



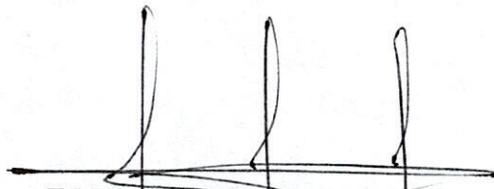
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

POLITICA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Documento actualizado conforme a la versión 05 del Manual Operativo MIPG
Aprobada en Comité de Gestión y Desempeño el 25 de abril de 2023



FABIO VILLA RODRIGUEZ
Director General

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
1. OBJETIVO	4
2. RESPONSABILIDADES EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA.....	4
3. METODOLOGIA PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA:.....	5
4. RELACION DE LA POLITICA DE EVALUACION Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL CON LA DIMENSION DEL MIPG.....	5
5. PROPOSITO DE LA POLITICA EVALUACION Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	6
6. MARCO NORMATIVO	6
7. LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION.....	6

INTRODUCCION

El Modelo Integrado de Gestión y Planeación -MIPG- es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.¹

El MIPG surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno, mediante el Decreto 1083 de 2015 (Decreto único del Sector Función Pública), modificado por el Decreto 1499 de 2017.

La competencia para **definir y actualizar** el MIPG le corresponde al Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, órgano del más alto nivel del Estado Colombiano conformado por las "entidades líderes de política"; el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional es la **única** instancia donde se decide los temas relacionados con las políticas de gestión y del desempeño institucional (proponer políticas, normas, herramientas, métodos y procedimientos en materia de gestión y desempeño institucional).

Por su parte, a las entidades públicas le corresponde la **Implementación** del MIPG, no tienen competencia para formular total ni parcialmente las políticas de gestión y desempeño.

La Función Pública para facilitar la implementación por parte de las entidades, publica y actualiza periódicamente el Manual Operativo MIPG, documento que brinda los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo de manera adecuada y fácil, ya que contempla los aspectos generales que se deben tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño tal como su marco normativo, su ámbito de aplicación, sus propósitos, sus lineamientos generales y los criterios diferenciales para aplicar en las entidades territoriales.

Para garantizar que la Escuela contra la Drogadicción utilice la información detallada y actualizada del MIPG, esta debe ser consultada desde el micrositio web de MIPG, través del enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>

¹ FUNCION PUBLICA. Manual operativo MIPG, versión 5, marzo 2023. p. 9.

1. OBJETIVO

Este documento contiene los elementos fundamentales para que la Escuela Contra La Drogadicción implemente la Política de Evaluación y Desempeño Institucional para garantizar que la Institución conozca 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.

2. RESPONSABILIDADES EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Escuela contra la Drogadicción ha designado como líderes de la implementación de la Política de Evaluación y Desempeño Institucional los siguientes cargos:

- Subdirector Administrativo-Financiero

Responsabilidad de los líderes de implementación de la política:

- Asegurarse que se incluya en los programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre MIPG disponible en el Aula Virtual del Estado Colombiano², en el enlace/web/eva/curso-mipg, de la siguiente manera: El módulo “Fundamentos Generales” para todos los servidores públicos y para los responsables de la implementación de la política la totalidad de los módulos.
- Identificar oportunamente actualizaciones del MIPG relacionadas con la implementación de la política, revisando periódicamente el micrositio web de MIPG en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG> y realizar los ajustes necesarios en los documentos pertinentes y socializar entre el personal al que aplique el cambio.
- Mantener relacionamiento con Función Pública y el Conglomerado Público de la Gobernación, instituciones que apoyan y facilitan la implementación del MIPG y del Modelo de Gerencia Pública en Antioquia.
- Realizar autodiagnóstico del avance de la política en compañía de su equipo de trabajo, conforme a las herramientas vigentes dispuestas por Función Pública.
- Formular y garantizar la ejecución de las acciones para avanzar en la implementación de la política, adaptando a las circunstancias de la Escuela los lineamientos para la implementación definidos por la Función Pública en el Manual Operativo MIPG vigente.

² FUNCION PUBLICA. Circular No 100.04-2018

3. METODOLOGIA PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA:

Siguiendo la metodología establecida en el Manual Operativo MIPG y utilizando guías y herramientas dispuestas por la Función Pública en el micrositio web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/MIPG>, se deben realizar las siguientes etapas:

- **Autodiagnóstico:** se lleva a cabo utilizando la herramienta de autodiagnóstico en Excel, este ejercicio arroja la calificación gráfica y numérica entre 0 y 100 del cumplimiento de la política y sus respectivos componentes y categorías. Debe hacerse al menos una vez al año, es recomendable hacerlo entre octubre y noviembre.
- **Priorización de objetivos y metas:** con base en los resultados del autodiagnóstico se recomienda darle prioridad a aquellas actividades que obtuvieron menores puntajes y que se encuentran en color rojo, naranja y amarillo, que representan las debilidades. Es recomendable hacerlo a más tardar en noviembre.
- **Formulación de plan de acción:** para las debilidades priorizadas se formula un plan que contenga las estrategias, acciones y responsables, se aseguran los recursos necesarios y se definen tiempos de ejecución y cumplimiento para ejecutar lo planeado. Para la formulación de las acciones es muy importante considerar que la Escuela contra la Drogadicción se encuentra en un nivel básico de madurez según el Índice de Desempeño Institucional (46.3 según la evaluación FURAG 2021) y por tanto hay mucho hacer, sin embargo, también es necesario tener en cuenta que la Escuela tiene una planta de personal y un presupuesto ajustado, razón por la cual deben incluirse en la planeación anual acciones viables de lograr durante la vigencia siguiente. Estos planes de acción para el cumplimiento de políticas se pueden integrar con los planes institucionales y estratégicos de que trata el Decreto 612 de 2018. Es recomendable formular planes a más tardar en enero de la vigencia siguiente.
- **Ejecución y seguimiento del plan de acción:** la entidad ejecuta las actividades planeadas para lograr los resultados y metas a través de procesos y procedimientos claros y una estructura organizacional adecuada, optimizando el uso de recursos y de las TIC. El responsable de liderar la política debe realizar seguimiento trimestral a la ejecución y presentar ante el Comité de Gestión y Desempeño el avance.

4. RELACION DE LA POLITICA DE EVALUACION Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL CON LA DIMENSION DEL MIPG

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones que al ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada permitirán a la Escuela Contra La Drogadicción la implementación del Modelo de forma adecuada y sencilla y generar valor público. La Política de Evaluación y

Seguimiento del Desempeño Institucional es la única mediante la cual se desarrolla la Dimensión del MIPG llamada Evaluación de Resultados:

¿Que busca la Dimensión MIPG?	Políticas mediante las cuales se desarrolla la dimensión
Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si general los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión.	Evaluación y desempeño institucional

5. PROPOSITO DE LA POLITICA EVALUACION Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL ³

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. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad:

- Saber permanentemente el estado de avance de su gestión
- Plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y
- 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 necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor.

6. MARCO NORMATIVO⁴

- ✓ Ley 152 de 1994 "Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo"
- ✓ Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"

7. LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION

A continuación, se presentan los principales elementos que facilitarán la implementación de la Política de Evaluación y Seguimiento del Desempeño Institucional. El detalle se encuentra en el Manual Operativo MIPG y las guías de apoyo dispuestas por la Función Pública.

³ FUNCION PUBLICA. Manual Operativo MIPG, versión 5, marzo 2023. p. 87

⁴ Idem, p. 89

7.1 Revisar y actualizar los indicadores y demás mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos en la entidad y por otras autoridades

Desde la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación se diseñan los indicadores, antes de su aplicación es adecuado validar que éstos brinden la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance, 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.

7.2. Evaluar el logro de los resultados

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.

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.

7.3. Evaluar la gestión del riesgo en la entidad

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.

7.4. 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.

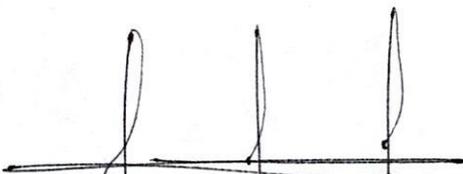
7.5 Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación.

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.


GERARDO VANEGAS JARAMILLO
Subdirector Administrativo Financiero ECD
Secretario Comité de Gestión y Desempeño


FABIO VILLA RODRÍGUEZ
Director Escuela Contra La Drogadicción
Presidente Comité de Gestión y Desempeño