



GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

de la Política de Seguimiento y Evaluación del
Desempeño Institucional



Oficina Asesora de Planeación y
Finanzas

Tabla de



Contenido

		Pág.
1	Introducción	3
2	Objetivo de la guía	5
3	Alcance de la guía	6
4	Descripción de la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	7
5	Marco de referencia	10
6	Herramientas e instrumentos de control	11
7	Definiciones	12
8	Implementación de la Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	14
9	Aspectos con mayor potencial de desarrollo	18

1

Introducción

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

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 desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Ley 1955 de 2019 expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", el cual tiene como objetivo sentar las bases de legalidad, emprendimiento y equidad que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos. Asimismo, en el artículo 30 de la Ley 1955 de 2019 se definen los pactos que lo componen, entre ellos, el pacto por una gestión pública efectiva en que se hace visible la necesidad de una transformación en la Administración Pública que permita lograr una institucionalidad efectiva, mejorar el desempeño de los sectores e instituciones en términos de eficiencia y eficacia, eliminar las duplicidades y la colisión de funciones y competencias y fortalecer la coordinación y el rol del Estado como agente regulador.

En el artículo 2 de la Ley 1955 de 2019, se afirma que el documento "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad" hace parte integral del mismo, y en este se establece como objetivo mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas, mediante la consolidación Modelo Integrado de Planeación y Gestión, fijando como meta para el índice de gestión y desempeño institucional el incremento de diez puntos, a partir de la línea base de 2018.

El Ministerio de Educación Nacional -MEN en el Índice de Gestión y Desempeño Institucional 2019 ocupó el primer puesto entre los trece Ministerios que participaron en la medición, y que, de acuerdo con la meta establecida por el Departamento Administrativo de la Función



Pública, al final del cuatrienio debe alcanzar un Índice de 96,6 puntos en la implementación de las políticas de gestión y desempeño que conforman MIPG. En el Índice de Gestión y Desempeño Institucional de 2020, el MEN ocupó el primer lugar entre todas las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional con un puntaje de 99,8. Se alcanzó la meta inicialmente propuesta de ubicarse al final del cuatrienio entre los primeros lugares en los resultados de la evaluación del desempeño institucional y sectorial que el Departamento Administrativo de la Función Pública mide anualmente, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), con base en el MIPG.

Para la articulación entre el SIG y MIPG, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución 10491 de 2019, por medio de la cual se adoptan y ratifican las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación y se establece un plazo de tres meses para que los líderes de proceso definan las estrategias y mecanismos mediante las cuales desarrollarán e implementarán las políticas que le aplican a sus procesos.

La Política de “seguimiento y evaluación del desempeño institucional”, se enmarca en la operación de la Dimensión de “Evaluación de Resultados”, como una de las políticas que buscan permitir que las entidades públicas conozcan permanentemente los avances de su gestión y si los resultados alcanzados corresponden a las metas previstas, y si estos se lograron dentro de los tiempos planeados, con los recursos disponibles y generaron los efectos deseados en los grupos de valor.

La presente guía es elaborada por la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas con el acompañamiento de la Subdirección de Desarrollo Organizacional. El documento contiene los siguientes elementos: objetivo de la guía, alcance de la guía, descripción de la política MIPG, marco de referencia, herramientas e instrumentos, definiciones, estrategias o mecanismos para la implementación y los aspectos de mayor potencial de desarrollo para el cuatrienio



2

Objetivo de la guía

A través de la presente guía se definen las estrategias y mecanismos mediante los cuales desarrolla e implementa la política SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL formulada en la Resolución 10491 de 2019 así:

“El Ministerio de Educación Nacional a partir del análisis de información e indicadores evaluará de manera permanente el desempeño institucional con el fin de soportar la toma de decisiones y la mejora continua y verificar el cumplimiento de los resultados en los tiempos previstos”.

Esta política la lidera a nivel nacional el Departamento Nacional de Planeación – DNP y al interior del MEN está a cargo de la OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS – OAPF, con corresponsabilidad de todas las dependencias del Ministerio.

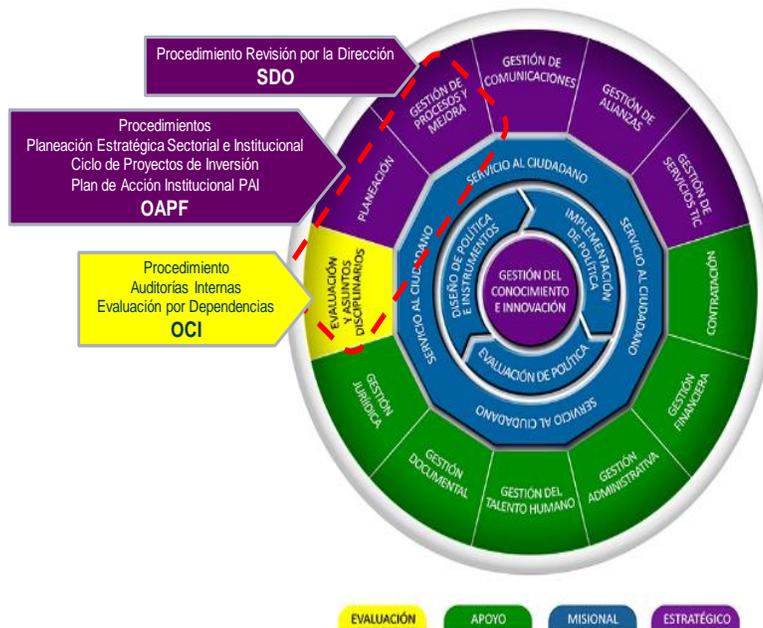


3

Alcance de la guía

La presente guía le aplica a la OAPF como líder de la política de SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL, a la Subdirección de Desarrollo Organizacional, Oficina de Control Interno y Oficina Asesora de Comunicaciones como áreas involucradas en la implementación de dicha política y a los procesos de PLANEACIÓN, GESTIÓN DE PROCESOS Y MEJORA Y EVALUACIÓN Y ASUNTOS DISCIPLINARIOS del mapa de procesos vigente del Ministerio de Educación Nacional.

Interrelación política/proceso/dependencia MEN





4

Descripción de la Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional



Fuente: Página web del DAFP <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

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 Institucional - PAI, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - PAAC, el Plan Anual de Adquisiciones - PAA, entre otros)
2. Evaluación de los resultados obtenidos.



La dimensión contempla evaluar resultados y metas en dos perspectivas:

1. Resultados que se obtienen a nivel institucional.
2. Resultados frente a metas priorizadas en el Plan Nacional de Desarrollo.

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

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

Primero: Definir Responsable, definir un área o servidor responsable del diseño, focalización, implementación y comunicación de los mecanismos de seguimiento y evaluación, aunque generalmente son las áreas de planeación las respónsales de liderar los ejercicios de seguimiento y evaluación, debe ser claro para los servidores que tienen a su cargo cada plan, programa y/o proyecto, que son ellos los responsables del seguimiento en sus diferentes etapas de desarrollo y de la evaluación.

Segundo: Revisar y actualizar los indicadores y mecanismos, de seguimiento y evaluación establecidos en la entidad y por otras autoridades, si bien desde la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación se lleva a cabo el diseño de 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. También es importante que cada entidad tenga en cuenta su naturaleza jurídica, funciones, estructura y procesos; para que establezca las variables, unidades de medida, parámetros y metas frente a los cuales será más adecuada la medición de su gestión y facilitar así la toma de decisiones.

Tercero: Evaluar con el fin de 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 llevando a cabo evaluación a:

Evaluar el logro de los resultados: En aspectos como revisar que las metas fueron definidas, estableciendo si éstas fueron o no realistas, determinar si sobre estimó las capacidades de proveer los bienes y servicios, analizar 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 y priorizar la asignación de los recursos hace determinados programas o productos.

Evaluar la gestión del riesgo de la entidad: Si se observan desviaciones respecto de los avances esperados que puedan afectar el logro de uno o varios de los objetivos propuestos en el plan, programa o proyecto, identifique las causas de las mismas y de forma inmediata defina acciones para su control. Si lo identificado se percibe como la materialización de un riesgo, determine si las causas corresponden a las ya establecidas, revise los controles verificando si se implementaron o no y su suficiencia conforme a lo previsto para la administración de riesgos en la entidad y la necesidad de actualizar el mapa correspondiente.



Evaluar la percepción de los grupos de valor: Como herramienta para evaluar la percepción de los grupos de valor se propone las encuestas a ciudadanos en la cual se indague sobre:

- 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.

Para contar con una herramienta referente puede consultar la percepción de los ciudadanos frente a la calidad y accesibilidad de los trámites y servicios del Estado que realiza Departamento Nacional de Planeación-DNP en la Encuesta de Percepción Ciudadana.

Otra herramienta para la percepción de los grupos de valor es analizar 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.

Cuarto: Documentar resultados documentar la información proveniente del seguimiento y/o la evaluación conforme se allá dispuesto en la normativa aplicable (informes, reportes, tableros de control, entre otros), consolidándola, organizándola y en lo posible sistematizándola. La forma en que se documenten los resultados de los seguimientos y de las evaluaciones, debe atender entre otras cosas a los usuarios a quienes se entregarán, para que serán utilizados, la periodicidad con que se elaboren y si se consolidarán o no posteriormente con otros resultados.

Para evaluar resultados y metas desde la perspectiva de resultados frente al Plan Nacional de Desarrollo y proyectos de inversión, SINERGIA del DNP como herramienta de trabajo interinstitucional y de información gerencial en línea para la programación, gestión y monitoreo de los resultados de los principales programas de acción de Gobierno, mide específicamente la eficacia, efectividad y calidad de la gestión pública en la consecución de los objetivos priorizados por el Gobierno Nacional.

Como complemento a SINERGIA, la evaluación de las políticas públicas y los proyectos de inversión del Gobierno Nacional se adelanta a través de otros sistemas de información oficial como el Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión - SPI, el Sistema de Seguimiento a CONPES - SISCONPES y el Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Públicas - SUIFP.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del FURAG.



5

Marco de referencia

- Constitución Política de Colombia (Artículos 343 y 344)
- 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”
- Conpes 3294 del 28 de junio 2004, Renovación de la Administración Pública: Gestión por Resultados y reforma del sistema nacional de evaluación
- Conpes 3785 del 9 diciembre 2013, Política Nacional de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano y Concepto Favorable a la Nación Para Contratar un Empréstito Externo con la Banca Multilateral hasta por la Suma De USD 20 Millones Destinado a Financiar el Proyecto de Eficiencia
- Decreto 1082 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional.
- Decreto 2623 de 2009, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano.
- Ley 152 de 1994, Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo
- Resolución 063 de 1994, del Departamento Nacional de Planeación-DNP, Por el cual se organiza el Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados y se establecen algunos procedimientos



6

Herramientas e instrumentos de control

Para la correcta implementación de la política al interior, se tendrán como punto de partida los documentos y herramientas disponibles en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales podrán ser consultados de manera permanente en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio>

Al interior del Ministerio de Educación Nacional se cuenta con las herramientas definidas de autodiagnóstico y plan de cierre de brechas, administradas por la Subdirección de Desarrollo Organizacional.



7

Definiciones

Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual sustituye los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal (Decreto 1499 de 2017, art 2.2.22.3.8.)

Desempeño: Medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 5, pág. 13).

Indicador: Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 5, pág. 16).

Meta: Expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 5, pág. 17).

Metas Educativas 2021: surgen en el año 2008, como un acuerdo de los ministros de Educación iberoamericanos por “mejorar la calidad y la equidad en la educación para hacer frente a la pobreza y a la desigualdad y, de esta forma, favorecer la inclusión social”. En ese sentido, se definieron 11 metas generales para el cumplimiento de este objetivo. (Análisis del contexto estratégico sectorial e institucional, Ministerio de Educación Nacional, enero de 2020. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-387706_recurso_11.pdf)

Nivel de Satisfacción: Medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 5, pág. 18).

Objetivos del Desarrollo Sostenible - ODS: son acuerdos a nivel mundial para la adopción de acciones de política pública que pongan fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida de manera sostenible, para las generaciones futuras. De los 17 objetivos formulados, el objetivo ODS 4, pretende lograr una educación inclusiva y de calidad para todos, entendiendo



que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible. (Análisis del contexto estratégico sectorial e institucional, Ministerio de Educación Nacional, enero de 2020. Disponible en: https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-387706_recurso_11.pdf)

Plan Marco de Implementación – PMI: tiene una duración de 15 años y comprende hasta el año 2032 para su cumplimiento. Este Plan orienta las políticas públicas para el cumplimiento del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera durante los próximos 15 años, en cumplimiento de las disposiciones del Punto 6.1.1 del PMI, suscrito entre el Gobierno y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC-EP) el 24 de noviembre de 2016, y refrendado por el Congreso de la República el 2 de diciembre del mismo año. (Análisis del contexto estratégico sectorial e institucional, Ministerio de Educación Nacional, enero de 2020. Disponible en: https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-387706_recurso_11.pdf)

Plan Estratégico del Sector Administrativo: a través de este documento las entidades cabeza del sector del orden nacional de manera concertada con sus entidades adscritas y vinculadas definen los objetivos, acciones sectoriales y metas, que permiten dar cumplimiento a los objetivos y las metas de gobierno (Circular 1 de 2018, DAFP).

Plan Estratégico Institucional: es un instrumento a través del cual se realiza la planeación de las acciones orientadas a fortalecer la implementación de las políticas gestión y desempeño, basado en el resultado de la medición del FURAG, de la aplicación de las herramientas de autodiagnóstico, de las auditorías de los entes de control y de la Oficina de Control Interno, entre otras fuentes de información (Circular 1 de 2018, DAFP).

Rendición de cuentas: Proceso conformado por un conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades de la administración y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 5, pág.18).

Resultado: Producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad pública, a partir de los bienes que genera y los servicios que presta a sus grupos de valor (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 5, pág.18).



8

Implementación de la política seguimiento y evaluación del desempeño institucional

En el Ministerio de Educación Nacional, a través del Comité de Gestión y desempeño Institucional, se hace seguimiento por lo menos una vez al trimestre, del avance en la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, realizando un monitoreo general a los distintos componentes del mismo.

Así mismo, hay una estructura de seguimiento que permite monitorear la totalidad de los planes de manera articulada, responsabilidad que se asume desde diferentes niveles de la entidad, haciendo seguimiento al cumplimiento de los planes gubernamentales, al plan estratégico institucional y al plan de acción anual, con sus correspondientes planes anexos.

La Oficina de Control Interno, se encarga de realizar la evaluación de la gestión, de manera tal que puedan generarse las alertas correspondientes y la retroalimentación orientada a incorporar las mejoras para dar cumplimiento a los grandes retos de la entidad.

La ruta de planeación y formulación del Plan de Acción Institucional se divide en tres etapas descritas a continuación:

1. Preparación: Se definen y socializan los lineamientos que deben tener en cuenta las dependencias en la formulación del plan, así como las lecciones aprendidas de la vigencia anterior (2019).
2. Formulación: Durante el segundo semestre del año, se formula el PAI de manera articulada entre las dependencias y los profesionales del Grupo Planeación y Seguimiento a Proyectos y de regalías de la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas (OAPF), siguiendo lo establecido en los lineamientos para la formulación del PAI y a partir de las prioridades definidas en los ejercicios de planeación institucional. La formulación incluye la programación de metas, la definición de hitos y la proyección de la información presupuestal a partir del Plan Anual de Adquisiciones - PAA en los formatos que la OAPF defina. Las dependencias envían los formatos diligenciados en los plazos establecidos en los lineamientos. La formulación del PAI se realiza en articulación con el Plan Anual de Adquisiciones (PAA), de acuerdo con los lineamientos y consideraciones de la circular conjunta que elaboren la OAPF y la Subdirección de Contratación. Es importante recalcar que, la OAPF organiza y consolida los insumos que las dependencias deben tener en



cuenta para la elaboración del PAI, tales como acciones en políticas transversales, compromisos con instancias, metas e indicadores ODS, acciones documentos CONPES.

También se sugiere a las dependencias consultar los informes de auditorías externas e internas, los resultados del desempeño y resultados de las encuestas de satisfacción. A partir de la formulación del PAI, se actualiza la cadena de valor de los proyectos de inversión que tienen identificados los productos que responden a la materialización de políticas y programas educativos que se alcanzan a través de actividades financiadas con recursos de inversión y que responden a las necesidades de la población en materia de educación preescolar, básica, media y educación superior. Se tienen en cuenta las necesidades de los grupos de valor y de interés identificadas a partir de su caracterización y del desarrollo de los espacios de participación que continuamente desarrolla el Ministerio.

En esta etapa se establecen indicadores para el posterior seguimiento de las metas del plan. Indicadores que están alineados con los indicadores sectoriales del Plan Nacional de Desarrollo. En este punto la Oficina de Planeación brindó la asesoría y como estrategia diseñó, validó y comunicó los Tips para la formulación de indicadores con información relevante contenida en documentos del Departamento Nacional de Planeación – DNP y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, entre otros de los Tips que permiten la formulación y reporte eficaz y oportuno.

3. Revisión del PAI: Con base en los planes reportados por las dependencias se consolida, revisa y se hacen los ajustes necesarios al Plan de Acción Institucional que finalmente se presenta en el Comité Directivo y en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para aprobación. En la imagen a continuación se ilustra la ruta de planeación: El proceso de seguimiento al PAI está descrito en la Guía de seguimiento al Plan de Acción Institucional. Allí se presentan orientaciones con respecto a los plazos de reporte, el registro y validación de información, la preparación de informes y la posibilidad de realizar modificaciones.

El seguimiento al PAI está enfocado en los avances cualitativos y cuantitativos de los indicadores de resultado, producto y/o gestión, y en el cumplimiento de hitos planteados por las dependencias para alcanzar las metas. Para la vigencia 2020 el seguimiento se desarrolló a través de la herramienta TEAMS, la cual permite a todas las dependencias del Ministerio ingresar sus avances y evidencias en línea, y tener fácil acceso de la matriz de seguimiento. Así, la OAPF cargó un archivo para cada dependencia con su respectiva matriz de seguimiento en donde están consignados los indicadores e hitos correspondientes y las respectivas casillas para realizar los reportes. Los lineamientos para el seguimiento fueron socializados con todas las dependencias, también a través de la herramienta TEAMS. Los reportes y el seguimiento se realizan de manera mensual para de esta forma poder presentar avances periódicos de la gestión del Ministerio y poder consolidar informes con información oportuna y de calidad. A continuación se presentan cada una de las orientaciones consignadas en la Guía de seguimiento al Plan de Acción Institucional: Plazos El seguimiento al PAI se realiza de manera mensual y por tanto cuenta con unos plazos, tanto para el



registro de información por parte de las dependencias como para la validación por parte de la OAPF. Se definió un plazo de 3 días hábiles para el registro de información por parte de las dependencias y un plazo de 3 días hábiles para la validación, como se muestra en el siguiente ejemplo:

Con el objetivo de propender un registro oportuno y eficaz desde la OAPF se realiza la remisión de recordatorios oficiales previos y durante la fecha de reporte, con el objetivo de generar recordación y participación a los distintos funcionarios. Registro de información El registro de avances se registra mensualmente en los primeros tres días hábiles, siempre consignando avances cualitativos para cada uno de los indicadores. Los avances cuantitativos se registran de acuerdo con la periodicidad de cada indicador (puede ser: mensual, bimestral, trimestral, cuatrimestral, semestral o anual. Adicionalmente, si el indicador cuenta con hitos programados, se debe registrar el avance y cargar el respectivo soporte, en la carpeta asignada para tal fin. Validación de información La validación de información es llevada a cabo por la OAPF durante los días hábiles 4, 5 y 6 de cada mes. Este proceso incluye tanto una revisión de fondo como de forma de los avances consignados y debe cumplir con los siguientes criterios de validación:

- Consistencia: El avance cuantitativo debe ser consistente con las acciones reportadas en el avance cualitativo, el cumplimiento de los hitos y la unidad de medida, además, debe responder a la fórmula.
- Completitud: El avance cualitativo debe evidenciar claramente los resultados y/o dificultades de la gestión; esto significa, incluir una descripción corta de las acciones, estrategias o programas que se implementaron para lograr avances en la meta, así, como las restricciones y limitaciones que se presentaron durante el periodo.
- Soportes: El medio de verificación y los entregables de hitos deben cargarse correctamente en las respectivas carpetas, cumpliendo con las orientaciones dadas en el apartado de cargue de evidencias.
- Calidad: El avance cualitativo debe atender las recomendaciones para los reportes de avances cualitativos consignadas en la Guía de seguimiento al Plan de Acción Institucional. Preparación de informes

A partir de la información registrada por las dependencias y validada, la OAPF elabora de manera permanente informes dirigidos tanto al interior de la entidad como a otras entidades del Gobierno, entre los que se encuentran:

- SINERGIA - Departamento Nacional de Planeación
- Reportes avance metas de PND a Presidencia
- Informes políticas transversales
- Reportes avance metas ODS
- Comités de Gestión de Desempeño
- Informes a cada jefe de dependencia
- Otros que sean solicitados La generación constante de informes de avance en la gestión del Ministerio permiten:



- Realizar análisis basados en el avance de las metas vs la ejecución presupuestal (contratación).
 - Oportunidad y eficiencia en los reportes que se presentan a entidades públicas y ciudadanos.
 - Generar de alertas tempranas en la ejecución de metas y presupuesto.
- Modificaciones La formulación del PAI es un proceso que cuenta con la participación de directivos, con el fin de priorizar la gestión de la vigencia hacia resultados concretos y ejecutables. Los indicadores deben ser coherentes tanto con el resultado específico, como con la asignación presupuestal que se plasma a través de un costeo y que soporta financieramente el resultado.

Sin embargo, ante la posibilidad de presentar ajustes durante la vigencia, la OAPF establece un formulario específico para que las dependencias puedan tramitar dicha solicitud ante la OAPF.

Como se observa, el seguimiento y la evaluación están presentes en todo el ciclo de la gestión, retroalimentando de manera permanente el avance en el desempeño de la entidad, en sus diferentes frentes de trabajo, incorporando las siguientes buenas prácticas a saber:

2. Definición de políticas de gestión y desempeño





CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	POLÍTICA MIPG CON LA QUE INTERACTÚA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Diseño del proceso de evaluación	<p>Asignar en un área o servidor la responsabilidad de liderar el proceso de seguimiento y evaluación en la entidad.</p> <p>Considerar la evaluación como una práctica permanente en la gestión de la entidad.</p> <p>Considerar la evaluación como un proceso encaminado a promover la buena gestión y mejorar el desempeño institucional.</p> <p>Lograr integralidad y sinergia entre el seguimiento y la evaluación de todos los procesos de gestión de la entidad.</p> <p>Identificar variables que describen los diferentes aspectos que se quieren medir o evaluar.</p> <p>Diseñar métodos cuantitativos y cualitativos de seguimiento y evaluación de la gestión y el desempeño institucional (indicadores)</p>	<p>Contar con la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas.</p>	Planeación Institucional	N/A	N/A
		<p>Estrategia de medición y seguimiento al desempeño institucional (incentivos al alto desempeño) en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</p>		OAPF SDO	Trimestral
		<p>Definición e implementación de los procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación Estratégica Sectorial e Institucional. • Plan de Acción Institucional PAI. • Ciclo de Proyectos de Inversión. 		OAPF	Permanente
		<p>Definición e implementación del procedimiento: Revisión por la Dirección (seguimiento y evaluación a todos los componentes del MIPG y del SIG, incluyendo gestión del riesgo, satisfacción y percepción de los grupos de valor, PQRS, entre otros)</p>		SDO	Permanente
		<p>Expedición e implementación de la circular anual de reportes de avance en la gestión.</p>		SDO	Expedición anual y reportes trimestrales
Calidad de la evaluación	<p>Verificar que los indicadores diseñados sean comprensibles para todo tipo de usuarios, describan las situaciones que se pretenden medir, sean estimados periódicamente, puedan ser consultados de manera oportuna, cuenten con línea base para su medición, sean insumos para la toma de decisiones y sean revisados y mejorados continuamente.</p>	<p>Seguimientos y acompañamiento periódico a los instrumentos de Planeación Estratégica, PAI, SPI, de acuerdo con lo establecido en los procedimientos.</p>	Planeación Institucional	OAPF	Mensual – PAI y SPI
		<p>Auditorías internas para verificar la calidad de los seguimientos y</p>	Control Interno	OCI	Anual



CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	POLÍTICA MIPG CON LA QUE INTERACTÚA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
	<p>Utilizar o aplicar los indicadores para hacer seguimiento y evaluación de su gestión.</p> <p>Identificar, a partir del uso o aplicación de los indicadores, los avances alcanzados en torno a los objetivos y resultados.</p> <p>Consolidar, organizar y en lo posible sistematizar la información proveniente del seguimiento y evaluación.</p> <p>Documentar la información proveniente del seguimiento y evaluación (informes, reportes, tableros de control, entre otros)</p> <p>Desarrollar ejercicios de autoevaluación, por parte de los líderes, a planes, programas y proyectos.</p> <p>Realizar ejercicios de evaluación independiente (auditorías internas).</p> <p>Validar la información generada en los procesos de evaluación para garantizar que sea confiable, comprensible y útil para la toma de decisiones.</p>	<p>evaluación de la gestión del MEN.</p>			
Utilidad de la información	<p>Utilizar la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación para formular o reformular planes, programas o proyectos.</p> <p>Utilizar la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación para identificar la relación entre la ejecución presupuestal y la obtención de resultados.</p> <p>Utilizar la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación para mejorar los resultados de la ejecución presupuestal.</p> <p>Utilizar la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación para aportar al proceso de aprendizaje organizacional.</p> <p>Utilizar la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación para identificar los aspectos donde se puede mejorar.</p>	<p>Ajustes en los diferentes instrumentos de planeación a partir las alertas que surgen en los seguimientos y evaluación. (De acuerdo con lo definido en los procedimientos)</p> <p>Alertas y acciones que se implementan a partir de los seguimientos y evaluaciones de la Revisión por la Dirección</p>	Planeación Institucional	OAPF	Mensual
				SDO	Trimestral
		Planes de Mejoramiento	Control Interno	Todas las áreas con el acompañamiento de la SDO y la OCI	Permanente
		Elaboración de los ejercicios de rendición de cuentas a partir de las acciones de	Participación ciudadana en la gestión pública	OAPF	Anual



CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO MEN	POLÍTICA MIPG CON LA QUE INTERACTÚA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
	Utilizar la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación para definir o redefinir cursos de acción, trayectorias de implementación y objetivos, metas y resultados. Utilizar la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación para rendir cuentas a la ciudadanía y a los organismos de control. Difundir o comunicar interna y externamente la información proveniente del seguimiento y la evaluación. Identificar si las necesidades o problemas de la ciudadanía (grupos de valor) estuvieron adecuadamente diagnosticados. Identificar si el planteamiento de objetivos y de resultados apunta a resolver los problemas de la ciudadanía (grupos de valor).	seguimiento y evaluación. Publicación de los resultados de seguimiento y evaluación en el Link de Transparencia. Plan de comunicaciones para la socialización de los resultados del seguimiento, evaluación y acciones de mejora.	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	SDO OAPF OCI SGF UAC OAC OAPF OAC	Permanente Permanente
Efectividad de la evaluación	Evaluar el logro de las metas y resultados establecidos en su planeación a fin de identificar las brechas entre los resultados alcanzados y los objetivos planteados. Evaluar el logro de las metas y resultados establecidos en su planeación a fin de hacer una revisión de los objetivos y de las acciones que se establecieron para alcanzarlos. Evaluar el logro de las metas y resultados establecidos en su planeación a fin de tener evidencias para próximos ejercicios de planeación. Evaluar el logro de las metas y resultados establecidos en su planeación a fin de fortalecer la capacidad para aprender sobre sus propios procesos, fortalecer los aciertos y replantear lo que no funciona. Valorar la calidad del gasto público. Determinar la coherencia entre los procesos de gestión, la ejecución presupuestal y los resultados logrados alcanzados.	Comité Directivo	Planeación Institucional	Despacho del Ministro(a)	Permanente
		Informe de Gestión Institucional		OAPF	Anual
		Comité Institucional de Gestión y Desempeño.		OAPF y SDO	Trimestral





9 Aspectos con mayor potencial de desarrollo

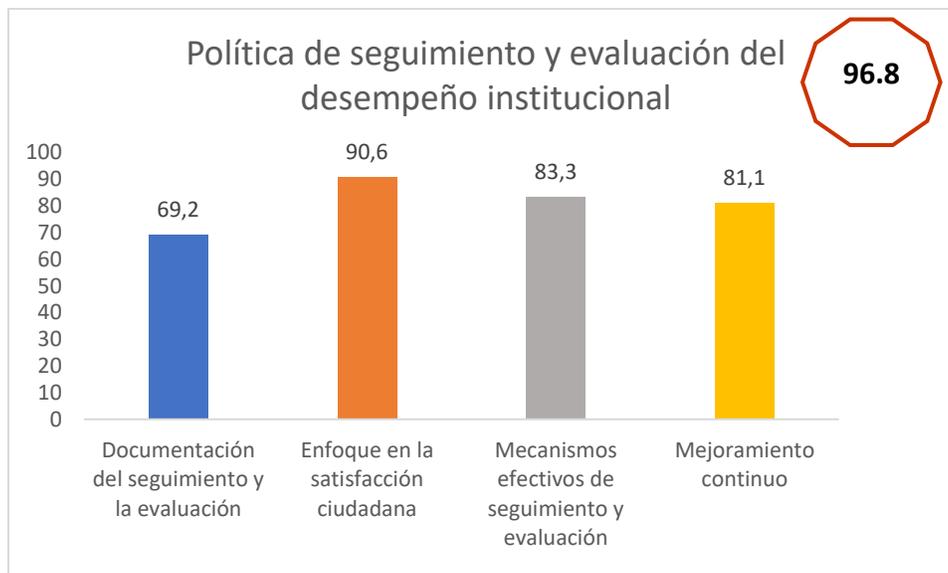
De acuerdo con los resultados correspondientes a la gestión 2019, reportados en 2020 a través del FURAG, la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional obtuvo un resultado 92,1 con un incremento de 5,5 puntos con respecto a la medición del 2018 (86,6).

Según los resultados del FURAG reportados en 2021, esta política alcanzó un 96,8 con un incremento de 4.7 con relación a la medición de 2019.

En el Ministerio de Educación Nacional dicha política se mide con los siguientes índices desagregados:

- Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación
- Documentación del seguimiento y la evaluación
- Enfoque en la satisfacción ciudadana
- Mejoramiento continuo

A continuación, se presentan los resultados de la vigencia 2020:





Aunque los resultados del autodiagnóstico realizado para la vigencia 2020, evidencian mejora en el nivel de cumplimiento de esta política, y se establecen las siguientes acciones para mantener el estado de implementación de la misma:

CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PLAN DE ACCIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
Calidad de la evaluación	Desarrollar ejercicios de autoevaluación, por parte de los líderes, a planes, programas y proyectos.	Requerir a las dependencias se documente la realización de ejercicios de autoevaluación que permitan diagnosticar y definir estrategias para el mejoramiento de resultados y cumplimiento de metas y hacer seguimiento al cargue de esta información en el repositorio institucional definido para tal fin.	31/12/2021



La educación
es de todos

Mineducación

#ElFuturo EsDeTodos

#LaEducación EsDeTodos

www.mineducacion.gov.co



Mineducacion



@Mineducacion



@Mineducacion