

**Análisis de la Evaluación de Desempeño implementada a los funcionarios de carrera administrativa de la Contraloría General del Departamento de Sucre, para el segundo semestre del año 2020**

**Presentado por:**

**Cesar Arnovis Mora**

**Dunia Margoth González**

**Francisco Andrés Sierra**

**María Camila Quintero**

**Ruth Rebeca Cardona**

**Grupo 40**

**Presentado a:**

**Clara Viviane Villalobos**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios –  
ECACEN**

**CCAV Corozal, noviembre de 2020**

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el impacto que tiene la evaluación de desempeño de los funcionarios de carreras administrativas de la contraloría general del departamento de sucre. Aquí daremos a conocer las estrategias que toma dicha entidad para alcanzar los objetivos propuestos a través de los resultados obtenidos por medio de la evaluación de desempeño. También daremos a conocer las perspectivas que tienen los funcionarios con estas evaluaciones y si son, según ellos, beneficiosas o no para el desarrollo de sus actividades o si son tomadas en cuenta para compensar su trabajo.

Se describe el método utilizado para la obtención de los resultados y la población tomada en cuenta para realizar las encuestas pertinentes, hablaremos acerca de los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los funcionarios y sus opiniones frente a la evaluación de desempeño que realiza la entidad para medir el impacto que esta les trae, como también daremos a conocer el por qué fue creada esta evaluación en estas entidades de control gubernamental.

Al final hicimos un par de recomendaciones a la entidad para que puedan aprovechar al máximo los resultados y sacarles el mayor de los beneficios, así como también indicamos el aumento de participación de los funcionarios en la toma de decisiones y opiniones que puedan servir para mejorar cada día como entidad.

Palabras Clave: Funcionarios públicos, entidad de control, capacidades, habilidades, herramientas, evaluación de desempeño.

## **Abstract**

Vants of administrative careers of the comptroller general of the department of sucre. Here we will present the strategies that said entity takes to achieve the proposed objectives through the results obtained through the performance evaluation. We will also make known the perspectives that the officials have with these evaluations and if they are, according to them, beneficial or not for the development of their activities or if they are taken into account to compensate their work.

The method used to obtain the results and the population taken into account to carry out the pertinent surveys is described, we will talk about the results obtained in the survey carried out with the officials and their opinions regarding the performance evaluation carried out by the entity to measure the impact that this brings to them, as well as we will make known why this evaluation was created in these entities of government control.

In the end, we made a couple of recommendations to the entity so that they can make the most of the results and get the most out of the benefits, as well as we indicated the increased participation of officials in decision-making and opinions that can serve to improve each day as an entity.

Keywords: performance evaluation, public officials, control entity, capacities, skills, tool

## Tabla de Contenido

Resumen.....	ii
Asbtract.....	iii
Tabla de Ilustraciones .....	v
Introducción .....	vi
Objetivos.....	vii
Planteamiento del Problema .....	1
Antecedentes.....	2
Justificación .....	4
Marco Teórico.....	5
Metodología de la Investigación.....	10
Resultados.....	12
Conclusiones.....	16
Referencias bibliográficas.....	18
Tabla de Ilustraciones .....	20

## Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Realimentación de mejoramiento continuo de los funcionarios de la Contraloría de Sucre .....	20
Ilustración 2 Beneficios que ofrece la evaluación de desempeño aplicada por la Contraloría de departamento de Sucre .....	20
Ilustración 3 Cumplimiento de los objetivos trazados.....	21
Ilustración 4 Actualización de sus competencias.....	21
Ilustración 5 Información oportuna y objetiva, opinar libremente y tomar parte en las decisiones .....	22

## **Introducción**

El Capital Humano, es lo más importante de una organización ya que es su nervio vital, una empresa puede tener la mejor infraestructura, tecnología, planta industrial o el equipo más moderno, pero no será suficiente para continuar y tener una garantía de éxito en el mundo competitivo en el cual nos desenvolvemos; solamente, las personas con sus conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes, es decir con sus competencias son capaces de impulsar o destruir cualquier organización, por tanto, su aporte y significación es invaluable.

La Contraloría General del Departamento de Sucre como ente regulador y supervisor del debido uso de los diferentes procesos y recursos públicos, mantiene una estricta aplicación a la evaluación de desempeño de sus empleados de carrera administrativa; para ello imprescindible e importante contar con el mejor equipo de trabajo que garantice la seguridad y transparencia en el control ciudadano.

La Contraloría General del Departamento de sucre realiza la evaluación de desempeño a los empleados en carrera administrativa en dos evaluaciones parciales semestrales, una en agosto y la otra definitiva en enero del año siguiente. Si en la evaluación correspondiente al primer semestre existen aspectos para mejorar se pactan compromisos de mejoramiento individuales fundados en el seguimiento a los avances de las metas por área de trabajo y los procesos de gestión con las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos pactados.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la Evaluación de desempeño implementada a los funcionarios de Carrera administrativa de la Contraloría General del departamento de Sucre.

### **Objetivos Específicos**

- Dar a conocer los referentes teóricos de la Evaluación de Desempeño,
- Analizar los planes de acción implementados en la Contraloría General del Departamento de Sucre,
- Identificar los criterios de Evaluación y Desempeño actuales implementados en la Contraloría General de Sucre,
- Aplicar estrategias de mejora que permitan fortalecer la evaluación y desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa de la Contraloría General del Departamento de Sucre.

## **Planteamiento del Problema**

Hoy en día las Organizaciones son competitivas, por lo cual se busca contar con un recurso humano comprometido y capaz de brindar a la organización todos sus conocimientos y habilidades, por ese la evaluación de desempeño que se les aplica a los empleados públicos de carrera administrativa de la Contraloría Departamental de Sucre se hace con el fin de valorar las contribuciones individuales y el comportamiento de los evaluados. Esta herramienta de gestión objetiva y permanente le permite al ente encargado de medir la capacidad que tienen sus empleados en ciertas áreas y con base en eso proyectar sus niveles de desempeño institucional.

Conforme lo estipula la Ley 6176 donde se pretende lograr servidores que no solamente posean conocimientos funcionales de su labor, si no, que también se evalúen competencias comportamentales. Para la entidad ha sido difícil lograr que el 100% de sus funcionarios sean íntegros en todo sentido, es decir, que el resultado de la evaluación sea equilibrado con la calificación comportamental, se articulen sus competencias comportamentales con las funcionales, toda vez que se presentan casos en que algunos empleados que aunque su rendimiento funcional es del 100% carecen de sentido de pertenencia con la entidad, anteponiendo situaciones personales ante los compromisos laborales lo que afectaría en gran manera, pues como servidores públicos se debe dar ejemplo de buen servicio a la ciudadanía. Para lo cual se sugiere capacitaciones en código de integridad, charlas e incentivos por competencias comportamentales.

Teniendo en cuenta lo anterior nos surge la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuál es el análisis de la evaluación de desempeño implementada a los funcionarios de carrera administrativa de la contraloría general del departamento de Sucre, para el segundo semestre del año 2020?

## **Antecedentes**

Para el sector público, el clima organizacional se define como la percepción que el empleado tiene de que sus necesidades sociales están siendo satisfechas y que está gozando del sentimiento de la labor cumplida, además que refleja las normas y valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal. Además, el clima organizacional manifiesta la historia de las luchas internas y externas, los tipos de gente que la organización atrae, sus propios procesos laborales, su planta física, las formas de comunicación y cómo se ejerce la autoridad dentro del sistema (Vidal, 2004)

Según Gerhart en 2003, Steers, Porter y Bigley en 1996 y Vroom en 1964 citados por (Cameron & Whetten, 2011), los determinantes en el desempeño laboral son habilidad y motivación (esfuerzo), donde la habilidad está compuesta por la multiplicación de aptitud, entrenamiento y recursos y la motivación, por el deseo y el compromiso

Se han aplicado fórmulas, criterios, estructuras y formularios y se ha pedido documentar las evaluaciones que se hagan a los trabajadores con la finalidad de tener evidencia y trazabilidad del comportamiento laboral de cada colaborador; es importante mencionar también que se debe capacitar a los evaluadores para que luego puedan dar una eficiente realimentación (Coenes & Jenkins, 2000)

La evaluación del desempeño en el sector público en Colombia se encuentra regulada en la ley 909 de 2004, en cuyo Título VI se refiere a la Capacitación y Evaluación del Desempeño, siendo la evaluación de desempeño una herramienta de medición, la cual es objetiva, por lo cual se han ido creando diseños que permiten la objetividad y coherencia para medir rasgos, habilidades, comportamientos y objetivos del desempeño deseado de una persona en el desarrollo de determinadas funciones según el cargo que desempeña.

Teniendo en cuenta lo anterior para el talento humano en las organizaciones, es significativo conservar los procesos alineados con la estrategia corporativa, manteniendo un clima organizacional óptimo, en el cual se permita contar con colaboradores altamente motivados, comprometidos y con competencias laborales desarrolladas, que se reflejen en el cumplimiento de los indicadores de desempeño individuales y organizacionales.

## **Justificación**

La presente investigación permitirá analizar los resultados de la evaluación de la evaluación de desempeño laboral como una herramienta adecuada para medir el rendimiento de los funcionarios de la Contraloría General del departamento de Sucre, con el fin de determinar necesidades de capacitación, disminución de brecha existente entre el puesto de trabajo y el perfil del empleado como también crear políticas de formación y desarrollo, desarrollar habilidades, metodologías, planes, y acciones tendientes a mejoramiento continuo del talento humano de la entidad a partir del segundo semestre de la vigencia 2020 y con ello brindar una mejor prestación del servicio a la ciudadanía Sucreña.

Para cumplir con los objetivos de este análisis se tendrá en cuenta como base el proceso realizado de evaluación de desempeño en el periodo del primer semestre, correspondiente a 1 de enero a 31 de julio del año 2020; con esto datos se busca verificar posteriormente las medidas que se sugirieron en el plan institucional de capacitación luego del diagnóstico de necesidades de cada área, según los resultados de las evaluaciones de los funcionarios administrativos, orientar la capacitación de los empleados a la mejora de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales.

## Marco Teórico

La evaluación de desempeño también puede ser una herramienta de medición, y se considera que esta medición debe ser objetiva, por lo que con el paso del tiempo se han ido creando diseños que permitan la objetividad y coherencia para medir rasgos, habilidades, comportamientos y objetivos del desempeño deseado de una persona en el desarrollo de determinadas funciones según el cargo que desempeña. Se han aplicado infinidad de fórmulas, criterios, estructuras y formularios y se ha pedido documentar las evaluaciones que se hagan a los trabajadores con el fin de tener evidencia y trazabilidad del comportamiento laboral de cada colaborador; es importante mencionar también que se debe capacitar a los evaluadores para que luego puedan dar una eficiente retroalimentación (Coenes & Jenkins, 2000)

(Bohlander & Sherman, 2001) estos autores afirman que dentro de las ventajas que tiene una evaluación del desempeño: es la Mejora el Desempeño individual y colectivo del empleado, mediante la retroalimentación sobre el desempeño en el puesto de trabajo y como herramienta sistémica ayuda en la toma de decisiones y si realmente los procesos de formación contribuyen a la consecución de los objetivos de la organización. Y así mismo cómo estas habilidades, conocimientos y actitudes

(Campuano, 2004) La autora habla que la evaluación de desempeño es una herramienta que debe ser bien utilizada ya que de ella depende la planificación y concreción de estrategias organizacionales para aumentar la eficiencia y productividad de las empresas.

(Gonzales & Sarmentero, 2006) en su investigación "la gestión por competencia laboral" exponen que para mejorar la evaluación del desempeño es fundamental elaborar matrices de competencias laborales ajustadas a las estas a las exigencias de la empresa y con el fin de mejorar el sistema de evaluación de desempeño por medio de revisión y análisis de documentos,

entrevistas, encuestas, observación por medio del trabajo grupal identificando las competencias necesarias para la mejora el desempeño.

La revisión del desempeño de los servidores públicos y su contribución a los resultados de las entidades y de los gobiernos ha sido siempre un asunto de particular relevancia para quienes estudian el fenómeno de lo público, pues es claro que es en el desempeño donde se evidencia el aporte que un servidor adecuadamente seleccionado, capacitado, desarrollado y motivado genera para el servicio público. (DAFP, 2010)

Es importante que exista un buen clima laboral en la empresa, para que ello ocurra se hace necesario que el trabajador se le atienda sus necesidades más sentidas y él a su vez responda a todos los requerimientos de la empresa.

El sector público no es ajeno a este clima laboral, sino que se hace necesario para la consecución de los objetivos propuestos por la empresa.

Históricamente la evaluación al desempeño tiene sus inicios en EE. UU entre 1920-1930 donde las empresas donde las empresas deciden introducir un procedimiento que permite justificar una política retributiva donde los empleados aportan al éxito de la empresa relacionada con la responsabilidad del puesto de trabajo.

La evaluación del desempeño en el sector público en Colombia está regulada en la ley 909 de 2004 en cuyo título VI se refiere a la capacitación y evaluación del desempeño, la evaluación del desempeño es una herramienta de medición del cargo que se desempeña.

Según (Davis & Werther, 1995) señalan que la evaluación del desempeño "constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna". (P 231)

Por su parte (Chiavenato, 1994) y, (Villegas, 1997) también hace referencia a los sistemas de evaluación del desempeño, para ambos la misión principal de los mismos es valorar cuál es el desempeño que tiene cada uno de los colaboradores de la compañía en relación a su puesto de trabajo. 28 feb 2017.

En la gestión de recursos humanos la evaluación de desempeño se considera una herramienta vital. Es importante resaltar lo expresado por (Byars & Rue, 1996), La evaluación del desempeño o evaluación de resultados es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio a elaborar planes de mejora.

## Marco Legal

La Contraloría General del Departamento de Sucre adopto la reglamentación suscrita por la comisión nacional del servicio civil, la entidad mediante Resolución No 19 de enero de 2020, se adoptó el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la entidad, para los Servidores de Carrera Administrativa y de libre nombramiento y remoción en La contraloría General del Departamento de Sucre.

El análisis de la evaluación de desempeño dirigida hacia los empleados de la contraloría general del departamento de sucre se fundamenta principalmente en el acuerdo de la comisión nacional del servicio civil N° 20181000006176 DEL 10-10-2018 el cual dicta: “Las entidades de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, deben desarrollar sus sistemas propios de evaluación del desempeño laboral para la aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil; en defecto de este, de manera excepcional adoptarán el sistema tipo previsto en el presente acuerdo.

Partiendo de esta consideración, cabe destacar que el literal d) del artículo 11 de la norma en cita, prevé como una función a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil establece los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa.”

Hace referencia a todas las bases legales que sirven para sustentar el estudio que se está realizando. Lo que pueda decir la constitución, las leyes, decretos, resoluciones, etc.

Según la constitución colombiana en su artículo 38 dice que la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a carreras administrativas debe ser evaluados y

calificados en el cumplimiento de sus labores y que tanto están haciéndose partícipes en el logro de los objetivos de la institución.

La evaluación de desempeño en Colombia fue ajustada mediante el artículo 40 de la ley 909 del 2004, en el título VI.

Su importancia radica en que es una herramienta donde se puede comprobar el rendimiento del trabajador en el desempeño de sus funciones relacionado con su cargo.

En el caso de la contraloría departamental de Sucre toma como base para la evaluación de desempeño la resolución número 19 de enero del 2020 aplicado a todos los funcionarios de carreras administrativas de libre nombramiento y remoción.

La Comisión Nacional del Servicio Civil en su acuerdo 565 del 2016 establece que una correcta y efectiva aplicación de los procedimientos de la evaluación de desempeño laboral en las entidades públicas son el principal medio para fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional. Además, esta plasma en dicho documento mencionado anteriormente la evaluación del desempeño laboral en las entidades públicas del estado colombiano, busca valora el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el desarrollo y permanencia en el servicio.

### **Metodología de la Investigación**

Para estudiar y analizar la evaluación de desempeño implementada a los funcionarios de carrera administrativa de la Contraloría General del departamento de Sucre, realizaremos una investigación cuantitativa – descriptiva, la cual nos permitirá indagar la naturaleza del comportamiento de los funcionarios administrativos con respecto a las evaluaciones realizadas.

La población a la que pertenece esta investigación son los trabajadores de la contraloría departamental de Sucre incluyendo a hombres y mujeres de carreras administrativas.

La muestra la constituirán todos los empleados de carrera administrativa del segundo semestre del 2020 de la contraloría departamental del Sucre, que en total son 31 empleados.

Para llevar a cabo esta investigación utilizaremos la encuesta como técnica de recolección primaria, utilizando el método de medición de la escala de Likert, para comprobar las diferentes situaciones y eventos que se presentan al realizar el proceso de evaluación.

Teniendo la información recolectada y seleccionada según los objetivos principales de la investigación, se podrá realizar una descripción de los datos obtenidos, identificando las diferentes variables y su relación para poder tener una alusión más clara del proceso de evaluación de desempeño de la Contraloría General del departamento de Sucre.

Según (Bisquerra, 2004) este tipo de investigación se puede trabajar con variables específicas que se pueden cuantificar y además se pueden expresar en valores numéricos. El criterio cuantificable está en las características cuantificables y medibles con exactitud. En este enfoque se puede hablar de valores en sentido amplio.

Estos resultados estarán plasmados en tablas estadísticas y análisis de información de datos arrojados en la revisión de documentos y las encuestas aplicadas, los cuales nos permitirán

tener un margen de error mínimo de la investigación realizada y un panorama más claro sobre el análisis de la evaluación de desempeño implementada a los funcionarios de carrera administrativa de la Contraloría General del departamento de Sucre.

## Resultados

Realizada la encuesta a los 31 funcionarios de la Contraloría General del Departamento de Sucre podemos deducir, que la evaluación de desempeño, en general, siempre será un medidor de calidad para cualquier entidad que desee mejorar sus procesos y su progreso innovador en el mercado ya sea público o privado.

Esta afirmación es notable con la favorabilidad manifestada en el 87,1% de los funcionarios que están de acuerdo con los beneficios que el mecanismo de evaluación de desempeño, ofrece a quienes tienen un desempeño sobresaliente; lo que indica que el ser evaluado incentiva el ser autocrítico y promueve la versatilidad de ideas en los funcionarios de manera proactiva y efectiva, ocasionando directamente a la empresa la garantía de la calidad.

De tal modo que cada pregunta encuestada se confirma con la otra pregunta realizada; se acaba de mencionar, cómo la evaluación de desempeño motiva al funcionario a dar lo mejor de sí, lo que fomenta su constante formación y actualización de conocimientos; cuando se le pregunta a los funcionarios si mantienen sus competencias actualizadas para lo que exige la administración pública, un 67,8% confirma su acuerdo en que deben prepararse para estar a la altura de los cambios de la entidad, mientras que un 32,2% no están seguro o no están de acuerdo que deban innovar sus conocimientos para alcanzar los objetivos impartidos por la entidad de administración pública.

Lo que nos permite entender y comprender, que la probabilidad de aquellos funcionarios que están en constante preparación, es más alta para aplicar y tomar los beneficios que la evaluación de desempeño ofrece a los funcionarios y que además de verse beneficiado el empleado, la entidad también a la vez le permite tener un filtro en sus empelados que avala la eficiencia de su funcionamiento.

Ahora bien, en la encuesta la pregunta de la toma de decisiones y replanteamiento de estrategias y metodologías, un 64,6% de los funcionarios encuestados ven y sienten que las evaluaciones de desempeño se ven reflejadas en las decisiones que toma la administración para mejorar sus falencias, sin embargo hay que resaltar que un 3,2% que es la diferencia en la favorabilidad con respecto a la pregunta anterior (funcionarios que se preparan para mejorar sus competencias) no están seguros o no están de acuerdo que, aunque se preparen para mejorar sus competencias, los resultados de la evaluación de desempeño infieran en la toma de decisiones y es importante saber los motivos de este porcentaje para que la entidad tenga en cuentas sus inconformidades, debido que son funcionarios que innovan sus conocimientos para beneficio de la empresa.

Teniendo claridad en estas preguntas, se desprende otra sobre la participación de los funcionarios para estar informados, tener opinión y ser parte en la toma de decisiones; es necesario analizar bien esta pregunta, ya que los funcionarios encuestados son mando medio y por tal razón, algunos por sus funciones y atribuciones no tiene directamente participación sino a través de su jefe inmediato o jefe de área.

Hecha la aclaración, se puede evidenciar que muchos de los funcionarios que tienen estas atribuciones, sienten respaldo a sus opiniones cuando se toman decisiones de importancia en la administración pública y cuentan con la información oportuna y objetiva para hacer sus participaciones; el otro porcentaje se puede ubicar en los funcionarios que por su cargo y funciones aunque no participan directamente, creen no ser escuchados y es importante hacerles ver y sentir el conducto mediante el cual pueden expresar sus opiniones, para estar representadas en la toma de decisiones de la administración pública.

Pero la pregunta anterior, todavía deja mucho para analizar a la Contraloría General del Departamento de Sucre en sus procesos de información al personal, cuando el porcentaje de los funcionarios encuestados manifiestan con una participación del 51,6% vs 48,4% que se están o no generado respectivamente, los espacios de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño.

Es importante tomar las medidas pertinentes, para que se puedan divulgar y socializar con los funcionarios de mando medio, que tengan o no atribuciones en sus funciones en el manejo de la información, que es trascendental para la motivación organizacional del empleado; realizar un reconocimiento público para estimular a los demás a cumplir los objetivos propuestos por la administración pública, de esta manera el funcionario se siente valorado, más incentivado y mejor retribuido, lo que es directamente proporcional a ser cada día un mejor funcionario para la entidad.

## Recomendaciones

Desde el punto de vista normativo, toda entidad pública debe haber adoptado un sistema de EDL (Evaluación de Desempeño Laboral), sea el propio (lo ideal) o el sistema tipo establecido por la CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil). Para el caso que nos ocupa que es el de la Contraloría General del departamento de Sucre se adoptó el establecido por la CNSC, lo cual no indica que por el hecho de que haya sido adoptado este funcione a la perfección y no se convierta en una formalidad más para dar cumplimiento a un requisito legal.

Teniendo en cuenta que la evaluación de desempeño está constituida por ley es importante tener en cuenta al momento de realizar tal evaluación que el trabajador goce de todas las condiciones normales que se necesitan para poder desarrollar bien su trabajo o labor.

Una vez realizada la evaluación de desempeño y el trabajador demuestre conocer y dar buenos resultados en su trabajo se le debe tener en cuenta cuando se presente la posibilidad de un ascenso, no se debe ignorar, sino, privilegiar lo con lo que en realidad se merece ya que al presentar un puntaje alto está indicado su capacidad de desarrollar sus actividades dentro de los objetivos establecidos por la empresa.

Brindar capacitación a aquellos empleados que demuestren debilidad en algunos aspectos para que sean fortalecidas todas las deficiencias posibles y se encamine a un buen rendimiento y realizar acciones a tono con los objetivos establecidos por la organización

## Conclusiones

La investigación realizada, logró establecer que la evaluación de desempeño aplicada a los funcionarios de la Contraloría general del departamento de Sucre para la vigencia del primer semestre del 2020 promueve la mejora de sus procesos misionales y administrativos, las relaciones humanas del talento humano, de manera que hace que los funcionarios cumplan de manera satisfactoria y de manera sobresaliente las contribuciones individuales en el logro de las metas institucionales plasmadas en el plan estratégico de la Contraloría General del Departamento de Sucre.

Es importante resaltar que la evaluación de desempeño laboral favorece a la motivación y responsabilidad por el buen desempeño de los empleados ayudando a detectar necesidades de capacitación, aspectos de mejora para ello la Contraloría delimita las causas de las deficiencias encontradas en los bajos rendimientos y busca mecanismos para resolverlas, uno de estos mecanismos es la suscripción de planes de mejora para subsanar y fortalecer aquellas falencias que impiden el óptimo desarrollo y cumplimiento de los compromisos concertados.

La evaluación del desempeño permite evaluar el grado de reconocimiento en sus funciones positivas o negativamente. En esta evaluación se califican aspectos importantes como su actuación individual, como los méritos del trabajador y el buen desempeño ejercido o desarrollo en su labor,

La Contraloría Departamental de Sucre adopta como base para la evaluación de desempeño lo establecido en la Comisión Nacional del Servicio Civil que debe ser aplicado a todos los servidores de carrera administrativa, La contraloría departamental de Sucre para evaluar el desempeño de sus funcionarios de carrera administrativa utiliza el aplicativo EDL (Evaluación de Desempeño Laboral), Las deficiencias identificadas en los funcionarios de

carrera administrativa deben ser fortalecidas mediante estrategias de mejoramiento para que el trabajador realice bien su labor, sino se fortalece esas deficiencias los objetivos de la organización se verán afectados de ahí la importancia de realizar esta actividad.

### Referencias bibliográficas

- Bisquerra. (2004). *metodología de la investigación educativa*. Madrid: la muralla.
- Bohlander, & Sherman. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Cengage Learning.
- Byars, & Rue. (1996). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus revista de educación*, 13.
- Cameron, & Whetten. (2011). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *ELSEVIER*, 5-10.
- Campuano. (2004). *Evaluacion de desempeño*. Argentina : Universidad del Centro Educativo.
- Chiavenato. (1994). *Administración de recursos humanos*. Bogota: Nomos S.A.
- Coenes, & Jenkins. (2000). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *ELSEVIER*, 7.10.
- DAFP. (2010). Guía para restablecer o ajustar el manual específico de funciones y de competencias laborales. *Cartillas de Administración Pública*, 1-13.
- Davis, & Werther. (1995). *Administración de recursos humanos* . mexico: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Gonzales, & Sarmentero. (2006). COMPETENCIAS LABORALES. *Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C.*, 97.
- Vidal. (2004). Diagnostico organizacional. Bogota: Eco Ediciones .

Villegas. (1997). Armando Camejo\*El Modelo de Gestión por Competencias y la Evaluación del Desempeño en la Gerencia de los Recursos Humanos. *Entelequia*, 101.

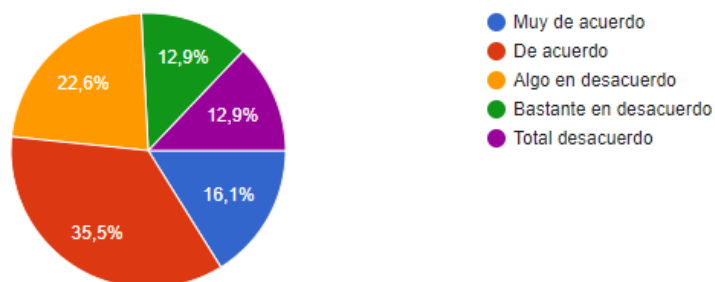
## Tabla de Ilustraciones

### Ilustración 1

*Realimentación de mejoramiento continuo de los funcionarios de la Contraloría de Sucre*

¿Considera usted que la contraloría de Sucre establece espacios de realimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de sus funcionarios y la organización.?

31 respuestas



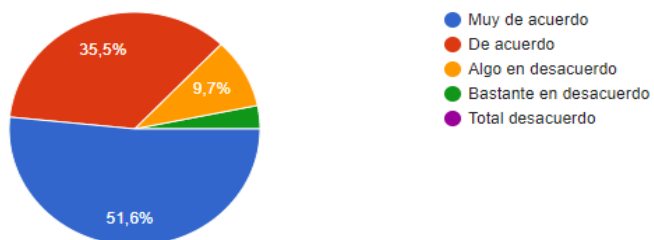
*Autoría propia*

### Ilustración 2

*Beneficios que ofrece la evaluación de desempeño aplicada por la Contraloría de departamento de Sucre*

¿Está usted de acuerdo con los beneficios que ofrece una evaluación de desempeño laboral sobresaliente.?

31 respuestas



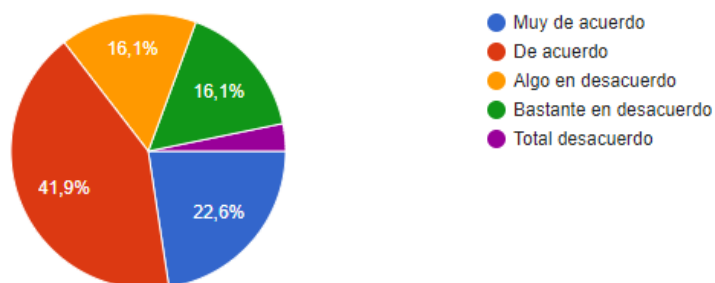
*Autoría propia*

### Ilustración 3

#### *Cumplimiento de los objetivos trazados*

La evaluación de desempeño adoptada en este órgano de control, permite tomar decisiones para el replanteamiento de metodologías y estrategias cuando no se está cumpliendo con los objetivos trazados.

31 respuestas



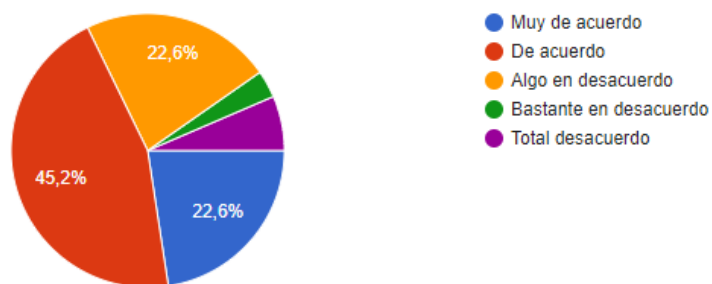
*Autoría propia*

### Ilustración 4

#### *Actualización de sus competencias*

Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.

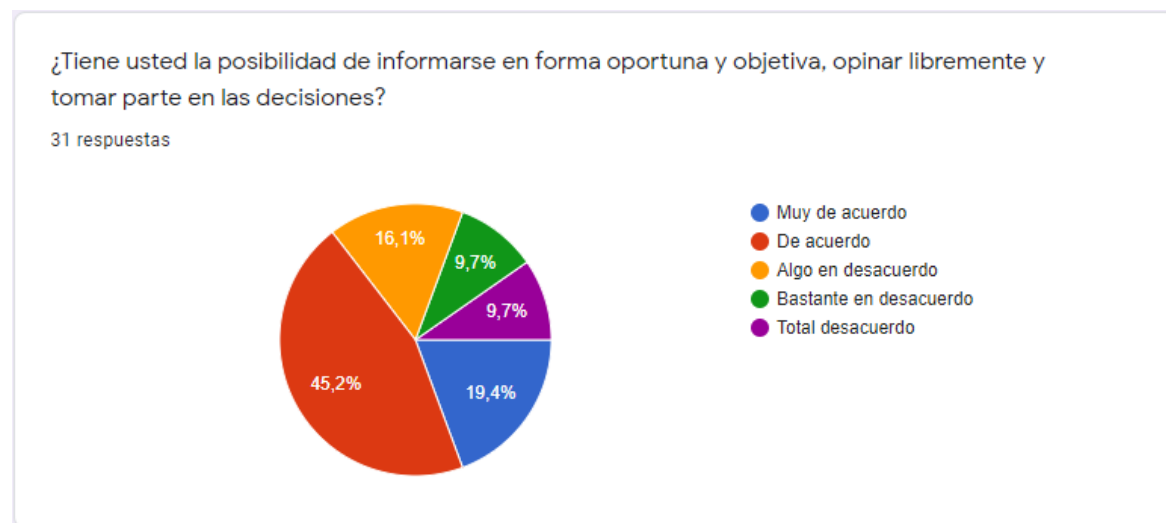
31 respuestas



*Autoría propia*

## Ilustración 5

*Información oportuna y objetiva, opinar libremente y tomar parte en las decisiones*



*Autoría propia*