

LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO Y POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA, PARA EL EJERCICIO FISCAL 2018 DE LA PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, en el ejercicio de las facultades establecidas por el artículo 4 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato; Artículo 4 Fracción I y II del Reglamento Interno de la PDHEG, así como los artículos 1, 2,74 BIS y 92, de la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato, se emiten los siguientes:

Lineamientos para el Sistema de Evaluación al Desempeño y por puntualidad y asistencia, del ejercicio fiscal 2018, para los niveles del 3-4.

Objeto del sistema

PRIMERO.- El sistema de evaluación al desempeño y por puntualidad y asistencia, es de aplicación obligatoria para los servidores públicos de la Procuraduría de los niveles 3-4 y tiene por objeto ponderar su actuación, con base en el análisis de la evaluación y cumplimiento de sus actividades cotidianas, así como del desempeño extraordinario, la productividad y eficiencia de las actividades que se realizan en la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, y será la base para el otorgamiento de estímulos, 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.

Principios de evaluación al Desempeño

SEGUNDO.- La Procuraduría de los Derechos Humanos evaluará a su personal con base en los criterios de imparcialidad, honestidad, equidad y objetividad, así como, la valoración de aspectos cualitativos y cuantitativos, relativos al cumplimiento de sus funciones.


Periodo de evaluación

TERCERO.- El periodo a evaluar, será el comprendido del primer día hábil del mes de enero al día 30 de noviembre del 2018.

Mecanismo de evaluación

CUARTO.- La Procuraduría de los Derechos Humanos instrumentará en forma anual un mecanismo de evaluación al desempeño.

QUINTO.- La Jefatura del Departamento de Recursos Humanos de La Procuraduría de los Derechos Humanos, será responsable de la difusión, capacitación y coordinación de los procedimientos de evaluación al desempeño



★



que se lleven a cabo al interior de Despacho del Procurador, las diversas Coordinaciones, y Subprocuradurías, para evaluar a los servidores públicos de los niveles 3-4.

SEXTO.- La Jefatura del Departamento de Recursos Humanos de La Procuraduría de los Derechos Humanos, a efecto de preparar la aplicación de la evaluación al desempeño, deberá previamente revisar y actualizar la estructura jerárquica del evaluador y evaluado.

SÉPTIMO.- En los casos de ausencia justificada del Titular del Área responsable, la evaluación al desempeño, podrá efectuarse por aquél que le siga en orden jerárquico en la cadena de mando o el que hubiere designado para ese efecto, en caso de no existir, el superior jerárquico inmediato ausente designará al evaluador siempre y cuando tenga relación estrecha de trabajo para poder contar con elementos de evaluación al desempeño.

Será responsabilidad de la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, asignar en el sistema correspondiente, al superior jerárquico inmediato que realizará la evaluación al desempeño y en el momento en que dicha plaza se encuentre nuevamente ocupada, deberá realizar la reasignación correspondiente.

OCTAVO.- 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 uno de los factores registrados, y se deberá realizar tomando en cuenta:

El sistema de evaluación al desempeño de los servidores públicos de los niveles 3-4, observará los factores de desempeño que a continuación se mencionan:

- a) Actividades cotidianas.
- b) Conocimiento del puesto.
- c) Compromiso institucional.
- d) Iniciativa.
- e) Calidad.
- f) Apego a Disposiciones y Relaciones de Trabajo; y
- g) Profesionalización.

Los responsables de las coordinaciones, presentaran dos reportes, cuyas fechas de entrega serán las siguientes: Primer reporte 29 de junio de 2018, que incluyen los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo; segundo reporte 30 de noviembre 2018, que incluyen los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre.

Dicha evaluación deberá ser enviada a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, quien será la responsable de concentrar las evaluaciones, analizar y verificar quienes son acreedores a dichos estímulos.



Sujetos de evaluación

NOVENO.- Sólo serán sujetos de evaluación los servidores públicos que se encuentren activos dentro de los niveles del 3-4 del tabulador de puestos de la Procuraduría y que a la fecha en la que se practique la evaluación tengan, al menos, 3 meses de trabajo continuo y efectivo en la Procuraduría, contando a partir de su nombramiento.

Las evaluaciones comprenden:

1. Estímulos al desempeño
2. Estímulos a la puntualidad y asistencia

Evaluación al desempeño

DÉCIMO.- La evaluación de los niveles del 3-4 se realizara con base en el cumplimiento de las funciones que realizan, en relación con su perfil de puesto.

Las fechas de evaluación para estos niveles son las referidas en el artículo octavo.

DÉCIMO PRIMERO.- El cálculo del estímulo se realizará con base al nivel que tenga el empleado al momento del pago, siempre y cuando cuente con la evaluación correspondiente.

DÉCIMO SEGUNDO.- No tendrán derecho a evaluación y pago del estímulo las personas contratadas bajo el régimen de honorarios o con nombramiento eventual, los que estén en periodo pre jubilatorio y los que tengan licencia sin goce de sueldo que no sea por razones médicas.

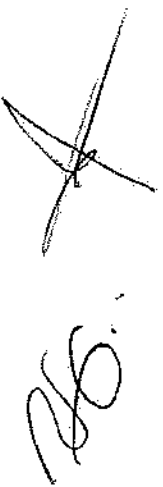
DÉCIMO TERCERO.- Al personal que por razones médicas le sea expedida una licencia con goce de sueldo al momento del pago del estímulo, se le pagará únicamente la parte proporcional del tiempo laborado, siempre y cuando cuente con la evaluación correspondiente.

Calificaciones

DÉCIMO CUARTO.- Los servidores públicos serán calificados, de acuerdo a las siguientes posiciones:

- Sobresaliente (4)
- Suficiente (3)
- Regular (2)
- Necesita Mejorar (1)

Anexo No. 1 Formatos de Evaluación



DÉCIMO QUINTO.- La ponderación de la evaluación al desempeño representará el 100% de la evaluación.

La constancia de calificaciones deberá estar debidamente firmada al término de su evaluación, por el jefe inmediato (evaluador) y el servidor público (evaluado).

DÉCIMO SEXTO.- Se tendrá como calificación mínima para acceder al estímulo un 70 por ciento de efectividad, considerando la calificación de evaluación al desempeño.

Estímulo económico y sus límites

DÉCIMO SÉPTIMO.- El monto a otorgarse por estímulo no podrá ser mayor a la cantidad de 15 días de remuneración integrada, y en todo caso, quedará sujeta a la disponibilidad presupuestal.

Fecha de pago

DÉCIMO OCTAVO.- El estímulo se otorgará en la última quincena del mes de diciembre del año que corresponda.

DÉCIMO NOVENO.- Los conceptos tabulares que serán considerados para el cálculo del pago del estímulo serán los siguientes: sueldo base, previsión social, cuotas de seguridad social, ayuda por servicios, apoyo familiar y gratificación quincenal.

Evaluación por Puntualidad y Asistencia

VIGÉSIMO.- La evaluación por puntualidad y asistencia de los niveles del 3-4 se realizará con base en la puntualidad y asistencia de los servidores públicos que no hayan registrado deducciones, originadas por faltas injustificadas o retardos, con forme a los controles de asistencia de la Procuraduría.

La evaluación se realizará con la revisión de las incidencias.

La fecha de evaluación para estos niveles será al 30 de noviembre y comprende el periodo enero-noviembre de 2018.

VIGÉSIMO PRIMERO.- El pago del estímulo por puntualidad y asistencia se realizará con base al nivel que tenga el empleado al 30 de noviembre de 2018.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- No tendrán derecho al pago del estímulo por puntualidad y asistencia, las personas contratadas bajo el régimen de honorarios o con nombramiento eventual, los que estén en periodo pre jubilatorio y los que tengan licencia sin goce de sueldo que no sea por razones médicas.



4



Estímulo económico y sus límites

VIGÉSIMO TERCERO.- El monto a otorgarse por estímulo por puntualidad y asistencia no podrá ser mayor a 5 días de sueldo base y quedará sujeta a la disponibilidad presupuestal.

Fecha de pago

VIGÉSIMO CUARTO.- El estímulo por puntualidad y asistencia, se otorgará en la primera quincena del mes de diciembre del año que corresponda.

Normatividad aplicable

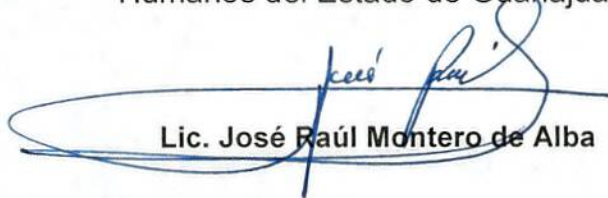
VIGÉSIMO QUINTO.- La operación del estímulo por puntualidad y asistencia se desarrollará con base en los presentes lineamientos.

Vigencia

VIGÉSIMO SEXTO.- Los presentes lineamientos estarán vigentes durante el ejercicio fiscal de 2018.

Dado en la sede de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, en la ciudad de León, Guanajuato, al 01 de febrero de 2018.

Procurador de los Derechos
Humanos del Estado de Guanajuato



Lic. José Raúl Montero de Alba

Coordinadora Administrativa



L.Ec. Verónica Teresa Gutiérrez
Campos

Secretario General



Lic. Luis Alberto Estrella Ortega

Titular del Órgano Interno de
Control



C.P. Manuel Ramírez Zúñiga

