



USAID | **PERU**
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMERICA

HERRAMIENTA PARA MEDIR LA EFECTIVIDAD OPERACIONAL DE LAS ENTIDADES ADMINISTRATIVAS DEL SECTOR FORESTAL

ACTIVIDAD DE GESTIÓN AMBIENTAL Y APOYO A LA
GOBERNANZA FORESTAL (PERU BOSQUES)

Enero 2013

Actualizado Marzo 2013

Esta publicación fue presentada para revisión por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. Fue elaborada por Chemonics Internacional Inc.

HERRAMIENTA PARA MEDIR LA EFECTIVIDAD OPERACIONAL DE LAS ENTIDADES ADMINISTRATIVAS DEL SECTOR FORESTAL

ACTIVIDAD DE GESTIÓN AMBIENTAL Y APOYO A LA
GOBERNANZA FORESTAL (PERU BOSQUES)

Contrato No. AID-527-C-11-00002

Las opiniones expresadas en la presente publicación no necesariamente reflejan las opiniones de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional ni las del Gobierno de los Estados Unidos.

CONTENIDO

Acrónimos	iii
Resumen Ejecutivo	1
Sección I: Objetivos	2
Sección II: Metodología de elaboración del ICI.....	2
Sección III: Diseño y Uso del Índice de Capacidad Institucional	3
1. El Índice de Capacidad Institucional	3
2. Metodología para diseño del ICI	5
La metodología para el diseño del ICI ha tomado en cuenta los siguientes criterios:	5
Sección IV: Los Indicadores	7
1. Sistema de Gestión de los Recursos Humanos	7
2. Sistema de Planeamiento Estratégico	9
3. Sistema de Presupuesto Público	9
4. Sistema de Modernización de la Gestión Pública.....	10
5. Transparencia Pública	11
6. Género.....	12

ACRÓNIMOS

CAP	Cuadro para Asignación de Personal
DS	Decreto Supremo
ICI	Índice de Capacidad Institucional
LMGE	Ley de Modernización de la Gestión del Estado
MAPRO	Manual de Procedimientos
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MOF	Manual de Organización y Funciones
PAC	Plan de Adquisiciones
PDC	Plan de Desarrollo de Capacidades
PDP	Plan de Desarrollo de Personas
PEI	Plan Estratégico Institucional
PIA	Presupuesto Inicial de Apertura
PIP	Proyecto de Inversión Pública
POI	Plan Operativo Institucional
ROF	Reglamento de Organización y Funciones
RM	Resolución Ministerial

RESUMEN EJECUTIVO

La Actividad de Manejo Ambiental y Apoyo a la Gobernabilidad Forestal (en adelante “Proyecto Perú Bosques”) se orienta específicamente a conservar la biodiversidad en los bosques en pie, áreas protegidas y demás ecosistemas importantes mediante la optimización del sistema de gobernabilidad forestal en sus aspectos institucionales, técnicos y legales en instituciones públicas de alcance nacional, regional y municipal. Del mismo modo, busca beneficiar a las poblaciones de las zonas de influencia a través de la promoción del aprovechamiento responsable y legal de los recursos naturales, y del fomento de la inversión privada para la generación de productos, servicios y empleos sostenibles.

En este contexto, el Proyecto tiene actividades dirigidas a mejorar la gestión de las entidades públicas del sector forestal y, en el afán de monitorear los avances logrados anualmente, es necesario construir un instrumento que permita medirlos. Siendo así, este documento tiene como objetivo elaborar una *herramienta para medir la efectividad operacional de las entidades administrativas del sector forestal*¹, o el Índice de Capacidad Institucional (ICI), herramienta dinámica que, utilizando como criterios rectores las políticas nacionales que rigen la labor estatal, mide cómo han venido avanzando las entidades mencionadas rumbo a sus metas, a partir del levantamiento de información de registros oficiales.

Perú Bosques utilizará el ICI para monitorear las entidades públicas relevantes en forma anual. Se espera que el ICI pueda ser usado también por las propias instituciones, ya que se ha tenido en cuenta las necesidades de monitoreo de su gestión y se ha privilegiado la practicidad de su uso. Por lo tanto, el ICI se va a utilizar para medir el desempeño institucional, es decir cuán eficiente y eficaz hemos sido en el logro de los objetivos institucionales trazados y por lo tanto nos permitirá evaluar las mejoras y avances logrados a partir de la asistencia técnica desarrollada. La medición se hará anualmente en aquellas entidades del sector forestal (OSINFOR, Autoridades Regionales Ambientales, Dirección General Forestal y Fauna Silvestre y SERFOR) en donde realizamos asistencia técnica.

¹ ‘La herramienta para medir la efectividad operacional de las entidades administrativas del sector forestal’ es el Producto 15 bajo la Sección F.2 Cronograma de Productos del Contrato No. AID-527-C-11-00002.

SECCIÓN I: OBJETIVOS

Elaborar un instrumento sencillo y objetivo de medición de la capacidad institucional de las entidades públicas.

SECCIÓN II: METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL ICI

Conceptualmente, la *herramienta de medición para la efectividad operacional de las unidades administrativas del sector forestal* o el Índice de Capacidad Institucional (ICI) se fundamentó en dos pilares:

- 1) El nuevo enfoque de la gestión del Estado que se define en la Ley de Modernización de la Gestión del Estado (LMGE) – Ley Nro. 27658, en la que los procesos vinculados a la modernización y al nuevo enfoque de la intervención pública son orientados al logro de resultados en favor del bienestar ciudadano.
- 2) La gestión pública moderna basada en la gestión por resultados, que reconoce aspectos esenciales que lo conforman y que deben ser medidos y evaluados en el desempeño institucional, como son: El servicio civil meritocrático, La gestión por procesos, El presupuesto por resultados, El planeamiento estratégico y operativo, El seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento, El enfoque de políticas públicas.

En el marco de estos dos pilares se eligieron los sistemas y políticas públicas que debían ser evaluados para determinar el avance de la capacidad institucional y, dentro de ellos, los Temas clave. Luego, se esbozaron indicadores o grupos de ellos a partir de los cuales se efectúa la medición propiamente dicha.

Los mencionados indicadores poseen un valor, mayor o menor según su importancia asignada, y algunos son alternativos, es decir, se coloca un valor o el otro en una tabla que suma todos ellos y genera el ICI, obviamente, a partir de información oficial y en valores porcentuales para permitir la comparación con ICIs de otras instituciones. Estos indicadores han sido contruidos según los siguientes criterios:

Validez. Este criterio refiere que se debe considerar información vinculada a las actividades del Proyecto, donde es posible ver cambios positivos tras la intervención del mismo.

Consistencia. Este criterio refiere que se requiere que la información sea consistente y que utilizando los mismos medios de recolección pueda obtenerse el mismo resultado repetidamente.

Periodicidad. Este criterio refiere que la información requiere ser lo suficientemente periódica como para permitir su medición.

SECCIÓN III: DISEÑO Y USO DEL ÍNDICE DE CAPACIDAD INSTITUCIONAL

1. El Índice de Capacidad Institucional

Como se había mencionado, el ICI se calcula usando la siguiente tabla:

Sistema ² / Política Pública	Tema clave	Contribución del Tema clave al ICI (%)	Indicador	Valor del Indicador (%)
Gestión de Recursos Humanos	Gestión del Capital Humano	10	Se cuenta con un Sistema de Información ³ del Capital Humano.	2
			Más de 80% del Capital Humano con perfil adecuado a los puestos y competencias.	4
			Más del 80% del Capital Humano ubicado en órganos de línea.	4
			Entre 60 y 80% del Capital Humano ubicado en órganos de línea.	2
			Menos de 60% del Capital Humano ubicado en órganos de línea.	0
	Desarrollo de Capacidades	15	Plan de Desarrollo de Capacidades - PDC aprobado.	5
			Plan de Desarrollo de Capacidades - PDC ejecutado por lo menos al 80% según evaluación.	10
			Plan de Desarrollo de Capacidades - PDC ejecutado entre 60 a 80% según evaluación.	7
			Plan de Desarrollo de Capacidades - PDC ejecutado en menos de 60% según evaluación.	3
Planeamiento Estratégico	Plan Estratégico Institucional – PEI	10	Plan Estratégico Institucional - PEI aprobado.	5
			Plan Estratégico Institucional - PEI ejecutado por lo menos al 80% según evaluación.	5
			Plan Estratégico Institucional - PEI ejecutado entre 60 a 80% según evaluación.	3
			Plan Estratégico Institucional - PEI ejecutado en menos de 60% según evaluación.	0
	Plan Operativo Institucional – POI	15	Plan Operativo Institucional – POI cumplido en más del 80%.	15
			Plan Operativo Institucional – POI cumplido entre el 60 y 80%	10
			Plan Operativo Institucional – POI cumplido en menos del 80%.	0

² Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley No. 29158.

³ El Sistema de Información se puede entender como el registro sistematizado de la información relacionada a los funcionarios y servidores de una entidad pública.

Presupuesto Público	Ejecución Presupuestal	15	Presupuesto inicial de apertura - PIA ha sido ejecutado dentro del año fiscal en más del 80%	15
			Presupuesto Inicial de Apertura - PIA ha sido ejecutado dentro del año fiscal entre el 60 y 80%	10
			Presupuesto Inicial de Apertura - PIA ha sido ejecutado dentro del año fiscal en menos del 60%	5
	Formulación Presupuestal	10	El Presupuesto Inicial de Apertura - PIA destinado para PIPs para el año siguiente ha aumentado en 5%.	10
Modernización de la Gestión Pública	Mejora de la organización pública	15	Documentos de Gestión Actualizados ⁴ (ROF, MOF, CAP, TUPA).	8
			Plan de Simplificación Administrativa ⁵ implementado.	7
Transparencia Pública	Acceso a la información pública	5	70% de solicitudes de información atendidas.	5
			Actualización anual de la información de web institucional de acuerdo a la Ley de Publicidad en Portales.	5
Género	Participación de la Mujer	5	Por lo menos 25% del Capital Humano de la entidad es mujer.	3
			Por lo menos 25% de los funcionarios públicos ⁶ son mujeres.	2
TOTAL		100		

En esta tabla se llena la columna ‘Valor del Indicador’ según los números que aparecen y atendiendo a que algunos de ellos son alternativos, como por ejemplo:

Más del 80% del Capital Humano ubicado en órganos de línea.	4
Entre 60 y 80% del Capital Humano ubicado en órganos de línea.	2
Menos de 60% del Capital Humano ubicado en órganos de línea.	0

En este caso se llenará sólo el valor de uno de ellos. Este valor debe sustentarse en información oficial, como un medio de verificación, el cual se define en el siguiente capítulo.

⁴ Los Documentos de Gestión pueden ser actualizados anualmente el Reglamento de Organización y Funciones - ROF, El Manual de Organización y Funciones - MOF, El Cuadro para Asignación de Personal - CAP y en algunos casos hasta dentro de dos años como lo señala para el TUPA la Ley Nro. 27444.

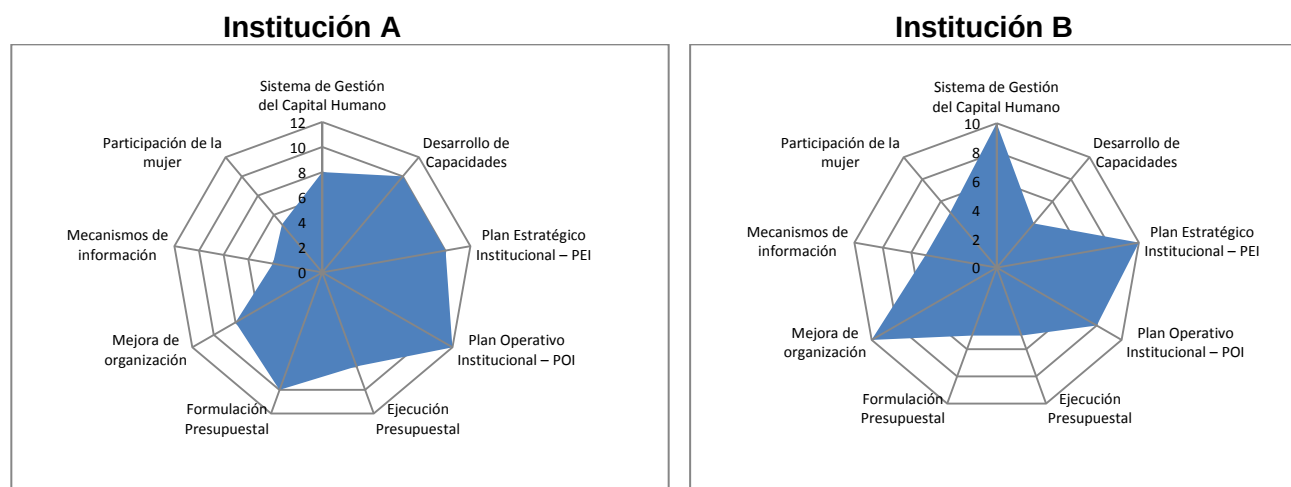
⁵ El Plan de Simplificación Administrativa se enfoca a los procesos estratégicos que están vinculados a los procedimientos y servicios que brinda la entidad y debe implementarse conforme la Política (D.S. Nro. 025-2010-PCM) y Plan Nacional de Simplificación Administrativa vigente (R.M. Nro. 228-2010-PCM).

⁶ Funcionarios públicos son las personas que ostentan un cargo público y poseen personal a su cargo.

La suma de los valores asignados a la columna ‘Valor del Indicador’ se coloca en la columna ‘Contribución del Tema clave al ICI’ para evaluar el peso de cada Tema clave en la capacidad institucional y, por último, el ICI resulta de sumar las cantidades de la columna ‘Contribución del Tema clave al ICI’.

Asimismo, es útil tener el número global del ICI pero también graficarlo radialmente para facilitar que el lector aprecie las fortalezas y debilidades de la institución a un “vistazo,” o para fines de comparación entre dos instituciones, como se muestra a continuación:

Figura 1



Luego de aplicado el ICI podemos comparar el resultado entre una institución A y B y establecer estrategias de mejora en los temas en que se pueden notar debilidades. Así podremos identificar rápidamente las áreas que necesitan fortalecer o mejorar y compararlas entre ellas.

2. Metodología para diseño del ICI

La metodología para el diseño del ICI ha tomado en cuenta los siguientes criterios:

2.1 Contribución del tema clave al ICI

Los indicadores que tienen mayor ponderación porcentual están vinculados a los Sistemas Administrativos siguientes:

- Gestión de Recursos Humanos
- Planeamiento Estratégico
- Presupuesto Público

Esta mayor ponderación porcentual se justifica en la medida que se tratan de sistemas administrativos básicas e indispensables para el funcionamiento de las entidades públicas. Además están vinculados al nuevo modelo de gestión pública - definido en el Decreto Supremo Nro. 004-2013-PCM - que debe contar con una administración basada en

resultados, con un capital humano óptimo y eficiente y un proceso presupuestario que trabaje en base a la gestión por resultados. Por lo tanto, se ha asignado un 25% a cada sistema mencionado lo que constituye un total de 75% por todos los sistemas.

En cada sistema se desagrega dos temas “claves”. En el caso de los temas que se han asignado con un 10%, se tratan de temas que indirectamente impactan en la eficiencia de la gestión pública como es el caso del presupuesto público en lo referente a la formulación presupuestal. Por otro lado, en el caso de los temas que se han asignado con un 15% se tratan de temas que directamente impactan en la eficiencia de la gestión pública como es el caso de la ejecución presupuestaria.

Las tres siguientes políticas públicas son importantes porque responden al nuevo modelo de gestión pública:

- Modernización del la Gestión Publica
- Transparencia Pública
- Género

En cuanto la política de la Modernización de la Gestión Pública, tiene un impacto directo en el funcionamiento de la entidad porque se enfatiza la simplificación administrativa y una gestión con enfoque en procesos. Representa un valor agregado para la eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos de la entidad. Por lo tanto, la hemos asignado un valor intermedio del 15%, comparado con el 25% asignado a cada uno de los tres sistemas básicos.

A las políticas de Transparencia Publica y Genero, las hemos asignado un valor porcentual menor de 5% cada uno, o un 10%, en total, porque si bien son importantes, requieren para su desarrollo el funcionamiento de los sistemas administrativos antes mencionado.

2.2 Medición de cumplimiento dentro de los indicadores

Los indicadores se han diseñado contemplado dos diferentes tipos de medición del cumplimiento, que se detallan en la descripción de cada indicador: algunos con rangos que permiten medir el grado de cumplimiento, y otros que fijan un estándar mínimo de cumplimiento:

Para los indicadores bajo los sistemas de Gestión de Recursos Humanos, Planeamiento Estratégico, y Presupuesto Público, consideramos que el >80% es un rango bastante ambicioso pero todavía alcanzable que refleja un esfuerzo institucional óptimo, permitiendo asignar la máxima ponderación porcentual del factor que está vinculado a un determinado indicador. El intervalo del 60-80% es un rango aceptable de eficiencia y que le y que le permite que se le asigne una ponderación porcentual intermedia del factor que está vinculado a un determinado indicador. Un cumplimiento menor al 60% se considera deficiente por cumplir con apenas la mitad de los niveles mínimos que una gestión debe alcanzar.

En caso del indicador vinculado con la transparencia pública, hemos fijado un estándar mínimo de cumplimiento del 70% para atención de solicitudes de información por tratarse de una variable “cumple no cumple” sin diferenciar distintos grados de eficiencia por la necesidad de evaluar si cumplen con la política pública o no.

En el caso de los indicadores vinculados con las políticas de género, hemos fijado un estándar mínimo de cumplimiento del 25% para presencia de mujeres dentro del Capital Humano o funcionarios públicos de la entidad. Consideramos en base a la experiencia que el 25% es un razonable punto de partida, tomando en cuenta que el sector forestal tiene una historia de poca incidencia de esta política pública.

SECCIÓN IV: LOS INDICADORES

El Índice de Capacidad Institucional de las entidades públicas comprende Indicadores que están en directa relación con temas de gestión institucional que desarrollan éstas entidades a través de las unidades orgánicas para el cumplimiento de roles y responsabilidades clave que asignan algunas políticas públicas, sistemas administrativos y funcionales que permiten cumplir la misión para la cual fueron creadas. A continuación se define cada uno de ellos.

1. Sistema de Gestión de los Recursos Humanos

El Sistema de Gestión de los Recursos Humanos es un sistema administrativo que cuenta con los temas claves detallados a continuación.

1.1 Gestión del Capital Humano

La Gestión del Capital Humano es un tema que comprende tres indicadores detallados líneas abajo.

1.1.1 *Sistema de Información del Capital Humano*

Este indicador evalúa la implementación de un sistema de información del capital humano de la entidad. Esta información está referida al ingreso, perfil académico, estudios, permanencia y desplazamientos dentro y fuera de la entidad, entre otros. Esta herramienta permite a la entidad contar con una línea de base para el desarrollo de procesos de capacitación que son claves para el desempeño institucional. El indicador evalúa si la entidad cuenta o no con ésta herramienta ya sea de manera manual ó a través de un aplicativo informático.

1.1.2 *Capital Humano con perfil adecuado a los puestos y competencias*

Este indicador debe medir la coherencia del capital humano (perfil académico alcanzado, experiencia profesional y en el cargo) de la entidad y los niveles académicos alcanzados (egresados, bachilleres, titulados, magister y doctores) con los puestos que desempeñan. El **medio de verificación** es la evaluación del perfil académico determinado para el puesto en el Manual de Organización y Funciones (MOF) y/o Términos de contratación elaborados

por la entidad con el perfil del profesional, técnico y/o auxiliar que se detalla en el curriculum vitae del funcionario y/o servidor público. El máximo porcentaje del valor del indicador se realizará en la medida que se verifique que los puestos y los perfiles son adecuados en un porcentaje igual o mayor a 80% del total de puestos con que cuenta la entidad. Si se ha logrado un porcentaje menor al 80% no se asignará el valor porcentual.

En el caso del *nivel académico alcanzado* se pueden considerar los niveles académicos siguientes: Egresado, bachiller, titulado, magister y doctor. En este caso, el valor porcentual se asignará cuando el personal evaluado cumple con el perfil establecido en el MOF o tengan una mayor calificación, ejemplo: Sean profesionales que cuentan con algún doctorado y/o maestría culminada y el puesto solo exige un nivel de bachiller. Es importante analizar la coherencia del nivel del perfil académico del puesto con los procesos estratégicos que éste maneja. En el caso del nivel académico alcanzado, los resultados del análisis del nivel académico alcanzado debe permitir conocer las debilidades que puede tener una entidad a partir de reconocer que puede contar con personal que no cuenta con los niveles académicos pertinentes para desempeñar en algunos casos puestos de alta especialización y complejidad.

En el caso de la *experiencia profesional acreditada*, se trata de un aspecto relevante de la buena experiencia comprobada que el personal tiene en el puesto y/o cargos similares y/o del mismo nivel. Se valora el tiempo de experiencia en el puesto lo que permite una mayor probabilidad de ser eficiente y eficaz en el logro de los objetivos.

1.1.3 Capital humano ubicado en órganos de línea

En este indicador se permite evaluar la gestión del capital humano de acuerdo a las necesidades de la institución y la disposición de fortalecer equipos de trabajos utilizando un capital humano que permanece en los puestos “claves” de la institución durante largos periodos. Este aspecto se traduce en la medida que se destina la mayor cantidad de personal a labores técnicas y de especialización y en menor medida a las labores de apoyo y asesoramiento administrativo cumpliendo así las disposiciones del DS 043-2004-PCM que dispone que los cargos por asesoramiento y apoyo que no deben superar el 20% del total de cargos. El **medio de verificación** será la verificación en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) que los cargos ocupados de la entidad sean cargos técnicos ligados al rol y competencias que desarrollan los órganos de línea no tomando en cuenta cargos vinculados a labores administrativas.

1.2 Desarrollo de Capacidades

En el caso de este tema se evalúa la voluntad de la entidad por institucionalizar una política de desarrollo de capacidades a través del desarrollo de su herramienta básica como es el Plan de Desarrollo de Capacidades⁷ (PDC) que debe diseñar, aprobar, implementar y evaluar una entidad pública. Actualmente, las entidades deben cumplir con desarrollar un

⁷ Su elaboración se sustenta en el Decreto Supremo Nro. 004-2013-PCM – Políticas Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021

Plan de Desarrollo de Personas (PDP) que constituye la herramienta que debe verificarse y en donde debe incluirse la formación y actualización de funcionarios y servidores así como usuarios de los servicios que la entidad brinda. La asignación del valor porcentual de los indicadores se asignará mirando el proceso de desarrollo del PDC y a partir de ahí se asignará el máximo o mínimo valor porcentual en la medida que se cumpla con la aprobación del plan, su implementación y/o evaluación. En el caso de la aprobación del Plan de Desarrollo de Capacidades el **medio de verificación** es la resolución de aprobación del PDC y en el caso del segundo indicador es la verificación del número de cursos ejecutados respecto del número propuesto en el plan aprobado. Dependiendo del porcentaje de ejecución se asignará el valor porcentual establecido.

2. Sistema de Planeamiento Estratégico

El Sistema de Planeamiento Estratégico es un sistema administrativo que tiene dos temas claves, el Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Institucional (POI).⁸ Mediante estos temas se busca medir la importancia e incidencia de la función de planificación en la gestión y ejecución de acciones “claves” de las entidades públicas. En el caso del PEI, es necesario evaluar su grado de avance (aprobación, implementación y/o evaluación) y utilización a nivel nacional y/o regional según corresponda.

2.1 Plan Estratégico Institucional (PEI)

En el caso del primer tema se han establecido dos indicadores. El primer indicador es el PEI aprobado. El **medio de verificación** de este indicador es la resolución de aprobación del PEI. El segundo indicador es el PEI ejecutado en un determinado porcentaje. En el caso de este indicador la verificación porcentual del avance se realiza mediante el reporte de la Oficina de Planificación y Presupuesto de la Entidad trimestralmente. Este indicador del PEI ejecutado cuenta con tres valores porcentuales que están desarrollados en función al avance y ejecución del plan así como el cumplimiento de sus objetivos en un periodo anual y que éste sea superior al 80% de lo previsto en ese periodo. En este caso corresponde el máximo valor porcentual establecido. De no ser así corresponderá asignar un valor porcentual menor.

2.2 Plan Operativo Institucional (POI)

De igual manera, para verificar el indicador de cumplimiento vinculado al POI se verificará la ejecución del Plan Operativo Institucional. Este tema cuenta con un valor porcentual mayor por lo estratégico que significa cumplir las metas anuales para una entidad y el aporte tanto a los objetivos de corto, mediano y largo plazo

3. Sistema de Presupuesto Público

El Sistema de Presupuesto Público es un sistema administrativo que tiene dos temas clave: ejecución y formulación presupuestal.

⁸ Su elaboración se sustenta en la Ley Nro. 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto

3.1 Ejecución y Formulación Presupuestal

En el caso de la ejecución presupuestal se han establecido dos indicadores, los cuales se detallan a continuación.

3.1.1 Presupuesto Inicial de Apertura (PIA) ejecutado dentro del año fiscal

Este indicador demanda la verificación a través del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de por la menos el 80% del presupuesto asignado durante un periodo anual.

Logrando ello, corresponde asignar el máximo valor porcentual. De no ser así corresponderá un valor menor.

3.1.2 PIA destinado para PIPs para el año siguiente ha aumentado en 5%

El indicador significa que existe una mejor asignación para proyectos producto de la mejor distribución del mismo así como de la eficiencia y eficacia de la gestión. El indicador del PIA destinado para PIPs se ha contemplado un aumento anual del 5% por tratarse del porcentaje mínimo que demuestre la voluntad política de la entidad para mejorar la inversión pública en proyectos. En base a la experiencia con los procesos de formulación presupuestal, se considera que el 5% es un porcentaje razonable basado en la tendencia macroeconómica creciente en los últimos años que posibilita aumentar el presupuesto público y por ende el porcentaje de inversión en proyectos.

4. Sistema de Modernización de la Gestión Pública

El Sistema de Modernización de la Gestión Pública es un sistema administrativo que tiene un tema clave: La mejora de la organización pública. Para este tema clave se ha establecido un indicador en base a la actualización de los documentos de gestión que constituyen las herramientas de organización y funcionamiento de cualquier entidad. Asimismo, se ha incluido un segundo indicador para la implementación de un Plan de Simplificación Administrativa como medio de verificación para institucionalizar las políticas de simplificación administrativa a nivel de la entidad en la medida que constituye una política nacional priorizada en los últimos años.

En el caso del indicador vinculado a los documentos de gestión, el **medio de verificación** es el contar con la norma que actualiza, modifica ó aprueba el documento de gestión durante el año de verificación. En el caso del indicador vinculado al plan de simplificación administrativa, además de verificar y contar con la norma de aprobación del Plan y la constitución del equipo de mejora continua, debe verificarse la actualización y/o aprobación del Manual de Procedimientos (MAPRO) de los procedimientos “claves” que administra la entidad y/o mejora de la infraestructura, tecnología y equipos ligada a dichos procedimientos y/o procesos claves. Puede obtenerse para ello fotografía del antes y después en el caso de la infraestructura, en el caso de equipos y tecnología puede verificarse con la incorporación de estos en el Plan de Adquisiciones (PAC) de la entidad.

4.1 Documentos de gestión actualizados

El indicador vinculado a los documentos de gestión demanda que la mayoría de documentos de gestión hayan sido actualizados en los dos últimos años. (ROF, MOF, CAP, MAPRO, y TUPA). Con ello puede asignarse la valoración porcentual establecida y de no cumplirse la actualización de estos no se asignará el mismo.

4.2 Plan de Simplificación Administrativa implementado

El indicador del Plan de Simplificación Administrativa demanda el diseño, aprobación e implementación del plan por la entidad lo que supone el desarrollo de los lineamientos de política en la política nacional de simplificación administrativa. Para efectos de medición, será necesario reconocer la simplificación por lo menos dos procedimientos “claves” ligados a la gestión de la entidad lo que significa mejoras en tiempo y costo de dichos procedimientos.

5. Transparencia Pública

La Transparencia Pública es una política del Gobierno Peruano y cuenta con un tema “clave” que es el acceso a la información pública. Este tema cuenta con dos indicadores: 1) El primer indicador son las solicitudes de información atendidas. El medio de verificación de este indicador es el reporte que puede solicitarse al responsable de la atención de solicitudes que por Ley Nro. 27806 aparece en la página web de la institución. 2) En el caso del segundo indicador el medio de verificación de la actualización de la información anual en web puede también ser solicitada al responsable de la transparencia en la entidad. En atención a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 27806, es necesario que cada entidad pública cuente con las herramientas necesarias para difundir la información relevante de interés público a través de sus portales web. Asimismo, la existencia de un portal web y otros mecanismos de difusión que publiquen y den a conocer a la ciudadanía la información de la gestión que debe a la vez estar en armonía con la Ley de Publicidad en Portales – Ley Nro. 29091 y su reglamento. Este indicador debe permitir dar cuenta de la importancia que se le otorga a la transparencia en la gestión.

5.1 Porcentaje de solicitudes de información atendidas anualmente

En el caso de las solicitudes de información atendidas anualmente, constituye uno de los temas de mayor demanda a nivel de las entidades públicas. La atención de información de una entidad puede ser demandada desde el congreso de la república hasta un ciudadano común. La diferencia radica en los plazos de atención pero debe de igual manera la información debe ser proveída pudiendo acarrear responsabilidades administrativas por la omisión. El máximo valor porcentual corresponderá si la entidad cumple con por lo menos atender el 70% de solicitudes recibidas durante un ejercicio anual.

5.2 Actualización anual de la información de la web

En el caso de la actualización anual de la información en la web institucional, esta actualización debe ser publicada en el portal web conforme la Ley Nro. 29091⁹. La actualización de la información presupuestal, de contrataciones de bienes y servicios demanda que la entidad actualice por lo menos trimestralmente su portal web. La verificación del indicador se dará en la medida que se haya cumplido con realizar por lo menos una actualización de la web de manera anual de los contenidos que se establecen en la norma antes señalada. Corresponde una vez verificado asignar el máximo valor porcentual del indicador.

6. Género

Las políticas de modernización refieren hoy un modelo de estado inclusivo que prioriza la equidad y ello está directamente vinculado al tema de género. Por ello, ésta es una política pública relevante y su evaluación tiene por objeto identificar y monitorear la inserción de ésta política y su reconocimiento como una política de alta valoración para las entidades del sector público, y de esa manera tener conocimiento del nivel e importancia que tiene la presencia femenina dentro de la actividad pública. Para ello se ha identificado como tema “clave” la participación de la mujer y los indicadores vinculados a este tema deben permitir conocer el manejo e inserción de las políticas de género en la gestión de las entidades del sector público. En este tema los indicadores usados son los siguientes:

6.1 Capital humano de la entidad

Se ha establecido como indicador referido al porcentaje del capital humano que trabaja en la entidad y son mujeres. En este caso el indicador demanda la verificación de un porcentaje representativo de mujeres que laboran dentro de la entidad para asignar el valor porcentual del indicador. Se ha asignado un 25% del total de personal que trabaja en la entidad. El **medio de verificación** es a través de la información de personal que se cuelga en la WEB en donde puede verificarse tanto al personal nombrado como contratado.

6.2 Funcionarios Públicos

En este caso el indicador demanda la verificación de un porcentaje representativo de mujeres como funcionarias dentro de la entidad pública para asignar el valor porcentual del indicador. El porcentaje puede variar de acuerdo al avance de la política de género en la entidad. En este caso se ha asignado un 25% del total de funcionarios. El **medio de verificación** puede obtenerse del directorio de funcionarios colgados e el sitio web institucional y contrastarlo con el número de cargos ocupados en el CAP en donde se puede verificar la naturaleza del cargo (si es directivo, de confianza).

⁹ Ver: Ley Nro. 29091 - Art. 2.- Publicación de documentos legales en el portal del Estado Peruano y Portales Institucionales.