

JGE46/2008

Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral por el que se actualizan y modifican los *Requisitos, Lineamientos y Procedimientos para otorgar incentivos a los miembros del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral*; en relación a los criterios de desempate en las Calificaciones Integradas para otorgar incentivos al 10% de los miembros del Servicio Profesional Electoral con los méritos administrativos más altos dentro de cada estrato, con base en el Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral.

C o n s i d e r a n d o

1. Que de acuerdo con lo señalado por el artículo 41, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la organización de las elecciones federales es una función estatal que se realiza a través de un organismo público autónomo denominado Instituto Federal Electoral (en lo sucesivo "Instituto"), dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, teniendo como principios rectores la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad.
2. Que asimismo, el artículo 41, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que el Instituto es la autoridad en materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento, y profesional en su desempeño; el cual contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia, siendo que los órganos ejecutivos y técnicos dispondrán del personal calificado necesario para prestar el Servicio Profesional Electoral (en lo sucesivo "Servicio"), cuyas relaciones de trabajo con el Instituto se regirán por las disposiciones de la ley electoral y en el Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo General.
3. Que el artículo 41, fracción V, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que el Consejo General es el

órgano superior de dirección del Instituto y que por medio de la ley se determinan las reglas para la organización y funcionamiento y relaciones de mando entre los órganos que lo constituyen.

4. Que de acuerdo con el artículo 108 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (en lo sucesivo “Código”), son órganos centrales del Instituto el Consejo General, la Presidencia del Consejo General, la Junta General Ejecutiva, la Secretaría Ejecutiva, y la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos.
5. Que de conformidad con el artículo 116, numeral 2, del Código, la Comisión del Servicio Profesional Electoral (en lo sucesivo “Comisión”) es una comisión permanente del Consejo General integrada por consejeros electorales designados por dicho órgano.
6. Que según lo señalado por el artículo 121, numerales 1 y 2 del Código, la Junta General Ejecutiva (en lo sucesivo “Junta”) del Instituto será presidida por el presidente del Consejo y se integrará con el Secretario Ejecutivo y con los directores ejecutivos del Registro Federal de Electores, de Prerrogativas y Partidos Políticos, de Organización Electoral, del Servicio Profesional Electoral, de Capacitación Electoral y Educación Cívica, y de Administración, y que asimismo, el titular de la Unidad de Fiscalización de los Recursos de los Partidos Políticos y el Contralor General podrán participar, a convocatoria del Consejero Presidente, en las sesiones de la Junta.
7. Que según lo establecido en el artículo 122, numeral 1, inciso b) del Código, corresponde a la Junta fijar los procedimientos administrativos conforme a las políticas y programas generales del Instituto.
8. Que asimismo, el artículo 105, numeral 3 del Código, estipula que el Instituto contará con un cuerpo de funcionarios integrados en un Servicio y en una rama administrativa que se regirán por el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo General.
9. Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 203, numeral 1 del Código, “para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto

Federal Electoral, por conducto de la Dirección Ejecutiva competente se organizará y desarrollará el Servicio Profesional Electoral”.

10. Que de acuerdo con el artículo 3, fracciones I, III y IV del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral (en lo sucesivo “Estatuto”), el Servicio tiene por objeto coadyuvar al cumplimiento de los fines del Instituto y al ejercicio de las atribuciones de los órganos del mismo; asegurar que el desempeño de sus miembros se apegue a los principios rectores de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad; así como proveer al Instituto de personal calificado.
11. Que según lo dispuesto por el artículo 4, fracciones I y III, del Estatuto la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (en lo sucesivo “Dirección Ejecutiva”) deberá, entre otras cosas, incentivar al personal de carrera para organizar y desarrollar el Servicio y asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto Federal Electoral. De igual forma, debe vincular el desempeño de las responsabilidades y desarrollo profesional del personal de carrera con el cumplimiento de los objetivos institucionales.
12. Que según lo dispuesto por el artículo 4, fracción I del Estatuto, “La Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral para organizar y desarrollar el Servicio y asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto, deberá: I. reclutar, seleccionar, incorporar, formar, desarrollar, evaluar, y en su caso, promover, ascender, incentivar o sancionar al personal de carrera (...)”.
13. Que en su artículo 5, el Estatuto señala que el Servicio es un sistema de carrera compuesto por los procesos de ingreso, formación y desarrollo profesional, evaluación, promoción, ascenso e incentivos, y sanción.
14. Que el Estatuto, en su artículo 6 señala que la operación y el desarrollo del Servicio deberá basarse en la igualdad de oportunidades, los conocimientos necesarios, el desempeño adecuado, la evaluación permanente, la transparencia de los procedimientos, el apego a los principios rectores de la función electoral federal y la competencia de sus miembros.

15. Que de conformidad con el primer párrafo del artículo 133 del Estatuto, “el Instituto podrá establecer incentivos para el personal de carrera por su desempeño sobresaliente en el Servicio. Los incentivos podrán ser reconocimientos, beneficios o retribuciones, en los términos que establezca la Junta. Estos incentivos serán independientes de los estímulos correspondientes al rango, y de las remuneraciones propias del cargo o puesto que ocupen, y se otorgaran de acuerdo con el presupuesto anual aprobado por el Consejo”.
16. Que el artículo 134 del Estatuto establece que “se considerarán elegibles para el otorgamiento de incentivos los miembros del Servicio que en su trayectoria laboral posean méritos administrativos dentro del Instituto, por su calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño y en la acreditación de actividades académicas realizadas con posterioridad a su ingreso al Servicio. Los méritos administrativos, cuya valoración realizará la Dirección Ejecutiva, consistirán en: I. Desempeño sobresaliente de las actividades encomendadas; II. Acreditación excelente de los exámenes del Programa; III. Aportaciones destacadas en las actividades de los programas de trabajo; IV. Reconocimientos; V. Elaboración de estudios e investigaciones que aporten notorios beneficios para el mejoramiento del Instituto; y VI. Propuestas útiles en materia electoral, de financiamiento de proyectos o programas, de administración de recursos humanos y materiales, y otras aportaciones”.
17. Que el artículo 142, fracción III, del Estatuto señala como uno de los derechos del personal de carrera del Instituto, “recibir las remuneraciones correspondientes al cargo o puesto, los estímulos del rango que ocupe y los incentivos a que se haga acreedor”.
18. Que los Requisitos, lineamientos y procedimientos para otorgar incentivos a los miembros del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral (en lo sucesivo “Requisitos”), aprobados el 29 de agosto de 2002 por la Junta, establecen que para valorar los méritos administrativos del personal de carrera se deben asignar puntos a las siguientes actividades: A) calificación sobresaliente en la Evaluación Anual del Desempeño, una ponderación de 45%; B) acreditación excelente en los exámenes del Programa de Formación y Desarrollo Profesional, una ponderación de 35%;

C) reconocimientos y actividades académicas realizadas durante el año, una ponderación de 10%; y D) presentación de aportaciones destacadas en las actividades de los programas de trabajo; estudios e investigaciones que aporten notorios beneficios para el mejoramiento del Instituto; propuestas útiles en materia electoral, de financiamiento de proyecto y programas, de administración de recursos humanos y materiales, y otras aportaciones; una ponderación de 10%.

19. Que el apartado B, numeral 2.1, inciso b, de los Requisitos establece que ante la ausencia de las dos calificaciones del Programa de Formación y Desarrollo Profesional para todos los funcionarios de carrera con motivo de año electoral o alguna otra causa, se aplicará el criterio donde: “la ponderación del rubro “A”, Calificaciones sobresalientes en la Evaluación Anual del Desempeño, será de 90 por ciento; la del rubro “B”, Acreditación excelente de los exámenes del Programa de Formación, será cero; los rubros “C” y “D” serán valorados con 5 por ciento cada uno”.
20. Que en el apartado B de los Requisitos se establece que el límite máximo de incentivos a otorgar es del 10%, dentro de cada estrato, con base en el Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral vigente.
21. Que la Dirección Ejecutiva, al calcular dentro de cada estrato a los MSPE que serán ganadores de incentivos, ha identificado durante varios ejercicios empates en las Calificaciones Integradas de los miembros del Servicio Profesional Electoral dentro de un mismo estrato. Es decir, dos o más funcionarios de carrera han obtenido Calificaciones Integradas idénticas. Estos empates son relevantes cuando se dan en el límite inferior de la cuota de ganadores de incentivos del estrato, es decir, cuando debido a los empates no se puede obtener una cuota exactamente del 10% de funcionarios elegibles en determinado estrato.
22. Que la Dirección Ejecutiva, al revisar la información disponible en las bases de datos encontró que desde que se implementaron los Requisitos, el fenómeno de los empates entre los funcionarios de carrera que son relevantes para el otorgamiento de incentivos (en lo sucesivo “empates relevantes”) apareció por primera vez en el ejercicio 2003, prosiguiendo hasta 2006. En cuanto a su magnitud, se percibe que es un fenómeno

creciente, puesto que el número de funcionarios con empates relevantes ha sido de 2, 2, 56 y 66 respectivamente, en los años antes referidos.

23. Que en los Requisitos no existe apartado, referencia o guía alguna relativa a los procedimientos o criterios que deben seguirse para resolver los empates relevantes entre los funcionarios de carrera para el otorgamiento de incentivos.
24. Que en su sesión ordinaria del 11 de septiembre de 2007, la Comisión solicitó a la Dirección Ejecutiva generar criterios de desempate para el otorgamiento de incentivos, toda vez que al aplicarse la convención de ampliar el número de ganadores en un estrato hasta agotar las calificaciones en las que se registran empates, se corre el riesgo de generar distorsiones en este subsistema.
25. Que en la sesión ordinaria de la Comisión, celebrada el 26 de febrero de 2008, la Dirección Ejecutiva presentó un primer *“Análisis de los criterios de desempate para el otorgamiento de incentivos a los funcionarios de carrera del Servicio Profesional Electoral”*. Durante esta sesión, los consejeros electorales integrantes de la Comisión señalaron diversos puntos que debían considerarse a fin de integrar una propuesta de criterios de desempate que no solamente solucione la problemática, sino que estuviera apegada a la normatividad y que generara los arreglos congruentes con el objetivo de estimular el desempeño sobresaliente del personal de carrera.
26. Que en la sesión ordinaria de la Comisión, celebrada el 08 de abril de 2008, la Dirección Ejecutiva presentó un segundo *“Análisis de los criterios de desempate para el otorgamiento de incentivos a los funcionarios de carrera del Servicio Profesional Electoral”*, en el que se expusieron diversas propuestas para resolver los empates relevantes en la asignación de incentivos, considerando las implicaciones legales y técnicas de establecer varios criterios de desempate.
27. Que durante la sesión ordinaria celebrada el 08 de abril de 2008, la Comisión determinó que la mejor forma para solucionar la problemática de los empates relevantes era aplicar los siguientes criterios de desempate, respetando su orden de aparición: I. Mejor Evaluación Anual del

Desempeño en el ejercicio valorado. II. Mejoras en el desempeño de los funcionarios de un año a otro. III. Mejor promedio dentro del Programa del Formación y Desarrollo Profesional.

28. Que la Junta considera válidas las razones de la Comisión del Servicio Profesional Electoral, por lo que estima conveniente adicionar al inciso B, numeral III, de los *Requisitos, lineamientos y procedimiento para otorgar incentivos a los miembros del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral*, la sección 3.2 denominada “Desempate del Límite Inferior de la Cuota de Ganadores del Estrato”, cuyo texto íntegro se incluye en el Anexo al presente Acuerdo.

En atención a las consideraciones expuestas y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 41, fracción V, de *la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; 105, numeral 3; 108; 116, numeral 2; 121, numerales 1 y 2; 122, numeral 1, inciso b; y 203, numeral 1 del *Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales*; 3, fracciones I, III y IV; 4, fracciones I y III; 5; 6; 133; 134 y 142, fracción III del *Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral*; así como en los *Requisitos, lineamientos y procedimientos para otorgar incentivos a los miembros del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral*, aprobados el 29 de agosto de 2002 y modificados el 22 de mayo de 2007 por la Junta General Ejecutiva mediante el Acuerdo JGE205/2007; la Junta General Ejecutiva del Instituto emite el siguiente:

A c u e r d o

Primero.- Se aprueba adicionar al inciso B, numeral III, de los *Requisitos, lineamientos y procedimiento para otorgar incentivos a los miembros del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral*, la sección 3.2 denominada “Desempate del Límite Inferior de la Cuota de Ganadores del Estrato”, cuyo texto íntegro se incluye en el Anexo al presente Acuerdo.

Segundo.- Se instruye a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral comunicar a todos los miembros del Servicio Profesional Electoral lo establecido en el punto primero del presente Acuerdo.



DIRECCION EJECUTIVA DEL
ELECTORAL

SERVICIO PROFESIONAL

**REQUISITOS, LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS PARA OTORGAR INCENTIVOS A
LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEL INSTITUTO
FEDERAL ELECTORAL**

APROBADOS POR LA JGE EL 29 DE AGOSTO DE 2002

ACTUALIZADOS EL 22 DE MAYO DE 2008

CONTENIDO

A.	OBJETIVO	499
B.	POLÍTICAS	499
I.	REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD	500
II.	LINEAMIENTOS	500
	2.1 Rubros de Actividad y Ponderaciones	501
	2.2 Dispositivos de Puntuación	504
	2.3 Comité Valorador de Méritos Administrativos	506
III.	PROCEDIMIENTOS	507
	3.1 De Entrega de Incentivos	507
	3.2 Desempate del Límite Inferior de la Cuota de Ganadores del Estrato	511
IV.	CASOS EXCEPCIONALES	513
	<u>ANEXOS</u>	
	EJERCICIO 2001. CATALOGO:2,444 MSPE	514
	<i>Apéndice 1. Estratificación</i>	514
	<i>Apéndice 2. Distribución de Cuotas de Incentivos por Estratos</i>	515
	PROPUESTA ACTUAL. CATALOGO: 2,368 MSPE	516
	<i>Apéndice 3. Estratificación</i>	516
	<i>Apéndice 4. Distribución de Cuotas de Incentivos por Estratos</i>	517

A. OBJETIVO

Los Requisitos, lineamientos y procedimiento para otorgar incentivos a los miembros del Servicio Profesional Electoral tienen como objetivo regular de manera clara, precisa, objetiva y eficiente este proceso del Servicio Profesional Electoral.

Con el otorgamiento de incentivos se busca reconocer y fomentar la excelencia en el desempeño y, a la vez, lograr que las condiciones y el acceso a ellos sean más justos y equitativos para los funcionarios de los distintos cargos y puestos de la estructura del Servicio.

Estimular la excelencia en el marco de una distribución lo más representativa y homogénea posibles constituyen esfuerzos nodales en la promoción y fortalecimiento del compromiso ético y el involucramiento de los funcionarios con las funciones y propósitos de la institución; y, por lo tanto, representan una oportunidad valiosa para estimular la consolidación del profesionalismo.

En el contexto de un diseño y una visión integral, el otorgamiento de los incentivos debe ser congruente y funcional a los procesos que dan cuerpo al Servicio. Es el caso de que las regulaciones postuladas en estos Requisitos, Lineamientos y Procedimiento atienden y son consistentes con el reconocimiento de que la evaluación del desempeño constituye la columna vertebral; de la importancia cardinal que revisten las actividades de formación; de la atención que debe prestársele a la superación académica; e igualmente de los esfuerzos que deben desarrollarse para estimular la capacidad reflexiva, científica y técnica de los funcionarios a favor del desarrollo institucional.

Finalmente, este cuerpo de preceptos cifra su potencial de profesionalización en sus condiciones de ser incluyente, diverso y equilibrado.

B. POLÍTICAS

- El otorgamiento de incentivos se ajustará a la disponibilidad presupuestal del Instituto y se orientará por los principios de equidad y excelencia.
- El límite máximo de incentivos a otorgar es del 10% respecto del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio vigente.
- La aplicación de las presentes disposiciones se hará de manera transparente.

I. REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

De manera primordial, en el marco de lo dispuesto en el Artículo 134 del *Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral* (Estatuto), se considerará como candidatos al otorgamiento de incentivos a los Miembros del Servicio Profesional Electoral (MSPE) con calificación superior a 9.00 en la evaluación anual del desempeño que corresponda.

Si una vez aplicados los procedimientos para la estratificación de los cargos-puestos del Catálogo, la asignación de los límites máximos de las cuotas proporcionales de incentivos por estratos y la ubicación de los MSPE con calificaciones sobresalientes en los estratos que a sus cargos-puestos corresponda¹, fuese el caso de que hay estratos que no incluyan al menos el doble de candidatos en relación con el límite máximo de incentivos correspondiente, se procederá, en el marco de la estratificación realizada, a integrar a los MSPE con 8.50 o más de calificación. La posibilidad de que los funcionarios con calificaciones entre 8.5 y 8.99 puedan formar parte del conjunto de candidatos elegibles a los incentivos, es consecuente con las disposiciones contenidas en el Sistema de Evaluación del Desempeño y en diversos Acuerdos de la Junta General Ejecutiva en los que se ha valorado que dicho rango de calificaciones corresponde a un desempeño "muy bueno", y como desempeño sobresaliente las calificaciones de 9.0 hacia arriba.

II. LINEAMIENTOS

Considerando las disposiciones estatutarias, y a fin de llevar a efecto una valoración de los méritos administrativos ordenada, sistemática, precisa, objetiva y congruente con los propósitos sustantivos del otorgamiento de incentivos se aplicarán las disposiciones relativas a:

- i) La organización en rubros de las actividades susceptibles de ser consideradas como méritos así como del establecimiento de sus pesos específicos respecto de la calificación total (ponderaciones);
- ii) el establecimiento de dispositivos especiales de puntuación para las actividades contenidas en el rubro de reconocimientos; y
- iii) la integración y funcionamiento del órgano que evalúa las actividades contenidas en el rubro de aportaciones, estudios e investigaciones y aportaciones útiles: el *Comité Valorador de los Méritos Administrativos*.

¹ Ver en el apartado de Procedimientos los puntos relativos a la construcción de los estratos y la determinación de las cuotas de incentivos.

2.1 Rubros de Actividad y Ponderaciones

De acuerdo con las disposiciones estatutarias contenidas en los artículos 133 y 134, son actividades susceptibles de ser contabilizadas como méritos administrativos la calificación sobresaliente en la Evaluación del Desempeño; la acreditación excelente en los exámenes del Programa de Formación; los reconocimientos a las labores en el seno de la institución otorgados por los Consejeros Electorales, los miembros de la Junta General Ejecutiva y los representantes de los partidos políticos; la acreditación de estudios realizados con posterioridad a la incorporación al Servicio; y la elaboración de estudios e investigaciones que aporten notorios beneficios para el mejoramiento del Instituto.

La agrupación de estas actividades en rubros y sus respectivas ponderaciones serán como indica la tabla siguiente:

Tabla 1. Rubros de Actividad y ponderaciones para valorar los méritos

RUBROS DE ACTIVIDAD	PONDERACIÓN (%)
A) Calificación sobresaliente en la Evaluación Anual del Desempeño.	45
B) Acreditación excelente de los exámenes del Programa de Formación y Desarrollo.	35
C) Reconocimientos y actividades académicas realizadas con posterioridad a su ingreso al Instituto.	10
D) Aportaciones destacadas en las actividades de los programas de trabajo; estudios e investigaciones que aporten notorios beneficios para el mejoramiento del Instituto; propuestas útiles en materia electoral, de financiamiento de proyectos o programas, de administración de recursos humanos y materiales, y otras aportaciones.	10
TOTAL	100

A continuación se definen los rubros de actividad señalados, así como los criterios y mecanismos para asignar los puntos correspondientes.

A) Calificación sobresaliente en la Evaluación Anual del Desempeño

Se entenderá por sobresalientes, de acuerdo con las disposiciones estatutarias, a las calificaciones superiores a 9.00 en la Evaluación Anual del Desempeño. Así, la puntuación por este rubro será la resultante de multiplicar dicha calificación por 0.45. Sin embargo, como se encuentra previsto en los requisitos de elegibilidad, en los casos en que existan MSPE elegibles con calificación de 8.50 y más, se tomará en cuenta dicha calificación se les multiplicará por el mismo factor de ponderación.

El hecho de que en ocasión de los años electorales tenga lugar la Evaluación Especial no hace variar esta disposición, pues de acuerdo con lo establecido en el artículo 103 del *Estatuto*, ésta se considera como parte integral de la Evaluación Anual del Desempeño.

B) Acreditación excelente de los exámenes del Programa de Formación

Para efectos de asignación de los puntos correspondientes a los resultados de los exámenes del Programa de Formación se tomarán en cuenta las calificaciones iguales o mayores a 9.00. Los MSPE elegibles que no cumplan con esta exigencia quedarán al margen de la posibilidad de sumar puntos por este concepto.

En consideración a la obligación estatutaria (Art.116) de llevar a cabo dos evaluaciones del aprovechamiento por año y al propósito del sistema de incentivos de apoyar al Programa de Formación, salvo las situaciones excepcionales contempladas, la acreditación excelente se determinará bajo el supuesto de que los MSPE sustentan dos exámenes al año.

Así, la determinación de si se cumple con el supuesto de tener una acreditación de 9.00 y más procederá de la suma de esas calificaciones dividida entre dos; y, por su parte, la asignación de puntos será la resultante de multiplicar ese promedio por 0.35.

Serán casos de excepción aquellos en los que un MSPE...

- i. *Hubiese presentado más de dos exámenes, caso en el que el puntaje se otorgará a partir de obtener el promedio de las calificaciones y multiplicarle por el factor de ponderación.*
- ii. *Pese a haber sido convocado a sustentar dos exámenes, sólo hubiese presentado uno, habiendo obteniendo una calificación excelente, caso en el que se le otorgará el puntaje que resulte de dividir su calificación entre dos y multiplicarla por el factor de ponderación.*
- iii. *Cuando por año electoral (ART. 98) o alguna otra causa no se aplique una de las dos evaluaciones, se asignarán los puntos multiplicando la calificación excelente por el factor de ponderación*
- iv. *Cuando por año electoral (ART. 98) o alguna causa no se aplicaran las dos evaluaciones, la ponderación del rubro "A", Calificaciones sobresalientes en la Evaluación Anual del Desempeño será de 90 por ciento; la del rubro "B", Acreditación excelente de los exámenes del Programa de Formación, será cero; los rubros "C" y "D" serán valorados con 5 por ciento cada uno.*

C) Actividades académicas y reconocimientos

Serán consideradas como actividades académicas...

1. La obtención de grados académicos: licenciaturas, diplomados especialidades, maestrías y doctorados.
2. La participación en eventos académicos: cursos, talleres, foros, seminarios, conferencias, etc.
3. La publicación de materiales: artículos, reseñas, reportajes, ensayos, manuales, libros, etc., sea como autor, coautor, compilador, coordinador, etc.

En los dos primeros casos, su admisión estará condicionada a que se trate de actividades culminadas en su totalidad, soportadas en documentos probatorios suficientes y realizadas por los MSPE con posterioridad a su incorporación; y, además, cuando y en la medida de que estén avaladas por instituciones educativas debidamente acreditadas en el Sistema Educativo Nacional; organizaciones debidamente facultadas para prestar servicios educativos; dependencias públicas de los gobiernos federal, estatales y municipales; instituciones internacionales de reconocido prestigio; y, siempre y cuando no tenga carácter obligatorio, por las Direcciones Ejecutivas o algún organismo interno del Instituto Federal Electoral.

Adicionalmente, y de modo exclusivo para el caso de los diplomados, será condición indispensable para que sean tomados en cuenta que se relacionen con cuestiones político-electorales y/o con sus funciones de trabajo definidas en el Catálogo General de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral. En caso de no cumplir con esta exigencia, el diplomado se clasifica y pondera con el puntaje del grupo de eventos académicos.

Se tomarán en cuenta como reconocimientos los otorgados a los MSPE con motivo del desarrollo de actividades diversas en el ámbito interno de la vida institucional por los Consejeros Electorales, los miembros de la Junta General Ejecutiva o los representantes de los partidos políticos. El Comité Valorador de Méritos Administrativos también podrá tomar en cuenta los reconocimientos que otras instancias u organizaciones externas emitan sobre el desempeño de los funcionarios del Servicio, informando de las razones de ello a la Comisión del Servicio Profesional Electoral y a la Junta General Ejecutiva, por conducto de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral.

La asignación de los puntos a las actividades contempladas en este rubro se hará con base en las especificaciones y tablas contenidas en el apartado 2.2 Dispositivos de puntuación. El máximo de puntos que un MSPE podrá obtener por el concepto de actividades académicas será de 9 y por el concepto de reconocimientos de 1. En tal virtud, el puntaje total será la resultante de obtener la suma de dichos puntos y multiplicarla por 0.10.

Las actividades enviadas por los MSPE a ser valorados para el otorgamiento de incentivos deberán corresponder al año del ejercicio en cuestión y sólo serán tomados en cuenta por única ocasión.

D) Propuestas, aportaciones, estudios e investigaciones

Serán consideradas en este apartado los documentos que contengan las actividades reflexivas, científicas o técnicas que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento de la institución.

Corresponderá al *Comité Valorador de Méritos Administrativos* la facultad de revisar las actividades contempladas en este rubro y de asignar, en un escala de cero a diez, la calificación que merezcan éstas.

Sin restricción de cantidad, los MSPE podrán remitir a la DESPE los documentos probatorios de sus actividades. No obstante, dado que el máximo de puntos que un MSPE podrá obtener por este rubro es de 10, en el caso de que un funcionario presente más de un documento, sólo se tomará en cuenta el que haya merecido la calificación más alta. Así, la puntuación total se obtendrá de multiplicar la calificación por 0.10.

Asimismo, los casos especiales no previstos en el presente apartado serán remitidos a dicho *Comité* para que emitan su veredicto y, de ser el caso, sean considerados para el otorgamiento de un incentivo especial, previo conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral, y con la respectiva aprobación de la Junta General Ejecutiva.

2.2 Dispositivos de Puntuación

En el marco de la ponderación establecida y dada la heterogeneidad de actividades contenidas en el rubro de actividades académicas y reconocimientos, la asignación de los puntos a las actividades que integran este rubro, a su vez, se organizan sobre la base de los criterios de relevancia, tiempo invertido y grado de dificultad, según establece la tabla siguiente, en cuatro grupos, para cada uno de los cuales, con independencia del número de documentos que se presenten, se establece un límite máximo de puntos a otorgar.

Tabla 2. Esquema global de puntuación, según grupos y actividades específicas.

GRUPOS	ACTIVIDADES	PUNTOS
Grados	Diplomados, licenciaturas, especialidades, maestrías y doctorados.	5.00
Publicaciones	Artículos, ensayos, libros, manuales, etc.	2.50
Eventos	Asistencia a cursos, talleres, seminarios, cursos-talleres, coloquios, congreso, foros y conferencias. Y la participación como ponente o expositor.	1.50
Reconocimientos	Reconocimientos.	1.00
	Puntos Máximos	10.00

La puntuación total del rubro se obtendrá multiplicando por 0.10 la suma total de los puntos asignados a cada grupo de actividad.

La asignación de los puntos en el interior de cada grupo de actividad se hará de acuerdo con las tablas que a continuación se presentan. Todas ellas fijan el límite máximo de puntos a otorgar, el cual bajo ninguna circunstancia podrá excederse.

Tabla 3. Puntuación para la obtención de grados académicos.

GRADOS ACADÉMICOS	PUNTAJE
Diplomado, Licenciatura, Especialidad, Maestría y Doctorado	5.00
Puntos Máximos	5.00

Tabla 4. Puntuación para publicaciones según su modalidad.

TIPOS DE PUBLICACIONES	PUNTAJE
Libro.	2.00
Artículo en revista científica, de divulgación y electrónica.	1.00
Artículo en periódicos.	0.50
Reseña en publicación científica y de divulgación, además de la elaboración de folletos informativos.	0.50
Puntaje Máximo	2.50 puntos

Nota: El puntaje máximo no refleja la suma de los puntos de las actividades contempladas, sino que, como su nombre sugiere, establece el límite máximo a obtener.

Tabla 5. Puntuación según modalidades de participación en las publicaciones.

PARTICIPACIÓN EN LAS PUBLICACIONES	PUNTAJE
Autor	0.50 puntos
Coautor	0.40 puntos
Editor	0.30 puntos
Compilador	0.30 puntos
Coordinador	0.30 puntos
Puntaje Máximo	0.50 puntos

Nota: El puntaje máximo no refleja la suma de los puntos de las actividades contempladas, sino que, como su nombre sugiere, establece el límite máximo a obtener.

Será requisito indispensable que las publicaciones presentadas se hayan elaborado durante el año al que corresponda el incentivo y que los temas desarrollados en las publicaciones estén relacionados con aspectos político-electorales y/o con sus funciones de trabajo definidas en el Catálogo General de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Profesional Electoral.

En ningún caso se considerará más de una vez una publicación, aunque ésta se haga en diferentes medios.

Para reportar la publicación los miembros del Servicio tienen que enviar a la DESPE una copia en la que aparezca el nombre completo de quien realizó la publicación; el título de la publicación; y, además, se precise si participó como autor, coautor, editor, compilador o coordinador; la fecha de la publicación; y el nombre de la revista, periódico o casa editorial, según el caso.

Tabla 6. Puntuación de participación en actividades académicas según modalidad

MODALIDAD	PUNTOS
Ponente o expositor	0.70
Asistente a cursos, talleres, seminarios y cursos-talleres	0.50
Asistencia a coloquios, congreso, foros y conferencias	0.30
Puntos Máximos	1.50 puntos

2.3 Comité Valorador de Méritos Administrativos

El *Comité Valorador* es un órgano colegiado del Instituto que se instalará para analizar y calificar las actividades relativas al rubro de aportaciones, propuestas, estudios e investigaciones. Estará presidido y coordinado por el titular de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral y se integrará por un representante, con nivel de mando medio o superior, del Centro de Formación y Desarrollo y de cada una de las direcciones ejecutivas, así como, en calidad de asesor jurídico y con sólo derecho de voz, por un representante de la Dirección Jurídica.

En caso de que a juicio del Comité para valorar alguna actividad sea necesario contar con alguna opinión especializada, se solicitará la integración de un representante calificado de las áreas técnicas del instituto afines con el tema tratado, quien tendrá voz, pero no voto.

Será facultad del Comité decidir, con base en la regla de mayoría simple de los miembros presentes, en una escala de cero a diez la calificación correspondiente a las actividades que son objeto suyo. Asimismo, este órgano podrá determinar los criterios específicos para su funcionamiento, siempre y cuando éstos no contravengan las disposiciones contenidas en los Requisitos, Lineamientos y Procedimiento. El Comité, por conducto de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, presentará a la Comisión del Servicio

Profesional Electoral, antes de la aprobación formal del otorgamiento de incentivos, un informe detallado de los trabajos realizados y decisiones que haya tomado.

III. PROCEDIMIENTOS

3.1 Entrega de Incentivos

El conjunto de operaciones secuenciales que instrumentan los requisitos y lineamientos se materializan en los siguientes pasos:

PASO 1. Construcción de los estratos

Los cargos-puestos contenidos en el Catálogo se agruparán en estratos, a fin de que las condiciones de acceso a los incentivos sean más justas y de lograr una distribución más homogénea y equitativa.

El procedimiento para la construcción de los estratos² se orientará, en principio, por los siguientes criterios:

- i. Reconocer las diferencias funcionales entre los cargos-puestos del Catálogo.
- ii. Separar a los funcionarios de órganos centrales y desconcentrados.
- iii. Evitar que en una misma bolsa coexistan evaluadores con evaluados.

De presentarse los casos de que la aplicación del criterio i) diera lugar a la conformación de estratos a los que proporcionalmente no les correspondieran incentivos o que la cantidad de incentivos fuera tan reducida que desalentara la competencia, se aplicarán, según convenga, los siguientes criterios:

- iv. Conformar estratos que integren funcionarios de cargos/puestos diferentes, aunque ubicados en áreas y funciones similares, y, además, con nivel y salario más o menos homogéneo.³
- v. Conformar estratos con cargos/puestos heterogéneos en cuanto a sus áreas y funciones, pero similares en cuanto a nivel jerárquico y salario.⁴

Nota: La aplicación de estos criterios, dada la actual estructura de los cargos-puestos catalogados, daría lugar a 17 estratos. Para mayores detalles, véase el Apéndice 1.

² La dinámica del Catálogo torna aconsejable, en lugar de proponer una estratificación fija, definir un procedimiento para la construcción de los estratos.

³ Esta disposición aplica de modo especial a la estructura desconcentrada del Registro de Federal de Electores.

⁴ Esta disposición revela especial pertinencia para el caso de los directores de área.

PASO 2. Distribución de las cuotas de incentivos por estratos

Dado que el límite máximo de incentivos a otorgar es del 10% respecto del total del Catálogo, la asignación proporcional de las cuotas por estrato, es decir, de sus límites máximos de incentivos, se obtendrá de multiplicar el número de plazas cargos de cada estrato por 0.10. Para efectos de redondeo, se utilizará el método tradicional, es decir, hasta cinco decimales baja y por encima de cinco, sube.

Nota: Para mayores detalles, véase el Apéndice 2 .

PASO 3. Ubicación de los MSPE elegibles en los estratos

Una vez detectados los MSPE con calificación de más de 9.00 en la evaluación del desempeño, serán ubicados en el estrato que les corresponda, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento 1.

El número de MSPE elegibles integrados en cada estrato no podrá ser menor al doble respecto del tamaño de la cuota de incentivos, dados los resultados del procedimiento 2, salvo que no pudieran completarse ni siquiera aplicando dicho correctivo.

En el caso de que una vez distribuidos en sus estratos los MSPE con calificaciones superiores a 9.00, no se satisficiera dicho supuesto, se procederá a integrar a los MSPE de dicho estrato cuya calificación sea de 8.50 o más.

PASO 4. Asignación de puntajes a los resultados de la evaluación anual del desempeño

La puntuación correspondiente a este rubro se obtendrá multiplicando las calificaciones de los MSPE elegibles por 0.45.

PASO 5. Asignación de puntajes a los resultados de la evaluación del aprovechamiento en el Programa de Formación.

La puntuación relativa se obtendrá multiplicando por 0.35, el promedio de las calificaciones iguales o superiores a 9.00 obtenido por los MSPE en los exámenes del Programa de Formación o, de ser el caso, la calificación igual o mayor a 9.00 obtenida en el examen presentado.

PASO 6. Asignación de puntajes a los reconocimientos y actividades académicas realizadas con posterioridad al ingreso al Instituto.

Se asignarán, en el marco de las actividades y los dispositivos especificados, los reconocimientos y actividades académicas, los puntajes correspondientes. Posteriormente, se obtendrá el puntaje total correspondiente al rubro multiplicando la suma de puntos por 0.10.

PASO 7. Asignación de puntajes a aportaciones destacadas en las actividades de los programas de trabajo; estudios e investigaciones que aporten notorios beneficios para el mejoramiento del Instituto y propuestas útiles en materia electoral, de financiamiento de proyectos o programas de administración de recursos humanos y materiales, y otras aportaciones.

El Comité Valorador, previo análisis, asignará en una escala de cero a diez, la calificación que considere pertinente a los documentos que los MSPE elegibles hubieren puesto a consideración de la DESPE. El puntaje del rubro se obtendrá multiplicando esta calificación por 0.10.

PASO 8. Obtención de los puntajes totales a partir de los puntajes parciales asignados a los rubros.

Agotada la asignación de puntajes de los rubros y actividades contempladas, se integrará la calificación global de cada uno de los MSPE elegibles.

PASO 9. Ordenación de las calificaciones (puntajes totales) en forma descendente.

Con base en su calificación, se elaborará una lista por cada uno de los estratos, en las que aparecerán los MSPE en orden descendente.

PASO 10. Determinación de los miembros del Servicio que recibirán incentivos por estratos.

De acuerdo con el límite máximo de incentivos a repartir por cada estrato, se identificará en cada lista a los MSPE con calificaciones más altas, quienes, por tanto, serán los ganadores de los incentivos.

PASO 11. Determinación de los montos individuales de los incentivos.

Con base en el número de MSPE que obtendrán incentivos y el monto total de la suma a repartir, y con el propósito de cuidar que los montos de los incentivos guarden una relación directa con los salarios y los cargos-puestos de los ganadores, pero atemperando la magnitud de dichas diferencias, se aplicará la fórmula⁵ que a continuación se describe para calcular el monto individual de los incentivos.

⁵ Esta fórmula fue diseñada con la ayuda de los especialistas de la Unidad de Estudios Actuariales del ISSSTE en el año 2000 para determinar los montos de los estímulos que se derivan de una promoción.

$$I_i = (S_i - C_i)$$

Donde:

I = Monto del incentivo.

i = cargo o puesto.

S = $w_{ai} * q$ (incentivo sin compensación por cargo o puesto)

C_i = $[q * d * (w_i - pwa)] * 12$ (compensación para los cargos o puestos con sueldos netos integrados mensuales inferiores a pwa).

Pwa* = promedio ponderado de los sueldos netos integrados mensuales de los cargos o puestos del Servicio (se pondera por el número de miembros evaluados en cada cargo o puesto)

w_i = sueldo neto integrado mensual correspondiente al cargo o puesto.

W_a = sueldo neto integrado anual correspondiente al cargo o puesto.

q = .095 (porcentaje inicial del sueldo neto integrado anual); es decir, 9.5%.

d = .6 (porcentaje que disminuye la distancia entre los sueldos netos integrados más altos y el promedio ponderado de los mismos).

PASO 12. Elaboración y aprobación del Proyecto de Acuerdo.

Una vez determinado que MSPE obtendrán los incentivos, la DESPE elaborará y someterá a la Junta General Ejecutiva el Proyecto de Acuerdo por el que se aprueba el otorgamiento de incentivos a miembros del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, previo conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral.

La Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional, previo conocimiento de la Comisión, pondrá a consideración de la Junta General Ejecutiva, la posibilidad de otorgar incentivos a MSPE o alguna Junta Local o Distrital, según sea el caso, por situaciones especiales, entre otras cosas, debido a que se hubiesen presentado aportaciones de calidad y relevancia extraordinarias que contribuyan al mejoramiento de la vida institucional.

3.2 Desempate del Límite Inferior de la Cuota de Ganadores del Estrato

Al identificar dentro de cada estrato a los MSPE que serán ganadores de incentivos, es frecuente que surjan empates, es decir que dos o más funcionarios de carrera obtengan Calificaciones Integradas idénticas. Estos empates son relevantes cuando se dan en el límite inferior de la cuota de ganadores de incentivos del estrato, es decir, cuando debido a los empates no se puede obtener una cuota exactamente del 10% de funcionarios elegibles en determinado estrato.

Cuando esto sucede es necesario poner en práctica un procedimiento a fin de respetar la política de otorgar incentivos solamente al 10% de los MSPE con los méritos administrativos más altos dentro de cada estrato, con base en el Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio vigente al momento del cálculo.

Para resolver esta problemática, enseguida se describe el procedimiento que debe seguirse, el cual establece tres criterios de desempate los cuales buscan promover y premiar la excelencia considerando equitativamente el desempeño de los MSPE.

a) Orden de Aplicación de los Criterios de Desempate

A continuación se describen los criterios que serán considerados para solucionar los empates relevantes, es decir aquellos que ocurran en el límite inferior de la cuota de ganadores de incentivos del estrato y que impidan obtener una cuota exactamente del 10% de funcionarios elegibles. Los criterios se deberán aplicar en el siguiente orden:

- I. Mejor Evaluación Anual del Desempeño en el ejercicio valorado.
- II. Mejoras en el desempeño de los funcionarios de un año a otro. Estas mejoras deberán medirse con las calificaciones de la Evaluación Anual del Desempeño correspondientes a los años que se tomarán en cuenta.
- III. Mejor promedio dentro del Programa del Formación y Desarrollo Profesional.

b) Procedimiento de Desempate

El procedimiento para desempatar la calificación integrada de los Miembros del Servicio Profesional Electoral elegibles para el otorgamiento de incentivos debe seguir los siguientes pasos:

Paso A. Aplicación del primer criterio: Mejor Evaluación Anual del Desempeño en el ejercicio valorado

Se comparan y se ordenan de manera descendente las calificaciones de la Evaluación Anual del Desempeño del ejercicio valorado, para los MSPE que se encuentran en empates relevantes. Obtendrán el incentivo los funcionarios con calificaciones más altas en la Evaluación Anual del Desempeño en el ejercicio valorado.

Si después de la comparación y ordenamiento no existen mas empates se lleva a cabo el paso 10 del procedimiento de otorgamiento de incentivos, en caso contrario se debe proceder con el paso siguiente (Paso B).

Paso B. Aplicación del segundo criterio: Mejoras en el desempeño de los funcionarios de un año a otro

En primer lugar, para cada MSPE que se encuentra en empate relevante, se compara su calificación en la Evaluación Anual del Desempeño (EAD) del ejercicio valorado con la calificación obtenida en dicha evaluación para el año inmediato anterior al ejercicio valorado. El objetivo es identificar las mejoras en el desempeño de los funcionarios de un año a otro, por lo que se calcula la diferencia entre ambas evaluaciones (calificación en la EAD del ejercicio valorado menos calificación en la EAD en el año inmediato anterior al ejercicio valorado), correspondiendo las diferencias numéricas más altas a mayores mejoras en el desempeño. Es posible obtener valores inferiores a cero, dado que algunos MSPE podrían haber bajado en su calificación de un año a otro.

En segundo lugar se comparan y se ordenan de manera descendente las diferencias numéricas obtenidas en el punto anterior para los MSPE que se encuentran en empates relevantes. Obtendrán el incentivo los MSPE con las mayores mejoras en el desempeño de un año a otro.

Si no existen mas empates se lleva a cabo el paso 10 del procedimiento de otorgamiento de incentivos, en caso contrario se debe proceder con el paso siguiente (Paso C).

Paso C. Aplicación del tercer criterio: Mejor promedio dentro del Programa de Formación y Desarrollo Profesional

En este paso se deberá tomar en cuenta el promedio obtenido dentro del Programa, siguiendo el siguiente procedimiento:

Se compararán y ordenarán de manera descendente a los MSPE, que se encuentran en empate relevante, conforme a su promedio en el Programa de Formación y Desarrollo Profesional. Obtendrán el incentivo los funcionarios con promedio más alto en el Programa de Formación y Desarrollo Profesional.

Si persiste el empate, se preferirá a los MSPE que hayan aprobado las materias del Programa en menor número de oportunidades.

Con base en estos criterios, se favorecerá a los funcionarios con mejor aprovechamiento; por lo tanto, serán los más comprometidos con su formación profesional los que reciban el beneficio del desempate.

Una vez aplicados los criterios señalados, se lleva a cabo el paso 10 del procedimiento de otorgamiento de incentivos.

IV. CASOS EXCEPCIONALES

Las circunstancias no previstas en los Requisitos, Lineamientos y Procedimientos, de ser el caso, serán resueltas por la Junta General Ejecutiva, previo conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral.

APÉNDICES

Las tablas que a continuación se presentan consideran la estructura del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral.

Apéndice 1. Estratificación

Estratos	CARGOS Y PUESTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL	TAMAÑO
VOCALES LOCALES		
1	Vocal Ejecutivo Local	32
2	Vocal Secretario Local	32
3	Vocal de Capacitación Local	32
4	Vocal de Organización Local	32
5	Vocal del Registro Local	32
VOCALES DISTRITALES		
6	Vocal Ejecutivo Distrital	300
7	Vocal Secretario Distrital	300
8	Vocal de Capacitación Distrital	300
9	Vocal de Organización Distrital	300
10	Vocal del Registro Distrital	300
ESTRUCTURA DESCONCENTRADA DEL REGISTRO		
11	Director de Centro Regional de Cómputo	17
12	Coordinador Regional	32
	Jefe de Departamento de Soporte Técnico	17
	Jefe de Departamento de Captura	17
	Jefe de Departamento de Mesa de Control y Verificación	17
13	Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis	332
	Jefe de Oficina de cartografía Estatal	32
OFICINAS CENTRALES		
14	Director de Área	17
	Secretario de las Comisiones de Vigilancia	1
	Coordinador de Área	3
15	Subdirector	49
16	Visitador Electoral	28
	Jefe de Departamento	127
17	Coordinador de Unidad de Servicios Especializados	14
	Profesional de Servicios Especializados	9
	Técnico en Procesos Electorales	48
	Secretario en Procesos Electorales	4
	Técnico Operativo	18
	Técnico en Sistemas	2
TOTAL DE BOLSAS: 17	TOTAL	2,444

Nota: Las tablas consideran la estructura del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral vigente hasta el 31 de julio del 2002.

Apéndice 2. Distribución de Cuotas de Incentivos por Estratos

No. de bolsas	cargos y puestos del servicio profesional electoral	tamaño absoluto	10% cuota de incentivos
VOCALES LOCALES			
1	Vocal Ejecutivo Local	32	3
2	Vocal Secretario Local	32	3
3	Vocal de Capacitación Local	32	3
4	Vocal de Organización Local	32	3
5	Vocal del Registro Local	32	3
VOCALES DISTRITALES			
6	Vocal Ejecutivo Distrital	300	30
7	Vocal Secretario Distrital	300	30
8	Vocal de Capacitación Distrital	300	30
9	Vocal de Organización Distrital	300	30
10	Vocal del Registro Distrital0.	300	30
ESTRUCTURA DESCONCENTRADA DEL REGISTRO			
11	Director de Centro Regional de Cómputo	17	2
12	Coordinador Regional	32	8
	Jefe de Departamento de Soporte Técnico	17	
	Jefe de Departamento de Captura	17	
	Jefe de Dep. de Mesa de Control y Verificación	17	
13	Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis	332	36
	Jefe de Oficina de cartografía Estatal	32	
OFICINAS CENTRALES			
14	Director de Área	17	2
	Secretario de las Comisiones de Vigilancia	1	
	Coordinador de Área	3	
15	Subdirector	49	5
16	Visitador Electoral	28	16
	Jefe de Departamento	127	
17	Coordinador de Unidad de Servicios Especializados	14	10
	Profesional de Servicios Especializados	9	
	Técnico en Procesos Electorales	48	
	Secretario en Procesos Electorales	4	
	Técnico Operativo	18	
	Técnico en Sistemas	2	
TOTAL DE BOLSAS: 17	TOTAL	2,444	244

Nota: Las tablas consideran la estructura del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral vigente hasta el 31 de julio del 2002.

PROPUESTA ACTUAL. CATALOGO: 2,368 MSPE

Apéndice 3. Estratificación

Estratos	CARGOS Y PUESTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL	TAMAÑO
VOCALES LOCALES		
1	Vocal Ejecutivo Local	32
2	Vocal Secretario Local	32
3	Vocal de Capacitación Local	32
4	Vocal de Organización Local	32
5	Vocal del Registro Local	32
VOCALES DISTRITALES		
6	Vocal Ejecutivo Distrital	300
7	Vocal Secretario Distrital	300
8	Vocal de Capacitación Distrital	300
9	Vocal de Organización Distrital	300
10	Vocal del Registro Distrital	300
ESTRUCTURA DESCONCENTRADA DEL REGISTRO		
11	Coordinador Regional	32
12	Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis	332
	Jefe de Oficina de cartografía Estatal	32
OFICINAS CENTRALES		
13	Director de Área	17
	Secretario de las Comisiones de Vigilancia	1
	Coordinador de Área	3
14	Subdirector	49
15	Visitador Electoral	28
	Jefe de Departamento	127
16	Coordinador de Unidad de Servicios Especializados	12
	Profesional de Servicios Especializados	9
	Técnico en Procesos Electorales	46
	Técnico Operativo	18
	Técnico en Sistemas	2
TOTAL DE BOLSAS: 16	TOTAL	2,368

Nota: Las tablas consideran la estructura del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral vigente desde el 1 de agosto del 2002.

Apéndice 4. Distribución de Cuotas de Incentivos por Estratos

No. de bolsas	cargos y puestos del servicio profesional electoral	tamaño absoluto	10% cuota de incentivos
VOCALES LOCALES			
1	Vocal Ejecutivo Local	32	3
2	Vocal Secretario Local	32	3
3	Vocal de Capacitación Local	32	3
4	Vocal de Organización Local	32	3
5	Vocal del Registro Local	32	3
VOCALES DISTRITALES			
6	Vocal Ejecutivo Distrital	300	30
7	Vocal Secretario Distrital	300	30
8	Vocal de Capacitación Distrital	300	30
9	Vocal de Organización Distrital	300	30
10	Vocal del Registro Distrital	300	30
ESTRUCTURA DESCONCENTRADA DEL REGISTRO			
11	Coordinador Regional	32	3
12	Jefe de Oficina de Seguimiento y Análisis	332	36
	Jefe de Oficina de cartografía Estatal	32	
OFICINAS CENTRALES			
13	Director de Área	17	2
	Secretario de las Comisiones de Vigilancia	1	
	Coordinador de Área	3	
14	Subdirector	49	5
15	Visitador Electoral	28	16
	Jefe de Departamento	127	
16	Coordinador de Unidad de Servicios Especializados	12	9
	Profesional de Servicios Especializados	9	
	Técnico en Procesos Electorales	46	
	Técnico Operativo	18	
	Técnico en Sistemas	2	
TOTAL DE BOLSAS: 16	TOTAL	2,368	236

Nota: Las tablas consideran la estructura del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral vigente desde el 1 de agosto del 2002.

