LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL PARA EL EJERCICIO FISCAL 2020 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; Articulo 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 Institucional del ejercicio fiscal 2020, para los niveles 5 al 12.

Objeto del sistema

PRIMERO.- El sistema de evaluación al desempeño institucional, es de aplicación obligatoria para los servidores públicos de la Procuraduría y tiene por objeto ponderar su actuación, con base en el análisis de la evaluación del grado de cumplimiento de las metas y objetivos, 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

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 general de metas a evaluar, será el comprendido del primer día hábil del mes de enero al día 30 de noviembre del 2020.

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.

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 institucional 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 Cumplimiento de metas y objetivos; así como los siguientes factores que se desprenden del desempeño individual:

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 unidades administrativas, presentaran dos reportes, cuyas fechas de entrega serán los siguientes: Primer reporte 30 de junio de 2020, que incluyen los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo; segundo reporte 30 de noviembre de 2020, que incluyen los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre.

En caso de que se detecten variaciones, reprogramaciones o atraso notorio en el cumplimiento de las metas y objetivos, se deberá reportar las causas que lo originan, y previa justificación se establecerán los nuevos compromisos y acciones que se llevaran a cabo para su cabal cumplimiento, dichos cambios deberán ser tramitados por escrito ante el órgano interno de control para que el Procurador de Los Derechos Humanos autorice, en su caso.

Una vez que los reportes sean recibidos por el Contralor Interno, éste analizará dichos reportes y podrá, en cualquier momento, solicitar información adicional que permita soportar correctamente la información.

La omisión en la presentación de los reportes en las fechas arriba señaladas, no libera a los responsables de dicha obligación y se tomará como un cero por ciento de avance en el periodo reportado.

La determinación del porcentaje final de evaluación por cumplimiento de metas y objetivos, se tomará de cada uno de los reportes trimestrales que las áreas remiten al Órgano Interno de Control y la calificación final será el promedio de los totales de cada actividad programada y reportada.

Por su parte, la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos remitirá al Órgano Interno de Control, el resultado de las evaluaciones al desempeño extraordinario, la productividad y eficiencia de las actividades de los servidores públicos, de los niveles 5 al 12, a más tardar el 15 de julio y 7 de diciembre de 2020, correspondiente a cada semestre.

NOVENO.- La evaluación del cumplimiento de metas la realizará el Órgano Interno de Control de la Procuraduría en las dos primeras semanas del mes de diciembre.

Sujetos de evaluación

DÉCIMO.- Sólo serán sujetos de evaluación los servidores públicos que se encuentren activos dentro de los niveles del 5 al 12 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 (Niveles 5 al 12)

Estímulos a la Productividad

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 50% de la evaluación de metas y objetivos reportados al Órgano Interno de Control, y el 50% restante de la evaluación se obtendrá de los reportes remitidos por la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, respecto del desempeño extraordinario, la productividad y eficiencia de las actividades de cada servidor público de la Procuraduría. Dicha calificación se consignará en una constancia de calificaciones, donde el resultado es el promedio de ambos reportes.

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 y el cumplimiento de las metas.

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, y en todo caso, quedará sujeta a la disponibilidad presupuestal.

Las remuneraciones por estímulos únicamente se otorgarán a los servidores públicos que acrediten su desempeño extraordinario, productividad y eficiencia, y cuya remuneración mensual no sea superior a 27 salarios mínimos vigentes en el Estado de Guanajuato, elevados al mes.

SMG **2020** ($**123.22**)*(27)= **$ 3,326.94** x 30 días = **$ 99,808.20** MENSUAL

Fecha de pago

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

Es importante, por razones de cálculos de impuestos, que el pago se integre al sistema de nómina, para evitar diferencias a cargo de los servidores públicos.

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.

Normatividad aplicable

VIGESIMO.- La operación del Sistema de Evaluación al Desempeño se desarrollará con base en los presentes lineamientos.

Vigencia

VIGÉSIMO PRIMERO.- Los presentes lineamientos estarán vigentes durante el ejercicio fiscal de 2020.

Dado en la sede de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, en la ciudad de León, Guanajuato; a 08 del mes de enero del 2020.

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