

LINEAMIENTOS

para la Evaluación del Desempeño
al Personal Sustantivo

Acuerdo FGJCDMX/26/2021 por el que se establecen los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño al Personal Sustantivo.

Objeto

Establecer los lineamientos para la evaluación del desempeño a la que se sujetará el personal sustantivo de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, conforme a la normatividad aplicable en la materia, la metodología y modelo establecido en el mismo.

Obligatoriedad.

El presente Acuerdo es de observancia obligatoria para el personal de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.

Todo el personal sustantivo deberá participar en la evaluación del desempeño, conforme el presente Acuerdo.

¿Qué es la evaluación del desempeño?

Es el mecanismo del Servicio Profesional de Carrera que se implementa como requisito de permanencia, promoción y otorgamiento de estímulos y recompensas del personal sustantivo, el cual permite articular los objetivos y fines de la Fiscalía General con las funciones de las personas servidoras públicas que en ella laboran; contribuir al rendimiento y organización general e integral para alcanzar el logro de las metas de la misma; y a través del cual, dicho personal sustantivo podrán constatar que su labor está relacionada con la estrategia y resultados globales de la Fiscalía General.

¿Cuál es la finalidad de la evaluación del desempeño?

Contribuir a mejorar la actuación del personal sustantivo, en el ejercicio de sus funciones, con estricto apego a los principios constitucionales de actividad policial, ministerial y pericial.

Principios:

Equidad, objetividad y reconocimiento del mérito demostrado

¿Qué permitirá identificar la evaluación del desempeño?

1. Resultados de las personas evaluadas en el cumplimiento de sus funciones y contribución al logro de los objetivos de la Fiscalía General
2. Comportamientos asociados a sus competencias profesionales y a su perfil
3. Valores y principios institucionales de la Fiscalía General

¿Cuáles son los objetivos de la evaluación del desempeño?

- Evaluar el cumplimiento de las funciones, metas, comportamientos asociados a competencias profesionales, así como el apego a los principios que rigen la actuación del personal sustantivo de la Fiscalía General;
- Detectar necesidades de capacitación y formación del personal sustantivo de la Fiscalía General

- Identificar la información que permita contribuir en la toma de decisiones, relativas a:
 1. Los procesos del Servicio Profesional de Carrera
 2. Las estrategias para la mejora del desempeño de las personas servidoras públicas
 3. El diseño de programas de capacitación
 4. El otorgamiento de estímulos y/o promociones
 5. La implementación de medidas correctivas

¿Cómo contribuye la profesionalización del servicio público en el desarrollo de la persona servidora pública?

Entrelaza funciones y objetivos, con base en principios de mérito y reconocimiento; a la implementación de criterios de calidad, eficiencia y obtención de resultados; y en su caso, el establecimiento de reglas para el otorgamiento de incentivos y promociones, con el objetivo de contar con un cuerpo de personas servidoras públicas profesionalizadas.

¿Cómo es la metodología de la evaluación del desempeño?

Está orientada a medir de forma sistemática, equitativa y homogénea, la contribución del personal sustantivo para el cumplimiento de los fines de la Fiscalía General.

La Metodología de la evaluación del desempeño establece modelos, técnicas e instrumentos que, con apoyo de la tecnología de la información, permite identificar ágil y confiablemente las áreas de oportunidad del personal sustantivo para facilitar la retroalimentación

sobre su desempeño y trazar directrices de mejora, crecimiento y desarrollo profesional.

¿Cuáles son los factores de la evaluación del desempeño?

El modelo de la evaluación del desempeño consiste en la integración de seis factores de evaluación con un peso específico cada uno, respecto del resultado total de la evaluación del desempeño. Estos factores son:

1. Funciones encomendadas
2. Actividades extraordinarias
3. Objetivos y metas institucionales
4. Criterios y principios rectores de Desempeño Institucional
5. Comportamientos asociados a competencias
6. Elementos de mérito y demérito

¿Quiénes deberán participar en el proceso de evaluación del desempeño?

El personal sustantivo que ocupe al menos seis meses en el cargo deberá participar en el proceso anual de evaluación del desempeño y suscribir los resultados obtenidos, para tener cumplida su realización. Es responsabilidad de la Persona Evaluada, proveer las evidencias que sustenten la realización y los resultados de su evaluación.

¿Cuáles son los beneficios de la persona evaluada?

La Persona Evaluada podrá tener los siguientes beneficios:

- Ser sujeto, si su desempeño lo amerita, de promociones, reconocimientos o estímulos
- Conocer su nivel de desempeño para identificar, en su caso, las áreas de oportunidad que le permitan mejorarlo
- Fortalecer sus competencias profesionales y el desempeño de sus funciones
- Identificar su contribución para el cumplimiento de las metas institucionales y de la Unidad Administrativa donde se encuentra adscrito o comisionado
- Definir a través de un diálogo con la persona superior jerárquica o supervisora directa que lo evaluó, las acciones que debe realizar para mejorar su nivel de rendimiento