

CRITERIOS PARA LA ELECCIÓN ANUAL DEL MEJOR SERVIDOR Y MEJOR TRABAJADOR DE LA ESPOL

PRIMERO.- Para ser elegido como Mejor Servidor y Mejor Trabajador de la ESPOL, por el Consejo Politécnico, el servidor y el trabajador deberán cumplir con los siguientes requisitos generales:

- a) Haber laborado en la entidad ininterrumpidamente por al menos doce (12) meses en el año a ser elegido.
- b) No se considerará como parte del tiempo señalado en el literal a) las comisiones de servicio con remuneración o sin remuneración, o licencias sin remuneración, por motivos de laborar en una entidad pública distinta a la ESPOL, por temas de estudios de posgrado o por temas personales;
- c) No contar con sanción o sanciones impuestas derivadas de regímenes disciplinarios durante el año en curso hasta el momento de la elección del mejor trabajador y servidor.
- d) No haberse desempeñado como Director o Gerente de Unidad, con excepción del personal que subrogue o encargue los puestos de Nivel Jerárquico Superior, siendo que este tiempo no exceda de los tres (3) meses de forma acumulada por una o ambas designaciones.
- e) Haber sido sujeto de evaluación del desempeño del año anterior.
- f) Haber obtenido una calificación de muy bueno (90.00 – 94.99) o excelente (95.00 – 100) en la evaluación del desempeño del año anterior.
- g) No estar inmerso en un proceso de régimen disciplinario o sumario administrativo pendiente de resolución en el año en curso hasta el momento de la elección del mejor trabajador y servidor.
- h) El periodo a considerar para calificar el cumplimiento de requisitos del mejor servidor y trabajador será desde enero hasta septiembre del año en que se otorgará la distinción, con excepción de la letra (e).

SEGUNDO.- Todos los trabajadores y servidores partirán con una calificación de 100 puntos, misma que disminuirá en los siguientes casos:

Menos 5 puntos, desde 1 a 5 atrasos, o falta de marcaciones al comenzar o finalizar la jornada laboral o el período de receso para el almuerzo o salidas anticipadas, justificadas o no justificadas.

Menos 10 puntos, desde 6 a 10 atrasos, o falta de marcaciones al comenzar o finalizar la jornada laboral o el período de receso para el almuerzo o salidas anticipadas, justificadas o no justificadas.

Menos 15 puntos, desde 11 a 20 atrasos, o falta de marcaciones al comenzar o finalizar la jornada laboral o el período de receso para el almuerzo o salidas anticipadas, justificadas o no justificadas.

Menos 20 puntos, desde 21 a 30 atrasos, o falta de marcaciones al comenzar o finalizar la jornada laboral o el período de receso para el almuerzo o salidas anticipadas, justificadas o no justificadas.

Menos 25 puntos, por 30 o más atrasos o falta de marcaciones al comenzar o finalizar la jornada laboral o el período de receso para el almuerzo o salidas anticipadas, justificadas o no justificadas.

TERCERO.- A la calificación obtenida en el segundo punto, también se sumará las capacitaciones que haya recibido el trabajador o servidor respaldadas en certificados de asistencia o aprobación, independientemente si dichas capacitaciones fueron gestionadas por la ESPOL o de forma particular, siempre que se encuentren relacionadas a las funciones que desempeñe en su área de trabajo al momento de recibirla según la siguiente precisión: **1 punto por cada 5 horas de capacitación, con una nota máxima de 100 puntos.**

Los certificados de capacitaciones de aprobación o asistencia, deberán constar registrados por los servidores o trabajadores en la plataforma de Talento Humano hasta el último día del mes de septiembre del año de la elección, siendo su entera responsabilidad el registro y la actualización de dicha información. Solamente serán considerados los certificados cargados en la plataforma de Talento Humano por parte de los servidores o trabajadores.

2

CUARTO.- El puntaje obtenido en los numerales anteriores se promediará con la calificación de la Evaluación del Desempeño del servidor.

QUINTO.- El servidor sujeto a LOSEP y el trabajador sujeto a Código del Trabajo que obtengan el puntaje mayor serán elegidos como Mejor Servidor y Mejor Trabajador de la ESPOL, respectivamente. En caso de empate en el puntaje, la nota dirimente para la entrega de la distinción será la calificación de la Evaluación del Desempeño del servidor.

SEXTO.- Mejor Servidor y Trabajador por Unidad.- Los directivos de las diferentes unidades evaluarán a sus servidores y trabajadores con base a los criterios antes descritos utilizando la matriz de evaluación, resultado que será remitido a la Gerencia Administrativa.

SÉPTIMO. – Procedimiento.- La Gerencia Administrativa solicitará a la Dirección de Talento Humano la validación de los datos de los servidores para la elección anual del mejor servidor y mejor trabajador de la ESPOL con base a la nómina de Mejor Servidor y Trabajador de Unidad proporcionada por las diferentes unidades de la ESPOL. La DTH designará al personal que corresponda para realizar el cálculo del puntaje total de los servidores y trabajadores que cumplan con los requisitos generales. Luego de la revisión realizada por la DTH, mediante memorando se comunicarán los puntajes a la Gerencia Administrativa para su conocimiento y gestión ante el Consejo Politécnico para la entrega de la distinción al Mejor Servidor y Mejor Trabajador de la ESPOL.

OCTAVO. -La elección del Mejor Servidor y Mejor Trabajador se efectuará en octubre de cada año y será realizada por el Consejo Politécnico.