



SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE OAXACA
CENTRO DE CONTROL, COMANDO Y COMUNICACIÓN C4

Capítulo	3. Recursos Humanos	Subcapítulo	3. Evaluación del Desempeño.
Número de directiva /Referencia CALEA		Fecha de Evaluación	Fecha próxima revisión
		Septiembre 2020	Septiembre 2020
3.4.3 Consultar al Empleado		Revisión:	
		2	
Alcance		Centro de Control, Comando y Comunicación C4	
Autoriza		Ing. Enrique Quinto Ceballos Aradillas Director General del Centro de Control, Comando y Comunicación.	

FUNDAMENTO LEGAL

- Artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Artículos 50, 51, 56 y 88 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- Artículo 30, 31 de la Normatividad en Materia de Recursos Humanos.

OBJETIVO

Brindar al personal evaluado retroalimentación respecto a su rendimiento, siguiendo criterios de análisis y rectificación de metas dentro de la organización.

DESARROLLO DE LA DIRECTIVA

Una vez que se ha realizado la evaluación establecida en la directiva 3.4.1 de Sistema de Evaluación del Desempeño, se llevará a cabo una entrevista de retroalimentación en el que el evaluador entrega los resultados de la evaluación efectuada, luego de su procesamiento análisis e interpretación, presentándose las conclusiones a la que se han llegado, así como las sugerencias de mejora.

Es de suma importancia y un derecho de los trabajadores conocer el resultado de la evaluación de su desempeño dentro de su lugar de trabajo, con el fin de ser orientado a la mejora de su eficiencia y eficacia en el puesto.

a) Los resultados de la evaluación del desempeño que acaba de completar

Cada supervisor de área será el encargado de informar a los empleados sobre los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, a través de una entrevista de evaluación, así como por medio de correo electrónico institucional dentro de los primeros 10 días siguientes a la fecha de realización. El evaluador acusará de recibido al abrir el documento digital que le fue enviado.

b) El nivel del desempeño que se espera, criterios de evaluación o metas para el nuevo periodo de evaluación-, y

Al final de la evaluación del desempeño, se llevará a cabo una entrevista de retroalimentación en la que se reúnen el supervisor de área y el evaluado con la finalidad de determinar su grado de contribución con los objetivos acordados en la evaluación aplicada, derivado de ello se plantean las metas para el nuevo periodo de evaluación basándose en los siguientes factores de desempeño los cuales están relacionados con las funciones medulares de los empleados mismos que se citan a continuación: **Resultados, Calidad, Relaciones interpersonales, Iniciativa y Organización**, con dichos factores se espera que para la



SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE OAXACA
CENTRO DE CONTROL, COMANDO Y COMUNICACIÓN C4

próxima evaluación el trabajador mejore en las áreas de desempeño en las que obtuvo una calificación no óptima.

c) Asesoría de carreras referente a temas tales como avances, especialización, o entrenamiento apropiado de acuerdo a la posición del empleado.

Durante la retroalimentación y como parte del proceso de evaluación el personal evaluador deberá sugerir acciones concretas como capacitación, asesorías u orientación de acuerdo a las necesidades de todo el personal evaluado con la finalidad de contribuir a mejorar el desempeño futuro de sus habilidades.

RESPONSABLES

Cada Jefe inmediato con personal a su cargo es el responsable de cumplir con la Evaluación del Desempeño Laboral, por lo que ningún empleado debe quedar excluido de la misma, independientemente de la antigüedad que cada uno ostente.

El Director General del Centro de control, Comando y Comunicación, es el encargado de girar las instrucciones a sus jefes de departamento para exhortarlos a realizar las evaluaciones del desempeño laboral con estricto apego a la ley.

El encargado de Recursos Humanos será el responsable de la planificación, coordinación y ejecución del proceso de la evaluación del desempeño, quien, por lo tanto, debe asegurar la adecuación de la técnica, controlar los plazos de realización, analizar las desviaciones, proponer medidas correctivas y extraer las informaciones recibidas, igualmente puede actuar como un supervisor a la hora de que surjan conflictos entre el evaluador y el evaluado.

AUTORIZÓ

Ing. Enrique Quinto Ceballos Aradillas
Director General del Centro de Control, Comando
y Comunicación C4.

REVISÓ

Lic. Delia Guadalupe Martínez Cruz.
Enlace Administrativos de SIDI.