

# PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN

PERIODO 2021-2023

INTI



Departamento de Capacitación y Formación

Gerencia Operativa de Recursos Humanos



## I. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

### 1.1 Presentación del organismo y del área

|  |   |
|--|---|
| <b>Jurisdicción</b>  | Instituto Nacional de Tecnología Industrial                                   |
| <b>SAF</b>   | 608   |
| <b>Tipo de organismo</b>   | Organismo Descentralizado dependiente del Ministerio de Desarrollo Productivo |
| <b>Cantidad de Agentes en todo el País<br/>(datos al 31/10/20)</b> | <b>2645</b>   |

| <b>ACTORES INTERVINIENTES</b>           | <b>CARGO</b>                                      | <b>NOMBRE Y APELLIDO</b> | <b>TIPO DE CONTRATACIÓN</b> |
|---|---|--------------------------|-----------------------------|
| Responsable de Recursos Humanos         | Gerente de Recursos Humanos                       | Abog. Ana Maria Lopez    | PPTC                        |
| Coordinador/a Técnico/a de Capacitación | Jefa del Departamento de Capacitación y Formación | Lic. Adriana Goglino     | PP                          |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| Analista/s                                    |  | Lic. Mariela Wittner<br>Lic. Laura Calcagno<br>Lic. Mariana Pereyra<br>Lic. Julieta De Gori<br>Lic. Nuria Ayoroa<br>Téc. Romina Arena<br>Lic. Dardo Tramontini<br>Lic. Analía Castillo | PP<br>PP<br>PP<br>LCT<br>LCT<br>LCT<br>LCT<br>LCT   |
| Asistente/s                                   |  | Téc. Fernando Saúl   | LCT   |
| Referente/s                                   |  | Luciana Besada<br>Lic. Laura Calcagno  | LCT<br>PP   |
| Consejeros/as<br>Gremiales de<br>Capacitación |  | Valeria Muñoz<br><br>Mariana Larrea Gadea<br>Micaela Marcolongo  | ATE<br><br>UPCN   |
| Otros   | Directorxs, gerentxs y<br>Subgerentxs del INTI<br>(* ) |  | <a href="https://www.argentina.gob.ar/inti/autoridades">https://www.argentina.gob.ar/inti/autoridades</a> |

(\* ) Actores estratégicos en lo que hace a la definición de líneas prioritarias y necesidades de formación

Se adjunta en **ANEXO** documento de Presentación del Departamento de Capacitación y Formación del INTI, responsable de este PEC, con sus miembros y funciones principales



## **I.2 ENCUADRE INSTITUCIONAL**

El Instituto Nacional de Tecnología Industrial, es un organismo descentralizado cuya función es prioritariamente asistir a las Pymes de todo el país principalmente a través de la transferencia de tecnología, conocimiento, desarrollos e innovaciones.

El INTI fue creado el 27 de diciembre de 1957, en el marco del surgimiento de un conjunto de instituciones nacionales destinadas a poner en movimiento la inversión pública en ciencia y tecnología.

Sus primeros laboratorios se ubicaron en el Parque Tecnológico Miguelete, un predio de 19 hectáreas ubicado en el partido bonaerense de General San Martín, en el que hoy se concentran diferentes sedes tecnológicas, integradas por profesionales, técnicas y técnicos altamente especializadxs, y laboratorios provistos de instrumental y equipamiento adecuado para atender las necesidades de las Pymes en todo el país.

Durante sus primeros años, la expansión industrial -vinculada fundamentalmente a la sustitución de importaciones y orientada al mercado interno- tuvo también repercusión en el Instituto, con la ampliación de sus actividades y servicios. Al mismo tiempo, se formaron las primeras sedes regionales y su propagación fue continua, diversificando su alcance en todo el territorio.

El INTI también actúa como referente nacional en el ámbito de las mediciones, habiéndose constituido como Instituto Nacional de Metrología, de acuerdo con la Ley 19.511. De esta manera, le corresponde realizar, reproducir y mantener los patrones nacionales de medida y difundir su exactitud. Esta tarea contribuye a asegurar la calidad en las mediciones relacionadas con el cuidado del ambiente, la salud, los alimentos, la seguridad pública, la equidad en el comercio y la calidad de la producción industrial.

Hoy, el Instituto fortalece su mirada federal y su vínculo estrecho con el entramado productivo en todo el país, apuntando fundamentalmente a la mejora competitiva de las Pymes, el fortalecimiento de las cadenas de valor en todo el país, la sustitución de importaciones, el desarrollo de proveedores, la consolidación del sistema productivo desde una perspectiva sustentable, la innovación como camino para fomentar la exportación con valor agregado y la adopción del paradigma de la industria 4.0.

El Plan Estratégico de Capacitación 2021-2023, que estamos presentando, se diseñó en un complejo momento. Es de público conocimiento la situación que vive el país a causa de la Pandemia de COVID 19 que repercute, no solo en un cambio de conductas sociales (ASPO/DISPO, entre otras situaciones),



sino con nuevos esquemas de trabajo que llevaron a que las actividades del Área de Formación, como la mayoría de las áreas de la Administración central del INTI, funcionaran durante varios meses del año 2020 con modalidad Teletrabajo y con un reducido equipo en virtud de las licencias asignadas a personal de riesgo por edad, situación de salud, madres/padres, etc.

Asimismo, se vieron afectadas las acciones propias que se realizan anualmente como la detección de necesidades de formación del personal, las líneas y núcleos temáticos prioritarios, la venida de expertos, las pasantías en el exterior, la formación de posgrados del personal, entre otros.

No solo la situación actual de salud y metodología de trabajo se modificaron durante el 2020, sino también las asignaciones presupuestarias, las cancelaciones de actividades presenciales entre los que se destacan los importantes convenios por especialidad a los que anualmente lxs profesionales del INTI asisten, tanto en el país como en el exterior.

Una de las acciones prioritarias en este contexto fue diseñar y capacitar a todo el personal, con formato *on line* de un curso sobre prevención y protocolos de funcionamiento frente al COVID-19.

Como mencionamos más arriba, la situación presupuestaria, que durante los cuatro últimos años (2016-2020) venía decreciendo, resultó en este último año, a consecuencia del contexto descrito, de una considerable reducción, debiendo así potenciar e intensificar las acciones de formación con capacitadorxs internos, incorporando metodologías y diseño con modalidades virtuales sobre plataformas que en muchos momentos colapsaban.

Por último, pero no por ello menos importante fue la asunción de nuevas autoridades en el Instituto que tuvieron que realizar un encomiable esfuerzo para comenzar a poner nuevamente al INTI de pie, reconstruir el tejido social interno, roto por la gestión anterior. En la misma se despidieron a 258 agentes; se modificó la estructura organizacional reduciendo notablemente los cargos de carrera del personal de INTI a la vez que multiplicando los gerenciales, con su consecuente impacto para el funcionamiento del Instituto. En el Dpto de Capacitación y Formación específicamente, se redujo su estructura, quitando 3 cargos de responsabilidad y trayectoria institucional con su consecuente reducción salarial; se persiguió al personal y se vivió un clima constante de autoritarismo y vigilancia. Asimismo, las autoridades, lógicamente debieron tomarse un tiempo para conocer la multiplicidad de proyectos y tareas que realiza el Instituto, reconstruir la relación con los gremios, en fin, fortalecer al INTI y su gente en lo que hace a su misión prioritaria: “ser un servicio público de generación y transferencia tecnológica a la Industria Nacional”



Una importante decisión Institucional, tomada por las nuevas autoridades del Instituto, fue la reincorporación de lxs Trabajadorxs despedidos, muchxs de ellxs profesionales especialistas en temas sustantivos del INTI. Asimismo, en el área de formación y capacitación se reincorporaron dos agentes indispensables para el trabajo cotidiano. Ambxs agentes (Romina y Fernando) aportaron un esmerado trabajo en la implementación de actividades virtuales realizadas durante el 2020. Sin su reincorporación no se hubieran podido llevar adelante muchas de las acciones realizadas con su asistencia en un equipo reducido por profesionales que tuvieron que acogerse a la licencia COVID.

### **1.3 Declaración de la MISIÓN y VISIÓN**

El Instituto Nacional de Tecnología Industrial es el referente del Estado Nacional en materia de tecnología industrial y la metrología. Nuestra misión es contribuir al desarrollo de la industria a través de la generación y la transferencia de tecnología, la certificación de procesos, productos y personas, la capacitación y formación y el aseguramiento de la calidad de los bienes y servicios producidos en todo el país.

Actuamos en todo el país, a través de diversos Centros de Investigación como generadores y proveedores de servicios tecnológicos en todo el territorio de nuestro país y somos referentes en el ámbito de la metrología

#### **Visión**

Ser el instituto tecnológico que lidere la generación de innovaciones en la industria nacional, reconocido internacionalmente como referente en materia de investigación aplicada, asistencia técnica, servicios industriales, calidad y metrología para el desarrollo productivo sustentable y el bienestar de la sociedad.

Nuestro compromiso es contribuir al desarrollo y la sustentabilidad de la industria nacional en base a los lineamientos estratégicos definidos por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación, articulando nuestros esfuerzos con el sector privado, el sistema científico-tecnológico y los ecosistemas productivos regionales.

#### **Compromiso con la calidad en la gestión**

Es asimismo nuestro compromiso favorecer el desarrollo y la sustentabilidad industrial, contribuyendo a la articulación de las políticas y estrategias definidas por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación; actualizar la infraestructura disponible asignando los recursos necesarios

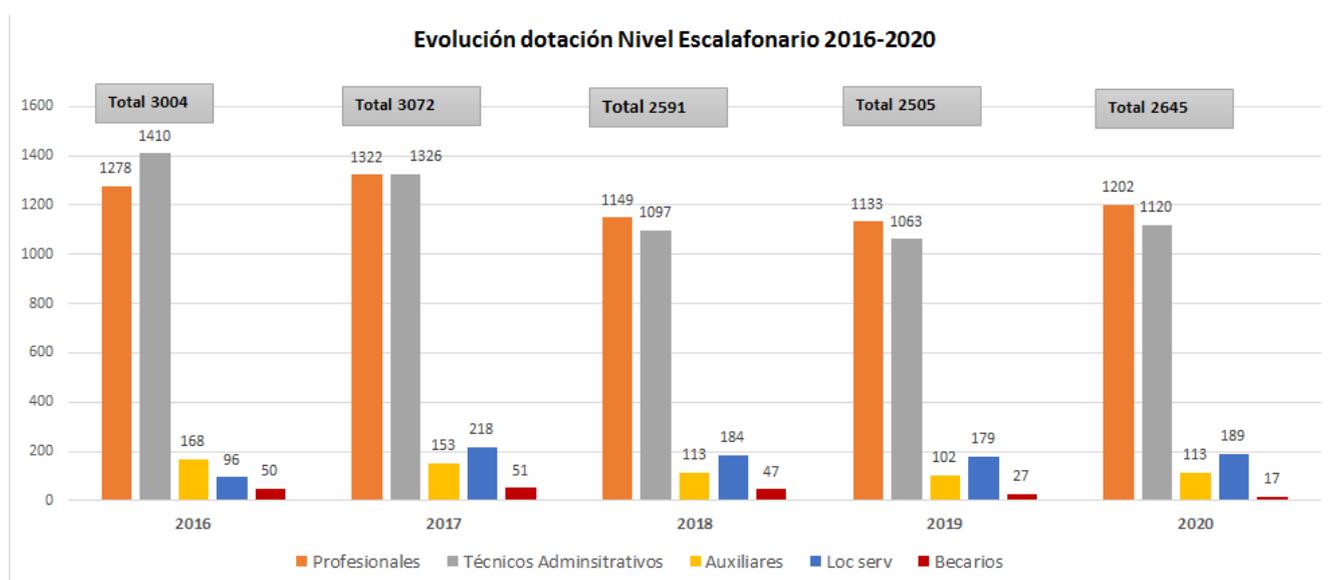


para ello; e implementar y mejorar los sistemas de gestión conforme a los requisitos de las normas nacionales e internacionales reconocidas en los diferentes ámbitos de aplicación

#### **I.4 Organigrama:**

Decisión Administrativa 1945/2018 - Anexos I, II, III y IV

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/198869/20181227>



#### **II Objetivos priorizados en el PEC 2021/2023**

Durante el periodo 2021-2023 se priorizarán las capacitaciones que respondan a la cobertura o actualización de saberes que respondan a las líneas estratégicas y proyectos de Investigación y Desarrollo contenidos en el Plan Estratégico Institucional presentado al conjunto del Personal de la Institución el 29/12/2020, y las líneas emanadas del Ministerio de Producción, siendo las prioritarias:

- Sensibilización y profundización en temas de Género y diversidad
- Gestión Tecnológica
- Alimentos - Desarrollo de Proveedores
- Desarrollo Tecnológico para la Salud (Se presentaron numerosos Proyectos de tecnología para la prevención, diagnóstico y asistencia al COVID-19)
- Paradigma - Industria 4.0



- Movilidad sustentable
- Biotecnología y nanotecnología
- Ética e Integridad Pública
- Economía circular
- Internet de las cosas
- Big data- Minería de datos
- Inteligencia artificial- *Machine learning*

Asimismo, se priorizará las temáticas de Género y diversidad, a través de un ambicioso Programa de formación para todo el personal, en el marco de la Ley Micaela, que se adjunta como anexo y se amplía más adelante.

Además de los temas técnicos y líneas estratégicas prioritarias descritas, se continuará con los Programas permanentes de capacitación y formación en Calidad y Metrología, Ambiente, Gestión, Desarrollo de la Productividad, Higiene y Seguridad, Idioma, Herramientas Administrativas, y la actualización en temas de Mantenimiento y Servicios Generales, entre otros.

Sumado a ello, estamos actualizando nuestro programa de formación de capacitadores, diseñado e implementado por las profesionales de Ciencias de la Educación del departamento que apunta a otorgar conocimientos, y competencias pedagógicas a Técnicxs y Profesionales del INTI que dictan cursos, de experticia “dura”, tanto internos y externos. Un objetivo adicional de dicho programa es generar una carrera docente, revalorizada y jerarquizada al interior del organismo a esta compleja tarea de trasponer didácticamente saberes técnicos.

#### - **EL INTI y las Universidades**

El INTI ha firmado convenios de cooperación con varias Universidades para el trabajo conjunto en laboratorios, para recibir practicantes de instituciones de nivel medio y superior, becarix universitarios, dar capacitación a docentes entre varias otras actividades en conjunto. En este marco, es de destacar el convenio con la UNSAM, específicamente a través de la creación hace varios años del INCALIN- Instituto de Calidad Industrial de la citada Universidad.



El INCALIN nace en 1995 junto con la idea del Polo Tecnológico Constituyentes (INTI, CNEA, CITEFA, SEGEMAR, UNSAM), como un ejemplo más de sinergia entre las instituciones que lo componen

El objetivo fue disponer de una oferta educativa que conjugara recursos disponibles en el INTI y capacidades largamente desarrolladas en gestión de la calidad, metrología, ensayos, tecnología industrial, calidad en laboratorios, gestión ambiental, para los distintos sectores industriales.

Hoy se cuenta con la siguiente oferta académica de carreras de grado, posgrado y cursos, con docentes en su mayoría conformados por profesionales del INTI

### La oferta académica del INCALIN a la fecha es la siguiente

| Tema   | Carrera/curso   | Nivel    |
|--|-----------------|----------|
| Industrial   | Ingeniería      | Grado    |
| Alimentos  | Ingeniería      | Grado    |
| Calidad e Innovación Industrial                      | Doctorado       | Posgrado |
| Calidad Industrial                                   | Maestría        | Posgrado |
| Calidad Industrial en Alimentos                      | Especialización | Posgrado |
| Tecnología y Gestión de la Seguridad contra Incendio | Especialización | Posgrado |
| Calidad Industrial                                   | Especialización | Posgrado |
| Asistentes en Calidad con orientación en Metrología  | Diplomatura     | Diplomas |

|  |             |          |
|--|-------------|----------|
| Calidad en la Gestión Integral de los procesos | Diplomatura | Diplomas |
| Calidad y Seguridad de Sistemas de Información | Diplomatura | Diplomas |

A continuación, se presentan los Ejes Estratégicos extraídos del PE institucional 20-25 y que hemos traspuesto en el Excel que acompaña este documento, y en la medida que lo amerite, en itinerarios formativos.

### **III EJES ESTRATÉGICOS 20-25**

**1. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES:** Comprende aquellas actividades que el instituto debe desarrollar con el objeto de, por un lado, recuperar años de desinversión y malas gestiones, y por el otro, fortalecer, consolidar y expandir su capital humano, como así también los vínculos con la industria, las universidades y el sistema de ciencia y tecnología. Entre los principales lineamientos se incluyen la definición de un plan de inversiones prioritarias; un proyecto para el fortalecimiento de lxs recursos humanxs que incluya un plan de carrera; la ampliación del sistema integral de gestión y el fortalecimiento de la vinculación con el sistema científico-tecnológico a nivel nacional e internacional.

**2. DESARROLLO PRODUCTIVO:** Este eje corresponde a aquellas actividades que debe desarrollar el Instituto de manera consistente con su misión fundacional y el rol natural de vinculación tecnológica con el tejido productivo. Involucra a objetivos vinculados con el desarrollo sectorial, el desarrollo regional, la mejora competitiva de las PyMEs, la sustitución de importaciones y el desarrollo de proveedores; como así también el rol de soporte tecnológico del Estado.

**3. AGENDA 2025:** Son aquellos temas que la gestión considera prioritarios para jerarquizar el Instituto y abordar los temas de la nueva agenda productiva. Entre ellos se encuentran el proyecto INTI 4.0, el diseño de un plan de inversiones estratégicas y la reingeniería del sistema nacional de calidad. Esta agenda también incluye los temas considerados estratégicos por el Ministerio, como las tecnologías verdes, la movilidad eléctrica, la biotecnología, las energías renovables, etc.



#### **IV BALANCE DEL PEC ANTERIOR PERÍODO (2016-2020):**

**Aclaración:** Siendo la primera vez que el INTI presenta el PEC, ya que en anteriores presentaciones se elevó sólo el PAC, este apartado mostrará un análisis de lo actuado en períodos anteriores intentando responder a la pregunta ¿Cómo llegamos hasta aquí?

##### **IV 1. Análisis de las actividades jurisdiccionales del PEC 2016-2020:**

Se aclara que el INTI diseña actividades en general transversales y de acuerdo a los Planes de Trabajo (PDT) de los Centros de Investigación y Desarrollo que se presentan anualmente, se trabaja por demanda y no por oferta, es decir, no hay un catálogo de capacitación, sino que se recogen a través de diversas herramientas:

- Planes anuales de Trabajo en los que hay un apartado específico para asignar capacitación al personal
- Demandas espontáneas fuera de Plan por actualización de saberes, incorporación de equipamiento, apertura de nuevos proyectos, etc.
- Entrevistas a Gerentes de Área en las que se releva las líneas y políticas estratégicas temáticas de cada área (Innovación y Desarrollo, Administración, Servicios Industriales, Planificación, Comercialización, Gerencia regional)

Algunos puntos importantes para destacar fueron:

Durante el 2018 se intensificaron las acciones de capacitación interna. No se aprobó presupuesto para acciones de capacitación sustantivas. Se realizaron formaciones en Gestión que cubrieron a todos los mandos intermedios y Directorxs de Centros de investigación

Durante 2019 se cubrió prácticamente a todo el personal en capacitación en temas de género: Ley Micaela (Ley 27.499 de capacitación obligatoria en género) con los siguientes indicadores:

TOTALES de agentes aprobados para realizar el curso LEY MICAELA desde 1/1/2019 hasta 30 junio 2020. Datos sobre un total de agentes INTI de 2500 personas

- Inscriptos: 1618
- Aprobaron: 1407



Durante 2020 (entre el 12 de junio y el 10 de noviembre 2020) diseñamos junto al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) un Programa de formación en Género y Diversidad a implementarse durante el 2020-2022 con el fin de capacitar a todo el personal dando cumplimiento a la ley 27.499 – Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, sancionada en 2018. (Se adjunta el Programa en Anexos) y ampliación descriptiva en parte II del presente: Informe Metodológico

### INDICADORES JURIDICIONALES:

#### Cuadro correspondiente a capacitaciones INTI periodo 2016-2020

|   | 2016        |               | 2017        |               | 2018        |               | 2019        |               | 2020        |               |
|---|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
|   | Sustantivas | Transversales |
| Cant Agentes Capacitados  | 2123        | 2102          | 1985        | 1763          | 2100        | 1600          | 2028        | 2120          | 1080        | 450           |
| Actividades implementadas   | 364         | 140           | 377         | 27            | 213         | 41            | 127         | 29            | 53          | 14            |
| Act capacitación en institutos externos   | 690         | 123           | 790         | 141           | 678         | 120           | 662         | 1379          | 914         | 162           |
| <b>Actividades implementadas (cursos internos en INTI durante el período: 1385)</b> |             |               |             |               |             |               |             |               |             |               |



|   |  |
|---|--|
| Cantidad de agentes capacitadxs en actividades presenciales en INTI 2016-2020 | Promedio anual: <b>1735</b>  |
| Cantidad de agentes capacitadxs en actividades virtuales en INTI              | Total en el año 2020 : <b>1530</b><br>(especialmente a causa de la pandemia)                             |
| Porcentaje de agentes capacitadxs (sobre el total de agentes del organismo)   | <b>70%</b> En relación al total promedio (1735 anual) sobre un universo promedio de agentes INTI de 2500 |

#### IV 2. Análisis de las actividades INAP del Período 2016-2020:

El registro de actividades de lxs agentes capacitados a través del INAP que llevamos a cabo en el Departamento de Capacitación no se encuentra discriminado por las categorías sustantivas o transversales,



ya que la tendencia de capacitaciones INAP fueron en su mayoría relativas a herramientas de gestión, tecnologías blandas e informática.

### Agentes del INTI capacitados en actividades INAP período 2016-2020

|  |   |
|--|---|
| Cantidad de actividades diseñadas  | Dado que el INTI, con la oferta INAP trabaja sobre demanda, no se diseñan actividades INAP previas sino que se participa de las mismas de acuerdo a las necesidades que surjan de los Planes de Trabajo de los Centros:<br><br>Demanda en el Periodo (2016-2020): 2881 Capacitaciones INAP. |
| Cantidad de actividades acreditadas  | No corresponde.<br><br>No acreditamos capacitaciones por INAP ya que los agentes de INTI no son escalafón SINAPA.   |
| <b>Datos que surgen del SAI- Análisis de la demanda INAP Período 2016-2020</b> |   |
| Cantidad de vacantes solicitadas   | 4780  |
| Cantidad de vacantes otorgadas   | 2990  |
| Cantidad de vacantes utilizadas  | 2605  |
| Cantidad de agentes capacitados por actividades INAP                           | 2605  |
| Proyectos FOPECAP  | 10 becas aprobadas en el período. 3 en proceso de análisis  |

|  |   |
|--|---|
|  | Proyectos para capacitación interna: se presentó 1 sin aprobación x falta de fondos |
| Porcentaje de agentes capacitadxs en actividades INAP (sobre el universo de capacitados) | De acuerdo a nuestras bases de datos sería un aproximado del 50% del personal       |
| Uso de Plataforma SAI durante el PEC anterior  | s/ datos - 1era Presentación del PEC para periodo 2021-23                           |

## II INFORME METODOLÓGICO

En lo que respecta a los aspectos metodológicos, el presente PEC se realizó siguiendo el proceso de definición del Plan Estratégico Institucional. Dicho proceso, desarrollado durante el 2020 y tal como está explicitado en el documento que se presenta como Anexo, se desarrolló sobre la base de un trabajo participativo coordinado por el Consejo Consultivo del Plan Estratégico, un órgano *ad-hoc* integrado por Directorxs y Gerentxs del Instituto que procedieron a convocar a Subgerentxs, Directorxs Técnicxs, Jefxs de Departamento, trabajadores y trabajadoras de cada sector en las cuatro etapas que consistió la elaboración del plan. En la primera etapa, se realizó un relevamiento y diagnóstico de las capacidades existentes a los efectos de caracterizar el estado de situación actual y obtener un consenso sobre el punto de partida del proceso. Este trabajo se desarrolló a partir de encuestas y talleres, en los que se analizaron los factores críticos que contribuyen o condicionan al cumplimiento de la misión del Instituto. En una segunda etapa y en base a los resultados obtenidos se consensuaron los elementos del análisis FODA, en un formato de encuestas participativas orientadas a identificar las fortalezas y debilidades internas por un lado y las oportunidades y amenazas del entorno por el otro. Esta etapa tuvo un rol crítico en el proceso de planificación, dado que sus conclusiones determinaron los insumos necesarios para la especificación de objetivos y el diseño de estrategias.

El resultado de este análisis FODA nos sirvió como un insumo fundamental para el diseño del PEC 21-23 ya que se extrajeron las necesidades de capacitación y saberes necesarios para potenciar las fortalezas y oportunidades surgidas y disminuir o achicar las amenazas y debilidades destacadas.

Destacamos que anualmente, en la solicitud de los Planes de Trabajo (PDT) que presentan los Centros y Áreas del Instituto existe un apartado especial donde lxs Directores deben completar con las necesidades de capacitación, competencias y saberes para todo el personal bajo su cargo.

Es así que el análisis de estos PDT en su apartado “capacitación” es el insumo prioritario para la definición y diseño del PIC (Plan Institucional de Capacitación), que contiene los programas de formación diseñados para responder a las demandas más solicitadas y establecer convenios o acuerdos con Instituciones externas para la participación conveniente de agentes del Instituto en cursos ofertados o de diseño exclusivo para el Organismo. Especialmente estos acuerdos son muy importantes en el caso del otorgamiento de Becas de formación de Posgrados, beneficio que implementa el Departamento de Capacitación, siguiendo una evaluación minuciosa de las postulaciones. El objetivo de estas becas es elevar el nivel de formación de lxs profesionales del INTI incentivando así el cursado de carreras de especialización, maestrías y doctorados. Ésta es una de las



metas destacadas en el PE Institucional que se acompañará con el aumento de presupuesto en las Becas a otorgar, además de utilizar más las Becas FOPECAP.

Si bien la formación de posgrados en Casas de Estudio no es una acción específica de diseño de cursos y Programas de formación interna, la destacaremos en la Grilla del PEC ya que lleva un proceso de evaluación, de acuerdos y de un pormenorizado seguimiento de lxs agentes en formación.

Dado que en 2021 la Dirección de Planeamiento del Instituto decidió que el relevamiento de Planes en lo que respecta la presentación de las demandas de capacitación se haga en marzo, desde el Departamento de Capacitación elaboramos una herramienta más sencilla que la del programa general de relevamiento de Planes (Programa informático desarrollado en INTI), que se adjunta y que se enviará en algunos casos que se precise información más puntual que lo que arroje el Plan Estratégico de INTI.

Es así como el presente PEC se realizó fundamentalmente con el análisis de los siguientes relevamientos y documentos:

- FODA hecho con las áreas sustantivas del INTI donde se pudieron rescatar necesidades de capacitación y saberes a incluir
- Plan Estratégico Institucional 21-25
- Informe de gestión 2020
- Historial de cursos y capacitaciones dictadas donde se ve una tendencia hacia dónde dirigir las prioridades

Asimismo, destacamos que en el PEC 2021-23 se incorporará un Programa de formación en género - Ley Micaela, presentado en noviembre 2020 ante el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad como resultado de un proceso de formación de formadores dictado en 2019 en INAM y en 2020 por el citado MMGyD, donde participaron algunas agentes del Departamento y del Foro de Género y diversidad del INTI. El tema de Género ha sido una línea estratégica establecida por la actual conducción del INTI. Acompañamos en Anexo, el documento con el Programa presentado, (2020-23) que se encuentra en proceso de certificación por parte del MMGyD.

Se ha firmado un Convenio con UNSAM para que docentes de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la citada Universidad colaboren en la implementación del programa que posee modalidad virtual con encuentros de debate y trabajo final, que auguramos pueda hacerse con momentos presenciales.



Como inicio de este Programa, y con el objetivo de involucrar a las autoridades del Instituto, el 6 de noviembre del 2020 se realizó una Jornada de sensibilización en las problemáticas de Género, con la participación de 100 agentes de conducción del INTI, incluidos su Presidente, el Consejo Directivo, los Gerentes y los Directores. Las disertaciones, del MMGyD rondaron sobre el marco legal y antecedentes regulatorios que involucran la equidad de género, la violencia por motivos de género, entre otros.

La Dra Ana María Franchi, Presidenta del CONICET, fue convocada a participar como oradora y su disertación rondó en relación al lugar de la mujer en los ámbitos de Ciencia y Técnica, en la historia y en la actualidad

Finalmente, en relación con los tiempos implicados en el diseño del presente PEC comenzamos participando de los encuentros virtuales, reuniones promovidas por INAP, y la incorporación en la Comunidad de práctica del Campus INAP, desde noviembre 2020.

Hasta diciembre estuvimos analizando indicadores de gestión, reuniéndonos con las autoridades y áreas para relevar las líneas estratégicas y las necesidades de formación de sus equipos que pudieran surgir. Mientras tanto, aguardamos el proceso de implementación del FODA y el diseño del PE Institucional del que participamos como área en lo que respecta al fortalecimiento de Ixs RRHH. Estamos en pleno diseño del PEC y PAC iniciando enero 2021 ya que el 30/12/20 finalmente se publicó y presentó por parte de la Presidencia y Gerencias del INTI, el Plan Estratégico Institucional 21-25 que también anexamos y que resulta, como se aclaró más arriba, el insumo fundamental de este PEC.

En cuanto a las dificultades que encontramos en este proceso podemos destacar obviamente la desacostumbrada pero potente gestión a través de la virtualidad con los miembros del Equipo a causa de la Pandemia. Asimismo, el equipo del Departamento abocado al Teletrabajo, se vio sobrecargado de tareas, debiendo gestionar los tiempos de dedicación entre la implementación del PIC 2020, la transposición didáctica del Programa a modalidad virtual, además de la gestión de Prácticas y Becas, en virtud de contar con muchas agentes madres al cuidado de niños y jóvenes, que accedieron a la Licencia art 14-covid19.



## PARTE III – DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

Se adjunta la Planilla Excel con este apartado Documento PEC INTI 21-23. IF-2021-13611295-APN-GORRHH#INTI

## PARTE IV - ANEXOS

### ANEXOS:

- Plan Estratégico INTI 21-25 (PDF). IF-2021-13610936-APN-GORRHH#INTI
- Documento de Funciones y Equipo del Departamento de Capacitación y Formación del INTI (PDF). IF-2021-13611220-APN-GORRHH#INTI
- Programa de Capacitación en Género INTI 20-22 presentado al MMGyD. PDF: IF-2021-13610645-APN-GORRHH#INTI
- Tabla con detalle de Programa de Género 20-22 presentado al MMGyD. Excel: IF-2021-13610456-APN-GORRHH#INTI





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Plan Estratégico de Capacitación PEC INTI 2021-23

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 19 pagina/s.