



Taller de Medición / Evaluación del Desempeño

¿Se mide por medir o como debe de ser?

Algunas Realidades sobre la Medición / Evaluación del Desempeño

Muchos gobiernos y organismos públicos consideran que su Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) es el adecuado, pero ¿Quién o qué asegura la certeza del sistema? Y si no existe seguridad entonces hay que plantearse preguntas como ¿Se genera la información requerida o pertinente para la toma de decisiones? ¿Cómo se estructura el proceso de la medición y evaluación? ¿Se cuenta con los elementos necesarios para medir y evaluar cómo debe de ser? Las respuestas a estas preguntas las encontrará en nuestro taller de Medición / Evaluación del Desempeño.

Panorama sobre la Medición / Evaluación del Desempeño

Dado que los recursos son escasos, es indispensable tomar decisiones con información clara, objetiva y confiable.

Todo proceso adecuado de elaboración y ejecución de un plan debe considerar tanto el contenido del documento, como la ejecución y medición de la operación cotidiana de la organización. En este sentido, no basta con incluir metas, parámetros, tiempos y responsables; es necesario sincronizar estos elementos a través de un Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), conformado por indicadores enfocados en el plan y en las acciones operativas y administrativas necesarias para cumplir ese plan, así como por metodologías de evaluación.

La evaluación del desempeño es una herramienta indispensable para realizar los ajustes necesarios que permitan corregir o mejorar el rumbo, que permita alcanzar las expectativas planteadas en la organización.

Sin embargo, diseñar y operar un SED no es una tarea fácil. Implica un esfuerzo que requiere tiempo para afianzarse en la organización. Así mismo requiere de un proceso objetivo y sistemático para la recolección, el análisis y la utilización de la información con el fin de determinar cuán eficiente y eficazmente se entregan los servicios de la organización y se logran los objetivos.

Un SED es una herramienta que, si bien puede guiar a una organización en una dirección positiva, un inadecuado diseño puede alejarla del rumbo deseado o bien convertirse en una tarea burocrática más, sin resultados.

Algunos de los beneficios de la evaluación del desempeño son: Ayuda a formular políticas públicas, brinda una dirección operativa, contribuye a la rendición de cuentas, mejora el proceso del presupuesto y facilita la planificación estratégica, entre otros.

Operar bajo un escenario carente de SED contribuye a la generación de mayores desafíos, en lugar de aportar soluciones.

Objetivo del Taller

Conocer e identificar, mediante la interrelación y participación de los asistentes y por medio de ejercicios interactivos, los elementos indispensables para el diseño, desarrollo, implementación y consolidación de un Sistema de Evaluación del Desempeño (SED).

Contenido

CONCEPTO	CONTENIDO
1. Marco conceptual de un SED	- Definición y explicación del marco conceptual de la medición y evaluación del desempeño; definiciones, ejemplos, algunos modelos, etcétera. - La GpR y sus componentes SED y PbR
2. Tipos y dimensiones de indicadores y la ficha técnica	- Explicación de los tipos y dimensiones de indicadores - Ejercicio; identificando indicadores - Explicación de la ficha técnica básica para un indicador según la CONAC - Ejercicio: identificando los componentes de una ficha técnica - Ejercicio: elaborando indicadores
3. Evaluando desempeño	- Proceso básico para realizar evaluar desempeño - Tipos de evaluación del desempeño
4. Conceptos para reforzar e institucionalizar el SED	- Ideas para el desarrollo de materiales (reglas de operación, lineamientos para fichas técnicas y manuales, etcétera). - Criterios del proceso para recolectar y procesar datos - Lineamientos generales
5. Casos de SED	- Visualización de casos mexicanos y de Estados Unidos. - Programa SINDES
6. Conclusiones y tareas	Comentarios generales y definición de tareas

Algunos beneficios

- Estandariza el conocimiento de los conceptos vinculados a los SED y motiva a su consolidación como parte de una cultura laboral.
- Un SED consolidado ayuda a los funcionarios, a la dirección y a los ciudadanos a construir mejores escenarios con la información generada por el sistema de indicadores.
- Explicación y análisis de elementos clave para institucionalizar el SED actual, es decir, para que existan mayores posibilidades de continuar, aun con los cambios de dirección o administración.

Experiencia de ICMA e ICMA-ML en la medición y evaluación

Dada la importancia de la medición y evaluación del desempeño, la Asociación Internacional de Administración de Ciudades y Condados (ICMA, por sus siglas en inglés) estableció en 1994 su Centro para la Medición del Desempeño (CPM).

El CPM, localizado en Washington DC, apoya a más de 100 gobiernos locales de Canadá y Estados Unidos de América a recolectar datos, analizarlos, medirlos, compararlos y mejorarlos. La finalidad del CPM es mejorar la calidad de los servicios públicos, gracias a la información que se genera.

Por su parte ICMA-ML ha participado en México en el diseño de sistemas de medición de desempeño como el SINDES, el SIMDEG de Campeche, SEDEMSI en Sinaloa y múltiples SED para gobiernos municipales mexicanos.

Más información

Para información adicional sobre estos talleres o si requiere un taller especializado en un tema diferente a los mostrados, contáctenos a través de los siguientes medios:

Correo electrónico: informes@icmaml.org

Teléfono: +52 (33) 3126-5690