



**DIRECCIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL**



**DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL  
y de las  
Bases, términos y condiciones para el otorgamiento del Estímulo  
Económico al personal.**

**Guanajuato, Gto., noviembre de 2009**



## **DIRECCIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL**

Con fundamento en lo establecido por el artículo 31 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato; 76 y 129 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato; 1º, 5º, 6º, 7º, 9º, 10º, 69, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 81, 82, 100 y demás aplicables del Estatuto del Servicio Profesional Electoral; y 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato; y con el propósito de concretar la operación de los sistemas de evaluación al desempeño, así como la asignación del estímulo económico anual al personal, se expiden las siguientes

### **POLÍTICAS GENERALES DE ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO Y ASIGNACIÓN DEL ESTÍMULO ECONÓMICO ANUAL PARA EL PERSONAL**

#### **Apartado Primero**

##### **De los antecedentes legales y estatutarios generales**

**Primero.-** Por disposición del artículo 31 de la Constitución Política del Estado de Guanajuato, la organización de las elecciones es una función que se realiza a través de un Organismo Público Autónomo, funcionalmente independiente, dotado de personalidad jurídica, patrimonio propio y facultad reglamentaria.

Dicho precepto establece además que el Organismo Público será autoridad en la materia, profesional en su desempeño y autónomo en sus decisiones, y que dispondrá del personal calificado para prestar el Servicio Profesional Electoral.

**Segundo.-** El Instituto Electoral del Estado de Guanajuato es el órgano público autónomo, dotado de independencia funcional, de carácter permanente, con personalidad jurídica, patrimonio propio y facultad reglamentaria, al que corresponde el ejercicio de la función estatal de organizar los procesos electorales, según artículo 46 del Decreto Gubernativo número 20 de 15 de noviembre de 1994, expedido por la Quincuagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado, por el cual se promulga el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato (CIPEEG).

Por su parte, el artículo 47 del CIPEEG establece que para el adecuado desempeño de sus atribuciones, los funcionarios que integren el Instituto Electoral del Estado de Guanajuato (IEEG), estarán incorporados al Servicio Profesional Electoral (SPE), en los términos previstos por tal Código y sus disposiciones reglamentarias.

Para administrar el Servicio Profesional Electoral, en el artículo 68 del mismo Ordenamiento precitado, se da existencia a la Dirección del Servicio Profesional Electoral misma que, conforme al artículo 76 del tal Ordenamiento, ejercerá las atribuciones que el mismo le otorga, y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral aprobado por el Consejo General.

**Tercero.-** Por Acuerdo del Consejo General en sesión ordinaria del mes de septiembre de 1998, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, número 6 de fecha 19 de enero de 1999; se aprobó el Estatuto del Servicio Profesional Electoral, como disposición reglamentaria del CIPEEG para la organización y desarrollo del SPE.

Según el artículo 5º del Estatuto aprobado, y con fundamento en el artículo 31 de la Constitución Política del Estado y 76 del Código, la Dirección del Servicio Profesional es la unidad administrativa encargada de administrar el Servicio Profesional. Además, dicho Estatuto define en su artículo 6º que el Servicio Profesional Electoral es el sistema que regula la trayectoria de los funcionarios y empleados electorales, desde su ingreso al Servicio hasta su separación, con base en los criterios de profesionalismo, institucionalidad, lealtad, mérito y eficacia en el desempeño de sus funciones.

En el artículo 9º del Ordenamiento en cita, se encarga a la Dirección del Servicio Profesional Electoral la elaboración (y actualización) de los manuales de políticas y procedimientos que concreten la operación de los diferentes sistemas que contempla el Estatuto para la administración del SPE, entre los que se encuentra el relativo a las Remuneraciones y Estímulos, y el de Evaluación al Desempeño del Personal.

Por otra parte, el artículo 100 estatutario reza que en lo que no se oponga a la naturaleza jurídica del personal administrativo y del eventual, serán aplicables a su vez las normas y procedimientos que, para la administración del personal profesional, considera el Estatuto, y que las prestaciones laborales que se deriven de la Ley y de las normas y procedimientos antes señalados, serán igualmente aplicables al personal excluido por el artículo 10 del presente ordenamiento, con excepción de los Consejeros Ciudadanos.

**Cuarto.-** El artículo 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato, correspondiente al Capítulo Tercero, De las Remuneraciones a los Servidores Públicos, estipula que las remuneraciones por estímulos se otorgarán a los servidores públicos que, además de acreditar un desempeño extraordinario, productividad y eficiencia, no tengan una remuneración integrada mensual superior a veintisiete salarios mínimos vigentes en el Estado de Guanajuato, elevados al mes.

Los estímulos económicos se entregarán una vez por año y sin que en caso alguno el monto que se otorgue sea mayor de quince días de la remuneración integrada del personal beneficiado con los mismos.

Por último, el precepto en mención señala que los ayuntamientos y los organismos autónomos establecerán sus sistemas de evaluación respectivos conforme a estas disposiciones.

## **Apartado Segundo**

### **Del Sistema de Evaluación al Desempeño**

**Primero.-** Conforme al Estatuto del Servicio Profesional Electoral, el Sistema de Evaluación al Desempeño tiene, entre otros objetivos, analizar, valorar y calificar el grado de cumplimiento de las funciones asignadas al personal, su participación en los programas de formación y desarrollo, sus conocimientos, habilidades, experiencia y desempeño profesional, y será la base para llevar a cabo movimientos internos y para el otorgamiento de estímulos.

Los miembros del Servicio Profesional Electoral y el personal administrativo serán calificados, de acuerdo al porcentaje alcanzado en la evaluación anual, en cualquiera de las siguientes posiciones:

- Sobresaliente,
- Suficiente, o
- Inconsistente.

Cuando el personal resulte colocado en posición Inconsistente, no tendrá derecho a obtener los estímulos económicos que para el año de la evaluación pudiesen otorgarse, al no haber alcanzado la calificación mínima para acceder a los mismos.

**Segundo.-** El personal que no reúna más de tres meses de trabajo continuo posterior al nombramiento por el cual se le paga su sueldo al momento de la aplicación de la evaluación al desempeño, no será sujeto a dicha evaluación.

**Tercero.-** La imparcialidad, honestidad, equidad y objetividad deberán normar el criterio de los superiores para evaluar a sus subordinados. Los superiores jerárquicos serán responsables de las evaluaciones que efectúen a los subordinados.

### **Apartado Tercero**

#### **De la operación del Sistema de Evaluación al Desempeño**

**Primero.-** La Evaluación al Desempeño se aplicará anualmente. Por tanto, sólo será sujeto de evaluación el personal que a la fecha de evaluación tenga, al menos, tres meses de trabajo continuo y efectivo en el Instituto, contado a partir de su nombramiento por el que se genera el pago de sueldo, ya sea en el Servicio Profesional Electoral o en algún otro puesto de la estructura orgánica base del Instituto Electoral.

Para efectos de lo anterior, las incapacidades médicas o permisos por más de quince días naturales interrumpen la continuidad y efectividad del trabajo.

**Segundo.-** El personal que dentro de la anualidad correspondiente registre adscripciones en áreas de trabajo distintas, será evaluado por su superior del área en la que se encuentre al momento de la aplicación de la evaluación, siempre y cuando reúna tres meses de trabajo en la misma, con nombramiento por el que reciba sueldo. En caso contrario, la evaluación estará a cargo del superior al que se encontraba subordinado el evaluado, siempre que conserve el nombramiento con el que se desempeñó en el área de trabajo por la que será evaluado y por el que se le pague sueldo al momento de la evaluación.

**Tercero.-** La Evaluación al Desempeño deberá anotarse en las cédulas de evaluación que para tal efecto diseñe la Dirección del Servicio Profesional, mismas que deberán llenarse a tinta y estar firmadas por el evaluador (se anexa formato de cédula).

Las cédulas de evaluación pretenderán reconocer el desempeño extraordinario y la contribución medible del personal, con relación a los propósitos institucionales de la unidad administrativa de su adscripción.

La Dirección del Servicio Profesional no tendrá facultades de revisión y/o control respecto de las calificaciones anotadas por cada evaluador a sus colaboradores. Por tanto, cada titular de área será responsable de las evaluaciones que practique y, en su caso, de la justificación que válidamente les lleguen a ser requerida por los órganos de control competentes.

Cada superior evaluará a los colaboradores que directamente tenga bajo su coordinación de acuerdo al organigrama institucional, en aquellos factores que le correspondan, bajo un esquema de 90 grados (de superior a inferior) en el que la retroalimentación será aconsejable pero no necesaria para la validez de la evaluación practicada. Cuando la cultura organizacional así lo permita, la evaluación podrá practicarse en un esquema de 180 grados, es decir, en el que participen evaluándose entre sí los pares de una misma área.

El Secretario Ejecutivo y el Director del Servicio Profesional Electoral calificarán el desempeño de todo el personal sujeto a evaluación, en los factores que conforme al diseño de la cédula les correspondan.

El Secretario Ejecutivo estará facultado para evaluar al personal de las comisiones funcionales del Instituto que no constituyan, por sí mismas, una Dirección o Coordinación de área.

**Cuarto.-** La cédula de evaluación se basará en la apreciación de 12 factores a calificar y dirigidos a establecer el desempeño extraordinario y la contribución del personal, con relación a los propósitos institucionales de la unidad administrativa de su adscripción. Tales factores estarán ponderados en la cédula según su importancia, conforme a los niveles de responsabilidad establecidos: directivo, ejecutivo y operativo, con una escala del 1 al 10, sin importar que la ponderación asignada a un factor se repita o que existan números de la escala no asignados. El número 1 indicará que el factor es de mínima importancia en el desempeño del puesto, y el 10 que es de máxima importancia.

De acuerdo a la apreciación del evaluador y tomando en cuenta los factores a calificar, se marcará con una "X" el nivel de desempeño que se considere tuvo el evaluado en cada factor, basándose en las siguientes definiciones:

- Sobresaliente: La ejecución con respecto al factor es excepcional, lo mejor posible, es decir, destaca entre los mejores.
- Muy Bueno: La ejecución es superior a los requerimientos necesarios para el buen desempeño del puesto. Destaca en varios puntos importantes.

- Bueno: La ejecución con respecto al factor llena los requisitos del puesto. **Esta es la norma básica para calificar cada factor**, ya que implica la realización de un trabajo satisfactorio.
- Deficiente: La ejecución con respecto al factor es baja, deberá mejorarse en un plazo breve.
- Insatisfactorio: La ejecución con respecto al factor es demasiado baja y sin posibilidad de mejora en un plazo razonable.

**Quinto.-** Cada evaluador deberá asegurarse de que su apreciación sobre el desempeño del evaluado se base en una actuación constante o promedio de éste y no sólo en algún suceso excepcional o reciente, salvo por hechos o situaciones que se consideren graves o trascendentes.

**Sexto.-** El puntaje mayor que un evaluado podrá alcanzar en su Evaluación al Desempeño será de 60 puntos, lo que equivaldrá a 10.0 en una escala de calificación del 1 al 10. En caso de que el resultado se exprese en promedios, el máximo a obtener será 5.0 (por la división de los 60 puntos máximos entre los 12 factores apreciados), lo que equivaldrá a 10.0 en una escala de calificación del 1 al 10.

Para ambos casos (puntos o promedio), la calificación mínima que un evaluado deberá obtener para acceder al estímulo económico será de 6.0 en la escala de calificación de 1 al 10. Sólo el personal que obtenga la calificación mínima o superior tendrá derecho al estímulo, el cual guardará relación con el monto máximo permitido.

El mecanismo para obtener el puntaje o promedio final y la asignación de la posición en la que, de acuerdo al Estatuto del Servicio Profesional, sea colocado cada evaluado (Sobresaliente, Suficiente o Inconsistente), estarán sujetos a las políticas de conversión de puntos y restricciones establecidas por el Director del Servicio Profesional Electoral, mismos que tendrán un carácter reservado para evitar su manejo indiscriminado.

**Séptimo.-** El resultado de la Evaluación al Desempeño será considerado para el cálculo del estímulo anual al desempeño, bajo las restricciones y consideraciones señaladas.

**Octavo.-** En función a lo establecido en el punto anterior, así como en lo previsto en la última parte del párrafo tercero del artículo 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato, la Evaluación al desempeño se practicará durante el mes de noviembre del año que corresponda.

#### **Apartado Cuarto**

##### **Del Sistema de Remuneraciones y Estímulos**

**Primero.-** De acuerdo con las normas estatutarias, el Sistema de Remuneraciones y Estímulos tendrá por objeto retribuir y estimular económicamente a los miembros del Servicio Profesional, bajo los criterios de justicia, proporcionalidad y productividad; por su desempeño en el cumplimiento de la misión, los fines y los programas del Instituto, de manera eficaz y oportuna.

En lo específico, los Estímulos tendrán por objeto reconocer el desempeño eficiente, la entrega y obtención de resultados, las aportaciones y la lealtad de los miembros del Servicio Profesional.

**Segundo.-** Los Estímulos funcionarán de manera complementaria, pero independiente de los Sistemas de Remuneraciones y del de Evaluación del Desempeño. Se entregarán al personal por una sola vez, anualmente, y atendiendo a la disponibilidad presupuestal y las presentes políticas.

**Tercero.-** Los Estímulos serán ocasionales y por lo tanto no formarán parte del sueldo ni de las prestaciones regulares del personal.

**Cuarto.-** Tal como lo dispone el artículo 100 del Estatuto, en lo que no se oponga a la naturaleza jurídica del personal administrativo y del eventual, les serán aplicables a su vez las normas y procedimientos que, para la administración del personal profesional, considera dicho Estatuto. Asimismo, las prestaciones laborales que se deriven de la Ley y de las normas y procedimientos antes señalados, serán igualmente aplicables al personal excluido por el artículo 10 del presente ordenamiento, con excepción de los Consejeros Ciudadanos.

#### **Apartado Quinto**

##### **Bases, términos y condiciones para el otorgamiento del estímulo anual al desempeño del personal**

**Primero.-** No podrá otorgarse estímulo alguno sin que haya mediado Evaluación al Desempeño practicada al personal, en los términos estatutarios y de operación establecidos en las presentes políticas.

**Segundo.-** El cálculo del estímulo económico anual tendrá relación con el puntaje o promedio que el personal haya obtenido en su Evaluación al Desempeño, y deberá otorgarse con la segunda catorcena del mes de diciembre del año que corresponda.

**Tercero.-** La cantidad que se otorgue por concepto de estímulos al personal, no podrá ser superior a 15 días de la remuneración ordinaria (integrada) del personal a quien se le otorgue, en todo caso siempre sujeta a la disponibilidad presupuestal.

**Cuarto.-** De acuerdo al puntaje o promedio obtenido, condicionados por restricciones de carácter reservado, el personal podrá obtener su estímulo dentro de los siguientes rangos:

<b>Posición</b>	<b>Puntaje/Promec</b>	<b>Estímulo</b>
Sobresaliente	<b>Reservado</b>	15 días

Suficiente A	<b>Reservado</b>	14 días
Suficiente B	<b>Reservado</b>	13 días
Suficiente C	<b>Reservado</b>	12 días
Suficiente D	<b>Reservado</b>	11 días
Suficiente E	<b>Reservado</b>	10 días
Inconsistente	<b>Reservado</b>	Sin derecho

**Quinto.-** La Dirección del Servicio Profesional será responsable de considerar en su anteproyecto de presupuesto para cada ejercicio fiscal, la cantidad de dinero suficiente para soportar el pago al personal de los estímulos económicos que, en su caso, llegaran a generarse.

El pago del estímulo económico estará afacetado por el cálculo que impone la Ley del Impuesto sobre la Renta.

#### **Apartado Sexto**

##### **De la vigencia y aplicación del las políticas**

**Primero.-** La actualización de las políticas generales contenidas en el presente Manual, serán vigentes a partir de la fecha de su firma, quedando sin efecto tanto el Manual de octubre de 2007 como cualquier otra disposición administrativa de igual o menor jerarquía normativa que se oponga total o parcialmente a las presentes.

**Segundo.-** La interpretación de las políticas del presente Manual, así como la resolución de las cuestiones normativas y de operación no previstas en el mismo, serán resueltas por el Director del Servicio Profesional Electoral, contando con la autorización del Secretario Ejecutivo del Instituto.

**La elección la hacemos los ciudadanos**

**Guanajuato, Gto., noviembre de 2009**

**El C. Secretario Ejecutivo**

**Lic. Eduardo García Barrón**

**La C. Encargada del Despacho de la  
Dirección del Servicio Profesional Electoral**

**Lic. Bárbara Teresa Navarro García**