

INFORME

ÍNDICE DE CAPACIDAD DE GESTIÓN (CGR)

Año 2021

Elaborado por:
Adriana González Matamoros

[Enlace institucional CGR](#)

Introducción

Como parte de las acciones emprendidas por la Contraloría General de la Republica CGR para fortalecer el desempeño de las instituciones públicas se desarrollan acciones para conocer y fiscalizar el grado de cumplimiento de las mejores practicas de la gestión administrativa.

Se busca con esto conoce y ubicar en un nivel de madurez distintos aspectos o esferas de la gestión institucional. Anteriormente se desarrollaba el llamado Índice de Gestión o IGI, para este año se introduce una herramienta con un nuevo titulo, *Índice de Capacidad de Gestión ICG*, que guarda algunas semejanzas con el anterior pero básicamente es una nueva aproximación a la forma de verificar la existencia de las prácticas que busca evaluar relativas a la gestión de las organizaciones.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos por el Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia IAFA en el ejercicio ICG 2021.

El cuestionario consta de 156 ítems de cumplimiento o de referencia sobre las acciones a implementar, se divide en cuatro dimensiones a saber; Estrategia y estructura, Procesos e Información, Liderazgo y Cultura, y Competencias y Equipos.

Las respuestas para este ejercicio son únicamente de opción SI o NO, sin incluir la opción de cumplimiento Parcial como anteriormente era permitido en el IGI. La institución elabora el ejercicio ICG durante el mes de abril y se responde en el sitio de la CGR en mayo por medio de un enlace institucional.

Adicionalmente al envío del cuestionario con las respuestas correspondientes, se debe confeccionar el expediente que incluye documentos probatorios de el cumplimiento e implementación de las prácticas o acciones de los ítems que sean respondidos con una respuesta afirmativa.

Resultados

En la elaboración del mismo participan los coordinadores de áreas que conforman el IAFA, a saber: Desarrollo Institucional, Servicios Jurídicos, Área Técnica y Área de Apoyo. Sin embargo, las respuestas emitidas por cada área o coordinador son contrastadas y evaluadas por la unidad de Planificación en base a la presentación de los documentos probatorios que demanda la herramienta y que deben conformar el expediente institucional.

Como resultado general se obtiene lo siguiente: **Nivel General Novato**

Dimensión	# Prácticas	# Acciones	Nivel de madurez
Estrategia y estructura	10	81	Competente
Procesos e Información	3	20	Avanzado
Liderazgo y Cultura	4	26	Competente
Competencias y Equipos	4	29	Novato
	21	156	Novato

Sobre los niveles de madurez de la dimensión *Estrategia y Estructura* la institución se ubica en el nivel **Competente**. De las 10 prácticas que componen esta dimensión la mayoría (6) están dentro del nivel Optimo. Seguido de (3) prácticas en el nivel Competente y solamente (1) práctica en el nivel Avanzado.

Cabe mencionar que esta dimensión es la de mayor peso dentro del ejercicio de ICG ya que está compuesta por 81 acciones.

En la segunda dimensión *Procesos e Información* se obtiene el grado de madurez **Avanzado**, de las tres prácticas que la componen (2) se ubican en el nivel Optimo, razón por la que se obtiene el máximo nivel de madurez en dicha dimensión, y (1) práctica en Avanzado.

En cuanto a la tercera dimensión *Liderazgo y Cultura* se obtiene un nivel **Competente**. Se alcanzan la mayor cantidad de prácticas (3) con nivel Avanzado de todo el ejercicio y (1) en el nivel Competente.

La última de las dimensiones *Competencias y Equipos* es la única que esta en el nivel **Novato**. De las cuatro prácticas que la integran (2) son de nivel Avanzado, (1) Competente y (1) Novato, la cual es la única que se ubica en el nivel mínimo de madurez de todas las evaluadas.

Aspectos a mejorar

Para mejorar el posicionamiento de la institución en el resultado obtenido de la herramienta ICG se debe mejorar aquella práctica en la que se obtiene el nivel mas bajo, Novato, en este caso de la dimensión *Competencias y Equipos*.

Principalmente en la práctica #1; “Establecimiento de competencias del personal para el logro de los procesos, productos y servicios de calidad.”

Esta acción pretende que la entidad comunique, ponga a disposición y asegure la comprensión de los conocimientos, habilidades y actitudes que requiere cada puesto. Esto conllevaría múltiples beneficios ya que facilitaría la toma de decisiones en favor de una contratación más transparente, eficiente y de calidad acorde a las necesidades institucionales. Entre las acciones pendientes de mejorar están las siguientes;

Contar con documentación de los medios utilizados para dar a conocer, a todos los niveles de la institución, las competencias asociadas a los puestos de la organización.

Así como con documentación que respalde acciones llevadas a cabo para asegurar la comprensión de las competencias institucionales a todos los niveles de la institución, las cuales podrían materializarse en capacitaciones, sesiones, exposiciones, herramientas explicativas, entre otros.

Adicionalmente, se exige en las mejores prácticas sugeridas para lograr el nivel Competente y Avanzado principalmente: acciones hacia la mejora continua de cada elemento que esta siendo analizado, así como la toma decisiones dentro de la organización, con base en información actualizada mediante el uso de tecnologías de información, en relación con las diversas dimensiones que conforman la gestión administrativa.

Igualmente se debe fortalecer una cultura de documentación de la gestión, tema que está incluido en otros esfuerzos institucionales del control interno. Esta documentación de las acciones realizadas en el cumplimiento de las practicas, tales como acciones de comunicación a todos los funcionarios, campañas de sensibilización, capacitaciones brindadas, planes de mejora, avances, informes de cumplimiento, acuerdos directivos, etc son parte de los documentos probatorios que respaldan el expediente del Índice.