



# Capacitaciones de la Administración Pública

 @ModernizacionER

 @ModernizacionER

 Secretaría de Modernización de Entre Ríos

 [secmodernizacion@entrerios.gov.ar](mailto:secmodernizacion@entrerios.gov.ar)

## **Presentación**

El Gobierno de Entre Ríos comprende que la calidad de la gestión pública puede apreciarse en función de la capacidad estatal así como de la práctica de un buen gobierno, que en observancia de los valores éticos que guían la función pública satisfaga las necesidades de la sociedad, reconociendo a sus integrantes como ciudadanas y ciudadanos con derecho a gozar de un Estado inclusivo, transparente, eficiente y eficaz.

La propuesta se planificó en consonancia con los principios que establece la Carta Iberoamericana de la Función Pública del año 2003 y 2008 del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), y de los valores establecidos en el Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI de la UNESCO: “La Educación encierra un tesoro” (Jacques Delors, 1996), que entienden que los agentes públicos poseen un importante rol en el cumplimiento de las metas y fines que establecen los gobiernos para lograr un Estado al servicio de la sociedad.

En esa dirección, el Plan de Capacitaciones de la Administración Pública de Entre Ríos constituye un impulso a la mejora permanente de los procedimientos del Estado provincial. Se encuentra enmarcado en la Ley N° 9.755 y su modificatoria N° 9.811, que establece la regulación del empleo público en la provincia; y está institucionalizado mediante el Decreto N° 505/2018 GOB.

El Plan es implementado desde 2016 con una propuesta abierta y flexible orientada a los trabajadores del Estado provincial, en el marco de políticas de innovación pública en el ámbito del Empleo Público, implicando un conjunto de transformaciones institucionales y culturales que tienen el objetivo de mejorar el funcionamiento de los organismos.

Desde esta perspectiva un Estado inteligente requiere de un proceso acumulativo de modernización gradual, producto de un ciclo virtuoso de calidad que combine la incorporación de innovaciones con la puesta en valor de las/los trabajadoras/es de la administración pública.

En este sentido, la Secretaría de Modernización implementa la propuesta de capacitación en vistas a incrementar y fortalecer las capacidades estatales, aceptando el desafío de lograr que el conjunto de las/los trabajadoras/es se conciban como servidoras/es públicas/os y agentes fundamentales en el desarrollo de la comunidad a la pertenecen.

## Propuesta

La propuesta que se lleva adelante es de carácter flexible, situacional y está vinculada con el contexto de trabajo, siendo sus contenidos planificados por la Dirección General de Recursos Humanos en relación con las funciones y tareas que se desarrollan en las distintas dependencias de la administración pública, contando con dos modalidades de cursado: presencial y virtual, a través del aula virtual:

<https://www.entrerios.gov.ar/aulavirtual>.

El Plan también contempla la necesidad de capacitación que puede surgir como demanda de los organismos de la administración pública provincial para abordar temáticas particulares vinculadas con diferentes áreas y temáticas.

El uso y apropiación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación serán conocimientos transversales a todas las capacitaciones, independientemente de la modalidad de cursado.

## Objetivo general

-Promover un cambio cultural que apunte al desarrollo de una gestión colaborativa con participación de las/os trabajadoras/es en los procesos, donde el aporte de sus conocimientos y experiencias permitan transformar las prácticas, abonando a la gestión por resultados, a una mejora gradual del funcionamiento del Estado y de la calidad de los servicios que brinda a la ciudadanía.

## Objetivos específicos

- Facilitar la adaptación a nuevas tareas, tecnologías, procedimientos y modos de organización que promuevan el desarrollo profesional de las y los agentes públicos.
- Incentivar la motivación y el rendimiento de las/os trabajadoras/es del Estado Provincial.
- Identificar las necesidades e intereses de capacitación de las y los participantes para la elaboración de nuevas propuestas educativas.
- Desarrollar enfoques flexibles del desempeño laboral de las/os trabajadoras/es, coherentes con las tendencias actuales de gestión pública.
- Promover los valores de empatía, solidaridad, la colaboración así como la capacidad para afrontar crisis y conflictos al interior de la organización.

- Fortalecer el sentido de pertenencia y de la propia responsabilidad en la realización del destino colectivo, a partir de la función pública que desempeña cada trabajador/a.

### **Misión**

- Propiciar la formación integral de las/os trabajadoras/es del Estado contemplando sus conocimientos previos e intereses, desde una propuesta de capacitación que abarque diferentes aspectos y áreas de conocimiento.
- Enriquecer la calidad de los servicios públicos y las oportunidades de innovación mediante la capacitación de sus trabajadoras/es y su participación en los procesos.

### **Visión**

- Poner en valor el trabajo estatal mediante compromisos a largo plazo de los gobiernos provinciales con la formación permanente de las y los agentes públicos y autoridades.
- Promover una administración pública orientada a la producción de resultados, la innovación y el aprendizaje.

### **Valores**

El Plan busca fomentar el desarrollo de la vocación de servicio público, la probidad, la honradez, la buena fe, la confianza mutua, la solidaridad y corresponsabilidad social, la transparencia, la responsabilidad, el respeto a las personas, la escrupulosidad y la austeridad en el manejo de los recursos públicos.

Dichos valores están orientados a transformar la cultura de la función pública a través de la participación en la administración provincial de las/os trabajadoras/es que, formados desde una perspectiva inclusiva y colaborativa, contribuyan a poner en valor la función pública.

En este marco, la Carta Iberoamericana de la Función Pública establece ciertos criterios para una gestión integral del personal de la administración estatal:

- La preeminencia de las personas para el buen funcionamiento de los servicios públicos, y la necesidad de políticas que garanticen y desarrollen el máximo valor del capital humano disponible por los gobiernos y organizaciones del sector público.

- La responsabilidad de las/os trabajadoras/es por lo desarrollado y los resultados logrados, así como su respeto e implicación en la implementación de las políticas públicas definidas por los gobiernos.
- La observancia por parte de todos los actores institucionales comprendidos como parte de la función pública, cada uno en su ámbito de aplicación, de los principios éticos del servicio público, la honradez, la transparencia, la austeridad en el manejo de los recursos públicos, el respeto por los principios y valores constitucionales, la honestidad de los comportamientos públicos, la evaluación, rendición de cuentas y el compromiso con el servicio a los ciudadanos.
- El protagonismo de las autoridades públicas y la interiorización de su papel como principales responsables de la gestión de las personas a su cargo.
- La promoción de la comunicación, la participación, el diálogo, la transacción y el consenso orientado al interés general, como instrumentos de relación entre los empleadores públicos y su personal, a fin de lograr el clima laboral más favorable, y el mayor grado de alineamiento entre los objetivos de las organizaciones y los intereses y expectativas de los trabajadores.
- El impulso de políticas activas para favorecer en la administración pública la igualdad de género, la protección e integración de las minorías, y en general la inclusión y la no discriminación por motivos de género, origen social, etnia, discapacidad u otras causas.

### **Aspectos educativos y pedagógicos**

El Plan de Capacitaciones de la Administración Pública considera a la educación como un proceso continuo, siendo en este caso su propósito el desarrollo integral de la persona, su formación y apropiación de conocimientos para el desarrollo satisfactorio de los objetivos laborales.

De este modo, la capacitación de las/os trabajadoras/es estatales se focaliza en diversas dimensiones y conocimientos de las personas. La formación entendida de este modo resulta coherente con las prioridades y finalidades organizativas de la administración pública porque promueve la generación de valor entre los distintos grupos relacionados con la gestión, el trabajo colaborativo, así como la interacción entre las autoridades, los grupos de interés (formales o bien de naturaleza espontánea) que surgen según las dinámicas de trabajo y la puesta en común de conocimientos y experiencias.

Una política de educación pública debe diversificarse suficientemente y concebirse de modo que no constituya un factor adicional de exclusión de las personas a quienes está orientado. Por ello desde la propuesta y las modalidades de realización de los cursos se

diseñó un plan que sea lo más accesible posible, teniendo en cuenta la diversidad de temas y la posibilidad de realizarlos presencial y virtualmente, dependiendo del caso.

El principio de educación a lo largo de la vida propuesto por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) se basa en cuatro pilares, a los cuales el plan adhiere:

**1. Aprender a conocer y profundizar los conocimientos** en un pequeño número de materias (calificación profesional). Supone, en primer término, aprender a aprehender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. El proceso de incorporación del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. En ese sentido, se entrelaza de manera creciente con la experiencia del trabajo, a medida que éste pierde su aspecto rutinario.

**2. Aprender a hacer a fin de adquirir una competencia que capacite a las personas** para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo, en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo. Conseguir el aprendizaje de un oficio y, en un sentido más amplio, adquirir una competencia que permita hacer frente a numerosas situaciones, algunas imprevisibles.

**3. Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción** de las formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos.

**4. Aprender a ser para que florezca mejor la propia personalidad** y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Tiene por objeto el despliegue completo de la persona en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; individual, como miembro de una familia y de su colectividad, como ciudadano y productor, inventando técnicas y creando sueños. Se trata del fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo.

### **Metodología**

La inscripción es de forma online por única vez en [la página web del plan](#). La apertura de las inscripciones a los cursos se informa por correo electrónico y por los canales de comunicación de la [Secretaría de Modernización](#) y se realizan en el sitio virtual del plan hasta la fecha establecida o se complete el cupo disponible.

La modalidad de cursada puede ser virtual y/o presencial. Para ambas se utiliza la plataforma Moodle para el desarrollo de las actividades.



## **Certificación**

La certificación de aprobación y/o realización de cada curso es brindada por la institución educativa de la cual proviene el docente que lo dicta: Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER), Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER) o de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), con quien la Secretaría de Modernización establece los convenios específicos de capacitación.

La certificación de asistencia a cada taller de competencias transversales es otorgada por la Secretaría de Modernización.

## **Documentos utilizados:**

- Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI: “La Educación encierra un tesoro”. Jacques Delors, 1996.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública del año 2003 del Centro Latinoamericano de administración para el desarrollo (CLAD).
- Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública 2008 del Centro Latinoamericano de administración para el desarrollo (CLAD).

Elaborado por la Secretaría de Modernización del Gobierno de Entre Ríos en 2016.

Última edición: abril de 2021.