

Resumen gráfico de los principales elementos metodológicos

| Indicadores de Desempeño | | | | |
|---|-------------------------------|--|--|---|
| Medición del seguimiento y evaluación | | | | |
| Se identifican para | Objetivos de Actividad del Pp | Objetivos de Componente del Pp | Objetivos de Propósito del Pp | Objetivos de Fin del Pp |
| Miden | Gestión de procesos | Generación y/o entrega de bienes y servicios | Cobertura y/o el cambio producido en la población objetivo | Impactos sociales y económicos alcanzados |
| Son del tipo | Gestión | Estratégicos | | |
| Dimensiones que miden | Eficacia | | | |
| | Eficiencia | | | |
| | Economía | | Calidad | |
| Cantidad recomendada | 1 por Objetivo | 1 por Objetivo | 1 por Objetivo | 1 por Objetivo |
| Frecuencia mínima de medición recomendada | Trimestral | Semestral | Anual | Semestral |

Relación entre indicadores en función de sistema de referencia

| LGDS | MIR | LFPRH |
|---|---|---|
| Resultados (eficiencia y eficacia) | Fin (eficacia) | Estratégicos (eficiencia y eficacia, calidad y economía) |
| Bienes y Servicios (eficiencia y eficacia, calidad y economía) | Propósito (eficiencia y eficacia) | |
| Gestión (eficiencia, eficacia, calidad y economía) | Componentes (eficiencia, eficacia, calidad y economía) | Gestión (eficiencia, eficacia, calidad y economía) |
| | Actividades (eficiencia, eficacia y economía) | |



Gobierno Federal

SHCP

GOPEVAL
Comité Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social

GUÍA PARA EL DISEÑO DE INDICADORES ESTRATÉGICOS

2010

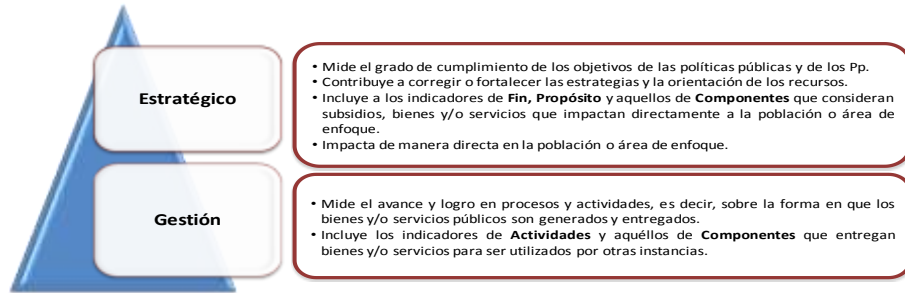


Vivir Mejor

¿Qué es un indicador de desempeño?

Un indicador de desempeño, es la expresión cuantitativa construida a partir de variables cuantitativas o cualitativas, que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros (cumplimiento de objetivos y metas establecidas), reflejar los cambios vinculados con las acciones del programa, monitorear y evaluar sus resultados.

Niveles de indicadores



Dimensiones de los indicadores

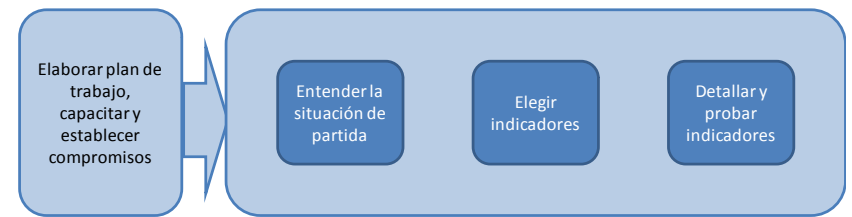
| Dimensión | Descripción | Ejemplo | Aplica preferentemente a: |
|-------------------|--|--|---|
| Eficacia | Mide el nivel de cumplimiento de los objetivos. | Tasa de deserción de la Educación Media Superior | • Fin • Propósito • Componente • Actividad |
| Eficiencia | Busca medir qué tan bien se han utilizado los recursos en la producción de los resultados. | Promedio de estudiantes que desertan de la Educación Media Superior por maestro que da clases en ese nivel | • Propósito • Componente • Actividad |
| Calidad | Busca evaluar atributos de los bienes o servicios producidos por el programa respecto a normas o referencias externas. | Porcentaje de estudiantes egresados de Educación Media Superior con buen rendimiento (9-10 promedio) | • Componente |
| Economía | Mide la capacidad para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros. | Porcentaje del costo de pasaje que es subsidiado | • Componente • Actividad |

Criterios para la selección de indicadores

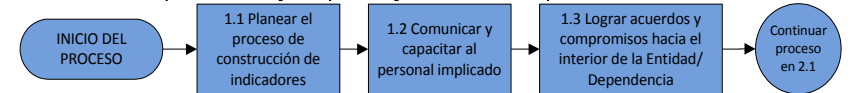
| | |
|----------------------------|---|
| Claro | Los indicadores deben ser tan directos e inequívocos como sea posible; es decir, entendibles. |
| Relevante | Debe proveer información sobre la esencia del objetivo que se quiere medir; deben estar definidos sobre lo importante, con sentido práctico. |
| Económico | Todos los indicadores tienen costos e implicaciones para su construcción y medición; se deben elegir aquellos que estén disponibles a un costo razonable. |
| Monitoreable | Los indicadores deben poder sujetarse a una comprobación independiente. |
| Adecuado | Provee suficientes bases para medir. Un indicador no debería ser ni tan indirecto ni tan abstracto que estimar el desempeño se convierta en una tarea complicada y problemática. |
| Aportación Marginal | En el caso de que exista más de un indicador para medir el desempeño en determinado nivel de objetivo, el indicador debe proveer información adicional en comparación con los otros indicadores propuestos. |

Proceso de construcción de indicadores estratégicos

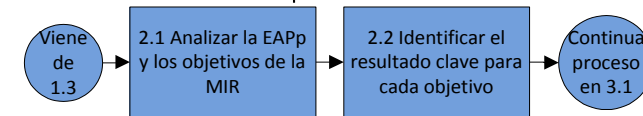
Para la construcción de indicadores estratégicos se sugiere seguir los siguientes pasos:



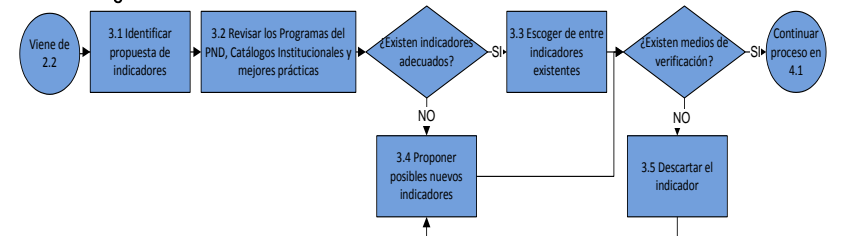
Paso 1. Elaborar plan de trabajo, capacitar y establecer compromisos



Paso 2. Entender la situación de partida



Paso 3. Elegir indicadores



Paso 4. Detallar y probar indicadores

