

Evaluaciones de desempeño

La “Evaluación del desempeño” es un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual Individual (POAI), por parte del servidor público en relación al logro de los objetivos, funciones y resultados asignados al puesto durante un período determinado.

Los objetivos del subsistema de evaluación

- Evaluar a los servidores públicos de carrera en el desempeño de sus funciones y registrar la productividad de los funcionarios públicos que no están sujetos a la carrera.
- Servir como un parámetro de otorgamiento de incentivos.
- Proveer de información para mejorar el desempeño de la entidad en términos de eficiencia, honestidad, efectividad y calidad en el servicio.
- Constituirse en el instrumento para detectar necesidades de capacitación.
- Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para tomar medidas correctivas, mismas que podrán determinar la separación de los servidores públicos de carrera.

Los instrumentos normativos que regulan la Evaluación del Desempeño en la Contraloría General del Estado son:

- Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 26115 de 16 de marzo de 2001.
- Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal de la Contraloría General del Estado (RI/AR-071) versión 3, aprobado mediante Resolución N° CGE/043/2024 de 07 de junio de 2024.

La metodología de las evaluaciones está definida en la Programación del Proceso de la Evaluación del Desempeño, este documento debe estar aprobado por la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad mediante una Resolución Administrativa.

En la metodología se determina con claridad las bases, términos, plazos y condiciones que nos sirven para valorar de manera objetiva el grado de cumplimiento de las funciones de los servidores públicos sujetos a este proceso, así como los resultados y metas previstas en

el Programa Operativo Anual Individual (POAI), considerando los parámetros de calidad, oportunidad y la actualización constante del servidor público en aspectos técnicos-normativos.

Los procesos que componen la Evaluación del Desempeño son: la Programación y la Ejecución.

Una vez aprobada la programación, el cronograma y la metodología del proceso de Evaluación del Desempeño, la ejecución comienza con la designación de Comités de Evaluación y remisión a todas las áreas organizacionales de esta documentación, junto con la nómina de evaluadores y personal sujeto a evaluación a objeto de su validación y conformidad.

Los Comités de Evaluación de Desempeño están integrados por un representante de la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad, el Encargado de la Gerencia Nacional de Recursos Humanos y el Jefe Inmediato Superior del servidor público a ser evaluado.

En la gestión 2023, se realizó la Evaluación del Desempeño a cuatrocientos noventa y cinco (495) servidores públicos en la CGE. Los resultados de este proceso fueron los siguientes:

- 193 servidores públicos en el rango de “Excelente”
- 242 servidores públicos en el rango de “Bueno”
- 53 servidores públicos en el rango de “Suficiente”
- 7 servidores públicos en el rango de “En Observación”

Como consecuencia de las evaluaciones, los servidores públicos podrán recibir incentivos económicos de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la entidad y psicosociales los mismos que se aplican con base en los resultados de las evaluaciones de su desempeño que reflejen indicadores de excelencia, idoneidad, capacidad, motivación y eficiencia.



495

El 2023 se evaluó a 495 servidores públicos en la Contraloría General del Estado

RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

BUENO	242
EXCELENTE	193
SUFICIENTE	53
EN OBSERVACIÓN	7

Los resultados de la Evaluación del Desempeño son útiles para identificar las debilidades y efectuar la Detección de Necesidades de Capacitación de los servidores públicos.