



“2023, AÑO DE LA INTERCULTURALIDAD”

Subdirección General de Administración y Finanzas
Dirección de Administración.
Unidad de Servicios de Personal.
Departamento de Relaciones Laborales.

CIRCULAR No. 046

Oaxaca de Juárez, Oax., 30 de junio 2023.

**CC. SUBDIRECTORES GENERALES, DIRECTORES DE ÁREA,
COORDINADORES GENERALES,
JEFES DE JURISDICCIONES SANITARIAS,
DIRECTORES DE HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD,
JEFES DE UNIDAD Y DEPARTAMENTOS
P R E S E N T E .**

Con el fin de estar en posibilidades de que el Estímulo por Desempeño y Productividad en el trabajo que se concede como un derecho previsto en el **Artículo 220** de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud; cuyo objetivo es incrementar y retribuir la productividad de los trabajadores de la Secretaría de Salud en el desempeño de sus funciones que tienen encomendados a través del otorgamiento de dicho estímulo económico.

Para tal efecto a continuación se disponen los criterios para el otorgamiento del Estímulo del Desempeño y Productividad; siendo importante señalar que dichos criterios de evaluación deben ser tomados en cuenta de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Productividad de la Secretaría de Salud y, siempre midiendo y aplicando los parámetros necesarios para lograr que el Estímulo de Desempeño Y Productividad tengan un impacto positivo por parte del personal en cada una de las áreas en que labora.

Aunado a lo anterior, las calificaciones que se otorguen de acuerdo al desempeño y productividad deberán considerarse en el siguiente parámetro.

- A) EXCELENTE..... 10 Puntos**
- B) BUENA..... 8 ó 9 Puntos**
- C) REGULAR..... 6 ó 7 Puntos**

En este orden de ideas, los factores para estimular a los Trabajadores por su DESEMPEÑO y PRODUCTIVIDAD en el trabajo son los siguientes:

En el factor **EFICACIA** se calificará la capacidad y actividad de los Trabajadores para cumplir individualmente o en equipo con las metas y objetivos establecidos.

En el factor **EFICIENCIA** se calificará la utilización racional de los medios de que disponen los trabajadores para alcanzar las metas y objetivos programados, en un tiempo razonable y con economía de recursos.

En el factor **INTENSIDAD** se calificará la energía y la dedicación del Trabajador para el desempeño de sus funciones.



“2023, AÑO DE LA INTERCULTURALIDAD”

En el factor **CALIDAD** se calificarán las propiedades particulares con las que el Trabajador desarrolla sus labores.

En el factor **DILIGENCIA** se calificará el cuidado, disposición y prontitud que el trabajador aporte a sus funciones.

El factor **RESPONSABILIDAD** que consiste en el cumplimiento de deberes en el desarrollo de las funciones que tiene asignadas el Trabajador.

El factor **DISCIPLINA** que consiste en la observancia manifiesta de los Trabajadores a las disposiciones superiores.

ARTÍCULO 24.- En el factor **ASISTENCIA** se calificará la concurrencia y presentación habitual de los Trabajadores al desempeño de sus funciones, por lo cual en el mes calendario de que se trate, si no tiene inasistencia alguna en dicho mes, excepto el disfrute de un día económico de los que prevé el Art. 162 de las Condiciones de Trabajo, o que hubiese presentado incapacidad médica, hasta por 1 día se le tomará en cuenta con una evaluación de **ASISTENCIA POSITIVA**, que representan **10 puntos**.

Para el caso de que en el mes calendario correspondiente, el trabajador computara inasistencia al trabajo, por disfrutar de dos días económicos, así como que hubiese presentado incapacidad médica por dos días, se le calificará con una **ASISTENCIA MEDIA**, que represente **8 ó 9 puntos**.

Si en el mes calendario de que se trate el Trabajador disfrutó de licencia con o sin goce de sueldo a que se refieren los Artículos 159 y 160 de las Condiciones que no excedan de quince días naturales, se calificará con una **ASISTENCIA BAJA**, que representa 6 ó 7 puntos.

Los trabajadores que estén disfrutando de alguna de las licencias que regula el Artículo 148 de las Condiciones relativas a Comisión externa con o sin goce de sueldo; licencia por desempeño de cargo de elección popular, por ocupar puesto de confianza dentro de la Secretaría, por cursar residencia médica por el disfrute de una beca, o bien, porque se les haya autorizado cualesquiera de las licencias consignadas en los Artículos 159 y 160 de las propias Condiciones, mayores de quince días, no serán sujetos de evaluación alguna en el mes calendario en que dichas licencias se estén sucediendo, quedando excluidos del ESTIMULO ECONÓMICO.

ARTÍCULO 25.- En el factor **PUNTUALIDAD** se calificará la presentación que a su debido tiempo hagan los trabajadores, para el desarrollo de sus funciones y que en el mes calendario registren su asistencia al trabajo con estricta puntualidad, esto es antes o exactamente a la hora señalada, como conclusión de sus labores cotidianas, se les evaluará con una **PUNTUALIDAD POSITIVA**, que representa **10 puntos**.

Consecuentemente se considera como **PUNTUALIDAD POSITIVA**, la tolerancia que se otorga a los trabajadores por tener hijo o hijas en edad de guardería o una hora de lactancia.

Si en el mes calendario que se evalué los Trabajadores incurrieron en retardo menor o retardo mayor, se le calificará con **PUNTUALIDAD NEGATIVA**, el evaluador testará en el renglón respectivo a dicho factor **sin hacer anotación alguna**.



GOBIERNO DEL ESTADO DE OAXACA

“2023, AÑO DE LA INTERCULTURALIDAD”

ARTÍCULO 26.- En el factor **PERMANENCIA** se calificará la perseverancia de los Trabajadores a través del desempeño ininterrumpido de sus funciones, sí en el mes calendario y con previa autorización de su Jefe inmediato superior, interrumpe sus labores en un máximo de seis horas, se le evaluará con una **PERMANENCIA POSITIVA**, que representa con **10 puntos**.

Consecuentemente se considerará como **PERMANENCIA POSITIVA** para los Trabajadores el disfrute cotidiano de treinta minutos para consumir alimentos, así como los dos descansos de lactancia por día, de media hora cada uno.

Si en el mes calendario correspondiente los trabajadores obtuvieron autorización de su jefe inmediato para interrumpir sus labores por más de seis horas, se le calificará con una **PERMANENCIA NEGATIVA**, en cuyo caso, el evaluador testará el renglón respectivo a dicho factor **sin hacer anotación alguna**.

A continuación los Factores y Calificaciones quedan plasmados al reverso de la Cédula de Evaluación por Productividad y Desempeño, conforme corresponda, de la siguiente manera:

CALIFICACIÓN DE FACTORES

FACTORES	PUNTOS	
EFICACIA	_____	EXCELENTE = 10 PUNTOS
EFICIENCIA	_____	
INTENSIDAD	_____	
CALIDAD	_____	
DILIGENCIA	_____	
RESPONSABILIDAD	_____	
DISCIPLINA	_____	
ASISTENCIA	_____	BUENA = 8 ó 9 PUNTOS
PUNTUALIDAD	_____	
PERMANENCIA	_____	REGULAR = 6 ó 7 PUNTOS
TOTAL:	_____	(JEFE INMEDIATO SUPERIOR)
CARGO, NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR	_____	EXCLUSIVO ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
		POSITIVA ó NEGATIVA (JEFE INMEDIATO SUPERIOR)
		(JEFE INMEDIATO SUPERIOR)

