

INAP

ISSN 2796-8081

IEC Informe Estadístico de Capacitación

Año 2 • N.º 1 • Enero-abril 2022



Autoridades

Dr. Alberto Ángel Fernández

Presidente de la Nación

Dr. Juan Luis Manzur

Jefe de Gabinete de Ministros

Dra. Ana Gabriela Castellani

Secretaria de Gestión y Empleo Público

Lic. Mauro Emanuel Solano

Director Institucional del INAP

Informe Estadístico de Capacitación (IEC)

Año 2 - N.º 1. Enero - abril 2022

Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP)

Av. Roque Sáenz Peña 511, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina

C. P.: C1035AAA - Tel.: 4343-9001

Correo electrónico: dinvesti@jefatura.gob.ar

ISSN 2796-8081

Dirección del Proyecto IEC

Pablo Nemiña, Director de Gestión del Conocimiento, Investigación y Publicaciones

Comité editorial

Mauro E. Solano, Director Institucional del INAP

Julián Lopardo, Director Nacional de Planeamiento Estratégico de la Capacitación

Vilma Paura, Directora Nacional de Oferta Académica

Redacción

Dante Sabatto

Compilación y sistematización de datos

Jorge Zappino

Leonardo Llusa

Edición

Patricia Iacovone

Arte de tapa

Roxana Pierri

Diseño y diagramación

Edwin Mac Donald

Las ideas y planteamientos contenidos en la presente edición son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no comprometen la posición oficial del INAP.

INAP no asume responsabilidad por la continuidad o exactitud de los URL de páginas web externas o de terceros referidas en esta publicación y no garantiza que el contenido de esas páginas web sea, o continúe siendo, exacta o apropiada.

El uso del lenguaje inclusivo y no sexista implica un cambio cultural que se enmarca en un objetivo de la actual gestión de Gobierno y se sustenta en la normativa vigente en materia de género, diversidad y derechos humanos en la Argentina. En esta publicación se utilizan diferentes estrategias para no caer en prejuicios y estereotipos que promueven la desigualdad, la exclusión o la discriminación de colectivos, personas o grupos.



El IEC y su contenido se brindan bajo la licencia Creative Commons (CC) 2.5 Argentina: Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada (BY-NC-ND): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.

Esta publicación se encuentra disponible en forma libre y gratuita en: publicaciones.inap.gob.ar

Junio de 2022

Índice

Introducción	6
1. La Propuesta Formativa del INAP	7
2. La solicitud de vacantes de las/los agentes públicos	21
Conclusiones	43
Referencias bibliográficas	45

Introducción

El Informe Estadístico de Capacitación (IEC) es una publicación elaborada por la Dirección de Gestión del Conocimiento, Investigación y Publicaciones del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), dependiente de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Argentina.

El propósito del IEC es brindar información estadística acerca de las capacitaciones realizadas por el INAP en forma sintética y sistematizada, a partir de los datos que proporciona el Sistema de Acreditación INAP (SAI). Asimismo, se busca analizar esta información que sirvan a una comprensión clara y actualizada del funcionamiento de las actividades formativas de las que participan las/los agentes de la Administración Pública Nacional (APN). Este informe tiene como objetivo contribuir, mediante el estudio detallado de este objeto, al desarrollo de la capacitación en el sector público, que resulta fundamental para el impulso de las capacidades estatales.

El presente es el primer número del segundo año del IEC y aborda el período enero-abril de 2022. A partir de esta edición, es posible establecer comparaciones con el año anterior, lo que permite contrastar los procesos de capacitación en el mismo cuatrimestre de distintos años. Sin embargo, es preciso tener en consideración que existen relevantes diferencias entre 2021 y 2022. En primer lugar, cada año cuenta con una Propuesta Formativa diferente. En la correspondiente a 2022, se introdujeron algunos cambios importantes que serán analizados a lo largo de este informe. En segundo lugar, durante este año se avanzó en el retorno a la presencialidad del personal de la APN, luego de dos años de aislamiento y distanciamiento social debido a la pandemia de la COVID-19.

Como ocurre en todos los números del primer y el segundo cuatrimestre del año, la información se encuentra dividida en dos partes. La primera de ellas se refiere a actividades formativas que comienzan y terminan dentro del período estudiado; la segunda, a las que comienzan en este, pero concluyen más allá del mes de abril. Esta separación analítica se debe a que las actividades no se extienden siempre dentro del período del cuatrimestre, sino que pueden empezar y concluir en cualquier mes del año. Para resolver esta cuestión, cada informe estudia las capacitaciones que comienzan dentro del cuatrimestre correspondiente, más allá de si finalizan en él o no lo hacen, y excluye las que empezaron en períodos previos.

El IEC está organizado en dos partes. La primera se aboca al análisis de las actividades que forman la Propuesta Formativa del INAP, a través del estudio de sus principales características. La segunda tiene el objetivo de examinar la solicitud de vacantes de las/los agentes, mediante la observación de las variables más relevantes de las inscripciones a capacitaciones. Finalmente, se presentan algunas reflexiones generales.

Esperamos que el IEC contribuya al proceso de revisión constante de la formación del personal de la APN que realiza el INAP.

Pablo Nemiña

Director de Gestión del Conocimiento, Investigación y Publicaciones del INAP

1. La Propuesta Formativa del INAP

Esta sección está dedicada al análisis de las actividades de capacitación dictadas por el INAP durante el primer cuatrimestre de 2022. A comienzos de cada año, el Instituto desarrolla un documento denominado «Propuesta Formativa», en el que se presenta y organiza la política de capacitación anual. La Propuesta Formativa «refleja los valores y principios estratégicos para la gestión de gobierno, a partir de una premisa fundamental: el Estado debe ser un ejemplo de eficacia organizacional» (INAP, 2022). Debido a que este número del IEC da comienzo a un nuevo año, que incluye una nueva Propuesta Formativa, resulta relevante revisar sus principales características.

Este documento consiste en una presentación de las actividades formativas que se planifican para ser desarrolladas a lo largo del año, las cuales enfatizan la capacitación en nuevas tecnologías bajo el programa INAP Futuro¹. Ellas se estructuran a partir de una serie de objetivos específicos (INAP, 2022):

- Focalizar las actividades en los desafíos a los que se enfrentará la gestión pública, expresados en los lineamientos de gestión.
- Explicitar los fundamentos y criterios que guiaron el diseño de las actividades para orientar su análisis posterior.
- Mostrar las actividades que la integran indicando las capacidades para el desempeño laboral que intentan desarrollar o fortalecer los saberes preponderantes que ponen en juego, los propósitos institucionales, la modalidad y la duración.

Por su parte, estos objetivos resultan de una serie de elementos que caracterizan la planificación de la formación en un período. Estos son caracterizados como «bases que fundamentan la Propuesta Formativa 2022», y consisten en:

- La perspectiva estratégica de innovación pública.
- Los principios y valores a los que adhiere el INAP: el compromiso democrático y fortalecimiento de la cultura de lo público, el Estado al servicio del desarrollo, la democratización digital y la soberanía tecnológica, la mejora continua en la atención, el reconocimiento de los saberes de las/los trabajadoras/es, la colaboración intra e interinstitucional, la diversidad e inclusión y el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Los lineamientos estratégicos de la gestión: el Estado al servicio de la ciudadanía y actor central del modelo de desarrollo inclusivo; la gestión del talento y capacidades en el empleo público; el fortalecimiento de las capacidades de gestión; la transformación

¹ El programa INAP Futuro es una propuesta del INAP desarrollada a partir de 2022 con el propósito de «conformar un espacio de reflexión, planificación, experimentación e implementación sistemática basado en el análisis de los escenarios posibles del futuro y de las transformaciones sociales y organizacionales del presente» (Resolución 172/2021). De este modo, se busca optimizar el funcionamiento del Sistema Nacional de la Capacitación y fortalecer la planificación estratégica de las actividades formativos para construir perfiles públicos acordes a las necesidades del siglo XXI.

digital, innovación y gestión de datos; la inclusión, discapacidad, géneros, diversidad y brecha digital en la APN; y la transparencia, integridad y ética pública.

- Las capacidades para el desempeño laboral (digitales, éticas, técnico-administrativas, personales e interpersonales, lingüísticas, para el trato igualitario y para el desempeño directivo).
- Los saberes constitutivos de la capacitación (saber, saber hacer, saber qué hacer, saber interactuar y saber reflexionar).

A lo largo del IEC, se considerarán estas bases al describir las diversas áreas y programas en las que se distribuyen las capacitaciones. Debido a que la planificación se basa en estos parámetros fundamentales, ellos permiten comprender algunas tendencias generales en la Propuesta Formativa y las actividades dictadas durante el primer cuatrimestre de 2022.

Además de estos elementos, debe analizarse una dimensión normativa. La Propuesta Formativa cumple las orientaciones consignadas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN (Decreto 214/2006) y el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) (Decreto 2098/2008).

El presente número del IEC corresponde al primer cuatrimestre de 2022. En consecuencia, solo se toman aquellas capacitaciones que comenzaron entre enero y abril de este año, tanto las que terminaron en este período como las que se extendieron más allá de él. En estos meses se desarrollaron 244 actividades, una cantidad mayor que las realizadas en el mismo período en 2021: en aquel, se llevaron a cabo 183 capacitaciones. Es decir que se experimentó un aumento del 33 %. Con respecto a los siguientes cuatrimestres, este número es relativamente inferior (en el período mayo-agosto de 2021 ascendió a 324; entre septiembre y diciembre, a 346). Sin embargo, es dable esperar que en los primeros meses del año se reduzca la cantidad de actividades debido a que muchas/os agentes hacen uso de licencias por vacaciones en este período. Esto puede comprobarse en la segunda parte, referida a la solicitud de vacantes.

De las 244 actividades consideradas, 170 finalizaron dentro del período estudiado (70 %), mientras que 74 continuaron más allá de este (30 %). Esto implica un ligero descenso de las formaciones que concluyen dentro del cuatrimestre en comparación con los primeros dos cuatrimestres del período previo² (en los que este valor ascendió al 80 % y al 77 %, respectivamente).

En la Propuesta Formativa, las actividades son clasificadas en programas y áreas temáticas. La primera categoría remite al público objetivo de las actividades, es decir, a las/los agentes a las que se destinan de acuerdo a sus funciones, tareas u otras variables. En el primer cuatrimestre de 2022, las capacitaciones dictadas pertenecieron a siete programas:

² Debido a que todas las actividades comienzan y concluyen dentro de un mismo año, en el tercer cuatrimestre, todas las actividades terminan dentro del período estudiado.

Programas

Actividades Transversales (de interés estratégico para todo el personal público)

Campos de Práctica (orientado a colectivos especializados)

Campos de Práctica-Trayectos Formativos (cada trayecto se articula en torno a un eje particular)

Capacidades Específicas para la Gestión Pública (destinado a cargos de conducción y coordinación de equipos)

Conferencias INAP (ciclos de charlas y conferencias)

Plan Federal (destinado al personal de las administraciones provinciales y municipales)

Formación 2022 INAP-FoPeCap (articulado con los entes gremiales que forman el FoPeCap³)

En segundo término, las formaciones son organizadas en áreas temáticas, que agrupan áreas de conocimiento y ejes conceptuales específicos. Cada actividad pertenece a un programa y un área, es decir que las categorías no se solapan. En el período estudiado, se llevaron adelante capacitaciones pertenecientes a cuatro áreas temáticas:

Áreas temáticas

Herramientas para el desarrollo de habilidades blandas

Estado, administración y políticas públicas

Gestión del empleo público

Sistemas, procesos y tecnologías de la administración

Esto representa un cambio muy significativo introducido en la Propuesta Formativa 2022, que implicó una reducción de las áreas temáticas. En el año previo, había cerca de 30 áreas, pero estas fueron sintetizadas en solo cuatro en esta oportunidad. En la Propuesta Formativa 2022, se enumeran componentes internos de cada una de ellas. Cada actividad es clasificada en la categoría general, no en los elementos internos a ella. Sin embargo, para una mejor comprensión de lo que cada área representa, puede ser de utilidad resumir estos componentes:

- Desarrollo de habilidades blandas: comunicación y sociabilidad; responsabilidad y vocación de servicio; creatividad y pensamiento innovador; trabajo en equipo y conducción de personas y equipos.
- Estado, administración y políticas públicas: Estado; administración pública; organización pública; políticas públicas; planificación estratégica estatal; relación con la ciudadanía

³ El Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral (FoPeCap) es un fondo integrado por representantes del Estado nacional y de entidades sindicales que agrupan empleadas/os públicas/os con el fin de identificar demandas y necesidades en materia de formación y desarrollo profesional, y de administrar recursos financieros para el desarrollo de políticas de capacitación. Fue creado por el Decreto 1421/2002.

y participación social; ética pública; género, diversidad e inclusión; derecho público; Objetivos de Desarrollo Sostenible.

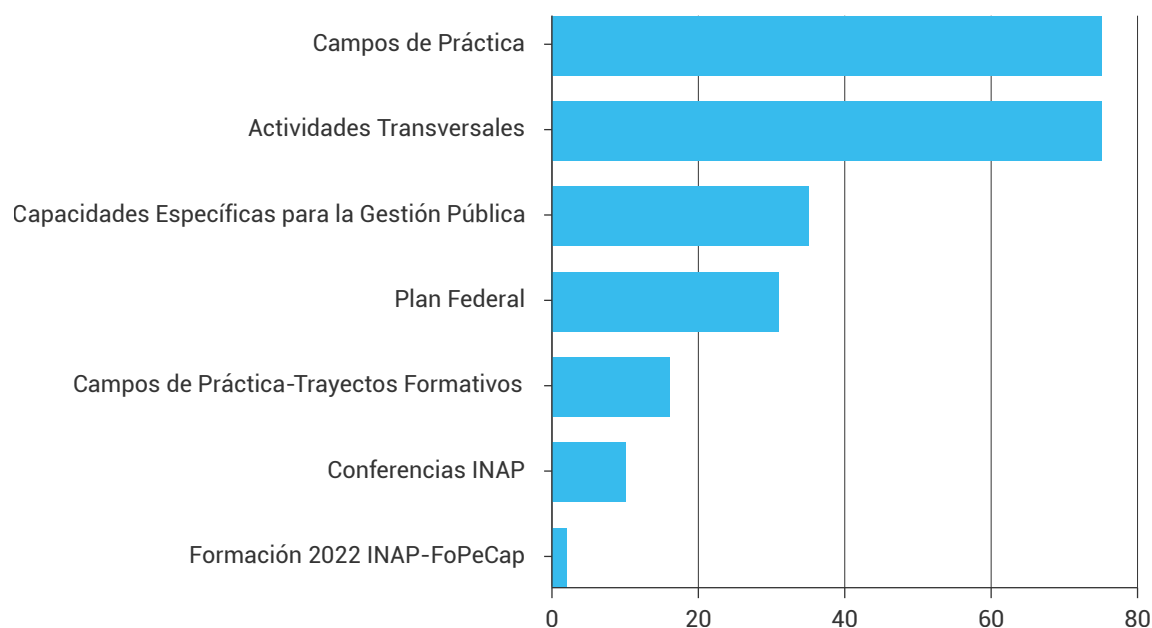
- Gestión del empleo público: administración del personal; formación, capacitación y aprendizaje; trayectoria pública.
- Sistemas, procesos y tecnologías: administración financiera; compras y contrataciones; gestión administrativa, de la información y los datos; innovación pública; gestión de calidad; control y auditoría; servicios y mantenimiento.

En el primer cuatrimestre del año, dos programas reunieron la mayor cantidad de actividades: Actividades Transversales y Campos de Práctica. Ambos tuvieron 75 cursos, el 31 % del total. Estos dos programas se alternaron el primer lugar en cantidad de cursos durante 2021.

El segundo puesto estuvo ocupado por Capacidades Específicas para la Gestión Pública, con 35 actividades o el 14 %. Luego se ubicó el Plan Federal, con 31 actividades o el 13 %. Entre estos cuatro programas se concentra casi el 90 % de las capacitaciones dictadas en el primer cuatrimestre. El porcentaje restante es representado por Campos de Práctica-Trayectos Formativos (16 actividades o el 7 %), Conferencias INAP (10 actividades o el 4 %) y Formación 2022 INAP-FoPeCap (2 actividades o el 1 %).

Estos valores varían significativamente si se consideran por separado las capacitaciones que concluyen dentro del cuatrimestre y las que no lo hacen. En el primer grupo, las Actividades Transversales representan una proporción mayor (37 %) que los cursos de Campos de Práctica (27 %). En el segundo, el primer lugar es ocupado por este último programa (con 39 %), y el segundo puesto corresponde a Capacidades Específicas para la Gestión Pública, seguidas por Actividades Transversales (16 %). Asimismo, todas las Conferencias INAP concluyen dentro del cuatrimestre (debido a que se trata de charlas magistrales, que se realizan en una sola sesión de algunas horas de extensión). Por su parte, el plan Formación 2022 INAP-FoPeCap solo tiene actividades que no terminan en el cuatrimestre; esto se analizará más adelante al tener en cuenta la duración.

Gráfico 1. Actividades según programa para el primer cuatrimestre de 2022, en valores absolutos



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Con respecto a las áreas temáticas, la que reúne la mayor cantidad de capacitaciones es Sistemas, procesos y tecnologías, con 104 actividades o el 43 % del total. Es seguida por Estado, administración y políticas públicas, que tiene 86 actividades o el 35 %. El tercer lugar es ocupado por Desarrollo de habilidades blandas, con 35 actividades o el 14 %; por último, el cuarto puesto corresponde a Gestión del empleo público, que incluyó 19 actividades o el 8 % del total. Estas proporciones no varían significativamente entre las actividades que finalizan y las que no finalizan dentro del período estudiado.

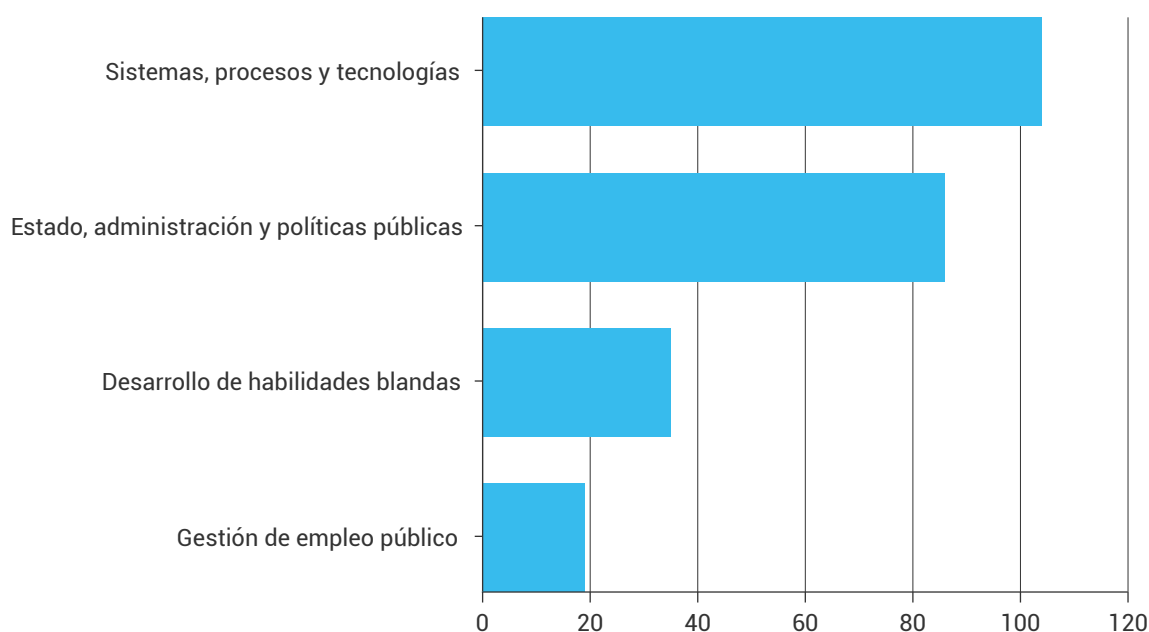
La preponderancia de las actividades del eje de Sistemas, procesos y tecnologías merece un análisis particular, debido a que durante 2021 el área temática mayoritaria fue «Estado, administración y políticas públicas», que en la nueva clasificación mantiene su nombre (y agrupa consigo otras áreas). No obstante, en los cuatrimestres previos, algunas dimensiones vinculadas a las tecnologías de la información y las comunicaciones, las compras y contrataciones y la gestión administrativa electrónica ocupaban un lugar relevante en la distribución de las actividades. Puede concluirse que, a partir de la nueva Propuesta Formativa correspondiente al 2022, estructurada en torno al programa INAP Futuro, se dio una importancia aún mayor a los sistemas de gestión y la aplicación de tecnologías para la innovación pública, entre otros temas representados por esta área. La proporción representada por ella, si bien no mayoritaria, es particularmente alta.

En efecto, la distribución de las actividades entre las distintas áreas no es equitativa, sino que dos de ellas reúnen casi el 80 % de las capacitaciones. No resulta llamativo que el segundo puesto sea ocupado por Estado, administración y políticas públicas, ya que, como se indicó antes, un área equivalente contenía una gran cantidad de formaciones en 2021.

Es preciso considerar, sin embargo, que la cantidad de actividades no es el único modo de comprender la relevancia dada a un saber o disciplina específico. Hay que tener en cuenta que

las actividades pueden tener duraciones muy dispares, como se verá más adelante, lo que indica que un área con pocas capacitaciones puede contar con una gran cantidad de horas. Asimismo, distintas materias pueden requerir diferentes cantidades de cursos debido a razones pedagógicas particulares.

Gráfico 2. Actividades según área temática para el primer cuatrimestre de 2022, en valores absolutos



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Para obtener una aproximación más precisa a la clasificación de las actividades, es posible cruzar los dos criterios de organización: programas y áreas temáticas. Esto permite confirmar que ambas categorías no resultan redundantes. Esto se daría en el caso de que cada programa concentrará mayoritaria o totalmente actividades de una única área, o viceversa. Se comprueba una situación muy distinta: solo una de las áreas, Gestión del empleo público, tiene la mayoría de sus capacitaciones concentrada en un programa: Campos de Práctica, con el 84 %; el porcentaje restante se divide entre el Plan Federal (11 %) y Actividades Transversales (5 %).

Las restantes áreas tienen una distribución más homogénea entre los programas. De ellas, la que presenta mayor concentración en un solo público objetivo es Estado, administración y políticas públicas: el 40 % de sus formaciones corresponde a Actividades Transversales. Es probable que las capacitaciones de este eje se refieran a cuestiones generales acerca del sector público que resulten relevantes para todo el personal, más allá de sus funciones, tareas o puestos específicos, por lo que resulta esperable que se concentren en este programa. Las actividades restantes de esta área corresponden a Capacidades Específicas para la Gestión Pública (23 %), Plan Federal y Campos de Práctica-Trayectos Formativos (12 % cada uno), Conferencias INAP (9 %) y Campos de Práctica (5 %).

El área de Sistemas, procesos y tecnologías tiene un 40 % de capacitaciones dentro del programa de Campos de Práctica y un 34 % en Actividades Transversales. Se trata del eje con mayor proporción

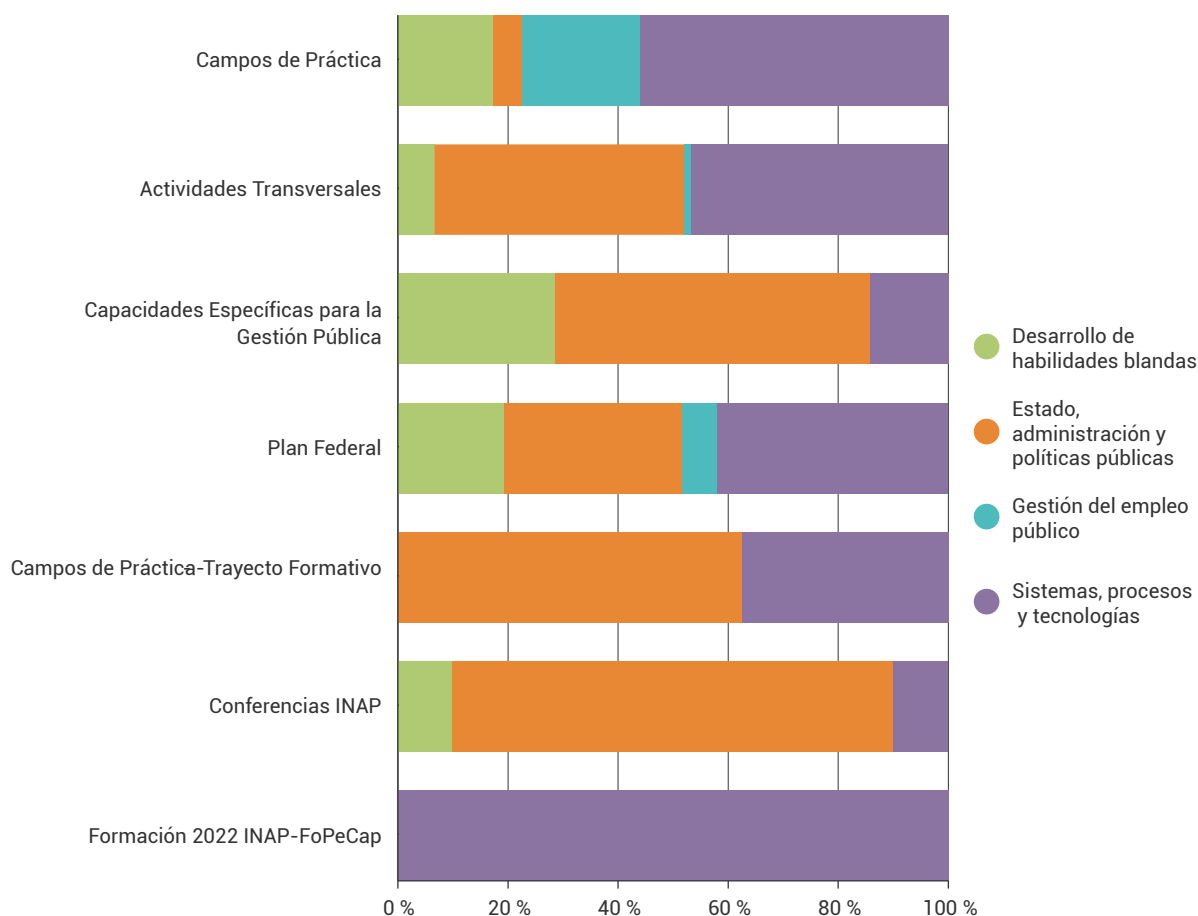
de capacitaciones, y dentro de ellas, la mayoría se distribuye entre los dos programas que reúnen más porcentaje de actividades sobre el total. Por su parte, el área de Desarrollo de habilidades blandas tiene un 37 % de actividades dentro de Campos de Práctica y un 29 % en Capacidades Específicas para la Gestión Pública. Resulta destacable que en las cuatro áreas la proporción de capacitaciones se ubica en dos programas: Campos de Práctica y Actividades Transversales. Sin embargo, la distribución de los cursos restantes es muy diversa, y solo en un caso hay una concentración marcada, superior al 60 %. Asimismo, es llamativo que el Plan Federal representa entre un 11 % y un 17 % de cada área, una cantidad reducida pero no irrelevante.

También es posible considerar esta cuestión desde el ángulo opuesto, es decir, a partir del peso que cada área tiene en cada programa. En este caso, sí se halla que un solo eje temático representa una mayoría de actividades destinado a un público objetivo. En dos programas, esta proporción es particularmente alta. En el caso de Formación 2022 INAP-FoPeCap, el 100 % de cursos corresponde a Sistemas, procesos y tecnologías; en el de Conferencias INAP, el 80 % pertenece a Estado, administración y políticas públicas, y el porcentaje restante se distribuye en partes iguales entre Desarrollo de habilidades blandas y Sistemas, procesos y tecnologías. Debe indicarse que ambos programas contienen un bajo número de actividades (2 y 10, respectivamente), lo que explica esta alta concentración. El programa de Campos de Práctica-Trayectos Formativos se halla en una situación similar: el 63 % de sus capacitaciones corresponde a Estado, administración y políticas públicas, y el 38 % a Sistemas, procesos y tecnologías. Este programa solo cuenta con 16 actividades.

El programa de Capacidades Específicas para la Gestión Pública también exhibe cierta concentración: el 57 % de sus formaciones pertenece al área de Estado, administración y políticas públicas; el 29 %, a Desarrollo de habilidades blandas y el 14 % a Sistemas, procesos y tecnologías. Algo similar ocurre con Campos de Práctica: el 56 % corresponde a Sistemas, procesos y tecnologías; el 21 % a Gestión del empleo público y el 17 % a Desarrollo de habilidades blandas.

Los casos restantes son disímiles. En Actividades Transversales, casi la totalidad de actividades se reúne en dos áreas: Sistemas, procesos y tecnologías, con el 47 %, y Estado, administración y políticas públicas, con el 45 %. En Plan Federal, como se indicó previamente, la distribución tiende a ser más uniforme: el 42 % corresponde a Sistemas, procesos y tecnologías; el 32 % a Estado, administración y políticas públicas, y el 19 % a Desarrollo de habilidades blandas.

Gráfico 3. Actividades según programa y área temática para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Resulta de interés considerar los cambios en la distribución de las capacitaciones entre ambas formas de clasificación en esta nueva Propuesta Formativa. Como se indicó en números previos del IEC (INAP, 2021a), el hecho de que la planificación de la capacitación se base en una pluralidad de valores, principios, lineamientos y objetivos se ve reflejado en la diversidad, en la dispersión de las actividades entre distintos programas y áreas temáticas. La variedad de públicos objetivos, que no son colectivos excluyentes sino categorías amplias que se solapan, permite acceder a todo el personal estatal mediante capacitaciones especializadas y destinadas a necesidades particulares. Esto implica necesariamente apelar a diferentes ámbitos del conocimiento, disciplinas y dimensiones conceptuales que se ven expresadas en las áreas temáticas (y se relacionan, también, con los distintos saberes descriptos en la Propuesta Formativa).

En 2022 se realizó una reconfiguración de las áreas temáticas que adoptó la forma de una simplificación y una reducción numérica, que no implicó la eliminación de ejes, sino su consolidación en cuatro categorías generales que permiten agruparlos. Esto redundo en una menor dispersión del peso de los programas en cada área (concebido en cantidad de actividades). En efecto, se comprueba una cierta tendencia a que algunos programas contengan proporciones relativamente elevadas de actividades de una sola área, y viceversa. Sin embargo, esta tendencia es solo una generalización de ciertos casos y, salvo contadas excepciones, cada programa contiene

capacitaciones de todas las áreas. La nueva organización de la Propuesta Formativa 2022 habilita una categorización más precisa de las capacitaciones.

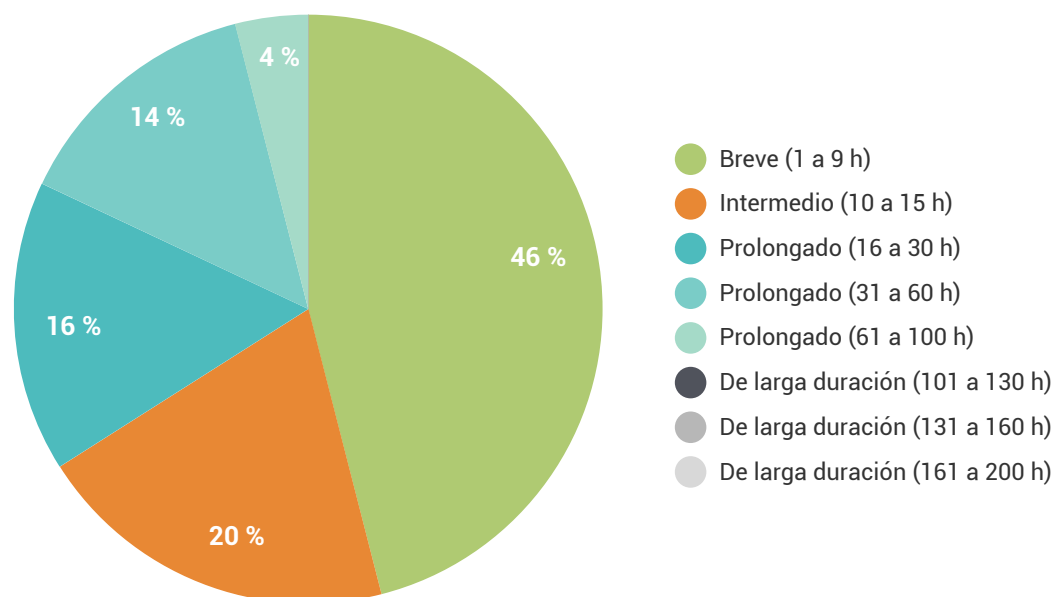
Además de estas categorías de las actividades formativas, es necesario considerar su extensión temporal. Para el análisis de esta dimensión, se construyeron rangos horarios que clasifican distintas duraciones: breve (1 a 9 h), intermedio (10 a 15 h), prolongado (16 a 100 h, con subdivisiones en 16 a 30 h, 31 a 60 h y 61 a 100 h) y de larga duración (101 a 300 h, con subdivisiones en 101 a 130 h, 131 a 160 h, 161 a 200 h, 201 a 230 h y 231 a 300 h). En este cuatrimestre, no hubo actividades de los rangos de 101 a 130 ni 131 a 160 horas.

Del total de actividades, el 46 % (113) fueron breves. A medida que aumenta la duración se reduce la cantidad de capacitaciones: al rango intermedio corresponde el 20 % (49); al de 16 a 30 h, el 16 % (38); al de 31 a 60 h, el 14 % (33) y al de 61 a 100 h, el 4 % (10). La actividad restante (menos de 1 %) fue de larga duración (161 a 200 h). Si se consideran solo las capacitaciones que empiezan y finalizan entre enero y abril, la concentración sobre los rangos más reducidos es aún mayor, lo que es esperable.

El hecho de que una proporción elevada de actividades corresponda al rango breve es análogo a lo ocurrido en el mismo período de 2021, cuando esta concentración fue aún mayor (ascendió al 56 %). En los siguientes cuatrimestres de 2021, se dieron proporciones más similares a las de este período. Sin embargo, en el tercer cuatrimestre se encontró una mayor uniformidad en la distribución de actividades entre rangos horarios, mientras que en este caso la disparidad es marcada. Puede sostenerse la hipótesis de que el primer cuatrimestre del año tiene una mayor cantidad de capacitaciones de menor duración, lo que podrá comprobarse en futuras ediciones del IEC.

Entre los rangos breve e intermedio se cuenta el 66 % de cursos, casi dos tercios del total. Si bien distintas capacitaciones pueden requerir de extensiones variadas, resulta evidente que en la Propuesta Formativa del INAP se da un mayor peso a las capacitaciones de menor duración. Es posible que esto se deba al peso de las actividades autogestionadas, realizadas mediante el campus virtual, que tienden a durar menos cantidad de horas. La modalidad de las actividades será estudiada más adelante.

Gráfico 4. Actividades según rango de duración, en horas, para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Esta variable puede ser cruzada con la categorización de las actividades. En primer lugar, se analizará la distribución de los rangos de duración en los distintos programas. Como resulta posible esperar, esta dispersión no es uniforme.

El rango de larga duración (161 a 200 h) tiene una sola actividad, que pertenece al programa de Formación 2022 INAP-FoPeCap. Esto se debe a que esta categoría reúne diplomaturas, especializaciones y otras formaciones de mayor extensión temporal. En los tres cuatrimestres de 2021, este programa fue el único en contener actividades de esta duración, lo que se repite en este período.

El siguiente rango en extensión, que va de 61 a 100 horas, también tiene una concentración marcada: el 60 % de sus capacitaciones corresponde a Campos de Práctica y el 40 % a Capacidades Específicas para la Gestión Pública.

El rango de 31 a 60 horas tiene el 48 % de actividades dentro del programa Campos de Práctica y el 27 % en Capacidades Específicas para la Gestión Pública; el 12 % en Campos de Práctica-Trayectos Formativos y el 9 % en Actividades Transversales. En el de 16 a 30 horas, el 45 % pertenece a Campos de Práctica, el 24 % a Campos de Práctica-Trayectos Formativos, el 21 % a Actividades Transversales y el 11 % restante en Capacidades Específicas para la Gestión Pública.

Se observa que a medida que aumenta la duración de los rangos, se reduce la proporción de Actividades Transversales. Este programa solo ocupa un porcentaje significativo en el rango breve, donde representa el 47 %; el 24 % corresponde a Campos de Práctica. Los programas restantes tienen porcentajes menores: el Plan Federal contiene el 13 %; las Conferencias INAP, el 9 % y Capacidades Específicas para la Gestión Pública, el 7 %.

El rango intermedio, de 10 a 15 horas, es el que exhibe mayor uniformidad entre los distintos programas. El más relevante es el Plan Federal, con el 35 %, seguido por Actividades Transversales,

con 22 %; Capacidades Específicas para la Gestión Pública, con 20 %; Campos de Práctica, con 16 %; y Campos de Práctica-Trayectos Formativos, con 6 %. Resulta significativo que este es el único rango donde la primera minoría de actividades corresponde al Plan Federal, lo que también se comprobó en cuatrimestres previos.

Si se considera la perspectiva opuesta, es decir, el peso (calculado en cantidad de actividades) de cada rango en cada programa, se observa también que algunos muestran una dispersión mayor que otros. Solo en un caso un rango representa el 100 % de capacitaciones de un programa: se trata de la duración breve de Conferencias INAP, lo que ya fue señalado. En Formación 2022 INAP-FoPeCap, sus dos actividades corresponden a los rangos de 31 a 60 horas y de 161 a 200 horas. En el Plan Federal, todas las actividades son relativamente cortas: el 53 % es de extensión intermedia y el 47 %, breve. El programa de Campos de Práctica-Trayectos Formativos tiene una concentración en el subrango más breve de la categoría «Prolongado», que va de 16 a 30 horas: a este pertenece el 56 % del total; el 25 %, al de 31 a 60 horas, y el 19 % al de 10 a 15 horas.

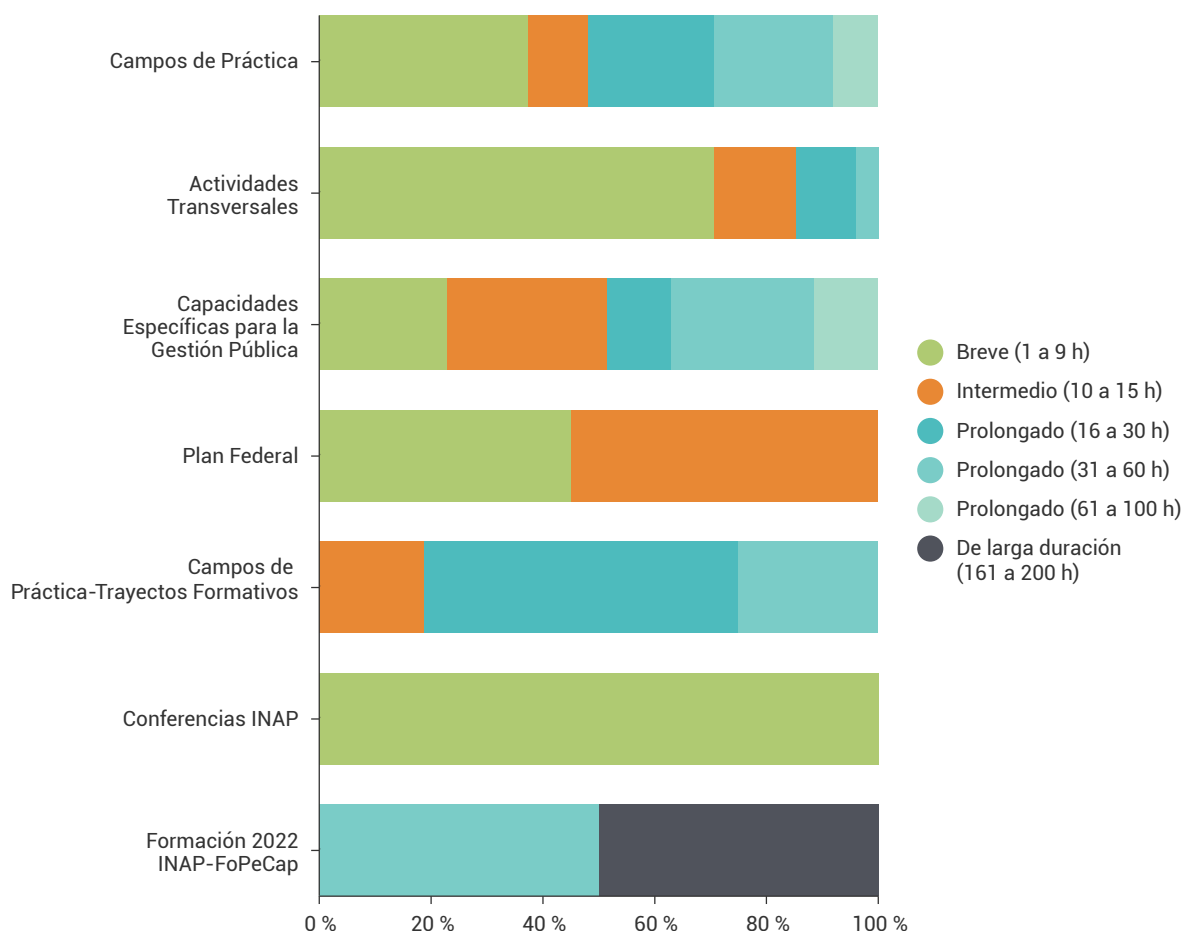
El programa de Actividades Transversales muestra una concentración significativa en el rango breve: este contiene el 71 % de sus capacitaciones; el 15 % dura entre 10 y 15 horas, el 11 % entre 16 y 30 horas y el 4 % entre 31 y 60 horas. Esto indica que las actividades formativas destinadas a la totalidad del personal, sin diferenciar sus funciones, suelen ser de baja duración. Es probable que esto se deba a su carácter introductorio o de presentación sencilla de una gran diversidad de temas relevantes para todas/os las/los agentes.

Los dos programas restantes muestran una significativa uniformidad o dispersión en la distribución. En el caso de Capacidades Específicas para la Gestión Pública, el 29 % de sus actividades pertenece al rango intermedio; el 26 % al de 31 a 60 horas; el 23 % al breve; y el 22 % se reparte en partes iguales entre el de 16 a 30 horas y el de 61 a 100 horas. En el caso de Campos de Práctica, el 37 % corresponde a la duración breve; el 23 % al de 16 a 30 horas; el 21 % al de 31 a 60 horas; el 11 % al intermedio; y el 8 % al de 61 a 100 horas.

Ambos programas tienen una cantidad elevada de capacitaciones, pero esto no implica necesariamente que la uniformidad sea mayor, ya que el otro caso similar, Actividades Transversales, tiene una alta concentración en un solo rango. Es decir que este no es el principal factor que explica el peso de los rangos de duración en los programas. El hecho de que los públicos objetivos a los que corresponden estos dos casos sean colectivos especializados dentro del Estado debe ser tenido en cuenta para explicar este fenómeno. Es posible argumentar que un programa se dirija a grupos particulares, seleccionados de acuerdo a tareas o funciones determinadas, puede exigir una variedad de capacitaciones de distinta duración, y un mayor peso de los rangos mayores. Esto se da en los casos citados, así como en Campos de Práctica-Trayectos Formativos, y en Formación 2022 INAP-FoPeCap. En cambio, aquellos que tienen como propósito llegar a una mayor extensión de agentes tienden a privilegiar formatos más breves (Actividades Transversales, Plan Federal, Conferencias INAP).

Debe notarse que no se observan divergencias relevantes entre este cuatrimestre y los tres períodos analizados de 2021. Los programas tienden a concentrar actividades de diversas duraciones, pero en las tendencias generales que fueron descritas en los párrafos previos no se ven cambios en el tiempo.

Gráfico 5. Actividades según programa y rango de duración, en horas, para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

El cruce entre áreas temáticas y rangos de duración también exhibe grandes diferencias en la distribución de las actividades. El rango de larga duración (161 a 200 horas) tiene una sola actividad, que pertenece al eje de Sistemas, procesos y tecnologías. Esto resulta interesante, debido a que en los cuatrimestres previos los rangos más elevados solían incluir actividades de áreas diversas, algunas asociadas con esta temática, como «Gestión administrativa», pero otras vinculadas a otras cuestiones, como «Organizaciones públicas». Sin embargo, el hecho de que se trate de una sola actividad explica esta situación excepcional.

En la mayoría de los rangos, las áreas de Sistemas, procesos y tecnologías y Estado, administración y políticas públicas contienen las proporciones más altas de capacitaciones. La mayor concentración se halla en el rango intermedio (de 10 a 15 horas), en el que la segunda de estas áreas representa el 57 % de las formaciones y la primera, el 27 %. El porcentaje restante se divide entre Desarrollo de habilidades blandas (14 %) y Gestión del empleo público (2 %). También se destaca la categoría de 16 a 30 horas, en el que Sistemas, procesos y tecnologías contiene el 53 %; Estado, administración y políticas públicas, el 34 %; Desarrollo de habilidades blandas el 11 % y Gestión del empleo público el 3 %.

Los rangos restantes contienen una mayor homogeneidad en la distribución de actividades. El breve tiene un 46 % dentro de Sistemas, procesos y tecnologías; un 34 % en Estado, administración y políticas públicas; un 12 % en Gestión del empleo público y un 8 % en Desarrollo de habilidades blandas. En el rango de 31 a 60 horas, la primera de dichas áreas representa el 39 %, mientras que Desarrollo de habilidades blandas contiene el 33 %; Estado, administración y políticas públicas el 18 % y Gestión del empleo público el 9 %. Finalmente, el rango de 61 a 100 horas, el 80 % se divide, en partes iguales, entre Sistemas, procesos y tecnologías y Desarrollo de habilidades blandas; el 20 % restante corresponde a Estado, administración y políticas públicas.

Se pueden encontrar algunas tendencias que relacionan estas dos variables, con una excepción: a medida que aumenta la extensión de las actividades, tiende a subir la proporción del área asociada a las habilidades blandas y a reducirse la importancia de Estado, administración y políticas públicas dentro del rango. Para analizar esto con mayor detalle, es conveniente considerar el peso de cada rango en las cuatro áreas.

La mayor concentración corresponde al eje con menor cantidad de actividades vinculado al empleo público. En este, el 74 % de actividades pertenece al rango breve; el 16 %, al de 31 a 60 horas; y el 10 % se distribuye, en partes iguales, en los rangos de 10 a 15 horas y de 16 a 30 horas. Esta distribución es particularmente despareja, y puede inferirse que las capacitaciones vinculadas a estas cuestiones requieren una menor duración. En los próximos cuatrimestres se podrá comprobar esta aserción.

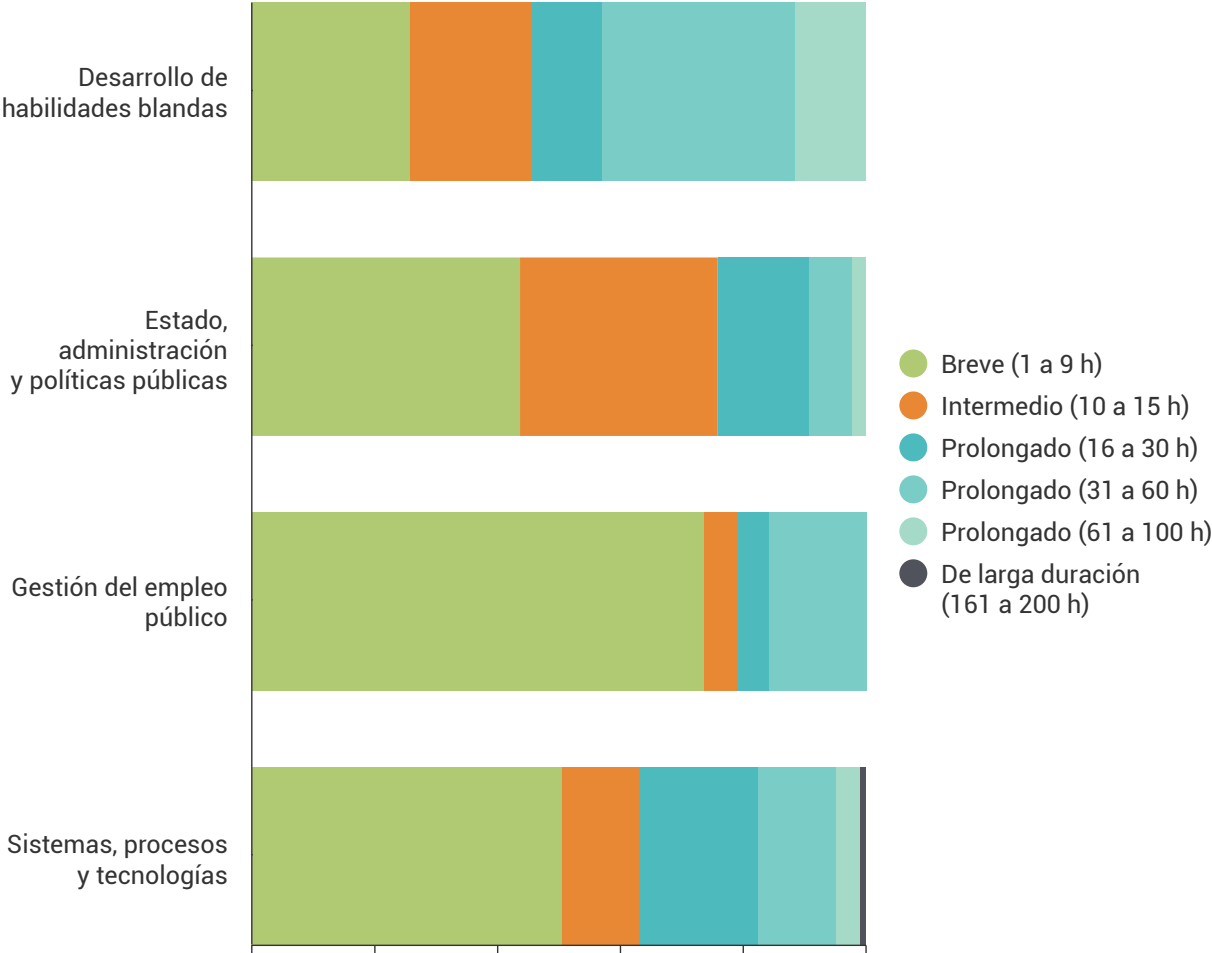
En el caso de Sistemas, procesos y tecnologías se encuentra una cierta tendencia a que se reduzca la proporción de formaciones a medida que se reduce la duración. El 50 % pertenece al rango breve; el 19 % al de 16 a 30 horas; tanto el de 10 a 15 horas como el de 31 a 60 horas contienen un 13 %; el 4 % corresponde al de 61 a 100 horas y el 1 % al de 161 a 200 horas. Una tendencia similar se halla en el caso de Estado, administración y políticas públicas, con menor concentración en el primer rango. En este, se ubica el 44 % de actividades; en el siguiente (10 a 15 horas), el 32 %; luego en el de 16 a 30 horas, el 15 %; en el de 31 a 60 horas, el 7 %; y en el de 61 a 100 horas, el 2 %.

En otras palabras, en tres de las cuatro áreas temáticas, un porcentaje mayoritario de las capacitaciones pertenece a los rangos de duración más reducida. Esto es coherente con el hecho de que estos reúnen una mayor cantidad de actividades en términos absolutos. Sin embargo, en cada una, el segundo puesto corresponde a un rango distinto: en el eje vinculado a las políticas públicas, se trata del intermedio (de 10 a 15 horas); en el asociado a las tecnologías de gestión, el prolongado (de 16 a 30 horas); y en el relacionado con el empleo público, el prolongado (de 31 a 60 horas). Esto puede indicar que cada área de conocimiento requiere actividades de duraciones diversas y que, en algunas de ellas, esto implica mayores extensiones.

La cuarta área temática se diferencia significativamente de las otras tres, ya que tiene una mayor homogeneidad en la dispersión de capacitaciones. La mayor proporción corresponde a la categoría de 31 a 60 horas (31 %), seguida por la de breve duración (26 %), la intermedia (20 %), y las de 16 a 30 horas y 61 a 100 horas (11 % cada una). Es posible que esto se deba a que las habilidades blandas incluyen una gran variedad de temas y saberes, que se expresa en actividades formativas de duraciones diversas. También debe observarse que, en términos absolutos, esta

categoría tiene tan solo 35 capacitaciones, un número reducido que no incide en demasía sobre el total del cuatrimestre.

Gráfico 6. Actividades según área temática y rango de duración, en horas, para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

2. La solicitud de vacantes de las/los agentes

El segundo capítulo del IEC se dedica al análisis de las/los agentes públicas/os y su participación en actividades formativas, entre enero y abril de 2022. Para este fin, se consideran las inscripciones llevadas a cabo en este cuatrimestre, mediante el estudio de diversas variables cualitativas, como el género, la edad y el nivel de educación alcanzado.

En este capítulo, se analiza la distribución efectiva de las inscripciones. Si bien es posible elaborar hipótesis sobre los factores que pueden influir sobre esta distribución, es preciso comprender que la motivación para la participación en situaciones educativas como la capacitación es un fenómeno multidimensional, que depende tanto de factores intrínsecos asociados al interés individual como de elementos externos, que pueden ir de la obligatoriedad al reconocimiento de necesidades de aprendizaje para el desarrollo de tareas específicas (Hidi y Harackiewicz, 2000). Si bien no es posible acceder mediante un estudio estadístico de este tipo a las razones que orientan las elecciones de cada agente, la comprensión del funcionamiento de ciertas variables es necesaria para dar cuenta de ciertas dinámicas de este fenómeno complejo.

En el período estudiado, se realizaron 34.496 inscripciones a actividades formativas. En comparación con el primer cuatrimestre del año previo, esto representa una caída de 19 puntos porcentuales, ya que en aquel este valor ascendía a 42.454 inscripciones. Debe destacarse que en 2021 el primer cuatrimestre contuvo la menor cantidad de vacantes solicitadas, es decir que es esperable un crecimiento en los próximos meses de este año. Es posible que esto se deba a una situación que ya fue mencionada: el avance del retorno al trabajo presencial en forma completa, y que este proceso, de alta complejidad, haya reducido el tiempo que las/los empleadas/os pudieron dedicar a actividades de capacitación. Asimismo, cambios en la conectividad puede influir sobre este factor.

Es preciso aclarar que las unidades de análisis consideradas en esta sección del IEC son inscripciones, y que estas deben ser distinguidas de las personas o agentes individuales. Esto se debe a que cada empleada/o puede realizar más de una capacitación (en forma sucesiva o simultánea), por lo que el número de inscripciones siempre será mayor o igual que el de agentes que participaron de actividades, en un período dado.

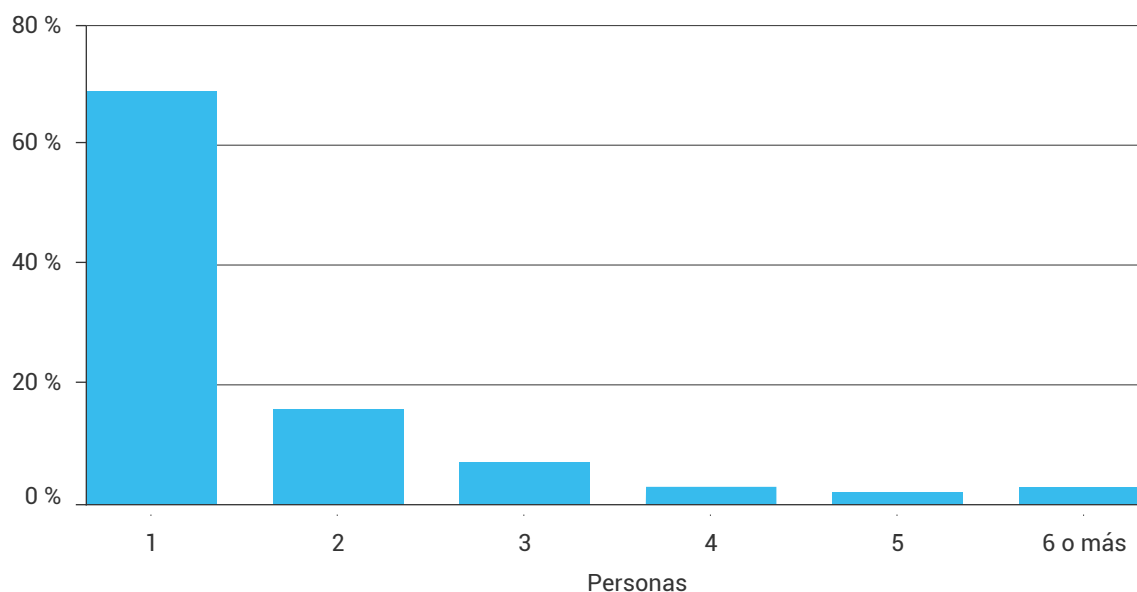
En el primer cuatrimestre de 2022, las 34.496 inscripciones fueron realizadas por un total de 20.509 agentes. Esto permite marcar un factor relevante: la reducción en la cantidad de personas entre este período y el mismo cuatrimestre en el año previo es ligeramente menor, y es similar al valor hallado en el tercer cuatrimestre de 2021 (23.212 personas). Esto indica que no se redujo tanto la cantidad de agentes que participó de actividades formativas como el número de capacitaciones que hizo cada una/o.

La tasa de inscripciones sobre personas es de 1,7; esto quiere decir que cada agente participó, en promedio, de un poco menos de dos actividades. Sin embargo, considerar este promedio no permite ver la gran disparidad en la distribución de la cantidad de inscripciones por persona.

La mayoría de ellas solicitó solo una vacante: esto se comprueba en 14.229 casos, el 69 % del total. Por su parte, 3332 personas (16 %) solicitaron dos vacantes; 1380 (7 %), tres; 648 (3 %),

cuatro; 323 (2 %), cinco; y las 597 restantes (3 %), seis o más. Los primeros tres valores contienen más del 90 % del total. Se comprueba una tendencia a la reducción de la cantidad de personas a medida que asciende la cantidad de inscripciones. Esta distribución es similar a la hallada en los tres IEC referidos a 2021; en particular, se trata de valores cercanos a los del tercer cuatrimestre de ese año, en el que las personas con una sola inscripción representaban el 66 % del total. Este había sido el valor mínimo en dicho año, y se encontró un leve ascenso en este cuatrimestre.

Gráfico 7. Personas según cantidad de inscripciones para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SAI.

La primera variable que puede estudiarse respecto a las inscripciones es la condición de cursada, que se expresa en cuatro posibles categorías: «aprobadas/os», «desaprobadas/os», «ausentes y libres»⁴ y «cursando». Esta última agrupa las vacantes correspondientes a capacitaciones que continuaban siendo dictadas cuando terminó el cuatrimestre.

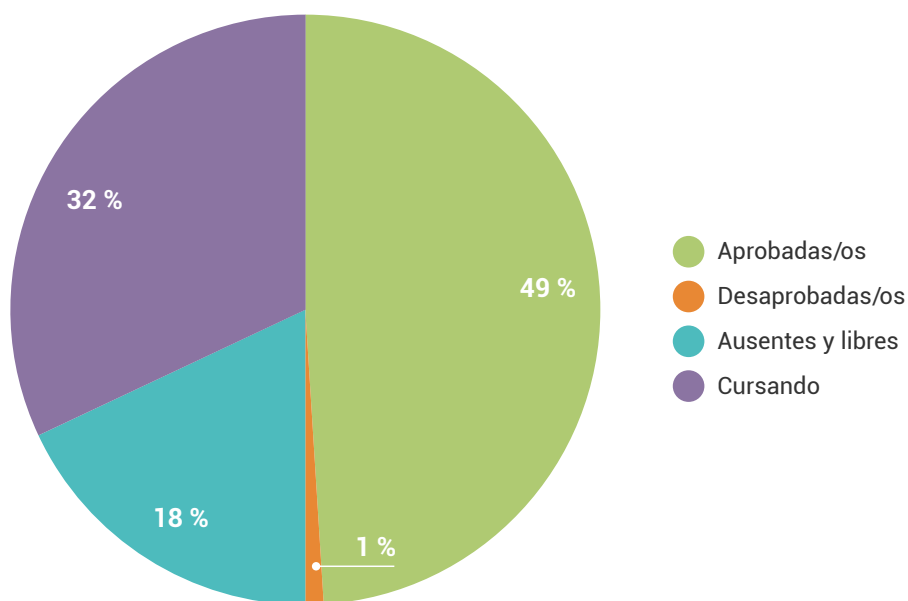
El 49 % (16.812 casos) de las inscripciones están aprobadas, y tan solo el 1 % (487 inscripciones) están desaprobadas. El porcentaje restante se divide entre la categoría «cursando» (con el 32 %, o 10.898 inscripciones) y «ausentes y libres» (con el 18 % o 6299 casos). Esto indica que hay una tasa de desaprobación muy baja, lo que continúa una tendencia observada durante 2021. En contraste, este período encuentra el valor más bajo de las inscripciones aprobadas, lo que no se debe a un ascenso de las reprobaciones, como se indicó, sino al crecimiento de las categorías restantes. En el primer cuatrimestre del año previo, las vacantes que continuaban en curso llegaban al 34 %, un valor similar al de este período, pero las/los «ausentes y libres» solo ascendían al 13 %. Sin embargo, al sumar los dos períodos restantes a la comparación, se encuentra que estas categorías tienden a variar entre cuatrimestres. En conclusión, este cuatrimestre no muestra

⁴ «Ausentes» y «libres» son dos categorías distintas: la primera remite a agentes que nunca ingresaron a la actividad y la segunda, a aquellas/os que no completaron el porcentaje de asistencia requerido o no presentaron las entregas o trabajos prácticos necesarios (Zappino y Levy, 2020).

una distribución anómala de las inscripciones de acuerdo a su condición de cursada, sino que se encuentra dentro de las variaciones halladas en otros períodos.

Una proporción significativa de las inscripciones que finalizaron dentro del primer cuatrimestre está categorizada como «cursando» (el 13 % del total). Es posible explicar esta situación por el hecho de que estas capacitaciones pueden haber terminado en los últimos días del cuatrimestre, y en el SAI no se concluyó la acreditación de la condición de cursada de las inscripciones. Por su parte, entre las actividades que se extienden más allá del cuatrimestre, casi la totalidad corresponde a esta categoría, salvo siete que ya son consideradas como «ausentes y libres».

Gráfico 8. Inscripciones según condición de cursada para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Algunos gráficos de este capítulo cruzan distintas variables con una característica sociodemográfica muy importante: género. Resulta significativo estudiar si se encuentra una diferencia significativa entre varones y mujeres. Del total de 34.496 inscripciones, el 63 % (21.595) corresponde a varones y el 37 % (12.901) a mujeres. Esta proporción es similar a la hallada en cuatrimestres previos, con un ligero ascenso del género femenino. Como se indicó en estos casos, resulta útil establecer una comparación con la distribución por género del total del empleo público nacional, si bien no se trata de una comparación que corresponda al mismo universo —ya que el personal de la APN según la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) (INAP, 2021b) es más reducido que las/los agentes que pueden realizar inscripciones a capacitaciones del INAP—. A fines de 2021, en este universo había una mayoría de varones, por lo que resulta significativo que sean una minoría en las inscripciones analizadas en este informe.

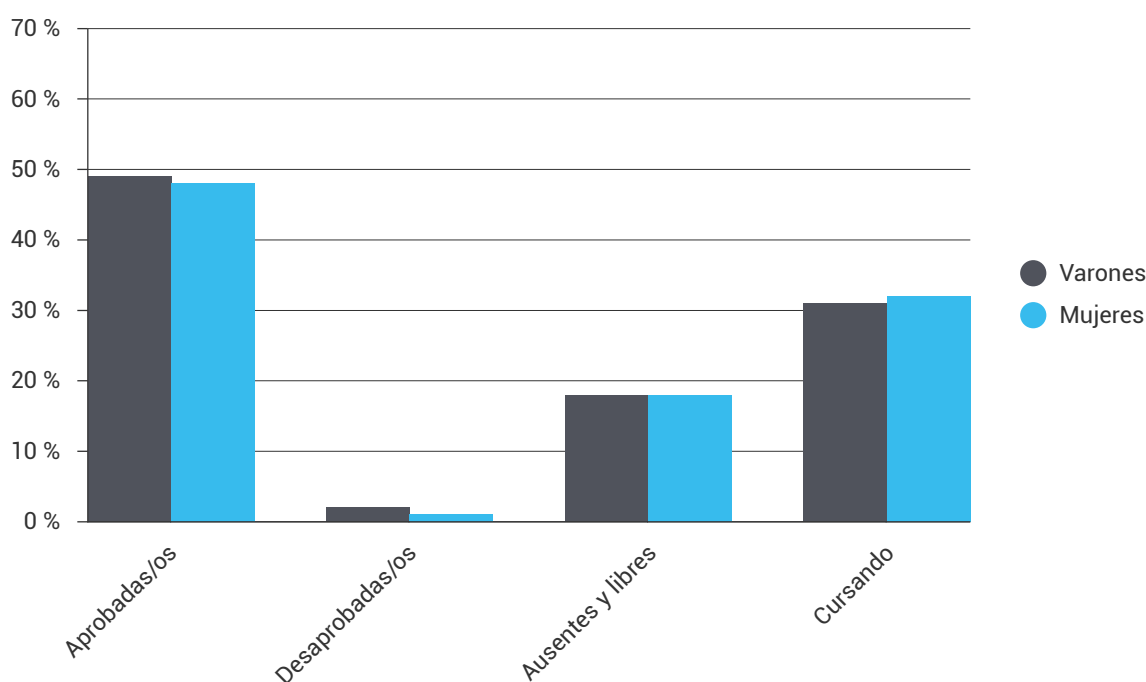
Si se considera cada condición de cursada, la distribución de ambos géneros es similar en casi todos los casos. Entre las inscripciones aprobadas, el 62 % corresponde a mujeres y el 38 % a varones. Entre las que se encuentran ausentes o libres, el 63 % pertenece al género femenino y el 37 % al masculino. Entre las que continúan en curso, el 64 % son mujeres y el 36 %, varones.

La única excepción a esta uniformidad es el de las inscripciones desaprobadas: el 55 % son mujeres y el 45 %, varones. Sin embargo, esta situación tiene una explicación probable: se trata de la categoría con menor cantidad de casos, que reúne solo el 1 % del total. En consecuencia, es posible que haya una excepcionalidad estadística en la distribución.

Al tomar la perspectiva opuesta, es decir, la distribución porcentual de cada condición de cursada entre los géneros, también se observa una homogeneidad. Las inscripciones aprobadas representan el 79 % del total de los varones y el 48 % de las mujeres. Las que se encuentran ausentes o libres son el 18 % del total en ambos géneros. Aquellas que continúan en curso representan el 31 % del total de varones y el 32 % del total de mujeres. En el caso de las desaprobadas, estas son el 2 % del total de inscripciones que corresponden al género masculino y el 1 % del femenino. Esta diferencia es muy alta en términos relativos (un género duplica al otro), pero muy reducida si se la considera en valores absolutos (es una diferencia de tan solo un punto porcentual), lo que se condice con la hipótesis esbozada en el párrafo previo sobre la excepcionalidad de esta condición de cursada.

Si se toma el total de inscripciones, el cruce de categorías al que pertenece una mayor proporción son las mujeres con condición de cursada aprobada: el 30 % del total (10.459); el segundo lugar corresponde, dentro del mismo género, a quienes continúan cursando, el 20 % (6924). Luego se ubican los varones aprobados (18 % o 6353) y los que continúan cursando (12 % o 3974), seguidos por las mujeres ausentes o libres (11 % o 3945) y los varones con la misma condición (7 % o 2354). Mujeres y varones desaprobadas/os representan los valores más bajos: ambos son inferiores al 1 % y equivalen a 267 y 220 casos, respectivamente.

Gráfico 9. Inscripciones según género y condición de cursada, para el primer cuatrimestre de 2022



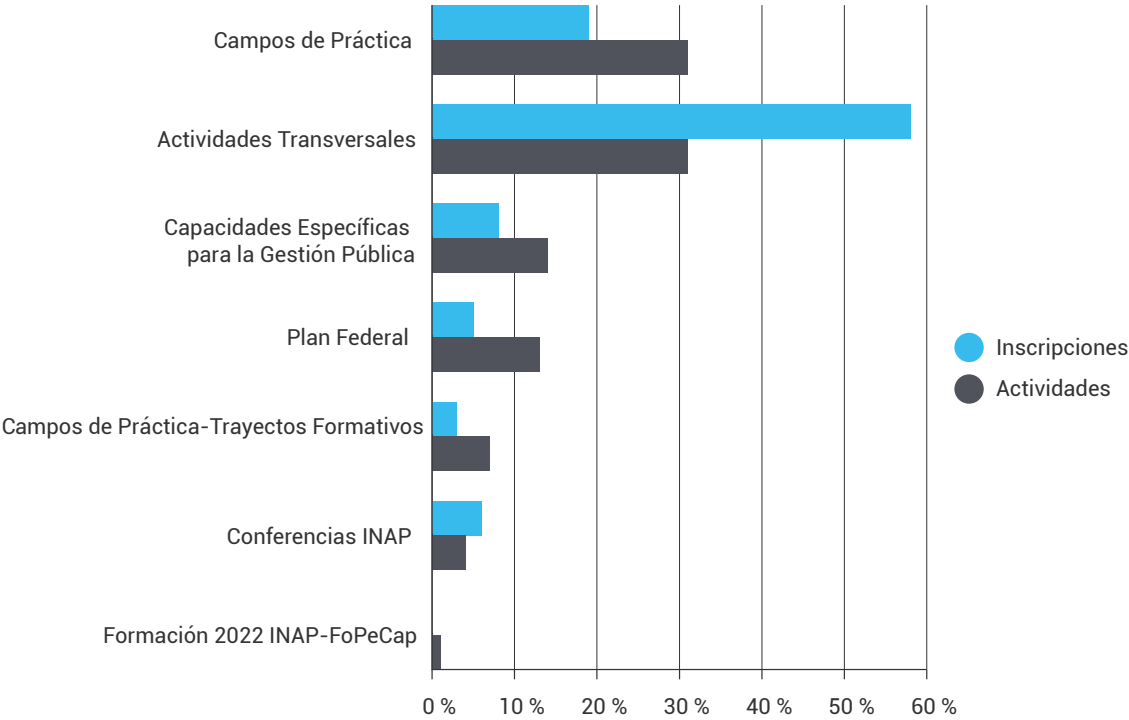
Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Del mismo modo en que en el primer capítulo del IEC se analizó la distribución de actividades entre programas y áreas temáticas, en esta parte se estudia la pertenencia de las inscripciones a estas categorías. Esto permite, asimismo, cruzar ambos análisis.

En el caso de los programas, el que contiene mayor cantidad de vacantes solicitadas es el de Actividades Transversales, con el 58 % o 20.082. Esta misma situación se dio en los tres cuatrimestres de 2021, sin importar la cantidad de actividades dictadas en este programa. En efecto, la proporción de inscripciones es muy superior a la de capacitaciones, que ascendió al 31 %. En el sentido opuesto, Campos de Práctica, que tiene la misma cantidad de actividades, contuvo un valor más reducido de inscripciones: el 19 % o 6424. Esto repite los escenarios del período mayo-diciembre del año previo. Como se indicó en estos casos, es posible que la naturaleza de los públicos objetivos que determina cada programa explique esta divergencia: las Actividades Transversales se dirigen a todo el personal, más allá de sus tareas específicas, por lo que es razonable que haya una mayor solicitud de vacantes para estos cursos, mientras que en Campos de Práctica se incluyen solo colectivos especializados, de menor número.

El tercer lugar lo ocupa Capacidades Específicas para la Gestión Pública, que contuvo el 8 % de las inscripciones de este cuatrimestre, equivalente a 2862 casos. El cuarto puesto corresponde a Conferencias INAP (6 % o 2237). Junto con Actividades Transversales, son los dos casos en los que el porcentaje de inscripciones supera al de actividades, que para este programa representaban el 4 % del total. A continuación, se ubican el Plan Federal (3 % o 1747), Campos de Práctica-Trayectos Formativos (3 % o 1017) y Formación 2022 INAP-FoPeCap (menos del 1 % o 127). Salvo las excepciones notadas, se observa que la proporción de inscripciones tiende a ser menor a la de actividades, pero el orden de los programas es similar en ambas variables.

Gráfico 10. Programas según cantidad de inscripciones y actividades, para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

La marcada concentración de inscripciones en el programa Actividades Transversales se comprobó a lo largo de 2021 y se mantuvo en el primer cuatrimestre de 2022. Esta tendencia encontró valores similares en los cuatro períodos estudiados en el IEC, mientras que en el resto de los programas se hallaron mayores cambios. Entre Actividades Transversales y Campos de Práctica se cuenta casi el 80 % de las capacitaciones dictadas en este cuatrimestre, y si se suma el programa de Capacidades Específicas para la Gestión Pública se asciende al 85 %. Esta distribución se mantiene relativamente estable si se consideran por separado las inscripciones a actividades que terminan dentro del período estudiado y las que no lo hacen; la excepción principal es el Plan Federal, que tiene mayor peso en la segunda categoría, así como las Conferencias INAP, que solo se ubican en la primera, como ya fue explicado.

Gráfico 11. Programas según cantidad de inscripciones para el primer cuatrimestre de 2022, en valores absolutos



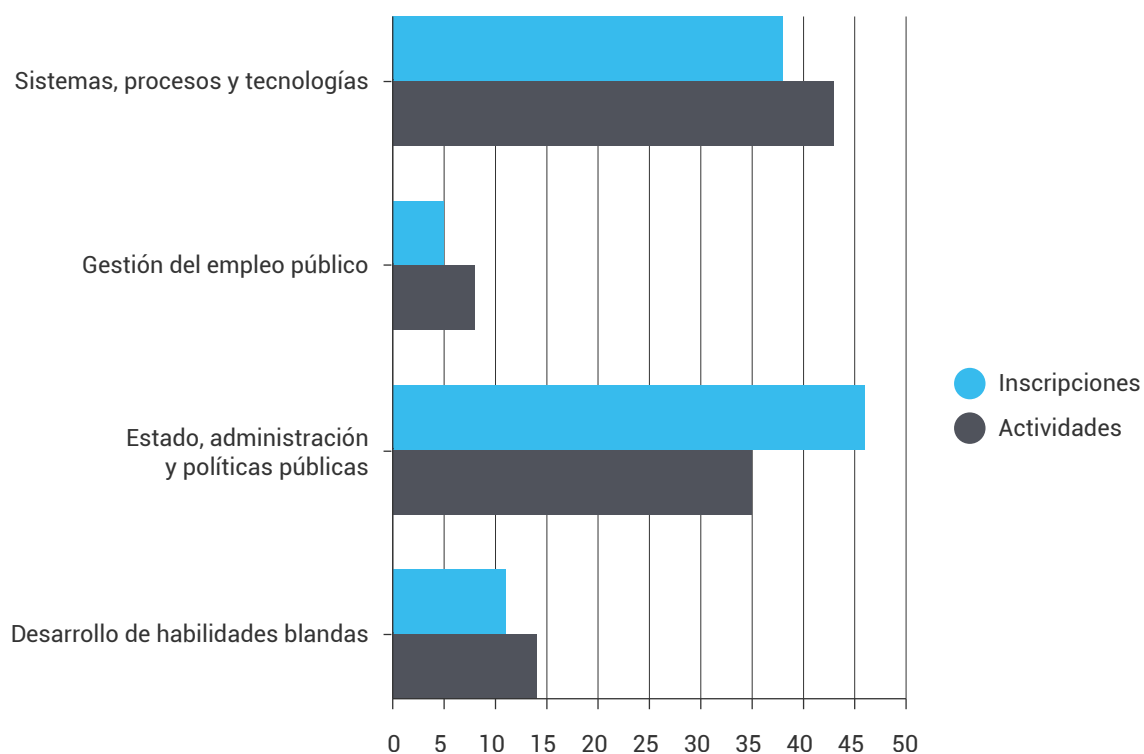
Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Con respecto a las áreas temáticas, se encuentra una mayor divergencia entre la distribución de las inscripciones y las actividades en algunos casos. El área con mayor proporción de las primeras es Estado, administración y políticas públicas, que contiene el 46 % o 15.942. Este eje tiene el 35 % de las capacitaciones, un valor algo menor, por lo que la tasa de personas por actividad es elevada.

El segundo lugar corresponde a Sistemas, procesos y tecnologías, que representa el 38 % del total, equivalente a 13.213 casos. Esta área es la que mayor cantidad de actividades contuvo, con el 43 %, un porcentaje similar al de las inscripciones.

En el tercer puesto se ubica Desarrollo de habilidades blandas, que tuvo el 11 % o 3652. En cantidad de actividades, esta área tuvo un valor similar, pero algo mayor, de 14 %. El cuarto lugar es para Gestión del empleo público, con el 5 % de las inscripciones, que equivale a 1689. Este valor es cercano al total de actividades que contuvo este eje, el 8 %.

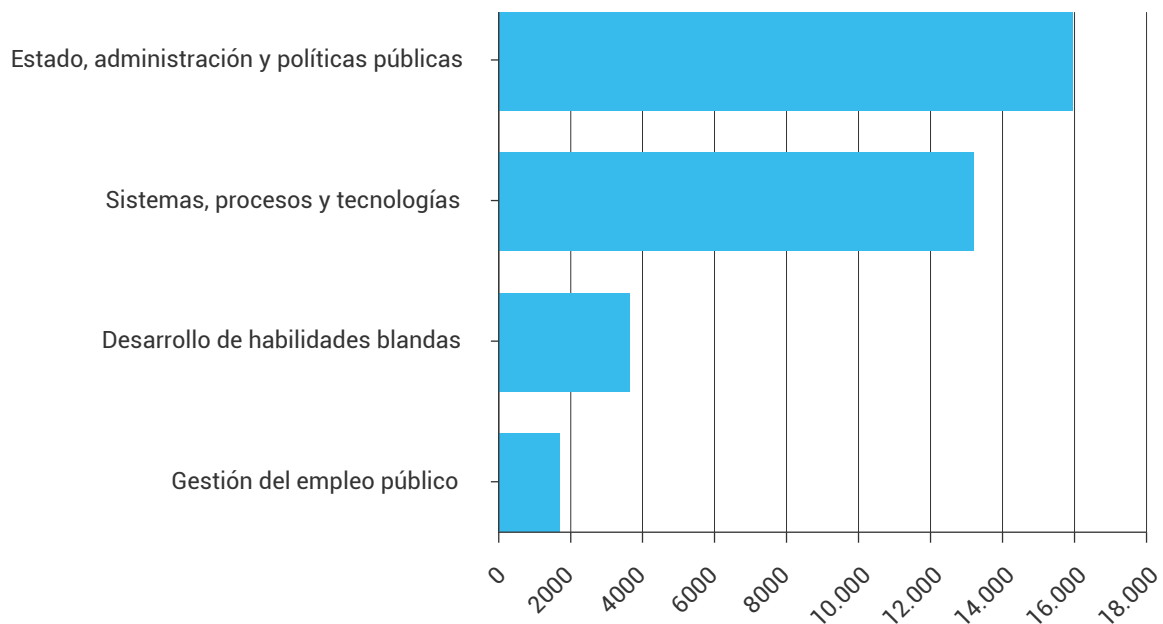
Gráfico 12. Áreas temáticas según cantidad de inscripciones y actividades, para el primer cuatrimestre de 2022, en porcentajes



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Debido a la reorganización de las áreas temáticas en la Propuesta Formativa 2022, no es apropiado establecer comparaciones directas con el año previo. Será posible estudiar la evolución de esta distribución y definir algunas tendencias generales sobre ella durante este año. Resulta importante señalar, sin embargo, que se observa una importante concentración en dos áreas: entre Estado, administración y políticas públicas y Sistemas, procesos y tecnologías se reúne el 85 % del total de inscripciones.

Gráfico 13. Áreas temáticas según cantidad de inscripciones para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Sin embargo, que la tasa de inscripciones sobre actividad varíe entre los distintos programas y áreas no es necesariamente positivo ni negativo. Diferentes actividades, de acuerdo a su modalidad de cursada, a sus objetivos pedagógicos y a las temáticas que aborda, pueden tener cantidades mayores o menores de participantes.

Cada capacitación se organiza en comisiones que pueden variar en cantidad y en número de personas inscriptas. En el período enero-abril de 2022, hubo un total de 422 comisiones. Este valor es muy cercano al observado en el mismo período en el año previo (414). Siempre durante el mismo período, hubo 301 comisiones correspondientes a actividades que finalizaron dentro del período y 121 que no lo hicieron. En promedio, cada comisión tuvo aproximadamente 82 personas inscriptas. No obstante, esta distribución no fue pareja, sino que se encuentra una gran diversidad, que también se comprueba en el tamaño de las comisiones.

La actividad formativa con más cantidad de comisiones fue «ABC – Ley Micaela», con 36 o el 9 %. Esta capacitación, que certifica la formación obligatoria en materia de género reglamentada por la Ley Micaela (Ley 27.499/2018), también contuvo la proporción más alta de inscripciones: 1888 o el 5 % del total. El segundo lugar corresponde a «Sistema GDE: módulos CCOO, GEDO, EE – Nivel I», con 18 comisiones o el 4 % del total. Esta actividad también se destacó por la cantidad de agentes que la realizaron, que ascendió a 1807 o el 5 %, apenas inferior a la de personas que cursaron «ABC – Ley Micaela».

El tercer puesto corresponde a «Promoción del acceso y permanencia laboral de travestis, transexuales y transgénero en el sector público», con 6 comisiones, más del 1 %. Esta actividad tuvo 443 inscripciones, el 1 %. Si bien no tiene carácter obligatorio, esta capacitación se vincula con la reciente aprobación de la Ley Diana Sacayán – Lohana Berkins, que desde 2021 promueve el acceso al empleo formal para travestis, transexuales y transgénero mediante la creación de un

cupo laboral en el Estado⁵ (Ley 27.636/2021). El personal de las áreas de Recursos Humanos del Sector Público Nacional, a cargo de la implementación de esta normativa, requiere formaciones de este tipo.

De modo similar a lo comprobado en otros cuatrimestres, dos temas destacan a las actividades con mayor cantidad de comisiones e inscripciones: la inclusión en materia de género y el funcionamiento de sistemas de gestión, en particular el de Gestión Documental Electrónica (GDE), que es utilizado en toda la APN. Si bien el primero de estos ejes se asocia directamente a normativas específicas, no debe menospreciarse el interés que estas temáticas despiertan, que puede explicar la alta tasa de participación. Con respecto al segundo, la gran extensión de este sistema en el Estado, profundizado debido a la virtualización de los procesos en el contexto del aislamiento y el distanciamiento social, permite comprender su elevada importancia.

Entre las capacitaciones con más de 100 participantes, la mayoría tiene una cantidad muy reducida de comisiones: tres tienen cuatro grupos; 16, tres, 30, dos y 27, uno solo. Sin embargo, hay 215 comisiones (el 51 % del total) que corresponden a actividades con menos de 100 inscriptas/os y reúnen 7299 vacantes, el 21 %.

Algunas actividades muestran proporciones relevantes de inscripciones, pero bajo número de comisiones: en general, esto se debe a que se trata de cursos autogestionados dictados en el campus virtual que no requieren la división de las/los participantes en múltiples comisiones. Entre estas se destacan «Excel 2010 básico» (1095 inscripciones, el 3 %, y dos comisiones); «Excel: funciones avanzadas» (959 inscripciones, el 3 %, y tres comisiones); «Excel 2010/13 avanzado: tablas dinámicas» (856 inscripciones, el 2 %, y tres comisiones) y «Sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres» (750 inscripciones, el 2 %, y tres comisiones). El uso de herramientas digitales, en particular el programa Microsoft Excel, es muy extendido entre las/los agentes de la APN, por lo que las formaciones en esta materia resultan muy solicitadas.

Cuadro 1. Primeras diez actividades según cantidad de inscripciones y comisiones para el primer cuatrimestre de 2022, en valores absolutos y porcentuales

Nombre	Comisiones	(%)	Inscripciones	(%)
ABC - Ley Micaela	36	8,53	1888	5,47
Sistema GDE: Módulos CCOO, GEDO, EE - Nivel I	18	4,27	1807	5,24
Excel 2010 básico	2	0,47	1095	3,17
Excel: funciones avanzadas	3	0,71	959	2,78
Excel 2010/13 avanzado: tablas dinámicas	3	0,71	856	2,48
Sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres	3	0,71	750	2,17

⁵ La ley también contiene otras medidas que incluyen incentivos al sector privado para la contratación de travestis, transexuales y transgénero; la promoción de la terminalidad educativa y el desarrollo de acciones de concientización, entre otras.

Nombre	Comisiones	(%)	Inscripciones	(%)
Word avanzado: referencias y herramientas colaborativas	2	0,47	730	2,12
Nociones de primeros auxilios	3	0,71	727	2,11
Conceptos básicos en derechos humanos	1	0,24	629	1,82
Big Data: haciendo hablar a los datos	3	0,71	624	1,81

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Del total de actividades, 100 tuvo menos de 50 inscripciones, lo que representa el 41 %, y 65 tuvo entre 50 y 99 inscripciones, el 27 %. El rango de 100 a 299 inscripciones contó con 49 actividades, el 20 %. Estas tres categorías agrupan cerca del 88 % de las capacitaciones.

Cuadro 2. Actividades según cantidad de inscripciones para el primer cuatrimestre de 2022, en valores absolutos y porcentuales

Inscripciones	Actividades	(%)
Menos de 50	100	40,98
50 a 99	65	26,64
100 a 299	49	20,08
300 a 499	16	6,56
500 a 699	6	2,46
700 a 899	4	1,64
900 o más	4	1,64
Total	244	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Un factor significativo para el funcionamiento de las comisiones e inscripciones es la modalidad de cursada. Existen tres categorías en el SAI al respecto: «Campus Virtual», que incluye actividades realizadas en el sitio en línea del INAP; «Capacitación externa», que se refiere a actividades dictadas por otros prestadores educativos, en acuerdo con el Estado nacional; y «Presencial».

En el primer cuatrimestre de 2022, casi la totalidad de las personas participantes se incluyeron en la primera categoría. Esta reunió 30.884 inscripciones, el 90 % del total. Si se consideran solo las actividades que finalizaron dentro de este período, el porcentaje asciende al 96 %. Esto se debe al alto peso de las capacitaciones externas que finalizaron fuera del cuatrimestre. Esta categoría representa 3464 inscripciones, el 10 % del total, pero la mayoría de ellas perteneció a capacitaciones que se extendieron más allá de abril: entre estas, la «Capacitación externa» incluye el 39 %.

Las actividades presenciales, por su parte, no llegan a un punto porcentual: se observa una continuidad de la situación estudiada en 2021, pese al progresivo retorno a la presencialidad. Es preciso aclarar que las medidas de aislamiento y distanciamiento reglamentadas en el contexto

de la pandemia de la COVID-19 son un factor importante, pero no el único, en la definición de la modalidad de las actividades. En forma previa a 2020, una proporción muy importante de la formación ya se realizaba en formato virtual. Sin embargo, un elemento que resulta de interés destacar es que el regreso a la presencialidad completa puede tener efecto sobre la capacitación, aunque esta continúe dictándose en forma virtual. Esto se debe a que no es lo mismo tomar un curso en línea desde el hogar que hacerlo desde la oficina: la organización de los tiempos y procesos de trabajo se transforma, y lo mismo puede ocurrir con la realización de actividades formativas. En consecuencia, es posible argumentar que este factor incidió sobre los cambios observados en este cuatrimestre respecto de los previos. Esto no quiere decir que sea el único: la organización de una nueva Propuesta Formativa para el año 2022, por ejemplo, tuvo consecuencias relevantes.

Las inscripciones también pueden estudiarse en relación con el escalafón⁶ al que pertenecen las/los agentes. Más de un cuarto del total corresponde al Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), que fue creado en 2008 mediante el Decreto 2098, en reemplazo del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), que regía desde la década de 1990. El SINEP corresponde al Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial acordado entre el Estado y los sindicatos del personal público, e incluye a agentes de planta permanente. A este escalafón pertenecieron 9360 inscripciones, equivalentes al 27 % del total. Esta categoría fue la que más vacantes incluyó en los tres cuatrimestres de 2021. Debe destacarse un fenómeno que también se observó en las ediciones de 2021: el alto peso de la categoría «Otros», que agrupó 9621 inscripciones, el 28 % del total. Esto dificulta el análisis, ya que el primer lugar en proporción de vacantes se refiere a una categoría de carácter residual.

El segundo lugar corresponde al «Personal contratado», con 3720 inscripciones, el 11 %. Luego se ubican «Ley Marco 48», con 3647 o el 11 %; el personal civil de las Fuerzas Armadas, con 3089 o el 9 %; y el personal militar de las Fuerzas Armadas, con 1172 o el 3 %. En distintos órdenes, estos escalafones suelen reunir la mayor cantidad de inscripciones en todos los períodos estudiados, tanto entre actividades que terminan dentro del cuatrimestre como entre las que no lo hacen.

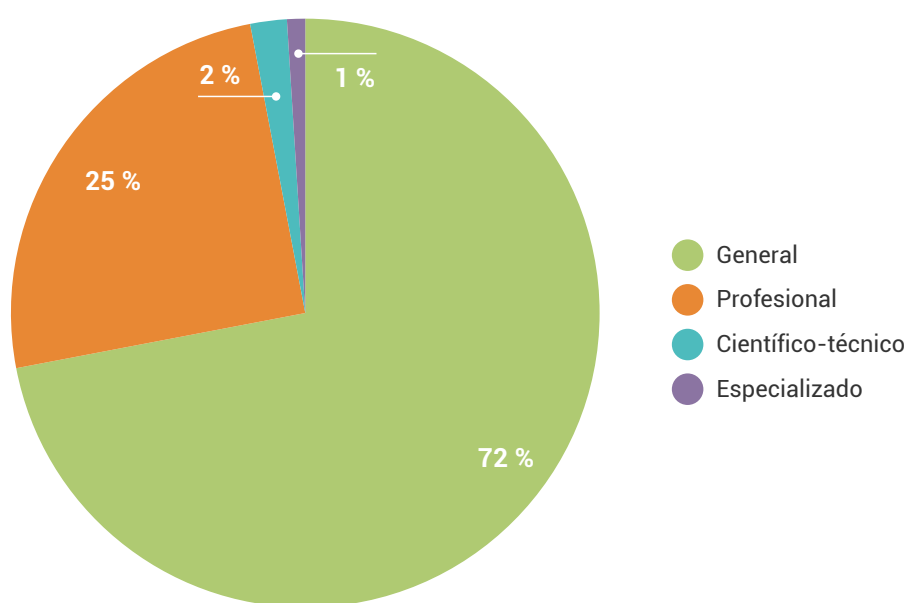
Cada escalafón representa porcentajes homogéneos de cada género. El SINEP, el personal contratado y el de «Ley Marco 48» tienen un peso mayor dentro de las mujeres con respecto a los varones, pero las diferencias son reducidas. En cambio, si se toma la distribución de las inscripciones por género dentro de cada escalafón, se observan algunas divergencias llamativas. Las mujeres representan valores muy altos en «Carrera profesional hospitalaria – Decreto 277/1991» (74 %), «Personal de la SIGEN» (70 %), «Personal contratado» (69 %) y «Ley Marco 48» (68 %). Los varones representan porcentajes muy elevados en «Personal de seguridad y defensa de la Gendarmería Nacional» (73 %) y «Personal militar de las Fuerzas Armadas» (59 %). Sin embargo, algunos de estos casos son significativos en términos porcentuales, pero no en valores absolutos, ya que contienen muy pocas inscripciones. Asimismo, debe reiterarse que estos escalafones no son colectivos homogéneos, sino que incluyen a una gran cantidad de personal de características diversas. Esto se debe, en parte, a que no se trata de una clasificación por tareas o funciones, sino por convenios y formas de contratación, que en ciertos casos se solapan con jurisdicciones u organismos particulares.

6 El sistema de escalafones es la clasificación alfanumérica de las personas que ocupan puestos de trabajo financiados por el sector público, es decir, que agrupa a las/los trabajadoras/es de acuerdo a los convenios de trabajo, estructuras administrativas o regímenes de carrera a los que pertenecen.

El personal que pertenece al escalafón SINEP puede clasificarse mediante tres variables: agrupamiento, nivel y tramo⁷. Los siguientes párrafos analizan estas dimensiones, por lo que no se dirigen al universo de agentes que realizaron capacitaciones en el primer cuatrimestre de 2022, como el resto del informe, sino al subconjunto que pertenece al SINEP. Este grupo asciende a un total de 9360 agentes.

El agrupamiento que más inscripciones reúne es el General, con 6734 casos o el 72 %. El segundo lugar corresponde a la categoría Profesional, con 2340 inscripciones o el 25 %; seguido por el Científico-técnico, con 169 o el 2 %, y el Especializado, con 117 o el 1 %. Estos valores son muy similares a los hallados en los tres cuatrimestres de 2021.

Gráfico 14. Inscripciones del SINEP según agrupamiento para el primer cuatrimestre de 2022

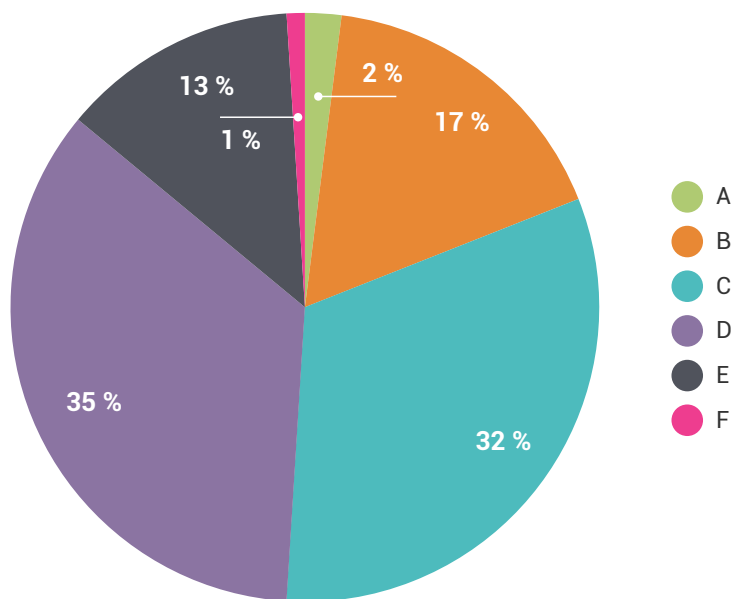


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Con respecto al nivel, las categorías intermedias son las que reúnen mayor cantidad de casos. La más relevante es la «D», con 3313 inscripciones o el 35 %, seguida por la «C», que tuvo 3010 o el 32 %. El tercer lugar corresponde a la «B», con 1545 o el 17 %. Luego se ubican la E, con 1206 o el 13 %; la «A», con 202 o el 2 %; y la F, con 84 o el 1 %. Estos porcentajes muestran una continuidad sin grandes variaciones con respecto a los hallados en 2021.

⁷ El agrupamiento incluye diversos niveles de acuerdo con la clase de función o puesto de trabajo; sus categorías son «General», «Profesional», «Científico-técnico» y «Especializado». El nivel clasifica a las/los agentes según el tipo de función, de acuerdo a la complejidad, responsabilidad y autonomía requeridas; las categorías se denominan «letras» y van de la «A» a la «F». Los tramos reúnen puestos que tienen una evolución similar en la carrera; sus categorías son «General», «Intermedio» y «Avanzado».

Gráfico 15. Inscripciones del SINEP según nivel para el primer cuatrimestre de 2022

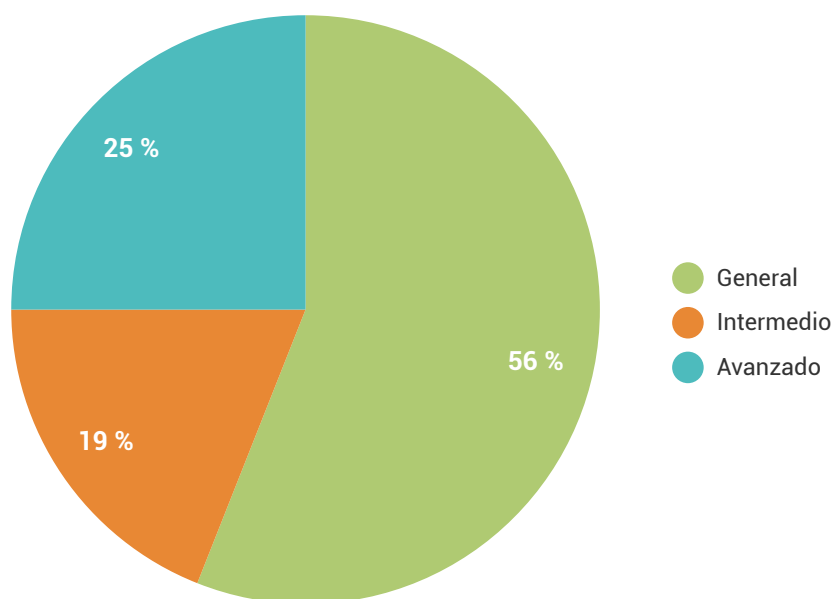


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

El tramo⁸ mostró una gran concentración en la categoría General, que tuvo el 56 % de los casos, equivalente a 4482 inscripciones. El segundo lugar fue ocupado por el tramo Avanzado, con 2026 o el 25 %; y el tercero por el Intermedio, con 1499 o el 19 %. Estos datos son muy similares a los del primer cuatrimestre de 2021, pero exhiben ligeras diferencias con los correspondientes a los dos períodos subsiguientes de dicho año.

8 En esta categoría, el total se reduce, ya que algunas inscripciones son clasificadas por el SAI como «Sistema Nacional de la Profesión Administrativa», el sistema que fue reemplazado por el SINEP. Estas no cuentan con registro de la categoría «Nivel» en el SAI.

Gráfico 16. Inscripciones del SINEP según tramo para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

La capacitación es una clase de educación no formal, que se distingue de la educación formal, la llevada a cabo por el sistema educativo público o privado, así como de la informal, término que describe el aprendizaje fuera de actividades estructuradas (Hamadache, 1991). Estos dos tipos de formación no pueden ser considerados en forma aislada. De hecho, su interacción ha sido estudiada desde el comienzo de esta clasificación, en particular para el caso de la educación de personas adultas (Fordham, 1979). Debido a estas razones, en este informe estadístico resulta relevante estudiar una variable asociada al aprendizaje formal: el nivel de educación alcanzado.

Casi la totalidad de las inscripciones realizadas durante el primer cuatrimestre de 2022 corresponden a agentes con, al menos, el nivel secundario completo. Este valor asciende al 96 %. Debido al carácter obligatorio de este nivel educativo en la Argentina (Ley 26.206/2006), este resulta esperado y se condice con los datos obtenidos durante 2021. Sin embargo, es útil descomponerlo en los distintos niveles avanzados, ya que se observa una gran heterogeneidad.

El 40 % de las inscripciones (13.645) tiene como nivel máximo alcanzado el secundario. El segundo valor mayor corresponde al nivel universitario completo (26 % o 9113). Luego se ubican el superior no universitario completo (11 % o 3841), el universitario incompleto (9 % o 3272), el posgrado completo (4 % o 1475), el superior no universitario incompleto (3 % o 1061) y el posgrado incompleto (2 % o 795). Es decir que el 55 % de las inscripciones corresponde a personas con algún tipo de nivel superior (completo o incompleto). De acuerdo con los datos del Censo 2010, este porcentaje es mucho mayor en el personal público que realizó inscripciones a actividades formativas que en el total de la población argentina: en ella, solo asciende a cerca de un 20 %.

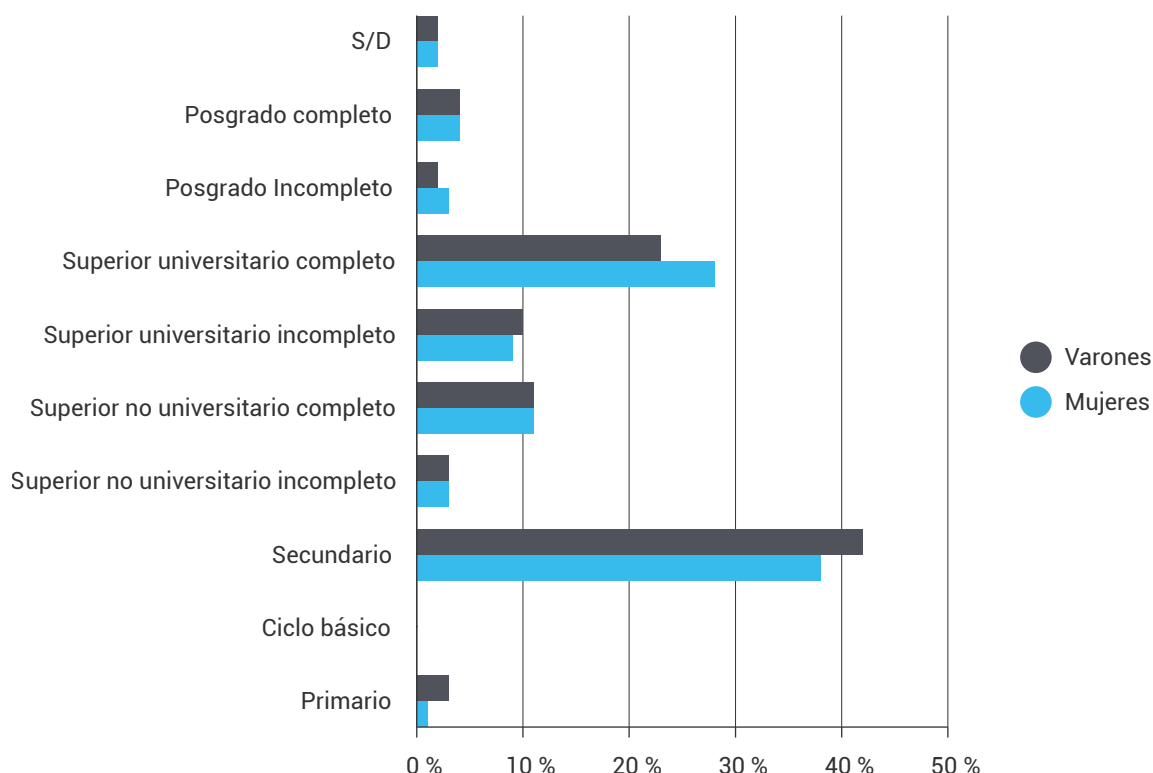
El 4 % restante se divide de la siguiente manera: el 2 % corresponde a personas con el nivel primario o inicial completo (688), un valor equivalente a inscripciones de las que no se obtuvo datos sobre el nivel de educación (566) y menos del 1 % a personas con el ciclo básico completo (31). Todos los valores hallados muestran una clara semejanza con los de los tres cuatrimestres de 2021.

Esto indica que las propuestas formativas logran acceder a un público amplio en el sector público, más allá de la formación previa de cada agente, ya que la diversidad de la oferta de actividades presentada en distintos períodos no redundan en cambios en las personas que participan de ellas.

Si se comparan las inscripciones correspondientes a varones y a mujeres, la distribución de los niveles de educación es similar, con algunas pequeñas diferencias. La categoría «Nivel secundario» representa un porcentaje mayor en el género masculino (42 %) que en el femenino (38 %), mientras que «Universitario completo» hace lo opuesto (el 28 % en las mujeres y el 23 % en los varones). También una ligera mayor proporción de varones (3 %) que de mujeres (1 %) con el primario como mayor nivel alcanzado. Estas son las únicas divergencias significativas, y si bien su peso es menor, muestran una cierta tendencia a que los varones tengan, en promedio, menor nivel de educación.

Si se considera cada nivel, se puede observar en mayor detalle las variaciones entre los géneros. En el total de las inscripciones, la distribución es del 63 % de mujeres y el 37 % de varones. En cuatro niveles, la proporción de mujeres es aún mayor: esto ocurre en «Posgrado incompleto» (69 %), «Superior universitario completo» (67 %), «Superior no universitario incompleto» (65 %) y «Posgrado completo» (65 %). En los seis niveles restantes, se da el escenario inverso. Se destaca el caso del nivel primario, el único en el que las mujeres son minoritarias (38 %). Los restantes casos son «Ciclo básico» (55 %), «Secundario» (60 %), «Superior universitario incompleto» (61 %) y «Superior no universitario completo» (62 %). Debido a que el SAI registra el género como una variable dicotómica, en todos los casos los varones representan el complemento del valor dado. Resulta claro que en los niveles mayores tiende a aumentar el peso de las mujeres, mientras que en los menores se da el escenario contrario, en el mismo sentido que la tendencia descrita en el párrafo previo. Sin embargo, este análisis del peso de ambos géneros en cada nivel de educación tiende a exagerar los casos extremos, ya que no considera el valor absoluto de las distintas categorías. En efecto, es posible que los casos excepcionales de los niveles primario y ciclo básico se deban principalmente a que representan una cantidad muy reducida de casos.

Gráfico 17. Inscripciones según género y nivel de educación alcanzado para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Como ya se indicó, el análisis sobre el nivel educativo parte de considerar la capacitación pública como una forma de educación no formal para adultas/os. Este último factor, la edad, puede ser estudiado en mayor detalle. En el IEC, esto se hace mediante la construcción de los siguientes rangos etarios: 16 a 25 años⁹, 26 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años, 56 a 65 años y 66 a 75 años. Menos del 1 % de las inscripciones de este período corresponden a agentes de los que no se tienen datos sobre la edad.

El rango con mayor cantidad de inscripciones es el de 36 a 45 años, con 11.212 o el 33 %. Es seguido por el de 46 a 55 años, con 8485 o el 25 %, y el de 26 a 35 años, con 7488 o el 22 %. Entre estos tres rangos se ubica el 80 % de las vacantes asignadas durante el período estudiado. El porcentaje restante se divide entre el de 56 a 65 años (4986 o el 15 %), el de 16 a 25 años (1629 o el 5 %) y el de 66 a 75 años (464 o el 1 %). Esta distribución es similar a la hallada en los cuatrimestres previos.

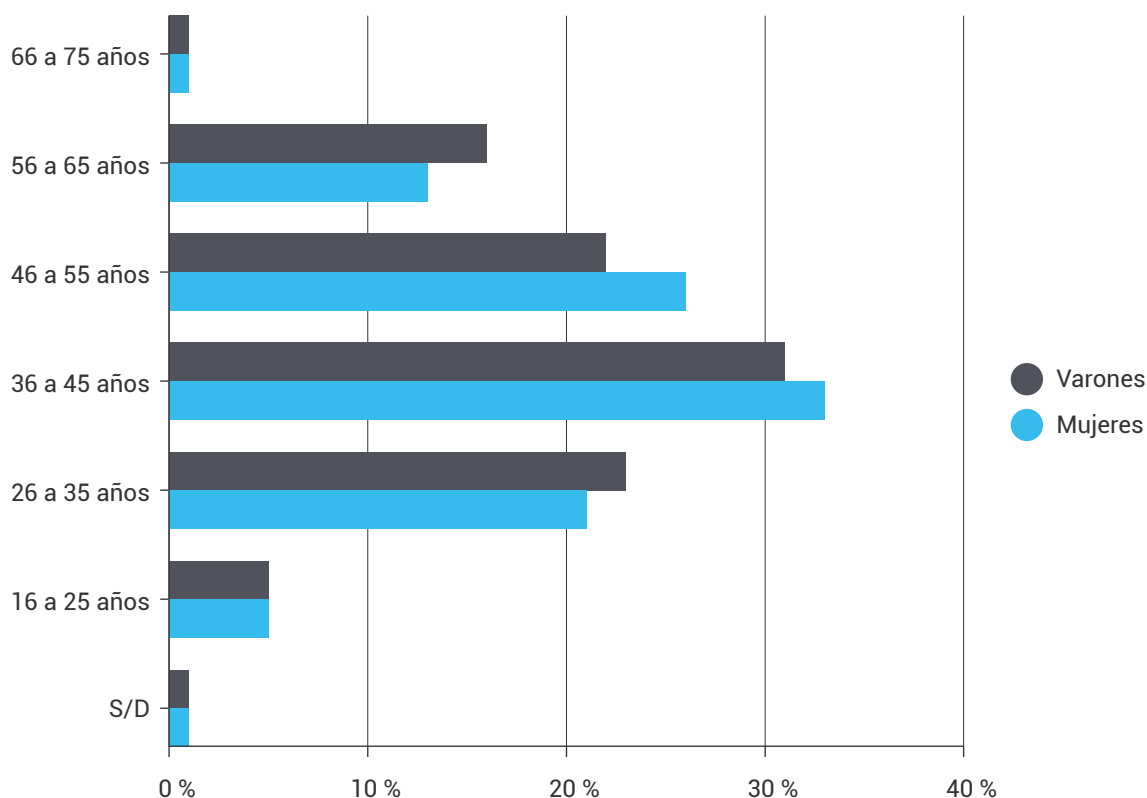
Las variaciones por género entre los distintos grupos etarios son muy reducidas. El rango de 46 a 55 años representa el 26 % del total de mujeres y el 22 % del total de varones, una diferencia de cuatro puntos porcentuales. La categoría siguiente, de 56 a 65 años, contiene el 13 % de las mujeres y el 16 % de varones, y el de 26 a 35 años tiene el 21 % de las mujeres y el 23 % de los varones. Todas estas divergencias son poco relevantes y es probable que se deban a cuestiones

⁹ De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744/1974), el ingreso al mercado laboral (en particular dentro de la APN) está permitido desde los 16 años, con ciertas condiciones específicas. Si bien, como se indica en el Informe Trimestral de Empleo Público (INAP, 2021b), la presencia de menores de 18 años es reducida en el Estado, es necesario incluirla.

contingentes, ya que no parece haber una relación entre género y edad que pueda explicar un aumento o descenso en las inscripciones a actividades formativas.

Las mayores diferencias se observan al estudiar la distribución entre los géneros en cada rango. El caso más relevante es el grupo de inscripciones de entre 56 y 65 años, ya que en él las mujeres solo representan el 58 %, contra el 42 % de varones. Esta distribución debe compararse con la del total de inscripciones, que es del 63 % contra el 37 %, respectivamente, es decir que hay una distancia de cinco puntos porcentuales. En otros cuatrimestres se han detectado situaciones excepcionales de este tipo, pero no se comprueba una tendencia a que el sesgo se repita en el mismo sentido.

Gráfico 18. Inscripciones según género y rango etario, en años, para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

La última variable que será considerada respecto a las inscripciones es la jurisdicción u organismo¹⁰ al que pertenece la/el agente. En este cuatrimestre, hubo 69 reparticiones con más de cien participaciones en capacitaciones; entre ellas, suman 28.560 inscripciones, equivalentes al 83 % del total. Este valor es relativamente menor al hallado en los cuatrimestres previos.

En este período, la jurisdicción con mayor cantidad de inscripciones fue la Fuerza Aérea, con 2074 o el 6 % del total. Esto continúa una tendencia observada durante 2021, asociada al alto peso de

¹⁰ Se utilizan estos términos para diferenciar entre la administración centralizada (jurisdicciones) y los organismos descentralizados, sociedades del Estado y otros entes públicos.

las Fuerzas Armadas en las inscripciones a actividades formativas, que probablemente se deba al gran número de agentes que representan dentro del sector público. Sin embargo, en ningún período del año previo, una fuerza había ocupado el primer lugar en cantidad de inscripciones. Esto no se debe a un incremento del personal de este ámbito que realizó actividades, sino a que ningún otro organismo o jurisdicción tuvo una proporción mayor, como había ocurrido con la Dirección Nacional de Migraciones o el Servicio Penitenciario Federal en otros cuatrimestres. A continuación, se presenta un cuadro con las diez principales jurisdicciones y organismos según su cantidad de inscriptas/os.

Cuadro 3. Inscripciones por jurisdicción u organismo en el primer cuatrimestre de 2022, en valores absolutos y porcentuales

Jurisdicción u organismo	Inscripciones	(%)
Fuerza Aérea Argentina	2074	6,01
Armada Argentina	1171	3,39
Ministerio de Seguridad	1133	3,28
Ejército Argentino	997	2,89
Jefatura de Gabinete de Ministros	994	2,88
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	951	2,76
Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF)	948	2,75
Ministerio de Educación	873	2,53
Registro Nacional de las Personas (RENAPER)	831	2,41
Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud «Dr. Carlos G. Malbrán» (ANLIS Malbrán)	723	2,10

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Entre estas se suman 10.695 vacantes, el 31 % del total, un valor algo menor al hallado en 2021. A diferencia de lo ocurrido en el segundo y tercer cuatrimestres del año pasado, muchas de las jurisdicciones y organismos no se repiten respecto al período previo. Solo cuatro aparecieron entre los diez principales entre septiembre y diciembre de 2021, pero resulta importante que se trata de los primeros cuatro: Fuerza Aérea, Armada, Ministerio de Seguridad y Ejército. Tres de ellas conforman las Fuerzas Armadas y suman 4242 inscripciones, el 12 % del total. Este valor es consistente con el correspondiente al año previo, lo que demuestra una gran continuidad en el peso de estas reparticiones.

Una forma de analizar estos datos es contrastar la cantidad de inscripciones con el total de agentes pertenecientes a cada ámbito estatal. Esto implica la comparación de dos unidades de medida separadas: por un lado, inscripciones y, por el otro, personas que pueden haber tenido más de una vacante asignada. En consecuencia, la tasa obtenida puede ser superior al 100 %, lo que no necesariamente implica que todas/os las/os empleadas/os de un mismo espacio realizaron capacitaciones, sino que la cantidad de vacantes asignadas a este espacio es mayor que la cantidad de agentes. También debe aclararse que los valores de personal por jurisdicción

u organismo son obtenidos de la Base Integrada de Empleo Público y corresponden al mes de febrero de 2022, por lo que están ligeramente desfasados respecto al primer cuatrimestre de 2022.

La mayor tasa corresponde al Ministerio de Seguridad (106 %). Esto se debe a que el personal de la administración centralizada¹¹ de este Ministerio es de 1070 agentes, con 1133 inscripciones en el período estudiado. Es preciso reiterar que esto no implica que todas estas personas hayan realizado una capacitación, ya que es posible que cada una haya hecho más de una actividad. Sin embargo, una tasa tan alta indica que es probable que se haya determinado, en forma interna al Ministerio, que ciertas actividades formativas dictadas en este cuatrimestre eran prioritarias para el personal.

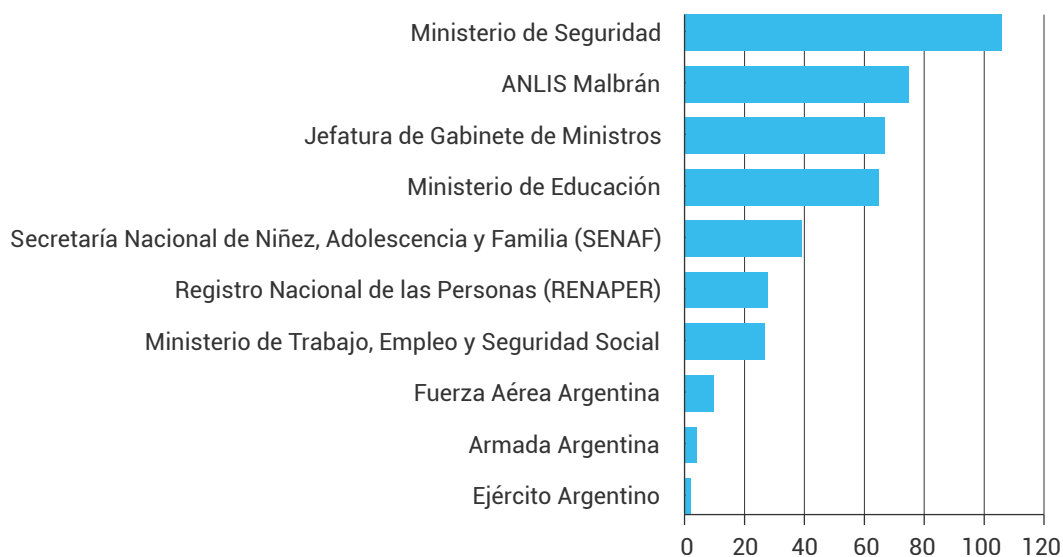
A continuación, se ubican la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud «Dr. Carlos Malbrán» (ANLIS Malbrán), con una tasa del 75 %; la Jefatura de Gabinete de Ministros, con el 67 %; y el Ministerio de Educación, con el 65 %. Es preciso destacar que entre los ámbitos con mayor tasa se cuentan tres ministerios del Poder Ejecutivo Nacional, y que las tres Fuerzas Armadas tienen la tasa más baja (10 % en la Fuerza Aérea, 4 % en la Armada y 2 % en el Ejército). Esto permite sustentar la hipótesis de que el principal factor que explica el alto peso de las Fuerzas Armadas en las inscripciones es el gran tamaño de estas jurisdicciones.

Las tres reparticiones restantes se ubican en un punto intermedio. Se trata de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF)¹², con el 39 %; el Registro Nacional de las Personas (RENAPER), con el 28 %; y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el 28 %.

11 Debido a que el SAI considera en forma separada a la administración centralizada y los organismos descentralizados y otros entes que dependen de una determinada jurisdicción, las categorías que refieren a un determinado ministerio solo implican el primero de estos elementos.

12 Cabe aclarar que, pese a llevar el nombre de «Secretaría», la SENAF, que fue creada por la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (Ley 26.061/2005), sigue un régimen especial.

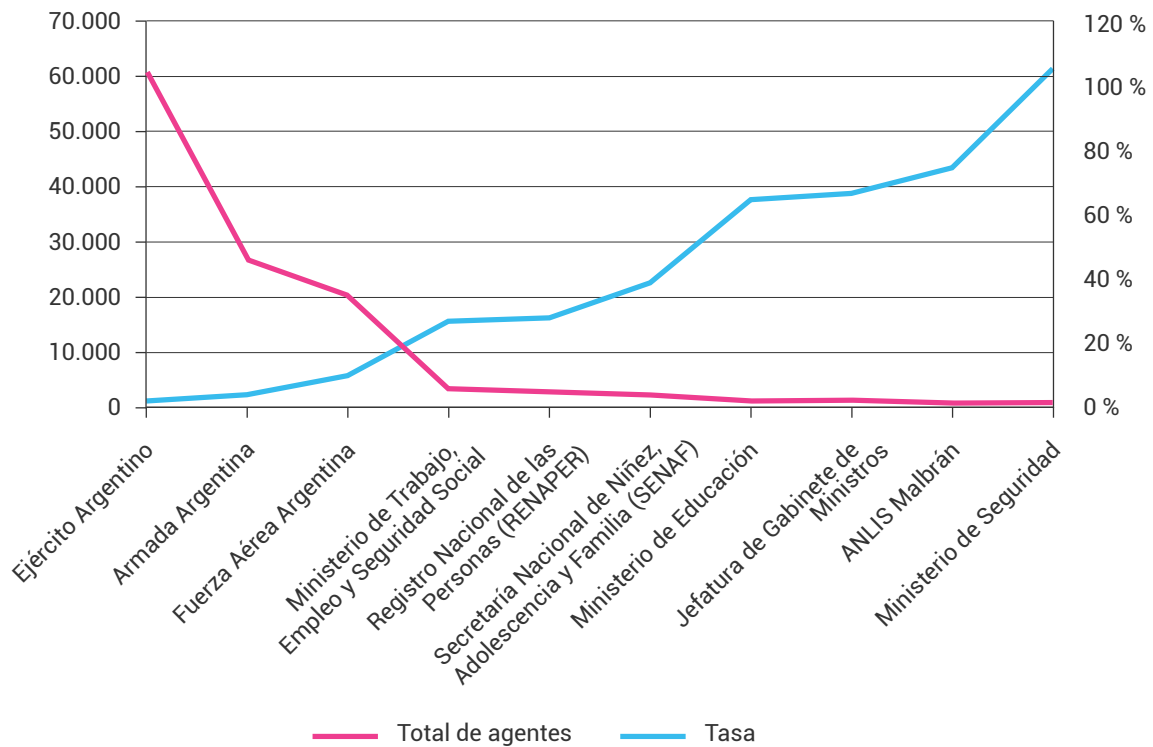
Gráfico 19. Inscripciones sobre el total de agentes de las principales jurisdicciones y organismos para el primer cuatrimestre de 2022, en porcentajes



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI y la BIEP.

En los cuatrimestres previos, se encontró una relación entre la tasa de inscripciones sobre agentes de cada organismo o jurisdicción y el total del personal de cada uno de ellos. Esta relación tomaba la forma de una tendencia al decrecimiento de la tasa a medida que se incrementa el tamaño del organismo o jurisdicción. En este período, se hallaron ciertas excepciones a esta relación, si bien en términos generales se observa que algunos de sus parámetros se mantienen.

Gráfico 20. Tasa de inscripciones sobre agentes (eje derecho) y total de agentes en las principales jurisdicciones y organismos para el primer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI y la BIEP.

En forma similar a lo observado en el último cuatrimestre de 2021, se encuentra cierta dispersión de las inscripciones entre jurisdicciones y organismos. Esta es aún mayor en este período: solo una de ellas tiene más del 5 % de las inscripciones, y entre las primeras cinco reúnen menos del 20 %. Es posible concebir que en algunos cuatrimestres ciertas áreas realicen una gran cantidad de inscripciones debido al interés despertado por una actividad particular, lo que no parece haber ocurrido en este caso. En futuras ediciones del IEC, podrá estudiarse la evolución de esta variable mediante una comparación en un plazo mayor. Asimismo, como se indicó en el número previo, el hecho de que los programas de Campos de Práctica y Actividades Transversales incluyan una proporción destacada de las capacitaciones puede explicar este fenómeno: el peso del primer programa daría cuenta de la leve concentración en algunas jurisdicciones, mientras que el segundo equipara esta situación, ya que sus actividades están dirigidas a todo el personal estatal, lo que puede explicar la mayor dispersión.

Conclusiones

En esta edición del Informe Estadístico de Capacitación se analizó la Propuesta Formativa del primer cuatrimestre de 2022, conformada por las distintas actividades formativas dictadas en este período, así como las vacantes asignadas. Esto incluye a todas las capacitaciones que comenzaron entre los meses de enero y abril de este año (y sus respectivas inscripciones), tanto las que concluyeron en este período como las que se extienden más allá de ella. Estas últimas no serán incluidas en los próximos números del IEC, ya que son estudiadas en este.

Durante este cuatrimestre se realizaron 244 actividades formativas, organizadas en siete programas (que distribuyen la capacitación de acuerdo al público objetivo) y cuatro áreas temáticas (que presentan ejes conceptuales y saberes específicos). Esta estructuración de la capacitación responde a los valores, principios, lineamientos estratégicos y perspectivas que fundamentan la Propuesta Formativa del INAP, en particular el programa INAP Futuro. En este sentido, debe entenderse la gestión de la capacitación en función del propósito de que cada agente del sector público tenga acceso a formaciones relevantes para su desarrollo personal y profesional. Para esto, resulta importante realizar tanto actividades que interpelen al personal en forma general, mediante la ponderación de áreas del conocimiento que pueden ser de interés para distintas personas más allá de sus tareas o puestos laborales, como cursos que se dirijan a colectivos específicos con funciones específicas. A esto responden los programas de Actividades Transversales y Campos de Práctica, que contuvieron la mayor cantidad de actividades en el período estudiado.

Con respecto a la asignación de vacantes, se contabilizaron 34.496 inscripciones a actividades, correspondientes a 20.509 agentes individuales. La división por género fue despareja: hubo un 63 % de mujeres y un 37 % de varones, lo que implica un ligero crecimiento en la disparidad respecto al año previo. La mayoría de las inscripciones correspondió a agentes con nivel de educación secundario o mayor (96 %) ¹³, de entre 36 y 55 años (57 %). Como se ha hallado en forma sistemática en todos los cuatrimestres estudiados por el IEC, la tasa de desaprobación es muy baja (1 %). Las inscripciones aprobadas son el 49 % del total, seguidas por las que continúan en curso (32 %) y las que corresponden a ausentes y libres (18 %).

Con respecto a la pertenencia de las/los agentes que realizaron actividades en este cuatrimestre, se destaca particularmente el peso de las Fuerzas Armadas, y dentro de ellas, del personal de la Fuerza Aérea. También tuvieron un peso relevante algunos ministerios: Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Educación; Seguridad; y la Jefatura de Gabinete de Ministros. Por su parte, algunos organismos tuvieron una cantidad alta de inscripciones: el Registro Nacional de las Personas, la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, y la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud «Dr. Carlos G. Malbrán». Se observa una gran diversidad en estas jurisdicciones y entes, es decir que las actividades fueron capaces de alcanzar a agentes de ámbitos estatales muy variados, en consonancia con los propósitos de la Propuesta Formativa. Asimismo, se halló que algunos organismos tuvieron una muy alta tasa de inscripciones con

¹³ Las personas con nivel superior (tanto universitario como no universitario) completo representan el 44 %, pero si se incluye las que tienen este nivel incompleto se llega a una mayoría: este valor asciende al 57 %.

respecto al total de agentes, lo que indica que la propuesta formativa de este cuatrimestre resultó particularmente relevante para sus empleadas/os.

En este número del IEC, fue posible profundizar el enfoque comparativo en el análisis, debido a que se trata de la primera edición del segundo año del informe. En consecuencia, se pudieron contrastar los hallazgos de este cuatrimestre con los del mismo período de 2021, así como con los subsiguientes números de este año. Esta dimensión permite enriquecer el análisis de las actividades formativas y será continuada en las próximas ediciones, con el fin de profundizar los aportes del IEC a la comprensión de la capacitación pública en la Administración Pública Nacional.

Para concluir, es preciso prestar atención a un factor particular de este período: el retorno a la presencialidad plena del personal de la APN, reglamentado mediante la Resolución 58/2022 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público. Si bien durante 2021 ciertas áreas del Estado trabajaban con diferentes niveles de trabajo remoto, debido al pasaje del aislamiento social al distanciamiento social, esta nueva medida estableció el 1 de mayo de 2022 como fecha límite «para que todas las reparticiones de la Administración Pública Nacional retornen al mismo régimen laboral vigente hasta antes del decreto del 11 de marzo de 2020 que atendía a las medidas de cuidado y distanciamiento propias del contexto de pandemia de la COVID-19». Aunque casi la totalidad de la capacitación continúa dictándose en forma virtual, será de interés para los próximos informes el análisis del impacto del retorno al trabajo en la oficina sobre la capacitación. Este es un momento propicio para la realización de estudios sobre la relación entre modalidades laborales y capacitación, y el IEC buscará aportar a la producción de conocimiento desde una perspectiva estadística, mediante la articulación de enfoques cuantitativos y cualitativos.

Referencias bibliográficas

- Fordham, P. (1979). The interaction of formal and non-formal education. *Studies in Adult Education*, 11(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/02660830.1979.11730384>
- Hamadache, A. (1991). Non-formal education. A definition of the concept and some examples. *Prospects*, XXI(1), 111-124. <https://greeneducationportal.org/wp-content/uploads/2019/09/Hamadache.pdf>
- Hidi, S. y Harackiewicz, J. M. (2000). Motivating the academically unmotivated: A critical issue for the 21st century. *Review of Educational Research*, 70(2), 151-179. <https://doi.org/10.3102/00346543070002151>
- INAP. (2021a). *Informe Estadístico de Capacitación*, 1(3). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/IEC/issue/view/136/181>
- INAP. (2021b). *Informe Trimestral de Empleo Público*, 3(3). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP>
- INAP. (2022). *Propuesta Formativa 2022*. <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap/propuesta-formativa-inap#:~:text=La%20Propuesta%20Formativa%20INAP%202022,un%20ejemplo%20de%20eficacia%20organizacional>
- Zappino, J. y Levy, M. (2020). El desgranamiento en la capacitación: El caso INAP. *Cuadernos del INAP*, 1(50). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/84>

Leyes, decretos y resoluciones

- Decreto 214/2006. Administración Pública Nacional. Convenio Colectivo de Trabajo. Publicado en el B. O. el 1 de marzo de 2006. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114315/norma.htm>
- Decreto 2098/2008. Administración Pública Nacional. Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). Homologación de Convenio y Acta Acuerdo. Publicado en el B. O. el 1 de marzo de 2008. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148090/norma.htm>
- Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 5 de septiembre de 1974. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552>
- Ley 26.061. Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. Sancionada el 28 de septiembre de 2005. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/110778/norma.htm>
- Ley 26.206. Ley de Educación Nacional. Sancionada el 14 de diciembre de 2006. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley-de-educ-nac-58ac89392ea4c.pdf>
- Ley 27.499. Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Sancionada el 19 de diciembre de 2018. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>
- Ley 27.636. Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero «Diana Sacayán – Lohana Berkins». Sancionada el 8 de julio de 2021. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm>

Resolución 58/2022. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Vuelta a la presencialidad de las reparticiones de Administración Pública Nacional. Publicada en el B. O. el 4 de abril de 2022. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/260337/20220404>

Resolución 172/2021. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Programa INAP Futuro. Publicada en el B. O. el 28 de abril de 2021. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/255452/20211230>

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina