



DIRECCION EJECUTIVA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL

**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 2007**

CONTENIDO

A. OBJETIVO	1
B. POLÍTICAS	2
I. REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD	3
II. LINEAMIENTOS	3
2.1 Rubros de Actividad y Ponderaciones	4
2.2 Dispositivos de Puntuación	9
2.3 Comité Valorador de Méritos Administrativos	11
III. PROCEDIMIENTOS	12
IV. CASOS EXCEPCIONALES	17
EJERCICIO 2001. CATALOGO:2,444 MSPE	19
Apéndice 1. Estratificación	19
Apéndice 2. Distribución de Cuotas de Incentivos por Estratos	20
PROPUESTA ACTUAL. CATALOGO: 2,368 MSPE	21
Apéndice 3. Estratificación	21
Apéndice 4. Distribución de Cuotas de Incentivos por Estratos	22

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

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

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*.

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

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 .

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

² La dinámica del Catálogo torna aconsejable, en lugar de proponer un 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.

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.

$$I_i = (S_i - C_i)$$

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).

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.

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.

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.

APENDICES

Las tablas que a continuación se presentan consideran la estructura del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral. Por ello, se considera la base para el otorgamiento de incentivos correspondientes al ejercicio 2001

EJERCICIO 2001. CATALOGO:2,444 MSPE

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.