



Instituto Provincial de la Administración Pública

Director del IPAP

**Dr. Carlos
Vido Kesman**



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
CÓRDOBA



Córdoba
Entre todos



Secretaría de la
Función
Pública



LA CAPACITACIÓN: TEMA CLAVE PARA LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
CORDOBA



Córdoba
Entre todos



Secretaría de la
Función
Pública

INSTITUTO PROVINCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



- El IPAP tiene rango de Sub. Secretaría dentro de la Secretaría de la Función Pública.
- Es el Instituto Provincial de la Ad. Pública, organismo responsable de la capacitación de los agentes de la Administración Pública en todos sus niveles, incluyendo los ámbitos de la formación, la investigación y extensión sobre gestión pública, conforme competencias devenidas mediante ley N ° 9454.
- A tal fin mantendrá relaciones de cooperación y colaboración con otras administraciones e instituciones relacionadas tanto del ámbito nacional como internacional, orientando su accionar desde la gestión del conocimiento a la permanente innovación y aumento de calidad de la oferta formativa.



FUNCIONES PRINCIPALES DEL IPAP

- CAPACITACIÓN.
- ANÁLISIS EVALUACIÓN Y DETECCIÓN DE DEMANDAS.
- COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y EXTENSIÓN.



CAPACITACIÓN

- Planifica, desarrolla, ejecuta, coordina y evalúan las actividades de formación en general, acorde a las necesidades de la administración pública.
- Coordina el equipo de capacitación en general y propenderá a su fortalecimiento académico y técnico.



ANÁLISIS EVALUACIÓN Y DETECCIÓN DE DEMANDAS

- Identifica los requerimientos de capacitación, tanto del propio escalafón como de la estrategia general del IPAP para la Administración Pública.
- Interactúa con las diferentes reparticiones de la Administración Pública en la labor de detección de las necesidades de capacitación.
- Colabora con los programas de capacitación en general y monitorea en compatibilidad con la estrategia de la Secretaría.
- Analiza y evalúa la oferta académica pública y privada y define el relacionamiento técnico-profesional según el plan de capacitación del IPAP.
- Actúa de nexo entre la selección del personal y los perfiles académicos.



COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y EXTENSIÓN.

- Facilita el desarrollo y proyección nacional e internacional del IPAP.
- Identifica los ámbitos provenientes del exterior que pueden contribuir a la proyección del IPAP y gestionará los aportes y contribuciones que resulten congruentes con los objetivos del Instituto.
- Diseña programas de formación y actualización que faciliten la inserción de las distintas áreas del Sector Público de la Provincia en la Región Centro y el MERCOSUR.
- Constituye un vínculo entre capacitación e investigación, a fin de lograr una producción académica de excelencia, en lo que administración pública respecta.
- Promueve, organiza, desarrolla, y evalúa planes y proyectos de investigación multidisciplinarios, que tiendan a analizar y resolver integralmente el funcionamiento de la administración pública.
- Actúa como ámbito multilateral a cargo de la gestión, obtención, supervisión y aplicación de proyectos destinados a mejorar la calidad de la Administración Pública y su relación con la comunidad.
- Organiza el Foro Anual de la Administración Pública.



PROGRAMA DE CAPACITACION EN HERRAMIENTAS DE GESTIÓN PARA CARGOS DE CONDUCCION DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL 2009

DESTINATARIOS:

Personal de todos los agrupamientos que reúnan los requisitos establecidos en la Ley 9361, para concursar cargos de conducción.

OBJETIVO GENERAL

BRINDAR HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y ANÁLISIS QUE POSIBILITEN LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO EN LOS NIVELES DE CONDUCCIÓN, PARA FACILITAR LA MEJORA CONTINÚA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL Y EN LA ATENCIÓN AL CIUDADANO.

PROGRAMA

- MODULO 1: CONDUCCIÓN Y LIDERAZGO.
- MODULO 2: TRABAJO EN EQUIPO.
- MODULO 3: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.
- MODULO 4: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA:
DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS.

MODULO I

CONDUCCIÓN Y LIDERAZGO

FUNDAMENTOS

En este módulo se pretende analizar las distintas dimensiones que están en juego e intervienen en el rol de conducción. A través de la teoría y la práctica se recuperará la experiencia buscando la eficacia en la tarea de conducción. El eje articulador de los contenidos es el análisis y la reflexión de la práctica concreta y específica de la Administración Pública.

FINALIDAD

- Analizar y comprender las distintas dimensiones que atraviesan el rol de conducción y su implicancia en la Organización.
- Comprender la influencia del contexto en el ejercicio del cargo.
- Reconocer las distintas habilidades directivas y sus posibilidades de implementación.
- Analizar distintas herramientas y técnicas para el trabajo y la conducción de equipos.
- Conocer las modalidades y procesos de comunicación y sus implicancias en el rol de conducción.

MODULO II

TRABAJO EN EQUIPO

FUNDAMENTOS

El trabajo en equipo constituye una herramienta valiosa para la realización de procesos de trabajo eficaces. La conformación de equipos exitosos depende, en gran medida, de la conducción. En este sentido, el conocimiento de las características, del funcionamiento, de las ventajas y desventajas, de los equipos de trabajo es fundamental para ejercer el cargo de conducción en la Administración Pública Provincial.

FINALIDAD

- Brindar conocimientos sobre el funcionamiento y la conducción de equipos de trabajo, analizando sus ventajas y desventajas.
- Comprender la diferencia de trabajar en grupo y en equipo.
- Analizar distintas técnicas y dimensiones para el trabajo en equipo.
- Conocer las distintas funciones de los miembros de un equipo de trabajo.

MODULO III

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

FUNDAMENTOS

Tanto la comunicación como la información atraviesan todos los niveles de las organizaciones, caracterizándose por una complejidad creciente que modifica las modalidades de trabajo e influyen en las relaciones interpersonales.

En consecuencia, el manejo eficaz de la comunicación y la información es estratégico para el ejercicio del cargo de conducción.

FINALIDAD

- Analizar y comprender las interrelaciones entre los niveles macro, medios y microsociales de la comunicación y la información.
- Brindar conceptos teóricos que posibiliten conocer los tipos de comunicación en las organizaciones y sus características.
- Conocer instrumentos que faciliten el diagnóstico de problemas de comunicación y sus resoluciones.
- Facilitar herramientas para el logro de la comunicación efectiva.

MODULO IV

PLANIFICACION ESTRATEGICA: DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS

FUNDAMENTOS

El módulo pretende transferir la lógica del planeamiento estratégico a las instituciones del Estado Provincial y sus diversas posibilidades. Vinculando la teoría con la práctica, el pensar con el hacer. Presupone articular en un espacio común los aprendizajes de módulos anteriores, su aplicación en organizaciones concretas en el marco de una lógica de planificación que articula diversos momentos. De esta manera, se constituye el cumplimiento de un objetivo que es el de aprender, comprender y utilizar la planificación como herramienta estratégica.

FINALIDAD

- Comprender la importancia de la planificación en las organizaciones.
- Comprender las metodologías y técnicas del planeamiento estratégico.
- Aprender a diseñar programas y proyectos en las organizaciones estatales.
- Aplicar metodologías y técnicas de monitoreo y evaluación.



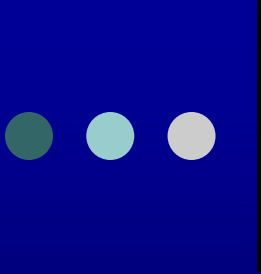
De la Gerencia al LIDERAZGO

**DR. EUGENIO GIMENO
BALAGUER**

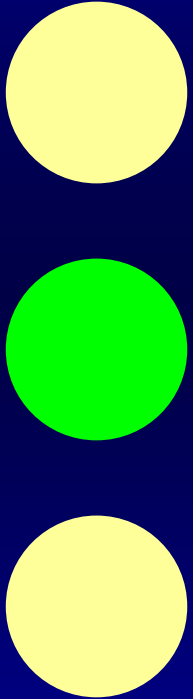


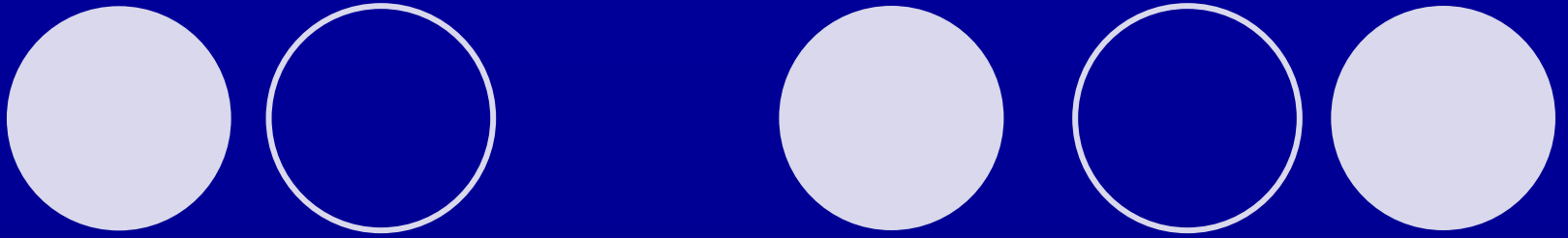
GRUPO Y EQUIPO

- “¿Qué porcentaje de conocimiento necesita para hacer su trabajo?”
- 1986= 75%
- 1997= 20%
- Hoy = repartida en equipo



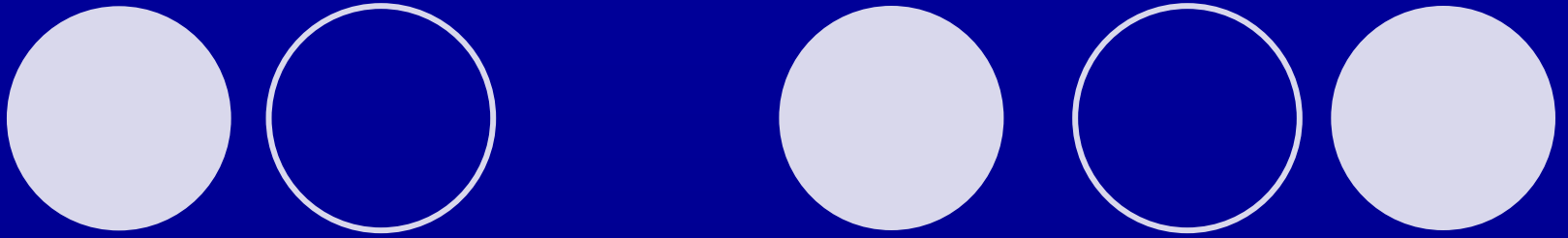
EQUIPO: RAÍCES

- 
- CREACIÓN DE UN LAZO.
 - MANIFESTACIÓN DE LA UNIÓN:
 - Les complace sentir que pertenecen.
 - Ídem cuando hacen una contribución.
 - Fracaso se recibe con empatía.
 - El éxito con celebración compartida.



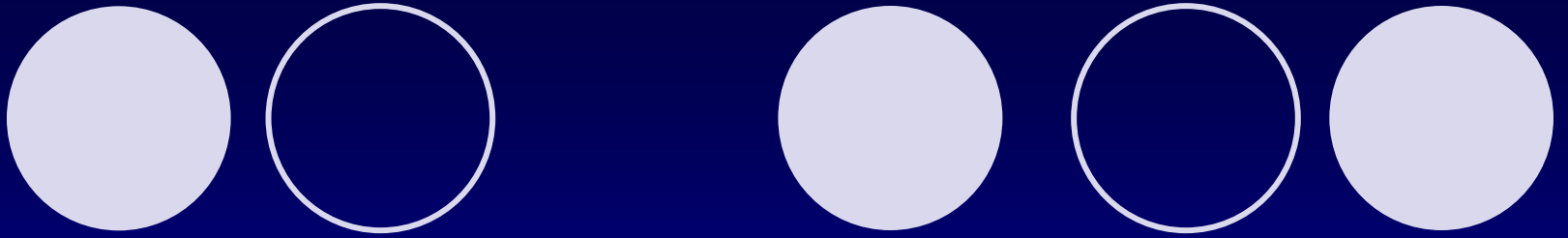
EQUIPO

- Base: querer pertenecer.
- Implica:
 - Un estilo de toma de decisiones.
 - Un estilo de forma de trabajo.
 - Una forma de compartir el tiempo.
(Compartir lo que son y lo que saben)



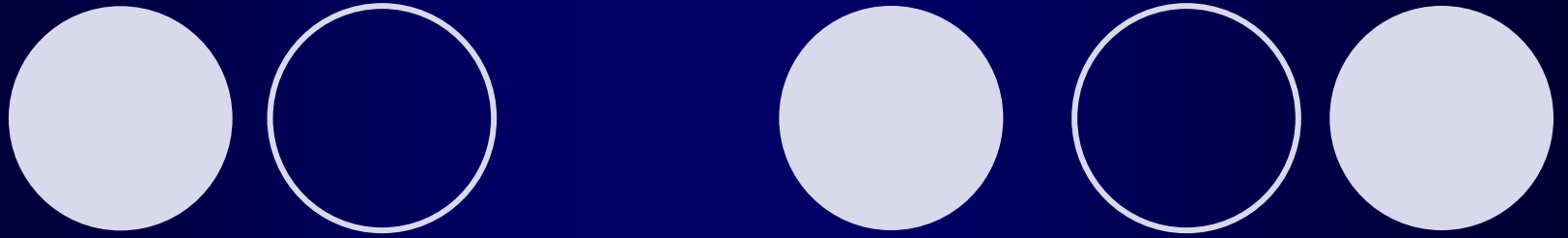
IDEAS Y EQUIPO

- La maduración de una idea rara vez es producto de un logro individual.
- El tratarlo juntos brinda alternativas diferentes a las “vistas” por separado.
- La paternidad es del equipo.



SENSACIÓN DE CADA UNO

“SEA LO QUE SEA QUE ESTE
HACIENDO, O SE LE PIDA
QUE HAGA, SEPA PARA QUÉ
ESTÁ ALLÍ”



SENSACIÓN DE CADA UNO II

- LOGRAR RESULTADOS SIGNIFICA TRABAJAR “TOMADOS DE LA MANO” CON OTROS, SEAN PARES O NO.
- UNO “PASA” A LOS DEMÁS, OPINIÓN INFORMACIÓN, REFLEXIÓN, CREENCIA, EXPERIENCIA PERO SOBRE TODO, “CREDITO”.

LA MEJOR SENSACION PARA EL LIDER

- QUE DESDE AFUERA DIGAN: “DIRIGES UN EQUIPO MARAVILLOSO”.
- QUE DESDE ADENTRO DIGAN: “ME ENCANTA PERTENECER A TU EQUIPO” “HE CRECIDO TRABAJANDO CONTIGO” ...

DE UN GRUPO A UN EQUIPO

- CONDICIÓN: ADMITIR EL CONFLICTO QUE EXISTE ENTRE LAS PERSONAS DEL GRUPO.
- INSISTIR EN EL RECONOCIMIENTO DE LA CONTRIBUCIÓN DE CADA UNO AL EQUIPO.

CREENCIAS, PRINCIPIOS Y PREMISAS

- 1.-Compromiso
- 2.-Colaboración
- 3.-Pedir opiniones
- 4.-Hacer preguntas
- 6.-Explicitar errores y fracasos
- 7.-Pedir ayuda
- 8.-Llamar a las cosas por su nombre
- 9.-Respetar la autoridad de cada uno y el liderazgo itinerante
- 10.-Creer en la autoridad como un acto de confianza
- 11.-Creer en el líder
- 12.-Creer en el aprendizaje permanente
- 13.-Creer en las opciones
- 14.-Creer en la visión del equipo

RENUNCIA

- Para estar en un equipo hay que renunciar a algo.
- No renuncia a:
 - Su mente, boca, preocupación, ambición.
- Si renuncia a:
 - Los roles inauténticos.
 - Las imágenes destructivas de uno mismo.
 - Parte de su autoridad (compartirla).

AUTORIDAD

- Compartir la autoridad es aprender el significado de la confianza.
- Sin afirmación y apoyo a la autoridad de los otros, un equipo no puede existir.



WWW.IPAP.GOV.AR

**Instituto Provincial de la
Administración Pública**