



Plan de Capacitación y Formación de Gobiernos Locales

 @ModernizacionER

 @ModernizacionER

 Secretaría de Modernización de Entre Ríos

 secmodernizacion@entrieros.gov.ar

1. Presentación

El Plan de Capacitación y Formación de Gobiernos Locales se enmarca en las políticas de Innovación Pública y Empleo Público de la Secretaría de Modernización del Gobierno de Entre Ríos, con el objetivo de fortalecer las capacidades estatales de los municipios y comunas atendiendo sus necesidades específicas en estas materias.

La propuesta se lleva adelante desde la Dirección de Gestión de Programas Locales y la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría, y está destinada a las y los trabajadoras/es de las administraciones públicas de los gobiernos locales, complementando sus acciones con el Plan de Capacitaciones de la Administración Pública de Entre Ríos.

La relevancia del Plan está inscrita en las políticas de Empleo Público priorizadas por el gobierno provincial, en consonancia con agendas que se establecen en los planos nacional y global, relacionadas con la mejora de la gestión pública y la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, desde una perspectiva transversal, inclusiva y de género en el diseño e implementación de acciones de sensibilización, capacitación y formación (SENAF, 2020).

Es por ello que su implementación es articulada desde la Subsecretaría de Relación de Empleo Público Municipal de la Secretaría de Trabajo con los gobiernos locales; y desde el Plan de Capacitaciones de la Administración Pública con universidades, sindicatos y otros organismos provinciales de acuerdo con la planificación de las capacitaciones.

2. Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)

La provincia de Entre Ríos adhirió en el 2020 a la Agenda 2030 de los ODS, que destaca un nuevo paradigma de desarrollo en el que las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas toman un rol central. En este sentido, el Plan busca contribuir a dicha agenda mediante dos objetivos centrales:

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables

e inclusivas a todos los niveles.

Por otro lado, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) plantea que la década 2020-2030 va a ser crucial ya que todos los países del mundo se enfrentarán retos extraordinarios que van a requerir instituciones públicas renovadas e innovadoras, eficaces y útiles; presentándose dos grandes vectores de transformación y cambio, uno sustantivo y otro tecnológico:

- 1) El primero, refiere a que los países de la región tendrán que afrontar crisis sobrevenidas e inéditas como la provocada por la pandemia de Covid-19 o el cambio climático en el marco de la implementación de ODS, los cuales deberían vincularse con los objetivos centrales de las políticas y programas presupuestarios. Para ello es ineludible reinventar los diseños institucionales para lograr organismos públicos con alta capacidad innovadora.
- 2) El segundo, refiere a que se puede anticipar un cambio radical en los modelos y metodologías de gestión vinculados con las tecnologías emergentes y disruptivas (la administración digital, al manejo de grandes fuentes de datos -*Big Data & Analytics*-, Internet de las cosas, realidad virtual, *blockchain* y, especialmente, la introducción en la gestión pública de la inteligencia artificial y de la automatización de procesos mediante la robotización) (Carta Iberoamericana para la Gestión Pública, 2020).

En este sentido, es preciso destacar a su vez la importancia y el rol que cumplen los gobiernos locales en la articulación e implementación de dichas iniciativas, resultando fundamental identificar y planificar en torno a las problemáticas, desafíos y los perfiles públicos necesarios para abordar las nuevas problemáticas en las administraciones estatales, así como analizar las posibles dificultades y demandas que surjan en los próximos años a partir de la magnificación de los procesos antes mencionados.

Además, “las futuras herramientas de gestión deberán emplear los mismos soportes tecnológicos que, con un alcance mucho mayor, transformarán profundamente las pautas de organización e interacción de la vida social: nuestro hábitat, costumbres y modalidades de recreación, la manera de informarnos, comunicarnos, transportarnos, alimentarnos o atender nuestra salud (Oszlak, 2020:105)”, lo cual requerirá capacidades estatales que en algunos casos hoy son difíciles de prever.

Aunque los cambios que se están produciendo y los que se avecinan contienen un importante componente de impredecibilidad, el presente Plan se diseñó considerando que el desafío de

los Estados es construir capacidades que permanezcan y que faciliten la comprensión y la acción en nuevos contextos, para lo cual resultan necesarias capacidades de reflexión, análisis, innovación y aprendizaje permanente (Lemos, 2021:16) en las organizaciones públicas.

3. Objetivos del programa

Objetivo general:

Contribuir con la profesionalización y la formación integral de las y los trabajadoras/es y funcionarias/os públicas/os de las administraciones locales de la provincia de Entre Ríos, con miras al fortalecimiento de las capacidades estatales orientadas a una gestión pública inclusiva y de calidad.

Objetivos específicos:

1. Contribuir a la mejora de la gestión de las administraciones locales y la calidad de la atención ciudadana, a partir de la formación de competencias y habilidades requeridas en el contexto actual, tendientes al desarrollo de la innovación pública.

2. Desarrollar herramientas de formación y capacitación para las y los trabajadoras/es del sector público municipal y comunal, a partir de ejes estratégicos de mejora de la gestión pública y atendiendo a las necesidades específicas de capacitación de los gobiernos locales.

3. Desarrollar competencias necesarias para que las y los agentes de las administraciones públicas locales puedan contribuir con el desarrollo de las metas establecidas en los ODS.

4. Contenidos formativos

Los contenidos del Plan están planteados de acuerdo con las funciones y competencias que se desarrollan en las administraciones públicas locales y se estructuran en tres ejes centrales: la formación estratégica, la formación sectorial y la formación operativa para la gestión.

El uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs), el enfoque inclusivo de género y diversidad son perspectivas que atraviesan de forma transversal los contenidos del Plan.

a. Formación estratégica

Este eje agrupa el desarrollo de módulos temáticos estratégicos, de acuerdo con los objetivos planteados por el Programa en articulación con los gobiernos locales, con el propósito de mejorar la atención a la ciudadanía, la ejecución de las políticas, los programas y los proyectos que se establezcan en cada uno de los municipios y comunas y la valorización del trabajo de las y los agentes públicas/os.

Módulos temáticos:

- ❖ Modernización e Innovación de la Gestión Pública.
- ❖ Planificación Estratégica, Seguimiento y Evaluación de políticas, programas y proyectos locales.
- ❖ Mejora de la Atención de Procesos y Procedimientos Administrativos.
- ❖ Mejora de la Atención Ciudadana.
- ❖ Acceso a la Información y Datos Públicos.

b. Formación sectorial

Incluye módulos temáticos específicos según áreas determinadas de políticas públicas o en función de necesidades locales.

Módulos temáticos:

- ❖ Presupuesto y Administración Financiera Local.
- ❖ Marco Normativo del Régimen Municipal y Comunal.
- ❖ Planificación y Ordenamiento Territorial Local.
- ❖ Formación vinculada con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).

c. Formación operativa para la gestión

Consiste en el desarrollo de módulos temáticos transversales sobre herramientas concretas para la gestión cotidiana en las administraciones públicas locales.

Módulos temáticos:

- ❖ Herramientas tecnológicas para la gestión pública.
- ❖ Herramientas operativas para la gestión pública.

5. Modalidades

Las actividades de capacitación pueden desarrollarse bajo las siguientes modalidades: presencial, semipresencial o híbrida, virtual tutorada, virtual autogestionada y virtual sincrónica (Lemos, 2021).

- ❖ **Presencial:** Requiere asistir de forma presencial. Los cursos o talleres se llevan adelante en un lugar físico.
- ❖ **Semipresencial:** Combina la capacitación presencial y virtual mediante el uso de las TICS.
- ❖ **Virtual:** La interacción se establece a través del aula virtual del Plan de

Capacitaciones de la Administración Pública. Las propuestas pueden ser de manera tutorada, autogestionada y/o sincrónica.

6. Formatos

Configuran los diferentes modos de ejecución del Programa: cursos, seminarios, jornadas, talleres, conferencias, congresos, entre otros formatos posibles.

7. Acreditación

Las instancias de capacitación desarrolladas son acreditadas mediante una certificación digital emitida por la Secretaría de Modernización y la institución que lleve adelante la propuesta de formación.

Se prevé una certificación de “participación” o “asistencia” para las personas que hayan asistido a la capacitación; y otra de “aprobación”, para quienes hayan cumplimentado los requisitos de aquellas instancias que requieran la aprobación de evaluaciones para su acreditación.

Los certificados se visualizan y descargan desde la plataforma web del Plan de Capacitaciones de la Administración Pública: <https://apps.entrerios.gov.ar/modernizacion/capacitacion>

8. Bibliografía utilizada

-Elisa Lemos (2021). El diseño de una actividad de capacitación en línea con la construcción de capacidades estatales. Cuadernos del INAP. Argentina. ISSN 2683-964462. Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_62.pdf

-CLAD (2020). Carta Iberoamericana de Innovación en la Gestión Pública. Aprobada por la XIX Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de la Administración Pública y Reforma del Estado. Andorra, 8 de octubre. Disponible en: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/Carta-Iberoamericana-de-Innovacion-10-2020.pdf>

-CLAD (2003). Carta Iberoamericana de la Función Pública. Adoptada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. «Declaración de Santa Cruz de la Sierra», Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 14 y 15 de noviembre de 2003. Disponible en:

<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf>

-Casullo, M. E. (2020). «Las capacidades estatales como contrato intergeneracional». CUI NAP, 29. Buenos Aires: Instituto Nacional de la Administración Pública. Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_29.pdf

-Perspectiva de Géneros y Diversidad (I). Guía para elaborar contenidos y propuestas de capacitación y sensibilización con perspectiva de géneros en Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia -SENAF- (2020). Ministerio de Desarrollo Social Argentina. Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia-jga-generos_y_diversidad1-contenidos.pdf

Elaborado por la Secretaría de Modernización - Gobierno de Entre Ríos
Abril 2021.