Informe de GESTION 2017

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE CAPACITACION Y FORMACION DE RRHH

GOBIERNO DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN

MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA
SECRETARÍA DE GESTIÓN PÚBLICA

INFORME 2017 - CAPACITACION
Memoria descriptiva:

Continuando con la línea de vida que se trazó desde el 2008, en dónde la dirección ha realizado un trabajo sostenido, tomando como base la accesibilidad. Y en consonancia con éste desarrollo es qué, éste 2017 el foco estuvo puesto en el marco de las **NEUROCIENCIAS** con el fin de fortalecer los equipos de trabajo, mejorar los ambientes laborales, priorizando el cuidado y crecimiento de la persona. Fortaleciendo a su vez, el trabajo de las tutorías como método de continuidad y conectividad en los diferentes trabajos realizados en cada organismo. Continuando con el desarrollo de los ambientes de capacitación tanto presencial en varios puntos de la provincia, así como el personal de la provincia en CABA, y por otro lado el mejoramiento continuo de la plataforma virtual INTEGRAR como motor para llegar a más agentes.

"El deseo es el punto de inicio de todo logro. No una esperanza, un deseo. Debe ser una impulso entusiasta que trasciende cualquier cosa."
Napoleón Hill

Objetivos

- Enriquecer por medio de las CAPACITACIONES las prácticas de gestión institucional de forma integral y completa;
- Medir con las TUTORÍAS la aplicabilidad y el impacto institucional, mejorando los procesos y programas a implementar;
- Desarrollar aportes que otorguen miradas distintas sobre las BUENAS PRÁCTICAS laborales;
- Optimizar los procesos para mejorar la CALIDAD a partir del desarrollo del DOMINIO PERSONAL () de los servicios otorgados
- a la ciudadanía, aportando al avance de los TALENTOS (), construyendo valor público.

Planificaciones Integrales

De ello se desprendieron las siguientes innovaciones:

Planificaciones integrales:

A lo largo del año se trabajó en varios programas integrales con el fin de otorgar un abanico de herramientas que generen un mejor manejo de las diferentes situaciones, uno de los grandes ejemplos es programa de **manejo defensivo**: Dicha capacitación solamente contemplaba la teoría y práctica del manejo a cargo del personal de la Policía de la Provincia, en el **ciclo 2017** la capacitación en manejo defensivo consta de dos arista más, por un lado **RCP y PA** aportando el conocimiento de maniobras que pueda salvar una vida y por otro lado, una instancia conductual **"Comunicación en situación de crisis"**, pensando en la contención emocional de las personas en determinadas situaciones. Dicho programa se pensó desde la concepción de la integrabilidad, que no es suficiente, que siempre se puede avanzar más, que el aprendizaje y el perfeccionamiento deben ser constantes.

Pausa activa: Con el objetivo de **"cambiar el chip"**, cada semana los agentes recibieron a lo largo del año diferentes tip's basados en ejercicios de respiración, trabajo cognitivo, gimnasia cerebral y demás destrezas lúdicas. Los mismos lo recibieron por medio del correo masivo (neuquen.gov.ar), la web y redes sociales de la DPCyF.

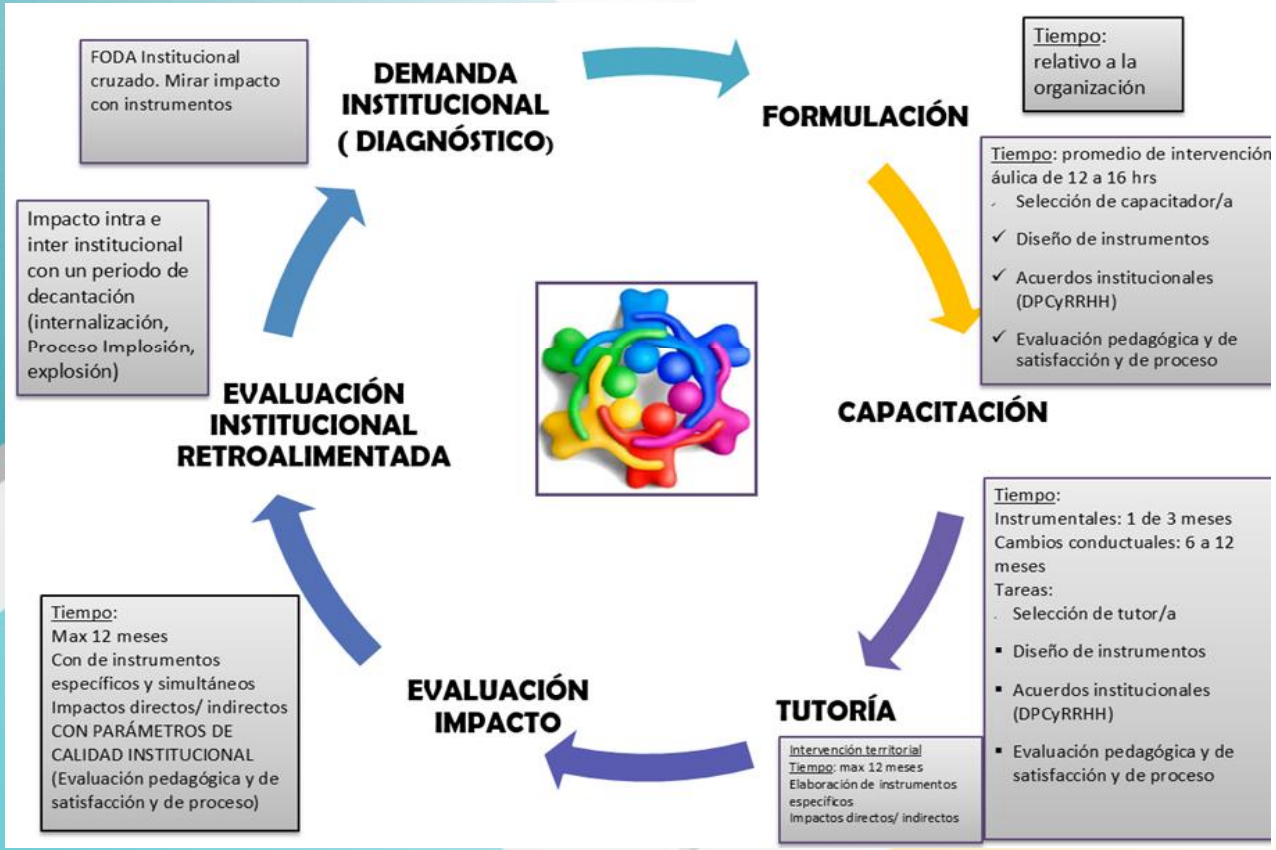
Informatización de los formularios y acceso a la información: En el marco de la **ley Nº 2819-2012 – Ley de Desburocratización de trámites** ante todos los Organismos dependientes de los tres Poderes del Estado Provincial, la dirección se puso en consonancia con la presente ley, digitalizando la documentación que presentan los capacitadores y coordinadores de los diferentes organismos, el proceso interno de la dirección, permitiendo un acceso ágil, fácil y dinámico a la información, así como también, eliminando progresivamente el uso del papel.

Avances en las tutorías: Familiarizarse con el término y el proceso, haciéndolo propio en la organización, pudiendo desde adentro observar el impacto (Big Bang), desde ese lugar se pueden observar las carencias institucionales, poder hacer consciente la detección de las herramientas específicas faltantes, pudiendo partir desde ese punto en una construcción de procesos ordenados. Pasando por las capacitaciones de actualización de los conocimientos en procedimiento administrativo por ejemplo, lo que ha permitido mejorar el desempeño de los roles y los trámites administrativos, hasta lograr la construcción de manuales de procedimiento.

Con respecto a las prácticas conductuales, se ha observado el mejoramiento de las relaciones y el desempeño laboral, resultando en liderazgos potenciados, trabajados desde la interacción empática, el entendimiento de conceptos como “la obviedad”, han demostrado el re significado de prácticas que amplían su impacto modificando el observador de las personas en una dimensión humana con todo lo que ello implica.

Trabajo interinstitucional: Articulación con organismos como la COFEMOD (Consejo Federal de Modernización) y el INAP (Instituto Nacional de la Administración Pública), en pos del mejoramiento de las estrategias desde la experiencia y el desarrollo de los organismos espejos. En el año 2017 se realizaron 4 instancias de capacitación a funcionarios del gobierno provincial, 2 en la ciudad de Neuquén, 1 en Viedma y el cierre y entrega de certificados en CABA.

Secuencia lógica de capacitación y retroalimentación de la Política Pública



CAPACITACIÓN

NEUQUEN Capital

Conductuales	2.559
Determinadas	2.557
Espontáneas	269
PROGRAMA Manejo Defensivo	407

NEUQUEN Interior

VILLA PEHUENIA
VILLA LA ANGOSTURA
SAN MARTIN DE LOS ANDES
JUNIN DE LOS ANDES
PIEDRA DEL AGUILA
CENTENARIO CUTRAL CO
SENILLOSA
CHOS MALAN

571

Total de agentes capacitados 6.363

FORMACION

27 Egresados PRIMARIA

4 Egresados SECUNDARIO

TERMINALIDAD PRIMARIA

Loncopúe

Las Ovejas

Neuquén capital

Junín de los Andes

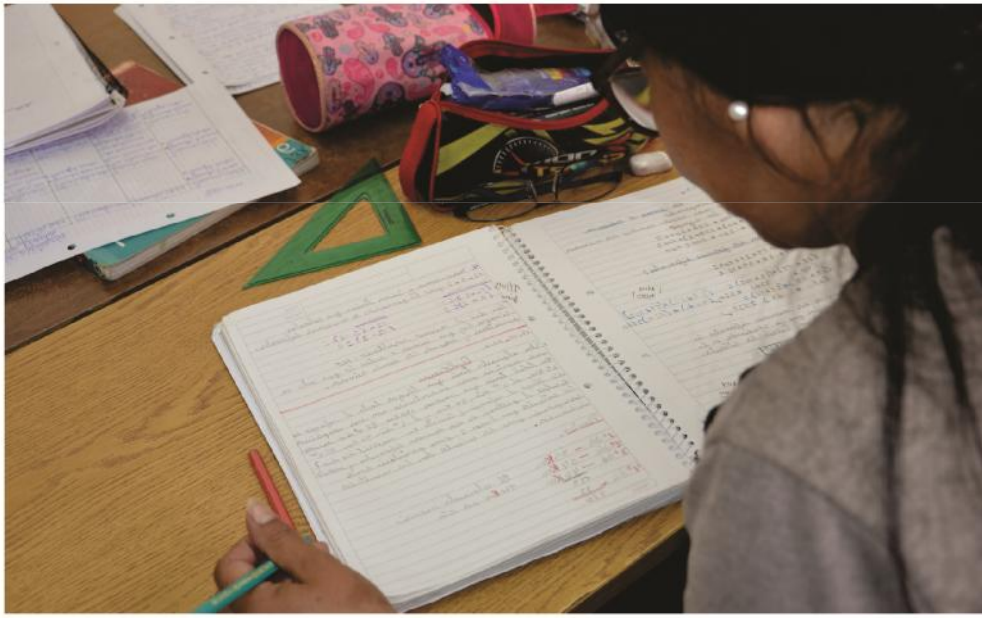
TERMINALIDAD SECUNDARIA

Neuquén capital

cursando en la actualidad PRIMARIA

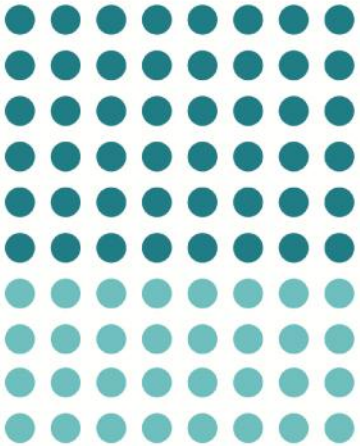
Las Ovejas, Loncopúe, Junín de los Andes, Neuquén capital, Aluminé.

77 Agentes



integrar

Plataforma Virtual de Capacitación a Distancia



48% INTERIOR

32% NEUQUEN CAPITAL

S.P. 0,8%

Semi-presenciales

Programas

INFORMATICA
COMUNICACION
REC. ADMINISTRATIVOS
ESPONTANEAS

ORGANISMOS

CIUDADANIA
C. DE LA MAGISTRATURA
COPADE
MIN. ECONOMIA
MIN. DE EDUCACIÓN
ENERGIA
GOBIERNO Y JUSTICIA
MUNICIPALIDAD DE NEUQUEN
PRODUCCION Y TURISMO
SALUD Y DESARROLLO SOCIAL
SECRETARIA GENERAL
SEGURIDAD, TRABAJO Y AMBIENTE
TRIBUNAL DE CUENTAS

808

LOCALIDADES

Aluminé
Andacollo
Añelo
Centenario
Chos Malal
Cutral Co
El Huecú
Junín de los Andes
Las Coloradas
Las Lajas
Las Ovejas
Loncopúe
Mariano Moreno
NEUQUEN
Picún Leufú
Piedra del Águila
Plaza Huincul
Plottier
Rincón de los Sauces
San Martín de los Andes
Santo Tomás
Tricao Malal
Villa del Nahueve
Villa La Angostura
Villa Pehuenia
Zapala

Dirección Provincial de Capacitación y Formación de Recursos Humanos

PROGRAMA FEDERAL DE POLITICAS PUBLICAS

SEDE REGIONAL NEUQUEN – EJE EJECUTIVO

LIDERAZGO Y EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

asistentes 100

INAP | INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El **Estado** al servicio de la **gente**

Ministerio de Modernización
Presidencia de la Nación

TUTORIAS

Evidenciaron los cambios reales en cada organismo

Las necesidades concretas referente al desempeñodel rol

Generar secuencia lógica de capacitación modulada

Visualizan la necesidad de capacitarse o capacitar al resto (desde los mismos empleados)

Prevención de problemas en el ámbito laboral

Construcción de identidad (salió fuertemente en las conductuales) el estado es un actor importante y somos co-productores de los servicios.

Poder alternar encuentros de tutoría, con los grupos capacitados, han enriquece la práctica evidenciando la mira de construcción integral de identidad o cultura institucional.

Otorga visibilidad a las trayectorias del organismo y devela situaciones para realizar prevención

Aporta fortalecimiento sostén en los grupos de un mismo organismo y la interacción con otros organismos permite ver claramente las problemáticas que los cruza y darse cuenta que en construcción colectiva se puede buscar soluciones, mirando potencias no carencias.

Objetivo 2018

Generar mayor difusión desde los capacitadores y Coordinadores para que sea una práctica amalgamada desde la capacitación.

ORGANISMOS

- CATASTRO
- ISSN
- DESARROLLO SOCIAL
- SECRETARIA DE GESTION
- MUN. SENILLOSA
- MUN. DE JUNIN
- JUNIN DE LOS ANDES

51

tutorías realizadas

INFORME 2017 - CAPACITACION

Capacitación 2018:
Seguir articulando para el fortalecimiento de las diferentes disciplinas, mejorar los planes integrales para que la formación del agente sea consciente y completa que se pusieron en marcha en el 2017 y llevarlos a resultados con mayor excelencia, promoviendo la práctica de pro-consumidor (Dar al otro un producto que me gustaría recibir).

Pausa Activa 2018: Llevar a un siguiente nivel un proyecto que logró una gran llegada a los agentes, pudiendo articular con organismos que hacen a la salud y el fortalecimiento de las habilidades de las personas;

Formación de equipos interdisciplinarios de trabajo: Para la conformación de programas de capacitación integral fue necesario configurar equipos con diferentes disciplinas, con un resultado obtenido muy rico, poniendo en tapete miradas disímiles pero convergiendo en conceptos y contenidos que acercan a la mejora continua. Induciendo de esta forma a los organismos a los cambios de paradigma donde puedan observarse a la institución como organismo vivo.

Tutorías 2018: Armado con capacitadores de la devolución a cada uno de los organismos, como construcción colectiva. Pudiendo de ésta forma desarrollar programas continuos, tomando como punto de referencia la continuidad de los procesos integrales.

Plan de formación de altos mandos: En articulación con el INAP (Instituto Nacional de la Administración Pública) se implementará desde el año 2018 un plan de capacitación para alta dirección, parándonos desde la mirada integral, pudiendo otorgar herramientas que optimicen el desarrollo de los procesos y mejoren el desarrollo de las políticas públicas sostenibles y sustentables, con una fuerte apuesta a un futuro con gobernanza como clave.

Disciplina de crecimiento y aprendizaje personal. expansión continúa de sus aptitudes para crear los resultados que busca en la vida. nivel espacial de destreza- la quinta disciplina (el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje)- Peter Senge.

Especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad.

INFORME 2017 - FORMACION

Misión:

Propiciar condiciones y oportunidades educativas a los adultos que se desempeñan dentro de la administración pública, que se encuentran en condiciones de rezago educativo; inicien, continúen y concluyan su formación básica, desarrollen competencias para el trabajo, fortalezcan su sentido humano, ético, creativo y emprendedor; así como aumenten su capacidad de percepción y respuesta frente a los retos que plantea la vida laboral.

Durante el presente año se realizaron permanentes gestiones en forma conjunta con distintos organismos (desarrollo social, Epas, Corfone, CPE) teniendo como finalidad la facilitación para la formación de los empleados de la administración pública.

También se han llevado a cabo acciones conjuntas con otras direcciones dentro de nuestra secretaría, como Salud Ocupacional pensadas en el acompañamiento contInuo e integral de nuestros alumnos y en la gestión de un equipo técnico que pueda abordar las necesidades de los alumnos y acompañarlos de manera adecuada en el recorrido escolar.

La Dirección de Formación, específicamente relacionada con las áreas de educación formal, genera acciones en conjunto con el Consejo Provincial de Educación con el objetivo de ofrecer la posibilidad a los Agentes de la Administración Pública Provincial de terminar sus estudios primarios y secundarios.

INFORME 2017 - FORMACION

ESCOLARIDAD PRIMARIA

En lo que concierne a la **Primaria**, a partir de la Resolución Nº 0018/97 que establece la posibilidad de realizar los estudios primarios con modalidad semi - presencial, a partir del año 1997 se ha llevado a cabo la implementación de esta modalidad. Los resultados que podemos destacar comienzan a partir del año 2004.

El objetivo de la Dirección es que los Agentes que asisten al cursado de nivel primario, adquieran los conocimientos básicos para su buen desempeño en ámbitos sociales y laborales y es por ese motivo que a partir de este año se incorpora informática como taller, el mismo se desarrolla en la Dirección Provincial ya que contamos con la sala de informática. Los horarios del dictado de clase de Nivel Primario, determinados por la Dirección en conjunto con la docente a cargo, fueron establecidos de tal forma que les permitiera a los alumnos la posibilidad de concurrir a clase y no dejar de cumplir con sus obligaciones laborales. Además de que las horas de clases designadas, para cada ciclo, contemplaron el cumplimiento del desarrollo de programa.

Este ciclo comenzó con la puesta en marcha de la escolaridad de los trabajadores de CORFONE(proyecto de alfabetización) de y en: Aluminé, Junín de los Andes, Las Ovejas y Loncopué. La labor fue realizada de manera mancomunada, manteniendo las relaciones y la comunicación en muy buenos términos y con la mejor predisposición durante todo el ciclo. En este sentido debo decir que tanto los supervisores de cada zona (Confluencia, Norte y Sur), Así como la directora de nivel han colaborado de manera muy positiva cada vez que se ha solicitado su intervención.

Durante el presente año se realizaron permanentes gestiones en forma conjunta con distintos organismos (desarrollo social, EPAS, CORFONE, CPE, NAYAHUE) teniendo como finalidad la facilitación para la formación de los empleados de la administración pública y la realización de actividades que den valor a este paso tan importante para la población beneficiaria (salidas, encuentros, viajes, etc). También se ha mantenido el contacto con los municipios de la provincia y las comisiones de fomento con el fín de obtener datos acerca de la cantidad de empleados públicos no tiene n formación primaria- secundaria o la tienen incompleta, con esta información se desea arbitrar los medios para hacer gestiones en cada lugar de acuerdo a las necesidades específicas. Respecto a estos datos, los vamos obteniendo lentamente.

También se han llevado a cabo acciones conjuntas con otras direcciones dentro de nuestra secretaría, como Salud Ocupacional pensadas en el acompañamiento continuo e integral de nuestros alumnos y en la gestión de un equipo técnico que pueda abordar las necesidades de los alumnos y acompañarlos de manera adecuada en el recorrido escolar. Trabajo con el área de salud (adicciones) a partir de emergentes surgidos en el aula.

INFORME 2017 - FORMACION

ESCOLARIDAD SECUNDARIA

En cuanto al Nivel Secundario, una de las opciones que ofrece la Dirección es con modalidad presencial en el CPEM Nº 63 de la ciudad de Neuquén, bajo con un convenio firmado entre el Consejo Provincial de Educación y la Secretaria de Estado de la Gestión Pública. El mismo tiene una duración de 3 (tres) años. Los Agentes asisten a este establecimiento en horario institucional retirándose de sus áreas laborales.

Se ha realizado desde esta dirección un llamado masivo a inscripción, actividad que dio resultados muy positivos.

FINES

Este año en relación al plan Fines, se pudo derivar a FASEM a aquellas personas que tenían secundario terminado y adeudaban materias (Fines I), y podían rendir en el lapso de lo que queda del año y así poder obtener su título de finalización de estudios. En cuanto a Fines II seguimos en la espera de que sea activado.