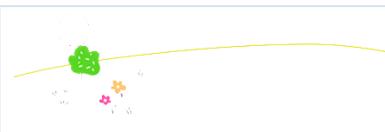




# Instructivo para la evaluación del desempeño del personal del Instituto Crecer Juntos

AÑO 2024

GOBIERNO DE EL SALVADOR



## Índice

<b>CAPITULO I</b> .....	4
<b>GENERALIDADES</b> .....	4
1.1.    Objetivo.....	4
1.2.    Alcance y campo de aplicación.....	4
1.3.    Base legal.....	4
1.4.    Definiciones.....	4
<b>CAPITULO II</b> .....	5
<b>DESARROLLO</b> .....	5
2.1.    Políticas.....	5
2.2.    Lineamientos.....	6
2.3.    Procedimiento.....	8
2.4.    Control de formatos y anexos.....	8
<b>CAPITULO III</b> .....	8
<b>VIGENCIA</b> .....	8



## Acuerdo de Dirección Ejecutiva número ICJ-DE-022A-2024

San Salvador, 25 de junio de 2024. El Instituto Crecer Juntos,

### Considerando:

- I. Que la Constitución de la República, en el artículo 34, reconoce a las niñas y niños el derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral, para lo cual tendrá la protección del Estado. La Ley establecerá y determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la infancia.
- II. Que la Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia en su Art. 175, crea el Instituto Crecer Juntos como institución oficial con personalidad jurídica de derecho público, patrimonio propio y autonomía en lo técnico, financiero y administrativo; referente en materia de Primera Infancia; con énfasis en la atención de niñas y niños desde su gestación hasta cumplir los cuatro años, que forma parte del Sistema Nacional de Protección Integral a la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia.
- III. Que el Reglamento Interno de Trabajo del Instituto Crecer Juntos, en su Art. 13, establece que la unidad organizativa relacionada al talento humano será la encargada de diseñar, actualizar y administrar el programa de evaluaciones del desempeño, las cuales serán aplicadas de conformidad con el Instructivo para la Evaluación del Desempeño, elaborado para tal fin.
- IV. Que es necesario emitir el Instructivo para la Evaluación del Desempeño del Instituto Crecer Juntos, a efecto de permitirle cumplir, de manera eficaz y eficiente, sus obligaciones legales en materia de gestión del talento humano.

### Por tanto:

En uso de sus facultades legales,

Acuerda,

Emitir el siguiente:



## INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL INSTITUTO CRECER JUNTOS

### CAPITULO I GENERALIDADES

#### 1.1. Objetivo

Estandarizar y facilitar el proceso de evaluación del desempeño del talento humano que forma parte del Instituto Crecer Juntos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### 1.2. Alcance y campo de aplicación

##### 1.2.1. Alcance:

Comprende las políticas, lineamientos y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño del talento humano que forma parte del Instituto Crecer Juntos.

##### 1.2.2. Campo de aplicación:

El presente documento normativo es aplicable a todas las Unidades Organizativas del Instituto Crecer Juntos.

#### 1.3. Base legal

1.3.1. Reglamento Interno de Trabajo del Instituto Crecer Juntos. Art. 13

1.3.2. Circular Externa No. 03/2018. Lineamientos Especificos para la Elaboración del Proyecto de Normas Técnicas de Control Interno Especificas por las Entidades del Sector Público.

#### 1.4. Definiciones

- **Área organizativa interna:** Instancias de la estructura organizacional que según el organigrama vigente dependen y se encuentran contenidas dentro de una unidad organizativa.
- **Bono por evaluación del desempeño:** compensación adicional al salario que se otorga a los empleados como reconocimiento por su desempeño en un periodo de tiempo determinado.
- **Calificación:** Expresión en valor numérico del resultado de la evaluación del empleado, directamente proporcional al porcentaje de aplicación del bono.
- **Estructura Organizativa:** Instrumentos que conforman el modelo de organización de la institución, tales como: Organigrama, Manual de Organización y Descripción de Puestos Funcionales, Reglamento Interno y de Funcionamiento, entre otros, que definan las líneas de comunicación, autoridad y responsabilidad de las Unidades Organizativas dentro del Instituto Crecer Juntos.
- **Evaluación del desempeño:** herramientas de gestión destinadas a revisar y redirigir los resultados organizacionales, evaluando los conocimientos, habilidades, comportamientos y competencias del personal.
- **Jefatura de Unidad Organizativa:** Empleado público responsable jerárquicamente de una unidad organizativa determinada.
- **Unidad organizativa:** Instancias de la estructura organizacional, que según el organigrama vigente dependen directamente de una alta autoridad del Instituto Crecer Juntos.





## CAPITULO II DESARROLLO

### 2.1. Políticas

#### 2.1.1. Políticas Generales:

2.1.1.1. El presente instructivo deberá actualizarse cada vez que sea necesario para poder implementar un proceso de mejora continua en el desarrollo de documentos normativos institucionales.

#### 2.1.2. Políticas específicas:

2.1.2.1. Será responsabilidad de la Dirección Ejecutiva:

- Autorizar la cuantía, periodicidad y forma de pago del bono para el funcionamiento del sistema de evaluación del desempeño.
- Autorizar los cambios que se consideren pertinentes relativos al sistema de evaluación de desempeño.
- Reconocer y recompensar el buen desempeño para fomentar la motivación y el compromiso del personal que labora en la institución.

2.1.2.2. La Gerencia de Operaciones será responsable de:

- Vigilar la aplicación y realizar observaciones al sistema de evaluación de desempeño.
- Supervisar que se aplique el pago del bono correspondiente al período evaluado.

2.1.2.3. Será responsabilidad del Departamento de Gestión del Talento Humano:

- Realizar la evaluación del desempeño en el periodo establecido para ello.
- Construir y presentar propuestas del sistema de evaluación del desempeño.
- Distribuir oportunamente toda la información necesaria para llevar a cabo la evaluación del desempeño de cada período.
- Brindar acompañamiento y seguimiento a las unidades, áreas organizativas internas y el talento humano en el proceso de evaluación de desempeño y lo casos que se deriven de las calificaciones obtenidas.
- Resguardar las evaluaciones del desempeño del talento humano.
- Obtener información oportuna para fundar sobre bases objetivas las decisiones sobre bonificaciones por desempeño, becas, ascensos, promociones, capacitaciones, desarrollo profesional y todo tipo de acción de personal que permita conservar a los empleados eficientes.
- Remitir al Departamento de Tesorería, el detalle para el pago de la bonificación por desempeño correspondiente.

2.1.2.4. Las Jefaturas de Unidades Organizativas y Área Organizativa Interna, serán responsables de:

- Desarrollar la evaluación del desempeño y remitir en el período establecido según las indicaciones brindadas por el Departamento de Gestión de Talento Humano.
- Coordinar el acercamiento con el talento humano evaluado.
- Evaluar al talento humano con objetividad.
- Retroalimentar al talento humano bajo su cargo los resultados obtenidos en el componente evaluativo, detallando las fortalezas y las acciones de mejora a realizar.





- Brindar respuesta oportuna a las solicitudes de apelación del talento humano evaluado.
- 2.1.2.5. El talento humano del ICJ será responsable de:
  - Poner su máximo empeño laboral para el cumplimiento de los productos y resultados institucionales en función de sus competencias.
  - Atender las oportunidades de mejora.
  - Firmar la hoja de evaluación de desempeño.
  - Aceptar la resolución final en caso de apelación.

## 2.2. Lineamientos

### 2.2.1. Lineamientos Generales:

- 2.2.1.1. El DGTH determinará y pondrá a disposición la metodología e instrumentos que considere necesarios para que las diferentes jefaturas de unidades y áreas organizativas internas del Instituto Crecer Juntos realicen el proceso de evaluación del desempeño del talento humano a su cargo.

### 2.2.2. Lineamientos específicos para el desarrollo de la evaluación de desempeño en el Instituto Crecer Juntos.

- 2.2.2.1. Todo el talento humano que ocupa laboralmente un puesto de trabajo definido en la estructura organizativa del Instituto Crecer Juntos será sujeto de evaluación de desempeño acorde a la metodología establecida por el DGTH.
- 2.2.2.2. Todo el personal que ingrese a laborar bajo la figura de contrato individual de trabajo será sometido a una evaluación de desempeño por período de prueba de 30 días.
- 2.2.2.3. Todo el personal que ingrese a laborar bajo la figura de ley de salario será sometido a una evaluación de desempeño por período de prueba de 90 días.
- 2.2.2.4. La evaluación de desempeño se realizará dos veces al año, en los períodos establecidos por la Dirección Ejecutiva, y ambas constituirán la evaluación anual definida en el Reglamento Interno de Trabajo del Instituto Crecer Juntos.
- 2.2.2.5. En los casos de traslado del talento humano, la persona empleada deberá ser evaluada por la jefatura de la unidad organizativa en la que haya laborado más del 50% del período. Si ha laborado el 50% del período en una unidad organizativa y el 50% en otra, la evaluación será efectuada por su última jefatura inmediata.
- 2.2.2.6. En los casos en que no esté asignada la jefatura responsable de llevar a cabo la evaluación de desempeño del personal a cargo según la metodología definida, será la jefatura inmediata a esta, la designada para llevarla a cabo.
- 2.2.2.7. En los casos, en que la jefatura responsable de llevar a cabo la evaluación de desempeño del talento humano bajo su cargo se retire de la Institución, será la nueva jefatura designada la responsable de realizar las evaluaciones del desempeño correspondientes, la cual podrá apoyarse para el período inmediato de evaluación, de la documentación histórica que gire en torno al desempeño del personal bajo su cargo y/o en la retroalimentación obtenida de la jefatura inmediata superior correspondiente.



### 2.2.3. Lineamientos específicos para la bonificación por desempeño.

- 2.2.3.1. Todo el Talento Humano estará sujeto a los resultados de su evaluación del desempeño para obtener el bono por desempeño, a excepción del personal que tenga menos de tres meses de laborar en la institución, para quienes será aplicable el 100% del bono por desempeño para el primer periodo establecido como parte de un incentivo institucional.
- 2.2.3.2. El bono por desempeño no aplica para el personal que se encuentra en periodo de prueba.
- 2.2.3.3. El pago del bono por desempeño solo será efectivo para el personal activo en la Institución.
- 2.2.3.4. El valor del bono por desempeño será de hasta un máximo de \$500.00 en dos pagos, cada pago hasta un máximo de \$250.00 y será entregado junto con el salario del mes previo a las vacaciones de Semana Santa y a las Fiestas Agustinas.
- 2.2.3.5. El monto por pagar en concepto de bono por desempeño será determinado por la calificación final obtenida en la evaluación de desempeño correspondiente a cada persona evaluada.
- 2.2.3.6. El pago del bono por desempeño será efectivo y entregado según la siguiente tabla de clasificación:

*Tabla de clasificación para entrega de bono por desempeño*

Calificación obtenida en la evaluación de desempeño	Porcentaje de bono por desempeño a asignar	Monto a entregar por bono de desempeño *
9 - 10	100%	\$250.00
7-8	80%	\$200.00
6	50%	\$125.00
Inferior a 6	0%	-

\*Al monto a recibir se le aplicarán los descuentos de ley.

- 2.2.3.7. Las notas obtenidas en la evaluación de desempeño igual o inferiores a 7 deben contar con la documentación que respalda y sustenta dicha calificación.
- 2.2.3.8. El pago de bono se realizará después de finalizadas las diferentes etapas de evaluación o apelación según corresponda. Es un requisito indispensable en cualquiera de estas etapas que se concluya con la firma del evaluado y el evaluador en los instrumentos establecidos por el DGTH, para la entrega del bono correspondiente.
- 2.2.3.9. El pago del bono por evaluación del desempeño se hará a través de un depósito a la cuenta bancaria de la persona evaluada.





## 2.3. Procedimiento

### 2.3.1. Procedimiento para el desarrollo de la evaluación de desempeño en el Instituto Crecer Juntos.

No de acción	Responsable	Descripción
<b>INICIO DE PROCEDIMIENTO</b>		
01	Departamento de Gestión de Talento Humano	Establece metodología e instrumentos de evaluación de desempeño a utilizar en el año a evaluar y lo socializa con las diferentes unidades organizativas para iniciar el proceso de evaluación de desempeño.
02	Departamento de Gestión de Talento Humano	Solicita a las jefaturas de las Unidades Organizativas, dar inicio al proceso de Evaluación del Desempeño en atención a la metodología definida.
03	Personas evaluadoras	Desarrollan la evaluación del desempeño y remiten al Departamento de Gestión de Talento Humano los instrumentos que recopilan los resultados en el período establecido.
04	Departamento de Gestión de Talento Humano	Recibe los resultados y remite al Departamento de Tesorería, el detalle para el pago del bono correspondiente.
05	Departamento de Tesorería	Realizar los depósitos correspondientes, según detalle entregado por el Departamento de Gestión de Talento Humano.
<b>FIN DE PROCEDIMIENTO</b>		

## 2.4. Control de formatos y anexos.

El control de los formatos y anexos se realizará en un documento complementario al presente documento normativo. La codificación de los formatos y las versiones originales serán administradas por la UPDI.

## CAPITULO III VIGENCIA

El presente documento normativo, entrará en vigencia a partir de su aprobación en el acta de acuerdo de Dirección Ejecutiva correspondiente.

COMUNÍQUESE. –





AÑO 2024

GOBIERNO DE EL SALVADOR