



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

.....

FUNDAMENTOS

Las medidas de reestructuración de la administración pública provincial contenidas en el Programa de Reforma Estructural del Estado puesto en marcha por el Gobierno Provincial, conducen a una serie de reformas relacionadas principalmente con el recurso humano que se desempeña en el Estado Provincial.

Estos cambios que se producen por la aplicación de diversas estrategias de contención del gasto y que se articulan con una metodología de redefinición de las estructuras funcionales, tales como la supresión y/o fusión de unidades organizativas, la modificación en la dotación de puestos y en las actividades que cada uno de ellos implica, ponen de relieve algunas cuestiones centrales acerca del papel del Estado Provincial que no son posibles de desconocer:

- La preservación de la legitimidad del Estado para el conjunto de la sociedad.
- La necesidad de asegurar los niveles de calidad y equidad que el servicio público exige.
- El fortalecimiento del perfil del recurso humano al servicio del Estado Provincial.

En este sentido, resulta esencial comprender que los procesos de reforma del Estado que no logran incorporar al recurso humano con un carácter estratégico, caen en propuestas de racionalización muy alejadas de los necesarios niveles de mejoramiento y desarrollo institucional.

Es, desde este marco, que U.P.C.N. Seccional Río Negro considera indispensable fortalecer los perfiles laborales de los agentes públicos, para que puedan desempeñar sus puestos con los niveles de eficiencia que hoy la sociedad demanda del Estado.

Esta situación contextual plantea la prioridad de apoyar los cambios estructurales con el diseño de acciones de capacitación para el conjunto de empleados públicos. El principal propósito es posibilitar que se apropien de los conocimientos, habilidades y actitudes que requiere el desempeño eficiente de los puestos de trabajo en un contexto tecnológico como el actual, que exige cada vez mayores competencias laborales.

En este sentido, los programas creados en el marco del Poder Ejecutivo Provincial y que acompañan los procesos de reestructuración mencionados, tales como el Programa de Creación Sostenido del Empleo y Generación de Nuevas Unidades de Producción de Bienes y/o Servicios



Legislatura de la Provincia de Río Negro

(ProCreSE) y el Programa de Reinserción Laboral (PRL), este último con la intervención del Consejo de la Función Pública, apuntan exclusivamente a la racionalización del aparato administrativo y consideran sólo su tamaño, olvidando así el mejoramiento de su capacidad institucional.

Al mismo tiempo, cabe expresar que ambos programas si bien contienen componentes de capacitación como soporte de las principales líneas de trabajo que allí se definen, se orientan exclusivamente a los agentes que se desvinculan del Estado Provincial y dejan fuera de toda estrategia de mejoramiento y cualificación al conjunto de empleados que permanece en los puestos de trabajo, que conforman las estructuras rediseñadas.

Así por ejemplo el ProCreSE plantea entre sus objetivos específicos: Elaborar programas de capacitación que preparen a los agentes en disponibilidad para generar proyectos y/o programas de emprendimientos laborales o reinsertarse productivamente en l área del Estado que demande mano de obra capacitada.

El PRL, según el artículo 11 de la ley 3074, tiene como finalidad: ...la reinserción del agente a la actividad laboral, tanto pública como privada ...y seguidamente expresa que tendrán los siguientes beneficios...realización de programas de capacitación intensiva...

Según lo allí explicitado, resulta esencial para la U.P.C.N. afirmar en primer término que la implementación de dichos programas debe caracterizarse por ser de carácter voluntario para el agente público y no en forma compulsiva.

En segundo lugar, un minucioso análisis de los cometidos de tales programas, demuestra que es necesario incorporar a los mismos otras instancias de capacitación, que tengan en cuenta al agente público que permanece en el Estado y del cual depende, en gran parte, el buen funcionamiento de las prestaciones públicas.

Por ello:

AUTOR: Víctor Hugo Muñoz



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO
SANCIONA CON FUERZA DE
L E Y**

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1°.- Créase el Programa de Formación y Capacitación para el Desarrollo Institucional y Laboral, dirigido al conjunto de agentes públicos de la Provincia de Río Negro, con el propósito general de aportar al fortalecimiento de las competencias laborales de quienes prestan servicios en el Estado Provincial.

Artículo 2°.- El mismo funcionará en el marco del Consejo Provincial de Función Pública y Reconversión del Estado y en el ámbito de los Comités Institucionales y de Area, espacios en los cuales se definirán las prioridades específicas de las áreas para desarrollar un Programa de Formación y un Plan General de Capacitación, que jerarquice al conjunto de los empleados públicos rionegrinos.

CAPITULO II

Acerca del Programa de Formación

Artículo 3°.- El Programa de Formación corresponde a la definición de propuestas de apoyo y estímulo al logro de la terminalidad de los niveles de escolaridad formal.

El mismo deberá incluir desde la educación general básica para quienes no posean el certificado de escolaridad primaria, hasta el nivel terciario para quienes aspiren acceder a puestos gerenciales.

Artículo 4°.- Las prioridades en materia de formación de recursos humanos, deberán elaborarse en los Comités de Area y se aprobarán en los Comités Institucionales, a través de un plan de acción bianual.

Asimismo, los Comités Institucionales definirán los modos de articulación que el logro de dichos estudios posee con la carrera de empleado público.



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Artículo 5°.- Se incluyen en el Programa de Formación propuestas de alfabetización que tienen como propósito central acercar los conocimientos básicos de la lecto-escritura y cálculo a los agentes públicos que no hayan accedido a estudios de nivel primario, actualmente educación general básica.

CAPITULO III

Acerca de la capacitación general

Artículo 6°.- El Plan General de Capacitación se dirige a todos los agentes públicos que trabajan en el Estado Provincial. El mismo deberá corresponderse por un lado con las reales necesidades de cada área de disponer de perfiles laborales actualizados para una eficiente prestación del servicio público y por otra parte, deberá responder con acciones de capacitación en servicio a las necesarias reubicaciones que se deriven de la planta de personal, en relación a la reestructuración realizada.

Artículo 7°.- La capacitación para la reubicación tiene como objetivo central lograr la permanencia de los agentes públicos en el marco del Estado Provincial y deberá orientarse a aquellos agentes públicos que requieran ser reubicados en áreas y/o puestos diferentes de los que hasta el momento venían desempeñando, con el propósito de que sus perfiles laborales se articulen con los requerimientos de la nueva estructura funcional.

CAPITULO IV

La capacitación para la permanencia como empleado público

Artículo 8°.- La capacitación como herramienta para la reubicación del personal en alguna de las áreas del Estado, deberá diseñarse teniendo en cuenta la especificidad de cada caso, evaluando siempre el perfil ocupacional que el puesto requiere y el perfil del agente que se reubique.

La presente capacitación deberá posibilitar el logro de perfiles ocupacionales que se adapten a la nueva estructura de puestos.

Artículo 9°.- La capacitación para la reubicación del personal será implementada en forma intensiva, con una metodología de trabajo de capacitación en servicio y focalizada a cada una de las situaciones que se presenten.

CAPITULO V



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

La capacitación general

Artículo 10.- El Plan de Capacitación General corresponde a las acciones orientadas a fortalecer los perfiles laborales del conjunto de agentes públicos frente a las actuales demandas de calidad, eficiencia y equidad del servicio público.

Deberá contener líneas de capacitación y actualización que incorporen los nuevos marcos de la reconversión del Estado.

Artículo 11.- El Plan de Capacitación General deberá enfocarse desde el punto de vista de propiciar un desarrollo integral del recurso humano y estará asociada al puesto de trabajo y a la promoción del agente público en la carrera administrativa.

Artículo 12.- En el marco del Plan de Capacitación General deberán incluirse líneas de capacitación y actualización que brinden respuesta a las necesidades derivadas de:

- a) El puesto de trabajo. La misma se relaciona directamente con el fortalecimiento del perfil laboral y con la constante actualización del agente público, en relación a las competencias necesarias para realizar un desempeño adecuado del puesto de trabajo.
- b) La promoción en la carrera de empleado público. La presente línea de capacitación se refiere a las distintas instancias de capacitación que se requieren para avanzar en los diversos tramos de la carrera administrativa, según los criterios que la Ley de Función Pública establece para la promoción del agente público: la capacitación y la evaluación de desempeño.
- c) El desarrollo de perfiles gerenciales para la carrera de gerente público. La carrera de gerente público incluye competencias laborales que requieren una capacitación específica, ligada al desarrollo de habilidades gerenciales. La misma deberá tener necesariamente articulación con la carrera de empleado público, por lo que el agente que desee prepararse para acceder a dichos tramos, deberá cumplimentar los créditos de capacitación requeridos.
- d) La desburocratización del Estado. La necesidad de brindar servicios públicos de calidad, conduce al logro de la agilización de los trámites y procedimientos administrativos. Para ello se deberán definir estrategias de simplificación de procedimientos, eliminación de tareas, informatización, etcétera.
- e) La calidad de servicio y atención al público. Esta línea de capacitación se orienta específicamente al



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

logro de los necesarios niveles de calidad y equidad en las prestaciones públicas. Para ello resulta esencial incorporar metodologías y técnicas de atención al usuario y de mejoramiento constante del servicio que se presta a la comunidad.

CAPITULO VI

Requisitos generales para acceder a la formación,
actualización y capacitación

Artículo 13.- El acceso a las diversas instancias de formación, reubicación, actualización y capacitación general podrá efectivizarse cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Exista en el ámbito laboral la necesidad de disponer, mantener, mejorar y/o incorporar nuevas competencias laborales.
- b) El agente aspirante a la formación/capacitación acredite:
 - Un buen desempeño laboral.
 - No poseer sanciones disciplinarias.
 - Desempeñar un puesto de trabajo afín con la formación/capacitación a la que se aspire a acceder.
 - Poseer autorización del Comité de Area correspondiente.
 - Cumplimentar los requerimientos previos que exijan las actividades de formación/capacitación.

CAPITULO VII

Procedimiento general para la acreditación de la
formación y de la capacitación general

Artículo 14.- Todo proceso de formación y capacitación deberá ser evaluado con criterios precisos por quienes estén directamente a cargo de dichos procesos y refrendado por el Consejo Provincial de Función Pública y Reconversión del Estado.

Artículo 15.- El Consejo de Función Pública y Reconversión del Estado Provincial enviará a los respectivos Comités Institucionales y éstos a los Comités de Area, la comunicación de la formación/capacitación debidamente refrendada para su correcta acreditación y articulación con la



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

carrera administrativa de los agentes.

CAPITULO VIII

Del financiamiento de la formación y de la
actualización y capacitación general

Artículo 16.- El financiamiento del Plan de Formación/Capacitación será sostenido por los recursos derivados de:

- Rentas Generales
- Ingresos genuinos de los organismos por prestaciones realizadas.
- Financiamiento proveniente de programas nacionales/internacionales.
- Convenios especiales.

Artículo 17.- De forma.