

## **SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD**

### **Nombre**

GESTIÓN OPERATIVA DE RESULTADOS - VIRTUAL - APT

**Código INAP** IN34378/20      **Estado** Activo

**Programa** )Capacidades Específicas Gestión Pública      **Área** )Organización, Planificación y Gestión

### **Fundamentación**

La gestión operativa por resultados es vital ante la demanda de mayor eficiencia en la asignación y el uso de los recursos públicos.

La actividad está dirigida a orientar y apoyar el trabajo del participante en la gestión operativa de resultados en el marco de un programa o área de gestión pública. Se focaliza en presentar a los participantes las características centrales de la gestión operativa por resultados, así como también el rol de los indicadores de desempeño y los sistemas de seguimiento y evaluación en esta forma de gestionar en el sector público.

Esta actividad de formación aplica para la promoción de Tramo Avanzado siempre y cuando se complete con las otras actividades seleccionadas por INAP para cubrir los requerimientos de créditos establecidos por la normativa.

### **Contribución esperada**

Se espera que los participantes desarrollen capacidades en el diseño de un sistema de indicadores de desempeño que contribuyan al seguimiento y mejora de los procesos de la gestión pública dado que los mismos permiten medir y evaluar los resultados alineando las prioridades a los recursos.

### **Perfil del participante**

Funcionarios públicos profesionales y Agentes del agrupamiento profesional que revistan en los niveles A, B, C y D  
Agentes del agrupamiento general que revistan en los niveles A y B Agentes del Agrupamiento General que revistan en el nivel C con personal a cargo. Actividad apta para tramo avanzado.

### **Objetivos**

Se espera que los participantes logren:

Conocer las características de la gestión operativa de resultados.

Reflexionar sobre la importancia de los indicadores de desempeño y los sistemas de seguimiento y evaluación en la Gestión para Resultados.

Conocer los distintos tipos de indicadores y los pasos básicos para su construcción.

Manejar la metodología para elaborar un set conjunto de indicadores de desempeño de su programa o unidad

organizativa, basado en el enfoque de la generación de productos: insumos (inputs), procesos o actividades, productos (outputs), resultados finales (outcomes).

### **Contenido**

Unidad I: Gestión operativa para resultados

Características Centrales de la gestión operativa de resultados. La planificación estratégica como instrumento de la gestión operativa de resultados. El rol de los indicadores de desempeño y los sistemas de seguimiento y evaluación en la Gestión para Resultados. (10 hs)

Unidad II: Indicadores de productos

Indicadores desde el punto de vista de la generación de productos. Conceptos. Para qué se utilizan. Pasos básicos para la construcción de indicadores. Tipos de indicadores desde el punto de vista de la generación de productos: insumos (inputs), procesos o actividades, productos (outputs), resultados finales (outcomes). (10 hs)

Unidad III: Indicadores de desempeño

Indicadores desde el punto de vista del desempeño. Indicadores desde el punto de vista del desempeño: economía, eficiencia, eficacia y calidad. Pasos básicos para su construcción. Línea de base y metas. (10 hs).

### **Estrategias metodológicas y recursos didácticos**

En el entorno virtual de aprendizaje se presentan y trabajan los conceptos y herramientas metodológicas necesarias (presentes en las unidades temáticas) y se comparten dudas y propuestas de soluciones en torno al desarrollo de un sistema de gestión de gestión operativa de resultados.

### **Descripción de la modalidad**

Virtual con tutoría

### **Bibliografía**

- AMIJO, M. (2009). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público (Versión preliminar). Capítulos I, II, III y IV. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública. ILPES/CEPAL.
- DAFP (2012). Guía para la construcción de indicadores de gestión, Bogotá Colombia.
- FLEITMAN, J. (2008). La importancia de los tableros de control CIEM, México.
- GARCIA MORENO, M. y GARCIA LOPEZ, R. (2010). La gestión para resultados en el desarrollo: avances y desafíos en América Latina y el Caribe. BID.
- HERRERA, J. C. y SAAVEDRA, L. (2009) ; Hacia un seguimiento integral de Objetivos de Gobierno como base para la Coordinación Estratégica. Un caso de aplicación de la herramienta tablero de comando;. En libro: Estado, Políticas y Gestión Pública. Compilador Mario Krieger. Editorial Fundación Unión, Bs. As.
- MONTIEL, G., GUERRERO, R.M, SOLORZANO, L, ESPINOZA, S. y Zack, G (2011). Lecciones aprendidas de la Planificación estratégica y la Gestión de la Calidad del Ciclo de Proyectos por Resultados y Basado en Riesgos. BID.

Departamento de Países de Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana.

- PRESCHEM, P. (2011) Hacia un enfoque de gestión por resultados en el sector público. La experiencia de Trinidad y Tobago. PNUD Centro regional para América Latina y el Caribe.
- PROCAE/SIG. (2007). Cómo operar el Sistema de Información para la Gestión (SIG). Buenos Aires, Argentina: JGM, Proyecto de Modernización del Estado e INAP.
- SAAVEDRA, L (2015). ; La Gestión para resultados. Apuntes prácticos de Cátedra.; Planificación y Gestión Estratégica. UNAJ, Buenos Aires.
- SAAVEDRA, L y CHIARI, L. (2013).; Sistemas de semaforización básicos para el diseño de tableros de mando. Apuntes prácticos de Cátedra; Seminario Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas. USAL, Buenos Aires.

### **Evaluación de los aprendizajes**

De proceso: se realizará en forma continua y sistemática. Monitoreo de las actividades previstas individuales y/o grupales y la intervención en los foros. Se tendrá en cuenta la entrega en tiempo y forma de los productos solicitados y cumplimiento de consigna suministrada en el foro

De producto: al finalizar el curso, los participantes deberán entregar un trabajo final en el que relacionen y pongan en práctica los conocimientos y habilidades aprendidos en cada unidad temática. El mismo puede ser una propuesta de guía o una reflexión sobre su entorno organizacional más próximo a partir de los conceptos desarrollados en el curso.

La entrega del producto final se ponderará según los siguientes criterios.

Completo: En todos sus componentes. Ponderación, 20%.

Pertinente: Justificación de la mejora. Resultados e impacto esperado. Ponderación, 20%.

Coherente: Coherencia interna de las etapas del proyecto. Ponderación, 20%.

Factible: Posibilidad de realización, contexto, personal implicado, recursos, tiempos. Ponderación, 20%.

Sustentable: Capacidad de sostener la propuesta en el tiempo. Ponderación, 20%.

### **Instrumentos para la evaluación**

Matriz de seguimiento de las actividades de los participantes.

Informes de la Plataforma.

Matriz de evaluación del trabajo final integrador.

Encuesta de satisfacción de INAP.

### **Requisitos de Asistencia y aprobación**

Participación en todos los módulos. Entrega en tiempo y forma de los trabajos prácticos propuestos y del trabajo final.

### **Duración (Hs.)**

24

### **Detalle sobre la duración**

Total: 4 semanas



**Lugar**

Campus INAP

**Perfil Instructor**

Especialista en desarrollo organizacional.

**Origen de la demanda**

INAP

**Prestadores Docentes**

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27282296514	BRID,GERALDINA
27243617699	GIRIBONE,MARIA PILAR