PERSONERIA DE VELEZ
Primero tus derechos

POLITICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN DEL DESEMPEÑO

PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ
SANTANDER

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un 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 Acción y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto1499 de 2017.

La Evaluación de Resultados se aborda desde tres (3) perspectivas a saber: La perspectiva Institucional, al interior de la entidad, desde la perspectiva del Plan Nacional de Desarrollo, si la entidad tiene asignadas metas en este plan, y desde la perspectiva del Plan de Desarrollo Territorial, para las entidades que tienen asignadas metas a nivel de este plan territorial. Esta política se ocupará de la perspectiva Institucional, es decir, del cumplimiento de metas de gestión y resultados de la entidad, con el diseño de indicadores.

La Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional enmarcada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión pretende coordinar la toma de acciones en cuanto a las observaciones y acciones de mejora derivadas de la evaluación de desempeño institucional que se realicen en la entidad.

El seguimiento y la evaluación del desempeño institucional son un elemento esencial para la PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ SANTANDER, puesto que permite la retroalimentación constante para la toma decisiones orientadas a la construcción de un mejor futuro. Asimismo, permite tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, para 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.

En consecuencia, la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional cumple una función importante y se constituye una gran ventaja para el aprendizaje y la introducción de acciones de mejoramiento mediante una constante retroalimentación.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional con el fin de elevar la calidad, eficacia y eficiencia de las respuestas a las necesidades de la sociedad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el seguimiento a la gestión institucional a través del monitoreo periódico de todos los Planes que se implementan en la PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ SANTANDER,.
- Generar lineamientos para garantizar coordinar la toma de acciones en cuanto a las observaciones y acciones de mejora derivadas de las evaluaciones de desempeño institucional.
- Generar una cultura de retroalimentación constante.

ALCANCE

Inicia desde el establecimiento de los objetivos Institucionales, hasta el seguimiento y evaluación para definir o redefinir acciones de implementación y objetivos y metas. La política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño de la PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ SANTANDER, establece la gestión direccionada por cada uno de los procesos de la entidad para el cumplimiento de los indicadores de gestión descritos en los Planes institucionales y aplica a todos los procesos de la PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ SANTANDER, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Seguimiento: Función continua que utiliza la recopilación sistemática de datos sobre indicadores predefinidos para proporcionar a los administradores (información) sobre el avance y el logro de objetivos, así como de la utilización de fondos asignados" (OCDE, 2002).

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".

Indicador: Expresión cuantitativa o cualitativa observable que permite describir características, comportamientos o fenómenos de la realidad a través de la evolución de una variable o de la relación entre algunas variables que comparada con periodos anteriores o una meta, permite evaluar el desempeño y su evolución en el tiempo.
Indicador 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.

Indicador 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.
Indicador 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". Las efectividades miden los resultados alcanzados frente a los bienes o servicios generados a los usuarios.

Indicador de Eficacia llevan de forma inherente la definición previa de objetivos y el seguimiento de éstos 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 de 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).
Indicador de Resultado. Miden (los) objetivo(s) de programa relacionados con los efectos que se esperan alcanzar a través de la entrega de uno o más productos.

Indicador de Producto Realizan la medición especifica de los bienes y/o servicios asociados a cada programa que se requieren para alcanzar los resultados esperados.

Roles y responsabilidades

La Alta Dirección es responsable de adoptar la política de evaluación y desempeño institucional y los líderes y coordinadores de procesos de las actividades para su desarrollo e implementación.

MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia. Decreta, sanciona y promulga la Constitución Política de 1991, para la República de Colombia. Artículo 343. La entidad nacional de planeación que señale la ley, tendrá a su cargo el diseño y la organización de los sistemas de evaluación de gestión y resultados de la administración pública, tanto en lo relacionado con políticas como con proyectos de inversión, en las condiciones que ella determine.

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”. Artículo 8. Evaluación y control de gestión en las organizaciones. Como parte de la aplicación de un apropiado sistema de control interno, el representante legal en cada organización deberá velar por el establecimiento formal de un sistema de evaluación y control de gestión.

Ley 1712 de 2014 Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 103 de 2015. “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”. Artículo. 5. Ámbito de aplicación. Los órganos, organismos y entidades estatales independientes o autónomos y de control.

Decreto 1082 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional" Artículo 2.2.3.1.2.2. Atribuciones inherentes al control y vigilancia sobre la correcta utilización de los recursos. Con el fin de ejercer las funciones de vigilancia y control en materia financiera y administrativa.

Decreto 943 DE 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

Elaboración y Consolidación de la Política

La Personería compromete a establecer un tablero de control de indicadores que permita hacer un seguimiento y evaluar el adecuado desempeño del modelo integrado de planeación y gestión, planes, programas y proyectos de la Personería.

Estrategias:

- Establecer un instrumento de seguimiento del cumplimiento del modelo integrado de planeación
- Fomentar la evaluación, como una práctica permanente en la gestión de la entidad.
- Requerimientos de solicitud de envío de información oportuna.
- Notificación a Subgerencia sobre incumplimientos de envío de indicadores de manera oportuna y/o, la no respuesta a los requerimientos.

ARGUMENTOS TÉCNICOS

La Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional promueve la gestión orientada a elevar la calidad, eficacia y eficiencia de las respuestas a las necesidades de la sociedad; asimismo facilita el desarrollo del personal a través de acciones que incidan a mejorar sus **resultados y a proporcionar información objetiva para la gestión del personal.**

Esta herramienta de gestión, a través de su formulación e implementación, contribuirá sin duda a mejorar los resultados de la gestión individuales, colectivos y aumentará la eficiencia y eficacia de la gestión**.**

Por otra parte, permite evaluar la gestión institucional de acuerdo con los requisitos legales y acciones de seguimiento, con el fin de generar recomendaciones, alertas y aprendizajes que conlleven a la toma de decisiones oportunas y contribuyan al mejoramiento continúa de la gestión. Esta política establece la responsabilidad de la PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ SANTANDER, en realizar el seguimiento periódico a los Planes de Acción y su exposición en los procesos de rendición de cuentas.

ACTIVIDADES DE CONTINGENCIA

En caso de incumplir las metas del Plan de trabajo de la Política se debe hacer Plan de Mejoramiento que permita analizar las dificultades y mejorar el proceso.

Documentos de referencia

Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño de la PERSONERIA MUNICIPAL DE VELEZ SANTANDER.

Anexos

- Plan Indicativo
- Plan de acción Integrado en salud
- Plan de Gestión

BIBLIOGRAFÍA.

- Oficina Asesora de Planeación Sectorial
- Decreto 612 de 2018
- **Ley 1122 de 2007, Ley 1438 de 2011, Resoluciones 710 de 2012, 743 de 2013, 408 del 2018 y 1097 de 2018**

Cargo	Responsables
Personero	**NELSON FERNANDO MUÑOZ AYALA**