



**Capacitaciones**  
para la Administración Pública  
GOBIERNO DE ENTRE RÍOS



## Presentación

Las políticas orientadas a la mejora de la función pública implican un conjunto de transformaciones institucionales, normativas y culturales que tienen el objetivo principal de optimizar el funcionamiento del Estado provincial para brindar servicios públicos de calidad a la ciudadanía, fortaleciendo su derecho a gozar de un Estado inclusivo, transparente y eficaz.

El Plan de Capacitaciones para la Administración Pública de Entre Ríos es una propuesta de formación que forma parte de las políticas de la función pública y busca incrementar las capacidades estatales, a partir de garantizar el derecho a la educación y mejora continua de los trabajadores provinciales, reconociendo su rol fundamental en la sociedad.

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° 1098/2024 MGT.

Fue planificado en consonancia con los principios que establece la Carta Iberoamericana de la Función Pública (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.

Pensado de manera integral e interdisciplinaria, el Plan de Capacitaciones constituye un impulso a la mejora permanente de los procedimientos del Estado provincial y sus distintos organismos, junto con la puesta en valor de sus trabajadores, a fin de perfeccionar procedimientos y consolidar una mejor adaptación a los cambios constantes.



## 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, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, en relación con las funciones y tareas que se desarrollan en las distintas dependencias de la administración pública. Cuenta con dos modalidades de cursado: presencial y remota, a través del aula virtual:

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

El Plan contempla, además, la necesidad de capacitación que pueda surgir como demanda de los organismos de la administración pública provincial para abordar temáticas particulares.

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 crecimiento personal y profesional de los agentes de la administración pública, a través del desarrollo de sus competencias y capacidades, colaborando con 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 los trabajadores 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 los trabajadores, coherentes con las tendencias actuales de gestión pública.
- Promover el desarrollo de la persona humana y los valores de empatía, solidaridad y 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 que desempeña cada agente.

## Misión

- Propiciar la formación integral de los agentes de la administración pública entrerriana, contemplando sus conocimientos previos e intereses, desde una propuesta de capacitación que abarque diferentes áreas de conocimiento.
- Enriquecer la calidad de los servicios públicos y las oportunidades de innovación mediante la capacitación de sus trabajadores y su participación en los procesos.

## Visión

- Poner en valor el trabajo estatal mediante compromisos a largo plazo con la formación permanente.
- 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, 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 de los trabajadores que, formados desde esta perspectiva, contribuyan a poner en valor la administración provincial.

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 los trabajadores 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 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 la igualdad de género, la protección e integración de las minorías, 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 para 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 se focaliza en diversas dimensiones y conocimientos de las personas, lo que resulta coherente con las prioridades y finalidades de la administración pública.

Una política de educación pública debe diversificarse 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 accesible, teniendo en cuenta una diversidad de temas y la posibilidad de realizar los cursos de manera presencial o virtual, 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 para adquirir una competencia que permita hacer frente a un 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 y de juicio. Se trata del fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo.

## Metodología

La inscripción al Plan se realiza de forma online -por única vez- en la página web:

<https://portal.entrerios.gov.ar/gobiernoytrabajo/rrhh/capacitacion/>

La apertura de las inscripciones a los cursos se informa por correo electrónico y por los canales de comunicación del Ministerio de Gobierno y Trabajo y se realizan en el mencionado sitio virtual hasta la fecha establecida o se complete el cupo disponible.

La modalidad de cursada puede ser virtual y/o presencial. En ambos casos, se utiliza para el desarrollo de las actividades la plataforma Moodle, incluida en el sitio web del Plan de Capacitaciones para la Administración Pública.



## 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, pudiendo ser la Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER), Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER), Universidad Tecnológica Nacional (UTN), u otras instituciones con las que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social establezca convenios específicos de capacitación.

## 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).