



LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DEL RECONOCIMIENTO AL EMPLEADO DEL MES DEL HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"

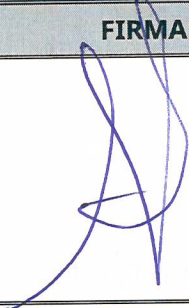
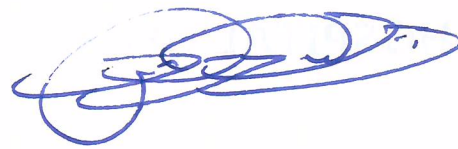
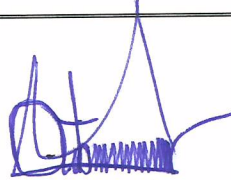


JUNIO, 2025

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01	Hoja 2 de 22		

**HOJA DE CONTROL DE EMISIÓN DEL DOCUMENTO NORMATIVO
COMITÉ DE MEJORA REGULATORIA INTERNO (COMERI)**

NOMBRE:	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"		
CÓDIGO:	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01		
ÁREA RESPONSABLE DE SU EMISIÓN:	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
NOMBRE Y CARGO		FIRMA	
AUTORIZÓ: DRA. ALMA ROSA SÁNCHEZ CONEJO Directora General del HGMEL			
REVISÓ Y VALIDÓ: LCDO. RAYMUNDO REYES MENDIETA Director de Administración y Finanzas			
ELABORÓ: MTRO. OCTAVIO OLIVARES HERNÁNDEZ Director de Recursos Humanos			
LIC. CARLOS ALBERTO ALFARO MEDEL Director de Planeación y Desarrollo de Sistemas Administrativos y Secretario Técnico del Comité de Mejora Regulatoria Interna (COMERI) del HGMEL			


HOSPITAL GENERAL de MÉXICO
 DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DE SISTEMAS ADMINISTRATIVOS
 DR. EDUARDO LICEAGA

12 JUN. 2025
VALIDADO Y REGISTRADO

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPMES-01		Hoja 3 de 22	

ÍNDICE	Página
Capítulo I Disposiciones Generales	5
Capítulo II Disposiciones Específicas	8
Capítulo III Procedimiento	9
Capítulo IV Disposiciones Finales	15
Transitorios	16
Firma de Autorización	16
Instructivo de llenado de la Cédula de Evaluación del Empleado del Mes	17
Anexo I Cédula de Evaluación del Empleado del Mes	21





 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01		Hoja 4 de 22	

CONSIDERANDO

Que el Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga", cuenta con personal de puestos operativos de confianza que desarrollan sus actividades con dedicación y esmero en beneficio de la Institución.

Que resulta importante reconocer en las diferentes áreas que conforman el Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" a las personas servidoras públicas con puestos operativos de confianza quienes cada mes realizan sus actividades de manera destacada, oportuna y con calidad, lo que además de un reconocimiento al desempeño laboral, sirve como una motivación para que continúen laborando con calidad y entrega.

Que de conformidad con el Acuerdo por el cual se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal, contempla que:

"...La designación del Empleado del Mes tiene como fin establecer un reconocimiento que motive una mayor productividad, eficiencia y calidad en los bienes o servicios que brinda la Institución y compete a los servidores públicos de ella adscritos, realizar la designación mencionada; permitiendo, que dichos reconocimientos benefician económicamente a quienes se hagan acreedores a ellos, tomando en consideración la suficiencia presupuestaria con que cuente cada Institución.

Dicho reconocimiento sólo se otorgará por las Instituciones a los servidores públicos de base y confianza que, conforme al Manual de Percepciones, se ubican entre los niveles del 1 al 11, con respecto al Tabulador de Sueldos y Salarios con curva salarial de Sector Central y a los niveles distintos a los anteriores que se ajusten a la percepción bruta del sector central.

El reconocimiento se otorgará mensualmente a un servidor público de cada veinte de nivel operativo por la unidad responsable. Si la unidad responsable cuenta con menos de 20 servidores públicos, sólo se otorgará un reconocimiento..."

El Servidor Público designado como Empleado del Mes tendrá un reconocimiento por el equivalente a 10 días de salario mínimo general vigente o unidad de medida y actualización según se autorice, que se cubrirá en vales de despensa, conforme a las disposiciones presupuestarias que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Que con la finalidad de establecer las disposiciones necesarias para otorgar los reconocimientos a aquellas personas servidoras públicas que se destaquen como empleados del mes en las áreas que conforman el Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga", se expiden los siguientes:

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO “DR. EDUARDO LICEAGA”				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPME-01		Hoja 5 de 22	

LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DEL RECONOCIMIENTO AL EMPLEADO DEL MES DEL HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"

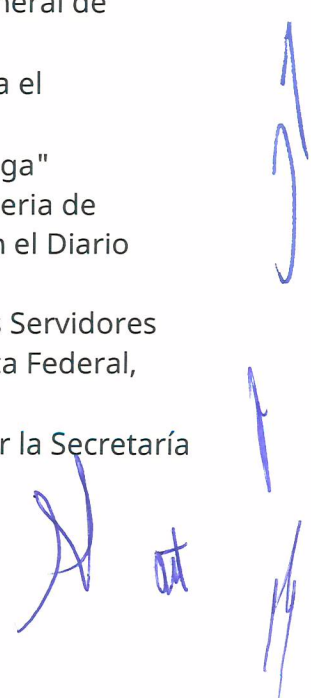
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

OBJETIVO.

Establecer un reconocimiento que motive una mayor productividad, eficiencia y calidad en las actividades que realizan las personas servidoras públicas con puestos operativos de confianza o de apoyo a las Jefaturas de Servicio como personal con funciones de Delegado(a) Administrativo(a); permitiendo al mismo tiempo, que dichos reconocimientos beneficien económicamente a quienes se hagan acreedores a ellos.

FUNDAMENTO LEGAL.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Decreto por el que se crea el organismo descentralizado Hospital General de México
- Decreto por el que se modifica y adiciona el diverso por el que se crea el organismo descentralizado Hospital General de México
- Estatuto Orgánico del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"
- Acuerdo por el cual se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de febrero de 2024.
- Acuerdo mediante el cual se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Mayo de 2024.
- Norma que regula la Designación del Empleado del Mes, emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el 17 de marzo de 1998.



 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO “DR. EDUARDO LICEAGA”				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPMES-01		Hoja 6 de 22	

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los presentes **LINEAMIENTOS** son de observancia y aplicación obligatoria en las áreas que conforman el Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" y aplican para todas las personas servidoras públicas con puestos operativos de confianza o de apoyo a las Jefaturas de Servicio como personal con funciones de Delegado(a) Administrativo(a), siempre y cuando su código funcional no sea susceptible de concursar en el Estímulo a la Calidad del Desempeño del Personal de Salud; y que por las funciones de confianza que realizan no se consideren en el estímulo que prevé el Reglamento de Productividad y las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud.

Siendo los puestos operativos susceptibles de participar, los Soportes Administrativos "A", "B", "C" y "D", el Coordinador Paramédico en Área Normativa "A" y "B", el Jefe de Dietistas y el personal que realice las funciones de Delegado(a) Administrativo(a), así como cualquier otro nuevo puesto operativo de confianza que sea incluido en el Tabulador de la Rama Médica Paramédica y Afín de la Secretaría de Salud, que se ajuste a la percepción bruta de los niveles salariales del 1 al 11 del Tabulador de Sueldos y Salarios con curva salarial del Sector Central.

Además aplican a la Dirección de Administración y Finanzas a través de la Dirección de Recursos Humanos, así como a las personas servidoras públicas de mando en las áreas que conforman el Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" que tengan adscritas a sus áreas a personas servidoras públicas con puestos operativos de confianza o de apoyo a las Jefaturas de Servicio como personal con funciones de Delegado(a) Administrativo(a) y a los puestos referidos en el párrafo anterior.





 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO “DR. EDUARDO LICEAGA”				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01		Hoja 7 de 22	

DEFINICIONES.

Para los efectos de los presentes **LINEAMIENTOS** se entenderá lo siguiente:

- I. **Cédula de Evaluación:** Al instrumento de medición diseñado para llevar a cabo la evaluación mensual del desempeño individual, el cual está integrado por los siguientes apartados: factores de desempeño, factores de incidencias y firma autógrafa de los participantes en el proceso de evaluación.
- II. **Estímulo Económico:** Al incentivo consistente en el pago extraordinario mensual de 10 (diez) días de salario mínimo general en vales de despensa que se otorgará a la persona operativa de confianza o de apoyo a las Jefaturas de Servicio como personal con funciones de Delegado(a) Administrativo(a) que obtenga la calificación más alta como reconocimiento a su desempeño y productividad.
- III. **COMERI:** Al Comité de Mejora Regulatoria Interna encargada de analizar, revisar y actualizar las normas y procedimientos internos en cada dependencia gubernamental.
- IV. **Comisión Evaluadora:** Es la instancia responsable de revisión de las cédulas de evaluación y determinar los candidatos ganadores al estímulo económico del empleado del mes.
- V. **Hospital:** Al Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga".
- VI. **Lineamientos:** Los lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes.
- VII. **Persona Evaluada:** Todo aquel trabajador (a) en activo con puesto operativo de confianza o de apoyo a las Jefaturas de Servicio como personal con funciones de Delegado(a) Administrativo(a); sujeto a la evaluación del empleado del mes.
- VIII. **Persona Evaluadora:** Todo aquel trabajador (a) en activo con puesto de mando, sujeto a evaluar al personal operativo de confianza o de apoyo a las Jefaturas de Servicio como personal con funciones de Delegado(a) Administrativo(a) bajo su cargo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO “DR. EDUARDO LICEAGA”				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01		Hoja 8 de 22	

IX. Persona servidora pública con puesto de mando: Todo aquel servidor (a) público (a) en activo (Jefe de Departamento, Jefe de Servicio, Subdirectores y Directores).

X. Persona servidora pública con puesto operativo de confianza: Todo aquel trabajador(a) de confianza o que realiza funciones de confianza en apoyo a las Jefaturas de Servicio como Delegado Administrativo, con nivel distinto a los que se ubican entre los niveles salariales del 1 al 11 del Tabulador de Sueldos y Salarios con curva salarial del Sector Central, que se ajusten a la percepción bruta del Sector Central.

CAPITULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

GENERALIDADES

- a) Se otorgará este estímulo económico únicamente a las personas servidoras públicas con puestos operativos de confianza o de apoyo a las Jefaturas de Servicio como personal con funciones de Delegado(a) Administrativo(a).
- b) Se otorgará un estímulo económico mensual equivalente a 10 (diez) días de salario mínimo general vigente, que se cubrirá mediante Tarjeta Electrónica de Vales de Despensa por cada veinte personas servidoras públicas con puestos operativos de confianza o de apoyo a las Jefaturas de Servicio como personal con funciones de Delegado(a) Administrativo(a). En el caso que el personal sea inferior a este número podrá otorgarse un estímulo económico mensual.
- c) Para el otorgamiento del estímulo, el Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga", deberá contar con disponibilidad presupuestal de conformidad al Ejercicio Fiscal que corresponda, en apego a las disposiciones presupuestarias que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- d) Para la asignación del estímulo económico, todas las personas servidoras públicas con puestos operativos de confianza o de apoyo a las Jefaturas de Servicio como personal con funciones de Delegado(a) Administrativo(a), deberán ser evaluados mediante la cédula de evaluación mensual del desempeño que para tal efecto emita la Dirección de Administración y Finanzas a través de la Dirección de Recursos Humanos, la cual deberá ser requisitada conforme al instructivo anexo a los presentes **LINEAMIENTOS**.



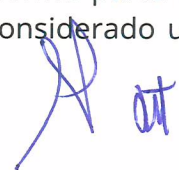

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01		Hoja 9 de 22	

- e) La selección de la persona servidora pública merecedora al estímulo económico, se llevará a cabo con base en los resultados obtenidos de la evaluación de cada uno de los candidatos presentados y evaluados previamente, y que hubiere obtenido el puntaje más alto.
- f) Será responsabilidad de las personas servidoras públicas con puesto de mando en las áreas que conforman el Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga", verificar que las personas servidoras públicas que intervengan en el proceso de selección observen lo dispuesto en los presentes **LINEAMIENTOS**.
- g) La designación del empleado del mes será inapelable.
- h) Quedan exceptuados de los beneficios del estímulo económico las personas servidoras públicas con menos de seis meses de antigüedad en el Hospital General de México, "Dr. Eduardo Liceaga".
- i) Aquel trabajador que del resultado de su evaluación en el factor de "productividad" arroje un puntaje menor a 9 puntos, no será sujeto del reconocimiento en el mes de que se trate, considerando que los presentes **LINEAMIENTOS** son para el reconocimiento al personal operativo de confianza que de manera destacada realiza sus actividades.
- j) Se elaborará una Minuta Mensual de la Evaluación que se realice para el Otorgamiento de Reconocimiento del Empleado del Mes.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO

EVALUACIÓN Y PAGO.

1. Para llevar a cabo la evaluación, deberá llenarse el formato de la "**Cédula de Evaluación del Empleado del Mes**" (**Anexo 1**), el cual considera determinados factores a evaluar, los cuales deberán ser ponderados por el evaluador.
2. Los estímulos económicos dada su naturaleza y característica no forma parte del sueldo ni constituye un ingreso fijo, regular o permanente ni es considerado una prestación laboral.





 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01		Hoja 10 de 22	

3. Los factores serán evaluados de acuerdo a las características del trabajo que se realice en cada una de las áreas que integran el Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga", conforme a la puntuación prevista en la cédula de evaluación.
4. Las evaluaciones serán hechas por el Jefe inmediato superior con nivel mínimo de Jefe de Departamento, o Jefe de Servicio y validados por el Director de área o equivalente.
5. Corresponderá al Jefe de Departamento, o Jefe de Servicio, integrar las cédulas de evaluación de personal, así como enviar las designaciones a la Dirección de Recursos Humanos, en específico, al Departamento de Relaciones Laborales dentro de los cinco días naturales siguientes al mes evaluado.
6. Si dentro de los cinco días naturales referidos en el numeral que antecede, no son recibidos en la Dirección de Recursos Humanos a través del Departamento de Relaciones Laborales los resultados, se considerará que el área integrante del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" respectiva, será declarada desierta la propuesta de designación del empleado del mes, no pudiendo ser retroactivo, ni acumulable el reconocimiento al mes siguiente.
7. Para la revisión de las cédulas de evaluación y determinar los candidatos ganadores al estímulo económico del empleado del mes, se integrará una Comisión Evaluadora, la cual estará conformada por el o la Subdirector(a) de Administración y Desarrollo, el o la Subdirector(a) de Operación, y como Secretario(a) Técnico(a), el o la Jefe(a) de Departamento de Relaciones Laborales, la cual sesionará una vez al mes, considerando las fechas del calendario de nómina y las políticas que tenga establecidas la Dirección de Recursos Financieros, que permitan una adecuada gestión de la programación del pago del estímulo.
8. Los estímulos económicos serán entregados a través de la Dirección de Recursos Financieros a las personas servidoras públicas con puestos de confianza o de apoyo a las Jefaturas de Servicio como personal con funciones de Delegado (a) Administrativo (a) conforme a la fecha que la misma determine.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO “DR. EDUARDO LICEAGA”			 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA	
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización		N/A
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPME-01			Hoja 11 de 22

CALIFICACIÓN DE LOS FACTORES

- a) Los factores para otorgar el reconocimiento a las personas evaluadas, se calificarán por puntuación.
- b) Los factores calificables, en su conjunto, no podrán exceder de 100 puntos conforme a la tabla siguiente:

I.	Eficacia	10 puntos
II.	Eficiencia	10 puntos
III.	Intensidad	10 puntos
IV.	Calidad	10 puntos
V.	Diligencia	10 puntos
VI.	Responsabilidad	10 puntos
VII.	Disciplina	10 puntos
VIII.	Asistencia y Puntualidad	10 puntos
IX.	Productividad (Cuantitativa)	10 puntos
X.	Permanencia	10 puntos

Factor eficacia: Se calificará la capacidad y actividad para cumplir individualmente o en equipo con las metas y objetivos establecidos y se mide por la relación entre los resultados obtenidos, así como la disposición de trabajar en equipo; anotando en las Cédulas de Evaluación, alguno de los grados de la escala siguiente:

A)	Eficacia excelente	10 puntos
B)	Eficacia buena	8 ó 9 puntos
C)	Eficacia regular	6 ó 7 puntos

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPME-01	Hoja 12 de 22		

Factor eficiencia: Se calificará la capacidad de la utilización racional de los medios de que disponen para alcanzar las metas y objetivos programados, en un tiempo razonable y con economía de recursos, considerando a su vez la capacidad de cumplimiento en las fechas límites; anotando en las Cédulas de Evaluación alguno de los grados de la siguiente escala:

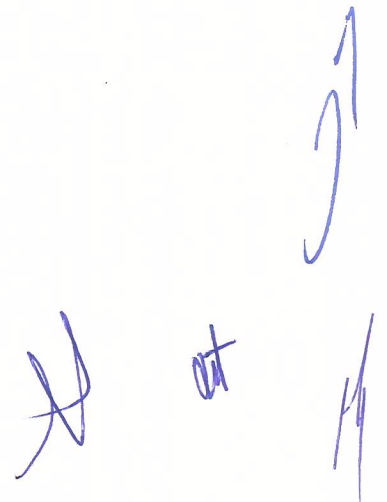
- A) Eficiencia excelente 10 puntos
- B) Eficiencia buena 8 ó 9 puntos
- C) Eficiencia regular 6 ó 7 puntos

Factor intensidad: Se calificará la energía y la dedicación para el desempeño de sus funciones, incorporando en las Cédulas de Evaluación alguno de los siguientes grados:

- A) Intensidad excelente 10 puntos
- B) Intensidad buena 8 ó 9 puntos
- C) Intensidad regular 6 ó 7 puntos

Factor calidad: Se calificarán la iniciativa, creatividad y las propiedades particulares con las que desarrolla sus labores, cuyos resultados sean adecuados u óptimos; anotando en las Cédulas de Evaluación, alguno de los siguientes grados de la escala siguiente:

- A) Calidad excelente 10 puntos
- B) Calidad buena 8 ó 9 puntos
- C) Calidad regular 6 ó 7 puntos



 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO “DR. EDUARDO LICEAGA”				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPME-01		Hoja 13 de 22	

Factor diligencia: Se calificará el cuidado, la actitud con ánimo de colaboración con que cuenta la persona evaluada, la disposición y prontitud que aporte a sus funciones, cuyos resultados sean adecuados u óptimos; asentando en las Cédulas de Evaluación, alguno de los siguientes grados de la escala siguiente:

- A) Diligencia excelente 10 puntos
- B) Diligencia buena 8 ó 9 puntos
- C) Diligencia regular 6 ó 7 puntos

Factor de responsabilidad: Consiste en evaluar el cumplimiento de deberes en el desarrollo de las funciones que tiene asignadas, cuyos resultados sean adecuados u óptimos; se calificará de acuerdo con los siguientes grados:

- A) Responsabilidad excelente 10 puntos
- B) Responsabilidad buena 8 ó 9 puntos
- C) Responsabilidad regular 6 ó 7 puntos

Factor disciplina: Consiste en evaluar la observancia manifiesta a las disposiciones superiores para el desarrollo de sus funciones en un ambiente de respeto y compañerismo, se calificará de conformidad con los siguientes grados:

- A) Disciplina excelente 10 puntos
- B) Disciplina buena 8 ó 9 puntos
- C) Disciplina regular 6 ó 7 puntos

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01	Hoja 14 de 22		

- c) En la calificación de los factores a que se refieren los numerales anteriores, cuando la evaluación arroje un puntaje inferior a 6, obligará a la persona evaluadora a testar el renglón de dicho concepto, sin hacer anotación alguna.

Factor asistencia y puntualidad: Se calificará la concurrencia y presentación habitual durante todos los días laborables del mes que se califica de la persona evaluada al desempeño de sus funciones así como su cuidado y diligencia en llegar en los horarios convenidos para su efecto; por lo que en el mes calendario de que se trate, si no tiene inasistencia alguna en dicho mes y se presenta a su área de trabajo conforme a su horario de labores, se le tomará en cuenta con una **evaluación de asistencia positiva, que representa 10 puntos**, la cual será calificada por la Dirección de Recursos Humanos a través del Departamento de Relaciones Laborales siempre y cuando registre asistencia a través de los medios electrónicos que al efecto se cuenten.

De ser el caso, que el control de la asistencia esté a cargo del Jefe inmediato del personal a evaluar, será responsabilidad de éste la calificación que al efecto establezca en la Cédula de Evaluación del Empleado del Mes.

1. En el supuesto de que la persona servidora pública evaluada en el mes calendario correspondiente computará hasta dos faltas injustificadas así como que hubiese presentado incapacidad médica o cuidados maternos/paternos hasta por cinco días, se le calificará con una **asistencia media, que representa 8 ó 9 puntos**.
2. No será sujeto a evaluación, quien en el mes calendario correspondiente computará tres o más faltas injustificadas, así como quien hubiese presentado incapacidad médica o cuidados maternos/paternos por más de cinco días.
3. Si en el mes calendario de que se trate, disfrutó de una incapacidad médica que no excedan de quince días naturales, se calificará con una **asistencia baja, que representa 6 ó 7 puntos** y en el caso de ser mayor a quince días naturales, no serán sujetos de evaluación alguna en el mes calendario en que dichas licencias se encuentren vigentes, quedando excluidos del reconocimiento que establece los presentes **LINEAMIENTOS**.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPME-01		Hoja 15 de 22	

Factor productividad Se calificará la capacidad individual o de equipo que refleja los resultados alcanzados (las metas propuestas), pudiendo evaluarse con una calificación de 10 puntos, lo que representa una productividad excelente y de 9 puntos representando una productividad buena; en este caso cuando la evaluación arroje un puntaje inferior, se testará sin hacer anotación alguna.

Factor permanencia se calificará la perseverancia a través del desempeño ininterrumpido de sus funciones, por lo que cuando en un mes calendario y con previa autorización de su superior jerárquico, interrumpan sus labores hasta un máximo de dos horas, se les evaluará con una permanencia positiva, que representa 10 puntos.

Consecuentemente se considerará como permanencia positiva para las trabajadoras los dos descansos de lactancia por día.

Si en el mes calendario correspondiente, obtuvieron autorización de su superior inmediato para interrumpir sus labores por más de dos horas, se les calificará con una permanencia negativa, en cuyo caso, la o el evaluador testará el renglón respectivo a dicho factor sin hacer anotación alguna.

En caso de empate de dos o más personas evaluadas con igual calificación de créditos numéricos, la persona Titular de la Dirección de Recursos Humanos a través del Departamento de Relaciones Laborales designará al ganador, tomando en cuenta como factor de desempate las evaluaciones de los dos últimos meses anteriores a la fecha de evaluación que se tenga y que no exceda de seis meses.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

COMPETENCIA ADMINISTRATIVA.

La Dirección de Administración y Finanzas con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos, serán las áreas responsables y competentes para interpretar las presentes disposiciones para efectos administrativos.

[Handwritten signature]

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO “DR. EDUARDO LICEAGA”				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPME-01		Hoja 16 de 22	

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Los presentes **LINEAMIENTOS** para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes entrarán en vigor, el día siguiente de su publicación en la Normateca Interna Institucional, previa aprobación del COMERI del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga".

SEGUNDO.- A fin de reconocer el desempeño del personal operativo de confianza por única ocasión serán evaluados en mayo, los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de dos mil veinticinco.

Para su debida publicación y observancia se expiden los presentes **LINEAMIENTOS** para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes, en la Ciudad de México, a 2 días del mes de Junio de 2025, aprobados en la Sesión __ del COMERI del Hospital General e México Dr. Eduardo Liceaga".

FIRMA DE AUTORIZACIÓN

DRA. ALMA ROSA SÁNCHEZ CONEJO
DIRECTORA DEL HOSPITAL GENERAL
DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"

LIC. RAYMUNDO REYES MENDIETA
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

MTRO OCTAVIO OLIVARES HERNÁNDEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

MTRO. HUGO FRANCISCO ROSAS CUEVAS
SUBDIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y
DESARROLLO

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO “DR. EDUARDO LICEAGA”			 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA	
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización		N/A
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPMES-01			Hoja 17 de 22

CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL EMPLEADO DEL MES (INSTRUCTIVO DE LLENADO)

1.- DATOS GENERALES DE IDENTIFICACIÓN.

- **Nombre** (Nombre completo de la persona evaluada)
- **Número de Empleado** (Identificador único asignado a la persona evaluada)
- **Nombre del Puesto** (Denominación del puesto que ocupa la persona evaluada)
- **Código del Puesto** (Código funcional que ocupa la persona evaluada)
- **Fecha de Ingreso** (Fecha en que ingresó la persona evaluada al Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga")
- **Área de Adscripción** (donde se encuentra la persona evaluada)
- **Dirección de Área de Adscripción** (Nombre de la Dirección de Área en donde se encuentra adscrita o depende la persona evaluada)
- **Jefatura de Departamento o Servicio** (Nombre de Departamento o Servicio donde se encuentra adscrita o depende la persona evaluada)
- **Mes** (Mes a evaluar)

2.- METAS

Se señalarán al menos dos metas para la persona evaluada y que servirán de base para que el jefe inmediato realice la calificación de los factores de desempeño.




 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO “DR. EDUARDO LICEAGA”				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01	Hoja 18 de 22		

3.- CALIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE DESEMPEÑO

En este apartado el evaluador asentará de manera objetiva e imparcial, la puntuación obtenida de la calificación de los factores a considerar para el otorgamiento del reconocimiento, con base en el desarrollo de las actividades realizadas por la persona evaluada en el mes de que se trate, de conformidad con lo siguiente:

1	Eficacia	Excelente: 10 puntos Buena: 8 o 9 puntos Regular 6 o 7 puntos
2	Eficiencia	Excelente: 10 puntos Buena: 8 o 9 puntos Regular 6 o 7 puntos
3	Intensidad	Excelente: 10 puntos Buena: 8 o 9 puntos Regular 6 o 7 puntos
4	Calidad	Excelente: 10 puntos Buena: 8 o 9 puntos Regular 6 o 7 puntos
5	Diligencia	Excelente: 10 puntos Buena: 8 o 9 puntos Regular 6 o 7 puntos
6	Responsabilidad	Excelente: 10 puntos Buena: 8 o 9 puntos Regular 6 o 7 puntos
7	Disciplina	Excelente: 10 puntos Buena: 8 o 9 puntos Regular 6 o 7 puntos

Calificación: Suma de la puntuación obtenida en cada uno de los factores.

*En caso de que alguno de los factores de desempeño, tenga una calificación menor de 6, la persona evaluadora deberá testar el renglón de dicho concepto sin hacer anotación alguna.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPMES-01		Hoja 19 de 22	

4.- CALIFICACIÓN DE FACTORES DE INCIDENCIAS.

En este apartado se asentará la evaluación realizada por la Dirección Relaciones Laborales o en su caso, del área responsable del control de asistencia con base en los registros que se cuenten y que tenga la persona evaluada en el mes calendario de que se trate,

➤ Asistencia:

ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD POSITIVA	Si no tiene inasistencia alguna en el mes	10 puntos
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD MEDIA	Si tiene hasta 2 faltas injustificadas o presentó hasta 5 días de incapacidad médica o cuidados maternos/paternos.	9 u 8 puntos
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD BAJA	Si presentó incapacidad médica que no exceda de 15 días naturales.	7 ó 6 puntos

No será acreedor al reconocimiento del "Empleado del Mes":

- Si tuvo más de tres faltas injustificadas o sí presentó incapacidad médica o cuidados maternos/paternos por más de cinco días.

➤ Puntualidad:

PUNTUALIDAD POSITIVA	Estricta puntualidad, esto es, antes o exactamente a la hora señalada para el inicio de sus labores.	10 puntos
PUNTUALIDAD NEGATIVA	Si presentó más de 3 ocasiones después del inicio de su horario de labores.	Se testará sin hacer anotación

out

	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01	Hoja 20 de 22		

➤ **Permanencia:**

PERMANENCIA POSITIVA	Cuando previa autorización de su superior jerárquico, interrumpen sus labores dentro del mes a evaluar hasta un máximo de 2 horas.	10 puntos
PERMANENCIA NEGATIVA	Cuando con autorización del superior jerárquico interrumpen sus labores dentro del mes a evaluar por más de 2 horas.	Se testará sin hacer anotación

Calificación: Suma de la puntuación obtenida en cada uno de los factores.

Total: La Dirección de Relaciones Laborales, a través del Departamento de Relaciones Laborales, asentará el resultado de la suma de la calificación obtenida en los factores de desempeño e incidencias para poder obtener la calificación final (máximo 100 puntos).

5.- FIRMAS

- Firma de la persona evaluada.
- Nombre, puesto y firma de la persona evaluadora.
- Nombre, puesto y firma de la persona que validó el otorgamiento del estímulo.
- Nombre, puesto y firma del Secretario Técnico de la comisión Evaluadora.
- Fecha de la Sesión.







 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"				 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización	N/A	
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01	Hoja 21 de 22		

(ANEXO 1)

CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL EMPLEADO DEL MES

DATOS GENERALES DE IDENTIFICACIÓN DEL PERSONAL A EVALUAR	
Nombre:	
No. de Empleado:	
Nombre del Puesto:	
Código de Puesto:	
Fecha de Ingreso:	
Área de Adscripción del Empleado a Evaluar:	
Dirección de Área:	
Subdirección de Área:	
Jefatura de Departamento o Servicio:	
Mes a Evaluar:	
METAS:	
1.-	
2.-	
3.-	
REGISTRO DE INCIDENCIAS	
VACACIONES	
DÍAS DE LICENCIA MÉDICA	
PERMISOS INTERMEDIOS/ FINAL DE JORNADA	

Handwritten signature and initials in blue ink.

 Salud Secretaría de Salud	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"			 HOSPITAL GENERAL de MÉXICO DR. EDUARDO LICEAGA	
	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
	Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento al Empleado del Mes del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"				
	Fecha de Elaboración	Junio 2025	Fecha de Actualización		N/A
	No. De Revisión 00	HGMEL-DG-DAF-DRH-EMPRES-01	Hoja 22 de 22		

EVALUACIÓN DEL JEFE INMEDIATO		
FACTORES	CALIFICACIÓN DE LOS FACTORES	CALIFICACIÓN PUNTOS
EFICACIA		
EFICIENCIA		
INTENSIDAD		
CALIDAD		
DILIGENCIA		
RESPONSABILIDAD		
DISCIPLINA		
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD		
PRODUCTIVIDAD (CUANTITATIVA)		
PERMANENCIA		
TOTAL:		

 NOMBRE Y FIRMA DE LA
 PERSONA EVALUADA

 NOMBRE, PUESTO Y FIRMA DE
 LA PERSONA EVALUADORA

COMISION EVALUADORA

 TITULAR DE LA SUBDIRECCION DE
 ADMINISTRACION Y DESARROLLO

 TITULAR DE LA SUBDIRECCION DE
 OPERACIÓN

SECRETARIO TECNICO

 TITULAR DEL DEPARTAMENTO DE
 RELACIONES LABORALES

Fecha de la Sesión:



