

FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA

LIC. ERNESTINA GODOY RAMOS, FISCAL GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, con fundamento en los artículos 44, apartados A, numeral 1, B, numeral 1, incisos k), m), s) y 46, apartados A, inciso c), B, numeral 1 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 2, 3, 4, 12, 35, fracción XI y XXI, 48, fracción XX, 70 fracciones III, IX y XV, 85 y 86 de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México; 5, fracción IX y XI, 50, fracción II y 88, Aparado B fracción VII de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México; y

CONSIDERANDO

Que el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que la seguridad pública es una función a cargo de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, que comprende la prevención de los delitos, la investigación y persecución para hacerla efectiva, así como la sanción de las infracciones administrativas y que el Ministerio Público como responsable de la investigación de los delitos y la persecución de los imputados, deberá prestar sus servicios de acuerdo a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, honestidad, lealtad, profesionalismo, honradez, imparcialidad, eficiencia, eficacia y respeto a los derechos humanos, y estará sujeto, entre otras bases mínimas, a las regulaciones que se establezcan para la selección, ingreso, formación, permanencia y evaluación.

Que la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública establece que las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia están obligadas a desarrollar procedimientos de evaluación del desempeño del personal ministerial, pericial y policial, en el marco del Servicio Profesional de Carrera como requisito para el ingreso y permanencia en las instituciones.

Que la persona Titular de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México con fundamento en el artículo 35, fracción XI de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, tiene la atribución de establecer un Servicio Profesional de Carrera con reglas para la selección, ingreso, formación, promoción y permanencia de las personas servidoras públicas cuyo objetivo principal sea la mejora continua en los ámbitos de atención ciudadana y celeridad en la procuración de justicia; así como de establecer un esquema para el personal de la institución, que comprenda, entre otros, la evaluación del desempeño.

Que el Instituto de Formación Profesional y Estudios Superiores es el órgano de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, con autonomía técnica y de gestión, facultado para diseñar e implementar el Servicio Profesional de Carrera del personal sustantivo de Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México; participar en la coordinación del Sistema Integral de Evaluación, con objeto de obtener la información necesaria para la elaboración de diagnósticos y la formulación de los planes y programas relacionados con el Servicio Profesional de Carrera; coordinar con las áreas competentes de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, la elaboración y modificaciones al Programa de Gestión de Desempeño y Desarrollo Humano, mediante el diseño y aplicación periódica del modelo de evaluación del desempeño y productividad del personal ministerial, pericial y policial, a fin de detectar las áreas de oportunidad en beneficio de las personas servidoras públicas.

Para permanecer y conservar su nombramiento, el personal ministerial, pericial y policial de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México debe someterse y aprobar los procesos de evaluación, de conformidad con el artículo 123, inciso B), fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, los cuales serán permanentes, periódicos y obligatorios.

De acuerdo con el nuevo modelo de procuración de justicia, y para alcanzar los objetivos previstos en el Plan de Política Criminal, resulta de suma importancia para la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, cumplir con la encomienda de medir objetivamente el desempeño de las personas servidoras públicas encargadas de procurar justicia; y para ello resulta indispensable establecer los métodos y herramientas idóneos, que coadyuven en el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, eficacia, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad y respeto a los derechos humanos.

El desarrollo del personal sustantivo es un conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí, que comprenden los esquemas de profesionalización y de certificación contemplados en la Carrera Policial, conforme a lo establecido en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México y el Manual para la Evaluación del Desempeño del Personal de las Instituciones de Seguridad Pública emitido por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

La evaluación del desempeño tiene como objetivo fundamental generar la retroalimentación del personal sustantivo de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, a partir de la detección de áreas de oportunidad que permitan fomentar la vocación del servicio, la capacitación permanente y formación continua, así como promover e incentivar la permanencia de dicho personal, en un marco de desarrollo integral y profesional que satisfaga y concilie los objetivos institucionales y las expectativas del desarrollo personal y profesional de las personas servidoras públicas, que redunden en beneficio de la procuración de justicia y de los habitantes de la Ciudad de México.

En virtud de lo anterior, he tenido a bien expedir el siguiente:

ACUERDO FGJCDMX/26/2021 POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO AL PERSONAL SUSTANTIVO DE LA FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. El presente Acuerdo tiene por 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.

Artículo 2. 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 de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México deberá participar en la evaluación del desempeño, conforme el presente Acuerdo.

Artículo 3. Para efectos del presente Acuerdo se entiende por:

- I. Certificado Único Policial:** Documento que acredita al personal policial apto para ingresar o permanecer en Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México y que cuenta con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo;
- II. Consejo de Profesionalización:** Consejo de Profesionalización de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México;
- III. Coordinador General:** Persona Titular de la Coordinación General del Instituto de Formación Profesional y Estudios Superiores;
- IV. Enlace:** Persona responsable de la Unidad Administrativa de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, designada formalmente para fungir como interlocutor en el proceso de evaluación del desempeño entre las personas evaluadoras, evaluadas y el personal del Instituto de Formación Profesional y Estudios Superiores;
- V. Fiscal General:** Persona Titular de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México;
- VI. Fiscalía General:** Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México;
- VII. Instituto:** Instituto de Formación Profesional y Estudios Superiores;
- VIII. Acuerdo:** El presente Acuerdo por el que se establecen los lineamientos para la evaluación del desempeño al personal sustantivo de la Fiscalía General;
- IX. Ley:** Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México;
- X. Persona Evaluada:** Personal ministerial, pericial y policial de la Fiscalía General, cuyo desempeño es observado, analizado y calificado en términos del presente Acuerdo;

XI. Persona Evaluadora: Persona servidora pública de la Fiscalía General, sea superior jerárquico, supervisora directa, compañera del mismo rango (par) o subordinada a la Persona Evaluada, que podrá observar, analizar, valorar y calificar el desempeño de la Persona Evaluada;

XII. Personal Sustantivo: Al personal Ministerial, Pericial y Policial de la Fiscalía General que pertenecen al Servicio Profesional de Carrera;

XIII. Sistema: Sistema Informático para la evaluación del desempeño del personal ministerial, pericial y policial que se utiliza accediendo a un servidor web a través de internet o de una intranet mediante un navegador;

XIV. Servicio Profesional de Carrera: Servicio Profesional de Carrera de la Fiscalía General, como el Sistema integral de regulación del empleo público del personal sustantivo que presta sus servicios en la Fiscalía General, que comprende el ingreso, permanencia, promoción, estímulos y separación;

XV. Superior jerárquico: Persona servidora pública de la Fiscalía General que orgánicamente es jefe inmediato del personal sustantivo sujeto a evaluación;

XVI. Supervisor directo: Persona servidora pública que lleva a cabo la inspección directa del desempeño realizado por el personal sustantivo sujeto a evaluación; y

XVII. Unidades Administrativas: Aquellas dotadas de atribuciones de decisión y ejecución, tales como las Coordinaciones Generales, Unidades, Direcciones Generales, Direcciones Ejecutivas y cualquier otra, que sin importar su denominación, lleven a cabo las facultades establecidas en la Ley, el Reglamento de la Ley Orgánica, el Manual Administrativo y cualquier otro ordenamiento, tales como la Unidad de Implementación, la Unidad de Asuntos Internos, el Órgano de Política Criminal, la Jefatura General de la Policía de Investigación, la Supervisión General de Liquidación de Casos, el Instituto de Formación Profesional y Estudios Superiores, el Órgano Interno de Control y la Subprocuraduría de Procesos.

Artículo 4. La aplicación del presente Acuerdo corresponde al Instituto, en coordinación con los Enlaces.

El Consejo de Profesionalización auxiliará en el cumplimiento, implementación y ejecución de la evaluación del desempeño.

Artículo 5. Cualquier situación no prevista en el presente Acuerdo será resuelta por el Consejo de Profesionalización.

CAPÍTULO II DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 6. 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.

Artículo 7. La evaluación del desempeño tiene como fin 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.

Artículo 8. La evaluación del desempeño será coordinada e implementada con base en los principios de equidad, objetividad y reconocimiento del mérito demostrado y tomará en cuenta los factores más importantes asociados al cargo, que permitan identificar lo siguiente:

I. Resultados de las personas evaluadas en el cumplimiento de sus funciones y contribución al logro de los objetivos de la Fiscalía General;

- II. Comportamientos asociados a sus competencias profesionales y a su perfil; y
- III. Valores y principios institucionales de la Fiscalía General.

Artículo 9. La evaluación del desempeño tiene los siguientes objetivos:

- I. 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;
- II. Detectar necesidades de capacitación y formación del personal sustantivo de la Fiscalía General, en función de los resultados de desempeño; y
- III. 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; y
 - 5. La implementación de medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por las disposiciones normativas aplicables.

Artículo 10. Los resultados de la evaluación del desempeño serán considerados para el otorgamiento y la actualización del Certificado Único Policial, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad aplicable.

Artículo 11. La evaluación del desempeño es una herramienta para retroalimentar el trabajo individual del personal sustantivo y el de las Unidades Administrativas de la Fiscalía General, como equipos de trabajo en la que se promoverá el diálogo permanente.

Artículo 12. La profesionalización del servicio público es el elemento que contribuye al desarrollo de la persona servidora pública, que 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.

CAPÍTULO III DE LA METODOLOGÍA Y DEL MODELO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 13. 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.

Artículo 14. 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:

- I. Funciones encomendadas;
- II. Actividades extraordinarias;
- III. Objetivos y metas institucionales;

- IV. Criterios y principios rectores de Desempeño Institucional;
- V. Comportamientos asociados a competencias; y
- VI. Elementos de mérito y demérito.

Artículo 15. Los factores del modelo de la evaluación del desempeño, consisten en lo siguiente:

I. Funciones encomendadas: Es la valoración con respecto al desempeño mostrado, en las funciones inherentes al puesto que ocupó en el periodo evaluado.

- a) Este factor tendrá un peso de 50% sobre el total de la evaluación, si no realizó actividades extraordinarias, durante el periodo evaluado;
- b) Este factor tendrá un peso de 40%, si además de las funciones encomendadas, realizó actividades extraordinarias; y
- c) Este factor tendrá un peso de 0% sobre el total de la evaluación, si durante el periodo evaluado, solamente realizó actividades extraordinarias.

Este factor será evaluado por el superior jerárquico, o en su caso, por el supervisor directo, quien debe seleccionar las 5 funciones más representativas del desempeño específico de la persona evaluada, las consideradas como claves para el puesto, o aquellas sobre las que se desee orientar el desempeño de la persona evaluada para un periodo determinado y valorar el desempeño mostrado exclusivamente en las funciones seleccionadas.

II. Actividades extraordinarias: Es la valoración de las actividades excepcionales o extraordinarias, realizadas en el periodo de evaluación; las cuales son ajenas a las funciones del puesto que ocupó.

- a) Este factor tendrá un peso de 10% sobre el total de la evaluación, cuando las hubiera realizado, además de las funciones encomendadas, durante el periodo evaluado; y
- b) Este factor tendrá un peso de 50% sobre el total de la evaluación, si solamente hubiera realizado actividades extraordinarias, durante el periodo evaluado.

La valoración de este factor debe ser realizado por el superior jerárquico o supervisor directo, quien para ello debe incorporar en el Sistema, la descripción de las actividades realizadas.

III. Objetivos y Metas Institucionales: Es la valoración de resultados, alcanzados en conjunto por la Unidad Administrativa, con respecto a los objetivos y las metas institucionales que la Fiscalía General haya establecido para el periodo de evaluación. Los resultados obtenidos serán los mismos para todas las personas servidoras públicas adscritas a la Unidad Administrativa, cuyo desempeño deba ser evaluado.

La Unidad Administrativa responsable de la evaluación institucional o la persona Titular de cada Unidad Administrativa de la Fiscalía General, notificará al Instituto los resultados de la evaluación de las metas y estrategias del Plan de Política Criminal, según se determine para cada periodo de evaluación. El Instituto ingresará dichos resultados en el Sistema.

La persona superior jerárquica y la persona supervisora directa del personal evaluado, serán las responsables de seleccionar los objetivos y metas institucionales aplicables que correspondan a la Unidad Administrativa, para fines de evaluación del desempeño. En caso de que no se realice dicha selección, podrán ser consideradas todas las metas aplicables a la Unidad Administrativa.

Este factor tiene un peso de 5% sobre el total de la evaluación.

IV. Criterios y principios rectores del desempeño institucional: Es la valoración que se da por el cumplimiento de los principios rectores de actuación, previstos en el artículo 6 de la Ley. Estos principios se encuentran agrupados en cuatro rubros temáticos:

1. Actuación profesional genérica;
2. Actuación dentro del marco normativo;
3. Actuación con respeto a los derechos fundamentales; y
4. Actuación con sentido ético.

La valoración de este factor es realizada por dos personas evaluadoras, distintos al superior jerárquico o supervisor directo de la persona evaluada, pero que guardan una relación funcional con ésta, pudiendo ser una persona compañera del mismo nivel (par) y una persona subordinada (o dos personas pares o dos personas subordinadas), según las características estructurales en las que esté inserta la persona evaluada.

Este factor tiene un peso de 10% sobre el total de la evaluación.

V. Comportamientos asociados a competencias: Los comportamientos observables en el desempeño de las funciones del puesto, que denotan que la persona evaluada posee las competencias profesionales requeridas para el desempeño de dichas funciones. Se encuentran especificados en el sistema, como descriptores comportamentales de las competencias, asignadas en los perfiles de puesto.

Este factor es valorado por el superior jerárquico o supervisor directo y tiene un peso de 30% sobre el total de la evaluación.

VI. Elementos de mérito y demérito: A través de este factor se asigna puntos por acciones que impliquen un desempeño sobresaliente que deba reconocerse y ser valorado positivamente (mérito), así como por la ausencia de acciones reprobables que puedan implicar sanciones o demérito profesional y que puedan afectar a la imagen institucional o del servicio público. Son elementos de mérito, el reconocimiento o la distinción, la aportación destacada, el cumplimiento de las obligaciones laborales y disciplinarias y las acciones que enaltecen el cumplimiento de las funciones individuales e Institucionales.

Son elementos de demérito: Los procedimientos por queja fundada, las sanciones administrativas por conducta grave o por la comisión de un delito doloso, mala relación con superiores, mala relación con subordinados o pares; o bien alguna amonestación privada o pública, inhabilitación temporal, sanción económica o suspensiones vigentes.

Este factor es valorado por el superior jerárquico o supervisor directo y tiene un peso de 5% sobre el total de la evaluación.

CAPÍTULO IV DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 16. El proceso de evaluación del desempeño consiste en la planeación, organización, aplicación, generación de resultados y retroalimentación para la mejora individual del desempeño y de los procesos institucionales.

Artículo 17. Los subprocesos de planeación, organización, aplicación y generación de resultados de la evaluación del desempeño del personal sustantivo estarán a cargo del Instituto en coordinación con el Enlace.

Artículo 18. La evaluación del desempeño será anual y se aplicará dentro del primer trimestre del año siguiente al del periodo evaluado.

La aplicación de la evaluación del desempeño se realizará a través del Sistema y estará a cargo de las personas evaluadoras, apoyados y coordinados por los Enlaces.

Artículo 19. El Instituto determinará y comunicará a través de los Enlaces, las fechas de inicio y fin de la aplicación de la evaluación de desempeño.

El Instituto establecerá los mecanismos para dar a conocer los resultados de la evaluación del desempeño a las personas servidoras públicas responsables de las áreas o Unidades Administrativas.

Artículo 20. La generación de resultados individuales podrá ser consultada por las personas evaluadoras (superior jerárquico y supervisor directo) y Enlaces en el sistema. Las personas evaluadas podrán consultar sólo su propio resultado siempre y cuando cuenten con correo electrónico institucional.

El personal sustantivo sujeto a la evaluación deberá solicitar su correo institucional ante las instancias correspondientes de la Fiscalía General.

Artículo 21. Corresponde al superior jerárquico o supervisor directo, retroalimentar a la persona evaluada, sobre el resultado final de la evaluación del desempeño; y sobre oportunidades de mejora y potencialidades de desarrollo profesional, a través de un diálogo respetuoso, objetivo e imparcial, entre ambas partes.

Artículo 22. El procesamiento y la generación de resultados institucionales será responsabilidad del Instituto.

CAPÍTULO V DE LOS RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 23. La suma de la puntuación alcanzada en los seis factores de evaluación se considerará como resultado final de la evaluación del desempeño del personal sustantivo. El resultado final permitirá identificar el nivel de desempeño logrado durante el periodo evaluado, conforme a la siguiente escala, que va de 0 a 100 puntos:

Resultado final	Nivel de Desempeño
95.0 a 100	Destacado
85.0 a 94.9	Muy Bueno
70.0 a 84.9	Satisfactorio
50.0 a 69.9	Por Mejorar
0 a 49.9	No Satisfactorio

Se considera resultado final aprobatorio el correspondiente a los niveles: Destacado, Muy Bueno y Satisfactorio.

Se considerará resultado final no aprobatorio el correspondiente al resultado, Por Mejorar y No Satisfactorio.

Para efectos del otorgamiento o actualización del Certificado Único Policial se considera como aprobatorio todo aquel resultado mayor a 70 en escala de 0 a 100, conforme lo establecido en la normatividad aplicable.

Artículo 24. Los niveles de desempeño derivados del resultado final de la evaluación se definen de la siguiente forma:

- I.** Destacado: Su actuación en el cumplimiento de sus funciones y obligaciones alcanza un nivel que sobresale de lo esperado, siendo ejemplo del cumplimiento destacado de sus funciones y de los principios de la Fiscalía General.
- II.** Muy bueno: Cumple muy bien con sus funciones, obligaciones y principios que rigen el desempeño en la actuación de las personas servidoras públicas de la Fiscalía General.
- III.** Satisfactorio: Cumple con sus funciones, obligaciones y con los principios que rigen la actuación de los miembros de la Fiscalía General de acuerdo con lo esperado.
- IV.** Por mejorar: Refleja un desempeño deficiente en el cumplimiento de sus funciones y obligaciones, pudiendo incurrir en faltas a los principios que rigen la actuación de los miembros de la Fiscalía General.
- V.** No satisfactorio: No desempeña sus funciones y obligaciones con apego y respeto a los principios que rigen el servicio público.

Artículo 25. De acuerdo con nivel de desempeño resultante, el superior jerárquico, supervisor directo del personal sustantivo, o en su caso, el Instituto, a fin de mantener o mejorar el desempeño, actuará conforme a las siguientes directrices:

- I.** Destacado: Fomentar el reconocimiento y el mantenimiento de la actuación destacada.
- II.** Muy bueno: Motivar y realizar retroalimentación positiva de reconocimiento que impulse a la persona a alcanzar cada vez un mayor nivel de desempeño.
- III.** Satisfactorio: Motivar al elemento a mejorar su desempeño, promoviendo su participación en las acciones y programas institucionales de apoyo, enfocados a mejorar su actuación en cumplimiento de sus obligaciones.
- IV.** Por mejorar: Fortalecer los principios y su actuar, proporcionando mecanismos que mejoren el desempeño de la función en el cumplimiento de sus obligaciones. Comprometer al personal sustantivo para elevar su grado de desempeño e implementar medidas acordadas, en términos del artículo 29 del presente instrumento.
- V.** No satisfactorio: Implementar medidas correctivas tendientes a modificar su desempeño, en términos del artículo 29 del presente instrumento.

Artículo 26. De acuerdo con el nivel de desempeño resultante, se tomarán las siguientes acciones:

- I.** Para el reconocimiento del desempeño, cuando los resultados de la evaluación correspondan al nivel Destacado.
- II.** Para la mejora del desempeño, cuando los resultados de la evaluación correspondan a los niveles Muy bueno, Satisfactorio y por Mejorar.
- III.** Correctivas, cuando los resultados de la evaluación correspondan al nivel No satisfactorio.

Artículo 27. Las medidas de reconocimiento al desempeño destacado podrán consistir en estímulos o incentivos, y serán consideradas en los procesos de promoción, en términos de las disposiciones que al respecto se establezcan.

Artículo 28. Las medidas institucionales para la mejora del desempeño podrán consistir en acciones, cursos o programas de mejora, de formación o de capacitación.

Artículo 29. Cuando el personal evaluado haya obtenido un resultado No Aprobatorio, se le aplicarán medidas correctivas que no podrán exceder de tres meses, las cuales implicarán un plan individual de acciones para la misma.

El superior jerárquico o supervisor directo junto con la Persona Evaluada revisarán mensualmente el avance de actividades y metas planteadas en el referido plan individual, el cual estará debidamente documentado y firmado por ambas partes.

En caso de que en la siguiente evaluación del desempeño el personal sustantivo de que se trate obtenga nuevamente un resultado No Aprobatorio, se procederá a su separación por incumplimiento de requisitos de permanencia, en términos del presente Acuerdo y del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera.

Artículo 30. Cuando se haya obtenido resultado en el nivel de desempeño por Mejorar, se programarán reuniones de seguimiento al desempeño mediante diálogos entre la Persona Evaluada y el superior jerárquico o supervisor directo, donde:

- I.** Comentarán los aspectos concretos en los cuales es necesario mejorar el desempeño, para lograr el cumplimiento de metas del periodo siguiente; y
- II.** Acordarán un plan individual de acciones que conduzcan a la mejora esperada.

Artículo 31. Una vez registrados los resultados de la evaluación del desempeño, éstos serán conservados y respaldados por el Instituto y se incorporarán al expediente del personal sustantivo, el cual podrá ser electrónico.

Artículo 32. Es responsabilidad de los superiores jerárquicos o supervisores directos, conservar una copia de los documentos de las Personas Evaluadas Y Las Personas Evaluadoras, así como las evidencias necesarias que acrediten sus resultados.

Los documentos originales firmados deberán ser remitidos a los Enlaces.

Artículo 33. En caso fortuito o fuerza mayor, tales como una catástrofe natural o contingencia social, sanitaria o de otra índole, que afecte el cumplimiento de la evaluación del desempeño del personal sustantivo o el proceso de evaluación, el Enlace lo notificará al Instituto, quien podrá establecer un plazo distinto al original para el cumplimiento de los procesos. Dicha notificación deberá ser respaldada por la evidencia cuando se trate de contingencias particulares.

Artículo 34. El Instituto sistematizará y conservará el resultado final de la evaluación del desempeño de todas las Personas Evaluadas.

El Instituto presentará el informe de resultados institucionales ante la persona Titular de la Fiscalía General y ante el Consejo de Profesionalización, para su conocimiento y en su caso, determinación de las acciones conducentes, que permitan fortalecer el desempeño del personal sustantivo.

Artículo 35. Los resultados de la evaluación del desempeño contribuirán a:

- I.** Ayudar a mejorar la prestación de los servicios que otorga la Fiscalía General;
- II.** Retroalimentar el desempeño del personal sustantivo y procesos en materia de gestión institucional de recursos humanos; y
- III.** Identificar el talento y necesidades de capacitación.

Artículo 36. Los resultados de la evaluación del desempeño se considerarán para determinar la permanencia, los procesos de promoción y para el otorgamiento de estímulos y premios, en términos de las disposiciones aplicables.

Artículo 37. Será requisito indispensable para permanecer en el Servicio Profesional de Carrera, presentar la evaluación y obtener resultados comprendidos en los niveles de desempeño: destacado, muy bueno, satisfactorio o por mejorar, este último nivel, de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

CAPÍTULO VI DEL PERSONAL SUSTANTIVO A EVALUAR

Artículo 38. 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.

Artículo 39. La Persona Evaluada podrá tener los siguientes beneficios:

- I.** Ser sujeto, si su desempeño lo amerita, de promociones, reconocimientos o estímulos;
- II.** Conocer su nivel de desempeño para identificar, en su caso, las áreas de oportunidad que le permitan mejorarlo;
- III.** Fortalecer sus competencias profesionales y el desempeño de sus funciones;
- IV.** Identificar su contribución para el cumplimiento de las metas institucionales y de la Unidad Administrativa donde se encuentra adscrito o comisionado; y
- V.** 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.

Artículo 40. Cuando el personal sustantivo haya sido comisionado por necesidades del servicio a otra área, con las mismas u otras funciones, podrá ser sujeto de evaluación de desempeño por el superior jerárquico y par, y en su caso, por subordinados de esa área, siempre y cuando cuente por lo menos con seis meses en ésta. En caso contrario, la evaluación de desempeño se realizará en el área donde haya tenido por lo menos seis meses de antigüedad.

Artículo 41. Si por alguna circunstancia no es posible que el superior jerárquico o supervisor directo realice la aplicación de la evaluación del desempeño, ésta se aplicará por aquella persona servidora pública que, respecto del periodo que se evalúa, haya observado el desempeño de la persona y tengan elementos para apoyar su valoración, lo cual será registrado en el Sistema por el Enlace.

Artículo 42. Cuando al personal sustantivo no se le pueda realizar la evaluación del desempeño por incapacidad o alguna otra causa de fuerza mayor, el Enlace enviará al Instituto un escrito que especifique los motivos que imposibilitan su realización, que contendrá al menos, nombre, adscripción, número de empleado, correo institucional y RFC.

El escrito deberá ser remitido al Instituto para que, en coordinación con el Consejo de Profesionalización, dependiendo del tiempo con el que se cuente para la resolución, analice, tome la decisión y acuerde lo que corresponda.

CAPÍTULO VII DE LAS PERSONAS EVALUADORAS

Artículo 43. Todas las personas servidoras públicas de la Fiscalía General y la Persona Evaluadora se encuentran obligadas a procurar y verificar que la evaluación del desempeño del personal sustantivo a su cargo se realice en tiempo y forma.

Artículo 44. La Persona Evaluadora se encuentra obligada a realizar la evaluación del desempeño correspondiente y a firmar los documentos en los que consten los resultados, así como remitirlos a los Enlaces.

Artículo 45. Es responsabilidad del superior jerárquico o supervisor directo, designar en el Sistema a las personas que serán los pares evaluadores de la persona a evaluar, que deberán pertenecer a la misma área donde el personal sustantivo se ha desempeñado.

Artículo 46. La Persona Evaluadora podrá valorar el desempeño de las personas servidoras públicas como destacado o muy bueno, siempre que tenga evidencia documental del desempeño del personal a su cargo, en esos niveles, resguardará dicho soporte documental y presentará en caso de requerirse.

Artículo 47. En caso de identificar áreas de oportunidad de la persona evaluada, la persona evaluadora especificará cuáles son los conocimientos, habilidades o competencias que requieren mejorar, a fin de que se le brinde el apoyo y capacitación requeridos; para lo cual establecerá un plan de trabajo en coordinación con la Persona Evaluada, en el que se definan y establezcan acciones a seguir a fin de mejorar su desempeño.

Artículo 48. Las Personas Evaluadoras realizarán la evaluación con estricto apego a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, eficacia, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, no discriminación y respeto a los derechos humanos.

Artículo 49. La Persona Evaluadora, sin excepción alguna, al realizar la evaluación del desempeño correspondiente, se encuentra obligada a atender criterios objetivos basados en el desempeño observable y las evidencias de los logros del personal sustantivo; así como a brindar retroalimentación objetiva y respetuosa a la persona evaluada, y cuando sea el caso, apoyar la mejora en el desempeño de ésta.

CAPÍTULO VIII DE LAS PERSONAS ENLACES

Artículo 50. Son funciones de los Enlaces:

- I.** Fungir como mediador de comunicación entre el Instituto y las personas superior jerárquicas o supervisoras directas, pares evaluadores y personas evaluadas;
- II.** Recibir capacitación del Instituto sobre la aplicación de la evaluación y replicar la información a las personas superior jerárquicas o supervisoras directas o pares evaluadores, responsables de evaluar;
- III.** Identificar el universo de personas servidoras públicas sujetas a evaluación, en la unidad administrativa a la que pertenece, en conjunto con las personas superiores jerárquicas o supervisoras directas o pares evaluadores;

- IV.** Supervisar que se dé cumplimiento al proceso de evaluación en el Sistema y concentrar los acuses firmados por las Personas Evaluadoras para su envío al Instituto;
- V.** Verificar que, en las evaluaciones con resultados de nivel de desempeño Destacado y Muy Bueno, exista la evidencia documental que acredite dicho nivel de desempeño, en caso de no contar con ello deberá solicitar al superior jerárquico o supervisor directo la documentación o el ajuste de la calificación;
- VI.** Resguardar los documentos originales en donde consten los resultados de las evaluaciones del desempeño y remitir las copias electrónicas al Instituto dentro del primer trimestre; y
- VII.** Enviar escrito especificando el motivo de la falta de evaluación de las personas servidoras públicas, cuando no cuente con la totalidad de los comprobantes.

CAPÍTULO IX DE LOS RESULTADOS NO APROBATORIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 51. El personal sustantivo que obtenga resultados no aprobatorios en la evaluación del desempeño, en términos de lo dispuesto por el artículo 29 de los presentes lineamientos, será separado del servicio profesional.

Artículo 52. La separación del personal sustantivo que no apruebe la evaluación del desempeño se efectuará de conformidad con el procedimiento previsto en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Fiscalía General.

CAPÍTULO X DE LAS SOLICITUDES DE REVISIÓN

Artículo 53. El proceso de evaluación del desempeño y las evidencias derivadas de éste, podrán someterse a revisión cuando sea solicitado por:

- I.** La Persona Evaluada;
- II.** La Persona Evaluadora; y
- III.** La persona Titular de la Unidad Administrativa a la que se encuentre adscrito la Persona Evaluada.

El Instituto podrá efectuar la revisión del proceso cuando lo estime conveniente y en casos específicos, previa autorización del Consejo de Profesionalización.

Artículo 54. La solicitud de revisión de los resultados de la evaluación de desempeño, se podrá solicitar en un plazo de cinco días hábiles contados a partir de la notificación de los éstos.

Las solicitudes deberán presentarse de forma escrita, en la que se señale brevemente, el motivo de la revisión; datos del evaluado, tales como correo electrónico institucional, fecha de ingreso, puesto y unidad de adscripción; así como firma autógrafa. Dicha solicitud será entregada al Instituto, a través de los Enlaces correspondientes.

Artículo 55. Una vez recibida la solicitud de revisión, el Instituto cuenta con un plazo de diez días hábiles para realizar el análisis de la solicitud y podrá solicitar a cualquiera de los involucrados en la evaluación del desempeño de que se trate: información, evidencia documental o documentación por escrito, que soporte los resultados de la evaluación y una vez concluida dicha revisión, la determinación que adopte el Instituto, podrá modificar o confirmar el resultado de la evaluación.

Artículo 56. La determinación que emita el Instituto a la revisión del resultado es inapelable; la cual se hará del conocimiento del interesado mediante oficio, en un plazo de diez días hábiles posteriores a la determinación y a la cual se anexará al expediente personal el acuse de dicha notificación.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Acuerdo en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

TERCERO. La Evaluación del Desempeño correspondiente al año 2020 se realizará a partir del mes de julio del 2021.

CUARTO. Se deroga el Acuerdo A/012/2015 del Procurador General de Justicia del Distrito Federal, por el que se emiten los Criterios para la Evaluación del Desempeño del personal ministerial, pericial y policial de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

Ciudad de México, a 30 de junio del 2021

(Firma)

**LIC. ERNESTINA GODOY RAMOS
FISCAL GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
