



Ministerio de Gestión Pública

CÓRDOBA, 31 JUL 2014

VISTO:

Las atribuciones conferidas por el Decreto 1387/13, ratificado por Ley N° 10185 y las previsiones del artículo 4° de la Ley N° 9.361 - Escalafón para el Personal de la Administración Pública Provincial.

Y CONSIDERANDO:

Que, dentro de los objetivos de la presente gestión de gobierno se encuentran los de promover y desarrollar acciones tendientes a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía.

Que, las personas que se desempeñan en el ámbito de la Administración Pública Provincial constituyen el pilar fundamental en el que se basan dichas acciones, particularmente quienes tienen la responsabilidad de conducir las áreas que transforman las políticas públicas en servicios tangibles al alcance de la sociedad.

Que, en ese marco, resulta de vital importancia toda acción destinada al desarrollo del personal de conducción, dotándolos de las herramientas necesarias para su crecimiento profesional y particular.

Que este desarrollo contribuye, además, a crear un clima de trabajo ameno, motivador, con oportunidades al alcance de todos, que renueve y dé vitalidad como valor agregado al bagaje de conocimientos y experiencias ya existentes.

2

000728

Que, en este sentido el artículo 4° de la Ley N° 9.361 reza al respecto: "... La capacitación para el desarrollo y perfeccionamiento de sus competencias laborales y para una prestación eficaz, eficiente y responsable de los servicios a la comunidad, es un derecho y una obligación de todos los agentes públicos..."

Que, en atención a la importancia del rol de conducción mencionado precedentemente se diagramó, un plan específico denominado "Programa de Capacitación para Directivos y Jefes", en la seguridad de que quienes participen podrán receptor, aplicar y transmitir los conocimientos y habilidades aprendidos, logrando un efecto positivo y transversal a toda la Administración.

Que el dictado de la presente capacitación estará a cargo de la Universidad Provincial de Córdoba, la que cuenta con los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo exitoso del programa.

Que en virtud de ello, corresponde aprobar el Programa de Capacitación para Directivos y Jefes, como así también convocar a inscribirse en dicho curso, al personal de la Administración Pública Provincial con responsabilidad de conducción, con excepción de aquellas personas que realizaron el programa de Capacitación para Directivos y Jefes durante el año 2013.

Por ello, y en uso de sus atribuciones;

000728



Ministerio de Gestión Pública

EL MINISTRO DE GESTIÓN PÚBLICA

RESUELVE

Artículo 1°

APRUÉBASE el “Programa de Capacitación para Directivos y Jefes 2014” conforme obra en el Anexo I que de cinco (5) fojas útiles forma parte integrante del presente instrumento legal.

Artículo 2°

CONVÓCASE a inscribirse en el programa aprobado mediante el artículo precedente, a todo el personal de la Administración Pública Provincial con responsabilidad de conducción, a excepción de los agentes que hubiesen completado el Programa de Capacitación para Directivos y Jefes aprobado por Resolución N° 1016/13 del entonces Ministerio de Administración y Gestión Pública.

Artículo 3°

PROTOCOLÍCESE, comuníquese y archívese.

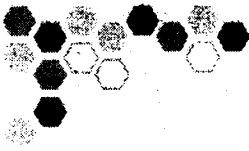
RESOLUCIÓN

N° **000728**

Q

31 JUL 2014

Dr. Manuel Fernando Calvo
Ministro de Gestión Pública



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA DIRECTIVOS Y JEFES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

2014

Universidad Provincial De Córdoba

1. Fundamentación

La profesionalización de los agentes públicos es un proceso fundamental tendiente a promover la mejora continua de los servicios brindados por el Estado a la ciudadanía. El presente Programa de Capacitación fue concebido entendiendo la profesionalización no sólo como la adquisición de habilidades y conocimientos por parte de los agentes, sino además como la apropiación y sentido de pertenencia de cada uno con el trabajo que realiza, para posicionarse como servidores públicos, más allá de las funciones que realicen y los cargos que posean.

En este sentido, las funciones de conducción son estratégicas ya que es desde este lugar donde se pueden desarrollar nuevas capacidades y motivaciones en los agentes públicos, avances en el perfeccionamiento de los procesos de trabajo y prácticas de responsabilidad social.

Los Directivos y Jefes de la Administración Pública deben lograr una gestión eficaz y eficiente en un contexto complejo y con circunstancias cambiantes, enfrentando a diario procesos decisorios para la obtención de resultados concretos y fundamentalmente conduciendo personas -con la complejidad que por sí mismo ello implica- y orientando sus esfuerzos hacia una meta común. Esto es posible solo si logran construir y sostener la legitimidad de su accionar.

Asimismo, los Directivos y Jefes deben conocer con claridad los ejes prioritarios de la gestión de la que son parte, de manera que puedan alinear los objetivos y competencias propias de las áreas a su cargo con las políticas de gestión, para el logro de los objetivos generales de la organización.

Desde esta perspectiva, y entendiendo que los Directivos y Jefes son creadores de valor público y que sus prácticas impactan directamente en las personas y en la cultura de la organización, la capacitación, actualización y reflexión crítica resultan indispensables para desarrollar competencias y adquirir herramientas prácticas que les permitan gestionar de manera estratégica, operativa y política ¹.

2. Objetivos

Objetivo General:

- Fortalecer las competencias y conocimientos de los Directivos y Jefes de la Administración Pública Provincial para facilitar el desempeño de sus funciones procurando la mejora continua de las áreas a su cargo.

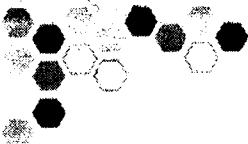
Objetivos Específicos:

- Analizar las incumbencias y particularidades de la conducción en el ámbito público.
- Brindar herramientas específicas para el desempeño eficaz de las funciones directivas en organizaciones públicas.

¹ Longo Francisco, Institucionalizar la Gerencia Pública: Retos y Dificultades. Ponencia presentada en el Primer Congrès Català de Gestió Pública (Barcelona, Septiembre de 2002), Grupo de trabajo *Presente y Futuro de la Dirección Pública*. Publicado con autorización del autor Instituto de Dirección y Gestión Pública. ESADE

70

000728



3 Contenidos

El Programa se organiza en dos módulos, con los siguientes contenidos.

Módulo I: La Conducción en la Administración Pública

I- Visiones actuales sobre el Estado y la Administración Pública.

- Configuraciones actuales de la lógica Estado, Sociedad y Administración Pública
- Perspectivas de la Administración Pública en América Latina: de la administración pública liberal a una nueva administración con dimensión comunitaria
- Crisis y continuidad de paradigmas y búsqueda de nuevos modelos de administración y gestión.
- Instrumentos para el desarrollo de capacidades estatales: La profesionalización de la función pública. Innovación y gestión de calidad en la administración pública.
- Tecnología, gobierno electrónico y sociedad de la información en el Estado. Una administración pública inclusiva, y participativa

II- La Responsabilidad Social en el Ambiente Público

- La ética y la responsabilidad social: introducción y conceptos básicos.
- Breve recorrido histórico sobre la responsabilidad social.
- Dimensiones y principios de la Responsabilidad Social: transparencia, comportamiento ético y cumplimiento de la ley.
- Estado y Responsabilidad Social: grupos de interés y rol del estado.
- Carta Iberoamericana de los derechos y deberes de los ciudadanos en relación con la Administración Pública.

III- Gobierno digital centrado en las personas:

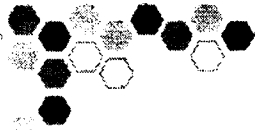
- Democracia Digital: "mejorar la política y la participación ciudadana"
- Ciudadanía Digital: "Aplicación de conductas pertinentes: ética, legalidad, seguridad y responsabilidad". Agenda Digital Argentina: acceso como factor de desarrollo e inclusión social y estándares tecnológicos para la administración pública.
- E- administración y E- gobierno. - Plan de Modernización del Estado Provincial: 4 ejes del plan operativo. Portal web y CIDI : caso práctico.

Módulo II: Competencias para la Conducción

IV- Nuevas estrategias organizacionales para una coordinación eficaz:

- Los nuevos paradigmas organizacionales.
- La legalidad y legitimidad de un cargo. La legitimidad bajo el liderazgo sostenible y distribuido.
- La institucionalización de la dirección de las organizaciones pública
- Herramientas de incentivos monetarios y no monetarios.

70+



**V- Comunicación en la Administración Pública:
Abordaje a la Comunicación. Comunicación estratégica**

- *La comunicación en el Estado: sociedad informada y cultura de la información. Aspectos de la comunicación en la Administración Pública.*
- *Estrategias de comunicación-comunicar estrategias: conocimiento, coherencia y claridad.*
- *Relevamiento institucional: actores, dispositivos, medios, prácticas, contexto, discursos que circulan.*
- *El ciudadano tiene la palabra: La importancia de escuchar al público interno y externo. Logros y beneficios.*
- *Profesionalización de las prácticas comunicativas dentro de la Administración Pública: tecnologías (comunicación 2.0) y Atención al Ciudadano.*

Herramientas comunicacionales para la conducción

- *Modelos de comunicación: reflexiones sobre los alcances de la Comunicación institucional.*
- *Comunicación integral en la Administración pública: Dimensiones de la comunicación institucional. Diagnóstico. Identificación de la cultura y filosofía organizacional.*
- *Comunicación interna: herramientas y acciones.*
- *Comunicación Externa: Posicionamiento institucional. Estrategias.*

VI: Planificar y evaluar desde la conducción

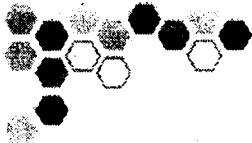
- *Mitos y realidades de la Planificación y la Evaluación en la Administración Pública. ¿Planificar o ser planificado?*
- *Planificación Estratégica Participativa en las Organizaciones Públicas (PEPOP): Significado y proceso.*
- *Haciendo Evaluable lo planificado (Evaluabilidad): Coherencia, Pertinencia, Precisión, Oportunidad, Economía. Sistema de Indicadores de Gestión (SIG).*

4. Bibliografía por ejes temáticos:

I- Visiones actuales sobre el Estado y la Administración Pública.

- *Aguilar Villanueva, Luis (2008) Nueva Gestión Pública y Gobernanza. Paidós.*
- *Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003) V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.*
- *Cunill Grau, Nuria (1997) Repensando lo público a través de la sociedad. Nuevas formas de gestión pública y representación social. CLAD-Nueva Sociedad, pag 197 a 308.*
- *Krieger, Mario J. Director (2013), Estado y Administración Pública. Buenos Aires, Argentina. Editorial ERREPAR.*
- *North, Douglass C. (1998) La teoría económica neo-institucionalista y el desarrollo latinoamericano. Proyecto PNUD "Red para la Gobernabilidad y el Desarrollo en América Latina". Instituto Internacional de Gobernabilidad, Barcelona, España.*

29



II- La Responsabilidad Social en el Ambiente Público

- Beck U. (1986 [1998]) *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós.
- Carta Iberoamericana de los derechos y deberes de los ciudadanos en relación con la Administración Pública (2013) XV Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Ciudad de Panamá, Panamá.
- Cortina, Adela *Ética Mínima Introducción a la filosofía práctica*. Editorial Tecnos (Sexta edición 2000)
- Lafuente, Alberto, et al. *Responsabilidad social corporativa y políticas públicas*. Fundación Alternativas, 2003.
- Morin, Edgar (2004 -2006). *El Metodo 6: la ética*. Sintesis digital <http://www.edgarmorin.org/>
- Vallaeys, François. *La Responsabilidad Social de las organizaciones*. CD Multimedia Programa de Apoyo a Iniciativas de Responsabilidad Social, Ética y Desarrollo. Lima-Perú (2006).
- Vallaeys, François (2012) *¿Cómo una responsabilidad puede ser social? Observatorio Regional de Responsabilidad Social para América Latina y el Caribe (IESALC-UNESCO) Bogotá, Colombia*

III- Gobierno digital centrado en las personas:

- Web: www.cba.gov.ar
- Krieger, M.J. (2013). *Estado y Administración Pública*. Editorial Errepar.
- Agenda Digital Argentina. Web: <http://www.agendadigital.gob.ar/>

IV- Nuevas estrategias organizacionales para una coordinación eficaz:

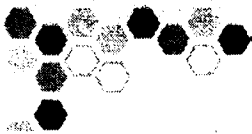
- Arnoletto, E.J.(2004), *La gestión organizacional en la administración pública*. Córdoba. Universidad Católica de Córdoba.
- Bass, B (2000). *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. ICE Deusto. Actas del III Congreso Internacional.
- Blanchard, K. (1984) *Situational Leadership II*. San Diego.
- Bris, M.M. (2000). *Clima de trabajo y Organizaciones que aprenden*.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia, Mc Graw Hill.
- Goleman, Daniel (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona. Kairos S.A.
- Hargreaves, A (2005). *Los siete principios de la ordenación sostenible de liderazgo-Liderazgo Educativo*. Londres.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid. Díaz de Santos S.A.
- Ma. Gregor D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá. Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Sallán, J.G. (2000). *Cambio de cultura y organizaciones que aprenden*. Educar.
- Reice- Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación. 2007, Vol.5. *Liderazgo distribuido. Una apuesta de dirección escolar de calidad*.
- Longo, F. (2002). *Institucionalizar la Gerencia Pública: Retos y dificultades*. Ponencia presentada en el 1er Congreso Catalá de Gestión Pública (Barcelona, Sept. 2002).

V- Comunicación en la Administración Pública:

- AMADO SUÁREZ, Adriana; ZUÑEDA CASTRO, Carlos. "Comunicaciones públicas. El modelo de la comunicación integrada". Temas grupo editorial. Colección temas de management.1| edición. Buenos Aires, Argentina, 1999.
- CAPRIOTTI, Paul. (1999). *Planificación estratégica de la imagen corporativa*. Barcelona: Ariel S.A. Martínez Bagueño, M: *Información administrativa un derecho constitucional*, en AA.VV.: Información

79

000728



- *Institucional. Primeros encuentros. Valencia: Ed. Generalitat Valenciana, 1985.*
- *Evaluación y Calidad. Gobierno de Navarra. "¿Cómo planificar la comunicación desde una institución pública?. Metodología para el diseño de planes de comunicación". España, 2011. PDF.*
- *ETKIN, Eugenia. El recorrido metodológico de la auditoría. En: AMADO SUAREZ, Adriana. (2008) Auditoría de la comunicación. Buenos Aires: Dircom.*

VI: Planificar y evaluar desde la conducción

- *Dahler Larsen, Peter. Debemos Evaluarlo Todo? O de la estimación de la Evaluabilidad a la cultura de la Evaluación. ICE, Evaluación de Políticas Públicas. Mayo- Junio 2007, Nº 836.*
- *Felcman Isidoro. y cols. Planificación Estratégica Participativa. Principales conceptos y metodologías aplicables a la formulación de políticas públicas y la planificación Sectorial, en Krieger, Mario J. (director); Estado y Administración Pública. Perspectivas para el estudio de políticas e instrumentos de Gestión Pública. Edit. Errepar; Buenos Aires, 2013.*
- *Guía para la construcción de indicadores de gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública, República de Colombia. Octubre de 2012.*
- *Krieger, Mario J. Planeamiento Estratégico de Organizaciones Públicas, en Krieger, Mario J. (director); Estado y Administración Pública. Perspectivas para el estudio de políticas e instrumentos de Gestión Pública. Edit. Errepar; Buenos Aires, 2013.*
- *Merino, Marisa. La Evaluabilidad: de instrumento de gestión a herramienta estratégica de la evaluación de políticas públicas. Agencia de Evaluación y Calidad. Papeles de Evaluación, 2007.*
- *Protocolo de Evaluabilidad de Políticas Públicas en la Comunidad Foral de Navarra, 2013.*

5. Metodología

Los temas desarrollados en los Módulos I y II tendrán un abordaje teórico y práctico, realizando la aplicación práctica de los conceptos a través de la ejemplificación y contextualización del contenido. Además, se prevé para cada tema central de módulo, la realización de actividades complementarias para reforzar dicha aplicación, utilizando videos y debate de los mismos y actividades grupales. El formato pedagógico predominante será el taller y ateneos.

6. Requisitos de aprobación

Asistencia: 100% de las clases, pudiendo recuperar hasta una clase.

Evaluación: Teórico práctica integral.

7. Modalidad de elección

Se capacitará a 20 grupos de 60 alumnos cada uno.

Dictado de clases: dos veces por semana con una duración de 4 hs por encuentro, con un total de 3 semanas, en la sede de la Universidad Provincial;

Horarios: Turno Mañana: de 9 a 13 hs.; Turno Tarde: de 15 a 19 hs.

Para las personas del interior, la capacitación se realizará una vez por semana con una duración de 8 hs. de 9,00 a 13,00 y de 15,00 a 19,00 horas.

8. Fecha de inicio: Agosto de 2014.

19

000728