



**GUANAJUATO**  
GOBIERNO DE LA GENTE

*Fundado el  
14 de Enero de 1877*

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

Año:	CXIII
Tomo:	CLXIV
Número:	20

**TERCERA PARTE**

**28 de enero de 2026**  
Guanajuato, Gto.



**PERIÓDICO OFICIAL**  
DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE  
*Guanajuato*

Consulta este ejemplar  
en su versión digital



[periodico.guanajuato.gob.mx](http://periodico.guanajuato.gob.mx)

## SUMARIO:

Para consultar directamente una publicación determinada en el ejemplar electrónico, pulsar o hacer clic en el texto del título en el Sumario. Para regresar al Sumario, pulsar o hacer clic en *Periódico Oficial, fecha o página* en el encabezado.

### COMITÉ DE ESTRUCTURACIÓN SALARIAL

LINEAMIENTOS del Sistema de Evaluación de Desempeño Institucional, para el Ejercicio Fiscal 2026.....

4

### MUNICIPIO DE IRAPUATO, GTO.

PRESUPUESTO de Egresos para el Ejercicio Fiscal 2026 del Municipio de Irapuato, Guanajuato.....

21

### MUNICIPIO DE JARAL DEL PROGRESO, GTO.

PRESUPUESTO Inicial de Ingresos y de Egresos para el Ejercicio 2026 del Municipio de Jaral del Progreso, Guanajuato.....

32

### MUNICIPIO DE SALAMANCA, GTO.

PRESUPUESTO de Egresos del Instituto Municipal de Planeación del Municipio de Salamanca, Guanajuato, para el Ejercicio Fiscal 2026.....

34

### MUNICIPIO DE SAN DIEGO DE LA UNIÓN, GTO.

PRONÓSTICO de Ingresos y Presupuesto de Egresos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de San Diego de la Unión, Guanajuato, para el Ejercicio Fiscal 2026.....

40

### MUNICIPIO DE SAN FELIPE, GTO.

PRONÓSTICO de Ingresos y Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal de 2026, del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de San Felipe, Guanajuato.....

46

PRONÓSTICO de Ingresos y Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal 2026 de la Junta Municipal de Agua Potable y Alcantarillado San Felipe, Guanajuato.....

48

### MUNICIPIO DE SAN FRANCISCO DEL RINCÓN, GTO.

PRONÓSTICO de Ingresos y Presupuesto de Egresos del Ejercicio Fiscal 2026 del Instituto Municipal de Planeación del Municipio San Francisco del Rincón, Gto. (IMPLAN).....

50

PRONÓSTICO de Ingresos del Ejercicio Fiscal 2026 del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de San Francisco del Rincón, Gto. (DIF).....

53

PRONÓSTICO de Ingresos y Presupuesto de Egresos del Ejercicio Fiscal 2026 de la Comisión Municipal del Deporte del Municipio San Francisco del Rincón, Gto. (COMUDE).

57

**MUNICIPIO DE SAN LUIS DE LA PAZ, GTO.**

PRESUPUESTO de Egresos de la Administración Pública Municipal de San Luis de la Paz, Guanajuato, para el Ejercicio Fiscal 2026.....

61

**MUNICIPIO DE URIANGATO, GTO.**

PRONÓSTICO de Ingresos y Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal 2026 del SMAPAU Sistema Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del Municipio de Uriangato, Guanajuato.....

63

**MUNICIPIO DE VILLAGRÁN, GTO.**

PRESUPUESTO de Ingresos y Egresos para el Municipio de Villagrán, Guanajuato, para el Ejercicio Fiscal 2026.....

65

PRONÓSTICO de Ingresos y Presupuesto de Egresos del Sistema DIF del Municipio de Villagrán, Guanajuato, para el Ejercicio Fiscal 2026.....

67

## COMITÉ DE ESTRUCTURACIÓN SALARIAL

**Aldo Rafael Alfonso Hernández Ruiz**, Secretario Ejecutivo del Comité Técnico de Estructuración Salarial, 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;<sup>1, 3, 5 y 9</sup>, fracción VIII del Reglamento del Comité de Estructuración Salarial, y derivado del acuerdo de la sesión ordinaria del Comité de Estructuración Salarial, celebrada el día 22 de enero de 2026, en la cual se aprobaron por unanimidad de votos los Lineamientos Generales del Sistema de Evaluación de Desempeño Institucional de los tres Poderes del estado de Guanajuato.

### CONSIDERANDO

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, se otorgará remuneración por estímulos a las personas servidoras públicas que acrediten un desempeño extraordinario, productividad y eficiencia.

Los estímulos se otorgan una vez por año conforme al sistema de evaluación de desempeño institucional aprobado por los tres Poderes del Estado, tomando en consideración la propuesta del Comité de Estructuración Salarial. El sistema deberá ser elaborado de acuerdo a sólidas bases metodológicas objetivamente medibles, que privilegien el logro de la misión y propósitos esenciales de cada uno de los sujetos obligados.

Ahora bien, en atención a lo establecido en el Reglamento del Comité de Estructuración Salarial, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato número 210, Segunda Parte, del 21 de octubre de 2025, el citado órgano colegiado tiene por objeto analizar y proponer los salarios y estímulos de las personas servidoras públicas adscritas a los tres Poderes del Estado, mediante el diseño, adecuación o actualización de los mismos.

Por lo cual, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 92, de previa cita, en sesión ordinaria del Comité de Estructuración Salarial, celebrada el pasado 22 de enero de 2026, se aprobaron los Lineamientos Generales del Sistema de Evaluación de Desempeño Institucional para el presente ejercicio fiscal, con el objeto de contar con un instrumento que regule lo inherente a la evaluación que permita contar con una retroalimentación que oriente al personal a dirigir sus esfuerzos, con reconocimiento a su desempeño en el trabajo, lo que contribuye en la satisfacción, identidad 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 siguientes:

## LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE 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.** El monto a otorgar por concepto de estímulo será de hasta 15 quince días de remuneración integrada y se podrá otorgar a las personas servidoras públicas cuya remuneración integrada mensual no sea superior a 27 veintisiete salarios mínimos vigentes en el estado de Guanajuato elevados al mes, según criterio de cada Poder.

### LINEAMIENTOS GENERALES DE EVALUACIÓN DEL 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 III, 24, fracción V de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Guanajuato; 1, 2, 3, fracción III, inciso a), 4, 9, segundo párrafo, 10, fracción VI, 56, fracción I y 59, fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de Finanzas; y 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103 y 104 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 del Desempeño del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato para el Ejercicio Fiscal 2026**.

### Capítulo I Disposiciones Generales

#### *Objeto de los lineamientos*

**Artículo 1.** Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular la administración del sistema de evaluación del desempeño institucional de las personas servidoras públicas adscritas a las dependencias, entidades y unidades de apoyo del Poder Ejecutivo.

#### *Personas sujetas de la evaluación del desempeño*

**Artículo 2.** La evaluación del desempeño será aplicable al personal activo con plaza definitiva, ubicado entre los niveles del 1A al 14 del Tabulador General de Sueldos del Poder Ejecutivo del Estado, de acuerdo a la metodología establecida en el manual que para tal efecto publique la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Finanzas.

No estarán sujetas a los presentes Lineamientos, las personas servidoras públicas que conforme a los procesos de descentralización o a su régimen interior, estén sujetas a ordenamientos de carácter federal en materia de evaluación de desempeño.

#### *Finalidad de la evaluación*

**Artículo 3.** El proceso de evaluación del desempeño es de aplicación obligatoria y tiene como finalidad evaluar la actuación de las personas servidoras públicas 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.

#### *Glosario*

**Artículo 4.** Para efectos de los presentes Lineamientos, se entiende por:

- I. **Área(s) de Recursos Humanos:** unidad(es) administrativa(s) de las dependencias, entidades y unidades de apoyo que tiene(n) a su cargo la administración y desarrollo de los recursos humanos;
- II. **Dependencias:** Las Secretarías en los términos de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Guanajuato;
- III. **DGRH:** Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Finanzas;
- IV. **Entidades:** Las Paraestatales que con tal carácter determina la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Guanajuato. Excepto los Fideicomisos Públicos;
- V. **Página electrónica:** <https://portalrh.guanajuato.gob.mx>;
- VI. **Plazas reguladas:** Son aquéllas que están comprendidas en la plantilla de puestos autorizada de las dependencias, entidades y unidades de apoyo de la Administración Pública Estatal, con excepción del personal que tenga plaza federal o que conforme a los procesos de descentralización o a su régimen interior se encuentren sujetos a ordenamientos laborales de carácter federal, el contratado bajo cualquier régimen de honorarios, así como el que se desempeñe funciones sustantivas propias relativas al magisterio, área médica y paramédicas, sujeto a ordenamientos propios;
- VII. **Sistema:** Sistema de evaluación del desempeño institucional de las personas servidoras públicas adscritas a las dependencias, entidades y unidades de apoyo de la Administración Pública Estatal; y
- VIII. **Unidades de Apoyo:** Las unidades administrativas y los organismos descentralizados, adscritos directamente a la persona Titular del Poder Ejecutivo del Estado.

## Capítulo II

### Metodología de la Evaluación del Desempeño

#### *Calificación de la evaluación del desempeño*

**Artículo 5.** La calificación de la evaluación del desempeño, se obtendrá de acuerdo a la metodología establecida en el manual que para tal efecto publique la DGRH en la Página electrónica. Una vez cerrado el Sistema, las calificaciones no pueden ser objeto de modificación.

#### *Personas facultadas para realizar la evaluación del desempeño*

**Artículo 6.** La evaluación del desempeño es de carácter obligatorio y la llevará a cabo cada dependencia, entidad y unidad de apoyo, observando lo dispuesto en el manual que para tal efecto publique la DGRH en la Página electrónica.

Dicha evaluación se realizará por la persona servidora pública que funja como superiora jerárquica inmediata o supervisora de las personas servidoras públicas evaluadas, a través de la asignación de una calificación de cada uno de los factores registrados de acuerdo a su nivel de cumplimiento.

#### *Conceptos a evaluar y parámetros*

**Artículo 7.** La calificación de la evaluación del desempeño se obtendrá considerando los siguientes conceptos:

- I. Evaluación cuantitativa; y
- II. Evaluación cualitativa.

#### *Evaluación de la capacitación*

**Artículo 8.** La capacitación se evaluará a partir de la acreditación de los cursos de capacitación asignados a la persona servidora pública.

#### *Fechas para llevar a cabo la evaluación del desempeño*

**Artículo 9.** La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se efectuará de acuerdo a lo siguiente:

- I. El registro de actividades y acuerdo de metas se llevará a cabo dentro del primer trimestre del año;
- II. La evaluación del desempeño se realizará de manera semestral para los niveles del 1A al 4A, evaluando el periodo comprendido del 1 de noviembre del año 2025 al 30 de abril del 2026; el segundo semestre evaluando el periodo del 1 de mayo al 14 de octubre del 2026; y

- III. Para los niveles del 5 al 14, la evaluación del primer semestre será del periodo comprendido del 1 de enero al 30 de junio y el segundo semestre del periodo comprendido del 1 de julio al 30 de noviembre, ambos periodos del 2026.

Lo anterior, conforme al manual que para tal efecto publique la DGRH en la Página electrónica.

### Capítulo III Proceso de Evaluación del Desempeño

#### *Etapas de la evaluación del desempeño*

**Artículo 10.** La evaluación del desempeño se integra a partir de las siguientes etapas:

- I. Difusión de la evaluación del desempeño;
- II. Preparación de la herramienta de evaluación del desempeño;
- III. Registro anual de actividades o acuerdo de metas entre la persona que funja como superiora jerárquica inmediata o supervisora del personal y la persona servidora pública evaluada en línea descendiente de mando;
- IV. Evaluación del desempeño de la persona servidora pública;
- V. Retroalimentación del desempeño por parte de la persona que funja como superiora jerárquica inmediata o supervisora del personal, mediante el seguimiento y avance de metas, manteniendo actualizado el portafolio de evidencias;
- VI. Evaluación autoperceptiva por parte de la persona servidora pública, así como la aceptación o rechazo de la evaluación asignada, específicamente en el apartado de metas, según aplique al nivel;
- VII. Proceso de atención a inconformidades dentro de los tiempos establecidos;
- VIII. Elaboración del plan de mejora individual en los casos que aplique;
- IX. Entrega de constancias; y
- X. Seguimiento y resultados del plan de mejora individual.

#### *Registro anual de actividades o metas*

**Artículo 11.** El personal sujeto de evaluación consensará con la persona que funja como superiora jerárquica inmediata o supervisora, la validación de actividades o metas que habrán de

ser evaluadas durante los periodos correspondientes, así como su respectivo porcentaje de ponderación. Lo anterior, de conformidad con el manual que al efecto publique la DGRH en la Página electrónica.

#### ***Modificación de las actividades o metas***

**Artículo 12.** Las actividades o metas registradas podrán ser objeto de modificación, conforme a lo establecido en el manual que al efecto publique la DGRH en la Página electrónica.

#### ***Persona facultada para evaluar***

**Artículo 13.** En los casos de ausencia justificada de la persona servidora pública que funja como superiora jerárquica inmediata o supervisora de las personas servidoras públicas evaluadas; la evaluación correspondiente podrá efectuarse por aquella persona que haya dado seguimiento directo a su desempeño y sus actividades por lo menos durante tres meses continuos previo a la apertura del Sistema.

En caso de que la persona evaluada no cuente con una persona que funja como superiora jerárquica o supervisora que cumpla con lo antes estipulado, la persona facultada para evaluar será aquélla que le siga en orden ascendente en la cadena de mando, o la persona que sea designada por ésta última para realizar dicha actividad de la Dependencia, Entidad o Unidad de Apoyo respectiva, siempre y cuando tengan relación estrecha de trabajo para contar con elementos de evaluación.

#### ***Plan de mejora individual***

**Artículo 14.** La persona que cuente con una evaluación por debajo de lo estipulado de acuerdo a la escala establecida por la DGRH, estará sujeta a la elaboración del plan de mejora individual, conforme al manual que para tal efecto publique la DGRH en la Página electrónica.

#### ***Retroalimentación y portafolio de evidencias***

**Artículo 15.** El proceso de evaluación del desempeño deberá estar acompañado por una retroalimentación oportuna por parte de la persona que funja como superiora jerárquica inmediata o supervisora, misma que señalará con hechos específicos y objetivos, las fortalezas y áreas de oportunidad que la persona servidora pública obtuvo en el periodo evaluado.

Dentro de los niveles del 5 al 14, la persona que funja como superiora jerárquica inmediata o supervisora, en conjunto con la persona evaluada, deberá integrar el portafolio de evidencias en medio electrónico que contenga las constancias que respalden el cumplimiento de las metas.

Será responsabilidad de quienes cuenten con personal bajo su mando, tomar los cursos propuestos por la DGRH, que les proporcionen herramientas para llevar a cabo una retroalimentación oportuna y objetiva.

***Inconformidad con calificación de la evaluación***

**Artículo 16.** Las personas servidoras públicas que hayan sido evaluadas, podrán inconformarse con respecto a sus calificaciones, en el periodo establecido en el manual que al efecto publique la DGRH en la Página electrónica.

***Constancia de calificación y resguardo***

**Artículo 17.** La constancia de calificación es el documento en el cual se integra la calificación obtenida por la persona servidora pública evaluada, misma que registra su nivel de desempeño obtenido.

Las personas servidoras públicas, sujetas a evaluación del desempeño, deberán contar con su constancia de calificación debidamente firmada al término de la evaluación.

Asimismo, las Áreas de Recursos Humanos deberán generar los esquemas de seguimiento necesarios, con el objetivo de evidenciar que todas las personas servidoras públicas tienen conocimiento de sus calificaciones al cierre del Sistema.

***Notificación de aviso de incumplimiento***

**Artículo 18.** Al término de cada etapa del proceso, las Áreas de Recursos Humanos notificarán y turnarán para su atención a su Órgano Interno de Control y a la Secretaría de la Honestidad, el incumplimiento de las personas servidoras públicas con falta de registro de actividades, acuerdo de metas, evaluación o entrega tardía de constancia de calificaciones, para las medidas que considere conducentes.

Las Áreas de Recursos Humanos, remitirán a la DGRH copia de la notificación del incumplimiento enviado a su Órgano Interno de Control y a la Secretaría de la Honestidad, en un lapso no mayor a 5 días naturales al término de la etapa correspondiente.

**Capítulo IV**  
**Estímulos*****Personas sujetas de estímulos***

**Artículo 19.** Se otorgarán estímulos a las personas servidoras públicas de los niveles comprendidos del 1A al 4A, que se hubieran distinguido por las calificaciones obtenidas en su evaluación del desempeño, con base a las acciones comprendidas en las Condiciones Generales de Trabajo para las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato y de conformidad con la disponibilidad presupuestal.

***Aplicación del estímulo***

**Artículo 20.** El estímulo del 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 ser persona candidata a estímulo***

**Artículo 21.** La calificación anual para que la persona servidora pública pueda ser candidata a recibir el estímulo no podrá ser menor a 4.5 en una escala del 0 al 5, lo que equivale a 9 en la escala de 0 al 10.

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

**Artículo 22.** La determinación del total de las personas servidoras públicas candidatas a estímulo al desempeño, será conforme a la disponibilidad presupuestal y a las dos evaluaciones llevadas a cabo durante el año, cumpliendo en tiempo y forma con el proceso de evaluación del desempeño desarrollado para tal fin.

La DGRH determinará el número máximo de personas servidoras públicas, por dependencia, entidad y unidad de apoyo, que puedan ser candidatas a recibir un estímulo de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

***Término de aplicación de la evaluación del desempeño***

**Artículo 23.** El periodo para la aplicación de la evaluación del desempeño será del 1 de noviembre del año próximo pasado al 14 de octubre del siguiente ejercicio fiscal, de acuerdo a los siguientes periodos de cortes de información:

- I. El primer corte corresponde al 14 de octubre del año en curso, periodo en el cual se concluye con la evaluación;
- II. El segundo corte corresponde al 21 de octubre de la anualidad que transcurre, fecha límite para aprobar y validar a las personas servidoras públicas que se hubieren hecho acreedoras a tal estímulo; y
- III. El tercer corte corresponde, como fecha límite, al 4 de noviembre del año en curso, para dar de baja del Sistema a las personas servidoras públicas que hayan tenido alguna incidencia en la segunda quincena de octubre. Dicha baja será únicamente a petición de las Áreas de Recursos Humanos.

***Monto del estímulo***

**Artículo 24.** El monto a otorgarse por estímulo será de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 m.n.), mismo que será igual para todos los niveles del 1A al 4A.

***Aprobación y validación de personas sujetas al estímulo***

**Artículo 25.** Tomando como base el resultado obtenido por el Sistema, las Áreas de Recursos Humanos generarán, aprobarán y validarán el listado definitivo de las personas servidoras públicas acreedoras al estímulo, de acuerdo a los siguientes aspectos:

- I. Contar con nombramiento definitivo y activo durante el periodo de evaluación que transcurra;
- II. Nivel del 1A al 4A con fecha de ingreso al Poder Ejecutivo como límite el 1 de noviembre del año anterior, del periodo sujeto de evaluación;
- III. Deberán contar con las dos evaluaciones correspondientes, donde se considere el puntaje establecido por la DGRH para recibir el estímulo;
- IV. No podrán ser personas sujetas a recibir estímulos, quienes cuenten con nombramiento temporal, interino o por obra determinada, o que conforme a los procesos de descentralización o a su régimen interior se encuentren sujetos a ordenamientos laborales de carácter federal, el contratado bajo cualquier régimen de honorarios, así como el que desempeñe funciones sustantivas propias relativas al magisterio, área médica y paramédica sujetas a ordenamientos propios;
- V. Quedarán fuera del proceso quienes cuenten con 3 o más retardos registrados en la plataforma estatal de información o que tengan faltas injustificadas en el periodo del 1 de noviembre del año inmediato anterior al 14 de octubre del presente año;
- VI. No serán candidatas al estímulo, las personas servidoras públicas con licencia sin goce de salario; en el periodo comprendido del 1 de noviembre del año inmediato anterior al 31 de octubre del presente año;
- VII. No serán candidatas las personas servidoras públicas que se hayan hecho acreedoras a alguna corrección disciplinaria contenida en las Condiciones Generales de Trabajo para las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato;
- VIII. La persona servidora pública que se encuentre en suspensión de pago o haya sido sancionada en el periodo sujeto de la evaluación, no será candidata a estímulo; y
- IX. La persona servidora pública que se encuentre en suspensión de pago por investigación, no será candidata a estímulo.

La información recibida por la DGRH, será considerada como definitiva y bajo responsabilidad de las Áreas de Recursos Humanos. Una vez validada la información por las Áreas de Recursos Humanos, no se podrá incorporar persona alguna.

***Causa de cancelación del estímulo***

**Artículo 26.** Son causas de cancelación del estímulo al desempeño si la persona servidora pública se encuentra en alguno de los siguientes supuestos, desde la fecha de validación del listado hasta la aplicación del estímulo:

- I. Por renuncia expresa de la persona servidora pública beneficiaria al estímulo;
- II. Por su promoción a niveles del 5 en adelante, a partir de la fecha de cierre de la evaluación hasta la aplicación del estímulo;
- III. Cuando soliciten licencia sin goce de sueldo por un lapso comprendido entre el 1 de noviembre del periodo a evaluar y hasta el momento de la aplicación del estímulo;
- IV. Por comprobarse falsedad de alguno de los criterios, datos o declaraciones que sirvieron de fundamento para el otorgamiento del beneficio;
- V. Cuando concluyan la relación laboral por separación definitiva del cargo derivada de renuncia, en el periodo comprendido del 1 de noviembre del año en curso, hasta la fecha de aplicación del pago;
- VI. Por alguna causal de cese, determinada en las Condiciones Generales de Trabajo para las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la Administración Pública del Estado de Guanajuato; y
- VII. Si una persona fue validada como candidata a recibir estímulo y a la fecha del pago se dio de baja, dicho estímulo se descontará de su finiquito.

***Fecha de pago del estímulo***

**Artículo 27.** 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 la persona titular del Poder Ejecutivo del Estado.

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

Con fundamento en los artículos 23 y 92 de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato; 5, 28 fracciones XVI y XXXIX de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Guanajuato; y 77 de las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, se emiten los presentes Lineamientos Generales de Evaluación al Desempeño de los Servidores Públicos del Poder Judicial del Estado de Guanajuato para el Ejercicio Fiscal 2026.

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

**Artículo 1.** El proceso de evaluación del desempeño, 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 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.

**Artículo 2.** El monto a otorgarse por estímulo será considerando la disponibilidad presupuestal, un máximo de 15 días de remuneraciones por empleado, así como las evaluaciones llevadas a cabo, 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.

Los empleados con nivel salarial del 15 en adelante recibirán como máximo un monto equivalente a 10 días de remuneración.

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

### *Periodo de evaluación al Desempeño Individual*

**Artículo 3.** El periodo de evaluación de productividad, calidad y celeridad será el comprendido del **01 de noviembre del año 2025 al 31 de octubre del año 2026**.

La evaluación se realizará en el mes de noviembre del 2026 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 2026.

### *Sujetos a Evaluar*

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

Serán sujetos a evaluación aquellos que hayan sido promovidos con un nombramiento superior al nivel máximo establecido en el artículo 1 de este documento, por el periodo que corresponda.

### *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.

Cuando no se otorgue la evaluación aprobatoria, el evaluador deberá justificar ampliamente la razón de la calificación otorgada.

**Conceptos a evaluar y parámetros**

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

Factor
Cumplimiento de Funciones (PBR)
Comunicación
Trabajo en equipo y apoyo a colaterales
Calidad de trabajo
Iniciativa y criterio
Discreción
Autodesarrollo

Para la evaluación al desempeño de Jueces de Partido adscritos a los Sistemas Penal Acusatorio Adversarial, Ejecución, Integral de Justicia para Adolescentes, Especializado en Oralidad Familiar, Oralidad Mercantil y Laboral, la calificación de la evaluación al desempeño se obtendrá mediante las siguientes competencias:

Factor
Oportunidad en el Dictado de Autos.
Oportunidad en el Pronunciamiento de Sentencias.
Asertividad de Autos (Autos Intocados)
Asertividad de Sentencias.

Para la evaluación al desempeño de Jueces de Partido en Materia Civil y Penal Tradicional, Jueces Menores Civiles, Penal y Mixtos, la calificación de la evaluación al desempeño se obtendrá mediante las siguientes competencias:

Factor
Oportunidad en el Dictado de Autos.
Oportunidad en el Pronunciamiento de Sentencias.
Asertividad de Autos (Autos Intocados)
Asertividad de Sentencias.
Oportunidad para Acordar, Diligenciar y Devolver Exhortos.

***Periodos que no se considerarán para la evaluación***

**Artículo 7.** Los periodos que no se considerarán para la evaluación son: Licencia sin goce de sueldo, prórroga de licencia sin goce de sueldo, sanciones, suspensiones temporales, faltas injustificadas, licencias médicas con medio sueldo y médicas sin sueldo.

***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 de 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 generales serán publicados en el Periódico Oficial del Gobierno 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 GENERALES 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 expedirán 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 XIII del Artículo 76 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 29 del Estatuto del Servicio Civil de Carrera de los Servidores Públicos del Poder Legislativo, es el órgano encargado de la evaluación al desempeño y cumplimiento de las metas y objetivos que deban llevar a cabo las y los servidores públicos del Poder Legislativo y el facultado para la determinación del otorgamiento de estímulos e incentivos.

**Artículo 3.** De conformidad con lo establecido en la Fracción VII del Artículo 105 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, 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 al artículo 3, fracción LVIII de 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, es 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 presupuestarios.

**Artículo 5.** La Evaluación al Desempeño se aplicará a las y los servidores públicos adscritos a la Secretaría General y al Órgano Interno de Control del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, que tengan tal carácter a la fecha en que se inicie el procedimiento de evaluación, que se encuentren dentro de los niveles del 1 al 13 del Tabulador de Sueldos autorizado y que tengan al menos un mes sin interrupción en el puesto, a fin de que sean objeto de la evaluación.

**Artículo 6.** La Evaluación al Desempeño se realizará de manera anual, en el mes de diciembre del año 2026.

Para efectos de lo anterior, la Dirección de Desarrollo Institucional establecerá los criterios particulares para llevar a cabo el procedimiento de evaluación al desempeño.

## 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, ésta 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 y de conformidad a 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.

**Artículo 9.** Para tener derecho al estímulo, en caso de que éste sea autorizado, las y los servidores públicos deberán obtener una calificación global mínima de 85 en un parámetro de 1 a 100, 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; en el caso que su ingreso al Poder Legislativo sea en el transcurso del periodo a evaluar, el estímulo será proporcional al tiempo laborado.

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, siempre y cuando hayan laborado un periodo mayor a un mes de manera interrumpida durante el periodo a evaluar. De corresponderles el pago de un estímulo, este les

será entregado en la primera quincena inmediata posterior a su reincorporación, siendo proporcional a los días efectivos laborados durante dicho periodo.

**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, así como la fecha para su entrega.

**Artículo 12.** Una vez concluido el proceso de evaluación y determinada la lista de las y los servidores públicos que tengan derecho a recibir estímulo, este se otorgará a más tardar el 31 de diciembre de 2026, en atención a lo 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.

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

**Artículo 13.** Las evaluaciones de las y los servidores públicos se basarán en la suma de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño individual, así como la evaluación general del área a la que estén adscritas.

La evaluación al desempeño individual representará el 50% de la evaluación integral y el 50% restante se obtendrá de evaluar el cumplimiento de las metas e indicadores del área a la que se encuentra adscrita la persona, para una suma total del 100%.

**Artículo 14.** La evaluación del desempeño individual de las y los servidores públicos, se realizará calificándose los siguientes factores:

No.	Factor	Definición
1	<b>Puntualidad y Asistencia</b>	Cumplir con los horarios y días laborales.
2	<b>Comunicación</b>	Efectividad para escuchar y comunicarse verbalmente y por escrito.
3	<b>Trabajo en equipo</b>	Muestra entusiasmo e interés por el trabajo en grupo, apoyando a su equipo en las actividades del área.
4	<b>Calidad de Trabajo</b>	Realiza su trabajo en tiempo, en forma y con el menor número de errores.
5	<b>Iniciativa</b>	Actitud para proponer ideas, acciones y mejoras que coadyuven con el logro de los resultados.
6	<b>Discreción</b>	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	<b>Criterio</b>	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 será proporcionado por la Dirección de Desarrollo Institucional.

Los 10 factores evaluados tendrán un valor del 10% para cada uno y la suma de éstos será del 100%.

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

La persona Titular del área, llevará a cabo el proceso de la evaluación a través del Sistema de Evaluación al Desempeño, conforme a la mecánica electrónica que se establezca en el sistema para su cumplimiento.

Las y los servidores públicos que cuenten con una comisión de por al menos 60 días en un área distinta a la de su adscripción, serán evaluados por el titular del área donde prestan sus actividades al momento de la evaluación.

**Artículo 15.** Para la Evaluación al Desempeño del Área, la persona titular en coordinación con su superior jerárquico, determinarán los procesos, metas e indicadores principales de la misma, apegándose a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Legislativo, el Manual de Organización vigente y a la metodología aplicable, determinando la ponderación porcentual para cada proceso e indicador en relación al impacto que representan para el cumplimiento de las funciones de dicha área.

**Artículo 16.** El resultado de la evaluación al desempeño estará plasmado en la plataforma del Sistema de Evaluación al Desempeño para efectos de su consulta o revisión.

#### Capítulo Cuarto Del Órgano Interno de Control

**Artículo 17.** El Órgano Interno de Control 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

*Inicio de vigencia*

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

*Abrogación*

**Artículo Segundo.** Se abrogan los Lineamientos del Sistema de Evaluación de Desempeño Institucional, publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato número 22, Segunda Parte, del 30 de enero de 2025.

Dado en la residencia de los Poderes del Estado, en la ciudad de Guanajuato, Gto., a 22 de enero de 2026.

EL SECRETARIO EJECUTIVO DEL  
COMITÉ DE ESTRUCTURACIÓN SALARIAL

ALDO RAFAEL ALFONSO HERNÁNDEZ RUIZ