

2018



Secretaría Nacional
de **Planificación**
y **Desarrollo**

Subsecretaría de Planificación Nacional

**Dirección de Planificación y
Presupuesto**

**“Manual para la generación de
elementos homologados 2018 -
GPR”**

Quito, Febrero de 2018





Índice de contenidos

1.	Marco legal y antecedentes	3
2.	Alcance	4
3.	Criterios homologados para la gestión institucional	4
3.1	Definición de Indicadores Homologados	5
3.2	Procedimiento de generación de indicadores homologados en la herramienta GPR.....	5
3.2.1	Indicadores Estratégicos Homologados.....	5
3.2.2	Indicadores Agrupados	8
3.3	Descripción de los indicadores homologados a reportar en la herramienta GPR.....	12
3.3.1	Indicadores homologados para medir la eficiencia institucional	12
3.3.2	Indicadores homologados para medir el desarrollo del talento humano	14
3.3.3	Indicadores homologados para medir la eficiencia en el uso del presupuesto	20



1. Marco legal y antecedentes

La Carta Magna del Ecuador, en el artículo 280, determina que *el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y asignación de los recursos públicos.*

Mediante Decreto Ejecutivo No. 555, de 19 de noviembre de 2010, se dispone la implementación del Proyecto Gobierno Por Resultados -GPR-, en las instituciones de la Administración Pública Central, Institucional y dependiente de la Función Ejecutiva a cargo de la Secretaría Nacional de la Administración Pública; con el fin de obtener una gestión pública de calidad, orientada a resultados, centrada en el ciudadano y fundada en la Constitución de la República, así también dar transparencia y continuidad a la gestión de las instituciones públicas (...). (Norma Técnica de Implementación y operación de la metodología y herramienta de Gobierno por Resultados, noviembre 2011)

Con Decreto Ejecutivo No. 5, de 24 de mayo del 2017, artículo 1, se dispone la supresión de la Secretaría Nacional de la Administración Pública; y en el numeral 2 del artículo 2 del decreto en mención, se transfieren a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo las atribuciones de: a) Emitir políticas generales para la innovación y reorganización institucional de las entidades de la Administración Pública Central, institucional y que dependen de la Función Ejecutiva y, b) Realizar el control técnico y evaluación de la gestión de los planes, programas y proyectos (...)

Para este efecto, se subscribe el Acuerdo No. SNPD-063-2017, de 01 de diciembre de 2017, a través del cual se delega al/la Subsecretario/a de Planificación Nacional para que ejerza, entre otras, la atribución referente a la administración funcional del Sistema Informático de Gobierno por Resultados (GPR); y, asesorar y/o brindar el acompañamiento a las entidades en los procesos de implementación o re-implementación de la metodología y Sistema Informático Gobierno por Resultados (GPR).

Por consiguiente, con Oficio Nro. SENPLADES-SSE-2017-0505-OF, esta Cartera de Estado emite, en diciembre de 2017, los lineamientos generales para el uso de la herramienta

GPR y se aclara que, en el transcurso del mes de enero de 2018 se socializarán los lineamientos referentes a la sistematización de la información en el Sistema Informático de Gobierno por Resultados respecto de la Planificación Institucional y su articulación con el PND y los demás instrumentos del SNDPP, donde se contemplarán términos generales para la inclusión de elementos homologados (objetivos e indicadores).

2. Alcance

Las directrices para la generación de elementos homologados, están dirigidas a las instituciones de la Administración Pública Central, Institucional y dependiente de la Función Ejecutiva, que cuentan con la implementación de la metodología y herramienta Gobierno por Resultados (GPR).

3. Criterios homologados para la gestión institucional

Con el fin de evaluar la eficiencia y eficacia operativa y presupuestaria de las instituciones de la Administración Pública Central, Institucional y dependiente de la Función Ejecutiva, que tienen implementada la metodología y herramienta GPR, se han establecido un conjunto de criterios unificados para tres dimensiones de la planificación institucional, relacionadas a procesos, talento humano y financiero, que las entidades deberán asumir en su planificación estratégica y operativa.

Cada dimensión cuenta con un objetivo de fortalecimiento institucional, mismos que motivan y contribuyen a la mejora continua de la gestión institucional. Los objetivos a ser considerados en el Plan Estratégico (N1) son los siguientes, según a la dimensión que corresponda:

1. **Procesos:** Incrementar la eficiencia institucional en (Nombre de la Institución)
2. **Talento Humano:** Incrementar el desarrollo del talento humano en (Nombre de la Institución)
3. **Financiero:** Incrementar el uso eficiente del presupuesto en (Nombre de la Institución)

El cumplimiento de los objetivos de fortalecimiento institucional, será medido a través de una batería de indicadores homologados. La definición, el procedimiento de registro y la descripción de los indicadores a ser reportados en la herramienta GPR, se explicarán en los siguientes apartados; mientras que, el procedimiento para la generación de objetivos se visualizará en el Manual de generación del PAC 2018.

3.1 Definición de Indicadores Homologados

Los indicadores homologados de desempeño gubernamental tienen por objeto mejorar, evaluar y generar información útil, a través de los avances obtenidos en la consecución de una gestión pública eficiente a nivel institucional, en tres dimensiones del Mapa Estratégico (Procesos, Recursos Humanos y Finanzas).

El GPR es un sistema de medición, el cual utiliza indicadores con lineamientos estándares, cuya finalidad es establecer un proceso constante de mejoramiento, en el cual, los interesados aprenden a generar información y evaluar constantemente su progreso, hacia metas determinadas por las propias instituciones.

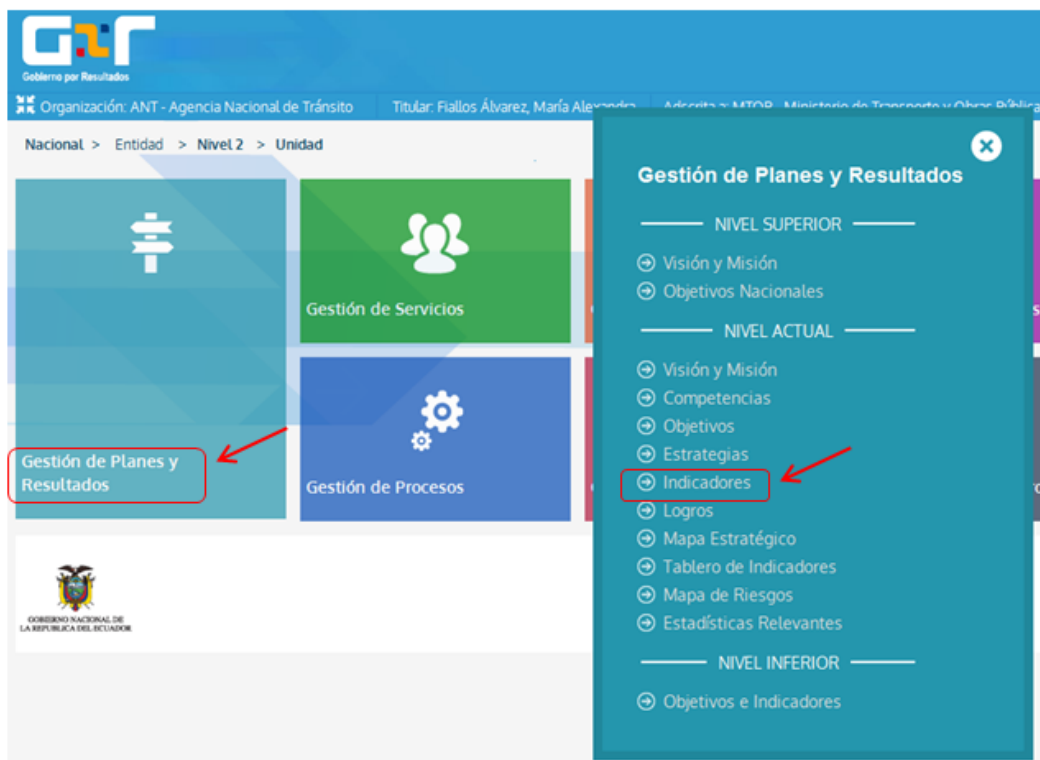
3.2 Procedimiento de generación de indicadores homologados en la herramienta GPR

Con el fin de que las instituciones logren generar información y evaluar constantemente su progreso hacia metas determinadas, a continuación se pone a disposición los pasos para la generación de indicadores con lineamientos estándares, los cuales se encuentran levantados y sistematizados en todos los niveles de la jerarquía de planes institucionales de la herramienta GPR.

3.2.1 Indicadores Estratégicos Homologados

Para la generación de los indicadores homologados de desempeño gubernamental en el Plan Estratégico (N1), se requiere realizar los siguientes pasos:

1. En el observatorio estratégico “N1”, seleccionar el elemento “Gestión de Planes y Resultados”, ubicado a la izquierda de la pantalla;
2. Luego, del menú que aparece se debe escoger la opción, “Indicadores”;



3. Una vez realizada esta acción, seleccionar “Agregar”; con el fin de añadir los indicadores para los tres objetivos homologados para el desempeño gubernamental, tales como: “Incrementar la eficiencia institucional”, “Incrementar el desarrollo del talento humano” e “Incrementar el uso eficiente del presupuesto”, seguido en cada objetivo por el nombre de la Institución; los cuales deben configurarse con fecha de inicio 01/01/2018 y como fecha de fin 31/12/2018, recordando que deben tener una visión multianual en base a la planificación estratégica institucional y relacionada al nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021, como se indica en el Manual de generación del PAC 2018.

Los indicadores homologados, que medirán la gestión de cada uno de los objetivos antes mencionados, se encuentran sistematizados en la herramienta GPR, sin embargo deberán ser generados nuevamente en el sistema en base a las plantillas precargadas; dichos indicadores son los siguientes:

Objetivo: Incrementar la eficiencia institucional en (Nombre de la Institución)

EFIC: Porcentaje de obras de infraestructura con problemas y detenidas

Objetivo: Incrementar el desarrollo del talento humano en (Nombre de la Institución)

- TH: Número de servidores públicos capacitados de acuerdo al plan de formación y capacitación institucional
- TH: Porcentaje de inclusión de personas con discapacidades

Objetivo: Incrementar el uso eficiente del presupuesto en (Nombre de la Institución)

- FIN: Porcentaje de ejecución presupuestaria

4. Se muestra la ficha para la generación de los indicadores, la cual es idéntica en todos los niveles jerárquicos de planes GPR; luego se debe seleccionar en la pestaña de “Definición”, el elemento “Patrón del Indicador”, para agregar el indicador homologado según el objetivo de desempeño gubernamental, con el objeto de cargar la información ya preestablecida en la herramienta GPR; es importante resaltar que, los indicadores del objetivo homologado “Incrementar la eficiencia institucional” tendrán como prefijo inicial “EFIC”, los indicadores del objetivo homologado “Incrementar el desarrollo del talento humano”, tendrán como prefijo inicial “TH”, y los indicadores del objetivo homologado “Incrementar el uso eficiente del presupuesto”, tendrán como prefijo inicial “FIN”.
5. Una vez seleccionado y cargado el indicador homologado según el objetivo respectivo, se debe llenar en la pestaña de “Definición”, la información de los campos: Línea Base, Fuente, y Responsable (N1: Máxima Autoridad), en el campo “Tipo de Configuración”, se mantiene la opción “Asistida”; los demás campos de esta pestaña se encuentran preestablecidos, por lo cual no deben ser modificados así como tampoco sus umbrales; finalmente seleccionar ACEPTAR.
6. Una vez completada la pestaña “Definición”, continuar con la pestaña “Configuración”, en la cual no se cargará información, por cuanto casi todos los campos se encuentran preestablecidos en la herramienta GPR, excepto el de “Fecha de Inicio” para el cual se debe registrar 01/01/2018, luego seleccionar ACEPTAR.

7. Una vez finalizada la pestaña de “Configuración”, pasar a la pestaña “Metas / Simulador”, en la cual se registrarán las metas del periodo 2018, y luego seleccionar el campo “Grabar Metas”.
8. Una vez completada la pestaña “Metas / Simulador”, seleccionar la pestaña “Resultados”, en la cual se revisa y se cierra metas para el periodo 2018, luego seleccionar el campo “Cerrar Metas” y ACEPTAR.

Nota: Para mayor información sobre la generación de indicadores y metas, revisar el manual “Instrucciones para la generación de planes” y el “Manual de generación del PAC”.

3.2.2 Indicadores Agrupados

La mayoría de los indicadores homologados generados en el Plan Estratégico “N1”, se alimentan de información que se gestiona en los planes específicos “N2”, “N3” y/o planes operativos “N4”, según sea el caso; por tal motivo, es importante agrupar los indicadores homologados al nivel superior, con el fin de obtener una alimentación automática, tales como: metas y resultados; generada en niveles inferiores.

Para realizar la agrupación de indicadores homologados en el observatorio “N1”, es importante considerar los requisitos que se describen a continuación:

- **Configuración exacta del indicador tanto en el nivel superior como en el nivel inferior:**

Para realizar la agrupación de metas y resultados del indicador de nivel inferior; es importante que la información y configuración de los dos indicadores tanto del nivel que lo agrupa (superior), como del nivel que lo alimenta (inferior), sea exactamente la misma; por lo que se requiere validar el contenido en las pestañas de “Definición” y “Configuración”, tales como: Patrón del Indicador, Comportamiento, Capturar Metas y Avance, Fecha de Inicio, Frecuencia de Actualización, del campo de “Configuración Avanzada”, verificar si es “Indicador Fraccional”, etc.; los únicos campos que no deberán ser similares en la configuración de los dos indicadores, tanto del nivel superior como el inferior, son: en la pestaña de “Definición”, el campo “Responsable” y en la pestaña de “Configuración”, el campo “Agrupación de Indicadores”.



- **Alineación del nivel inferior al nivel superior:**

Se requiere alinear el objetivo del nivel inferior; a una o más estrategias del objetivo del nivel superior. **Nota:** Para mayor información sobre cómo realizar la alineación al nivel superior, revisar el documento “Instrucciones para la generación de planes GPR”.

- **Cierre de metas en el indicador del nivel inferior:**

Es importante realizar el cierre de metas del indicador del nivel inferior, para agrupar la información de metas y resultados desde el indicador del nivel superior.

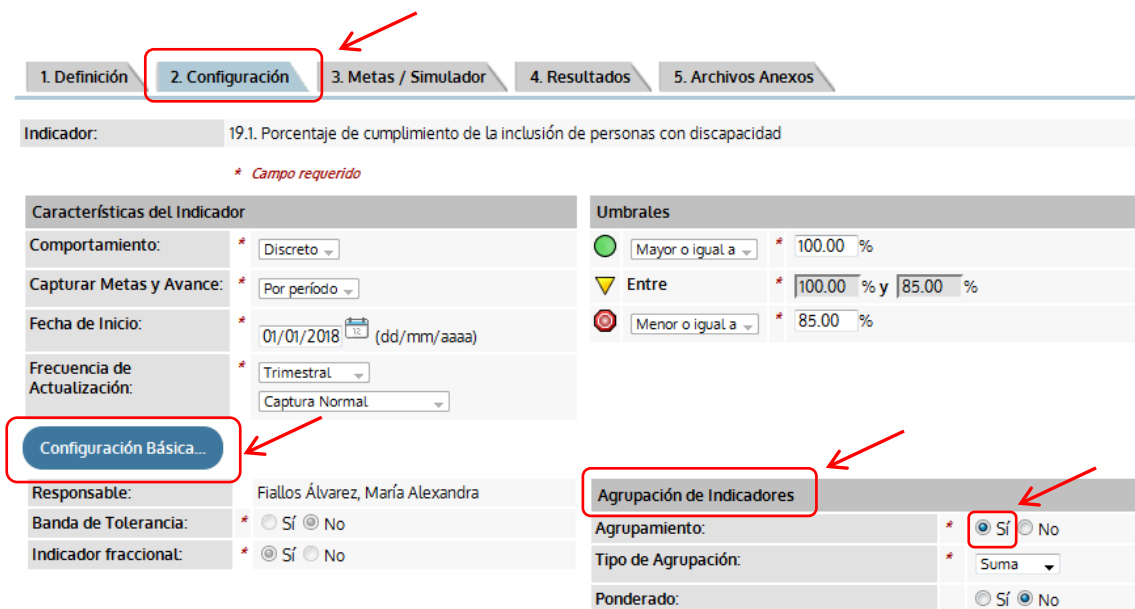
Una vez cumplidos los tres requisitos antes mencionados (configuración exacta del indicador, alineación del nivel inferior al superior y cierre de metas del nivel inferior), se puede agrupar la información de metas y resultados del indicador procedente del nivel inferior, al indicador del nivel superior. Para realizar la agrupación del indicador del nivel superior, en el observatorio N1, N2 o N3, según donde se realice el nivel de agrupación; escoger el elemento “Indicadores” e ir al detalle por el objetivo que contiene el indicador que agrupará la información. Una vez que se ha ingresado a la ficha del indicador, escoger la pestaña “Configuración”, luego seleccionar el campo “Configuración Avanzada”, y elegir la opción “Agrupación de Indicadores”.

Existen tres tipos de agrupación de indicadores:

- Indicador Agrupado Simple:** Las metas y resultados del Indicador Agrupado se obtienen de la suma o del promedio de las metas o resultados de sus indicadores componentes.
- Indicador Agrupado Ponderado:** Se asigna un peso específico a cada uno de los Indicadores Componentes. Se pueden generar ponderaciones clásicas basadas en 100%, en cuyo caso el peso específico para cada Indicador Componente se captura en forma decimal (25% se captura como 0.25). Por otro lado, se tiene la flexibilidad para crear ponderaciones cuya suma sea mayor al 100%.
- Indicadores Agrupados Fraccionales:**
 - Cuando los Indicadores Componentes sean tasas (y por lo tanto el indicador resultante Agrupado también), el Indicador Agrupado será el resultado de la división de la suma de sus numeradores / la suma de sus denominadores.

- Cuando se define como “promedio” el Indicador Agrupado será el resultado de la división del promedio de sus numeradores / el promedio de sus denominadores.

A continuación, se indica cómo se debe escoger el tipo de agrupación que más convenga, en este caso por ejemplo: seleccionar el “Tipo de Agrupación Simple, opción Suma”, escoger en “Agrupamiento” la opción “Sí”; y finalmente seleccionar ACEPTAR, como se muestra a continuación:



1. Definición **2. Configuración** 3. Metas / Simulador 4. Resultados 5. Archivos Anexos

Indicador: 19.1. Porcentaje de cumplimiento de la inclusión de personas con discapacidad

* Campo requerido

Características del Indicador		Umbral	
Comportamiento:	* Discreto	☒ Mayor o igual a	* 100.00 %
Capturar Metas y Avance:	* Por período	☐ Entre	* 100.00 % y 85.00 %
Fecha de Inicio:	* 01/01/2018 (dd/mm/aaaa)	☐ Menor o igual a	* 85.00 %
Frecuencia de Actualización:	* Trimestral		
	Captura Normal		

Configuración Básica...

Responsable: Fiallos Álvarez, María Alexandra

Banda de Tolerancia: * ☐ Sí ☒ No

Indicador fraccional: * ☒ Sí ☐ No

Agrupación de Indicadores

Agrupamiento: * ☒ Sí ☐ No

Tipo de Agrupación: * Suma

Ponderado: ☐ Sí ☒ No

Una vez realizado este procedimiento, aparece automáticamente una tercera pestaña denominada “2B. Agrupación de indicadores”, en la cual despliegan todos los indicadores del nivel inferior, que cumplen con los tres requisitos antes mencionados para la agrupación de indicadores (configuración exacta del indicador, alineación del nivel inferior al superior y cierre de metas del nivel inferior); una vez realizado esto, seleccionar el indicador que se requiere agrupar con check, para que se dé la alimentación automática de la información en el indicador del nivel superior, luego escoger la opción “Salvar Agrupación” y “Aceptar”, como se muestra a continuación:

Objetivo: 19. Incrementar el desarrollo del talento humano de la Agencia Nacional de Tránsito

Fecha de Inicio: 01/01/2018

Fecha de Fin: 31/12/2018

1. Definición 2. Configuración **2B. Agrupación de Indicadores** 3. Metas / Simulador 4. Resultados 5. Archivos Anexos

Indicador: 19.1. Porcentaje de cumplimiento de la inclusión de personas con discapacidad

No.	Organización Responsable	Indicador	Último Período Actualizado	Último Año con Metas	Último Año con Metas Cerradas	Agrupado
1	Dirección de Administración del Talento Humano	5.1. Porcentaje de cumplimiento de la inclusión de personas con discapacidad	-	2018	2018	☒

Una vez finalizado este procedimiento, se carga automáticamente en el indicador del nivel superior, la información de las metas registradas y cerradas del nivel inferior.

Cabe recalcar, que para registrar los resultados de los indicadores agrupados en el nivel superior de forma inmediata, se debe seleccionar el campo “Calcular Resultados”, caso contrario, el Sistema GPR los actualizará automáticamente hasta el día siguiente (pestaña 4, resultados).

La pestaña 5 corresponde a los archivos anexos que respaldarán los resultados registrados, los documentos que se suben como anexos deberán contar con información básica como fecha, responsable de la elaboración, nombres y firmas de responsabilidad respectivas.

Se selecciona el botón “agregar archivo anexo” y se sube el documento grabándolo con un nombre corto que refleje el periodo al que corresponde, y quedará registrado con la fecha en la que se haya subido el respaldo, este procedimiento se deberá realizar en todo los niveles en el caso de indicadores agrupados ya que el sistema no agrupa esta información y debe ser cargada manualmente.

Objetivo: 19. Incrementar el desarrollo del talento humano de la Agencia Nacional de Tránsito
Fecha de Inicio: 01/01/2018
Fecha de Fin: 31/12/2018

1. Definición 2. Configuración 2B. Agrupación de Indicadores 3. Metas / Simulador 4. Resultados 5. Archivos Anexos

Indicador: 19.1. Porcentaje de cumplimiento de la inclusión de personas con discapacidad

Agregar Archivo Anexo

Descripción del Archivo	Archivo	Tamaño	Fecha de Alta	Descargar	Editar	Borrar
No hay información capturada						

3.3 Descripción de los indicadores homologados a reportar en la herramienta GPR

Es importante indicar que el Responsable de validar y dar seguimiento del cumplimiento de las metas en el sistema es el “Evaluador de Metas” (Jefe de Seguimiento) de la Institución Rectora.

A continuación, se presenta el detalle de los indicadores homologados, los cuales deberán ser sistematizados en la herramienta GPR:

3.3.1 Indicadores homologados para medir la eficiencia institucional

a. Porcentaje de obras de infraestructura con problemas y detenidas

INDICADOR HOMOLOGADO	
Estado del Elemento	Obligatorio
Patrón del Indicador	EFIC: Porcentaje de Obras de Infraestructura reportadas en el Sistema de Seguimiento a Obras, con problemas y detenidas.
Nombre del Indicador	EFIC: Porcentaje de Obras de Infraestructura reportadas en el Sistema de Seguimiento a Obras, con problemas y detenidas.
Descripción del indicador y Base Legal:	Descripción: El indicador pretende medir la reducción de las obras de infraestructura que presentan problemas en su implementación, a cargo de las entidades que reportan en el Sistema de Seguimiento a Obras, para con ello mejorar la eficiencia en su gestión. En el indicador se incluyen los estados del sistema: “Con problemas” y “Detenidas” Base legal: Manual de usuario del Sistema de Obras.
Línea Base:	N/A
Unidad de Medida:	Porcentaje
Fuente:	Reporte del Sistema de Seguimiento a Obras. La información se debe generar el primer día hábil de cada mes y el registro de resultados en

	GPR se dará de acuerdo a la Norma Técnica GPR.
Método de cálculo:	NUMERADOR: Número de obras con problemas (de acuerdo a la categorización del sistema de obras: con problemas y detenidas) / DENOMINADOR: Total de obras de la institución registradas en el sistema de seguimiento a obras.
Responsable:	De acuerdo a lo definido por cada entidad.
Jerarquía de Indicador:	Resultado
Comportamiento de Indicador:	Discreto
Capturar Metas y Avance:	Por período
Fecha de Inicio:	01/01/2018
Frecuencia de Actualización:	Mensual
Umbrales:	Reducción
Configuración Avanzada:	Si
Banda Tolerancia:	NO
Indicador Fraccional:	SI
Indicador agrupado a niveles superiores:	SI
Nivel de agrupación:	N1 – indicador de N1
Metas	Menor o igual al 10% (0.10) por período de medición.
Aplicación	Indicador OBLIGATORIO para las Instituciones de la Administración Pública Central Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva que reportan en la herramienta GPR y el Sistema de Seguimiento a Obras.
Descripción del archivo anexo del resultado del indicador	Reporte del Sistema de Obras firmado por el responsable del indicador.

✓ **Ejemplo:**

- **Columna-** Meta del Período: 0.10 (10%) por período (mensual).
- **Columna-** Numerador del período: sumatoria de las obras en estado “con problemas” y “detenidas” del Sistema de Seguimiento a Obras.
- **Columna-** Denominador del período: total de obras registradas en el Sistema de Seguimiento a Obras a cargo de la institución.
- **Columna-** Resultado del Período: resultado de la operación numerador / Denominador), (cálculo automático en el sistema).
- **Columna-** Avance al Período: relación entre el resultado y la meta (cálculo automático en el sistema).

Simulador						
Período	Meta del Período	Numerador del Período	Denominador del Período	Resultado del Período	Avance al Período	Estado
1. Enero	0.10	10.00	100.00	0.10	100.00%	●
2. Febrero	0.10	1.00	100.00	0.01	10.00%	●
3. Marzo	0.10	3.00	100.00	0.03	30.00%	●
4. Abril	0.10	16.00	100.00	0.16	160.00%	●
5. Mayo	0.10	10.00	100.00	0.10	100.00%	●
6. Junio	0.10	11.00	100.00	0.11	110.00%	▼
7. Julio	0.10	9.00	100.00	0.09	90.00%	●
8. Agosto	0.10	15.00	100.00	0.15	150.00%	●
9. Septiembre	0.10	14.00	100.00	0.14	140.00%	●
10. Octubre	0.10	12.00	100.00	0.12	120.00%	●
11. Noviembre	0.10	11.40	100.00	0.114	114.00%	▼
12. Diciembre	0.10	0.00	120.00	0.00	0.00%	●

3.3.2 Indicadores homologados para medir el desarrollo del talento humano

a. Número de servidores públicos capacitados de acuerdo al plan de formación y capacitación institucional

INDICADORES HOMOLOGADOS	
Estado del Elemento	Obligatorio
Patrón del Indicador	TH: Número de servidores públicos capacitados de acuerdo al plan de formación y capacitación institucional (2018)
Nombre del Indicador	TH: Número de servidores públicos capacitados de acuerdo al plan de formación y capacitación institucional (2018)
Descripción del indicador y Base Legal:	Se busca medir la cobertura de capacitación a todo el personal, desde el enfoque de aportar en su desarrollo profesional con la finalidad de desempeñarse mejor en su puesto. Para la medición del indicador se considerarán la asistencia del servidor público a la capacitación y, de ser el caso, su respectiva aprobación mediante un documento que lo respalde. Para la medición del indicador se considerarán: a Servidores Públicos contemplados en el Plan anual de Formación y Capacitación aprobada por la máxima autoridad de la Institución, Presupuestado por parte del Ministerio de Finanzas y/o autogestión. Dentro de los derechos de los servidores públicos detallados en el artículo 23 de la LOSEP, se contempla en el literal q) "Recibir información y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades".

En la Norma técnica del subsistema de formación y capacitación publicada en el Registro Oficial 296 del 24 de julio de 2014, específicamente en el capítulo IV “Proceso de Capacitación”, indica que las UATH (Unidades de Administración del Talento Humano) serán responsables del proceso de capacitación, lo que implica generar la planificación que refleje las necesidades institucionales de capacitación.

Para la elaboración del plan de capacitación, las UATH serán responsables del control y seguimiento de capacitación en todos los procesos internos. Adicionalmente, de acuerdo al art. 8 de la mencionada norma, las UATH serán responsables de reportar al Ministerio de Trabajo los informes de ejecución de los eventos establecidos en el plan institucional.

El Decreto Ejecutivo 500 de 26 de noviembre de 2014, establece como parte de su disposición general que “...en todas las demás disposiciones legales que aludan al Ministerio de Relaciones Laborales, deberá entenderse que se refieren al Ministerio de Trabajo...”.

En este indicador se incluye todo tipo de personal que tiene relación de dependencia con la institución (LOSEP y Código de Trabajo) y se excluyen los de contratación civil (prestación de servicios).

Línea Base:	N/A
Unidad de Medida:	Número
Fuente:	Registros de la Unidad de Talento Humano o de la que haga sus veces.
Método de cálculo:	Número de servidores públicos capacitados de acuerdo al plan de formación y capacitación institucional, se contabiliza a la persona capacitada independientemente del número de capacitaciones que reciba. Es decir, si un servidor público recibe más de una capacitación se contabilizará solo una y únicamente en el período que ocurra por primera vez.
Responsable:	Director de la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces
Jerarquía de Indicador:	Resultado
Comportamiento de Indicador:	Continuo
Capturar Metas y Avance:	Por Período
Fecha de Inicio:	01/01/2018

Frecuencia de Actualización:	Trimestral
Umbrales:	Ascendente
Configuración Avanzada:	NO
Banda Tolerancia:	NO
Indicador Fraccional:	NO
Indicador agrupado a niveles superiores:	SI
Nivel de agrupación:	De N4-N3-N2-N1, según corresponda
Metas	De acuerdo a la meta planteada en el Plan de capacitación aprobado por el Ministerio de Trabajo. (número entero)
Aplicación	Indicador OBLIGATORIO para las instituciones de la Administración Pública Central Institucional de Dependiente de la Función Ejecutiva que reportaran en GPR
Descripción del archivo anexo del resultado del indicador	Los principales documentos de respaldo que la institución adjuntará en GPR son: a) Plan anual de formación y capacitación aprobado por la máxima autoridad y presupuestado por parte del Ministerio de Finanzas y/o autogestión y aprobado por el Ministerio de Trabajo; b) Informe del cumplimiento del plan anual de capacitación con detalle de capacitaciones cumplidas y asistentes con las firmas respectivas.

✓ **Ejemplo:**

Indicador: 5.2. TH: Porcentaje de servidores públicos capacitados de acuerdo al plan de formación y capacitación institucional

Nota: Una vez cerradas las metas, no puede cambiarlas ni cambiar la configuración del Indicador

Período	Meta del Período	Resultado del Período	Avance al Período	Meta Acumulada	Resultado Acumulado	Avance Acumulado	Estado
1. Ene-Mar	25			25			
2. Abr-Jun	50			75			
3. Jul-Sep	50			125			
4. Oct-Dic	20			145			
☐ Cerrar Metas							

Año: 2018

Valor Inicial: 0.00

Indicador: 5.2. TH: Porcentaje de servidores públicos capacitados de acuerdo al plan de formación y capacitación institucional

Simulador

Período	Meta del Período	Resultado del Período	Avance al Período	Meta Acumulada	Resultado Acumulado	Avance Acumulado	Estado
1. Ene-Mar	25.00	15.00	60.00%	25.00	15.00	60.00%	🔴
2. Abr-Jun	50.00	60.00	120.00%	75.00	75.00	100.00%	🟢
3. Jul-Sep	50.00	40.00	80.00%	125.00	115.00	92.00%	🟡
4. Oct-Dic	20.00	30.00	150.00%	145.00	145.00	100.00%	🟢

Meta:

En base a la planificación de capacitación en cada Institución se registrará la meta que representa al “Número de Funcionarios” que se capacitarán en cada trimestre de acuerdo al Plan de Capacitación aprobado por el Ministerio de Trabajo. La meta debe expresarse en números enteros.

b. Porcentaje de inclusión de personas con discapacidades

INDICADORES HOMOLOGADOS	
Estado del Elemento:	Obligatorio
Patrón de comportamiento:	TH: Porcentaje de inclusión de personas con discapacidades
Nombre del Indicador:	Porcentaje de Inclusión de personas con discapacidades
Descripción del indicador y Base Legal:	El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o 4 privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores

	o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.
Línea Base:	N/A
Unidad de Medida:	Porcentaje
Fuente:	Registros de la Unidad de Talento Humano o de la que haga sus veces.
Método de Cálculo:	NUMERADOR: Número de servidores públicos con discapacidades / DENOMINADOR: Total de servidores públicos en la institución.
Responsable:	Director de la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces
Jerarquía de Indicador:	Resultado
Comportamiento de Indicador:	Discreto
Capturar Metas y Avance:	Por período
Fecha de Inicio:	01-01-2018
Frecuencia de Actualización:	Trimestral
Umbrales:	Ascendente
Configuración Avanzada:	Si
Banda Tolerancia	NO
Indicador Fraccional	SI
Indicador agrupado a niveles superiores:	SI
Nivel de agrupación:	De N4-N3-N2-N1, según corresponda
Metas	4% (0.04)
Aplicación	Indicador OBLIGATORIO para las Instituciones de la Administración Pública Central Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva que reportan en GPR.
Descripción del archivo anexo del resultado del indicador	Informe del director de Talento Humano o quien haga sus veces, que evidencia la veracidad del resultado.

✓ **Ejemplo:**

Considerando una institución que posee 500 Servidores Públicos

1. Definición 2. Configuración 3. Metas / Simulador 4. Resultados 5. Archivos Anexos

Año: 2018 Cambiar Vigencia Valor Inicial: 0

Indicador: 5.1. Porcentaje de cumplimiento de la inclusión de personas con discapacidad

Período	Meta del Período	Numerador del Período	Denominador del Período	Resultado del Período	Avance al Período	Estado
1. Ene-Mar	0.04					
2. Abr-Jun	0.04					
3. Jul-Sep	0.04					
4. Oct-Dic	0.04					
			☐ Cerrar Período			

1. Definición 2. Configuración 3. Metas / Simulador 4. Resultados 5. Archivos Anexos

Año: 2018 Valor Inicial: 0.00

Indicador: 5.1. Porcentaje de cumplimiento de la inclusión de personas con discapacidad

Simulador

Período	Meta del Período	Numerador del Período	Denominador del Período	Resultado del Período	Avance al Período	Estado
1. Ene-Mar	0.04	20.00	500.00	0.04	100.00%	●
2. Abr-Jun	0.04	10.00	500.00	0.02	50.00%	⊙
3. Jul-Sep	0.04	20.00	500.00	0.04	100.00%	●
4. Oct-Dic	0.04	18.00	500.00	0.036	90.00%	▼

Meta: La meta para cada periodo será del 4%, es decir el usuario registrará el 0.04 para cada trimestre.

Numerador: Se ingresará el número de servidores públicos con discapacidades que se encuentran laborando en la institución al corte del periodo de medición. Es así que 20 servidores públicos con discapacidades se encontraban laborando en la institución al 31 de Marzo. Así también, 10, 20, y 25 servidores públicos con discapacidades laboraban al 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre respectivamente.

Denominador: Se ingresará para cada periodo el número total de servidores públicos que laboran en la institución al corte de medición, por lo cual se registró el valor de 500 para cada trimestre.

Resultado del periodo: Cálculo resultante de la operación entre numerador y denominador, tal como se observa en la captura de pantalla de la parte superior.

3.3.3 Indicadores homologados para medir la eficiencia en el uso del presupuesto

a. Porcentaje de ejecución presupuestaria

INDICADORES HOMOLOGADOS	
Estado del Elemento:	Obligatorio
Patrón de comportamiento:	FIN: Porcentaje de ejecución presupuestaria
Nombre del Indicador:	FIN: Porcentaje de ejecución presupuestaria
Descripción del indicador y Base Legal:	La medición de la ejecución del presupuesto institucional (gasto corriente e inversión) considera los valores devengados en el periodo de medición. Se excluyen los valores de la fuente de financiamiento 998, ya que corresponden a valores de arrastre de obligaciones de años anteriores. La meta recomendada es 0,0833 (8,33%) acumulada por cada mes, hasta llegar al final del año con el 1 (100%) del presupuesto total.
Línea Base:	N/A
Unidad de Medida:	Porcentaje
Fuente:	Dirección Financiera
Método de Cálculo:	NUMERADOR: Presupuesto devengado (gasto corriente e inversión) en el periodo de medición / DENOMINADOR: Presupuesto codificado en el periodo de medición.
Responsable:	Director Financiero
Jerarquía de Indicador:	Resultado
Comportamiento de Indicador:	Continuo
Capturar Metas y Avance:	Acumulado
Fecha de Inicio:	01/01/2018
Frecuencia de Actualización:	Mensual
Umbrales:	Banda de Tolerancia
Configuración Avanzada:	SI
Banda Tolerancia	SI
Indicador Fraccional	SI
Indicador agrupado a niveles superiores:	SI
Nivel de agrupación:	De N4-N3-N2-N1 según corresponda
Metas	Se recomienda 0,083 mensual
Aplicación	Indicador OBLIGATORIO para instituciones de la administración pública central, institucional y dependiente de la Función Ejecutiva. Indicador NO APLICA para empresas Públicas y Banca Pública. Estas últimas deberán generar indicadores que midan el objetivo homologado "Incrementar el uso eficiente del



**Descripción del archivo anexo
del resultado del indicador**

presupuesto”.

Se deberá adjuntar en formato PDF un informe de la ejecución presupuestaria, diferenciado por inversión y gasto corriente, en el periodo de medición.

Ejemplo:

1. Definición		2. Configuración		3. Metas / Simulador		4. Resultados		5. Archivos Anexos	
Año: 2018				Valor Inicial: 0.00					
Indicador:		11.1. Porcentaje de ejecución presupuestaria							
Simulador									
Período	Meta Acumulada	Numerador Acumulado	Denominador Acumulado	Resultado Acumulado	Avance Acumulado	Estado			
1. Enero	0.083	170,967,045.98	2,929,058,731.06	0.0584	70.32%				
2. Febrero	0.1666	381,495,591.70	3,046,162,520.04	0.1252	75.17%				
3. Marzo	0.2499	687,869,511.06	3,116,493,455.19	0.2207	88.32%				
4. Abril	0.3332	943,512,700.14	3,120,039,384.34	0.3024	90.76%				
5. Mayo	0.4165	1,169,220,925.74	3,121,146,945.26	0.3746	89.94%				
6. Junio	0.4998	1,395,085,120.78	3,125,951,149.66	0.4463	89.29%				
7. Julio	0.5831	1,646,077,258.89	3,240,256,101.13	0.508	87.12%				
8. Agosto	0.6664	1,908,526,102.79	3,231,475,799.91	0.5906	88.63%				
9. Septiembre	0.7497	2,171,445,987.67	3,437,631,221.66	0.6317	84.26%				
10. Octubre	0.833	2,413,014,853.58	3,435,148,084.17	0.7024	84.33%				
11. Noviembre	0.9163	275,426,428.60	3,402,861,282.68	0.0809	8.83%				
12. Diciembre	1.00	3,207,654,620.72	3,315,943,867.78	0.9673	96.73%				

