



Secretaría de Planeación

MIPG

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

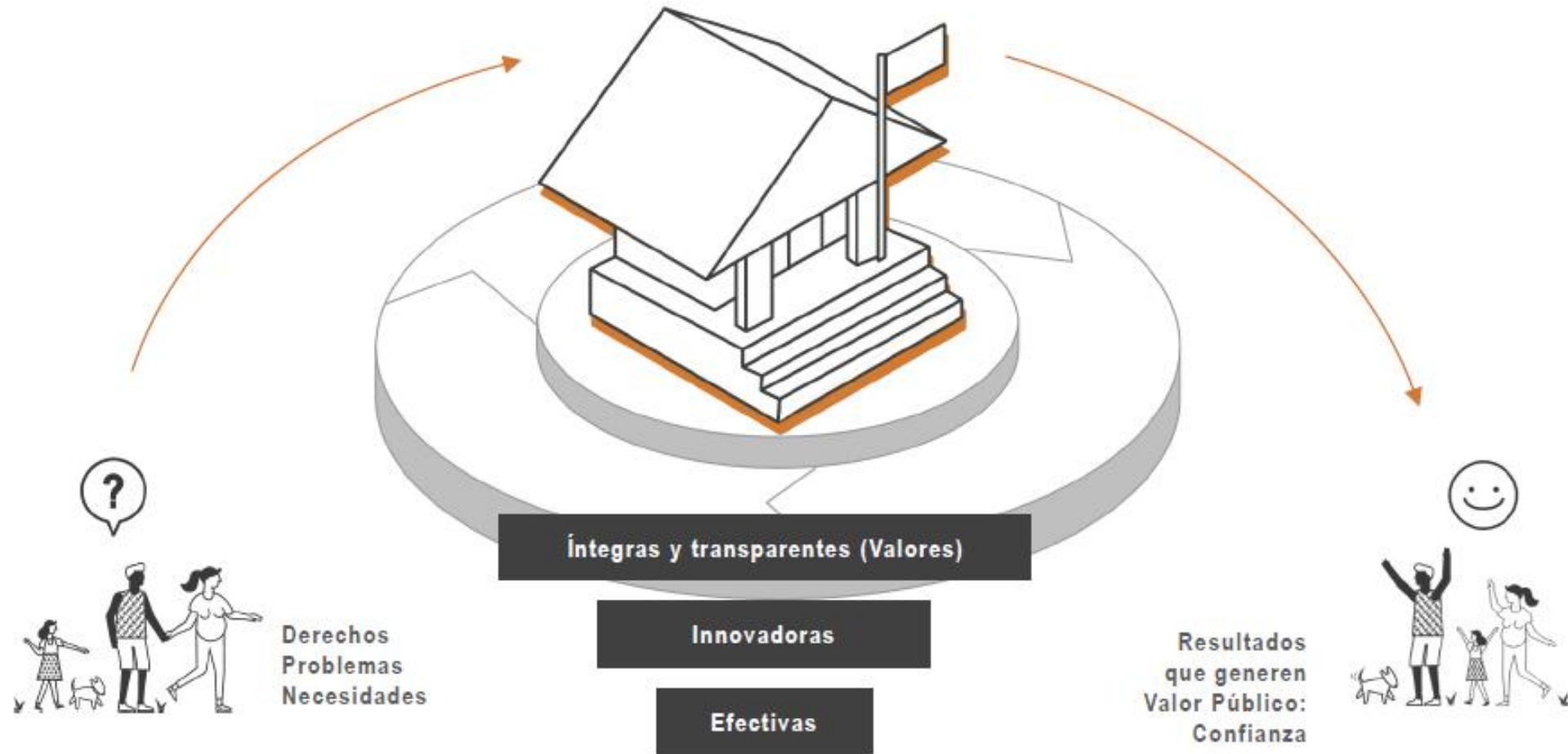


Abril 2022



DIMENSION 4: EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Todos soñamos con Entidades Públicas





DIMENSIÓN 4

Evaluación de resultados

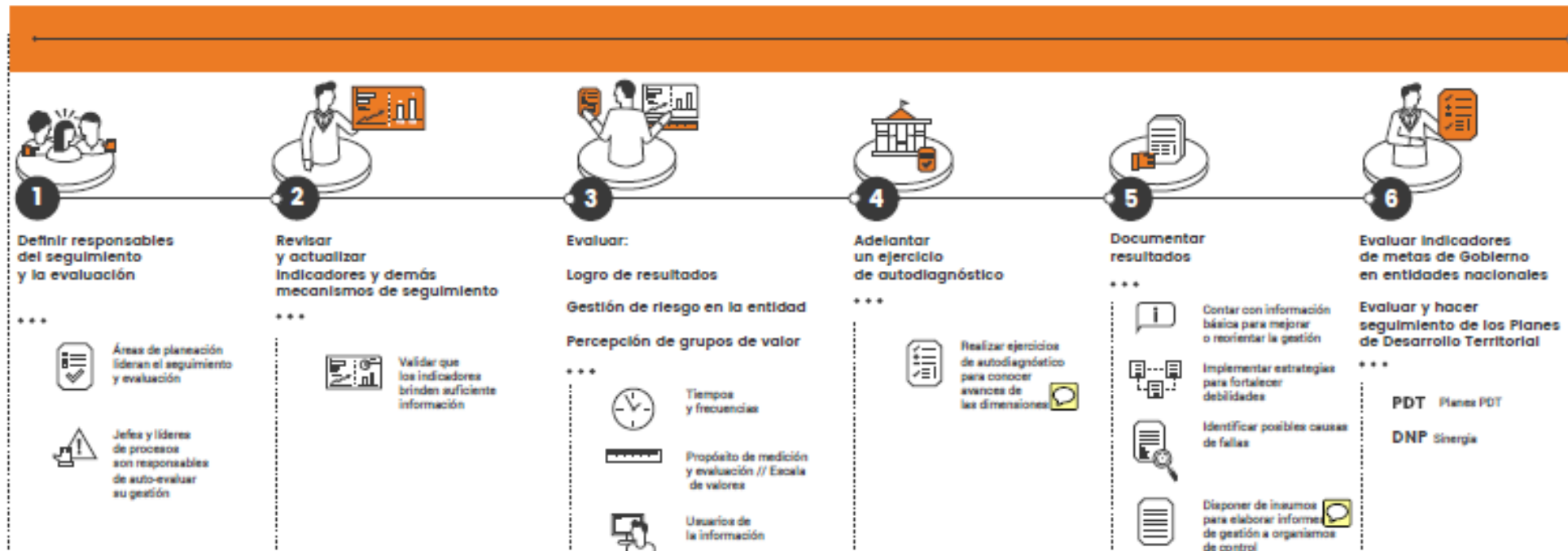
Saber cómo va mi entidad me ayuda a tomar decisiones para una mejora continua

Para MIPG es importante que las entidades conozcan permanentemente los avances en su gestión y los logros de sus resultados y metas. Se debe verificar que todo lo anterior se haya logrado en los tiempos previstos, con los recursos disponibles y los efectos deseados en la sociedad. Si la entidad lo está logrando va por un buen camino, de lo contrario deben realizar mejoras en la gestión.

A continuación se presentan las políticas y principales acciones para desarrollar esta dimensión:



Política de seguimiento y evaluación de desempeño institucional



Operación de la dimensión Evaluación de resultados



DIMENSIÓN 4

Evaluación de Resultados

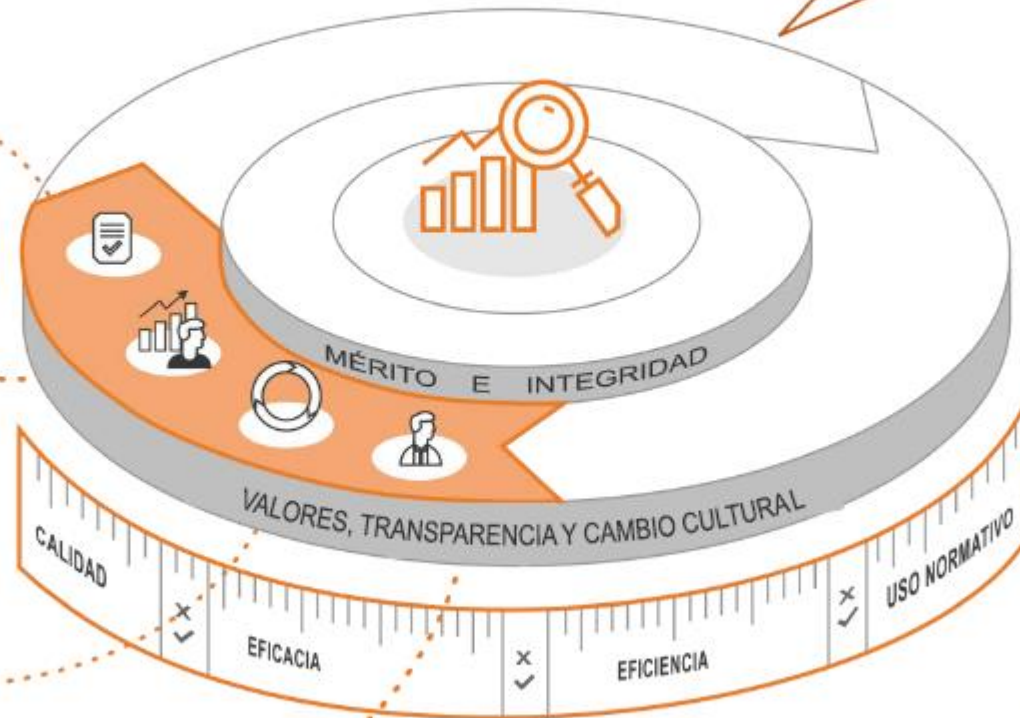
En la Dimensión de Evaluación de Resultados veremos los lineamientos para tener en cuenta en el seguimiento y evaluación desde la perspectiva Institucional

Documentar Resultados

Evaluar
(Resultados, Gestión del Riesgo, Percepción de los grupos de valor y Autodiagnóstico)

Revisar y Actualizar indicadores y mecanismos

Definir Responsable



Así mismo como la revisión y actualización de Indicadores para llevar a cabo esta Evaluación de Resultados



Políticas asociadas:

- Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional





DIMENSIÓN 4

Evaluación de resultados

Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de **conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico**, lo que le permite:

- (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión,
- (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y
- (iii) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos.

La evaluación de resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor.

En términos generales, la Evaluación de Resultados se puede apreciar en dos momentos:

1. Evaluación de resultados y gestión de las instituciones públicas

Se usan **indicadores de desempeño**, apoyados en procesos previos de planeación estratégica, con el propósito de evaluar la gestión, el uso de los recursos y en general el desarrollo óptimo de las entidades en busca de fines mayores gubernamentales.

[Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión](#). Versión 4. Mayo 2018.



2. Evaluación de políticas públicas

Busca identificar los efectos finales de una intervención pública, a partir de la implantación de proyectos o programas en un grupo específico o población objetivo.

Las metodologías requeridas para su evaluación son complejas y requieren para su desarrollo de una disposición importante de recursos y tiempo para poder llegar a análisis que mejoren o modifiquen las políticas implantadas.

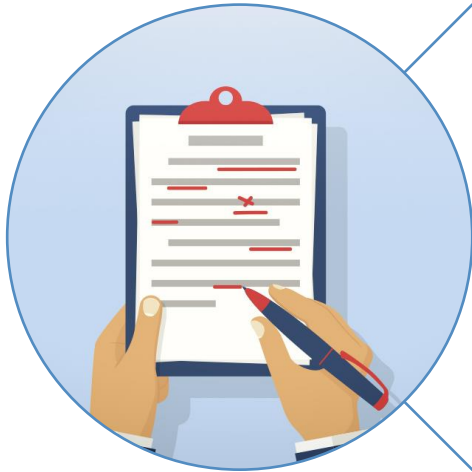
[guía metodológica para seguimiento y evaluación de políticas.](#)

Comencemos por definir qué es Seguimiento y Evaluación



Seguimiento

“Función continua que utiliza la recopilación sistemática de datos sobre indicadores predefinidos para proporcionar información sobre el avance y el logro de objetivos, así como de la utilización de fondos asignados”



Evaluación:

“Valoración sistemática de proyectos, programas y políticas en curso o finalizados. Incluye la revisión de los diseños, procesos de implementación y resultados. El principal objetivo es determinar el cumplimiento de los objetivos con criterios de eficiencia, efectividad, impacto y sostenibilidad”

POLITICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



Evaluación de resultados

El propósito de esta política es *permitir que las entidades públicas conozcan permanentemente los avances de su gestión y si los resultados alcanzados corresponden a las metas previstas, se lograron dentro de los tiempos planeados, con los recursos disponibles y generaron los efectos deseados en los grupos de valor*, el Modelo plantea la Evaluación en dos momentos así:

- 1) Seguimiento a la gestión institucional: monitoreo periódico a todos planes que se implementan en la entidad (plan de acción, el PAAC, el PAA, entre otros)
- 2) Evaluación de los resultados obtenidos

La dimensión contempla evaluar resultados y metas en tres perspectivas:

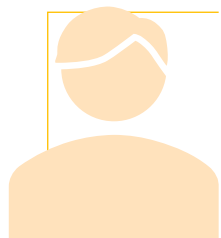
- 1) Resultados que se obtienen a nivel institucional
- 2) Resultados frente a metas priorizadas en el Plan de Desarrollo y proyectos de inversión
- 3) Evaluación y seguimiento a los planes de desarrollo territorial



DIMENSIÓN 4

Evaluación de resultados

Principales acciones o lineamientos a tener en cuenta para desarrollar la dimensión en el marco de las perspectivas citadas son:



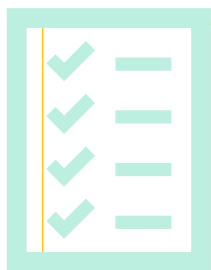
1

- Definir un área o servidor responsable del diseño, implementación y comunicación de los mecanismos de seguimiento y evaluación



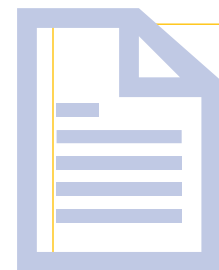
2

- Revisar y actualizar los Indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos en la entidad y por otras autoridades



3

- Evaluar el logro de los resultados, la gestión del riesgo en la entidad y la percepción de los grupos de valor

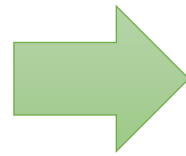


4

- Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación

1. Definir un área o servidor responsable del diseño, implementación y comunicación de los mecanismos de seguimiento y evaluación

Las dependencias de Planeación suelen ser las responsables y competentes para liderar estos ejercicios



Los responsables de hacer el seguimiento y la evaluación de los resultados institucionales son los servidores públicos que tienen a su cargo cada plan, programa, proyecto o estrategia, objeto de seguimiento y evaluación y deben establecer oportunamente dentro del seguimiento realizado las acciones de corrección o prevención de Riesgos y registrar o suministrar los datos en los diferentes sistemas de información que disponga la entidad.



2. Revisar y actualizar los Indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos en la entidad y por otras autoridades

Es preciso tener en cuenta que, si bien desde la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación se diseñan los indicadores, antes de su aplicación no sobra validar que éstos **brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance**, para el caso de los indicadores de seguimiento, o el logro de los objetivos y resultados esperados. **De no ser así, es importante efectuar los ajustes a que haya lugar.**

Adicionalmente, se debe revisar y tener como referente indicadores utilizados por otras entidades líderes de política y órganos de control para medir el desempeño de la entidad.

De esta manera, se podrá aprovechar la información generada en el proceso de seguimiento y evaluación para responder a requerimientos externos.





¿Qué es un indicador?

Es una representación (cuantitativa preferiblemente) establecida mediante la **relación entre dos o más variables**, a partir de la cual se registra, procesa y presenta información relevante con el fin de **medir el avance o retroceso en el logro de un determinado objetivo** en un periodo de tiempo determinado, ésta debe ser verificable objetivamente, la cual al ser **comparada con algún nivel de referencia** (denominada línea base) puede estar señalando una desviación sobre la cual se pueden implementar acciones correctivas o preventivas según el caso.

Es una expresión cualitativa o cuantitativa observable, que permite describir características, comportamientos o fenómenos de la realidad a través de la evolución de una variable o el establecimiento de una relación entre variables, la que comparada con periodos anteriores o bien frente a una meta o compromiso, permite evaluar el desempeño y su evolución en el tiempo.





Atributos y Estructura para los Indicadores

El DNP* resume los atributos y la estructura del indicador en la metodología “C.R.E.M.A.S.”, que destaca las siguientes características de un buen indicador:

C	Claro: Preciso e inequívoco
R	Relevante: Apropriado al tema en cuestión
E	Económico: Disponible a un costo razonable
M	Medible: Abierto a validación independiente
A	Adecuado: Ofrece una base suficiente para estimar la dimensión del resultado
S	Sensible: Captura cambios en periodos cortos de tiempo



Atributos y Estructura para los Indicadores

Adicionalmente el DNP sugiere que la definición de cada indicador, se tenga en cuenta la siguiente estructura:

Estructura Sujeto + Verbo en participativo

Sujeto: que puede incluir la unidad de medida (p.ej. porcentaje, numero, etc.)

Verbo en participio: que indique claramente lo que se quiere medir. Este es el objeto de la medición, la cual se debe relacionar con los resultados o los productos que se definieron en cada programa.

Nuevos cupos de educación secundaria

Complementos nutricionales

Docentes

Generados

Entregados

Formados



Características de los indicadores

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Pertinencia	Debe referirse a los procesos y productos esenciales que desarrolla cada institución
Independencia	No condicionado a factores externos, tales como la situación general del país o la actividad conexas de terceros (públicos o privados)
Costo	La obtención de la información para la elaboración del indicador debe ser a costo razonable
Confiabilidad	Digno de confianza independiente de quién realice la medición
Simplicidad	Debe ser de fácil comprensión, libre de complejidades
No redundancia	Debe ser único y no repetitivo
Focalizado en áreas controlables	Focalizado en áreas susceptibles de corregir en el desempeño de los organismos públicos generando a la vez responsabilidades directas en los funcionarios y el personal
Participación	Su elaboración debe involucrar en el proceso a todos los actores relevantes, con el fin de asegurar la legitimidad y reforzar el compromiso con los objetivos e indicadores resultantes
Disponibilidad	Los datos básicos para la construcción del indicador deben ser de fácil obtención sin restricciones de ningún tipo
Sensibilidad	El indicador debe ser capaz de poder identificar los distintos cambios de las variables a través del tiempo



Los indicadores permiten evidenciar el nivel de cumplimiento acerca de lo que está haciendo la entidad y sobre los efectos de sus actividades, a través de la medición de aspectos tales como:



Recursos: Presupuesto, planta y equipo, suministros.



Productividad: Ej: Solicitudes procesadas por persona, llamadas de emergencia atendidas en un periodo determinado.



Resultados: Ej: ciudadanos atendidos, niños vacunados, kilómetros construidos.



Impacto: De los productos y servicios.
Ej.: como enfermedades prevenidas, niveles de seguridad alcanzados.



Satisfacción del Usuario: Ej: Número de quejas recibidas en un periodo Determinado, resultados de encuestas de servicio.



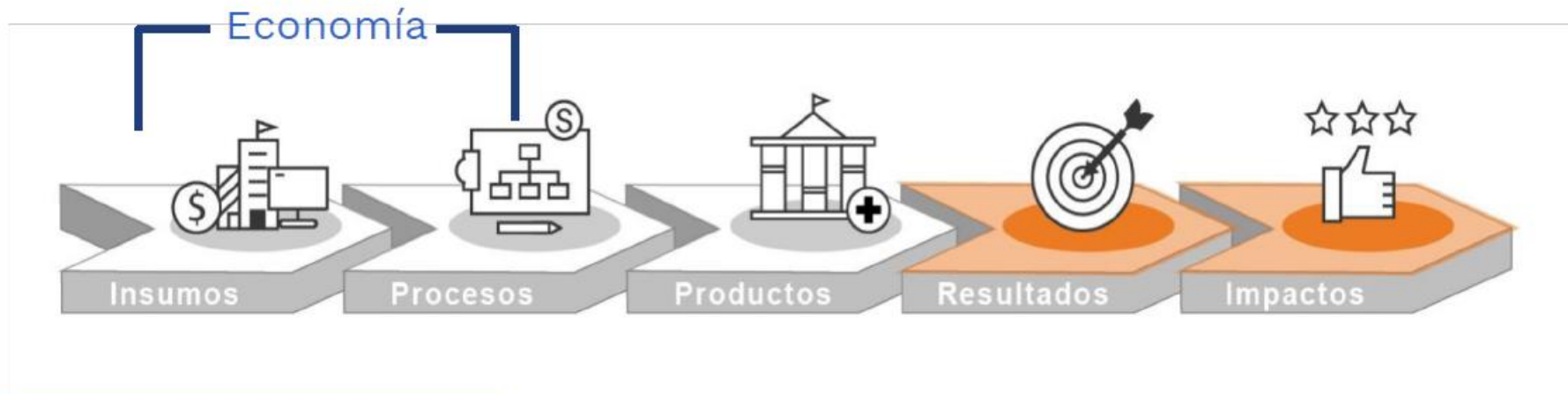
Calidad y Oportunidad del producto y/o servicio: Ej: tiempos de respuesta al usuario, Racionalización de trámites.



Tipos de indicadores



Los indicadores de economía permiten medir la capacidad de las entidades para producir, administrar, focalizar y destinar los recursos financieros disponibles de la forma más conveniente y adecuada, atendiendo a los requerimientos de los distintos programas en pro de cumplir con los objetivos planteados



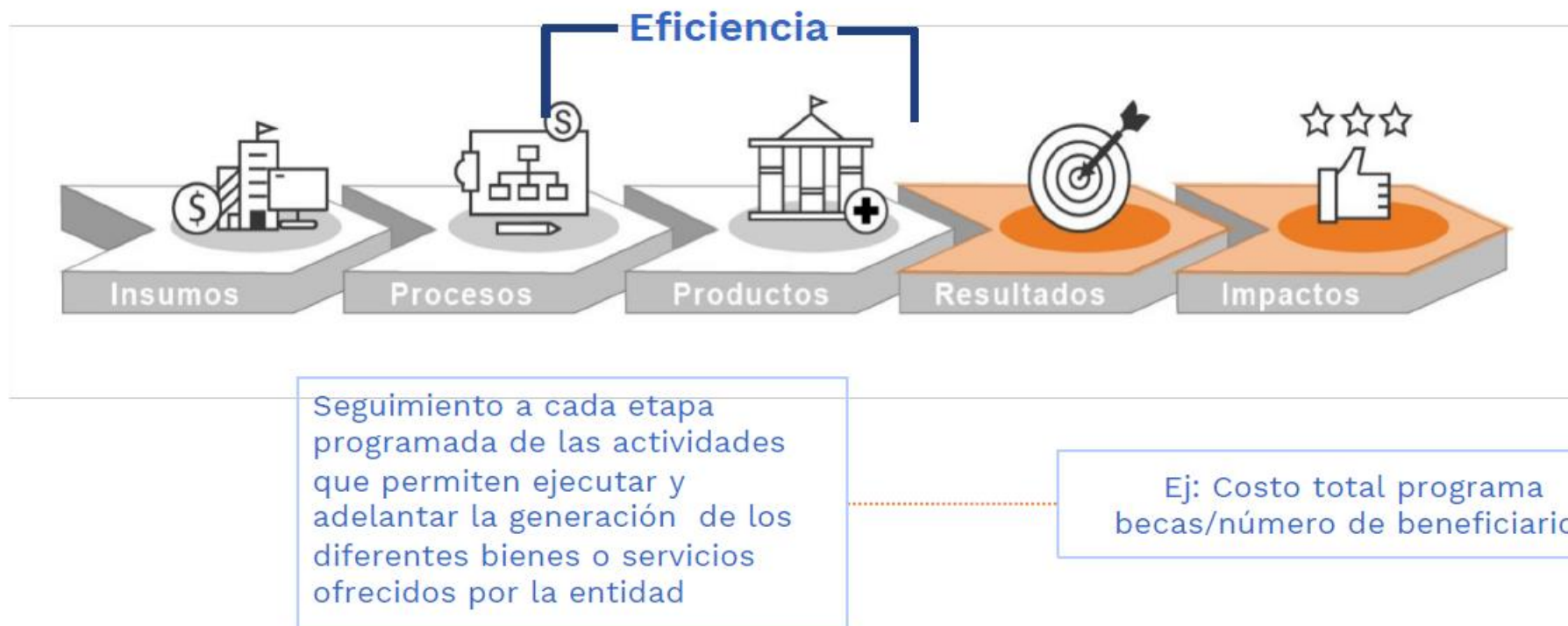
Los insumos son recursos que la organización tiene disponible para lograr un producto o resultado, sobre los cuales la entidad incurre en una serie de costos.

¿Cuántos recursos invertimos, cuánto personal trabajó en el proceso?
¿Cuánto nos cuesta?

Ej: Costo total programa becas

Los indicadores de Eficiencia pretenden medir la relación existente entre el avance en el logro de un determinado objetivo y los recursos empleados para la consecución del mismo.

Este tipo de indicadores se refieren a la consecución y el aprovechamiento de los insumos que deben ser adquiridos en una escala de tiempo oportuno, al mejor costo posible, la cantidad adecuada y con la calidad requerida.



Los indicadores de Eficacia buscan determinar si el cumplimiento de un objetivo específico es coherente con la meta establecida previamente.

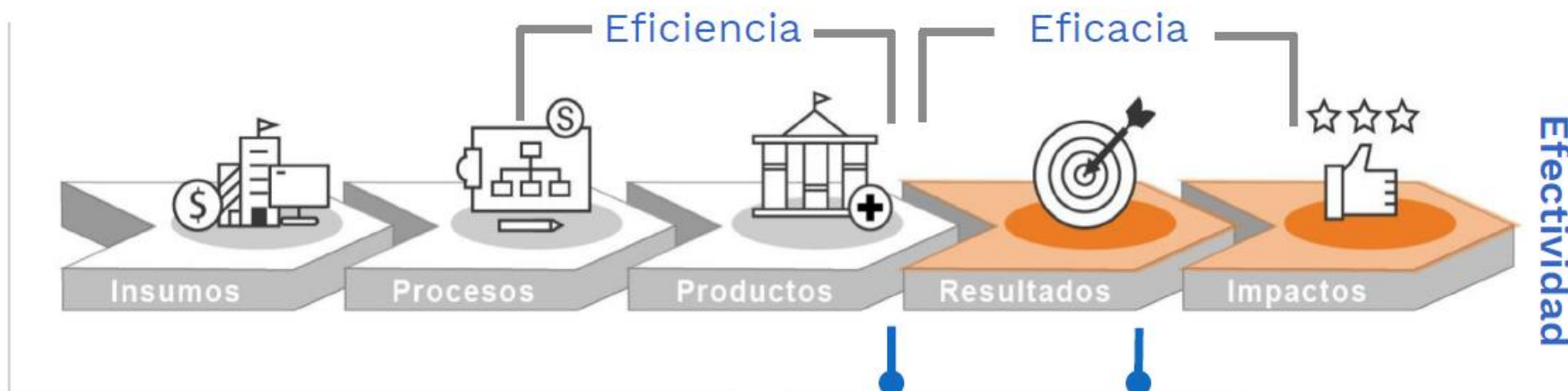
El seguimiento de éstos indicadores es a través de un sistema mínimo de información sobre aspectos básicos como:

- i) Productos que entrega el programa o el servicio
- ii) Usuarios a quienes se dirige (número, características)
- iii) Objetivos principales o estratégicos (logro que se pretende obtener, mejorar, ampliar, optimizar, etc.)
- iv) Metas concretas con las cuales hacer el seguimiento (cuándo, dónde, en qué condiciones).



Los indicadores de Efectividad involucran la eficiencia y la eficacia, es decir “*el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles*”.

La efectividad mide los resultados alcanzados frente a los bienes o servicios generados a los usuarios



Detallan propiamente los efectos reales del accionar de una entidad a través de programas, proyectos, etc., sobre la sociedad o sus usuarios (Resultados Intermedios – Resultados Finales)

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los usuarios?

¿Cuántos usuarios fueron atendidos?

¿Cuál fue la cobertura total?

**Nivel de servicio
Satisfacción**

Calidad

✘ El Programa Nacional de Servicio al Ciudadano cuenta con herramientas que orientan la medición de la percepción y satisfacción ciudadana:

<https://www.dnp.gov.co/programa-nacional-del-servicio-al-ciudadano/Paginas/programa-nacional-del-servicio-al-ciudadano.aspx>

Cuestionamientos para la construcción de indicadores

1. Identificación y/o Revisión de productos y objetivos que serán medidos

¿Cuáles son los productos estratégicos y objetivos que serán evaluados?

2. Establecer medidas de desempeño claves

¿Cuántos indicadores construir?, éstos deben permitir conocer el desempeño de los procesos de acuerdo a los **aspectos clave** o **factores críticos** determinadas a partir del objetivo.



3. Construir formulas

Para la construcción de la fórmula debe asegurar que su cálculo obtenga información de las variables que se están tratando de medir, es decir el resultado del indicador, las mas utilizadas son: *Porcentaje, tasa de variación, razón o promedio e índices.*

Para mayor información Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2009). Guía para diseño, construcción e interpretación de indicadores. Bogotá



Interpretación de los indicadores

A partir de los resultados obtenidos

Revisar las metas que fueron definidas, estableciendo si éstas fueron o no realistas



Priorizar la asignación de los recursos hacia determinados programas o productos

Determinar si sobre estimo la capacidades de proveer los bienes y servicios

Análisis de factores exógenos en el desarrollo de los procesos

Encontrar explicaciones sobre por qué se producen las diferencias entre lo esperado y lo que realmente se ejecutó

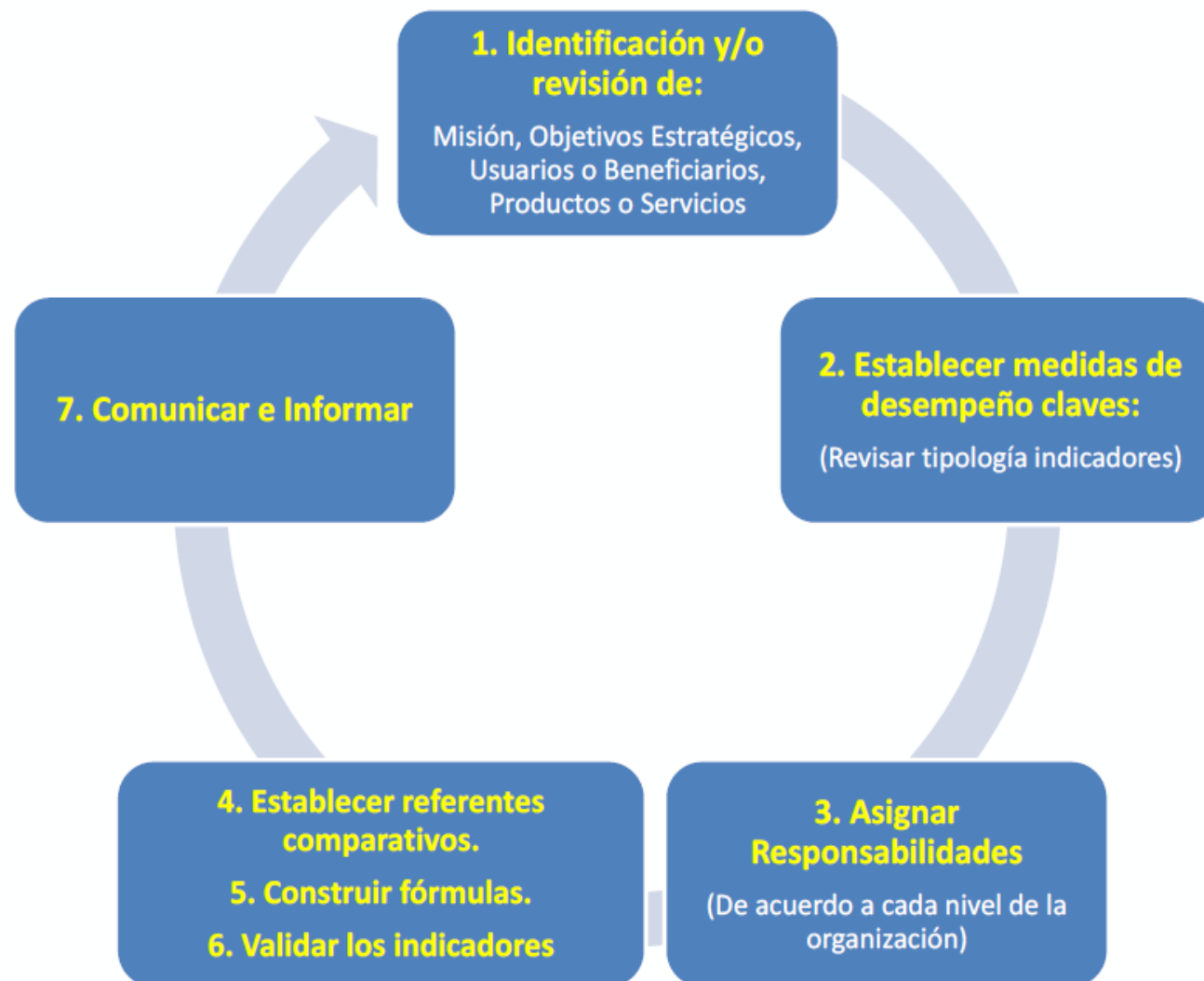


Validación de los Indicadores

Criterio	Pregunta a tener en cuenta	Objetivo
Pertinencia	¿El indicador expresa qué se quiere medir de forma clara y precisa?	Busca que el indicador permita describir la situación o fenómeno determinado, objeto de la acción
Funcionalidad	¿El indicador es monitoreable?	Verifica que el indicador sea medible, operable y sensible a los cambios registrados en la situación inicial
Disponibilidad	¿La información del indicador está disponible?	Los indicadores deben ser construidos a partir de variables sobre las cuales exista información estadística de tal manera que puedan ser consultados cuando sea necesario.
Confiabilidad	¿De dónde provienen los datos?	Los datos deben ser medidos siempre bajo ciertos estándares y la información requerida debe poseer atributos de calidad estadística.
Utilidad	¿El indicador es relevante con lo que se quiere medir?	Que los resultados y análisis permitan tomar decisiones.



Pasos para la revisión y/o estructuración de Indicadores de Gestión





1. Identificación y/o Revisión de Productos y Objetivos que serán medidos

Este primer paso responde a la pregunta: ¿Cuáles son los productos estratégicos y objetivos que serán evaluados?

2. Establecer medidas de desempeño claves

Para este paso se responde a la pregunta: ¿Cuántos indicadores construir?, éstos deben permitir conocer el desempeño de los procesos de acuerdo a las actividades clave determinadas a partir del objetivo.

3. Asignar las responsabilidades.

Establecer las responsabilidades institucionales para el cumplimiento en el manejo de la información, tanto para alimentar el indicador como para su análisis y presentación de resultados.



4. Establecer referentes comparativos

El referente comparativo se encuentra asociado al punto 1 donde se establecieron las metas asociadas a los objetivos.

5. Construir fórmulas

Para La construcción de la fórmula debe asegurar que su cálculo obtenga información de las variables que se están tratando de medir, es decir el resultado del indicador.

6. Validar Indicadores.

Permite asegurar su transparencia y confiabilidad del indicador para que se constituya en una herramienta para la toma de decisiones y la rendición de cuentas.

7. Comunicar e Informar

Los indicadores pueden ser utilizados para diferentes propósitos, dependiendo del objetivo de la evaluación, el ámbito en que se realiza y los usuarios a los que se dirige.

Lo que no se mide, no se controla, y lo que no se controla, no se puede mejorar



La esencia y existencia de un indicador sólo se da y justifica si éste sirve para la toma de decisiones

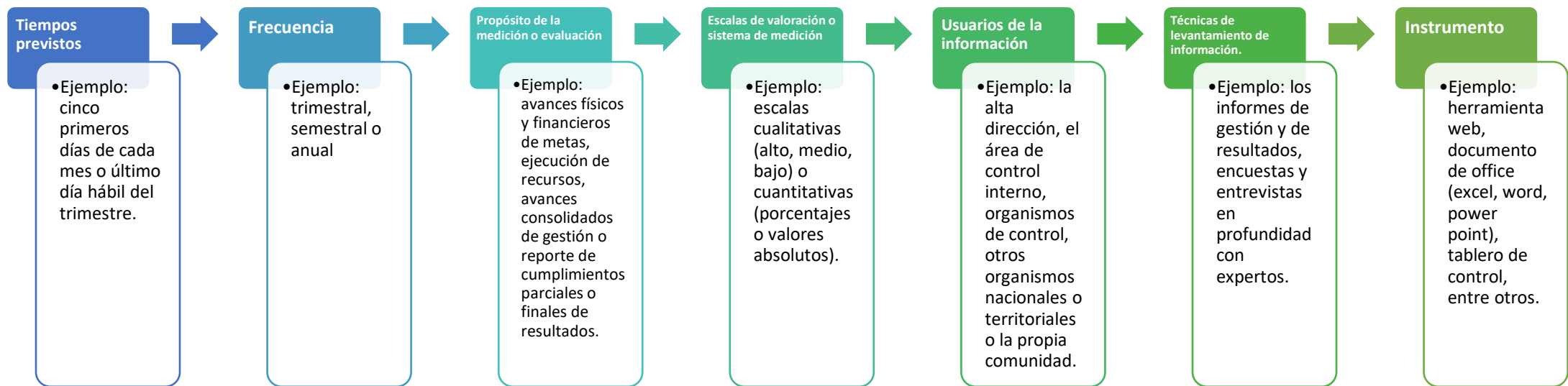
Medir no garantiza el éxito de una actividad sino que evidencia los atributos que hemos decidido monitorear.

3. Evaluar el logro de los resultados, la gestión del riesgo y la percepción de grupos de valor



3.1. Evaluar el logro de los resultados

Para ello, se debe aplicar los indicadores definidos de acuerdo con las decisiones que la entidad haya asumido y las disposiciones establecidas en las normas y lineamientos de política frente a las maneras, plazos y poblaciones a quienes decide entregar la información del seguimiento y evaluación:



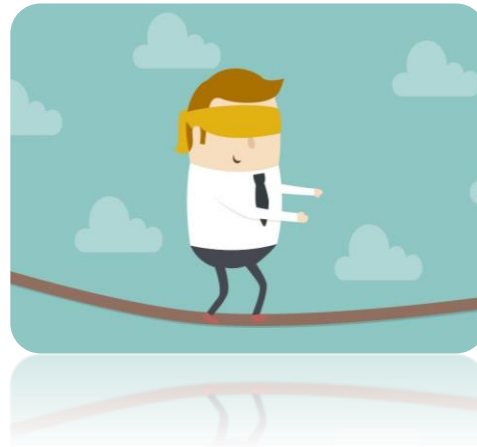
Es importante verificar permanentemente que la ejecución de las actividades, el cumplimiento de metas o el uso de recursos correspondan con lo programado en la planeación institucional.

En este punto, es importante señalar que la ejecución de programas, planes y proyectos se debe medir en los diferentes momentos o etapas de su desarrollo, para garantizar el logro de los resultados previstos, e identificar con mayor precisión las oportunidades de mejora que se deban emprender.

3.2. Evaluar la gestión del riesgo de la entidad

Es el medio para identificar las desviaciones en los avances de gestión (gestión del riesgo), recordemos que la **Política de Administración del Riesgo** fue elaborada en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, estableciendo su periodicidad

Cuando se detecten desviaciones en los avances de gestión e indicadores, o posibilidad de materialización de un riesgo, es indispensable que el responsable **establezca las acciones de mejora de manera inmediata.**



La utilidad de este ejercicio es **apoyar la toma de decisiones para lograr mejores resultados**, gestionar con mayor eficacia y eficiencia los recursos y facilitar la rendición de cuentas a los ciudadanos e informes a los organismos de control.

Para facilitar esta evaluación Función Pública ofrece guía para la administración de los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital y el diseño de controles en entidades públicas, al igual que su caja de herramientas, disponibles en la sección de publicaciones de su página Web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

3.3. Evaluar la percepción de los grupos de valor

La entidad debe evaluar la percepción ciudadana frente a la satisfacción de sus necesidades y expectativas, a los servicios prestados y, en general, a la gestión de la entidad.

Usualmente se utilizan **encuestas de satisfacción de ciudadanos** que permiten recoger información de primera mano, tanto de su percepción sobre los niveles de satisfacción como de sus propias expectativas y necesidades.

- ✓ Qué necesidades o problemas espera que le sean solucionados por la entidad
- ✓ El nivel de satisfacción frente los servicios prestados
- ✓ La percepción sobre la gestión de la entidad
- ✓ Sugerencias para la mejora



Otra herramienta para la percepción de los grupos de valor **analice el comportamiento de PQRS y denuncias** identificando además del volumen de cada tipología y sus variaciones, los temas en los cuales se presentan más solicitudes, así como las valoraciones positivas y oportunidades de mejora que identifican los usuarios

3.4. Adelantar un ejercicio de autodiagnóstico

Resulta útil que la entidad lleve a cabo permanentemente ejercicios de autodiagnóstico para conocer el avance en cada una de las dimensiones de MIPG.



- ✓ Como complemento a los resultados de la medición del desempeño, se puede utilizar la herramienta de autodiagnóstico.
- ✓ Su propósito es brindar información detallada, oportuna y en tiempo real, sobre el estado de la implementación de cada política de MIPG para la entidad.
- ✓ Esta herramienta podrá ser utilizada de manera permanente y en el momento en que la entidad lo considere pertinente, de manera totalmente voluntaria.
- ✓ Su documentación será decisión autónoma de cada entidad, dado que es una herramienta de autoevaluación, no será necesario un ejercicio de seguimiento, salvo que la misma entidad lo considere pertinente.

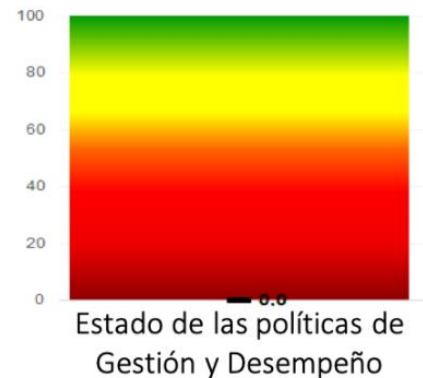
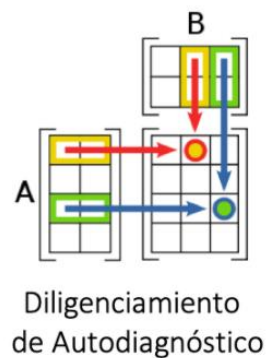
¿Por qué es importante el autodiagnóstico?

- La autoevaluación permite un proceso permanente de diagnóstico, verificación, exploración, análisis y retroalimentación.
- Permite identificar sus fortalezas y debilidades, sus oportunidades y amenazas; buscando el mejoramiento continuo que garantice altos niveles de calidad en la prestación de los servicios y productos públicos.
- Un diagnóstico detallado y a conciencia permite determinar si la gestión está siendo realmente eficiente, dando un marco para tomar decisiones encaminadas a mejorar su desempeño.
- Solo si se convierte el ejercicio del autodiagnóstico en un proceso inherente a la gestión, se podrán obtener los resultados esperados y por ende satisfacer efectivamente las necesidades ciudadanas.



La herramienta consta de 14 archivos en Excel, cada uno de ellos correspondiente a un cuestionario de autodiagnóstico. Comprenden la siguiente información:

- **Autodiagnóstico:** allí se podrá diligenciar el autodiagnóstico de cada una de las actividades de gestión (nivel más desagregado) que hacen parte de la política o tema analizado.
- **Gráficas de resultados:** al momento de diligenciar el autodiagnóstico, automáticamente se desplegarán las gráficas con los principales resultados. Permiten visualizar el estado de la entidad en el tema evaluado.
- **Plan de acción:** esta sección le permitirá establecer una planeación y una ruta de acción, con base en las actividades de gestión que fueron evaluadas previamente. Para ello, contará también con la documentación, marco jurídico y guías de referencia que pueden ser útiles y deben ser de conocimiento por parte de la entidad y sus encargados.



4. Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación

La documentación de los resultados permite a la entidad:

- Contar con la información básica para mejorar o reorientar su gestión
- Implementar estrategias que permitan fortalecer aquellos aspectos de la gestión que presenten debilidades
- Identificar y subsanar las posibles causas de las fallas, dar recomendaciones y priorizar requerimientos a través de planes de mejoramiento
- Contar con una línea base para los siguientes ejercicios de Direccionamiento Estratégico y Planeación
- Disponer del insumo primordial para la elaboración de los informes de gestión que se suministran a los organismos de control u otros entes gubernamentales y para la rendición de cuentas, entre otros



Insumo fundamental para el desarrollo de la dimensión de Gestión del Conocimiento en las entidades



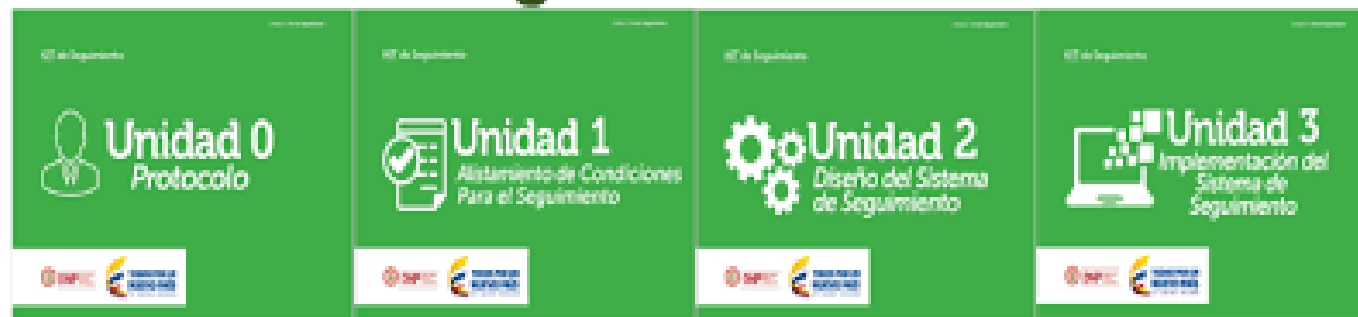
- Informes o reportes de avance de la gestión.
- Plan de mejoramiento Institucional consolidado y administrado
- Información institucional consolidada y publicada
- Informe de rendición de cuentas ...

Evaluación y seguimiento a los planes de desarrollo territorial - PDT

A través del ejercicio de seguimiento, las entidades territoriales recopilan, analizan y divulgan información asociada con la ejecución del PDT, permitiéndole al alcalde o gobernador tener **evidencias sobre los avances y retos de su gestión frente a la ciudadanía.**

El DNP ha dispuesto de un Kit de Seguimiento a PDT con manuales, formatos e instructivos que les ayudarán en el alistamiento, diseño e implementación de un sistema de seguimiento para medir los avances en la consecución de los resultados previstos en sus PDT para contribuir a la consolidación de una gestión pública territorial orientada a resultados en los departamentos y municipios.

Kit de Seguimiento Territorial



MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL - IDI



¿Qué es la medición del desempeño?

Es la medición anual de la implementación de las políticas de gestión y desempeño de MIPG como también del estado de avance y efectividad del Sistema de Control Interno.

Se hace mediante un procedimiento estadístico en el cual se realiza lo siguiente:

- Recolecta información de las entidades.
- Procesa esa información estadísticamente.
- Calcula el Índice de Desempeño Institucional.
- Genera información para la mejora institucional.

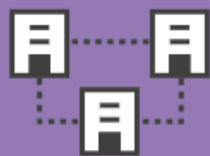
¿Qué es el Índice de Desempeño Institucional - IDI?



Es un cálculo estadístico bajo la operación de MIPG que mide la capacidad de las entidades públicas de orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades.

¿Cuál es el instrumento de recolección de información?

La información se captura a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG.



Es un formulario en línea diligenciado por cada entidad.



Recoge la información sobre el cumplimiento de los objetivos de MIPG.



Recolectar la información sobre el avance del Sistema de Control Interno en todas las entidades.

¿Qué permite la medición del desempeño a través del IDI?

- Conocer el nivel de gestión y desempeño institucional de las entidades.
- Proporcionar información para identificar fortalezas o debilidades en materia de gestión para cada entidad.
- Diseñar e implementar acciones concretas de mejora
- Aumentar la efectividad de la gestión para alcanzar mejores resultados.
- Tomar decisiones estratégicas

¿Cómo se hace la medición del desempeño y el cálculo del IDI?

La medición de desempeño Institucional y el cálculo del IDI como procedimiento estadístico se desarrolla en los siguientes pasos:



A. Diseño



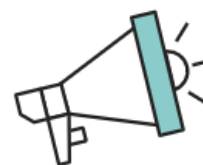
B. Recolección de información FURAG



C. Análisis de información y cálculo del IDI



D. Acciones de mejora

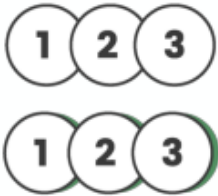


E. Difusión de los resultados



Diseño

Los primeros pasos consisten en diseñar los índices, diseñar el contenido del FURAG y diseñar el procesamiento y análisis de la información que permita calcular el IDI.



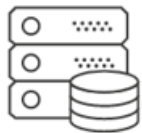
Indicadores estadísticos



Diseño del FURAG



Diseño del procesamiento y Calculo del idi



Recolección de información FURAG

Luego del diseño se da paso a la recolección de información a través del FURAG y se implementan las siguientes acciones:

Campaña de sensibilización

- Entrenamiento al personal de apoyo y asesoría del MIPG, con el objetivo de interiorizar el Instrumento de Medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Sensibilización a personal de las entidades responsables del reporte, relacionadas propiamente con el diligenciamiento del FURAG y contenidos temáticos del cuestionario.

Diligenciamiento del



- Se dispone de un periodo de tiempo de diligenciamiento que generalmente dura un mes para realizar el reporte.
- Se proporciona el material de apoyo para orientar el diligenciamiento del formulario. Este material incluye el instructivo de ingreso y diligenciamiento, el documento con preguntas frecuentes, glosario de palabras usadas, entre otros.



Análisis de información y cálculo del IDI

Luego de la recolección de información se realiza el procesamiento y el cálculo del IDI. El procesamiento consiste en el uso del Modelo de Teoría de Respuesta al Ítem usando las siguientes herramientas:



Programa R. Es un entorno y lenguaje de programación con un enfoque al análisis estadístico. Se trata de uno de los lenguajes de programación más utilizados en investigación científica, siendo además muy popular en los campos de aprendizaje automático (machine learning), minería de datos, investigación biomédica, bioinformática y matemáticas financieras. A esto contribuye la posibilidad de cargar diferentes bibliotecas o paquetes con funcionalidades de cálculo y graficación. Bajo esta herramienta se ejecuta el modelo para generar los puntajes de los indicadores.



Python. Es un lenguaje de programación interpretado cuya filosofía hace hincapié en la legibilidad de su código. Se trata de un lenguaje de programación multiparadigma, ya que soporta orientación a objetos, programación imperativa y, en menor medida, programación funcional. Por medio de esta herramienta se generan los insumos que se emplean en el programa R.



Microsoft Excel. Es una hoja de cálculo que cuenta con herramientas gráficas, tablas dinámicas y un lenguaje de programación macro llamado Visual Basic para aplicaciones. Con esta herramienta se consolidan las bases de datos de las entidades a medir, se consolida el banco de preguntas y se consolidan las tablas con los resultados.



Acciones de mejora

Luego del procesamiento y el cálculo del IDI se generan recomendaciones de mejora para el desempeño institucional.

¿Qué son las acciones de mejora?

- ✓ Son recomendaciones a partir de los resultados del IDI de acuerdo a las preguntas del formulario.
- ✓ Permite a la entidad conocer la ruta seguir para mejorar su desempeño.
- ✓ Sirven de herramienta para la toma de decisiones.
- ✓ Permite diseñar e implementar acciones concretas de mejora.



Difusión de Resultados

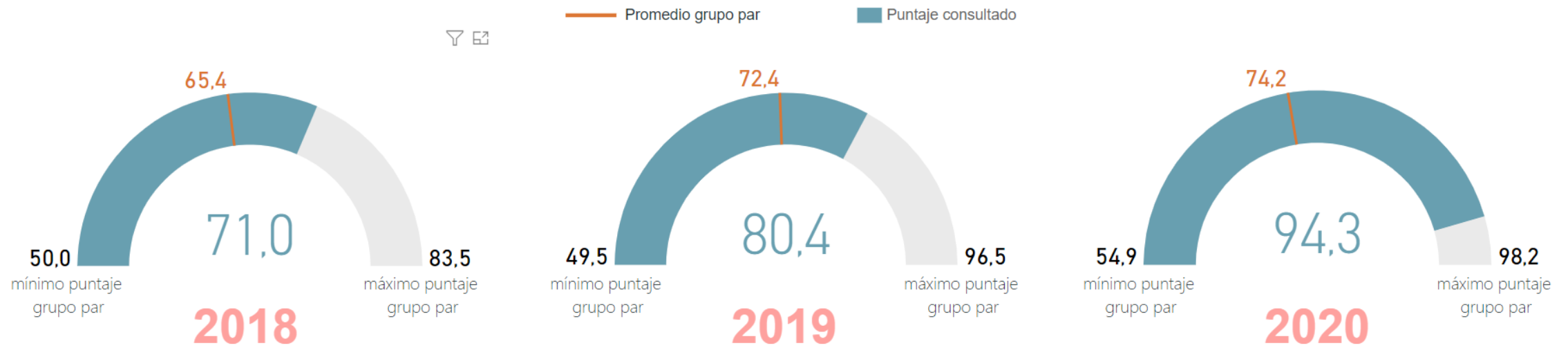
Por último, luego de tener los resultados de la medición se difunden para que sea usados al diseñar e implementar acciones concretas de mejora que permitan aumentar la efectividad de la gestión para alcanzar mejores resultados. Para ello se implementan las siguientes acciones:



Se diseña un reporte interactivo para presentar los resultados de la medición del año aplicado y el comparativo con años anteriores.

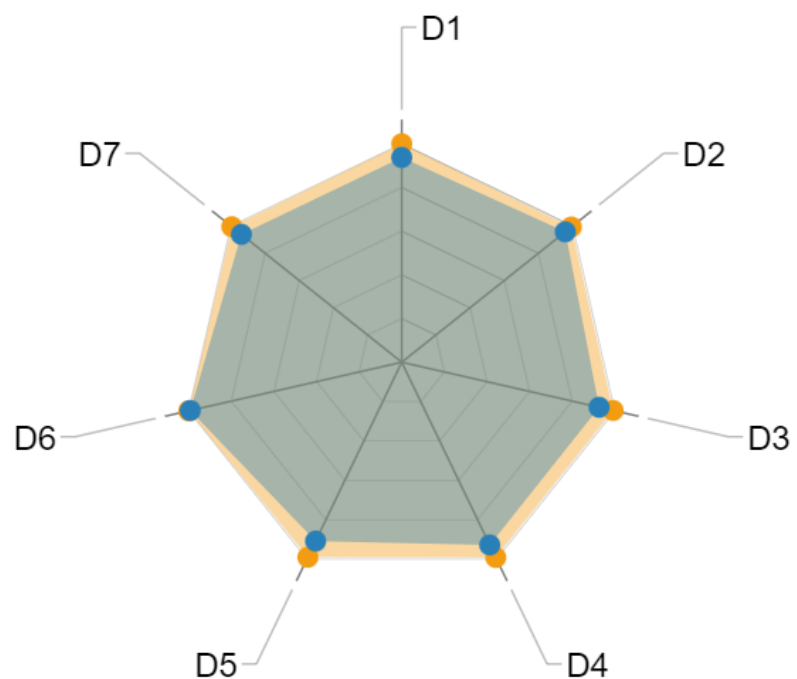
Se diseñan piezas de comunicación para la difusión de la información: Medios electrónicos, prensa, sitio web, otros.

I. Resultados Generales comparativo



II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño 2020

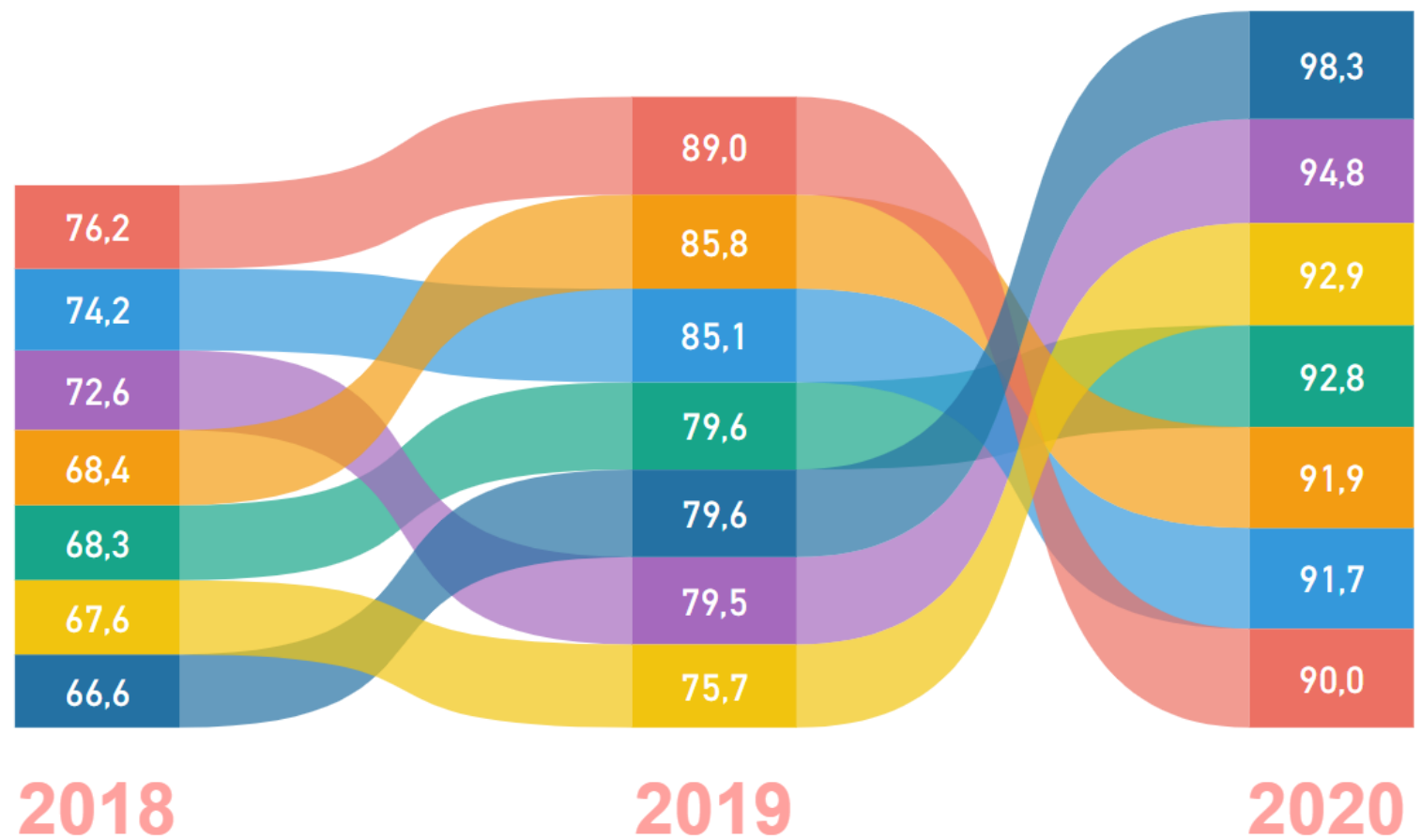
● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	92,8	99,0
D2: Direccionamiento y Planeación	94,8	98,3
D3: Gestión para Resultados	91,7	98,2
D4: Evaluación de Resultados	91,9	98,2
D5: Información y Comunicación	90,0	98,1
D6: Gestión del conocimiento	98,3	99,0
D7: Control Interno	92,9	98,5

Índices de las dimensiones de gestión y desempeño comparativo

- Talento Humano
- Direccionamiento y Planeación
- Gestión para Resultados
- Evaluación de Resultados
- Información y Comunicación
- Gestión del Conocimiento
- Control Interno



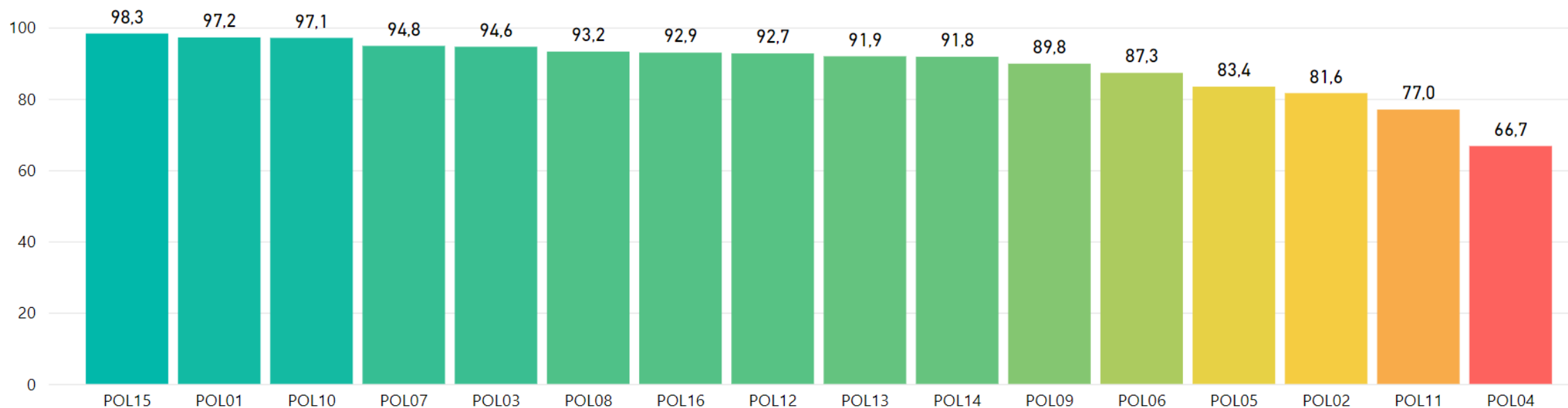
Nota: Esta gráfica muestra comparativamente la variación de cada uno de los índices a través del tiempo; para su interpretación, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

1. Cada banda (color) representa un índice.
2. Para cada vigencia evaluada, permite identificar simultáneamente la variación del puntaje de cada índice a través del tiempo, así como la ubicación de mayor a menor puntuación de cada índice frente a otros índices.

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño 2020

Valor máximo de referencia:

99,0 98,8 98,1 97,6 98,3 99,0 98,5 98,6 98,2 98,4 98,0 98,1 97,7 98,7 97,9 68,1



POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano

POL02: Integridad

POL03: Planeación Institucional

POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

POL06: Gobierno Digital

POL07: Seguridad Digital

POL08: Defensa Jurídica

POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción

POL10: Servicio al ciudadano

POL11: Racionalización de Trámites

POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública

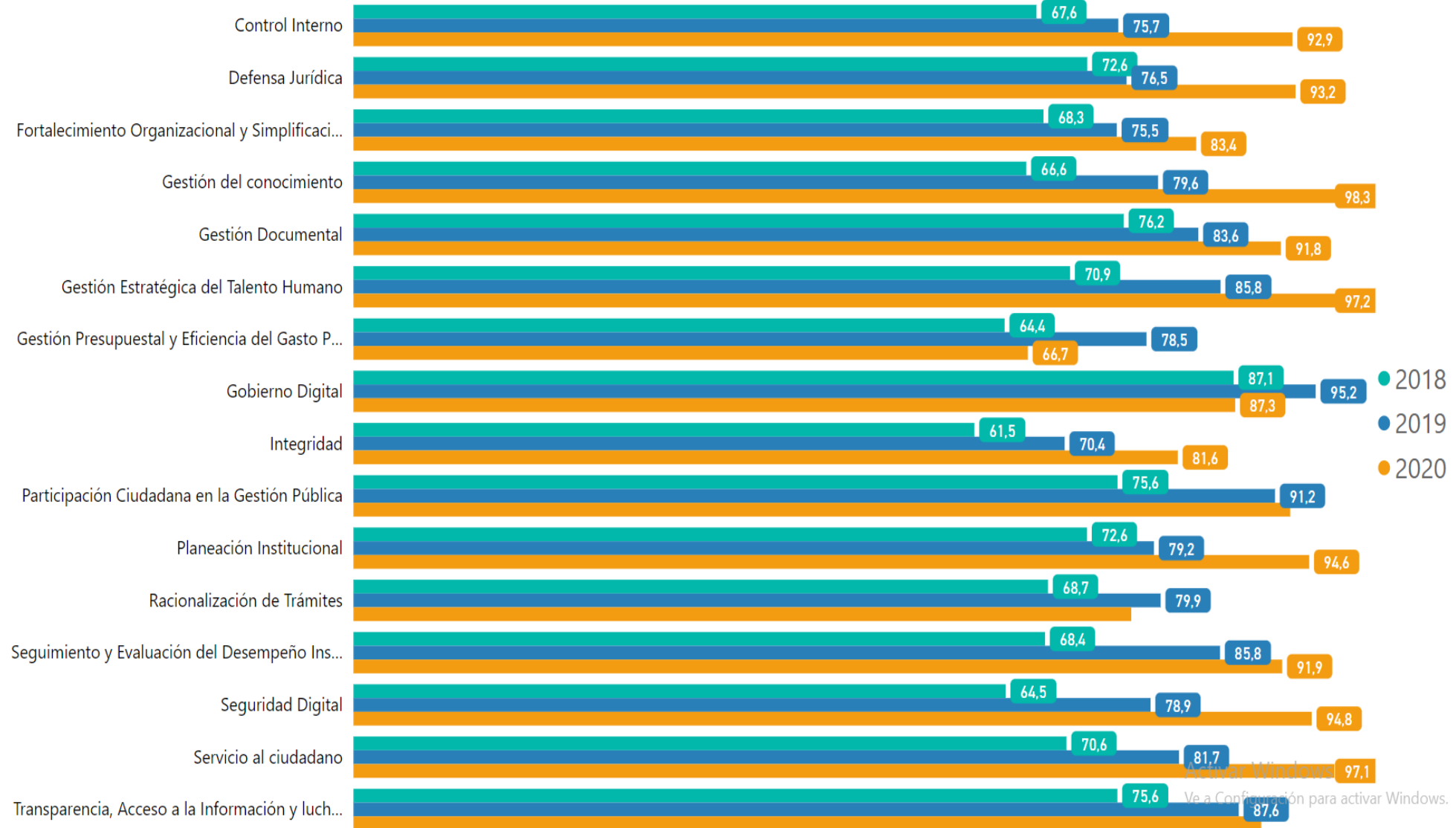
POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

POL14: Gestión Documental

POL15: Gestión del conocimiento

POL16: Control Interno

Índices de las políticas de gestión y desempeño comparativo



IV. Índices detallados política Seguimiento y evaluación 2020

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL: Documentación del seguimiento y la evaluación	78,9	80,0
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL: Enfoque en la satisfacción ciudadana ¹	78,9	97,5
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL: Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación	94,3	94,3
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL: Mejoramiento continuo	86,4	93,1

Hora de Jugar!!!



TÚ YO
Somos Quindío

¡Tira de la ruleta!

DIMENSION EVALUACIÓN DE RESULTADOS

RULETA MIPG

Aprendiendo conceptos de MIPG

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

genially

Activar Windows

The image shows a digital roulette wheel with 12 segments. The segments are labeled with numbers: 1000, 250, 200, 500, 150, 50, 1/2, 500, 1000, 500, 250, and 1000. A hand is shown spinning the wheel. To the right, a hand holds a tablet displaying the MIPG logo and text. The background is a light gray with a pattern of white dots.



<https://view.genial.ly/624d98c1668aa00018922fbc/interactive-content-quiz-ruleta-mipg-dim4>

6. PREGUNTAS



CONTACTO



GLORIA EUGENIA CASTAÑO

Contratista

Secretaría de Planeación Departamental

E-mail: mipgquindio@gmail.com

Cel.: ++ 304 653 4009



GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO

¡GRACIAS!



Departamento del Quindío



Departamento del Quindío

