



❖ CRITERIOS Y UN INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POLICIAL

CRITERIOS

Los criterios a aplicar son tomando como base, su antecedente laboral (méritos), considerando también la puntualidad, el buen desempeño en el servicio, la disciplina, el buen trato a las personas y las evaluaciones de la unidad municipal de control y confianza.

Objetivo de la Unidad de control y confianza:

La Unidad de Control y confianza, tiene por objeto realizar las aplicaciones de las evaluaciones para la selección, ingreso, promoción, formación, permanencia, reconocimiento del personal de la Policía y Tránsito Municipal, en términos de control y confianza, el cual será sistemático y periódico para contribuir a verificar que actúe dentro del marco de conducta que dictan el código de ética y normatividad institucional.

La Evaluación de resultado único e indivisible tiene como finalidad:

- ❖ **De Nuevo Ingreso:** permite elegir a los candidatos más idóneos para integrarse a las Instituciones de Seguridad Pública y Tránsito Municipal.

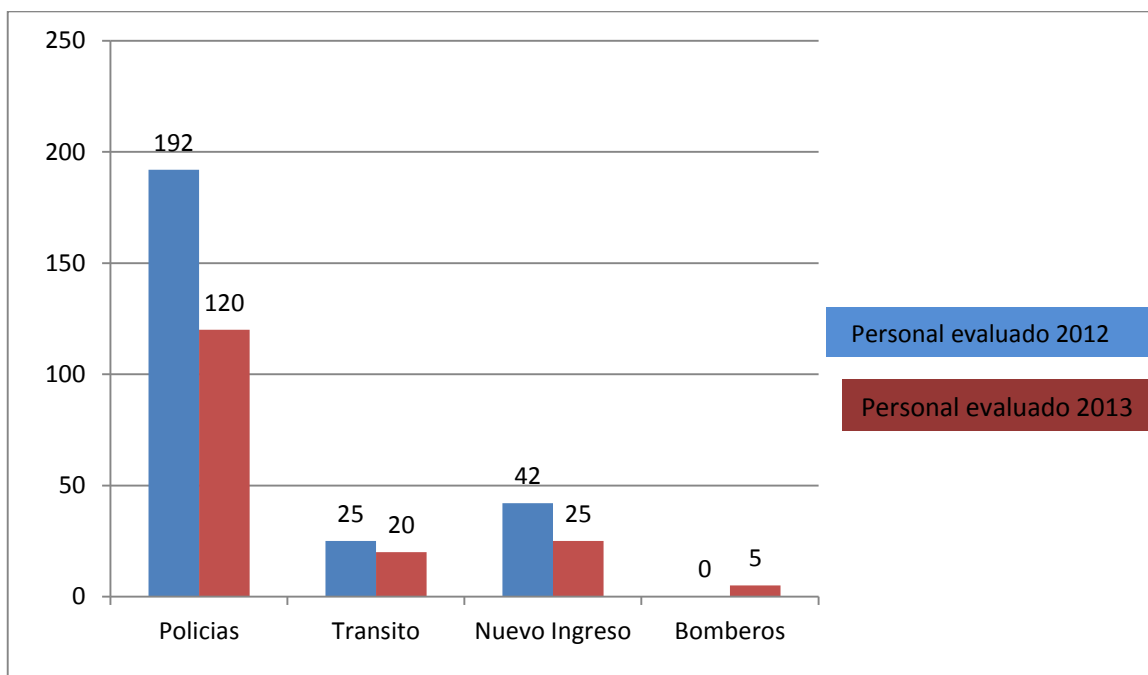
- ❖ **De permanencia:** permite conocer el grado de confiabilidad de los servidores públicos en activo, conforme a los perfiles, políticas y evaluaciones, que se les practique a cada institución.

- ❖ **Investigaciones Específicas:** solicitadas de manera expresa por algún ciudadano, hacia las instituciones de Seguridad Pública y Tránsito municipal.

La adopción de este sistema ayuda a la toma de decisiones, sobre promociones internas y compensaciones siempre que se acredite con los requisitos, complementándose la información con la proporcionada por la unidad de asuntos internos sobre alguna incidencia en el actuar de cada uno de los elementos de la policía o tránsito municipal.



Se han realizado las siguientes evaluaciones de nuevo ingreso y de permanencia a los servidores públicos de la policía, bomberos y tránsito municipal.



El proceso de control de confianza es solo una parte del sistema de profesionalización, cuyo propósito es fortalecer los márgenes de seguridad, confiabilidad, eficiencia y competencia del personal

Derivado de este proceso se realizaron cambios de mandos y sectores, destituyéndose de sus cargos a aquellos elementos que no cumplieron con los requisitos de permanencia establecidos en la normatividad respectiva.