



Curso de capacitación para equipos de los Gobiernos Regionales

**“AUTOEVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LOS GOBIERNOS REGIONALES CON EL MODELO DE EXCELENCIA Y FORMULACIÓN DE PLANES DE MEJORA, PARA EQUIPOS DE AUTOEVALUACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE MEJORA”
(Jornada N°2)**

Proyecto “Fortalecimiento de la operación del Sistema de Mejora Continua de la Calidad de la Gestión de los GORES y Optimización del Modelo de Excelencia”



Marzo de 2022

¡Bienvenidas y bienvenidos a la segunda jornada!



Jornada 2

- Sesión 4: Modelo de Gestión de Excelencia de los Gobiernos Regionales
- Sesión 5: Levantamiento y redacción de evidencias en los criterios de procesos
- Sesión 6: Métodos de Evaluación de los criterios de procesos

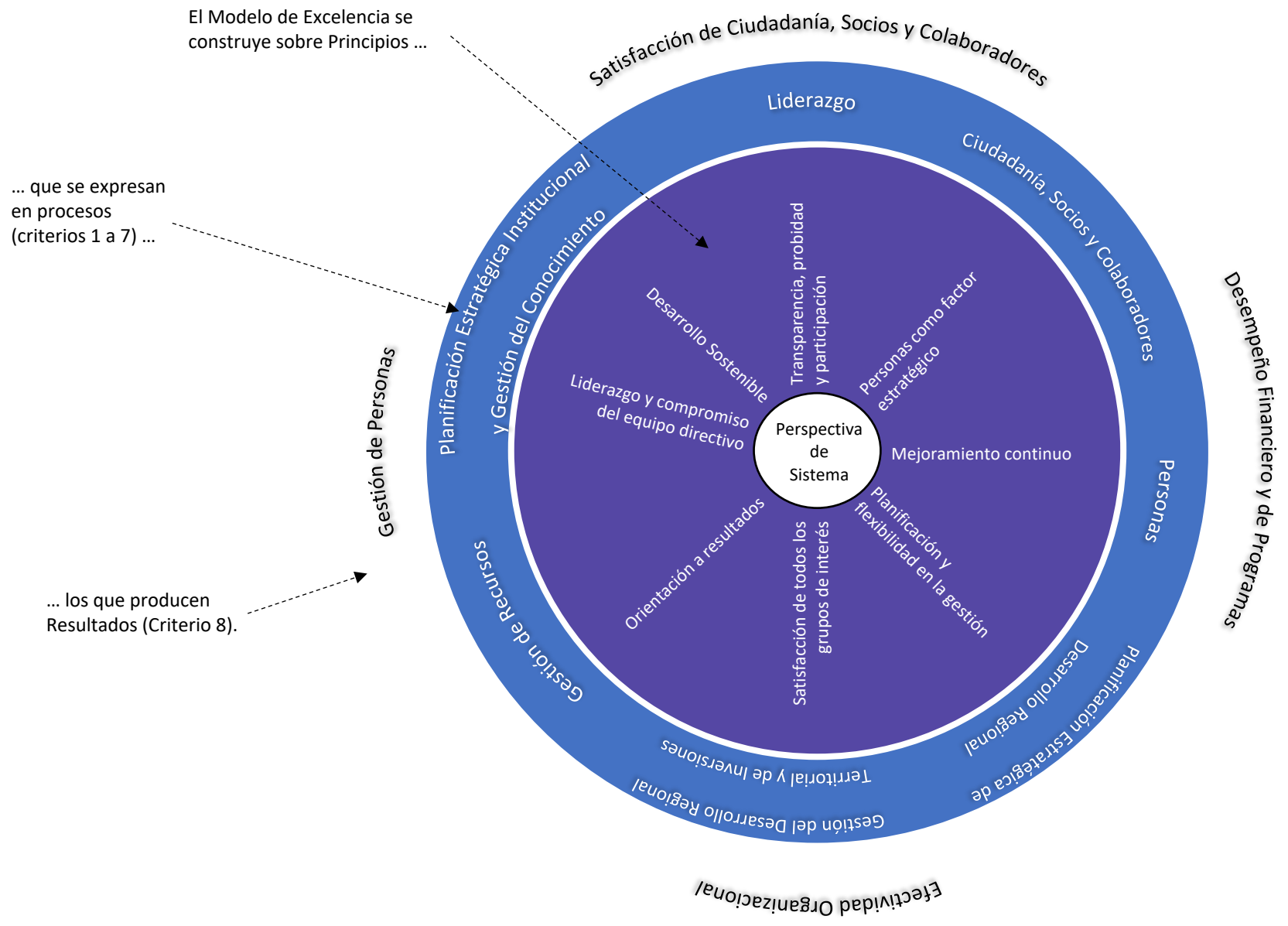
Sesión 4

Modelo de Gestión de Excelencia de los Gobiernos Regionales

Conceptos claves del Modelo de Excelencia

El modelo de gestión de excelencia está construido sobre i) Principios, ii) Procesos y iii) Resultados

La interrelación virtuosa entre estos conceptos explica el desempeño de organizaciones de excelencia, tal como se muestra en el diagrama



Principios del Modelo

Liderazgo y compromiso de la dirección superior

Gestión orientada hacia la satisfacción de todos los grupos de interés

Apreciación de las personas como principal factor estratégico

Mejoramiento permanente de la calidad de los procesos

Planificación y flexibilidad en la gestión

Orientación a resultados

Transparencia, probidad y participación

Desarrollo Sostenible

Perfil Organizacional

El Perfil Organizacional fija el contexto para la forma en que el GORE opera. El entorno, relaciones de trabajo claves y los desafíos estratégicos sirven como un “paraguas” guía para el sistema de gestión del desempeño organizacional. Es un resumen general del GORE, presenta las influencias más importantes referidas a cómo opera, así como los desafíos claves que enfrenta.

El Perfil Organizacional pregunta sobre el entorno y los desafíos organizacionales:

- *Descripción del GORE*
- *Desafíos del GORE*

Visión general de los criterios para la excelencia

Perspectiva de sistema

- El sistema de desempeño expresado en el Modelo de Excelencia consta de macroprocesos (siete categorías) en el centro del diagrama. Estas categorías definen sus procesos y los resultados que logra (octava categoría).
- La excelencia en el desempeño requiere un sistema de **liderazgo** fuerte que permite que los procesos se desarrollen y cuyos efectos se demuestran a través de **resultados** sobresalientes.

Liderazgo, Planificación
Estratégica del Desarrollo Regional
y Ciudadanía, Socios y Colaboradores
Enfatizan la importancia de un liderazgo
estratégico y centrado en la ciudadanía

El Perfil Organizacional
da el contexto de todo
lo que hace el GORE

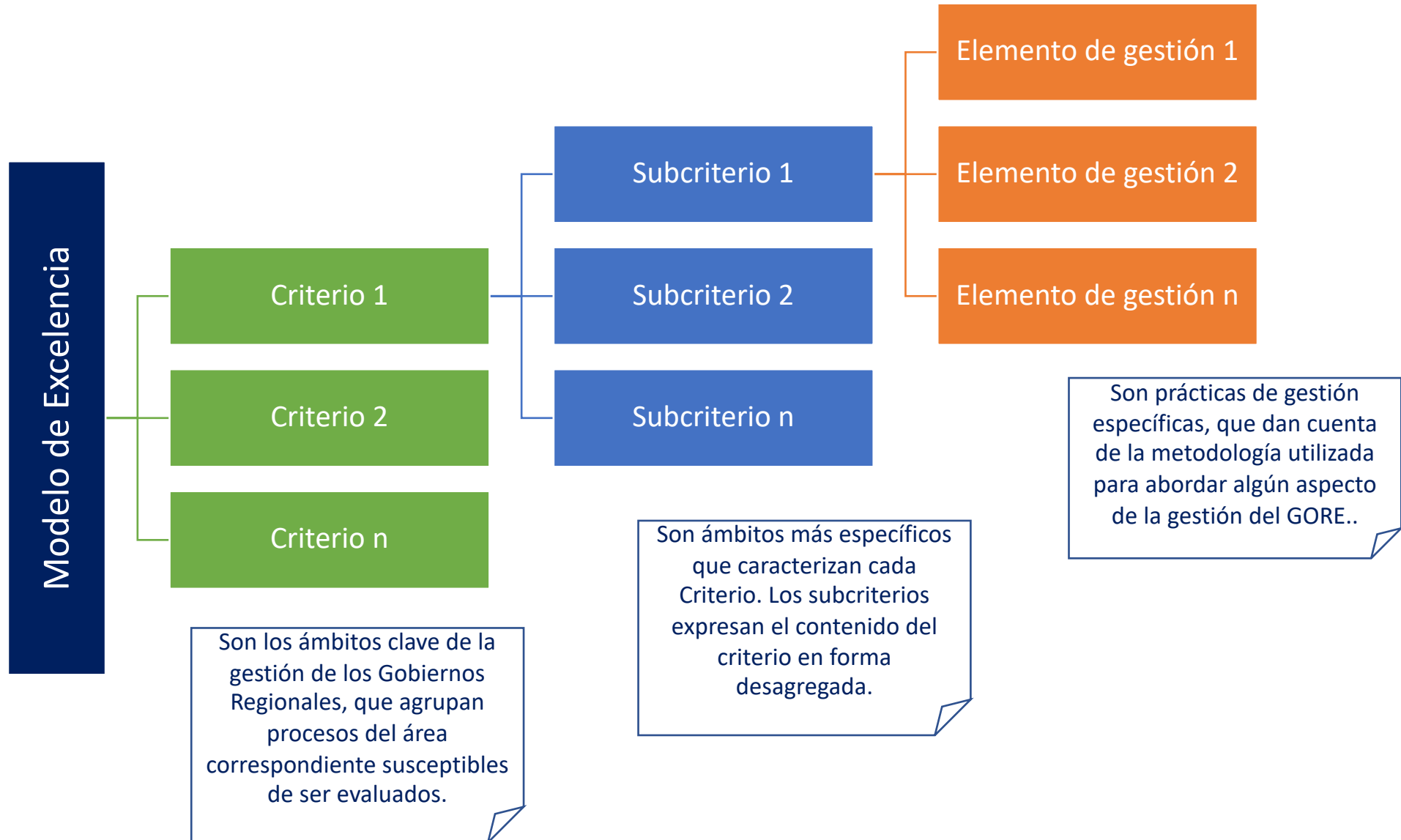
Las personas son el factor que posibilita
La ejecución de los procesos y la
Obtención de resultados



Los resultados son efecto de todas las
acciones desarrolladas en los procesos

La acción d las personas se expresa en
la aplicación de todo tipo de recursos
para materializar las inversiones

Estructura del Modelo



Número del Criterio.
Los criterios se enumeran del 1 a 8.

Nombre del Criterio.
Resume los ámbitos de gestión que se abordan en el apartado.

Descripción del Criterio.
Explica lo que el criterio busca. En este caso, dar cuenta de los procesos de participación ciudadana y cómo se relaciona el GORE con otras instituciones

Número del Subcriterio.
Los subcriterios se enumeran desde el 1, anteponiendo el número del Criterio al que pertenecen.

Notas explicativas.
Permiten aclarar el sentido de los elementos de gestión, ya sea porque definen términos o porque complementan con información relevante. También pueden conectar con otros Criterios o subcriterios.

Criterio 2. Ciudadanía, socios y colaboradores

Este criterio describe la manera en que el GORE gestiona la participación ciudadana y la relación con instituciones socias y colaboradoras

Subcriterio 2.1. Gestión de la participación ciudadana

- 2.1.a. Describa cómo se asegura la participación ciudadana en la formulación de políticas, planes y programas, de acuerdo con las características territoriales.
- 2.1.b. Describa cómo el GORE gestiona la participación ciudadana en el desarrollo de sus iniciativas.
- 2.1.c. Describa cómo el GORE comunica las acciones que desarrolla y gestiona su imagen y posicionamiento.

Notas explicativas:

Nota 1: Ciudadanía se refiere a las personas que habitan el territorio de la región. Instituciones socias son aquellas que co-ejecutan planes, programas o proyectos financiados, ejecutados o impulsados por el GORE. Instituciones colaboradoras son aquellas que aportan con algún tipo de recurso (financiero, de recursos humanos o con algún activo, tal como infraestructura o tecnología, entre otros), a la ejecución de planes, programas o proyectos del GORE.

Nota 2: Participación ciudadana es el involucramiento activo de los/as ciudadanos/as en los procesos de toma de decisiones que desarrolla el GORE y que tienen repercusión en sus vidas. Es el reconocimiento explícito de que el Estado reconoce a las personas el derecho de participar en sus políticas, planes, programas y acciones.

Área que aborda el Subcriterio.
Resume el ámbito de gestión que aborda el subcriterio.

Elementos de gestión.
Corresponden a las prácticas de gestión, procedimientos o mecanismos que el GORE utiliza y sobre los cuales debe responder. Todos los elementos de gestión se inician con "Describe cómo...", seguido del *requerimiento* expresado con un verbo (p.e., asegura, gestiona, comunica...) y termina con la *acción requerida* (p.e. "Participación ciudadana en la formulación de políticas...").

Descripción de los criterios y subcriterios

1. LIDERAZGO

Este criterio describe la manera en que el equipo directivo del GORE, encabezado por el/la Gobernador/a Regional, conduce y evalúa el desempeño de la institución, establece alianzas y rinde cuentas

Subcriterios:

- 1.1. Liderazgo y gestión estratégica
- 1.2. Gestión de actores claves del territorio
- 1.3. Transparencia, rendición de cuentas y control



Descripción de los criterios y subcriterios

2. CIUDADANÍA, SOCIOS Y COLABORADORES

Este criterio describe la manera en que el GORE gestiona la participación ciudadana y la relación con instituciones socias y colaboradoras

Subcriterios:

- 2.1. Gestión de la participación ciudadana
- 2.2. Gestión de la relación con los/as ciudadanos/as
- 2.3. Gestión de la relación con socios y colaboradores



Descripción de los criterios y subcriterios

3. PERSONAS

Este criterio describe el sistema de gestión de personas del GORE, cómo se desarrollan las competencias, se evalúa el desempeño y se motiva y reconoce el trabajo de las personas, promoviendo el trabajo individual y de equipo, garantizando equilibrio entre la vida laboral y personal

Subcriterios:

- 3.1. Gestión de personas
- 3.2. Desempeño, retroalimentación y reconocimiento
- 3.3. Capacitación y desarrollo
- 3.4. Participación en el proceso de mejora de la gestión del GORE
- 3.5. Calidad de vida laboral



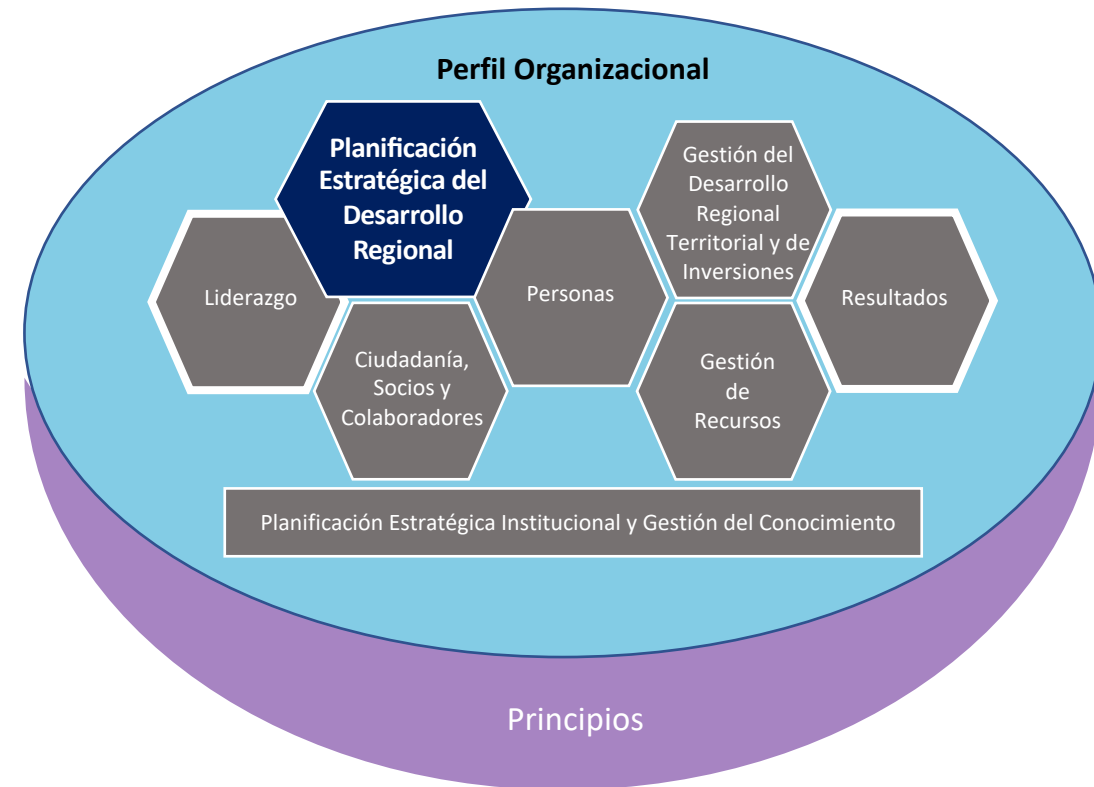
Descripción de los criterios y subcriterios

4. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DESARROLLO REGIONAL

Este criterio describe cómo el GORE construye y actualiza la Estrategia Regional de Desarrollo, ERD, formula políticas y planes con participación ciudadana, y cómo se coordina con el aparato del Estado, asegurando la armonización de estas acciones en el territorio

Subcriterios:

- 4.1. Estrategia Regional de Desarrollo
- 4.2. Planificación del Ordenamiento Territorial
- 4.3. Políticas Públicas, Planes y Programas Regionales



Descripción de los criterios y subcriterios

5. GESTIÓN DEL DESARROLLO REGIONAL TERRITORIAL Y DE INVERSIONES

Este criterio describe las acciones que realiza el GORE para el logro del desarrollo regional, expresadas en la ERD, y la forma en que ejecuta las políticas y los planes que define. Describe también, la manera en que el GORE articula inversiones públicas y privadas en su territorio.

Subcriterios:

- 5.1. Desarrollo Social y Cultural
- 5.2. Desarrollo Económico, Fomento Productivo e Innovación
- 5.3. Gestión de Transporte e Infraestructura Regional
- 5.4. Gestión de Inversiones



Descripción de los criterios y subcriterios

6. GESTIÓN DE RECURSOS

Este criterio describe la manera en que el GORE gestiona las TIC y la forma en que administra el presupuesto y la adquisición y administración de bienes y servicios, con el objeto de contar con activos que le permitan alcanzar sus fines.

Subcriterios:

- 6.1. Gestión de las Tecnologías de la Información
- 6.2. Gestión Financiera y Presupuestaria
- 6.3. Gestión sostenible de Bienes y Recursos Materiales
- 6.4. Gestión de Proveedores y Asociados



Descripción de los criterios y subcriterios

7. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Este criterio describe la manera en que el GORE desarrolla e implementa la planificación estratégica institucional, con el fin de dirigir sus acciones y gestionar su desempeño. También describe la manera en que el GORE gestiona el conocimiento organizacional.

Subcriterios:

- 7.1. Desarrollo e implementación de la planificación estratégica institucional
- 7.2. Gestión del Desempeño Estratégico Organizacional
- 7.3. Gestión del Conocimiento Organizacional



Descripción de los criterios y subcriterios

8. RESULTADOS

Este criterio describe los resultados que obtiene el GORE en relación con la satisfacción de la ciudadanía, socios y colaboradores, la gestión financiera y de programas, la efectividad organizacional y gestión de personas.

Subcriterios:

- 8.1. Resultados en la Satisfacción de la Ciudadanía, Socios y Colaboradores
- 8.2. Resultados de Desempeño Financiero y de Programas
- 8.3. Resultados de la Efectividad Organizacional
- 8.4. Resultados en Gestión de Personas



Estructura de puntaje

Puntaje máximo: 500 puntos
 Puntaje criterios de procesos (1 a 7): 400 puntos
 Puntaje criterio resultados (8): 100 puntos



Perfil Organizacional

P1 Descripción del GORE

P2 Desafíos del GORE

Criterios y subcriterios

1. Liderazgo	60 puntos
1.1. Liderazgo y gestión estratégica	20 puntos
1.2. Gestión de los actores clave del territorio	20 puntos
1.3. Transparencia, rendición de cuentas y control	20 puntos
2. Ciudadanía, Socios y Colaboradores	60 puntos
2.1. Gestión de la participación ciudadana	20 puntos
2.2. Gestión de la relación con los/as ciudadanos/as	20 puntos
2.3. Gestión de la relación con socios y colaboradores	20 puntos
3. Personas	75 puntos
3.1. Gestión de personas	15 puntos
3.2. Desempeño, retroalimentación y reconocimiento	15 puntos
3.3. Capacitación y desarrollo	15 puntos
3.4. Participación en el proceso de mejora de la gestión del GORE	15 puntos
3.5. Calidad de vida laboral	15 puntos
4. Planificación Estratégica del Desarrollo Regional	60 puntos
4.1. Estrategia Regional de Desarrollo	20 puntos
4.2. Planificación del Ordenamiento Territorial	20 puntos
4.3. Políticas Públicas, Planes y Programas Regionales	20 puntos
5. Gestión del Desarrollo Regional Territorial y de Inversiones	60 puntos
5.1. Desarrollo Social y Cultural	15 puntos
5.2. Desarrollo Económico, Fomento Productivo e Innovación	15 puntos
5.3. Gestión del Transporte e Infraestructura Regional	15 puntos
5.4. Gestión de inversiones	15 puntos
6. Gestión de Recursos	40 puntos
6.1. Gestión de las Tecnologías de la Información	10 puntos
6.2. Gestión Financiera y Presupuestaria	10 puntos
6.3. Gestión Sostenible de Bienes y Recursos Materiales	10 puntos
6.4. Gestión de Proveedores y Asociados	10 puntos
7. Planificación Estratégica Institucional y Gestión del Conocimiento	45 puntos
7.1. Desarrollo e implementación de la planificación estratégica institucional	15 puntos
7.2. Gestión del Desempeño Estratégico Organizacional	15 puntos
7.3. Gestión del Conocimiento Organizacional	15 puntos
8. Resultados	100 puntos
8.1. Resultados en la Satisfacción de Ciudadanía, Socios y Colaboradores	25 puntos
8.2. Resultados de Desempeño Financiero y de Programas	25 puntos
8.3. Resultados de la Efectividad Organizacional	25 puntos
8.4. Resultados en Gestión de Personas	25 puntos



Niveles de gestión según el puntaje total de la Autoevaluación



Rango de puntaje	Interpretación sobre calidad de gestión y de resultados del GORE
0 a 99	<p>El GORE realiza prácticas de gestión pertinentes, pero aún no se observa sistematicidad, ni evaluación y mejora.</p> <p>En general, las prácticas de gestión presentan brechas entre criterios.</p> <p>Las prácticas de gestión desarrolladas están desplegadas parcialmente.</p> <p>El GORE registra resultados para algunos indicadores, pero no es posible identificar si éstos provienen directamente de las prácticas adoptadas.</p> <p>El sistema de gestión del GORE está en etapas preliminares de implementación.</p>
100 a 199	<p>El GORE presenta prácticas pertinentes y sistemáticas de gestión, aunque en etapas preliminares.</p> <p>Algunas prácticas de gestión se han evaluado, aunque se presentan brechas entre criterios.</p> <p>Las prácticas de gestión se han desplegado parcialmente en algunas áreas claves, particularmente en las que tienen relación directa con los servicios del GORE.</p> <p>El GORE registra resultados para algunos de sus indicadores, pero aún no dispone de series históricas de datos que permitan evaluar sus tendencias.</p> <p>El GORE tiene implementado un sistema de gestión, pero éste aún está en desarrollo.</p>
200 a 299	<p>El GORE presenta prácticas pertinentes y sistemáticas de gestión en la mayoría de las áreas y procesos importantes, aun cuando la aplicación de algunas puede ser reciente.</p> <p>Las prácticas de gestión se han evaluado y mejorado y no se presentan brechas significativas entre criterios.</p> <p>Las prácticas de gestión se han desplegado en la mayoría de las áreas claves y procesos.</p> <p>El GORE registra resultados para la mayoría de sus indicadores, y dispone de series históricas de datos en la mayoría de ellos, que permitan evaluar sus tendencias.</p> <p>El GORE ha implementado un sistema de gestión, el que se encuentra desarrollado, aunque presenta brechas.</p>
300 a 399	<p>El GORE presenta prácticas de gestión pertinentes y sistemáticas en todas las áreas y procesos importantes, aun cuando la aplicación de algunas puede ser reciente.</p> <p>Las prácticas de gestión se han evaluado y mejorado, demostrando efectividad en la mayoría de sus áreas y procesos importantes.</p> <p>Las prácticas de gestión se han desplegado en todas las áreas claves y procesos.</p> <p>El GORE registra resultados para todos los indicadores requeridos, y dispone de series históricas de datos que permiten evaluar sus tendencias, siendo algunas de éstas favorables.</p> <p>El GORE ha implementado un sistema de gestión, el que se encuentra desarrollado y es de amplia aplicabilidad.</p>
400 a 500	<p>El GORE presenta prácticas de gestión pertinentes y sistemáticas en todas sus áreas y procesos importantes.</p> <p>La aplicación de las prácticas de gestión ha cumplido varios ciclos. Han sido evaluadas y mejoradas, demostrado su efectividad.</p> <p>Las prácticas de gestión se han desplegado en todas las áreas claves y procesos.</p> <p>El GORE registra resultados para todos los indicadores requeridos y dispone de series históricas de datos las que son sostenidamente positivas. Varios de los resultados relevantes muestran buen desempeño.</p> <p>El GORE ha implementado un sistema de gestión, el que se encuentra consolidado.</p>

Ejercicio

Reconocer los elementos del Modelo: principios, criterios, resultados y cómo interactúan entre sí, mediante preguntas de alternativas en Mentimeter: 35 minutos.

Pausa 10 minutos





Sesión 5

Levantamiento y redacción de evidencias en los criterios de PROCESOS

Autoevaluación

La Autoevaluación (AE) es un examen global, sistemático y periódico de las distintas actividades realizadas y de los resultados del GORE en relación al Modelo de Excelencia de los Gobiernos Regionales.

Objetivos de la AE:

- a) Tener una medición cuantificable y objetiva de la gestión integral de los GORES.
- b) Identificar las áreas de la gestión destacables y aquellas que requieren ser mejoradas.
- c) Entregar información para el desarrollo de planes de mejora que permitan fortalecer las capacidades de gestión de los GORES e instalar una cultura de mejoramiento continuo de los procesos de gestión de los GORES.



Autoevaluación

Las actividades de la Autoevaluación son las siguientes:

- a. Planificación de la Autoevaluación.
- b. Levantamiento de la información.
- c. Redacción y evaluación de la evidencia.



Autoevaluación

Levantamiento de la información

Consiste en recopilar la información de cada uno de los procesos que establece el Modelo. Cada grupo de trabajo tiene las siguientes responsabilidades:

- Recopilar la información solicitada por los elementos de gestión, incluidos los datos de resultados, para cada área o servicio y sus procesos.
- Ordenar la información y redactarla como evidencia.
- Asignar el puntaje a cada elemento de gestión de acuerdo a la evidencia levantada.



Autoevaluación

Evaluación de la evidencia

Dependiendo de los criterios que se evalúen existen dos métodos:

Método de Enfoque y Despliegue: aplicable a los elementos de gestión de los criterios 1 al 7 del Modelo.

Método Análisis de Resultados: aplicable a los elementos de gestión del Criterio 8 Resultados.

Levantamiento de la información

El levantamiento de información debe indagar sobre los siguientes elementos:

- ¿Qué prácticas de gestión* se aplican y cómo se aplican?
- ¿Cuál es el objetivo de la aplicación de estas prácticas de gestión?
- ¿Desde cuándo se aplican estas prácticas de gestión?
- ¿Cuántas veces se han aplicado estas prácticas de gestión y cada cuánto tiempo?
- ¿Dónde se aplican estas prácticas de gestión?
- ¿Cómo han sido evaluadas estas prácticas de gestión?
- ¿Qué efectos y logros se han obtenido con la aplicación de estas prácticas de gestión?

() Práctica de gestión es sinónimo de procedimiento o mecanismo y da cuenta de la forma que adopta un enfoque.*

Ejemplo de redacción de respuesta a los requerimientos del Modelo

Pregunta: Describa cómo el equipo directivo asegura alianzas con los actores claves del territorio, de tal forma de incorporarlos para sustentar el desarrollo regional y dar gobernabilidad.

Sujeto: El equipo directivo

Verbo: asegura

Qué: alianzas con actores claves del territorio

Para qué: para sustentar el desarrollo regional y dar gobernabilidad

Conector: Mediante / A través de

Descripción de la Práctica: reuniones informativas sobre lineamientos estratégicos y convocatorias a la realización de proyectos conjuntos.

Ejemplo de respuesta a los requerimientos del Modelo

Pregunta: Describa cómo el equipo directivo asegura alianzas con los actores claves del territorio, de tal forma de incorporarlos para sustentar el desarrollo regional y dar gobernabilidad.

- Obj: para difundir información sobre lineamientos estratégicos y convocatorias a la realización de proyectos conjuntos.
- Desde: hace 2 años
- Cuantas veces: dos veces al año (4 veces)
- Donde: en la gobernación y en las sedes de las organizaciones interesadas
- Evaluación: se evalúan en cada oportunidad con una encuesta de satisfacción.
- Efectos y Logros: mayor interés en generar alianzas en el territorios, 6 proyectos impulsados con alianzas público privadas.

Ejemplo de respuesta a los requerimientos del Modelo

- **Respuesta**
- El Equipo Directivo asegura alianzas con actores claves del territorio mediante reuniones informativas sobre lineamientos estratégicos y convocatorias a la realización de proyectos conjuntos, que se realizan 2 veces al año desde hace 2 años en la gobernación y en las sedes de organizaciones interesadas. En cada una de ellas se hace una encuesta para evaluar la satisfacción. A partir de cada reunión se hace un seguimiento a los actores interesados y se establece un protocolo para concretar las propuestas.

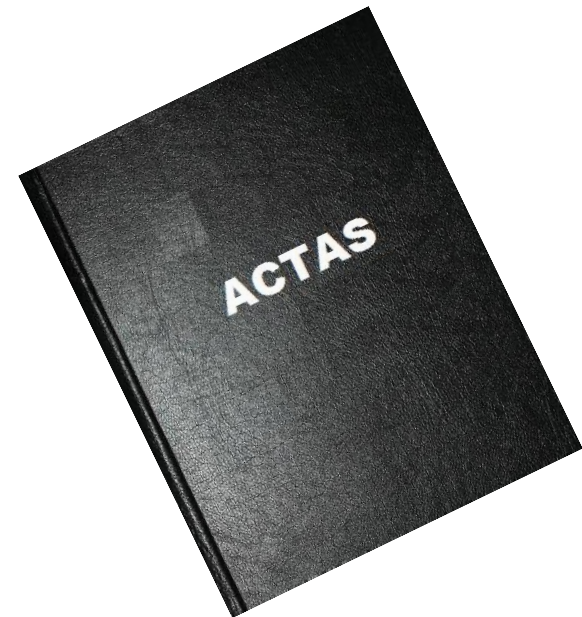
Evidencias

Las respuestas deben ser respaldadas mediante "evidencias".

Evidencia es información cuya veracidad puede demostrarse por medio de la observación, medición, ensayo u otros medios.

Son evidencias, por ejemplo:

- Fotografías.
- Memorandas.
- Decretos.
- Reglamentos.
- Actas.
- Acuerdos, entre otros.



Ejercicios

Ejercicio. En sala principal se analiza uno o dos criterios con sus elementos de gestión, en la plataforma. 40 minutos

Comentarios 10 minutos

Pausa 10 minutos





Sesión 6

Métodos de Evaluación de los Criterios de Procesos

Puntajes

Puntaje máximo: 500 puntos
Puntaje criterios de procesos (1 a 7): 400 puntos
Puntaje criterio resultados (8): 100 puntos



Puntaje criterios de procesos (1 a 7): 400 puntos

¿Cómo se calculan?

Perfil Organizacional

P1 Descripción del GORE

P2 Desafíos del GORE

Criterios y subcriterios

1. Liderazgo	60 puntos
1.1. Liderazgo y gestión estratégica	20 puntos
1.2. Gestión de los actores clave del territorio	20 puntos
1.3. Transparencia, rendición de cuentas y control	20 puntos
2. Ciudadanía, Socios y Colaboradores	60 puntos
2.1. Gestión de la participación ciudadana	20 puntos
2.2. Gestión de la relación con los/as ciudadanos/as	20 puntos
2.3. Gestión de la relación con socios y colaboradores	20 puntos
3. Personas	75 puntos
3.1. Gestión de personas	15 puntos
3.2. Desempeño, retroalimentación y reconocimiento	15 puntos
3.3. Capacitación y desarrollo	15 puntos
3.4. Participación en el proceso de mejora de la gestión del GORE	15 puntos
3.5. Calidad de vida laboral	15 puntos
4. Planificación Estratégica del Desarrollo Regional	60 puntos
4.1. Estrategia Regional de Desarrollo	20 puntos
4.2. Planificación del Ordenamiento Territorial	20 puntos
4.3. Políticas Públicas, Planes y Programas Regionales	20 puntos
5. Gestión del Desarrollo Regional Territorial y de Inversiones	60 puntos
5.1. Desarrollo Social y Cultural	15 puntos
5.2. Desarrollo Económico, Fomento Productivo e Innovación	15 puntos
5.3. Gestión del Transporte e Infraestructura Regional	15 puntos
5.4. Gestión de inversiones	15 puntos
6. Gestión de Recursos	40 puntos
6.1. Gestión de las Tecnologías de la Información	10 puntos
6.2. Gestión Financiera y Presupuestaria	10 puntos
6.3. Gestión Sostenible de Bienes y Recursos Materiales	10 puntos
6.4. Gestión de Proveedores y Asociados	10 puntos
7. Planificación Estratégica Institucional y Gestión del Conocimiento	45 puntos
7.1. Desarrollo e implementación de la planificación estratégica institucional	15 puntos
7.2. Gestión del Desempeño Estratégico Organizacional	15 puntos
7.3. Gestión del Conocimiento Organizacional	15 puntos
8. Resultados	100 puntos
8.1. Resultados en la Satisfacción de Ciudadanía, Socios y Colaboradores	25 puntos
8.2. Resultados de Desempeño Financiero y de Programas	25 puntos
8.3. Resultados de la Efectividad Organizacional	25 puntos
8.4. Resultados en Gestión de Personas	25 puntos

Evaluación de las respuestas a los requerimientos

Para evaluar la evidencia entregada para cada elemento de gestión, existen dos métodos que se aplican, de acuerdo al criterio que se está revisando:

Método de Enfoque y Despliegue: aplicable a los elementos de gestión de los criterios 1 al 7 del Modelo. Tiene como unidad de análisis la práctica de gestión con la que se aborda cada elemento de gestión y su nivel de desarrollo.

Método Análisis de Resultados: aplicable a los elementos de gestión del Criterio 8 Resultados del Modelo. Consiste en identificar el nivel alcanzado por los indicadores reportados para cada uno de los elementos.

Método de Enfoque y Despliegue

El mejoramiento continuo de los procesos tiene que ver con la evolución en la forma de ejecutar dicho proceso.

Lo que se busca es saber si el proceso evaluado cumple con el objetivo para el cual existe.

Esto lo hacemos a través de un sistema de medición que tiene dos componentes:

- **Enfoque:** ¿Cómo se desarrolla el trabajo en el Gore? ¿Cuán sistemáticos y efectivos son sus métodos, prácticas o procedimientos claves?. Analiza el nivel de desarrollo de la práctica con la que se aborda determinado elemento de gestión, es decir, se refiere a la forma, mecanismo o procedimiento a través del cual se ejecutan los procesos.
- **Despliegue:** amplitud o alcance que tiene un enfoque, en el sentido de abarcar las distintas personas, servicios, actividades, usuarios y usuarias, según corresponda. Se trata, por tanto, de la extensión con que son aplicados en los ámbitos relevantes para cada elemento de gestión.

Niveles del Enfoque y del Despliegue y asignación de puntajes

Puntaje	Descripción
0	<p>No hay enfoque: No existe una práctica que aborde el requerimiento del elemento de gestión que sea evidente; la información es sólo anecdótica o la práctica descrita no es pertinente.</p> <p>No hay despliegue: Poco o inexistente despliegue de la práctica de gestión.</p>
1	<p>Enfoque incipiente: Se ha desarrollado una práctica para abordar el elemento de gestión, pero está recién partiendo, o se ha incorporado en la planificación, se han definido plazos, responsables y hay recursos comprometidos para aplicarla.</p> <p>Despliegue parcial: El alcance de la aplicación de la práctica de gestión es sólo parcial o se está aplicando recientemente en algunas áreas o unidades o respecto de los públicos de interés del GORE.</p>
2	<p>Enfoque sistemático: La práctica desarrollada para abordar el elemento de gestión es pertinente y es empleada en etapas secuenciales repetitivas y predecibles, es decir, se realiza periódicamente.</p> <p>Despliegue parcial: El alcance de la aplicación de la práctica de gestión es sólo parcial o se está aplicando recientemente en algunas áreas o unidades o respecto de los públicos de interés del GORE.</p>
3	<p>Enfoque sistemático: La práctica desarrollada para abordar el elemento de gestión es pertinente y es empleada en etapas secuenciales repetitivas y predecibles, es decir, se realiza periódicamente.</p> <p>Despliegue total: El alcance de la aplicación de la práctica de gestión es total, es decir, se está aplicando en todas las áreas o unidades de interés o respecto de todos los públicos de interés del GORE.</p>
4	<p>Enfoque evaluado: La práctica desarrollada para abordar el elemento de gestión es pertinente, de aplicación sistemática y ha sido evaluada, es decir, analizada y medida, para concluir si está o no cumpliendo con el objetivo para el cual fue creada e implementada.</p> <p>Despliegue total: El alcance de la aplicación de la práctica de gestión es total, es decir, se está aplicando en todas las áreas o unidades de interés o respecto de todos los públicos de interés del GORE.</p>
5	<p>Enfoque mejorado: La práctica desarrollada para abordar el elemento de gestión es pertinente, de aplicación sistemática, ha sido evaluada y producto de su evaluación se han introducido mejoras..</p> <p>Despliegue total: El alcance de la aplicación de la práctica de gestión es total, es decir, se está aplicando en todas las áreas o unidades de interés o respecto de todos los públicos de interés del GORE.</p>

Ejemplo para la asignación de puntaje

Describe como el equipo directivo asegura alianzas con los actores claves del territorio, de tal forma de incorporarlos para sustentar el desarrollo regional y dar gobernabilidad

“El equipo directivo entrega información periódicamente a entidades seleccionadas”.

¿Existe enfoque?

¿Existe despliegue?

Encuesta en meet y análisis en sala principal



iiii Gracias y hasta la próxima jornada!!!