

FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Vivimos en un mundo de constantes cambios, por lo que la velocidad en la información y los procesos son cada vez más rápidos y versátiles, como así también la demanda de los distintos entornos y escenarios en donde interviene la Institución. Es por ello que los procesos que se desarrollan dentro del Ministerio de Finanzas deben encontrarse aceitados y funcionando de una manera flexible pero a su vez ordenada y planificada, alineando estos a los objetivos estratégicos gubernamentales. Para ello debemos contar con un Capital Humano con las habilidades y competencias necesarias para lograr la consecución de dichas metas.

La formación ha sido uno de los pilares fundamentales en las estrategias del Ministerio de Finanzas, es por ello que en los últimos años se ha trabajado de manera gradual focalizando en cubrir las necesidades por etapas y de manera correlativa.

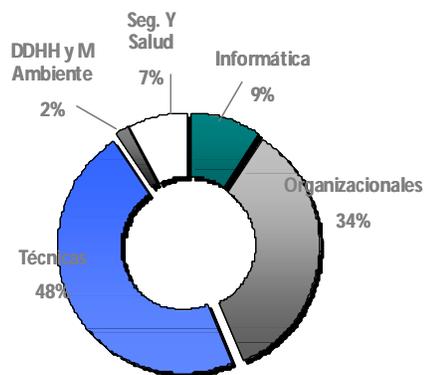
Puntualmente en este año 2013 el personal del Ministerio recibió 1429

horas de capacitación en diferentes distintos tipos de formación.

TIPO	HORAS	ASISTENTES	CURSOS
Informática	94	67	10
Organizacional	284	347	37
Técnica	976	366	51
DD.HH y M. Ambiente	24	2	2
Seguridad y Salud	51	57	8
Total General	1429	839	108

En este sentido, el 47% de los cursos de capacitación fueron de tipo técnico, es decir que trataron sobre temas legales y procedimentales de las tareas realizadas habitualmente por los empleados según su función en la organización, mientras que un 34% de los mismos fue de carácter organizacional, donde los principales tópicos fueron los referidos a herramientas de gestión, liderazgo, mandos medios, trabajo en equipo, calidad y cambio organizacional entre otros. Otro 10% de los cursos realizados por el personal del Ministerio fue sobre herramientas informáticas generales así como en los módulos de los aplicativos y sistemas propios utilizados por cada repartición. El resto de las capacitaciones impartidas durante el año se centraron en “Derechos Humanos y Medio Ambiente” y en

“Salud y Seguridad”, que abarcaron temáticas relacionadas a la accesibilidad en la atención al público, pautas de trabajo, comunicación entre los miembros de la organización, etc. y aquellas vinculadas con la seguridad laboral, hábitos saludables, etc.



Las temáticas tratadas en las capacitaciones y la oportunidad de las mismas no han sido arbitrarias, sino que se dictaron en el marco del Plan de Capacitaciones del Año 2013 elaborado a partir de las necesidades de la organización.

No obstante debemos seguir trabajando incansablemente en pos del progreso y el desarrollo de los Recursos Humanos y sus diferentes aristas, como así también de ser motores y agentes de cambio y generadores de nuevas ideas para poder lograr diferenciarnos y

superarnos día a día en este mundo laboral, en donde el capital del conocimiento y la gestión del talento son la moneda corriente y futura que nos posibilitará el progreso hacia horizontes sin límites; y poder conseguir logros siempre con una conciencia social en donde nuestro trabajo no sólo persiga un fin económico sino también dejar un “aporte humano” dedicado al “servicio al prójimo” para que, a través de ello, sintamos cada día un poco más autorealizados y dignificados como seres humanos