

## 13.4. Evaluación de desempeño y rendición de cuentas de funcionarios públicos de alto nivel

Los mecanismos para la evaluación de desempeño y la rendición de cuentas de los funcionarios públicos de alto nivel sirven para identificar a los funcionarios de alto desempeño, asignar responsabilidades y mantener los más altos niveles de calidad en la prestación de servicios dentro del sector público. Estos mecanismos también garantizan que los altos directivos sean responsables y rindan cuentas de sus acciones y decisiones. El uso de mecanismos de evaluación y rendición de cuentas puede a veces resultar difícil debido a la complejidad de las operaciones, las estructuras burocráticas, las consideraciones políticas y la falta de datos detallados. Para hacer frente a estos retos suele ser necesario promover la transparencia, las evaluaciones basadas en datos y una cultura de apertura. A tales fines, los gobiernos disponen de marcos que definen las responsabilidades de cada cargo directivo, así como las sanciones por su incumplimiento. Tales marcos proporcionan claridad sobre las responsabilidades de los funcionarios públicos de alto nivel y crean incentivos para que cumplan con los objetivos del cargo.

Las características de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios públicos de alto nivel varían entre los países de América Latina y el Caribe (ALC). En 8 de los 15 países de ALC encuestados (53%), los funcionarios públicos de alto nivel son evaluados regularmente en función de sus objetivos de desempeño. Sin embargo, en siete países (47%), no es obligatoria la evaluación formal del desempeño para todos los funcionarios públicos de alto nivel. Chile y México recompensan a los directivos de alto rendimiento, incentivos que, si se diseñan correctamente, podrían fomentar la excelencia, motivar un mejor rendimiento y aumentar la eficiencia en la prestación de servicios públicos. Solo Chile y México evalúan el desempeño de los directivos en función de métricas específicas de productividad o de resultados. Por el contrario, y como otro tipo de incentivos, en cuatro países (27%), un desempeño deficiente podría causar el despido. (Gráfico 13.6). La ausencia de sistemas de supervisión del desempeño de los funcionarios públicos de alto nivel en la mayoría de los países de ALC representa un reto, ya que estos pueden servir como mecanismos útiles de rendición de cuentas y aplicación de mejoras.

La mayoría de los países de ALC (10 de 15; 67%) cuentan con una ley u otro documento vinculante que asigna responsabilidades y rendición de cuentas de los altos directivos respecto de sus objetivos, lo que aporta claridad sobre las funciones y el desempeño esperado. En 9 de los 15 países de ALC encuestados (60%), los directivos de alto nivel rinden

cuentas tanto de su gestión de recursos humanos como de finanzas, porcentaje similar al de los países de la OCDE (57% en 2020). Sin embargo, solo cuatro países de ALC (27%) responsabilizan a los directivos de alto nivel de la gestión de crisis o riesgos, porcentaje similar al de los países de la OCDE (23% en 2020). En Brasil, Colombia, Costa Rica y México, los funcionarios públicos de alto nivel también son responsables de la gestión de la información y la tecnología (Gráfico 13.7). Esto significa que otros países de la región tienen margen para mejorar la asignación de responsabilidades de los funcionarios públicos de alto nivel para la gestión de la tecnología, incluido de asesoramiento sobre el uso adecuado y los posibles riesgos asociados con el uso de la inteligencia artificial.

### Metodología y definiciones

Los datos proceden de la Encuesta OCDE-BID sobre liderazgo y capacidad en la administración pública 2022, respondida por 15 países de ALC. Los encuestados son altos funcionarios de gestión de recursos humanos (GRH) del gobierno central, y los datos se refieren a este nivel de gobierno.

Los funcionarios públicos de alto nivel son los que toman las decisiones y ejercen influencia en los niveles jerárquicos más altos de la administración pública. Esto no incluye a los dirigentes políticos y sus gabinetes/asesores.

La evaluación de desempeño es una metodología y un conjunto de procedimientos que permite valorar el rendimiento laboral de las personas con base en normas y criterios objetivos aplicados de manera uniforme en una o varias organizaciones.

### Bibliografía complementaria

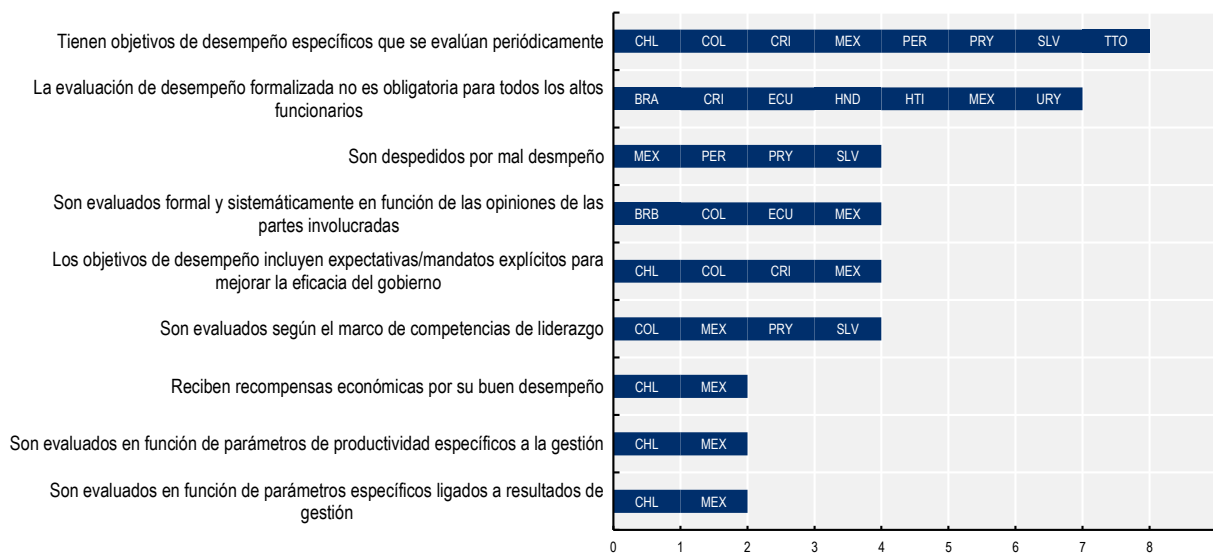
Gerson, D. (2020), "Leadership for a high performing civil service: Towards senior civil service systems in OECD countries", *OECD Working Papers on Public Governance*, No. 40, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ed8235c8-en>.

BID (2023), El centro de gobierno: nuevas perspectivas tras una década de reformas, BID, Washington, DC, <http://dx.doi.org/10.18235/0004994>.

### Notas para los gráficos

Gráfico 13.6. Guatemala no está incluida porque los funcionarios públicos de alto nivel están exentos de las evaluaciones de rendimiento.

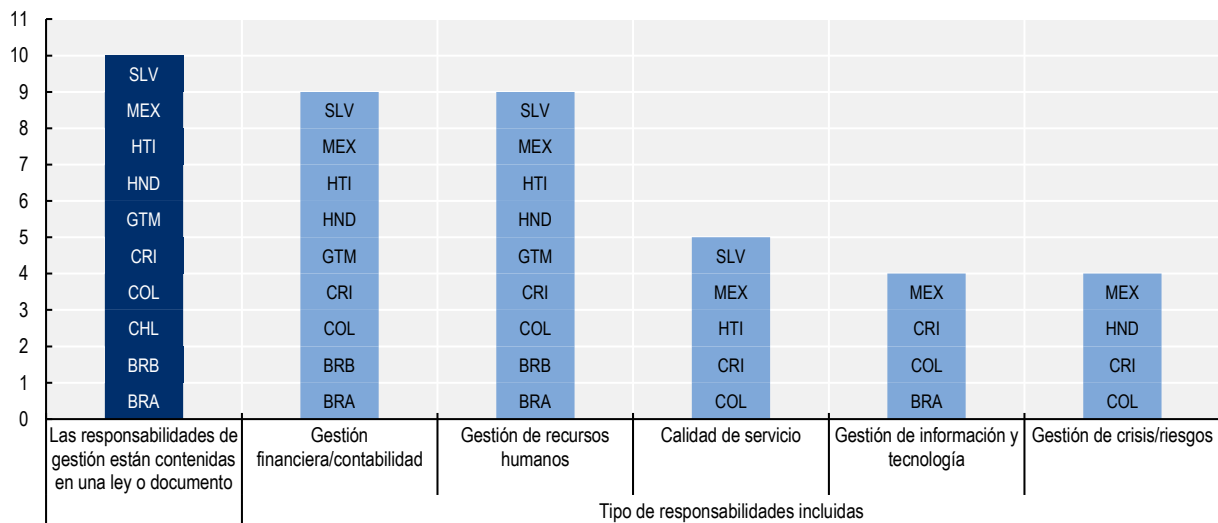
### Gráfico 13.6. Características de la evaluación de desempeño de funcionarios públicos de alto nivel, 2022



Fuente: OCDE-BID (2022), Encuesta sobre liderazgo y capacidad en la administración pública.

StatLink <https://stat.link/peujc3>

### Gráfico 13.7. Responsabilidades de gestión de funcionarios públicos de alto nivel, 2022



Fuente: OCDE-BID (2022), Encuesta sobre liderazgo y capacidad en la administración pública.

StatLink <https://stat.link/q62ied>



**From:**  
**Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2024**

**Access the complete publication at:**

<https://doi.org/10.1787/4abdba16-en>

**Please cite this chapter as:**

OECD (2024), "Evaluación de desempeño y rendición de cuentas de funcionarios públicos de alto nivel", in *Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2024*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/c7920024-es>

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.