observaciones y calificar los trabajos que elaboren las y los Miembros del Servicio para obtener la retribución y los beneficios señalados en los *Lineamientos*.
  - 5.2 Determinar cuáles son los trabajos que cumplen con los requisitos establecidos en el *Estatuto*, los *Lineamientos* y en los presentes *Criterios* para obtener la retribución y los beneficios correspondientes. Este pronunciamiento deberá hacerse del conocimiento de la Junta para los efectos administrativos correspondientes.
  - 5.3. Determinar propuestas para la construcción de los Criterios específicos de valoración de los trabajos.
  - 5.4 Las demás que se establezcan en el *Estatuto* y el propio Comité.

#### **CAPÍTULO SEXTO**

##### **Funcionamiento del Comité Valorador de Méritos Administrativos**

6. El Comité funcionará de conformidad con las siguientes disposiciones:
  - 6.1 El Titular de la DESPEN presidirá y coordinará las sesiones del Comité; el titular de la Dirección de Formación, Evaluación y Promoción ocupará

la Secretaría Técnica, y el titular de la Subdirección de Promoción se desempeñará como Vocal.

6.2 En cualquier caso, el titular de la DESPEN podrá designar al personal de mando medio que se encargue de organizar y conducir las sesiones del Comité.

6.3. Al Presidente del Comité le corresponden las siguientes atribuciones:

6.3.1. Definir el Orden del Día.

6.3.2. Convocar a las y los integrantes del Comité e invitados.

6.3.3. Proponer el calendario de sesiones.

6.3.4. Garantizar que cada integrante del Comité e invitados cuenten oportunamente con la información necesaria para el desahogo del orden del día.

6.3.5. Declarar el inicio y conclusión de las sesiones.

6.3.6. Organizar y conducir las sesiones del Comité, así como ceder la palabra, en orden de petición, a los integrantes del Comité e invitados, una vez leído el punto de acuerdo.

6.3.7. Participar con derecho a voz pero no a voto en las sesiones.

6.3.8. Tomar las medidas necesarias para el adecuado desarrollo de las sesiones del Comité.

6.3.9. Ordenar a la Secretaría Técnica que someta a votación los asuntos respectivos.

6.3.10 Las demás que le confieran los Criterios.

6.4. A la Secretaría Técnica del Comité le corresponden las siguientes atribuciones:

6.4.1. Preparar el orden del día de las sesiones previamente definido por el Presidente del Comité.

- 6.4.2. Recopilar la información suficiente y circularla entre cada integrante del Comité e invitados, al menos con setenta y dos horas de anticipación a la sesión respectiva, para el desahogo cabal de los puntos;
  - 6.4.3 Verificar la asistencia de cada integrante del Comité y llevar registro de la asistencia en la sesión;
  - 6.4.4 Declarar la existencia de quórum;
  - 6.4.5 Organizar y conducir las sesiones del Comité, a solicitud de la presidencia del Comité o ante su ausencia;
  - 6.4.6 Dar lectura a los puntos del orden del día, a solicitud la presidencia del Comité.
  - 6.4.7 Someter a votación de quienes integren el Comité, los puntos de acuerdo; así como registrar el resultado de dicha votación;
  - 6.4.8 Participar con derecho a voz pero no a voto durante las sesiones;
  - 6.4.9 Dar a conocer los acuerdos emitidos por el Comité;
  - 6.4.10 Recabar de cada integrante del Comité, las firmas de los documentos que así se requieran;
  - 6.4.11 Elaborar el proyecto de informe de actividades del Comité.
  - 6.4.12 Administrar el calendario de sesiones, a propuesta del Presidente(a) y previo consenso de los integrantes del Comité, y
  - 6.4.13 Las demás que le confieran los Criterios.
- 6.5. A la vocalía del Comité le corresponden las siguientes atribuciones:
- 6.5.1. Asesorar y brindar apoyo al Comité en los asuntos que son de la competencia de éste o en aspectos técnicos concernientes a los procedimientos para otorgar incentivos.
  - 6.5.2. Suplir al Secretario(a) Técnico(a) cuando se requiera.
  - 6.5.3. Participar con derecho a voz pero no a voto durante las sesiones;

6.5.4. Las demás que le confieran los presentes Criterios.

- 6.6. Al menos uno(a) de los representantes de cada uno de los órganos del Instituto que integran al Comité deberá asistir puntualmente a sus sesiones.
- 6.7. La o el representante titular, o en su ausencia, la o el representante suplente, tendrá derecho a voz y voto. En caso de que asistan los dos, ambos tendrán derecho a voz pero sólo quien represente a la persona titular tendrá derecho a voto.
- 6.8. Las sesiones del Comité serán de instalación; evaluación; trabajo, dictaminación, y clausura.
- 6.9. A las sesiones serán convocados todos los integrantes del Comité e invitados, con la previsión contemplada en el numeral 3.2 y 3.3 de los Criterios de Valoración.
- 6.10. Para que las sesiones de instalación; evaluación; trabajo, dictaminación, y clausura tengan validez, deberá estar presente el cincuenta por ciento más uno de quienes integran el Comité señalados en los numerales 3.2 y 3.3 de los Criterios de Valoración.
- 6.11. Será facultad del Comité decidir, con base en la regla de mayoría simple de los miembros presentes, y en apego a los presentes Criterios, los asuntos de los que les corresponda conocer durante las sesiones de instalación; evaluación; trabajo, dictaminación, y clausura.
- 6.12. El Comité, cuando se encuentre en pleno, podrá determinar, con base en la regla de mayoría simple, la celebración de las sesiones que considere necesarias y en el momento que así se requiera.

**Apartado A. De la sesión de instalación**

- 6.13. La sesión de instalación del Comité se llevará a cabo dentro del primer semestre posterior al ejercicio anual que se valore, en caso de ser año electoral, la instalación podrá llevarse a cabo en el segundo semestre del año siguiente al ejercicio valorable y, para estos efectos, le corresponderá a la DESPEN realizar la convocatoria respectiva.



- 6.14. En la sesión de instalación, el Comité llevará a cabo las siguientes actividades:
- 6.14.1. Aprobar los formatos de cédulas de evaluación con que se calificarán los trabajos.
  - 6.14.2. Determinar las puntuaciones o penalizaciones específicas que se asignarán a los trabajos por cada requisito de presentación, formal, sustantivo y relevante.
  - 6.14.3. Conocer cuáles son los trabajos que no resulten valorables por las causas contempladas en el numeral 12.1 de los presentes Criterios.
  - 6.14.4. Distribuirá los trabajos entre sus integrantes. A tal efecto, la DESPEN presentará al Comité el proyecto respectivo luego de considerar, por un lado, que el tema tratado en el trabajo esté relacionado con las tareas institucionales que desarrollen las y los integrantes del Comité y, por otro, que la asignación resulte lo más equitativa posible.
  - 6.14.5. Fijará, a propuesta de la DESPEN, la fecha y cantidad de sesiones de evaluación y dictaminación que llevará a cabo.
- 6.15. Cada trabajo deberá evaluarse por tres integrantes del Comité que provengan de distintos órganos del Instituto. Excepcionalmente, si el Comité así lo determina, un trabajo podrá ser valorado por más de tres integrantes del Comité, en función del contenido del mismo. En estos casos, el número de evaluadores será impar.
- 6.16. La DESPEN podrá brindar su opinión respecto de los asuntos que se pongan a consideración del Comité, así como de los trabajos que, por el tema tratado, lo requieran.

#### **Apartado B. De las sesiones de evaluación**

- 6.17. Las sesiones de evaluación tendrán como propósito que quienes evalúen, deliberen sobre el contenido de los trabajos que les correspondió analizar y, asimismo, que cada uno asiente la calificación correspondiente.

- 6.18. Para que la deliberación de un trabajo durante las sesiones de evaluación se lleve a cabo, será necesaria la presencia de todas las personas evaluadoras del mismo.
- 6.19. Cualquier decisión que se tome en estas sesiones deberá ser aprobada por la mayoría de quienes evaluaron el trabajo respectivo y, posteriormente, sometida a la consideración y aprobación del Comité durante la sesión de dictaminación.
- 6.20. Si la mayor parte de quienes evaluaron coincide en que un trabajo no incurre en alguna causal de desechamiento, cada evaluador(a) analizará y deliberará en torno de su contenido, por lo que cada uno de ellos deberá asentar la calificación que corresponda a su valoración.

#### **Apartado C. De la dictaminación**

6.21. Durante las sesiones de dictaminación, el Comité llevará a cabo las siguientes actividades:

- 6.21.1. Aprobar, en su caso, la propuesta inicial de la DESPEN en el sentido de no valorar los trabajos que incurren en alguna de las hipótesis contempladas en el numeral 12.1 de los presentes Criterios.

En caso de que, por el voto de la mayoría de quienes integran el Comité, se decidiera no aprobar total o parcialmente la propuesta inicial de la DESPEN, estos trabajos que se decidió valorar, se distribuirán entre los integrantes del Comité para su valoración y, en su caso, asignación de calificación.

- 6.21.2. Conocer y, en su caso, aprobar las decisiones y calificaciones de los trabajos valorados durante las sesiones de evaluación.
- 6.21.3. Conocer y, en su caso, aprobar, las decisiones tomadas por las y los evaluadores durante las sesiones de evaluación en el sentido de desechar algún trabajo.
- 6.21.4. En caso de no llegar a algún acuerdo sobre un tema en particular, se podrá convocar a una sesión de trabajo para deliberar sobre dicho tema y posteriormente convocar a una nueva sesión de dictaminación.

#### **Apartado D. De las sesiones de trabajo**

- 6.22. Para que las decisiones en torno a los asuntos que se deliberen durante las sesiones de trabajo tengan validez, deberán ser aprobadas por la mayoría simple de las y los integrantes presentes.
- 6.23. Durante las sesiones de trabajo, el Comité desahogará los asuntos que considere relevantes a fin de cumplir cabalmente con sus tareas de asignar calificaciones.

#### **Apartado E. De la clausura**

- 6.24. Una vez que se agoten los asuntos de las actividades de dictaminación o de trabajo, y no quede tema pendiente por ser resuelto en alguna de las sesiones, la Dirección Ejecutiva convocará a la sesión de clausura.
- 6.25. Durante la sesión de clausura, el Comité realizará las siguientes actividades:
- 6.25.1. Aprobar, en su caso, los dictámenes correspondientes a cada uno de los trabajos recibidos.
  - 6.25.2. Emitirá un pronunciamiento en torno a lo que establece el numeral 5.2 de los Criterios.
  - 6.25.3. Aprobar el informe de actividades del Comité que se presentará a la Comisión y a la Junta.
- 6.26. En el caso de que la autoridad competente, resuelva ordenar labores adicionales al Comité Valorador de Méritos Administrativos, éste deberá reunirse nuevamente, a fin de conocer el asunto, desahogarlo en tiempo y forma, y atender el acatamiento, no obstante que haya clausurado sus trabajos.

### **CAPÍTULO SÉPTIMO**

#### **Consideraciones preliminares para elaborar los trabajos**

7. Al elaborar sus trabajos, los miembros del Servicio deberán considerar lo siguiente:

- 7.1. Los trabajos podrán ser elaborados de manera individual o colectiva, en este último caso, sólo podrá participar como máximo cinco autores(as).
- 7.2. El tema del trabajo deberá ser de interés para el Instituto. En el anexo 1 se indican, de manera enunciativa, algunas materias relevantes para el Instituto. La DESPEN establecerá en la Convocatoria correspondiente los temas o materias de interés preponderante para el instituto.
- 7.3. Los trabajos pueden ser de tres tipos: aportaciones, propuestas y estudios/investigaciones.
- 7.4. Las aportaciones y las propuestas se componen, cada una, de un documento explicativo y de anexos.
- 7.5. En cada trabajo, el Comité valorará los aspectos de forma y de fondo.
- 7.6. Al transcribir o al parafrasear, los miembros del Servicio deberán citar las fuentes que consultaron para soportar su trabajo, de conformidad con el Capítulo Décimo Quinto de los presentes Criterios.
- 7.7. Los trabajos deberán entregarse mediante oficio original.
- 7.8. Los trabajos deberán entregarse en un ejemplar impreso y engargolado, así como en un disco compacto en formato PDF-texto.
- 7.9. Si los anexos obran en un disco compacto o en un DVD, el autor(a) deberá especificar las características técnicas para su uso e instalación. De preferencia, los anexos deberán entregarse en formato PDF y, en caso de que se necesite utilizar otros programas, el autor(a) deberá precisar cuál software se requiere para la consulta de los mismos.
- 7.10. Los trabajos deberán contener los formatos de portada e índice que elabore la DESPEN.

- 7.11 Asimismo, los trabajos deberán contener el formato de protesta de decir verdad que elabore la DESPEN.
- 7.12 En el formato de portada se deberá indicar el nombre del autor(a), su cargo o puesto, adscripción, título del trabajo y la clasificación del trabajo como aportación, propuesta o estudio/investigación.
- 7.13 El trabajo se valorará de conformidad con la clasificación señalada por el autor(a) en el formato de portada y no en función de su título o contenido.
- 7.14 Por cada trabajo presentado, el autor(a) elaborará un protesta de decir verdad que corresponde a los requisitos respectivos. Asimismo, en los protestos el autor(a) deberá manifestar lo siguiente:
- 1) Que el trabajo fue elaborado con el propósito específico de presentarlo al Comité;
  - 2) Que es de su autoría;
  - 3) Que el trabajo fue elaborado de manera voluntaria y no por instrucciones superiores;
  - 4) Que el trabajo no ha sido presentado en algún evento o instancia distinta al Comité para obtener reconocimiento de algún tipo;
  - 5) Que el trabajo no forma parte de las actividades, instrucciones o programas de trabajo inherentes a sus funciones, sino que se trata de una aportación, propuesta o estudio/investigación que incide sobre dichas actividades, instrucciones o programas de trabajo institucionales;
  - 6) Que, en caso de haber sido instrumentado en algún espacio, únicamente haya tenido un propósito o valor metodológico, y
  - 7) Que transmite los derechos de autor considerando los derechos patrimoniales correspondientes para su eventual divulgación o publicación.

7.15 El protesto de decir verdad deberá estar firmado de manera autógrafa por quienes asuman la autoría del trabajo. En caso contrario, el trabajo no será valorado.

Tratándose de varios autores(as), ante la falta de alguna firma autógrafa, el trabajo será valorado exclusivamente para los firmantes.

7.16 El oficio con el que se presente el trabajo deberá especificar detalladamente el contenido del envío, así como, en su caso, la cantidad y el tipo de evidencias que se hayan anexado.

7.17 Sólo serán valorados los trabajos que se reciban físicamente en las instalaciones de la DESPEN en la fecha en que se determine en la convocatoria correspondiente. En este sentido, la remisión a través de medios electrónicos o fax no surtirá efecto alguno.

## **CAPÍTULO OCTAVO**

### **Aspectos formales de los trabajos**

8. Con excepción de la extensión, los aspectos formales son los mismos para todos los tipos de trabajo:

8.1 Los trabajos deberán realizarse con tipo de letra Arial de 12 puntos; interlineado de 1.5; márgenes de 3 cm. a la derecha e izquierda y 2.5 cm. en las partes superior e inferior. Las hojas deberán estar numeradas y orientadas en sentido vertical.

8.2 Los trabajos deberán estructurarse apropiadamente; incluir una descripción breve y precisa de su contenido; contendrán ideas manifestadas de forma clara; deberán estar redactados correctamente y cumplir con las reglas de ortografía.

8.3 La extensión que deben tener los documentos explicativos de las aportaciones y de las propuestas es de 10 a 15 cuartillas.

8.4 La extensión que deben tener los estudios/investigaciones es de 20 a 35 cuartillas.

- 8.5 En el cómputo de la extensión de los trabajos no deberá tomarse en cuenta la portada, el índice, el prólogo, la bibliografía y, en su caso, los anexos.

## **CAPÍTULO NOVENO**

### **Aportaciones**

9. Las aportaciones se regularán de conformidad con lo siguiente:
- 9.1 Las aportaciones son las contribuciones, acciones, intervenciones o participaciones que el autor(a) llevó a cabo de manera voluntaria y adicional a las actividades obligatorias en los programas de trabajo, de su área o unidad de adscripción, y que se tradujeron en el mejoramiento de una situación, proceso, procedimiento, o en la solución de uno o varios problemas vinculados a los fines institucionales.
- 9.2 Las aportaciones se compondrán de lo siguiente:
- 9.2.1 El desarrollo de la aportación, y
- 9.2.2 Los anexos tales como: manuales, instrumentos de verificación de resultados, compendios, procesos, sistemas informáticos, ordenamientos, estadísticos, etc.
- 9.3. Los aspectos de fondo que deberán cumplir las aportaciones son los siguientes:
- 9.3.1 Describir detalladamente los objetivos y las acciones de la actividad programada sobre la cuál realizó la aportación. En este sentido, deberá mostrar claramente que esta actividad fue programada por las áreas ejecutivas o directivas del instituto y que fue realizada en cumplimiento de todas y cada una de las especificaciones que fueron señaladas en los programas de trabajo institucionales.
- 9.3.2 Por un lado, las actividades realizadas para implementar la aportación y, por otro los anexos.

- 9.3.3 Elaborar una evaluación crítica de los aspectos sobresalientes de la aportación. Dicha evaluación deberá argumentar, describir y acreditar el beneficio en la normatividad, procedimientos, acciones o recursos entre otros.

En su defecto, el autor(a) deberá sustentar teórica y metodológicamente su aportación, es decir, exhibirá las expectativas originalmente esperadas para estar en posibilidad de identificar que los resultados obtenidos fueron superiores a éstas.

- 9.3.4 Los argumentos acerca de la implementación de la aportación deberán ser coherentes.

- 9.3.5 Para acreditar fehacientemente la aplicación de la aportación en el Instituto, así como los beneficios obtenidos, el autor(a) deberá anexar todo tipo de evidencia como: informes de trabajo, publicaciones, folletería, archivos documentales y fotográficos, presentaciones orales o virtuales, grabaciones en audio o video, elementos multimedia y demás análogos.

## **CAPÍTULO DÉCIMO**

### **Propuestas**

10. Las propuestas se regularán de conformidad con lo siguiente:

- 10.1 Las propuestas son ideas sólidamente fundamentadas, con sustento teórico y/o técnico y metodológico, expresadas bajo la forma de un proyecto orientado explícitamente a mejorar una situación, proceso, procedimiento, normatividad, o a solucionar un problema expresamente diagnosticado.

- 10.2. Las propuestas se compondrán de lo siguiente:

- 10.2.1 El desarrollo de la propuesta, y

- 10.2.2 Los anexos que constituyan la propuesta en sí misma, como manuales, instrumentos de verificación de resultados, compendios, procesos, sistemas informáticos, etc.



10.3. Los aspectos de fondo que deberán cumplir las propuestas son los siguientes:

10.3.1 Contener un diagnóstico del programa, acción o problema que se propone mejorar, sea de la normatividad o de la operación del Instituto; independientemente de que se anexen los documentos que constituyan la propuesta en sí misma.

10.3.2 El diagnóstico deberá describir la situación que se desea atender.

10.3.3 Proveer toda la información necesaria para documentar la utilidad de la propuesta sugerida, como puede ser normatividad aplicable, estadísticas, investigaciones especiales, etc. Esta información deberá referirse con claridad en la sección respectiva del documento.

10.3.4 El desarrollo de la propuesta deberá contar con los siguientes elementos:

- Acciones concretas que se proponen realizar con el fin de mejorar una normatividad, proceso o actividad.
- Programación de los tiempos para realizar la propuesta (plan de trabajo y cronograma).
- Señalará los fines, las políticas y los programas vigentes del Instituto cuyo cumplimiento se mejoraría con la propuesta.
- Argumentos sólidamente fundamentados sobre la implementación de la propuesta.

10.4 La propuesta deberá describir el tipo y cantidad de recursos que se requerirían para su instrumentación.

10.5 La propuesta deberá establecer las metas esperadas, y describir el escenario que se espera alcanzar una vez implementada; es decir, se deberá detallar cuáles son los resultados concretos que se pretendan obtener una vez que la propuesta se aplique.

10.6 La propuesta deberá ser acompañada por una constancia que acredite que se hizo del conocimiento del área de aplicación.

## **CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO**

### **Estudios/Investigaciones**

11. Los estudios/investigaciones se regularán de conformidad con las siguientes disposiciones:

11.1 Los estudios/investigaciones son las obras escritas en las que se plasma una actividad intelectual realizada con el propósito de obtener respuestas o hallazgos confiables y consistentes sobre una determinada materia que es de interés para el Instituto.

11.2 Los estudios/investigaciones deberán realizarse con sujeción al método científico; con una argumentación sustentada en la lógica racional y respaldada con fuentes verificables.

11.3. Los aspectos de fondo que deberán cumplir los estudios/investigaciones son los siguientes:

11.3.1 Contener una introducción pertinente en la que se precise la relevancia del tema.

11.3.2 Descripción del problema o planteamiento de la interrogante de investigación/estudio. Generalmente, este tipo de interrogantes se plantea con un “qué”, “cómo” o “por qué”.

11.3.3 Hipótesis de trabajo, es decir, la posible respuesta a la interrogante de la investigación. La hipótesis se pone a prueba a lo largo del trabajo.

11.3.4 Enfoque metodológico utilizado, es decir, la manera en que se utiliza el método de investigación para comprobar o refutar la validez de la hipótesis del trabajo. El método considera lo necesario para obtener la información que responda a la pregunta de investigación o, en su caso, que apoye las hipótesis planteadas.

11.3.5 Desarrollo, con reflexiones personales y argumentación coherente.

11.3.6 Conclusiones.

11.3.7 Anexos, de ser necesario.

11.3.8 Bibliografía y fuentes consultadas pertinentes.

11.4 Para que el estudio/investigación se considere relevante, deberá ser original e incluir conclusiones que contengan respuestas o hallazgos confiables y consistentes con la hipótesis de trabajo.

11.5 El Comité no valorará los estudios/investigaciones que se hayan presentado para acreditar en forma obligatoria una materia de cualquier curso al que se haya asistido formalmente o para obtener un título o grado en alguna institución académica, ni aquéllos que se realicen en cumplimiento de los planes y programas de trabajo de las áreas del Instituto. En este punto también quedarán incluidos los documentos de trabajo, protocolos de investigación, avances de tesis, la tesis y cualquier otro tipo de texto que se elabore en el marco del Programa de Formación y Desarrollo Profesional, la Maestría en Procesos e Instituciones Electorales o el Programa de Actualización Permanente.

11.6 Si los estudios/investigaciones no son consistentes con los fines y actividades del Instituto serán desechados.

## **CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO**

### **Causas para no valorar un trabajo**

12.No serán evaluados los trabajos que incurran en alguna causal de no valoración.

12.1 El Comité podrá determinar la no valoración de un trabajo por las siguientes causas:

12.1.1 En caso de que el trabajo sea recibido de forma extemporánea en las instalaciones de la DESPEN de conformidad con el numeral 7.17 de los presentes Criterios.

12.1.2 Si el trabajo no es entregado a través de un oficio de remisión de conformidad con el numeral 7.17 de los presentes Criterios.

12.1.3 En caso de que el trabajo sea remitido a la DESPEN a través de correo electrónico o por fax.

12.1.4 Si el autor(a) no menciona la clasificación del trabajo en el formato de portada, de conformidad con el numeral 7.12.

12.1.5 En caso de que el trabajo carezca del formato oficial de protesta, conforme al numeral 7.11.

12.1.6 Si el formato oficial de protesta carece de la firma autógrafa del autor(a), conforme al numeral 7.15.

12.1.7 En caso de que el trabajo haya sido presentado al Comité en ejercicios anteriores.

Sin embargo, los trabajos presentados durante el ejercicio inmediatamente anterior al valorable, y que no hayan sido valorados, podrán volver a ser presentados, por única vez. No se incluyen en esta excepción, los trabajos que hayan sido desechados por el Comité Valorador.

12.1.8 Si el trabajo excede el número máximo de autores(as), conforme al numeral 7.1.

12.1.9 En caso de que las aportaciones o propuestas carezcan de documento explicativo o de anexos.

12.1.10 Si incurre en cualquiera de los supuestos contemplados en el numeral 11.5.

12.1.11 En caso de que un mismo trabajo sea presentado o clasificado para más de una categoría.

12.1.12 En caso de que ninguno de los autores se encuentre dentro del Universo de Elegibles del ejercicio valorado.

12.2 La decisión de no valorar un trabajo deberá ser tomada por la mayoría de los integrantes presentes del Comité, durante una sesión de dictaminación.

- 12.3 Le corresponde a la DESPEN detectar cuáles son los trabajos que incurren en alguna de las hipótesis contempladas en el numeral 12.1 e informar a quienes integran el Comité, durante la sesión de instalación, sobre los resultados obtenidos.
- 12.4 Luego de la sesión de instalación, la Dirección Ejecutiva pondrá a disposición del Comité los trabajos que incurran en alguna hipótesis para no ser valorado, a fin de que sus integrantes puedan efectuar el pronunciamiento previsto en el numeral 12.2.

### **CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO**

#### **Calificación de los trabajos**

13. Los trabajos valorables se calificarán con las cédulas de evaluación aprobadas por el Comité y de conformidad con las siguientes disposiciones:
- 13.1 En caso de incumplimiento de los numerales 7.8, 7.9, 7.10, 7.16, 8.2, 8.3, 8.4 y 8.5, el evaluador(a) aplicará una penalización en la puntuación total que corresponda.
- 13.2 En relación con los requisitos formales que se señalan en los numerales 8.1, 8.3, 8.4 y 8.5, la DESPEN realizará una valoración previa que pondrá a consideración de quienes evalúan los trabajos.
- 13.3 El evaluador(a) considerará el desarrollo de los aspectos de fondo y asignará su calificación.
- 13.4 En caso de que en las calificaciones otorgadas por quienes evalúan, se observe una diferencia mayor o igual a 2.5 puntos, entre el valor mínimo y el valor máximo de las calificaciones, los (las) evaluadores (as) realizarán un análisis sobre los elementos técnicos de las evaluaciones asignadas inicialmente con el objetivo de identificar las diferencias y si es el caso, realizar una segunda valoración con la finalidad de disminuir la diferencia.
- 13.5 La determinación de la calificación final que le corresponda a cada trabajo se realizará mediante el promedio de las calificaciones que hayan otorgado cada uno de los evaluadores y se expresará en una escala de cero a diez con dos dígitos después del punto decimal. Los

evaluadores(as) deberán presentar una opinión razonada, por escrito, en la que sustenten la puntuación que le otorgan al trabajo, así como las recomendaciones y comentarios con los que consideren se pueda mejorar.

13.6 Cuando el trabajo se elabore y presente colectivamente, a cada uno de los autores(as) se le asignarán los puntos que correspondan, como si el trabajo hubiese sido elaborado y presentado por un solo funcionario(a) del Servicio.

13.7 En caso de que un Miembro del Servicio presente más de un trabajo, ya sea en forma individual o colectiva, sólo se le tomará en cuenta para la entrega de incentivos aquél en el que obtenga la mayor calificación final.

13.8 A través de la DESPEN, el Comité emitirá un dictamen por cada uno de los trabajos, en el que se especificará la calificación final asignada, las opiniones razonadas que por escrito emitieron quienes evaluaron, así como las recomendaciones o comentarios de mejora.

13.9 En los casos que la DESPEN requiera conocer elementos adicionales o específicos sobre las calificaciones que haya emitido algún evaluador(a), podrá convocarlo a fin de integrar el dictamen respectivo, de lo cual se informará al Comité.

13.10 Por su naturaleza, las decisiones que adopte el Comité respecto de los dictámenes son definitivas.

#### **CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO**

##### **Causas para desechar un trabajo**

14. No se concluirá la evaluación de los trabajos que incurran en alguna causal de desechamiento.

14.1 El Comité podrá determinar el desechamiento de un trabajo que haya resultado valorable por las siguientes causas:

- 14.1.1 En caso de que las actividades descritas en el numeral 9.1, no hayan sido realizadas en su totalidad por los autores(as) de la aportación.
- 14.1.2 En caso de que el autor(a) realice una reproducción textual o parafraseada sin identificar la fuente de consulta. En este caso, se atenderá a lo previsto en el Capítulo Décimo Sexto de los presentes Criterios.
- 14.1.3 En caso de que el estudio/investigación no sea consistente con los fines y actividades del Instituto, conforme al numeral 11.6.
- 14.2 La decisión de desechar un trabajo deberá ser adoptada por la mayoría de quienes lo evalúan, durante la sesión de evaluación, quienes deberán someterla a la aprobación del Comité durante la siguiente sesión de dictaminación.

## **CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO**

### **Referencias a las fuentes de información**

- 15. Las ideas que se presenten en los trabajos deberán ser propias y originales, es decir, producto de la inventiva del autor(a) y, en este sentido, se observará lo siguiente:
  - 15.1 Cuando el autor(a) transcriba o parafrasee fragmentos de las fuentes que consultó, estará obligado a identificarlas.
  - 15.2 Se considerará que la identificación es correcta cuando el autor(a) señale expresamente, en cita a pie de página o en cita al final del trabajo, la fuente consultada.
  - 15.3 Tratándose de estudios/investigaciones, la fuente consultada también deberá aparecer señalada en la bibliografía del trabajo.
  - 15.4 El autor(a) podrá utilizar cualquier modelo de citación que permita la identificación plena de la fuente, no obstante, el modelo que utilice deberá ser el mismo en todo el trabajo.

Los modelos de citación que recomienda el Comité pueden consultarse en el anexo 2.

15.5 Las disposiciones contempladas en este capítulo serán aplicables aún y cuando se trate de documentos públicos, sin importar que la fuente de su consulta sea impresa, audiovisual, electrónica o de cualquier otro tipo.

### **CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO**

#### **Procedimiento en caso de que el autor reproduzca ideas que no sean de su autoría**

16. El procedimiento que se seguirá en caso de que el autor(a) realice una reproducción textual o parafraseada sin identificar la fuente de consulta será el siguiente:

16.1 Aquellos trabajos en los cuales el autor(a) realice una reproducción textual o parafraseada sin identificar la fuente de consulta, pretendiéndola exhibir como propia, serán desechados por el Comité.

16.2 Esta determinación del Comité deriva de la imposibilidad de valorar ideas que, en realidad, son producto de la inventiva de alguien más y no del autor (a) del trabajo.

Esta consecuencia es independiente de cualquier otra que pueda establecer la autoridad competente por responsabilidad diversa en que pudiera haber incurrido el autor(a) del trabajo, por la conducta descrita en el párrafo anterior.

16.3 El Comité, a través de la DESPEN, informará sobre esta situación a las autoridades del Instituto que correspondan, a fin de que, de ser el caso, adopten las medidas correctivas conducentes.

### **CAPÍTULO DÉCIMO SÉTIMO**

#### **Disposiciones complementarias**

17. El plazo para corregir los trabajos, la difusión de estos Criterios, los informes de actividades del Comité y las situaciones no previstas se regularán de conformidad con lo siguiente:



- 17.1 Para efectos del artículo 35 de los Lineamientos, el autor(a) del trabajo deberá hacer las correcciones de forma que le indique el Comité para su publicación; para tal efecto, contará con un plazo de treinta días naturales. La DESPEN verificará que el autor realice los ajustes indicados. Si una vez agotado este plazo el autor(a) no ha remitido a la DESPEN su trabajo corregido, éste no se divulgará ni publicará y su autor o autores no serán considerados para el otorgamiento del incentivo.
- 17.2 Antes de que la Junta General Ejecutiva apruebe el otorgamiento de incentivos, el Comité, por conducto de la DESPEN, deberá presentar a los miembros de la Comisión del Servicio y de la Junta, un informe de las actividades desarrolladas en sus sesiones, en el que se detallen las decisiones tomadas.
- 17.3 Cualquier asunto no previsto en los presentes Criterios, podrá ser resuelto por el Comité, siempre que sea una decisión de mayoría guiada por los principios rectores del Instituto, así como por los principios y criterios que rigen los procedimientos para otorgar incentivos. La decisión deberá ser comunicada a la Comisión y a la Junta.