

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>4</b>
<b>ALCANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>A. MARCO CONCEPTUAL DE LOS INDICADORES .....</b>	<b>5</b>
1. IMPORTANCIA DE LA MEDICIÓN.....	5
2. CONCEPTUALIZACIÓN.....	7
2.1 ¿Qué es un indicador?.....	7
2.2 Funciones de un indicador .....	7
2.3 Características de los indicadores .....	8
2.4 Beneficios de los Indicadores .....	9
3. TIPOLOGÍA DE LOS INDICADORES .....	9
3.1 Indicadores de eficiencia .....	10
3.2 Indicadores de eficacia .....	10
3.3 Indicadores de efectividad.....	11
<b>B. GESTIÓN DE LOS INDICADORES DEL SIG.....</b>	<b>11</b>
1. MÓDULO DE INDICADORES DEL SIG .....	11
2. FORMULACIÓN DE LOS INDICADORES .....	11
3. REPORTE DE LOS INDICADORES.....	13
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	16

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las entidades públicas la medición del desempeño es parte de un proceso amplio de planificación, que implica preguntarse cuál es la misión (quiénes somos, qué hacemos y para quiénes) establecer los objetivos estratégicos (dónde queremos ir, qué resultados queremos lograr), definir estrategias (cómo podemos llegar hacia allá) y finalmente preguntarse si se ha logrado el desempeño esperado (a través de indicadores)<sup>1</sup>

Con la instauración de indicadores en las instituciones públicas se busca facilitar los procesos de mejoramiento de la gestión y la rendición de cuentas, a través de la evaluación del desempeño. En el modelo de gestión pública orientada a resultados se da una mayor importancia a la identificación clara de los objetivos a alcanzar con el uso de los recursos; así como, al establecimiento de metas e indicadores de desempeño que permitan medir el cumplimiento de estas. Los indicadores de desempeño, al proveer información sobre la acción, la eficiencia, eficacia, calidad, y economía de los recursos, aportan al logro de un mejoramiento de la gestión y a una mayor transparencia de la acción pública.

Tener una batería de indicadores de desempeño vinculados a la gestión estratégica, apoya la toma de decisiones sobre bases más ciertas, permite mejorar el desempeño y formular el presupuesto sobre criterios más racionales. En este sentido, es necesario que se no solo se cuente con sistemas de indicadores de nivel macro, sino también que se faciliten las herramientas para aquellos indicadores que midan el desempeño de los procesos que se realizan en la entidad para el logro de los fines institucionales.

La gestión basada en procesos como enfoque para el desarrollo, en las entidades públicas colombianas, se desarrollada a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual consta de siete dimensiones; los indicadores como herramientas de gestión, se desarrollan y aplican en las dimensiones de: 2. Direccionamiento estratégico y planeación, 3. Gestión con valores para el resultado, 4. Evaluación de resultados y 7. Control Interno. Con ello, se busca dar cumplimiento a dos de los cinco objetivos del MIPG así: 1. Desarrollar una cultura organizacional sólida fundamentada en la información, el control, la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua, y 2. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, como entidad encargada de fortalecer la gestión de las Entidades Públicas Nacionales y Territoriales, estableció en la

---

<sup>1</sup> CEPAL 2011 P.8. Serie Manuales N° 69: Planificación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público. Santiago de Chile.

El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en el aplicativo SIG, la cual entra en vigencia a partir de su publicación, toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA.

vigencia 2018 la «Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión Versión 4», y el Ministerio de Educación Nacional con el fin de tomar las herramientas generadas a nivel nacional realiza la adaptación de esta a las necesidades propias del Ministerio, tomando la información pertinente de esta, para la creación del presente documento, cuyo fin es determinar los indicadores de gestión para medir el nivel de desempeño de los procesos que conforman el Sistema Integrado de Gestión (SIG) del Ministerio de Educación Nacional.

Este documento desarrolla de manera comprensible los aspectos conceptuales como metodológicos involucrados en el diseño, formulación y el uso de indicadores de desempeño la gestión pública. También, presenta los lineamientos establecidos en el Ministerio para la definición, registro y monitoreo de estos, en el Sistema Integrado de Gestión – SIG.

## **OBJETIVO GENERAL**

Brindar los lineamientos para la formulación, seguimiento, análisis, reporte y evaluación de los indicadores de gestión de los procesos del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Educación Nacional.

## **ALCANCE**

Esta guía se aplica al establecimiento de los indicadores de gestión de los procesos del Sistema Integrado de Gestión (SIG) del Ministerio de Educación Nacional. Para el caso de los procesos misionales (con excepción del proceso de Servicio al Ciudadano) se tomarán los indicadores de las cadenas de valor de los proyectos de inversión reportados en el Sistema de Seguimiento a proyectos de inversión (SPI) y los indicadores del Plan de Acción Institucional (PAI).

## A. MARCO CONCEPTUAL DE LOS INDICADORES

### 1. IMPORTANCIA DE LA MEDICIÓN

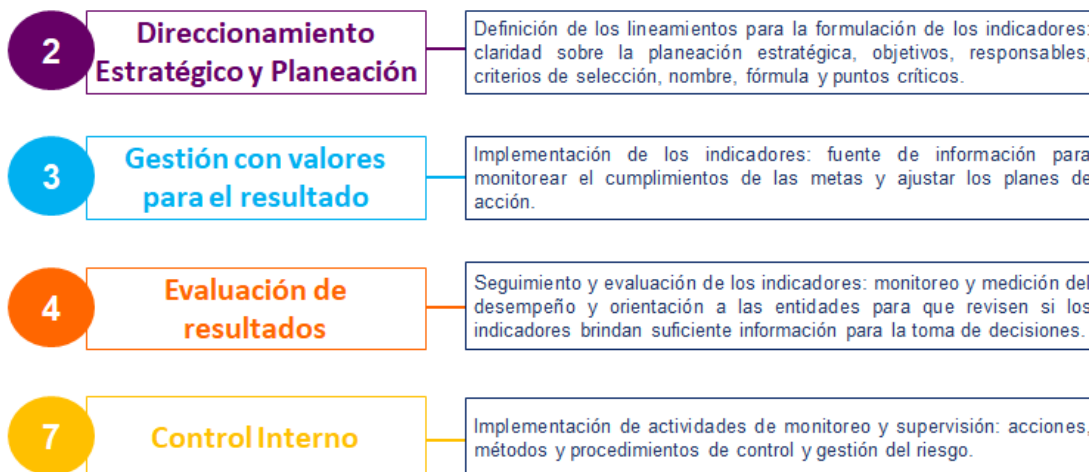
La importancia de la evaluación a la gestión sobre los procesos, a través de los Indicadores radica en que estos permiten controlar el comportamiento de factores críticos en la ejecución de estos y en que la medición periódica permite establecer el grado de avance o logro de los objetivos trazados y de los resultados esperados, así como, las razones del logro o no de las metas y sus efectos en el cumplimiento de la misión institucional.

Por otro lado, en muchas ocasiones los resultados que se obtienen de la ejecución de los procesos deben medirse en los diferentes momentos o etapas de su desarrollo, a fin de que los resultados obtenidos a través de la medición permitan mejorar la planificación, entender con mayor precisión las oportunidades de mejora y analizar el desempeño de las acciones, logrando tomar decisiones con mayor certeza y confiabilidad.

La medición a través de indicadores es importante porque permite:

- ✓ Optimizar el uso de recursos y la toma de decisiones.
- ✓ Informar a la ciudadanía sobre el uso de los recursos.
- ✓ Identificar los avances en el cumplimiento y logro de resultados.
- ✓ Identificar las oportunidades de mejora.

El control en la gestión y la medición del desempeño, en las organizaciones públicas colombianas es desarrollada a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en cuatro de sus dimensiones así:



Fuente: Elaboración propia a partir del Manual operativo de MIPG V4 - marzo 2021

El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en el aplicativo SIG, la cual entra en vigencia a partir de su publicación, toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA.

## ¿Es necesario medirlo todo?

No todo lo que importa puede ser contado, ni todo lo que puede ser contado importa (Albert Einstein)

La decisión sobre cuáles procesos o actividades específicas, van a ser medidas o evaluados depende del análisis de variables clave, adecuadas y suficientes que, suministren información relevante sobre el objetivo de la evaluación, por lo que no es deseable medirlo todo.

Pensar en medirlo todo para evitar la incertidumbre y así garantizar la seguridad puede llevar a que se evalúe lo que es sencillo de medir, pero no precisamente lo más significativo, entre otras cosas porque se desconoce el cómo medirlo. Por ello, es necesario tener en cuenta estas premisas antes de decidir sobre que medir y por ende cuáles indicadores utilizar:

- Evitar el diseño de indicadores que inducen a resultados no esperados o incentivos perversos. Ejemplo: N° de comparendos/N° de conductores.
- Evitar medir atendiendo el criterio de “quedar bien”. Ejemplo: Numero de planes ejecutados/Número de planes programados.
- Medir no garantiza el éxito de una actividad, sino que por el contrario evidencia los aspectos a reformar de aquellos que hemos decidido monitorear.

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

En consecuencia, una adecuada medición debe ser:

- **Pertinente**, que las mediciones que se realicen sean relevantes y útiles en el tiempo para facilitar las decisiones sean tomadas sobre la base de esas mediciones.
- **Precisa**, debe reflejar fielmente la magnitud que se quiere analizar, lo cual puede conseguirse a través de una buena definición de las características de las unidades a medir y una adecuada elección del instrumento de medición.
- **Oportuna**, que los resultados de la medición estén disponibles en el tiempo en que la información es importante y relevante para la toma de decisiones, tanto para corregir como para prevenir.
- **Económica**, debe existir una proporcionalidad y racionalidad entre los costos incurridos en la medición y los beneficios o la relevancia de la información suministrada.

## **2. CONCEPTUALIZACIÓN**

### **2.1 ¿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 de la gestión, 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 preciso aclarar la diferencia entre un simple dato y el término indicador como tal. Un indicador es una medición ordinal que tiene siempre una dirección o rumbo esperado, mientras que la medición sobre un dato es una medición sobre la cual no podemos decir es buena o mala por sí sola. Por ejemplo, “número de desempleados” es un dato sobre el cual no puede establecerse un juicio de valor, mientras que la “tasa de desempleo” es un indicador que nos da cuenta del carácter positivo o negativo de una situación, que para el caso colombiano debería presentar una tendencia descendente para ser considerado positivo, teniendo en cuenta la política de gobierno del país.

### **2.2 Funciones de un indicador**

Las funciones que puede tener un indicador son<sup>2</sup>:

- I. **Función Descriptiva:** consiste en aportar información sobre el estado real de una actuación pública. En los indicadores de gestión de procesos del SIG se contará con la información sobre el desempeño particular del proceso, por ejemplo “el número de PQRS que fueron resueltas oportunamente”
- II. **Función Valorativa:** consiste en añadir a la información anterior un “juicio de valor” basado en antecedentes objetivos sobre si el desempeño en dicho proceso es o no el adecuado, por ejemplo “el número de PQRS resueltas oportunamente con relación a número de PQRS que debían ser resueltas en el periodo”. Esta última expresión nos da información sobre el logro de la actuación sobre el objetivo particular.

Es importante mencionar que los indicadores deben estar orientados a “medir aquellos aspectos clave” o factores críticos en los cuales el proceso se encuentra interesado en realizar seguimiento y evaluación. Esta situación trae de forma implícita la necesidad de

---

<sup>2</sup> Armijo, M. (2011). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). P. 56.

El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en el aplicativo SIG, la cual entra en vigencia a partir de su publicación, toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA.

establecer adecuadamente los objetivos estratégicos del proceso, realizando una identificación clara de aquellas variables que sean relevantes y que se relacionen con los productos y efectos esperados.

La relación entre los objetivos y los indicadores se evidencia en cuanto son estos primeros quienes simbolizan lo que se espera alcanzar como desempeño, mientras que los segundos identifican lo que será medido, más no cuánto ni en qué dirección, es decir los indicadores sirven de aviso, al entregar información respecto del cómo se está progresando respecto de los objetivos.

### 2.3 Características de los indicadores

De acuerdo con el MIPG, los indicadores deben cumplir en lo posible con las siguientes características:

Tabla 1. <sup>3</sup> Características Principales de los Indicadores

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>
Pertinencia	Debe referirse a los procesos y productos esenciales que desarrolla este.
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.
Oportunidad	Debe ser generado en el momento oportuno dependiendo del tipo de indicador y de la necesidad de su medición y difusión.
No Redundancia	Debe ser único y no repetitivo.
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. Esto implica además que el indicador y el objetivo que pretende evaluar sea lo más consensual posible al interior de la organización.
Disponibilidad	Los datos básicos para la formulación 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.

<sup>3</sup> Adaptado de lo expuesto en: National Center for Public Productivity, Rutgers University(1997). A Brief Guide for Performance Measurement in Local Government y el Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública (1996). Indicadores de Gestión en los Servicios Públicos. Santiago, Chile.

El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en el aplicativo SIG, la cual entra en vigencia a partir de su publicación, toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA.



## 2.4 Beneficios de los Indicadores

Algunos de los beneficios de adelantar procesos de medición a través de indicadores, son los siguientes:

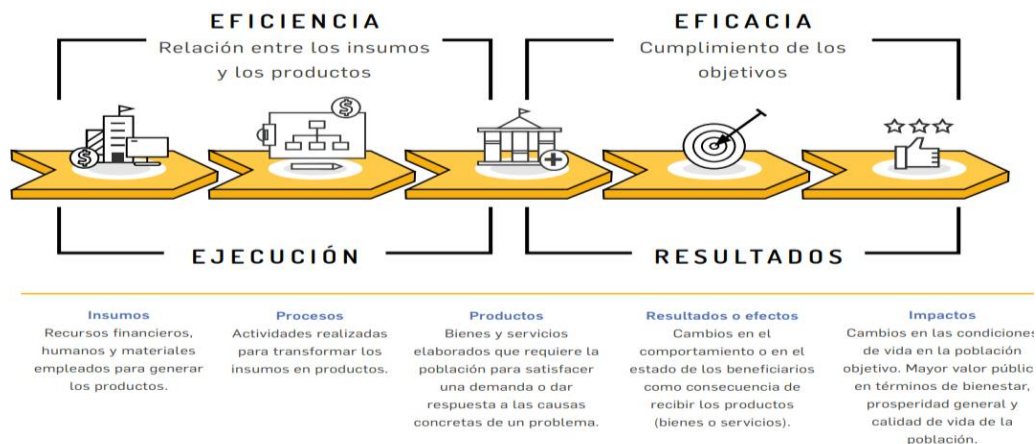
- Apoya el proceso de planificación (definición de objetivos y metas) y de formulación de políticas de mediano y largo plazo.
- Posibilita la detección de procesos en los cuales existen problemas de gestión tales como: uso ineficiente de los recursos, demoras excesivas en la entrega de los productos, asignación del personal a las diferentes tareas, etc.
- Posibilita a partir del análisis de la información entre el desempeño efectuado y el programado, realizar ajustes en los procesos internos y readecuar cursos de acción eliminando inconsistencias entre el quehacer de la entidad y sus objetivos prioritarios.
- Aun cuando no es posible establecer una relación automática entre resultados obtenidos y la asignación de presupuesto, contar con indicadores de desempeño sienta las bases para una asignación más eficiente de los recursos públicos.
- Establece mayores niveles de transparencia respecto del uso de los recursos públicos y sienta las bases para un mayor compromiso con los resultados por parte de los directivos y los niveles medios de la dirección.
- Apoya la introducción de sistemas de reconocimientos al buen desempeño, tanto institucionales como grupales e individuales.

## 3. TIPOLOGÍA DE LOS INDICADORES

El concepto de desempeño en el ámbito gubernamental normalmente comprende tanto la eficiencia como la eficacia de una actividad de carácter recurrente o de un proceso específico. En este contexto la eficiencia se refiere a la habilidad para desarrollar una actividad al mínimo costo posible, en tanto que la eficacia mide si los objetivos predefinidos para la actividad se están cumpliendo.

Para la medición de los procesos del SIG, se tomarán los indicadores de gestión, desde el punto de vista de desempeño en eficacia, eficiencia y efectividad.

**CADENA DE VALOR PÚBLICO**



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. 2017.

### 3.1 Indicadores de eficiencia

Este tipo de indicadores pretenden medir la relación existente entre el avance en el logro de un determinado objetivo y los recursos empleados para la consecución de este. Así las cosas, la medición del logro se puede contrastar con la cuantificación de los diferentes costos en los que se puede incurrir en su cumplimiento, no solo los monetarios, sino también los temporales y los relacionados con el uso del recurso humano, entre otros.

En términos económicos la eficiencia se refiere a la consecución y el aprovechamiento de los insumos, que deben ser adquiridos en tiempo oportuno, al mejor costo posible, la cantidad adecuada y con una calidad aceptable. Un caso puntual de esto es relacionar los recursos disponibles con las metas establecidas dentro de un programa específico, así, cuándo la relación entre el logro a evaluar y un recurso cualquiera sea mayor, mayor será la eficiencia con la que se ha ejecutado el proceso, es decir, existe una mayor productividad en el uso y administración de los recursos.

Por otro lado, si la medición se hace relacionando el costo total de ejercer una actividad (producción, prestación de servicios, etc.) con el número de logros, entre menor sea la razón mejor será la eficiencia del proceso.

### 3.2 Indicadores de eficacia

Los indicadores de eficacia buscan determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos específicos respecto a las metas establecidas previamente; en este sentido, este tipo de El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en el aplicativo SIG, la cual entra en vigencia a partir de su publicación, toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA.

indicadores no consideran la productividad del uso de los recursos disponibles o asignados para la consecución de los logros; se concentran en establecer el cumplimiento de los diferentes planes y programas, teniendo en cuenta los plazos y las demás disposiciones.

Las medidas clásicas de eficacia corresponden al cubrimiento de los objetivos del proceso relacionados con: cobertura, focalización y la capacidad de cubrir la demanda y el resultado final.

### **3.3 Indicadores de efectividad**

Estos indicadores detallan propiamente los efectos reales del accionar del proceso sobre sus usuarios; en particular como el logro de lo propuesto contribuye a resolver sus necesidades. De este tipo de indicadores tenemos ejemplos como: Nivel de satisfacción del usuario durante un periodo determinado, porcentaje de disminución en quejas y reclamos en un periodo determinado, disminución de accidentes laborales durante un periodo determinado.

## **B. GESTIÓN DE LOS INDICADORES DEL SIG**

### **1. MÓDULO DE INDICADORES DEL SIG**

El aplicativo del SIG cuenta con el módulo de indicadores en el cual se realiza la formulación de los indicadores de gestión del SIG del Ministerio. En este módulo se crean los indicadores de gestión teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 2 de este documento y se realiza el reporte y análisis de acuerdo con lo establecido en el numeral 3.

En este módulo también se puede visualizar las hojas de vida de los indicadores vigentes e históricos, los reportes efectuados de los mismos desde la vigencia 2016 y los análisis realizados por los responsables de su monitoreo.

### **2. FORMULACIÓN DE LOS INDICADORES**

Una vez se haya realizado el análisis estratégico institucional y se tenga claro cómo, a través del cumplimiento del objetivo de cada proceso se aporta a este, se deben establecer las áreas de desempeño relevantes, los aspectos clave o factores críticos sobre los cuales se va a hacer la medición y el seguimiento, de esta forma se definirán las variables que serán relevantes y la información requerida para la formulación del indicador en el SIG.

El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en el aplicativo SIG, la cual entra en vigencia a partir de su publicación, toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA.

## **2.1 Definir el nombre del indicador**

Todo indicador debe mantener una estructura coherente, la cual se compone de dos elementos: i) el objeto a cuantificar y ii) la condición deseada del objeto. Adicionalmente, puede incluirse un tercer componente que incorpore elementos descriptivos. Para la formulación y nombre del indicador este:

- 1) Debe ser claro, preciso y auto explicativo.
- 2) Que cualquier persona entienda qué se mide con ese indicador.
- 3) Si se usan siglas o aspectos técnicos, deben definirse en una nota explicativa.
- 4) El nombre del indicador debe permitir identificar si su evolución será ascendente o descendente.

## **2.2 Describir la fórmula de cálculo**

La relación formal entre cada una de las variables incluidas en el cálculo debe ser coherente con lo que se busca medir y que se ha estipulado en el nombre del indicador, por lo que pueden denotar una relación de participación, un porcentaje, un número índice, una razón, etc.

Los tipos de fórmulas más utilizadas en la formulación de indicadores son:

- Porcentaje
- Tasa de variación
- Razón o promedio
- Índices

## **2.3 Recopilación de datos y establecimiento de las fuentes de los datos o medios de verificación**

Para este ítem, es necesario identificar fuentes de información confiables para cada una de las variables definidas previamente dentro de la relación formal del indicador, así mismo, se deben establecer los procedimientos necesarios para la recolección y manejo de la información, lo que lleva a determinar si la información se obtendrá de fuentes primarias o secundarias, a través de recopilación de información estadística, información contable, encuestas o sondeos, etc. Igualmente, las fuentes de los datos pueden provenir de distintos registros de diferentes áreas, estadísticas oficiales, o también de información primaria como encuestas realizadas por las áreas o entes externos.

## 2.4 Establecer la meta del indicador

Las características fundamentales de las metas son:

- Especifican un desempeño medible (se expresan en unidades de medidas, tales como porcentajes, kilómetros, días promedio, etc.)
- Especifican la fecha tope o el período de cumplimiento (trimestral, bimestral, anual, quinquenal, etc.)

Las metas de los indicadores de gestión se revisan cada vigencia y en caso de requerir modificación, esta solicitud se realizará por parte del líder del proceso a la Subdirección de Desarrollo Organizacional, para la revisión de la pertinencia del ajuste de la misma y su ajuste en el módulo de indicadores.

## 2.5 Hoja de vida del indicador

Luego de realizados los pasos anteriores, establecidos en este numeral, es necesario construir la hoja de vida de los indicadores, la cual se constituye en un instrumento que permite identificar los factores importantes al documentar un indicador, tales como: Proceso, objetivo, nombre, tipo de indicador (eficacia, eficiencia, efectividad), descripción del indicador, responsable de la medición (dependencia y líder responsable), fórmula, variables, unidad de medida, meta, periodicidad.

La definición de esta información se realiza por parte del líder del proceso, sus líderes de calidad y es revisada por el profesional de la SDO, que realiza acompañamiento a dicho proceso.

## 3. REPORTE DE LOS INDICADORES

**3.1 Tiempos de reporte del indicador:** Los responsables de los indicadores tienen que realizar el reporte de los indicadores a su cargo de acuerdo con la periodicidad de estos y en el plazo definido en la Circular de reportes emitida por la Secretaría General del Ministerio, que esté vigente.

**3.2 Generación de la información para el reporte del indicador:** Cada responsable del indicador, genera la información correspondiente al periodo evaluado, considerando la periodicidad y la fórmula del cálculo del indicador, establecida en su respectiva hojas de vida.

**3.3 Análisis de los resultados del indicador:** De acuerdo con los valores de control y el valor de la meta, el responsable del indicador realiza la comparación y el análisis del comportamiento reflejado por el indicador.

Se debe tener en cuenta que, para el análisis de los indicadores, este debe contener la información del dato del periodo, su resultado en comparación con el periodo anterior y si es posible también con la vigencia anterior, la tendencia que presenta el indicador en por lo menos sus últimos tres periodos de medición y los factores críticos que permiten o no el cumplimiento de la meta establecida. A continuación, se establece la estructura mediante la cual se debe realizar el análisis del indicador, la cual se estructura en dos partes 1. Descripción cualitativa + 2. Conclusión:

**1. Descripción cualitativa:** Como se observa en el gráfico, el período **XX** se realizaron **XXX** y se tenía previsto **XXX**. Por tal motivo se logró **(si o no)** cumplir con la meta prevista para el periodo. Las razones por las cuales se **logró cumplir o se incumplió** con la meta son las siguientes.....

Según el comportamiento de indicador **(si o no)** se cumple con la tendencia esperada, por lo cual se detecta **(si o no)** riesgo de incumplimiento. Lo anterior se debe a.....

Para realizar la descripción cualitativa del análisis del indicador se tienen en cuenta las siguientes preguntas orientadoras:

1. ¿Cumplió la meta? Si-No / ¿Por qué?
2. ¿Superó la meta? Si-No / ¿Por qué?
3. ¿Cumple la tendencia esperada? Si-No / ¿Por qué?

**2. Conclusión:** De acuerdo con el análisis **(si o no)** se requiere toma de acciones **(correctiva, preventiva o modificación del indicador)** u observar en el siguiente periodo el comportamiento del indicador **(puede aplicar para semáforo amarillo, tendencia incumplida o inclusive para semáforo rojo si se tiene certeza que la situación va a mejorar).**

Para realizar la conclusión del análisis del indicador se tienen en cuenta las siguientes preguntas orientadoras:

1. ¿Afecta o pone en riesgo el cumplimiento de un objetivo institucional? Si-No / ¿Por qué?
2. ¿Requiere acción correctiva? Si para semáforo rojo
3. ¿Requiere acción preventiva? Posiblemente, si incumple tendencia
4. ¿Requiere modificar indicador? Si para inconsistencias en la definición del indicador.
5. ¿Requiere observar siguiente período? Si para semáforo amarillo

**3.4 Registro de los resultados y el análisis del indicador en el aplicativo:** El responsable del seguimiento registra los resultados de cada indicador, el dato generado para el periodo, el análisis de los resultados en función de su capacidad para cumplir el objetivo de este, establecido en la hoja de vida del indicador y si este no muestra cumplimiento o tendencia al cumplimiento del nivel de control y proyección al cumplimiento del valor meta, se establecen las causas que generan el incumplimiento como parte del análisis; en caso de que el indicador no cumpla con lo establecido se debe establecer la acción a tomar.

Así mismo es importante que se adjunte en el aplicativo SIG los documentos que soportan los resultados y el análisis de indicador realizado para cada periodo, esto con el fin de evidenciar el respectivo avance.

**3.4.1 Nivel de cumplimiento de la meta:** El aplicativo SIG en su módulo de indicadores genera de manera automática el nivel de cumplimiento del indicador con base en el rango de control establecido.

Las convenciones de colores utilizada para los indicadores de procesos es la siguiente:

COLOR	RESULTADO
Verde	Igual al promedio de la meta con el rango de control
Amarillo	Entre el promedio de la meta con el rango de control y el 10% por debajo del rango de control
Rojo	Menor al 10% por debajo del rango de control

**Revisión del nivel de cumplimiento del indicador:** Una vez ingresado el dato del indicador, el aplicativo dependiendo de los resultados de los últimos periodos genera un cuadro adicional en el aplicativo, acorde a los siguientes criterios:

Si la periodicidad del indicador es trimestral o mayor:

- Tiene 1 periodo en amarillo: Genera acción preventiva
- Tiene 1 periodo en rojo: Genera acción correctiva
- El periodo anterior estuvo en rojo y el periodo de medición está en amarillo: No genera acción

Si la periodicidad del indicador es mensual:

- Tiene 2 periodos en amarillo: Genera acción preventiva
- Tiene 2 periodos en rojo: Genera acción correctiva
- El periodo anterior estuvo en amarillo y el periodo de medición está en rojo: Genera acción preventiva.

El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en el aplicativo SIG, la cual entra en vigencia a partir de su publicación, toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA.

- El periodo anterior estuvo en rojo y el periodo de medición está en amarillo: No genera acción

No obstante, el responsable del indicador podrá no generar planes de mejoramiento teniendo en cuenta las características propias del indicador o que por eventos puntuales los resultados no sean los esperados, pero que se prevea que los mismos mejoraran en las siguientes mediciones.

**3.4.2 Aprobación de la información:** Toda la información de los indicadores que se deba subir al SIG debe tener el respectivo visto bueno del líder del proceso.

Nota: En caso de no poder realizar el reporte en el sistema, el responsable de la información debe enviar el formato diligenciado a la Subdirección de Desarrollo Organizacional para su ubicación en el mismo, estableciendo los motivos por los cuales no se realizó el cargue en el SIG en el periodo establecido.

#### **4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Subdirección de Desarrollo Organizacional, revisará trimestralmente la inclusión de la información en el módulo de indicadores del aplicativo SIG, observando la coherencia de los reportes generados en cada proceso.

El profesional especializado de la Subdirección de Desarrollo Organizacional designado a cada proceso evalúa el reporte respectivo de los indicadores según la frecuencia establecida para su medición, así como, la pertinencia en el análisis de datos registrado en el módulo de indicadores del aplicativo SIG.

Finalmente, en caso de que los reportes presenten inconsistencias y/o el análisis del indicador no sea el adecuado, se comunicará al líder del proceso por medio de correo y se tomarán las acciones que sean pertinentes.

<b>4. Control de Cambios</b>		
<b>Versión</b>	<b>Fecha de entrada en vigencia</b>	<b>Naturaleza del cambio</b>
01	31-01-2018	Inclusión de la guía en el Sistema Integrado de Gestión del MEN, como metodología para la gestión de los indicadores asociados a los procesos del SIG.

El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en el aplicativo SIG, la cual entra en vigencia a partir de su publicación, toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA.



4. Control de Cambios					
02	25-04-2018	El cambio de la versión obedece a la eliminación del nivel de macroprocesos con la actualización del mapa de procesos del Ministerio de Educación Nacional. El documento pasa del macroproceso de Mejora al proceso Gestión de procesos y mejora. No se ajusta el contenido del documento, por tal motivo este conserva el flujo de aprobación de la versión 1 de fecha de vigencia del 31/01/2018.			
03	25-10-2018	Se actualiza el logo y los colores de este documento de acuerdo con el nuevo manual de imagen institucional generado por la Presidencia de la Republica para todas las entidades del Gobierno, lineamiento recibido de la Oficina Asesora de Comunicaciones el 31-08-2018. Al ser este un ajuste de forma y no de contenido conserva el flujo de aprobación de la versión anterior y no requiere aprobación por parte del líder del proceso.			
04	14-03-2019	Se actualiza nuevamente el logo de este documento de acuerdo con el manual vigente de imagen institucional generado por la Presidencia de la República para todas las entidades del Gobierno. Al ser este un ajuste de forma y no de contenido conserva el flujo de aprobación de la versión anterior y no requiere aprobación por parte del líder del proceso.			
05	El documento entra en vigencia a partir de su publicación en el SIG	Se actualiza el documento ajustando apartes de su contenido conforme a los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en los documentos del MIPG y la Guía para la construcción y análisis de indicadores V4 – 2018.			
5. Ruta de aprobación					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	William H. Otálora C.	Nombre	Lina M. Duran M.	Nombre	Edna del Pilar Páez García
Cargo	Profesional Especializado SDO	Cargo	Coordinadora Grupo Fortalecimiento del SIG – SDO	Cargo	Subdirectora de Desarrollo Organizacional

El Ministerio de Educación Nacional declara como única documentación válida la ubicada en el aplicativo SIG, la cual entra en vigencia a partir de su publicación, toda copia de este se declara COPIA NO CONTROLADA.