



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Programa de estímulos al desempeño para el personal de rama administrativa del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato 2023



NMX-R-025-SCFI-2015

Registro: RPriL-071

Organización certificada desde el 26 de enero de 2017, con recertificación del 26 de enero de 2021 al 26 de enero de 2025

Índice

I. Antecedentes	2
II. Introducción.....	2
III. Glosario.....	3
IV. Normatividad aplicable al Programa	4
V. Recursos económicos o en especie previstos para su otorgamiento	4
VI. Requisitos para el otorgamiento de estímulos	5
VII. Proceso de evaluación del desempeño	5
VII. Criterios y políticas que rigen la entrega de estímulos.....	7
VIII. Criterios de desempate.....	8
IX. Período de estímulos al desempeño.....	8

I. Antecedentes

La Junta Estatal Ejecutiva, en términos del artículo 95, fracción II, de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato, el 20 de septiembre del 2021, aprobó los *Lineamientos para la evaluación al desempeño del personal de la rama administrativa del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato*. Normativa en la cual se prevé la emisión de un programa de otorgamiento de estímulos en el mes de julio de la anualidad a evaluar.

II. Introducción

La aprobación de los *Lineamientos para la evaluación al desempeño del personal de la rama administrativa del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato* obedeció a la necesidad institucional de contar con una herramienta que coadyuve a la adecuada administración del capital humano de este Instituto, mediante la cual, se establezca, de manera clara y objetiva, un proceso de evaluación del desempeño. Lo anterior, en la búsqueda de regular el rendimiento y aprovechamiento del personal, y garantizar el óptimo desarrollo de la gestión administrativa de recursos humanos, midiendo las aptitudes y actitudes evidenciadas en el desempeño, por ciclo anual.

En este contexto, se destaca que dichos Lineamientos establece en su artículo 8, fracción IX, que la Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral, cuenta con la atribución de elaborar el programa de otorgamiento de estímulos, el cual, en términos del numeral 7, fracción VII, deberá emitirse por la titular de la Secretaría Ejecutiva, en el mes de julio, previo conocimiento de la Comisión de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral.

Lo anterior, concatenado a lo previsto en el título IV, del propio ordenamiento, en el que se desarrolla lo relativo al otorgamiento de estímulos, bajo el objeto de establecer reconocimientos, beneficios o remuneraciones individuales, que podrán ser otorgados al personal de la rama administrativa que cumpla los méritos y requisitos establecidos en el respectivo programa de estímulos.

En este orden de ideas, el presente documento se elabora a partir de la definición de la estructura orgánica vigente en la rama administrativa de este Instituto, integrada por 119 plazas, así como, de la precisión de que el otorgamiento de estímulos al desempeño estará supeditado al presupuesto disponible, y se basará en los principios de méritos y de igualdad de oportunidades.

III. Glosario

Dirección: Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral.

Estímulo: Es la prestación¹ que se podrá otorgar al personal de la rama administrativa para reconocer el desempeño extraordinario evidenciado en la evaluación respectiva y consiste en el pago anual único de hasta quince días de su sueldo tabular integrado, en el mes de diciembre del año correspondiente.

Evaluación del desempeño: Instrumento institucional mediante el cual se valora en qué medida el personal de la rama administrativa pone en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones.

JEE: Junta Estatal Ejecutiva.

IEEG: Instituto Electoral del Estado de Guanajuato.

Igualdad de oportunidades: Abstenerse de cualquier distinción, exclusión o preferencia que anule o altere las características de una persona y que cumpla con los requisitos establecidos para el tipo de procedimiento de que se trate.

Lineamientos: Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal de la rama administrativa del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato.

Mérito: Conducta positiva y destacada en la trayectoria laboral del personal, que optimiza el desempeño de su función o que va más allá de su responsabilidad formal en el desempeño del puesto que ocupa.

Personal: Persona con nombramiento vigente en una plaza de la rama administrativa de este Instituto.

Programa: Programa de estímulos de la rama administrativa del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato.

Retribuciones: El estímulo de carácter estrictamente económico que se otorga al personal, conforme a los resultados obtenidos en su evaluación del desempeño y la disponibilidad presupuestal.

¹ De conformidad con el artículo 11 del Manual de Remuneraciones, esta prestación no integra el sueldo tabular integrado.

IV. Normatividad aplicable al Programa

1. Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal de la rama administrativa del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato.
2. Ley de Institucionales y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato.
3. Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato.
4. Manual de Remuneraciones del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato.
5. Condiciones Generales de Trabajo del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato.

V. Recursos económicos o en especie previstos para su otorgamiento

De conformidad con el artículo 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato, las remuneraciones por estímulos se otorgarán a las y los servidores públicos que acrediten un desempeño extraordinario, productividad y eficiencia, y cuya remuneración integrada mensual no sea superior a veintisiete salarios mínimos vigentes en el Estado de Guanajuato, elevados al mes.

En tal sentido, el cálculo para su otorgamiento se realizará con base en los sueldos brutos² previstos en el tabulador vigente, por un importe de hasta 15 días, y contemplando una selección de hasta el 30% del personal mejor evaluado que ocupe una plaza de nivel ejecutivo u operativo, en los términos del artículo 12 de los Lineamientos.

Así, en el anteproyecto de presupuesto del IEEG, correspondiente al ejercicio fiscal 2023, deberá contemplarse el concepto de estímulos, de acuerdo con la proyección que realice la Dirección, quedando sujeto a la aprobación de la Ley del Presupuesto General de Egresos del Estado de Guanajuato para el Ejercicio Fiscal de 2023.

Adicionalmente, como medida alternativa, ante un escenario de insuficiencia presupuestal, se prevé que los estímulos puedan otorgarse en especie, empleando para ello el beneficio de días de descanso.

² Sujeto a deducciones fiscales.

Tipo de estímulo	Remuneración prevista	Alternativa en caso de no contar con recurso
Retribución económica	15 días de salario integrado	5 días hábiles de descanso

Para el otorgamiento de días hábiles de descanso, se ponderará la actividad institucional. En tal sentido, cuando en un área dos personas o más sean acreedores al estímulo, su otorgamiento se autorizará de manera escalonada.

VI. Requisitos para el otorgamiento de estímulos

De conformidad con el artículo 33 de los Lineamientos, podrá otorgarse estímulo por su desempeño al personal que cubra lo siguiente:

- Obtenga una calificación igual o superior a 9.5 puntos en la evaluación anual de desempeño;
- Reciba una remuneración integrada mensual que no contravenga los límites establecidos por la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los municipios de Guanajuato; y
- Se desempeñe en una plaza de nivel ejecutivo u operativo, conforme al tabulador anual vigente, aprobado por el Consejo General.

En caso de que el personal acreedor al estímulo cause baja antes la segunda quincena del mes de diciembre del año que corresponda, pero, posterior a la aprobación del dictamen final, el monto a que tenga derecho será integrado a su finiquito.

VII. Proceso de evaluación del desempeño

De conformidad con lo previsto en los Lineamientos, dicho proceso atiende a lo siguiente:

- El proceso de evaluación del desempeño se realizará en el primer cuatrimestre de cada ejercicio fiscal.
- Es sujeto de evaluación del desempeño el personal que cuente con una antigüedad mayor a seis meses a la fecha de inicio del periodo de evaluación

y ocupe puestos ejecutivos u operativos, de acuerdo con el tabulador vigente; a excepción de secretarías o secretarios particulares y asistentes de consejeras y consejeros electorales.

- No serán sujeto a evaluación del desempeño el personal que, durante el periodo de evaluación, actualice alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Cuento con antigüedad menor a seis meses, a la fecha de inicio del periodo de evaluación.
 - b) Cuento con licencia con o sin goce de sueldo, conforme a lo previsto en las Condiciones Generales de Trabajo del IEEG.
 - c) Cuento con una suspensión de nombramiento, conforme a las Condiciones Generales de Trabajo del IEEG.
- La evaluación del desempeño se integrará con los resultados obtenidos en el cumplimiento de las metas individuales (70%) y los resultados obtenidos en el plan anual de capacitación (30%). Cuando por razones institucionales, el personal no participe en programas de capacitación, previstos en el plan anual de capacitación, el cumplimiento de metas individuales integrará el 100% de la evaluación.
- El personal sujeto a evaluación que se hubiera desempeñado en dos o más puestos durante el periodo a evaluar, será evaluado en el puesto en que haya tenido mayor duración.
- Realizada la evaluación, la persona evaluadora deberá remitir a la Dirección la cédula de evaluación, en un plazo de tres días hábiles siguientes a su aplicación.
- La Dirección integrará un expediente por personal evaluado, el cual contendrá la cédula de evaluación individual y los resultados obtenidos en los programas de capacitación. Los expedientes serán remitidos a la Secretaría Ejecutiva en un plazo de tres días hábiles siguientes a la recepción de las cédulas de evaluación.

- El dictamen final de resultados contendrá los resultados individuales obtenidos por el personal evaluado señalando el periodo evaluado, nombre del personal evaluado, puesto, calificación, y nivel de desempeño alcanzado.
- Una vez que la JEE apruebe el dictamen final de resultados, la Dirección, en un periodo no mayor a cinco días hábiles, contados a partir del siguiente día de su aprobación, notificará al personal evaluado su resultado individual.
- La Dirección integrará los resultados individuales en el expediente del personal evaluado.

VII. Criterios y políticas que rigen la entrega de estímulos

De conformidad con lo previsto en el artículo 3 de los Lineamientos, los criterios que rigen el otorgamiento de estímulos son los siguientes:

1. **Equidad:** Procurar el acceso con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de oportunidades y derechos.
2. **Imparcialidad:** Dar el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten la toma de decisiones y el ejercicio de funciones.
3. **Independencia:** Actuar de manera autónoma y libre de cualquier influencia.
4. **Legalidad:** Estricto apego a las disposiciones normativas.
5. **Objetividad:** Conocimiento integral, razonado y coherente del entorno, basado en hechos demostrables y contrastables, sin considerar visiones, interpretaciones y opiniones parciales o unilaterales que afecten el adecuado ejercicio de sus atribuciones.
6. **Profesionalismo:** Óptimo desempeño técnico y ético.
7. **Transparencia:** Claridad de la conducta, función y rendición de cuentas.

Las políticas que guían el otorgamiento de estímulos son:

- a. Podrá ser elegible el personal que haya sido evaluado en el ejercicio correspondiente;
- b. La determinación del monto estará supeditada a la disponibilidad presupuestal que se tenga en el ejercicio en que se realice el otorgamiento;
- c. No se otorgará al personal que sea sancionado con una falta calificada como grave o muy grave durante el ejercicio valorable, en el marco de los

Lineamientos del procedimiento de conciliación de conflictos laborales, del procedimiento laboral sancionador y del recurso de informidad del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato;

- d. Tratándose del personal sujeto a un procedimiento laboral o administrativo durante el ejercicio valorable, la entrega estará condicionada a que la resolución definitiva sea absolutoria o que la falta no sea calificada como grave o muy grave;
- e. Para su otorgamiento, el personal deberá tener acreditadas las actividades de capacitación asignadas en el ejercicio valorado;
- f. De acuerdo con la previsión presupuestal, la JEE aprobará la entrega de estímulos correspondientes al ejercicio valorable.
- g. La transparencia y la máxima publicidad orientarán los procedimientos para el otorgamiento de estímulos.

VIII. Criterios de desempate

Se considerará que hay empate cuando dentro de los resultados generales existan dos o más personas que obtengan el mismo puntaje general de la lista de elegibles, y por consiguiente sean acreedores al estímulo.

Para dirimir la controversia, respetando el orden enunciativo, se atenderá a lo siguiente:

- a) Persona con mayor antigüedad en el Instituto;
- b) Persona con discapacidad; y
- c) Equidad de género, de acuerdo con el total del personal acreedor al estímulo.

IX. Período de estímulos al desempeño

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de los Lineamientos, el otorgamiento de estímulos al desempeño se llevará a cabo anualmente en la segunda quincena del mes de diciembre del año que corresponda, hasta por un monto de 15 días de sueldo tabular integrado³, de acuerdo con los resultados obtenidos en las evaluaciones correspondientes y estará sujeto a la disponibilidad presupuestal.

³ Sujeto a deducciones fiscales.

El monto que se otorgue por concepto de estímulo no formará parte del sueldo del personal, puesto que, constituye una retribución adicional tendente a reconocer su desempeño y fortalecer su compromiso institucional.

De acuerdo con la previsión presupuestal, la JEE aprobará la entrega de estímulos correspondientes al ejercicio fiscal que corresponda, ordenando a la Dirección su gestión y pago.