



# PERIODICO OFICIAL

## DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Fundado el 14 de Enero de 1877

Registrado en la Administración de Correos el 1o. de Marzo de 1924

AÑO CVI  
TOMO CLVII

GUANAJUATO, GTO., A 31 DE ENERO DEL 2019

NUMERO 23

### TERCERA PARTE

#### SUMARIO:

##### COMITÉ DE ESTRUCTURACIÓN SALARIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO

LINEAMIENTOS del Sistema de Evaluación al Desempeño Institucional..... 2

## COMITÉ DE ESTRUCTURACIÓN SALARIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO

**María Dolores Rivas López**, Secretaria Ejecutiva del Comité de Estructuración Salarial del Estado de Guanajuato, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato; 2, 3, 5, fracción III y 11 del Reglamento Interno del Comité de Reestructuración Salarial, y derivado del acuerdo de la sesión ordinaria del Comité de Estructuración Salarial, celebrada el día **25 de enero de 2019**, donde se aprobó por unanimidad de votos los Lineamientos del Sistema de Evaluación al Desempeño Institucional de los tres Poderes del Estado de Guanajuato.

### CONSIDERANDO

El Reglamento Interno del Comité Técnico de Reestructuración Salarial, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado número 30, Tercera Parte, de 12 de marzo de 2002, establece que el Comité tiene por objeto analizar y proponer los salarios y estímulos de los trabajadores adscritos a los tres poderes del Estado, mediante el diseño, adecuación o actualización de los mismos.

Por lo anterior, con fundamento en lo establecido en el artículo 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato, se prevé el otorgamiento de estímulos a las personas servidoras públicas que acrediten su desempeño extraordinario, productividad y eficiencia, acorde a un sistema de evaluación de desempeño institucional aprobado por los tres Poderes del Estado con bases metodológicas y medibles.

A fin de dar cumplimiento a las disposiciones normativas aplicables, y con la finalidad de contar con instrumento que regule lo inherente a un sistema de evaluación que permitan contar con una retroalimentación que oriente al personal a dirigir sus esfuerzos, con reconocimiento a su desempeño laboral, lo que contribuye en la satisfacción y bienestar laboral, impactando por ende, en el logro de metas y objetivos institucionales.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en las disposiciones legales previamente señaladas, se expiden los:

### LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

#### Disposiciones Generales

**PRIMERO.** La calificación mínima para el otorgamiento del estímulo aplicable a los tres poderes del Estado será de 7 (siete) o 70 (setenta) dependiendo de la escala de evaluación implementada por cada Poder, pudiendo este mínimo ser aumentado a criterio de éstos.

**SEGUNDO.** De conformidad con lo establecido en el artículo 3, fracción XXXVI de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado

y los Municipios de Guanajuato, el Sistema de Evaluación al Desempeño se define como el *“conjunto de elementos metodológicos que permiten realizar una valoración objetiva del desempeño de los programas, bajo los principios de verificación del grado de cumplimiento de metas y objetivos, con base en indicadores que permitan conocer el impacto social de los programas y de los proyectos”*.

## **LINEAMIENTOS GENERALES DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato; 13, fracción II, 24, fracción V de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Guanajuato; 1º, 2º, fracción III, inciso a), 8º, segundo párrafo, 90, fracción I, y 93, fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración; y 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104 y 105 de las Condiciones Generales de Trabajo para las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato; se emiten los Lineamientos Generales de Evaluación al Desempeño del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato para el Ejercicio Fiscal 2019.

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### ***Objeto de los Lineamientos***

**Artículo 1.** Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular la administración del sistema de evaluación al desempeño de las personas servidoras públicas adscritas a las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública Estatal.

#### ***Sujetos de la evaluación del desempeño***

**Artículo 2.** La evaluación al desempeño será aplicable al personal con plaza y nombramiento definitivo, ubicada entre los niveles del 01 al 14 del Tabulador General de Sueldos del Poder Ejecutivo del Estado, de acuerdo a la metodología establecida.

No estará sujeto a los presentes Lineamientos, el personal que conforme a los procesos de descentralización o a su régimen interior, estén sujetos a ordenamientos de carácter federal en materia de evaluación al desempeño.

#### ***Finalidad de la Evaluación***

**Artículo 3.** El proceso de evaluación al desempeño, es de aplicación obligatoria y tiene como finalidad evaluar la actuación de los servidores públicos al servicio del Poder Ejecutivo del Estado, a partir de la valoración sistemática de

factores cualitativos y cuantitativos relativos al cumplimiento de las funciones y responsabilidades que les han sido encomendadas en virtud del cargo ocupado.

Dicha evaluación se realizará a través de la asignación de una calificación en cada uno de los factores registrados, de acuerdo a su nivel de cumplimiento, de conformidad a lo establecido en los Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos adscritos a las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública Estatal, en lo sucesivo <<Lineamientos Generales de Recursos Humanos>>.

#### ***Generación de calificación de la evaluación al desempeño***

**Artículo 4.** La calificación de la evaluación al desempeño, se obtendrá de acuerdo a la metodología establecida en <<Lineamientos Generales de Recursos Humanos>> y en el Manual de Operación de los Procesos de Ingreso, Profesionalización del Personal, Evaluación al Desempeño, Estímulos al Desempeño y Bienestar Laboral vigentes.

#### ***Facultados para realizar la evaluación al desempeño***

**Artículo 5.** La evaluación al desempeño es de carácter obligatorio y la llevará a cabo cada Ente del Poder Ejecutivo, observando lo dispuesto en <<Lineamientos Generales de Recursos Humanos>>.

## **Capítulo II Estímulos**

#### ***Estímulos de Evaluación al Desempeño***

**Artículo 6.** Se otorgarán estímulos a las personas servidoras públicas que se hubieran distinguido por las calificaciones obtenidas en su evaluación al desempeño, y que se encuentren comprendidas en los niveles tabulares considerados acorde a las Condiciones Generales de Trabajo para las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato, y <<Lineamientos Generales de Recursos Humanos>>.

El otorgamiento de estímulos será de conformidad a la disponibilidad presupuestal y a los criterios de aprobación y validación que se consideren en los referidos Lineamientos Generales de Recursos Humanos.

#### ***Aplicación del estímulo***

**Artículo 7.** El estímulo al desempeño, al ser una percepción extraordinaria, no constituye un ingreso fijo, regular ni permanente ya que su otorgamiento se encuentra sujeto a requisitos y condiciones variables, así como la disponibilidad presupuestal, por ende, no se genera a petición de las personas servidoras públicas.

#### ***Calificación mínima para estímulo***

**Artículo 8.** La calificación mínima utilizada para la aplicación del pago del estímulo, quedará establecida en los <<Lineamientos Generales de Recursos Humanos>>, emitidos por la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, debiendo vigilar que en la escala de conversión implementada por el Poder Ejecutivo del Estado no sea menor de 7 (siete) o 70 (setenta) puntos.

***Determinación de personas candidatas a estímulo***

**Artículo 9.** La determinación del total de las personas candidatas a estímulo al desempeño, será conforme a la disponibilidad presupuestal y a las evaluaciones llevadas a cabo durante el año, conforme al proceso de evaluación el desempeño desarrollado para tal fin en los <<Lineamientos Generales de Recursos Humanos>>.

***Monto del estímulo***

**Artículo 10.** El estímulo al desempeño consistirá en un pago en efectivo por el monto que se determine hasta por un máximo de 15 días de remuneración integrada, de conformidad con los ordenamientos legales aplicables y la disponibilidad presupuestal.

***Fecha de pago del estímulo***

**Artículo 11.** El estímulo se otorgará a más tardar en la última quincena del periodo de labores de cada año, tomando en consideración la fecha que designe el titular del Poder Ejecutivo del Estado.

**LINEAMIENTOS GENERALES DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO  
PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO**

Con fundamento en el artículo 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato, los artículos 5, 28 fracciones XVI y XXVIII de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, artículo 23 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato, y 72 de las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, los Lineamientos Generales de Evaluación al Desempeño del Poder Judicial del Estado de Guanajuato emitidos por el Comité de Estructuración Salarial, publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato el 31 de enero del 2019 aprobados por los tres Poderes del Estado, se emiten los Lineamientos Generales de Evaluación al Desempeño de los Servidores Públicos del Poder Judicial del Estado de Guanajuato para el Ejercicio Fiscal 2019.

***Objeto, sujeto y base de la evaluación del desempeño***

**Artículo 1.** El proceso de evaluación del desempeño, es de aplicación obligatoria tanto para el evaluador como para el evaluado y tiene por objeto ponderar la actuación de todos los servidores públicos del Poder Judicial del

Estado de Guanajuato de los niveles tabulares que no excedan de 27 veces el salario mínimo elevado al mes y cuya calificación mínima sea 7 sobre 10 o setenta sobre 100, respecto a la calificación máxima probable.

El monto a otorgarse por estímulo será considerado la disponibilidad presupuestal hasta por un máximo de 15 días de remuneraciones, de conformidad con lo establecido por el artículo 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato.

La evaluación institucional equivale a la medición individual que se realizará a los órganos jurisdiccionales, órganos auxiliares y áreas administrativas.

#### ***Etapas de la evaluación al desempeño***

**Artículo 2.** El procedimiento para llevar a cabo la evaluación al desempeño se integra a partir de las siguientes etapas:

- I. Autorización del Consejo de la metodología de evaluación al desempeño.
- II. Preparación de la herramienta de evaluación al desempeño.
- III. Aplicación de la evaluación desempeño a los órganos jurisdiccionales, órganos auxiliares y áreas administrativas.
- IV. Entrega de resultados al Consejo.

#### ***Periodo de evaluación al Desempeño Individual***

**Artículo 3.** El periodo ordinario de evaluación de productividad, calidad y celeridad será el comprendido: del 01 del mes de noviembre del año 2018 al 31 del mes de octubre del año 2019.

El periodo a evaluar se realizará en la tercera y cuarta semana del mes de noviembre del 2019 y los resultados de las evaluaciones se entregarán al Consejo del Poder Judicial dentro de los cinco primeros días hábiles del mes de diciembre del mismo año.

#### ***Sujetos a Evaluar***

**Artículo 4.** Los servidores públicos que cuenten al menos con sesenta días en el puesto al término del periodo a evaluar y se encuentren activos (Vigentes) al 31 de octubre del ejercicio a evaluar.

En caso de que un servidor público no sea sujeto a evaluación al desempeño por alguno de los supuestos anteriores, el área de Recursos Humanos y Nómina deberá identificar el motivo y asignar al servidor público respectivo el estatus de no evaluado.

Serán sujetos a evaluación aquellos que hayan sido promovidos con un nombramiento superior al nivel máximo establecido en el artículo 1 de este

documento.

**Cálculo de Evaluación al desempeño**

**Artículo 5.** La evaluación al desempeño consistirá en la valoración sistemática del rendimiento de los servidores públicos a través de la asignación de una calificación en cada una de las competencias a evaluar.

El monto otorgado del estímulo al desempeño dependerá del resultado de la calificación de la evaluación, en proporción a los días laborados durante el periodo a evaluar.

El estímulo se otorgará siempre y cuando el cálculo del importe de como resultado un mínimo de dos (2) días acumulables en cada uno de los niveles salariales que haya laborado.

**Conceptos a evaluar y parámetros**

**Artículo 6.** La calificación de la evaluación al desempeño se obtendrá mediante la calificación de los siguientes factores:

Factor	Definición
Cumplimiento de Funciones (PBR)	Concluir de manera satisfactoria los trabajos y tareas bajo su responsabilidad de acuerdo a su puesto de trabajo.
Comunicación	Efectividad para comunicarse verbalmente y por escrito. Disposición para escuchar, sintetizar y comunicar lo importante Confiabilidad en el tipo de información que maneja, evitando rumores y confusiones.
Trabajo en equipo y apoyo a colaterales	Muestra entusiasmo e interés por el trabajo en equipo, apoyando a su equipo en las actividades del área y a otros equipos que lo requieran.
Calidad de trabajo	Realizar el trabajo con el cumplimiento de los estándares de calidad esperados.
Iniciativa y criterio	Capacidad de análisis a problemas que se presentan encontrado alternativas adecuadas y oportunas para la solución, calculando los riesgos y consecuencias de su aplicación.
Discreción	Tiene cuidado con la información que posee y solo la transmite en la medida en que se le autoriza hacerlo.
Autodesarrollo	Grado en el que se ha interesado en obtener entrenamiento y conocimiento adicionales que le permitan desarrollar de la mejor manera su trabajo y estar en posibilidad de ocupar otra posición.

La evaluación al desempeño se realizará con un enfoque en base a resultados, de acuerdo a los parámetros establecidos y aprobados por el Consejo para medir con objetividad el desempeño de los servidores públicos del Poder Judicial.

*Periodos laborados que no se considerarán para la evaluación*

**Artículo 7.** Los periodos laborados por los trabajadores que no se considerarán para la evaluación son: ***licencia sin goce de sueldo, prórroga de licencia sin goce de sueldo y sanciones, faltas no justificadas.***

***Atribuciones***

**Artículo 8.** Es atribución de la Dirección de Administración, el notificar a los evaluadores el inicio del proceso y suministrar el número de evaluador o usuario y la contraseña; adicionalmente analizará y determinará la base de datos y los cálculos correspondientes para la realización del proceso de evaluación al desempeño, así como el actualizar y administrar el sistema informático garantizando la operación del mismo.

Es competencia del Consejo del Poder Judicial la autorización del estímulo o bono económico para la evaluación del desempeño a los trabajadores de conformidad a los resultados que arroje el sistema informático, mismos que serán entregados por la Dirección de Administración de conformidad al calendario de actividades.

***Difusión***

**Artículo 9.** Los presentes lineamientos serán publicados en el Periódico Oficial del Estado de Guanajuato y en la página web del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, en la ventana de «Módulo de Empleados», al seleccionar «Evaluación al Desempeño».

**LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DE LAS Y LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO.**

**Capítulo Primero  
Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** Los presentes Lineamientos Generales se expiden de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Guanajuato, la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato

**Artículo 2.** La Junta de Gobierno y Coordinación Política, con base en lo dispuesto a la Fracción XV del Artículo 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, es la encargada de coordinar los trabajos administrativos del Congreso del Estado y evaluar su eficiencia y calidad y, de acuerdo con el artículo 28 del Estatuto del



Servicio Civil de Carrera de los Servidores Públicos del Poder Legislativo, es el órgano interno encargado de la evaluación de los programas y metas que deban llevar a cabo las y los Servidores Públicos del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, así como de la determinación del otorgamiento de estímulos.

**Artículo 3.** De conformidad con lo establecido en la Fracción VIII del Artículo 102 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo le corresponde a la Comisión de Administración, proponer a la Junta de Gobierno y Coordinación Política las bases para el otorgamiento de incentivos.

**Artículo 4.** De acuerdo a la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios del Estado de Guanajuato, el Sistema de Evaluación al Desempeño se define como el Conjunto de elementos metodológicos que permiten realizar una valoración objetiva del desempeño de los programas, bajo los principios de verificación del grado de cumplimiento de metas y objetivos, con base en indicadores que permitan conocer el impacto social de los programas y de los proyectos.

**Artículo 5.** La Evaluación al Desempeño se aplicará a las y los servidores públicos adscritos a la Secretaría General y a la Contraloría interna del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, que tengan tal carácter al día de la evaluación.

**Artículo 6.** La Evaluación al Desempeño se realizará por el periodo comprendido:

Del 01 de enero al último día del primer periodo ordinario del segundo año de ejercicio constitucional.

## **Capítulo Segundo De los Estímulos**

**Artículo 7.** En caso de que sea autorizado el otorgamiento de una remuneración por estímulo al desempeño extraordinario, productividad y eficiencia, esta se podrá otorgar a las y los servidores públicos, que acrediten la evaluación que al efecto se practique de conformidad con los presentes lineamientos.

**Artículo 8.** El monto a otorgarse por estímulo será considerando la disponibilidad presupuestal hasta por un máximo de 15 días de remuneración integrada, aplicará, en su caso, para las y los servidores públicos cuya remuneración integrada mensual no sea superior a veintisiete salarios mínimos vigentes en el Estado de Guanajuato, elevados al mes, esto de conformidad con lo establecido en el artículo 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato.

**Artículo 9.** Para tener derecho al estímulo, en caso de que éste sea autorizado, las y los servidores públicos deberán obtener una calificación mínima de 85 puntos, resultado de la evaluación aplicada, considerando su desempeño extraordinario, productividad y eficiencia.

**Artículo 10.** De ser autorizado el estímulo, solo podrá entregarse a las y los servidores públicos que se encuentren activos al día de la entrega del mismo. Aquellas personas cuyo ingreso al Poder Legislativo sea en el transcurso del periodo a evaluar, el estímulo será en su caso, proporcional al tiempo laborado.

En el caso de las y los servidores públicos que estén de licencia sin goce de sueldo, serán evaluados de manera proporcional, considerando los días efectivamente laborados durante el periodo de evaluación. De corresponderles el pago de un estímulo, este les será entregado en la primera quincena inmediata posterior a su reincorporación.

**Artículo 11.** La Junta de Gobierno, tomando en cuenta los recursos presupuestales disponibles, determinará si es autorizado el pago del estímulo, el número de días a otorgar sin rebasar el tope señalado en el artículo 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato; así como la fecha para su entrega e instruirá al Secretario General para que realice las acciones conducentes.

**Artículo 12.** El monto del estímulo para las y los servidores públicos, se determinará de manera proporcional atendiendo al número de días que establezca la Junta de Gobierno y a la calificación obtenida.

**Artículo 13.** Una vez concluido el proceso de evaluación y determinada la lista de las y los servidores públicos a quienes les corresponda recibir estímulo, este se otorgará a más tardar el 31 de diciembre de 2019 en congruencia con las leyes de la materia.

### **Capítulo Tercero** **De la Evaluación de las y los servidores públicos**

**Artículo 14.** La evaluación integral de las y los servidores públicos se basará en la suma de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño individual, así como la general del área a que estén adscritas.

La evaluación al desempeño individual representará el 30% de la evaluación integral y el 70% restante, se obtendrá de evaluar el cumplimiento de las metas del área a que está adscrita.

**Artículo 15.** La evaluación del desempeño individual de las y los servidores públicos, se realizará por el titular del área calificándose los siguientes factores:

No.	Factor	Definición
1	Puntualidad y Asistencia	Cumplir con los horarios y días laborales.
2	Comunicación	Efectividad para escuchar y comunicarse verbalmente y por escrito.
3	Trabajo en equipo	Muestra entusiasmo e interés por el trabajo en equipo, apoyando a su equipo en las actividades del área.
4	Calidad de Trabajo	Realiza su trabajo en tiempo, en forma y con el menor número de errores.
5	Iniciativa	Actitud para proponer ideas, acciones y mejoras que coadyuven con el logro de los resultados.
6	Discreción	Mantiene la información a la que tiene acceso con reserva y prudencia y la utiliza para los fines de su empleo, cargo o comisión.
7	Criterio	Muestra capacidad de análisis y encuentra alternativas adecuadas y oportunas.
8	Autodesarrollo	Se interesa en obtener entrenamiento y conocimientos adicionales que le permitan desarrollar de la mejor manera su trabajo.
9	Capacitación institucional	Participa en la capacitación institucional que le corresponde y aplica los conocimientos adquiridos de la misma.
10	Organización	Muestra capacidad, responsabilidad y orden para priorizar las actividades que le son encomendadas.

Para evaluar los Factores 1 y 9, la persona Titular del área contará con un reporte que previamente le proporcionará la Dirección de Desarrollo Institucional.

Los 10 factores evaluados tendrán igual porcentaje de valor y la suma de éstos será 100%.

Los factores se incluirán en el formato para la Evaluación al Desempeño Individual que se encontrará disponible a través del Sistema Electrónico establecido para ello.

La persona titular del área, la jefa o jefe inmediato practicará la evaluación de manera virtual a través del sistema electrónico que para tal efecto se tiene instaurado en el Poder Legislativo del Estado de Guanajuato.

**Artículo 16.** Para la Evaluación al Desempeño del Área, el titular, en coordinación con su superior jerárquico determinarán hasta cinco actividades principales de la misma, apegándose a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Legislativo, determinando el porcentaje de cada actividad en relación al impacto que representan para el cumplimiento de las funciones de dicha área.

**Artículo 17.** Las personas titulares determinarán, de cada una de las actividades establecidas para el área, el grado de participación que corresponderá a cada una de las personas a su cargo y dará seguimiento a través del Sistema de Evaluación al Desempeño.

El reporte de actividades enunciadas en los artículos 16 y 17, deberá ser enviado a la Dirección de Desarrollo Institucional, a más tardar el 15 de febrero de 2019.

**Artículo 18.** La calificación obtenida de la evaluación del área, aplicará por igual para todos los integrantes de la misma.

**Artículo 19.** La evaluación de los titulares de las áreas que dependen directamente de la Junta de Gobierno y Coordinación Política, corresponderá a ésta última su realización, efectuando la captura de la misma el Secretario Técnico de la Junta.

**Artículo 20.** El resultado de la Evaluación Integral, estará plasmado en la plataforma del Sistema de Evaluación al Desempeño.

**Artículo 21.** Adicionalmente se realizará la evaluación por parte del personal del área al Titular de la misma, considerando los siguientes factores:

No.	Factor	Definición
1	Comunicación	Efectividad para escuchar y comunicarse verbalmente y por escrito.
2	Organización	Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.
3	Retroalimentación	Identifica y manifiesta los aciertos y errores, fortalezas y debilidades del personal a su cargo.
4	Trato	Se conduce de manera respetuosa con el personal a su cargo.

5	Coaching	Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales.
6	Empatía	Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones del personal a su cargo y respeta sus sentimientos.

**Artículo 22.** Esta evaluación se considera para efectos de detectar oportunidades de mejora en el desempeño y desarrollo de los titulares de área. No sumará para la ponderación individual del titular.

#### **Capítulo Cuarto De la Contraloría Interna**

**Artículo 23.** La Contraloría Interna del Poder Legislativo incluirá en su programa de trabajo la verificación correspondiente al proceso de Evaluación al Desempeño de las y los servidores públicos.

### **TRANSITORIOS**

**Artículo Primero.** Los presentes Lineamientos entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**Artículo Segundo.** Se derogan los Lineamientos del Sistema de Evaluación al Desempeño Institucional emitidos el 31 de enero del 2018, publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado número 23, Tercera Parte, de 31 de enero de 2018.

Dado en la ciudad de Guanajuato, Gto.; a 25 de enero de 2019.

**LA SECRETARIA EJECUTIVA DEL  
COMITÉ DE ESTRUCTURACIÓN SALARIAL**

  
**MARÍA DOLORES RIVAS LÓPEZ**

## AVISO

A todos los usuarios de las diferentes Dependencias de los Gobiernos Federal, Estatal y Municipal, así como a los diferentes Organismos Públicos Descentralizados que envían diversos documentos para su publicación en el Periódico Oficial, se les solicita de la manera más atenta se sirvan remitir dicho documento en forma impresa, en CD, (**realizado en Word con formato rtf**), lo anterior debido a que los procesos de impresión de esta Dirección del Periódico Oficial así lo requieren.

Agradecemos la atención que le sirvan al presente Aviso.

Atte.  
La Dirección

## AVISO

Por este conducto se comunica a todos los usuarios en general, que a partir del día 10 de Abril del año 2003, está disponible la **Página del Periódico Oficial en Internet**.

Para su consulta, se deberá acceder a la Dirección:  
( [www.guanajuato.gob.mx](http://www.guanajuato.gob.mx) ) de Gobierno del Estado,  
hecho lo anterior dar clic sobre el **Botón Noticias**,  
localizar la **Liga del Periódico** y dar clic sobre el **Vínculo**.  
o bien ( <http://periodico.guanajuato.gob.mx> )

Agradecemos la atención que le sirvan al presente Aviso.

**Atte.**  
**La Dirección**



## D I R E C T O R I O

PERIODICO OFICIAL DEL GOBIERNO

DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Se publica de LUNES a VIERNES

Oficinas: Km. 10 Carr. Juventino Rosas

Tel. (473) 73 3-12-54 \* Fax: 73 3-30-03

Guanajuato, Gto. \* Código Postal 36259

Correo Electronico

Lic. Kristian Román Argüelles González (karguelles@guanajuato.gob.mx)

José Flores González (jfloresg@guanajuato.gob.mx)

### T A R I F A S :

Suscripción Anual (Enero a Diciembre)	\$ 1,446.00
Suscripción Semestral (Enero-Junio) (Julio-Diciembre)	" 721.00
Ejemplares, del Día o Atrasado	" 23.00
Publicaciones por palabra o cantidad por cada inserción	" 2.00
Balance o Estado Financiero, por Plana	" 2,394.00
Balance o Estado Financiero, por Media Plana	" 1,203.00

Los pagos deben hacerse en las Oficinas Recaudadoras del Estado, enviando el ORIGINAL del EDICTO o del BALANCE con el Recibo Respectivo.

Favor de enviar ORIGINALES. Así nos evitará su devolución.

ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN  
LIC. KRISTIAN ROMÁN ARGÜELLES GONZÁLEZ