

# ¿Cómo elaborar el plan de desarrollo de capacidades en Presupuesto por Resultados?

Red Nacional de Asistentes  
Técnicos en Presupuesto por Resultados

Asociación Benéfica PRISMA, CARE Perú, Conferencia Nacional sobre Desarrollo Social (CONADES), Cooperación Técnica Alemana - GIZ, Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza (MCLCP), Ministerio de Educación (MINEDU), Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Save the Children, Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), USAID - Perú - SUMA



Mesa de Concertación  
para la Lucha contra la Pobreza



La Red Nacional de Asistentes Técnicos en Presupuesto por Resultados es promovida por la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza en alianza con el Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Educación, GIZ, PRISMA, Save The Children, CONADES, CARE, USAID-PERÚ-SUMA, UNFPA y UNICEF. Su orientación es desarrollar capacidades de gestión pública en un enfoque de resultados y en el marco de los Acuerdos de Gobernabilidad.

## Presentación

El Plan de Desarrollo de Capacidades es el instrumento que disponen las Redes regionales para gestionar el fortalecimiento y la formación de capacidades asociadas al presupuesto por resultados y la gerencia de los programas presupuestales vinculados a las metas de los Acuerdos de Gobernabilidad.

En este marco, la presente cartilla tiene como propósito explicar cuáles son los componentes del plan de desarrollo de capacidades y brindar orientaciones para su formulación. El proceso que se describe va desde el diagnóstico de capacidades hasta la gestión de los recursos que se requieren para financiar el plan.

# El plan de desarrollo de capacidades

Es el instrumento de gestión de las redes de asistentes técnicos. Les sirve para implementar el desarrollo de capacidades de funcionarios públicos y actores de Sociedad Civil de sus regiones, con el fin de mejorar la gestión de los programas presupuestales.

Los elementos a considerar en el plan de desarrollo de capacidades de la Red son los siguientes:



# Diagnóstico de necesidades de desarrollo de capacidades

Un buen diagnóstico de necesidades de desarrollo de capacidades responderá a las siguientes preguntas:

**¿Qué capacidades es necesario tener?** Aquí se obtiene el perfil que los servidores públicos deben tener para gestionar con eficacia los programas presupuestales y el que los actores de Sociedad Civil deben adquirir para participar en estos procesos de gestión. Los perfiles deben incluir desempeños, conocimientos y actitudes. Estos perfiles forman parte de la PROPUESTA y son la base de referencia para hacer el diagnóstico.

En la medida que estos perfiles no han sido suficientemente trabajados desde las instancias públicas de rectoría ni están claramente disponibles, podemos guiarnos por una primera aproximación de capacidades institucionales a lograr en los Gobiernos Regionales para el desempeño de una gestión por resultados, elaborada en el marco de la Red de Asistentes Técnicos:

1. Planificación Estratégica (que articule planes con presupuesto y determine prioridades públicas desde un enfoque ciudadano).
2. Construcción de sistemas de información adecuados.
3. Gestión articulada multi-actor (intra e intersectorial, intergubernamental).
4. Fortalecimiento de la participación y concertación social.
5. Desarrollo de sistemas de seguimiento de la relación insumo-producto-resultado.
6. Evaluaciones independientes, transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía.
7. Liderazgos públicos adecuados.
8. Cultura institucional (valoración de los logros, de la producción de la información y la medición, de la articulación y concertación en la gestión, así como del diálogo y aprendizaje).

**¿Qué capacidades existen?** A partir de los perfiles propuestos, se debe analizar y lograr una aproximación respecto a qué capacidades ya tienen los servidores públicos y los actores de la sociedad civil. Esta aproximación sirve de base para los procesos de formación. Forman parte de las experiencias previas.

**¿Qué capacidades se requieren desarrollar?** Aquí se obtiene las capacidades que se necesitan formar o fortalecer para alcanzar el perfil establecido para gestionar los programas presupuestales o participar en los procesos de gestión.

## ¿Cómo pueden las Redes de Asistentes Técnicos elaborar estos diagnósticos?

**Utilizar los conocimientos y experiencias de las Redes de Asistentes Técnicos.** Pueden usar como fuente de información su manejo y conocimiento del desempeño de los gestores públicos y de Sociedad Civil con relación a la gestión de los programas presupuestales. A partir de esta experiencia pueden establecer las capacidades que se deben fortalecer o formar. Asimismo, pueden consultar y validar sus propuestas con especialistas, gerentes públicos y gestores de sociedad civil.

**Utilizar diagnósticos previos.** Pueden consultar reportes o estudios realizados previamente. Se recomienda usar los diagnósticos realizados en la región. Universidades, entidades públicas, ONG o agencias de cooperación pueden proveer estos estudios. También pueden consultar los reportes de seguimiento concertado de la Red Nacional de Mesas de Concertación para la Lucha contra la Pobreza.

**Realizar sus propios diagnósticos.** Pueden desarrollar sus propios estudios, considerando que estos demandan tiempo y recursos, y siguiendo los siguientes pasos:

- Establecer el objetivo y las preguntas centrales del diagnóstico.
- Establecer una muestra de funcionarios públicos y actores de sociedad civil.
- Definir las técnicas (encuestas y entrevistas) y elaborar los instrumentos a aplicar.
- Aplicar los instrumentos a la muestra.
- Procesar y organizar la información recopilada en los instrumentos.
- Analizar la información procesada y elaborar las conclusiones del estudio.
- Formular la propuesta de capacidades que deben fortalecerse.
- Presentar las conclusiones del diagnóstico a autoridades y líderes regionales.

Si no es posible realizar este tipo de estudios, se recomienda apoyar y participar de iniciativas de diagnóstico que vayan a realizar entidades académicas, ONG u organizaciones públicas. Se sugiere apoyar, sobre todo, la discusión del diseño y la formulación de las conclusiones.

**Contratar consultorías.** Pueden encargar diagnósticos de capacidades a otros especialistas y expertos, siempre y cuando tengan recursos. En este caso, las redes definen los términos de referencia, estableciendo con precisión qué información quieren obtener, y los criterios para elegir a los consultores.

## Formulación de objetivos específicos

Una vez establecidas las capacidades que se deben formar o fortalecer, las Redes procederán a **priorizarlas**, tomando en consideración: a) los desafíos de las Redes respecto a la mejora de la gestión, b) sus propias capacidades y recursos para atender las necesidades identificadas, c) los planes de fortalecimiento de capacidades de los propias organizaciones públicas y de sociedad civil y, finalmente, d) el propio horizonte temporal del plan (corto o mediano plazo).



Luego, definirán los objetivos específicos de sus planes en términos de las capacidades que han priorizado. Por ejemplo:

*"Identifican y contribuyen al diseño de modelos de gestión descentralizada de los servicios implicados en los programas presupuestales, precisando responsabilidades por nivel de gobierno y su articulación en los procesos de gestión".*

*"Conocen y utilizan los principales sistemas de información que dan soporte a la planificación, seguimiento y evaluación de los programas presupuestales".*

Se sugiere avanzar acumulativamente en el desarrollo de capacidades. En un solo periodo (un año), por ejemplo, se puede poner más énfasis en algunos objetivos específicos y no en todos a la vez. Ello dependerá de las capacidades de cada red, de la disponibilidad de los actores públicos y de Sociedad Civil para involucrarse en procesos formativos y en los recursos que puedan disponer para ello.

# La propuesta pedagógica

La propuesta pedagógica está en permanente proceso de construcción, no obstante proponemos un conjunto de rasgos básicos para orientar ese proceso:

## 1. Toma como punto de partida a las personas en su especificidad

**Se forma a personas adultas.** Éstas tienen experiencias formativas y laborales previas. También, en la gestión de los programas presupuestales. Pueden expresar sus propios desempeños y necesidades formativas, así como sus formas preferidas de aprender.

**Es flexible.** El proceso pedagógico se adecua a las características individuales y colectivas de los participantes, y del entorno social e institucional en que se desenvuelven. Además, se va adaptando a sus estilos, ritmos, expectativas y preguntas.

## 2. Se basa en el diálogo e intercambio de saberes

**Promueve la participación de los educandos,** en el diseño de las acciones formativas (objetivos, estrategias, didácticas, materiales y evaluación), así como en la organización del proceso. Asimismo, en las actividades formativas, interactuando e intercambiando experiencias con sus pares y facilitadores.

**Es horizontal.** Tanto facilitadores y participantes establecen relaciones de pares, sin dejar de reconocer que a los primeros les corresponde diseñar e implementar el proceso formativo y a los segundos, participar y aprovechar los espacios, pero ambos interactuando, compartiendo experiencias y aprendiendo juntos.

**Construye comunidades de aprendizaje.** Facilitadores y participantes comparten un proyecto de aprendizaje colectivo, centrado en la mejora de la gestión de los programas presupuestales. El aprendizaje se produce colectivamente a través de la cooperación, el diálogo y la complementariedad de saberes.

## 3. Articula las distintas dimensiones de la vida de las personas e instituciones

Propicia una didáctica que movilice las dimensiones cognitivas, valorativas y de habi-

lidades. Se trata de una didáctica dinámica y versátil que supera el basarse en exposiciones en la lógica tradicional de “trasmisión de conocimientos”. Por el contrario, valora el diálogo de experiencias, la discusión de valores y desafíos éticos, la actitud problematizadora frente a la información o el juego de habilidades en el enfrentamiento de casos concretos.

#### **4. Propicia procesos de transformación social**

Busca contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población, principalmente de la más vulnerable, desde gestores y actores sociales que reafirman críticamente sus roles al interior de sus propias organizaciones y en la sociedad.

Se orienta a la reforma de la gestión estatal. Promueve la implementación de una gestión por resultados que toma como punto de partida los derechos ciudadanos, y valora los resultados y metas a lograr y, a la vez, la calidad de los procesos para lograrlos.

De esta manera, las redes de asistentes técnicos trascienden los aspectos técnicos o instrumentales del presupuesto por resultados, para convertirlo en un instrumento de la equidad, la inclusión, y la lucha contra la pobreza.

## **Propuesta de estrategias transversales**

Las estrategias transversales que siguen las Redes de Asistentes Técnicos para articular y sostener las actividades de desarrollo de capacidades son las siguientes:

- **Articulación y concertación de intervenciones entre Estado y sociedad civil en base a una red nacional de asistentes técnicos que dé soporte a la gestión pública.** Se refiere a la constitución de la Red como instancia articuladora de las diversas iniciativas que realizan las entidades del Estado y de Sociedad Civil para fortalecer capacidades en gestión de los programas presupuestales orientados a la atención materno



infantil y el desarrollo rural. En esta instancia se toman decisiones colectivas respecto al sentido y objetivo de la Red, los alcances de ésta, las estrategias específicas a seguir, las actividades a articular e implementar y demás contribuciones implícitas en su definición.

- **Modalidades de articulación.** Pueden ser de dos tipos:

**a. Articulación y sinergia de las diversas actividades de cada institución participante en la red.** Consiste en mapear el conjunto de actividades programadas por entidades del Estado y Sociedad civil y vincularlas con los objetivos y desafíos de la Red, para evaluar si se incluyen en el plan conjunto de desarrollo de capacidades.



En estas actividades, las Redes pueden participar como asistentes o actuar como facilitadores. También pueden ejercer ambos roles, organizando convenientemente a sus miembros.

Asimismo pueden dialogar el diseño de estas actividades para adaptarlas mejor a los objetivos comunes desde de la Red e incorporarlas al plan o, eventualmente, sumar esfuerzos realizando en conjunto una sola actividad con mayor alcance en vez de varias dispersas con objetivos similares.

**b. La definición y organización de actividades conjuntas como Red.** Son las actividades que se orientan directamente a los objetivos de la Red, a realizarse con un sentido de complementariedad y sinergia con las actividades específicas que tienen programadas las diferentes instituciones participantes. Serán diseñadas y ejecutadas por toda la Red.

- **Sostenimiento compartido de los recursos.** Las actividades de desarrollo de capacidades se sostienen sobre la base de que las organizaciones que componen la Red comparten recursos para ello, sobre todo en el caso de las actividades que como colectivo se proponen realizar.

# Líneas de actividad en el plan

En las etapas iniciales de constitución y desarrollo de las redes, el peso se pondrá en el desarrollo de capacidades en los propios miembros de la Red, con el fin de sentar las bases para fortalecer su acción en el conjunto de la región.

A continuación presentamos algunos de los rubros de actividades que pueden contener los planes de desarrollo de capacidades de las redes.

- **Diagnóstico y priorización para el desarrollo de capacidades en la región.** Actividades para establecer y priorizar las capacidades que van a desarrollar o fortalecer: talleres de sistematización de necesidades o recojo de demandas, entrevistas, identificación y análisis de estudios realizados, reuniones de priorización u otros.
- **Actividades de formación para la propia Red.** Éstas son de dos tipos: nacionales y regionales.

Las actividades **nacionales** son aquellas que el Colectivo Nacional desarrolla para su propia formación y, a la vez, las que ofrece

a las redes regionales. Incluyen: talleres de capacitación, pasantías, visitas de asistencia técnica, participación en talleres regionales, reuniones nacionales de seguimiento y evaluación, entre otras.

Las actividades **regionales** son aquellas que las propias redes organizan para fortalecer sus capacidades con miras a ejecutar sus planes de desarrollo de capacidades. Éstas pueden ser talleres, seminarios, conversatorios, diálogos, pasantías regionales, entrevistas, foros, entre otras.

- **Articulación de las actividades que implementan en el territorio las instituciones miembros de la Red.** Actividades que las instituciones públicas y de Sociedad Civil van a implementar para desarrollar las capacidades de los servidores públicos o actores sociales en presupuesto y gestión por resultados. Los miembros de las redes participarán en ellas como asistentes o colaboradores. Se recomienda incluir en el plan solo aquellas actividades que están directamente relacionadas con sus objetivos específicos.
- **Actividades conjuntas como Red en el territorio.** Actividades de capacitación y asistencia técnica en la región organizadas por las redes de asistentes técnicos para fortalecer las capacidades priorizadas y lograr los objetivos del plan de desarrollo de capacidades.

# Seguimiento y evaluación

Es necesario que se incluya el seguimiento y la evaluación como parte del plan. Estas actividades permitirán a las redes de asistentes técnicos verificar sus logros, tomar decisiones de cambio, si son necesarias y, de esta manera, mejorar su desempeño como espacios que contribuyen a mejorar la gestión de los programas presupuestales.

En lo posible, es necesario identificar tres niveles de seguimiento:

- **De las actividades realizadas.** Verificar cuántas y cuáles son las actividades de desarrollo de capacidades que han desarrollado y si éstas se desarrollaron como se esperaba. Se puede establecer una ficha simple donde se consigna: a) la actividad, b) los objetivos planteados, c) los participantes, d) las acciones implementadas y e) si el objetivo se logró total o parcialmente.
- **De los aprendizajes en las personas.** Permite evaluar si las acciones de desarrollo de capacidades promueven aprendizajes. Para ello es necesario planificar con un criterio educativo la actividad y precisar previamente los aprendizajes básicos que se quieren lograr con ella. El seguimiento a los aprendizajes que se van logrando se puede hacer, por lo menos, de dos maneras:

**a. En las mismas actividades formativas,** aplicando una prueba al iniciar y otra al acabar la actividad formativa. Las pruebas evalúan los mismos aspectos antes y después de la actividad. Al contrastarlas se puede evaluar si se avanzó o no en los aprendizajes esperados y, asimismo, reflexionar por qué se obtuvieron esos resultados. Se pueden elaborar fichas de seguimiento de aprendizajes por cada actividad educativa precisando en qué aprendizajes se avanzó más y en cuáles, menos.

**b. Luego de las actividades formativas,** realizando encuestas, entrevistas o grupos focales con los participantes, para indagar qué conocimientos, estrategias o instrumentos les sirvieron más en la gestión de los programas presupuestales. Con ello, las redes pueden establecer si su esfuerzo tiene efectos duraderos en los participantes. Para ello también se puede elaborar una ficha específica.

- **De la contribución a cambios institucionales.** Este seguimiento permite evaluar si las acciones de desarrollo de capacidades están contribuyendo a generar cambios en la atención a los ciudadanos. Se pueden identificar dos aspectos para el seguimiento:

**a. Logros en productos institucionales.** Por ejemplo, tener una línea de base, tener metas

definidas, normas y ordenanzas, planes que priorizan servicios esenciales, existencia de infraestructura o equipos, espacios de articulación constituidos, entre otros. Para el seguimiento a los productos es necesario recabar la documentación que evidencie su existencia o, en todo caso, la referencia a la fuente en la que se puede recabar la evidencia del producto.

**b. Logros en la mejora de los procesos.**

Estas mejoras pueden ubicarse en los pro-

cesos de programación, en el uso articulado de sistemas de información, el desarrollo de procesos de seguimiento, el desarrollo de procesos participativos y de rendición de cuentas, la calificación de recursos humanos, la llegada oportuna de los insumos, entre otros. Para verificar si ha habido cambios en los procesos de gestión que han contribuido a mejorar la calidad de los servicios públicos, se puede realizar entrevistas a los responsables de la gestión de los programas.



# Organización de la red para implementar el plan

El éxito de un buen plan de desarrollo de capacidades descansa en una buena organización. Esa requiere de un buen equipo de trabajo. Por ello las redes de asistentes técnicos deben revisar la conformación de su equipo de la siguiente manera:

- **¿Quiénes están y quienes deberían estar en la Red?** Establecen quiénes están en la Red y qué capacidades cuentan para implementar el plan y, a la vez, identifican qué otras organizaciones, actores o especialistas en la región pueden colaborar en su implementación, convocándolos a participar.
- **Formalizar la institucionalización de la Red**
  - Es necesaria la formalización de la participación en la Red por todas las instituciones miembros, mediante documentos formales que a la vez designen sus representantes regulares.
  - Asimismo, una vez elaborado el plan de trabajo, es necesario el compromiso formal de cada institución respecto a sus responsabilidades en la implementación del mismo. Es conveniente que estas responsabilidades se incluyan en los respectivos planes de trabajo de cada institución.
- **¿Quién nos coordina y articula?** Eligen a la organización que coordinará y articulará la organización, ejecución y evaluación de las actividades formativas con la participación de todos los miembros de la Red.

Estas acciones de coordinación y articulación incluyen facilitar la toma de decisiones colectivas sobre las actividades formativas, coordinar la distribución de las tareas entre los miembros de las redes y animar su cumplimiento, coordinar el seguimiento a la ejecución de las tareas, desarrollar espacios para evaluar las acciones formativas de la red, entre otras.

# Recursos compartidos para financiar el plan

En general, el presupuesto requerido para implementar el plan deberá ser compartido entre las organizaciones que conforman las redes de asistentes técnicos. Para lograrlo, las redes pueden hacer lo siguiente:

- Costear y valorar todas las actividades consideradas en el plan de desarrollo de capacidades.
- Presentar el plan con sus costos a todos los miembros de la Red. Dialogar:
  - ¿Qué actividades del plan van a ser desarrolladas por sus propias organizaciones con el apoyo de la Red?
  - ¿Qué actividades del plan pueden financiar con los fondos de sus planes de trabajo?
  - ¿Qué actividades del plan pueden financiar compartiendo recursos con otras organizaciones?
- Identificar qué actividades del plan se han quedado sin financiamiento.

- Diseñar una estrategia de gestión del financiamiento de las actividades del plan. Puede ser gestionando fondos adicionales con agencias de cooperación, empresas y con el gobierno regional o gobiernos locales, dependiendo de a quién están dirigidas las actividades del plan de trabajo.
- Considerar también que hay rubros de gasto que pueden ser asumidos por las organizaciones a las cuales están dirigidas las actividades de desarrollo de capacidades: reproducción de materiales, locales, equipo de sonido, refrigerios, entre otros.



# Anexo: Áreas, ejes temáticos y capacidades a desarrollar

Planteamos dos áreas temáticas:

1. Gestión por resultados y manejo del Presupuesto por Resultados.
2. Orientaciones y metodología para la asistencia técnica y la capacitación.

## 1. Área: “Gestión por resultados y PPR”.

### A) *Ejes temáticos:*

El enfoque de la Gestión por resultados y el Presupuesto por Resultados como herramienta.

La Programación presupuestal estratégica, los programas presupuestales y los Planes de Desarrollo Regional: territoriales y sectoriales.

El proceso de formulación presupuestal y las características de los bienes y servicios. Sistemas administrativos y su articulación con los programas presupuestales.

Roles y articulación de los actores en la gestión de los programas presupuestales y modelos de gestión descentralizada.

El seguimiento institucional estatal, la vigilancia ciudadana y el seguimiento concertado.

La evaluación, la formulación de lecciones y la retroalimentación del proceso.

Los sistemas de información y mecanismos informáticos.

## **B) Capacidades a desarrollar y fortalecer:**

<b>Capacidades</b>	<b>Temas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprender el origen y naturaleza de la administración pública actual y los sistemas administrativos que lo gobiernan.</li><li>• Comprende que la aplicación del enfoque por resultados, responde a una corriente de reforma de la administración pública convencional.</li><li>• Identifica los rasgos básicos de un enfoque de gestión por resultados.</li><li>• Identifica relaciones entre la gestión por resultados y procesos de cambio en la gestión pública en el país, principalmente con el proceso de descentralización.</li><li>• Relaciona los postulados de la nueva administración pública con las propuestas conceptuales y metodológicas del Presupuesto por Resultados.</li></ul>	1. El enfoque de la Gestión por resultados y el Presupuesto por Resultados como herramienta.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Entiende qué es un Programa Presupuestal Estratégico y cómo se diseña.</li><li>• Relacionan productos con resultados.</li><li>• Relacionan la PPE con la cadena presupuestal del sector público</li><li>• Vinculan los objetivos y la estructura del PDC y los PEI con los resultados y productos que se abordan desde los PPE.</li><li>• Adaptan la implementación de los PPEs a las condiciones y prioridades de política regional.</li><li>• Identifican los roles que la ley asigna explícitamente para la implementación y monitoreo de los PPEs.</li></ul>	2. La Programación presupuestaria estratégica, los programas presupuestales y los Planes de Desarrollo regional: territoriales y sectoriales.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprenden el proceso de formulación presupuestal y la identificación de los productos que el Estado ofrece a la ciudadanía.</li><li>• Conocen y contribuyen a precisar los estándares de calidad de los servicios comprometidos en los PPEs.</li><li>• Identifican las brechas de atención en cantidad y calidad de estos servicios en su territorio.</li><li>• Proyectan metas de mejora de manera concertada y en forma consistente con la información obtenida.</li><li>• Manejan los instrumentos de costeo y contribuyen a su formulación desde las características de la región.</li><li>• Identifican criterios de eficiencia y eficacia para asignar y priorizar recursos en base a las grandes necesidades nacionales.</li></ul>	3. El proceso de formulación presupuestal y las características de los bienes y servicios.



Capacidades	Temas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocen el proceso operativo de la ejecución presupuestal de los programas estratégicos.</li> <li>• Analizan la correspondencia entre la ejecución y lo previsto en la etapa de la formulación presupuestal.</li> </ul>	4.La ejecución de los programas estratégicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejan la relación entre los sistemas de adquisiciones, contrataciones y logística con la implementación de los PPEs.</li> <li>• Manejan la relación entre los sistemas de personal y la implementación de los PPEs.</li> <li>• Conocen los sistemas de apoyo para analizar la formulación y la ejecución presupuestal (SIAF, SIGA)</li> </ul>	5.Sistemas administrativos y su articulación con los Programas Presupuestales Estratégicos.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifican los roles y responsabilidades intergubernamentales e intersectoriales en la gestión de los PPE, según la normatividad vigente.</li> <li>• Identifican el rol de la participación ciudadana y mecanismos de concertación entre Estado y sociedad civil en el proceso de gestión de los PPEs.</li> <li>• Identifican y contribuyen al diseño de modelos de gestión descentralizada de los servicios implicados en los PPEs, precisando responsabilidades por nivel de gobierno y su articulación en los procesos de gestión.</li> <li>• Identifican y utilizan espacios e instrumentos para la gestión articulada de los PPEs.</li> </ul>	6.Roles y articulación de los actores en la gestión de los PE y modelos de gestión descentralizada.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprenden el rol de la función de seguimiento en la gestión de los PPEs., e identifican las responsabilidades del Estado y la sociedad civil en ese seguimiento.</li> <li>• Conocen la metodología de seguimiento implementada por el MEF y los sectores y desarrollan habilidades para la elaboración de los informes anuales de progreso de los resultados y productos a nivel regional.</li> <li>• Identifican iniciativas y experiencias de vigilancia ciudadana en relación a los resultados promovidos por los PPEs y contribuyen a mejorar estrategias para esta vigilancia.</li> <li>• Comprenden la finalidad y conocen la metodología del seguimiento concertado de la MCLCP y asumen compromisos.</li> </ul>	7.El seguimiento institucional estatal, la vigilancia ciudadana y el seguimiento concertado.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprenden la importancia de la medición del desempeño y las lecciones aprendidas del proceso de toma de decisiones.</li> <li>• Conocen el proceso y los actores involucrados en la evaluación, sus instrumentos y tipos de análisis.</li> </ul>	8.La evaluación, la formulación de lecciones y la retroalimentación del proceso.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocen los principales sistemas de información que dan soporte a la planificación, seguimiento y evaluación de los PPEs. (INEI-SIGA-PPR, CUBO y otros)</li> <li>• Desarrollan habilidades para el manejo de los sistemas informáticos.</li> </ul>	9. Los sistemas de información y mecanismos informáticos.

## 2. Área: “Orientaciones y metodologías para la asistencia técnica y la capacitación”.

### **A) Ejes temáticos:**

- 1) Enfoques y conceptualización de la capacitación y asistencia técnica.
- 2) Metodologías, estrategias y condiciones en la región.
- 3) Cajas de herramientas.
- 4) Estrategias de implantación del PPR y condiciones en la región.

### **B) Capacidades a desarrollar y fortalecer:**

Capacidades	Temas
<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprende la labor de la capacitación y la asistencia técnica como una labor especializada que requiere de conocimientos, actitudes y habilidades específicas.</li><li>• Identifica y asume las orientaciones pedagógicas del Programa de Formación Continua.</li><li>• Maneja los conceptos que sustentan la pedagogía del Programa y desarrolla una actitud proactiva en su desarrollo.</li></ul>	Enfoques y conceptualización de la capacitación y la asistencia técnica.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica y maneja la metodología y estrategias de capacitación en la formación continua y ejerce pro actividad en su desarrollo.</li><li>• Identifica y maneja la metodología y estrategias de asistencia técnica y ejerce pro-actividad en su desarrollo.</li></ul>	Metodologías y estrategias.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica y maneja un número amplio de herramientas para la capacitación y la asistencia técnica y sabe adecuarlas al proceso y condiciones en la labor de asistencia técnica y capacitación.</li></ul>	Caja de Herramientas.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrolla asertivamente diagnósticos sobre las capacidades institucionales existentes en el manejo del PPR en la región y las condiciones para su desarrollo.</li><li>• Identifica y propone estrategias a corto y mediano plazo para la implantación del PPR en la región.</li></ul>	Estrategias de Implantación del presupuesto por resultados.

Los diferentes ejes temáticos de las dos áreas se podrán ir combinando de manera progresiva en el diseño de las diversas actividades educativas con criterios de oportunidad y acumulación.



Esta publicación fue hecha gracias al apoyo de:



Estas instituciones no se solidarizan necesariamente con el contenido de esta publicación

Red Nacional de Asistentes Técnicos en Presupuesto por Resultados  
¿CÓMO ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE CAPACIDADES EN PRESUPUESTO POR RESULTADOS?

© Mesa de concertación para la Lucha contra la Pobreza

Calle Ureta 147 Miraflores, Lima- Teléfono 511-4472006 - [www.mesadeconcertacion.org.pe](http://www.mesadeconcertacion.org.pe)

Textos: José Luis Vargas Dávila, María Rosa Boggio

Ilustraciones, diseño y diagramación: Fernando Pazos

Coordinación: María Ynés Aragonez

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú Número 2012-15320

Impreso en Corporación Gráfica ANDINA

