

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE EVALUAR AL PERSONAL SUSTANTIVO?

- **Conocer el cumplimiento de las funciones, metas y comportamientos** asociados a competencias profesionales, así como el apego a los principios que rigen la actuación del personal,
- **Detectar necesidades de capacitación y formación**, en función de los resultados de desempeño, e
- **Identificar la información** que permita contribuir en la toma de decisiones.



¿PORQUÉ ES IMPORTANTE?



- **Es un requisito para la permanencia, promoción y otorgamiento de estímulos** y recompensas del personal sustantivo.
- **Contribuye a articular el desempeño** del personal sustantivo con el logro de las metas Institucionales.
- **Ayuda a mejorar la capacitación** del personal sustantivo, **para desarrollar y fortalecer las competencias profesionales requeridas para el desempeño de sus funciones.**

- Es una oportunidad para establecer diálogos de desarrollo entre el personal sustantivos y sus superiores jerárquicos o supervisores directos.
- Permite la definición de planes individuales de trabajo que orienten la mejora del desempeño.
- Posibilita la identificación de personal con desempeño destacado que puede ser sujeto de estímulos, incentivos y promociones.



¿POR QUÉ SE EVALÚA EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL SUSTANTIVO?

De acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que...

La Seguridad Pública es una función a cargo de la Federación, las entidades federativas y municipios. Está sujeta a la regulación de los procedimientos de selección, ingreso, formación, actualización, capacitación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación.



La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Señala 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 de Profesional de Carrera.

La Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México

Establece como atribución definir un servicio profesional de carrera, con reglas para la selección, ingreso, formación, promoción y permanencia de las personas servidoras públicas; además de contar con un esquema de proyecto de vida, que comprenda al menos la evaluación del desempeño, la evaluación de competencias profesionales, así como regímenes de prestaciones y de atención a riesgos laborales y psicosociales, considerando el enfoque de género y el clima laboral.

