

Actas

Segundo Congreso Federal de Empleo Público

Perspectivas estratégicas, prácticas federales
comunes y novedades en la pospandemia

Actas

Segundo Congreso Federal de Empleo Público

Perspectivas estratégicas, prácticas federales
comunes y novedades en la pospandemia

Autoridades

Dr. Alberto Ángel Fernández
Presidente de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner
Vicepresidenta de la Nación

Ing. Agustín Rossi
Jefe de Gabinete de Ministros

Dra. Ana Gabriela Castellani
Secretaria de Gestión y Empleo Público

Consejo Federal de la Función Pública-CoFeFuP

Segundo Congreso Federal de Empleo Público-CoFeFuP : perspectivas estrategicas, prácticas federales comunes y novedades en la pospandemia / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Jefatura de Gabinete de Ministros. Secretaria de Gestión y Empleo Público, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-4015-19-8

1. Función Pública. 2. Actas de Congresos. 3. Administración Pública. I. Título.
CDD 351.07

Coordinación

Vanesa Arrúa

Edición

Julia Cófreces
Matías Vértiz

Diseño

Esteban Solari



Esta publicación y su contenido se brindan bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial 2.5 Argentina. Es posible copiar, comunicar y distribuir públicamente su contenido siempre que se cite la fuente, así como la institución.

El contenido de esta publicación no puede utilizarse con fines comerciales.

Marzo 2023

Índice

Prólogo de la presidenta del CoFeFuP. Ana Castellani	15
Introducción. Coordinadora general del CoFeFuP. Vanesa Arrúa	17
EJE 1. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO PÚBLICO: EXPERIENCIAS, PROCESOS Y HERRAMIENTAS.	23
<i>Panorama de las dificultades para el reclutamiento y retención de personal del área de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Alternativas para su gestión en el marco del Empleo Público</i> Thorp, Mario (ONEP, SGyEP)	24
<i>Políticas de empleo para la captación y retención de perfiles estratégicos en la administración pública</i> Aubain, Florencia Gala (Unidad de Prospectiva y Escenarios Futuros, INAP, SGyEP)	24
<i>Proceso de ingreso a planta permanente del personal temporario en la Provincia de Río Negro. Ley N° 5511. 2021 – 2022</i> García, Natalia Lorena; Mestre, Antonela Berenice; Vilca, Hugo (Secretaría de la Función Pública de Río Negro, Instituto Provincial de Administración Pública de Río Negro)	25
<i>Relación entre la regularización de cargos transitorios y la autonomía de los organismos técnicos</i> Abella, Soledad; Franco, Gabriela (Ministerio de Salud de la Nación)	26
<i>Metodología para la elaboración del directorio central de competencias laborales como herramientas de gestión</i> Pessolano, Gabriela E. (Asesora Especializada en Gestión de Regímenes de Carrera, Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal, ONEP, SGyEP.)	27
<i>La incorporación de las funciones de integridad y cumplimiento en el ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (2020-2022)</i> Santantonio, Vicente Silvio; Livitsanos, Cristina Vera; Schulze, Jesica (Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación)	27
<i>Programa estratégico de adecuación del archivo de legajos del personal de Planta Permanente, Contratados, Planta Política y Pasantes de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche</i> Muñoz, Mariela (Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas, Dirección de RR HH, División Coordinación General, Municipalidad de San Carlos de Bariloche)	28

<p><i>Planificación estratégica del sistema de empleo público como dimensión de la administración financiera pública subnacional</i></p> <p>Vaisberg, Ana Clara (Secretaría de Modernización, Agencia RN INNOVA); Arriaga, Liliana (Secretaría de la Función Pública, Ministerio de Economía RN); Martín, Nicolás (Secretaría de Hacienda, Ministerio de Economía); Vega, Jorge M. (Especialista en planificación)</p>	29
<p><i>Algunas certezas, diversos interrogantes y consideraciones situadas sobre las transformaciones del empleo público</i></p> <p>Rey, Maximiliano (ONEP, SGyEP)</p>	30
<p><i>Ley nº v-0763-2011- Decreto reglamentario 4037-2020 aplicación a los sistemas de gestión de la calidad (sgc) s/la familia de normas iso 9000</i></p> <p>Torres, Erika (Gestión de Calidad en la Administración Pública, Gobierno de la Provincia de San Luis)</p>	31
<p><i>Aplicación de herramientas institucionales para el estudio de las políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades y trato que permitan acortar la brecha de género.</i></p> <p>Natale, Florencia (SIGEN)</p>	32
<p><i>Techos, paredes y barreras de entrada: la necesidad de pensar mecanismos institucionales para garantizar la equidad de género en la administración pública central</i></p> <p>Peralta, Amalia; Kaczmarczyk, Emilia (Gestión Pública, CIPPEC)</p>	33
<p><i>coMUNicar: Un servicio que genera comunidad</i></p> <p>Anselmi, María Soledad; Neto, Florencia Mabel; Parra, Laura Andrea (Departamento de Comunicación Interna, Dirección de Recursos Humanos, Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas, Municipalidad de Bariloche)</p>	34
<p><i>Los servicios digitales para la atención al ciudadano. Efectividad y crecimiento en la adhesión de servicios al uso de la plataforma de comunicación "Chatbot" y aplicación de gestión de calidad</i></p> <p>Farías, Flavio Federico; Gavirondo, Valeria (Subsecretaría de Modernización del Estado, Provincia de Chaco)</p>	34
<p><i>Aplicativo para facilitar y agilizar los procesos de solicitud de licencias médicas y administrativas. Mi Autogestión (MIA)</i></p> <p>Fernández, Sebastián (Subsecretario de Gestión de Recursos Humanos, Ciudad Autónoma de Buenos Aires); Bernia, Agustina (Gerente Operativa de Formación y Comunicación, Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, Ciudad Autónoma de Buenos Aires)</p>	35
<p><i>Transformación digital en la gestión del capital humano</i></p> <p>Caamaño, Jimena (Directora General de Mejoras de Procesos e Información. Secretaría de Capital Humano, Secretaría General de la Gobernación Córdoba)</p>	36

Becas CNEA: enriqueciendo el capital intelectual del futuro
Álvarez, Silvina; Dalmasso, Germán; Della Penna, Fiorella;
Grance, Valeria; Lira, Lucía; López, Fabiola (CNEA)

37

*El Estado y la comunidad organizada: integralidad y accesibilidad
planificada desde los trabajadores*
Castro, Leandro (ATE)

38

EJE 2. RELACIONES LABORALES Y PARTICIPACIÓN
GREMIAL: OPORTUNIDADES Y CONSENSOS EN LAS
POLÍTICAS DE EMPLEO PÚBLICO.

39

*Prácticas de abordaje para la aplicación de la Ley N° 27.636, Diana Sacayán-Lohana
Berkins, en el marco del cumplimiento de Cupo Laboral Travesti Trans*
Tuero, Betiana (Ministerio de Transporte de la Nación)

40

*Protocolo de actuación para la prevención, tratamiento y erradicación de la violencia
de género en el ámbito laboral*
Kaplan, Ana (Asesora Legal y Referente del Protocolo de actuación. Subsecretaría de
Gestión de Recursos Humanos. Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)

40

*Sinergia institucional entre el gremio de trabajadores municipales y la Municipalidad
de San Carlos de Bariloche, para el abordaje de los ejes de consumo problemático de
sustancias, violencia de género y violencia institucional*
De Giovanni, Santiago; Peluso, Gisela; De Andrais, Cibel; Vicente, Viviana (Municipalidad
de Bariloche Sec. de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas. Dir. de RR HH.
Departamento de Medicina Laboral)

41

Consumo problemático, protocolos de actuación desde el ámbito paritario, como desafío
Ríos, Graciela (Paritaria Cymat- ATE)

42

*Propuestas sobre teletrabajo en el ámbito del empleo público nacional y de la Ciudad
de Buenos Aires*
Donadío, Paula Eugenia (Delegada de sector - ATE Capital (Sec. de DD HH,
Min. Jus y Dd HH) y Área Estudios del Trabajo de la Fundación Germán Abdala);
Ceijas, Nicolás Sebastián (Delegado Administrativo ATE - Ministerio de Salud Nación)

42

Tendencias en el mundo del trabajo: diálogos necesarios para el futuro del empleo público
Moreno, María Elina (Dirección Nacional de Relaciones Laborales.
Subsecretaría de Empleo Público)

43

El rol de la Negociación Colectiva en la construcción de consensos y su aporte a la implementación de políticas públicas. Experiencias, aprendizajes y desafíos a 30 años de la sanción de la Ley 24.185 **44**

Liuni, Mariela Carolina (Coordinadora de Negociaciones Colectivas y Relaciones Laborales de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros)

Espacios saludables y herramientas de comunicación en el ámbito laboral **45**

Krawiec, Sonia Beatriz (Asesora Jurídica especializada en empleo público. Dirección Nacional de Relaciones Laborales Subsecretaría de Empleo Público)

Promoción del Bienestar en el entorno laboral: la experiencia de Córdoba **45**

D'Ambrosio, Carolina (Directora General de Gestión Integral de Personas. Secretaría de Capital Humano- Ministerio de Coordinación Córdoba)

Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato. Espacio paritario que promueve ambientes laborales saludables **46**

Franco, Veronica; Liuni, Mariela; natale, Maria Florencia; Keienburg, Gabriela; Varela, Paula; Choco, Lia; Trivisonno Karina; Gonzalez, Susana y Sosa, Gladys Noemi del Valle

Los desafíos de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral **46**

Liuni, Mariela; Krawiec, Sonia Beatriz; Corrado, Julieta; Camogli, Máximo; Choco, Lía Alejandra; Romano, Marcelo Iván; Rampello, Analía; Lopez Atia, Alejandra; Fernández, María Eugenia; Prellezo, Gustavo; Cerdeira, Enrique; Ríos, Graciela y Castesana, Natalia (Comisión de Condiciones de Medioambiente y Trabajo; CyMAT CENTRAL)

Construyendo un empleo público inclusivo y libre de violencia **47**

Amartino, Mariana (ATE)

La Salud y seguridad de lxs trabajadorxs como derecho fundamental **48**

Orestes, Galeano (ATE)

La seguridad social como derecho, desde la perspectiva del Trabajador Estatal **48**

Baliña, Cesar (ATE)

EJE 3. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: DESARROLLO DE CAPACIDADES Y PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.

49

El sindicalismo estatal como sujeto sociopolítico aliado en la formulación de políticas públicas. La experiencia de la CLATE desde la formación. **50**

Rodríguez, Ignacio Pablo (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE))

<p><i>Percepción de integridad en la Administración Pública Nacional. Resultados generales de encuestas aplicadas en 2021</i></p> <p>Cestona Sánchez, Julia; Taurel Xifra, José Luis (Coordinación de Formación en Integridad y Transparencia. Dir. Nac. de Integridad y Transparencia de la Subsec de Fortalecimiento Inst de la J. de G. de M.)</p>	51
<p><i>Estrategia Nacional de Integridad en el Mapa de la Acción Estatal: Un enfoque desde el seguimiento y evaluación en tiempo real</i></p> <p>Montagna von Zeschau, Juan Manuel; Fernández, Santiago (Dirección Nacional de Integridad y Transparencia, Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional)</p>	51
<p><i>La experiencia de la Delegación UPCN Salud para generar espacios de capacitación en base a las necesidades y propuestas de los trabajadores</i></p> <p>Cavallo, S.; Menéndez M.; Rebella M.; Induni A.; Marcos, I. (Delegación UPCN Salud)</p>	52
<p><i>Hacia la reconversión de las funciones : Transformación digital en el gobierno de la Provincia del Chaco y nuevas necesidades formativas</i></p> <p>Brugnoli, María Soledad (Subsecretaría de Modernización del Estado. Provincia de Chaco); Correa, Tamara (IPAP Provincia de Chaco); Sandobal, Andrea (Subsecretaría de Modernización del Estado. Provincia de Chaco)</p>	53
<p><i>Capacitación del Agente Público en la Post-Pandemia</i></p> <p>De Cicco, Sergio (Secretaría de gestión pública y modernización del Estado de la Provincia de Chubut)</p>	54
<p><i>Fortaleciendo las capacidades del estado: la planificación estratégica en la profesionalización del personal de la administración pública</i></p> <p>Álvarez, Lorena (Coord.Gral. Op. Subsec de Fortalecimiento Institucional y Asuntos Públicos. Min. de Eco e Infr. Provincia del Neuquén) Moral, Carina (Dir. Pro. de Cap. y Fort. de la F. P. dependiente de la Subsec. de Fortalecimiento Institucional y Asuntos Públicos del Min.de Eco. e Infr. Provincia del Neuquén), Herzel, Carolina (Dir. Gal. de Educación Formal. Dir. Pro. de Cap. y Fort. de la F. P. dependiente de la Subsec. de Fortalecimiento Institucional y Asuntos Públicos del Min.de Eco. e Infr. Provincia del Neuquén)</p>	55
<p><i>El IPAP Río Negro. Una experiencia en Educación a Distancia dirigida a agentes públicos</i></p> <p>Villca, Hugo Victor (IPAP de Rio Negro)</p>	55
<p><i>Los inicios del I.P.A.P. en Tierra del Fuego A.I.A.S.: De la institucionalización a la construcción continua del Instituto</i></p> <p>Boemo, Nicolás (Director del Instituto Provincial de Administración Pública (I.P.A.P.) del Gobierno de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur)</p>	56
<p><i>Capacitación e innovación en políticas públicas de derechos humanos, Identidades de género y diversidades en la Oficina Nacional de Empleo Público</i></p> <p>Reibaldi, Bibiana; Bosisio, Walter (Area DDHH y Diversidades-ONEP)</p>	56

<p><i>Códigos de ética en la Administración Pública Nacional: un abordaje a partir de la perspectiva de género</i></p> <p>González Francese, Rocío (Dirección Nacional de Integridad y Transparencia. Jefatura de Gabinete de Ministros de Nación)</p>	57
<p><i>La formación en ética pública y transparencia en el marco de un sistema de función pública de carrera. El caso de la provincia de Santa Fe</i></p> <p>Rezzoagli, Bruno; Bascelli, Julieta (Coordinador General de Anticorrupción y Transparencia del Sector Público. Ministerio de Gobierno, Justicia y Derechos Humanos de la Provincia de Santa Fe)</p>	58
<p><i>Buenas prácticas para el diseño inclusivo en los eva para la formación de las y los agentes públicos</i></p> <p>Palchevich, Diana Rodríguez (Directora de Información y TIC)</p>	59
<p><i>El proceso de transformación digital en la Administración Pública del Chaco: Una premisa en el desarrollo de proyectos de investigación acción formulados por empleados públicos del Poder Ejecutivo de la Provincia</i></p> <p>Marengo, Cristian Oscar; Castillo, Santiago Ariel (Ministerio de Planificación, Economía e Infraestructura del Chaco)</p>	59
<p><i>Gestión del Conocimiento: Una forma de hacer y pensar a la organización</i></p> <p>Dalmasso, Germán; Della Penna, Fiorella; Grance, Valeria; Lira, Lucía; López, Fabiola (CNEA)</p>	60
<p><i>El diseño de evaluaciones: aprendizajes y desafíos encontrados en torno al curso "Evaluación de Políticas Públicas"</i></p> <p>Fernandez, Patricia; Alegre, Miguel (Analista Sectorial en la Dirección Nacional de Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión de la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional)</p>	60
<p><i>La capacitación como herramienta de fortalecimiento: aprendizajes y desafíos de la experiencia del curso de "Planificación y Seguimiento de políticas públicas"</i></p> <p>Caballero, Virginia; Moro, Esteban; Videla, Juan (Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional)</p>	61
<p><i>La capacitación como estrategia de seguridad turística</i></p> <p>Del Greco, Ibera (Ministerio de Turismo Corrientes)</p>	62
<p><i>La constitución de un espacio de formación y capacitación en Administración Financiera. El caso de la Escuela de Gestión de Administración Financiera y Pública (GAFyP). Provincia de Río Negro</i></p> <p>Martín, Nicolás (Secretaría de Hacienda. Ministerio de Economía de Río Negro. Instituto Provincial de Administración Pública)</p>	63
<p><i>Metodología de capacitación acción: aprendiendo en el cambio. Experiencias de formación en Procesos de Inducción y fortalecimientos de diversos puestos en la Municipalidad de San Carlos de Bariloche</i></p> <p>Olvar, María Victoria; Eraso, Griselda (Municipalidad de Bariloche. Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas Dirección de Recursos Humanos División Desarrollo del Personal)</p>	64

Capacitación del personal en escenarios de crisis: el caso Dioxitek
Cano, Gerardo Augusto (Gerente de Recursos Humanos y Relaciones
Institucionales); Lescano, Yanina (Asesora Legal Gerencia de
Recursos Humanos y Relaciones Laborales)

65

Empresas públicas y mixtas, tecnología y desarrollo en Argentina.
Un estudio de casos
Zappino, Jorge (INAP)

66

Aprendizaje situado y diagnóstico de necesidades de capacitación y formación
Martínez Colomer, Ayelén (Directora de Desarrollo de Recursos
Humanos del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad)

67

*Desafíos en relación a la formación remota en la Municipalidad
de San Carlos de Bariloche*
Olvar, María Victoria y Bochicchio, Gabriela María
(Municipalidad de Bariloche. Secretaría de Planificación y
Evaluación de Políticas Públicas. Dirección de Recursos Humanos.
División Desarrollo del Personal.

67

Experiencias de Formación Sindical sobre los derechos de los trabajadores:
contrapuntos entre la formalidad y la práctica en el sectorial SINEP
Scarensi, Julia (ATE)

68

Taller: Convenio 190

Gambera, Clarisa (Directora Departamento de Género y Diversidad de ATE Naciona);
Lopez Atia, Alejandra (Secretaria de Igualdad de Oportunidades y de Trato UPCN);
Liunil, Mariela (Coordinadora de la coordinación de Negociaciones Colectivas y Relaciones
Laborales de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales de la Secretaria de Gestión);
Krawiec, Sonia (Asesora).

69

Prólogo

Ana Castellani. Presidenta del CoFeFuP

La Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros tiene entre sus principales objetivos mejorar la calidad del empleo público para, por un lado, dar respuestas más eficientes a la ciudadanía y, por otro, fortalecer las capacidades del Estado al servicio del desarrollo del país. El empleo público, además, tiene un carácter estratégico por ser el principal garante de la efectividad de la aplicación de las políticas públicas. Contar con empleo público de calidad genera la legitimación social de las políticas porque el primer contacto de la ciudadanía con lo estatal es a través de la atención al público.

Hay mucho Estado detrás de cada uno de los actos que la ciudadanía realiza día a día: desde el semáforo instalado en la esquina hasta la escuela a la que van nuestros hijos pasando por el parte meteorológico que dicen en la televisión: detrás de todo eso hay Estado. Nuestra obligación como gestión es dejar las mejores burocracias posibles, dejar capacidades instaladas que son preexistentes, y que hay que mejorar, y ayudar a consolidarlas más allá de los funcionarios de turno para que de esta forma perdure una metodología de trabajo.

Elevar la calidad del empleo público, profundizar sobre su carácter estratégico, relevar su importancia para la implementación de las políticas públicas, aportar al mejoramiento de las capacidades estatales para el desarrollo nacional e integrar el enfoque federal para el fortalecimiento de las trabajadoras y trabajadores públicos de todo el país son, precisamente, algunos de los temas que reúne esta publicación de las actas del Segundo Congreso Federal de Empleo Público.

Con ellas queremos dejar testimonio, dar a conocer, documentar y difundir parte de lo mucho y bueno que se hace en todos los niveles de las administraciones públicas para poner el Estado al servicio del desarrollo del país. Claro está que, concomitantemente, cada texto representa y expresa la importancia del congreso como catalizador de un intercambio dinámico, multiestatal y multiactoral de voces, miradas y sentidos constructoras de pensamiento soberano, compromiso con lo público y mejora de la gestión estatal.

Pero, además y a modo de guía, muchas de las problemáticas abordadas en el congreso nos señalan los temas prioritarios todavía pendientes de resolución a pesar del intenso trabajo realizado: el primero es la regularización de las dotaciones para garantizar el derecho constitucional a la estabilidad laboral. El segundo es bregar por la implementación de la negociación colectiva en todas las instancias para escuchar todas las voces. Y el tercero es la formación y capacitación permanente para lograr planificar y dotar de certidumbre la orientación de las políticas públicas y garantizar que incluyan a las diversidades y los distintos colectivos en el marco de relaciones de trabajo libres de violencias. De esas cosas, también habla esta publicación.

Es imprescindible señalar que el Congreso Federal de Empleo Público nació de la voluntad de las provincias reunidas en la Comisión de Capacitación y Empleo Público del Consejo Federal de la Función Pública y que sus dos realizaciones fueron aprobadas unánimemente por su Plenario. Esto pone de relieve la firme decisión que hemos tomado desde el inicio mismo de la gestión de nutrir nuestras políticas desde el ámbito del federalismo. Nosotros no pensamos el federalismo como la extensión de las políticas nacionales en el resto del territorio nacional; muy por el contrario queremos que el aporte de las provincias enriquezca la construcción de las políticas nacionales.

Debemos consolidar una burocracia pública orgullosa que se sepa fundamental, responsable y comprometida con la mirada estratégica de la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía. Éste es un desafío federal y, quizá, la única manera de construir un país mejor. El Congreso Federal de Empleo Público y estos trabajos que prologamos son un intento para la consecución de ese anhelo.

Introducción

Vanesa Arrúa. Coordinadora general del CoFeFuP

El Congreso Federal de Empleo Público tiene por objetivo la construcción de un espacio federal de reflexión, diálogo y producción, que reúna a los y las referentes de las administraciones públicas de la Nación, las provincias y los municipios, y a representantes gremiales y académicos vinculados a la temática, para posibilitar el intercambio, el análisis y la formulación de propuestas de políticas públicas en materia de empleo público.

Este Congreso Federal se fundamenta en la relevancia que tiene el empleo público para la implementación de las políticas públicas y el fortalecimiento de las capacidades estatales. En este sentido, el empleo público ocupa un lugar central en la coordinación y ejecución de la acción pública para el cumplimiento de tales objetivos. Desde esta perspectiva, la construcción de instancias de conocimiento conjuntas, que puedan poner en común la producción de saberes a partir de las prácticas concretas que se desarrollan en cada uno de los ámbitos y niveles estatales, se constituye en un eje prioritario para la formulación de políticas que promuevan un empleo público de calidad.

Este congreso es pensado como un espacio de diálogo de saberes, donde los diferentes actores comprometidos con el desarrollo de políticas públicas llevadas adelante para que la ciudadanía acceda a sus derechos; se encuentren en un espacio de reflexión y producción colectiva que ponga en el centro del análisis al empleo público como espacio estratégico para el fortalecimiento del Estado.

El propósito de generar un espacio de reflexión y debate en torno al Empleo Público es coherente con una visión sobre el Estado y lo público como ámbitos necesarios para el desarrollo de un proyecto de Nación, que busque ampliar derechos y garantizar su acceso a la ciudadanía. Además, es consecuente con una visión sobre quiénes en las diferentes áreas de gobierno asumen cotidianamente la responsabilidad de administrar las burocracias de manera responsable y eficiente, como trabajadores y trabajadoras que ponen sus capacidades y talentos a disposición de lo público, y de ese modo, despliegan su potencial. En este marco, es que las políticas hacia el sector se vuelven estratégicas para consolidar la gestión pública.

De este modo, el Congreso Federal de Empleo Público expresa la voluntad de las administraciones públicas nacional y provinciales, reunidas en el Consejo Federal de la Función Pública (CoFeFuP), de disponer de un espacio de encuentro federal que propicie el diálogo, la reflexión, el análisis, el conocimiento, la difusión y la formulación de propuestas en una materia tan relevante para la implementación de las políticas públicas, el fortalecimiento de las capacidades estatales y el desarrollo de nuestro país.

Construir una visión federal sobre el campo, es coherente con el reconocimiento de que el empleo público es principalmente provincial, y en este sentido, es clave dialogar con las miradas y saberes de quienes, en las diferentes jurisdicciones, enfrentan los desafíos que supone la gestión de políticas públicas en las provincias y en los municipios. El diálogo federal hace posible el reconocimiento de las diferentes realidades y contextos, para realizar propuestas diversas, que nos permiten superar el centralismo en el diseño de las políticas públicas.

La propuesta surgió de una iniciativa de la Comisión de Capacitación y Empleo Público del CoFeFuP, que fue aprobada por unanimidad por su Plenario y prontamente apoyada, auxiliada y fomentada por la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación, que la hizo una de sus muchas prioridades.

El primer Congreso Federal de Empleo Público se realizó en 2021 en la ciudad de Santiago del Estero. A lo largo de tres intensas jornadas la actividad reunió a más de 2500 personas (presencial y virtualmente), más de 100 expositoras y expositores, 50 referentes provinciales, 30 funcionarias y funcionarios del orden nacional, 18 representantes gremiales y 7 reconocidas y reconocidos académicos e investigadores. Hubo entonces 5 paneles temáticos, 8 mesas de ponencias y 1 presentación de libro.

Esa aceptación llevó al Plenario del CoFeFuP a proponer la realización de un segundo Congreso Federal de Empleo Público, que profundizara las líneas de trabajo del primero, incorporara algunas temáticas relevantes y ampliara las oportunidades de participación. Con ese mandato, la Secretaría de Gestión Pública, la Provincia de Río Negro y el CoFeFuP aunaron esfuerzos solidarios para organizar la actividad con los nuevos parámetros solicitados.

El 2º Congreso Federal de Empleo Público se realizó en la ciudad de San Carlos de Bariloche los días 19, 20 y 21 de octubre de 2022 con doble modalidad de participación: presencial y remota. Sus contenidos se organizaron bajo el lema “Perspectivas estratégicas, prácticas federales comunes y novedades en la postpandemia”. Su realización se fundamentó en la relevancia que tiene el empleo público en la República Argentina tanto para la implementación de las políticas públicas como para el fortalecimiento de las capacidades estatales, dos instancias clave para allanar el acceso de la población al beneficio de políticas públicas y derechos ciudadanos.

Se propuso como objetivo central reunir en un espacio federal de reflexión, diálogo y producción a referentes municipales, provinciales y nacionales; trabajadores y trabajadoras del sector público, de las universidades y de áreas de investigación, propiciando así el intercambio para la indagación, el análisis y la formulación de propuestas de política pública en materia de empleo público.

Para esto, el Comité organizador del Congreso promocionó la realización de actividades de colaboración entre integrantes de distintos niveles de la gestión pública (Nacional, provincial y local), universidades y organismos no gubernamentales, a fin de constituir y consolidar redes de cooperación en diversas áreas. De este modo, se buscó la realización de aportes y contribuciones para el diseño de políticas que promuevan un empleo público de carácter inclusivo y equitativo, desde una perspectiva de género y de respeto a la identidad.

Desde cuatro ejes temáticos, se abordaron multidisciplinaria y multiactoralmente las principales cuestiones del empleo público en todos sus niveles y jerarquías:

- Planificación y gestión de las políticas de empleo público.
- Relaciones laborales y participación gremial.
- Formación y capacitación.
- Inclusión, derechos humanos, género y diversidad (eje transversal)

Nuevamente, en tres intensas jornadas de trabajo funcionarias y funcionarios nacionales, provinciales y municipales, trabajadoras y trabajadores de todos los ámbitos de gobierno, representantes de organizaciones gremiales y académicos e investigadores trataron, analizaron, debatieron y dialogaron sobre cuestiones de indudable trascendencia para la mejora del empleo público a lo largo y ancho de nuestro territorio nacional. Mencionamos solo algunas:

- Construcción de una perspectiva estratégica del empleo público para el fortalecimiento del Estado, que reconozca prácticas situadas en el marco de grandes ejes comunes.
- El empleo público como ámbito y las/os empleada/os públicos como sujetos de políticas: los enfoques de derechos como sustento de las políticas de empleo público.

- La formación de nuevos cuadros de conducción en el empleo público. Nuevas capacidades, fortalecimiento y profesionalización con centro en las/os trabajadoras/es.
- Profesionalización del empleo público: formación académica y especializaciones en la administración pública.
- Integración y fortalecimiento de las capacidades informáticas en el empleo público
- Reflexiones sobre el proceso de sistematización de experiencias de gestión: ¿qué sucede cuando sistematizamos experiencias?
- Análisis de prospectiva y escenarios futuros para la jerarquización del servicio público y la consolidación de un Estado al servicio de la ciudadanía.

Quizá con esta descripción no sea del todo difícil percibir la dinámica del encuentro, la diversidad de voces, la multiplicidad de sentidos, el conjunto de contribuciones, el compromiso de las y los participantes, la confluencia de miradas, las perspectivas estratégicas, la incorporación de contingencias territoriales, el intercambio de opiniones y el proceso de construcción de conocimiento grupal, que nos facilitan el reconocimiento de las mejores prácticas y los fundamentos de las políticas para el sector, que contribuyan no sólo al mejoramiento de la calidad del trabajo, sino también a la eficacia de las políticas públicas.

Este Segundo Congreso, congregó además a una muy importante cantidad de trabajadores y trabajadoras que desde la recuperación de sus trayectorias laborales, pudieron sistematizar sus experiencias y aprendizajes. Como resultados de este encuentro podemos mencionar:

- 2467 asistentes en formato presencial y virtual
- 3 paneles de expertos
- 3 conversatorios
- 12 mesas de ponencias
- 64 ponencias presentadas
- 1 presentación de libro
- 1 presentación de investigación

La suma de todas estas acciones está contenida en cada uno de los trabajos de esta publicación, que reúne las actas del 2º Congreso Federal de Empleo Público y atestigua con ellas el trabajo comprometido de la Nación, las provincias y los municipios por mejorar la calidad del empleo público para satisfacer necesidades de los ciudadanos y contribuir al desarrollo del país.

Las diferentes exposiciones de los panelistas convocados en este segundo congreso dejaron algunas ideas que se expresaron en las conclusiones del encuentro. La cuestión principal es el objetivo general compartido de todos los actores que participaron, de elevar la calidad del empleo en todos los niveles de la administración pública. El punto de convergencia de las diferentes exposiciones fue la relevancia del empleo público como sustento para la implementación de las políticas públicas.

“En este sentido, se expresó qué ante las construcciones que indican que lo privado es más eficaz que lo público, así como los discursos estigmatizantes que se basan en las visiones fiscalistas y cuantitativas sobre el empleo público; hay que destacar la diversidad y riqueza del accionar estatal. A acciones diversas, capacidades diversas. Es necesario entonces reconocer en cada Actor los saberes propios y las capacidades para transmitirlos”^[1].

[1] Documento Conclusiones del 2do Congreso Federal de Empleo Público: perspectivas estratégicas, prácticas federales comunes y novedades en la postpandemia.

Las diversas exposiciones abordaron cuestiones de especial significación para el mejoramiento de las capacidades estatales que aportan al desarrollo nacional. Por ejemplo:

- La coordinación, articulación y búsqueda de consensos transversales y federales en las políticas para el empleo público a partir del análisis de prospectiva y escenarios futuros para la jerarquización del servicio público y la consolidación de un Estado al servicio de la ciudadanía.
- La construcción de mayor institucionalidad y calidad de las alianzas estratégicas para enfrentar cualquier tipo de políticas que signifiquen el achicamiento de las funciones del Estado.
- El fortalecimiento de las capacidades para la gestión institucional que tienda a la mejora de los servicios esenciales a la ciudadanía incorporando como eje transversal a la integridad y transparencia en la gestión pública.
- El enfoque de derechos como sustento de las políticas de empleo público. La equidad y el trato igualitario en cada ámbito de la administración.
- La incorporación de perspectivas de género y diversidad transversales a toda la administración pública, dando relevancia a las políticas de equidad y buenos tratos, con eje en la prevención y el abordaje de las violencias y el acoso.
- La promoción de la capacitación de las y los empleados públicos para facilitar su adaptación a los cambios tecnológicos, funcionales, organizacionales y en los nuevos formatos de vinculación remota y digital entre el Estado y la ciudadanía.

“Debemos consolidar entonces, una burocracia pública orgullosa, que se sepa fundamental y responsable, comprometida con la mirada estratégica de la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, reconocida por las funcionarias y los funcionarios. Este es un desafío federal y es la única manera de construir un país mejor”^[2].

Por último, nos resta decir que nuestro propósito en la realización de esta publicación y del Congreso Federal de Empleo Público es generar y promover herramientas para cuestionar prejuicios perniciosos y construcciones estigmatizantes, que desde una visión reduccionista sólo aplican visiones fiscalistas y cuantitativas para analizar la compleja situación del empleo público, dejando de lado la diversidad y riqueza del accionar estatal y su indudable valor estratégico como principal garante de la efectividad y legitimación social de las políticas públicas.

Es nuestro compromiso seguir trabajando para que este Congreso sea reconocido como un ámbito de referencia para la producción y el desarrollo del conocimiento sobre el empleo público que exprese una visión de la gestión pública de carácter federal y comprometida con el desarrollo local, provincial y nacional.

^[2] Documento Conclusiones del 2do Congreso Federal de Empleo Público: perspectivas estratégicas, prácticas federales comunes y novedades en la postpandemia.

EJE 1

**PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LAS
POLÍTICAS DE EMPLEO PÚBLICO:
EXPERIENCIAS, PROCESOS Y
HERRAMIENTAS**

Panorama de las dificultades para el reclutamiento y retención de personal del área de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Alternativas para su gestión en el marco del Empleo Público

Thorp, Mario (ONEP)

Resumen:

La capacidad del Estado en convertir las políticas públicas en productos y servicios accesibles para la ciudadanía, así como para sostener el funcionamiento en sí mismo para la correcta ejecución de sus roles específicos, depende de manera creciente de la incorporación de tecnologías. La gestión pública en situación de pandemia no hizo más que acelerar aún más la tendencia hacia el uso intensivo de tecnologías y esto teniendo en cuenta que esa misma tendencia no hace otra cosa que crecer cada vez a mayor velocidad desde la masificación del uso de los equipos personales. Este fenómeno no está circunscripto a la acción del Estado, sino que, por el contrario, esta se encuentra en un universo en el cual la vida del individuo se encuentra atravesada cada vez más por tecnologías en permanente desarrollo. Los diferentes estudios enfocados en el sector TIC refieren de manera sostenida a la ampliación de la brecha entre el desarrollo tecnológico y la capacidad de las sociedades en formar especialistas para ponerlos a disposición del mercado laboral. El efecto inmediato de esta brecha es la revalorización continua de estos perfiles específicos.

El Estado, en sus diferentes niveles, interviene en el mercado como demandante de estos perfiles, encontrándose tanto por la estructuración de sus relaciones laborales, como por sus necesidades particulares, muchas veces en desventaja para atraer y retener trabajadores con estas competencias específicas.

Este trabajo pretende ofrecer, además de una descripción de los problemas para retener y reclutar perfiles TIC, un análisis de las herramientas disponibles para las distintas administraciones, con sus respectivos enfoques, fortalezas y debilidades.

También se invitará a quienes accedan al documento, a recapacitar con el objeto de definir de una manera homogénea las necesidades reales de recursos TIC, considerando la actualidad, pero proyectando el rol del Estado en el futuro, tanto como consumidor como oferente de tecnología.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/THORP_Ponencia_CO-FEFUP2022.pdf

Políticas de empleo para la captación y retención de perfiles estratégicos en la administración pública

Aubain, Florencia Gala (UPEF-INAP)

Resumen:

El mundo del trabajo se encuentra actualmente en una etapa de profunda transformación. En un país de desarrollo intermedio como la Argentina el tema es crucial, pues justamente una de las características de este tipo de sociedades es la labilidad de su mercado laboral. En este marco, una buena parte del plantel de trabajadores deberá afrontar, en el corto y mediano plazo, un escenario en el que se exijan capacidades que, por sofisticadas y novedosas, no estén al alcance de muchos de ellos.

Y esto ocurre tanto en el sector privado como en el Estado, en donde se deberá definir cuál es la estrategia más adecuada para lograr los nuevos roles laborales que están atados a las transformaciones en los fines y en los procesos emergentes.

La complejización de las demandas sociales implica también incorporar perfiles que desarrollen nuevos roles que ganen relevancia dentro de las administraciones públicas. Se trata de perfiles que son altamente

requeridos por el sector privado, donde se ofrecen condiciones de empleabilidad más atractivas que las vigentes en el sector público. Frente a este desafío, cabe preguntarse qué estrategias podrá implementar las administraciones públicas para generar políticas de captación y retención de talentos altamente profesionalizados que puedan incorporarse al sector público.

En este contexto, el propósito del artículo es presentar los avances realizados en la línea de estudios de la Unidad de Prospectiva y Estudios del Futuro (UPEF) sobre la prospectiva del empleo público argentino. Para ello, en una primera sección, se caracterizan las condiciones generales del empleo público actual y su lugar en el mercado de trabajo. Luego, se analizarán específicamente las condiciones de trabajo actuales y las ideas en torno a la forma que asumirán en el futuro la gestión del empleo público administrativo en la Administración Pública Nacional (APN) centralizada.

A continuación, se identifican las principales transformaciones observadas en relación con la organización del trabajo y la reconfiguración de las competencias laborales a partir de los procesos de informatización y digitalización que atraviesa la APN. Se trata de dilucidar en qué aspectos claves deberá acompañar el Estado, a través de instancias de capacitación y formación del plantel de trabajadores y trabajadoras estatales, frente a la reconversión tecnológica de los puestos de trabajo.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/AUBAIN_EJE%201_Ponencia%20CoFeFuP%202022.pdf

Proceso de Ingreso a Planta Permanente del Personal Temporario en la Provincia de Río Negro. Ley N° 5511. 2021 – 2022

García, Natalia Lorena; Mestre, Antonela Berenice; Vilca, Hugo (Secretaria de la Función Pública de Río Negro - IPAP)

Resumen:

La ponencia tiene como objetivo relatar la experiencia de ingreso a la planta permanente del personal temporario realizado en el contexto de la administración pública de la Provincia de Río Negro durante los años 2021 y 2022.

Dicha regularización de la situación de revista del personal constituye una política pública de empleo en el sector estatal en la cual pueden identificarse instancias o momentos claramente definidos que permitieron alcanzar a un universo de mil quinientas noventa y seis (1596) agentes de diferentes escalafones y agrupamientos que componen la administración pública.

En tal sentido, el proceso incluyó un primer momento de construcción de consensos con los diversos actores estatales y gremiales del sector público que se objetivó en la sanción de una norma (Ley N° 5511) aprobada por la Honorable Legislatura del Pueblo de la Provincia de Río Negro.

Las condiciones y requisitos mínimos de ingreso y, los lineamientos de los exámenes se determinaron a través de la reglamentación de la Ley, mediante el Decreto N° 1.181/21.

La primera medida, en términos de política pública consistió en la constitución de una Comisión Ejecutiva Central con la participación de actores tanto gubernamentales como gremiales y que finalmente se constituyó en la autoridad de aplicación del proceso.

El proceso de ingreso a planta permanente se trabajó íntegramente a través de una plataforma creada al efecto, con una funcionalidad 100% digital, en donde los distintos actores intervinientes (postulantes, áreas de recursos humanos, miembros de la Comisión), fueron cargando la documentación y emitiendo los dictámenes que determinaron el apto o el no apto, según cada caso.

La implementación de dicho proceso incluyó la participación del Instituto Provincial de Administración Pública en todo lo relacionado al proceso de capacitación y de toma de exámenes a lo largo de la geografía provincial a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en un

contexto marcado por la pandemia, utilizando para ello la plataforma del Instituto, lo que permitió la conectividad de aproximadamente 2000 alumnos en los distintos puntos de la provincia.

La ponencia constituye un relato de experiencia que sistematiza el desarrollo de esta política pública de empleo desarrollada en el contexto de la Provincia de Río Negro y su implementación a través de un proceso normatizado, sistematizado y digitalizado en su totalidad.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20-%202do%20Congreso%20Federal%20de%20Empleo%20Público.pdf

Relación entre la regularización de cargos transitorios y la autonomía de los organismos técnicos

Abella, Soledad; Franco, Gabriela (Ministerio de Salud de la Nación)

Resumen:

Las políticas públicas son aquellas acciones dirigidas desde los gobiernos para abordar los problemas imperantes en la sociedad, es por eso que paulatinamente su análisis y estudio, han ido cobrando una relevancia creciente. Muestra de esto es la apertura, desde hace algunos años, de carreras de grado y posgrado, que buscan formar personas para trabajar en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas y de esta manera participar en los distintos niveles gubernamentales con un mayor grado de expertiz.

Sin embargo, la elección de este perfil profesional/ técnico, continúa sin ser suficientemente reconocida dentro de la misma órbita del estado: la precarización existente, la falta de acceso a concursos transparentes para consolidar la carrera administrativa o la inexistencia de conceptos estímulos, son algunos de los elementos que desalientan la formación. Esto se suma a que el desarrollo de herramientas que permiten una mayor efectividad en el ejercicio de la tarea pública, implica la inversión de tiempo, dinero y la resignación de la participación en otros espacios.

De esta manera, la tarea de las trabajadoras que actuamos en función de la convicción de la necesidad de la existencia de un estado eficiente, receptivo y activo que se manifieste a través de políticas públicas construidas en el marco de la perspectiva de derechos humanos, se transforma en un engranaje vital para la administración pública.

Esta profesionalización del Estado implica un conjunto de profesionales de distintas disciplinas que conforman los distintos órganos técnicos de la administración pública que desarrollan actividad consultiva, la cual se despliega mediante informes o dictámenes que tienen por función dar argumentos técnicos a los órganos decisores. Estos productos no se basan en criterios de oportunidad, mérito o conveniencia, sino en saberes generados por las ciencias.

En la administración pública rige el principio jerárquico, el cual implica una organización en niveles superiores e inferiores de acuerdo a una escala piramidal. Cuando un órgano cumple funciones técnicas, este principio se detiene para dar lugar a la relación de dirección, la que en ningún caso podrá inmiscuirse en el contenido vertido en dichos informes.

Esta tarea no siempre se desarrolla en un contexto libre de presiones de las autoridades políticas que muchas veces desconocen estas prerrogativas.

Todo esto se despliega en el marco de la inestabilidad laboral que implica la falta de concursos públicos transparentes para la cobertura de estos cargos. Situación que impacta negativamente en la autonomía de los equipos técnicos, máxime cuando la planta transitoria implica una renovación anual de la relación laboral, carente de estabilidad. Por otro lado se encuentra la ausencia de la evaluación de antecedentes y requisitos para reencasillamiento, cuestión fáctica que se decide de forma discrecional por estas mismas autoridades que confunden discrecionalidad con arbitrariedad.

Por eso, intentaremos acercar insumos para el debate en torno a la situación actual de las condiciones laborales de las personas que llevamos adelante tareas técnicas tendientes a aportar saberes que fortalezcan la toma de decisión en la administración pública para la gestión integral de políticas públicas.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/2%C3%B3Congreso%20Federal%20de%20Empleo%20P%C3%BAblico.%20Ponencia.docx%20%283%29.pdf

Metodología para la elaboración del directorio central de competencias laborales como herramientas de gestión

Pessolano, Gabriela E. (ONEP)

Resumen:

Con el fin de contribuir con una gestión del Empleo Público integral e integrado resulta necesario pensar en propuestas innovadoras que faciliten la planificación y el ordenamiento de la gestión que imponen hoy las distintas organizaciones públicas y su personal.

Para ello, la Dirección Nacional de Empleo Público, Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal, alineados con el cumplimiento de los principios rectores de la Carta Iberoamericana de la Función Pública en cuanto a implementar políticas y procesos eficaces, eficientes y efectivos del empleo público, ha elaborado un Directorio Central de Competencias Laborales, para ser aplicado en el marco del Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional.

La idea es compartir la experiencia a nivel federal, provincial, local y dejar abierta la participación a fin de entrecruzar distintos enfoques sobre la temática e enriquecer la propuesta.

En primer lugar, se analizará qué es un Directorio de Competencias y para qué es necesaria su implementación en las organizaciones.

En segundo lugar, se explicará qué pasos se sugieren efectuar a fin de elaborar un modelo propio.

Y por último se mostrará nuestra propia experiencia junto con otras experiencias comparadas en la materia y en nuestro caso en particular, su enlace con el Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/GABRIELA%20PESSOLANO-%20PONENCIA%20CONGRESO%20V.%2026.9..docx%20%281%29.pdf

La incorporación de las funciones de integridad y cumplimiento en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (2020-2022)

Santantonio, Vicente Silvio; Livitsanos, Cristina Vera; Schulze, Jesica (Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca)

Resumen:

En consonancia con los lineamientos establecidos por el Estado Nacional, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (MAGyP) ha determinado, desde el año 2020, como ejes rectores de su gestión, la transparencia y la participación ciudadana en materia de control, para lo cual ha desarrollado un marco institucional que garantiza instrumentos que previenen la penetración de intereses sectoriales, que puedan lesionar el bien común y el destino de las políticas públicas que nuestra jurisdicción desarrolla.

Estamos convencidos que un Estado presente, que aporte al desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria, y que brinde respuestas efectivas a la sociedad, requiere la inclusión de la ética y la transparencia entre sus principios y prácticas prioritarias, optimizando sus acciones dirigidas a los sectores sociales más vulnerables de la población.

Teniendo como horizonte lo mencionado en los párrafos precedentes, el MAGyP, por medio de la Resolución N° RESOL-2020-146-APN-MAGYP, de fecha 29 de junio de 2020, aprobó el “Plan de Integridad y Cumplimiento”, con la finalidad de promover, desarrollar, consolidar y controlar Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos de todos los procesos llevados a cabo en el ámbito de su Jurisdicción, a fin de detectar posibles desvíos e incumplimientos a la normativa vigente en materia de integridad y transparencia, de forma tal de prevenir y dar un correcto funcionamiento de acuerdo con los conceptos de predictibilidad, estabilidad, controlabilidad y alcanzabilidad, garantizando de esta manera la transparencia y la eficacia de las acciones llevadas a cabo.

Para el cumplimiento de tales objetivos, en forma complementaria, fueron elaborados una serie de Actos Administrativos tendientes a llevar a cabo las actividades establecidas en el citado Plan: Aprobación del Protocolo de Trato con Administrados, el establecimiento de mecanismos sobre la excusación de los funcionarios del MAGyP con rango igual o superior a Director General/Nacional o asimilable, Aprobación del Reglamento de Debida Diligencia y sus alcances, Procedimientos de Gestión de Riesgos, y la creación de la Unidad de Prevención de Riesgos. Asimismo, se han efectuado capacitaciones jurisdiccionales y externas con el fin de involucrar y sensibilizar a todo el personal en el desarrollo de estos lineamientos.

La innovación de gestión que suponen estas iniciativas en el MAGyP significa introducir no sólo las normas tradicionales relacionadas a las políticas de integridad, sino también incorporar mejoras en los ambientes de control de gestión propias del “Compliance”. Es decir un conjunto de procedimientos y buenas prácticas que las organizaciones adoptan para identificar y clasificar los riesgos corporativos y legales a los que se enfrentan (Construcción de matrices y planes de mitigación de riesgos).

Entendemos que la adopción conjunta de políticas de Integridad y Cumplimiento son beneficiosas para mejorar la calidad de la gestión pública, poniendo el foco a su vez en los procesos críticos. No solo limitan la ocurrencia de procesos de captura de la decisión pública por parte de los intereses particulares, sino que promueve la mejora continua de los resultados de gestión.

A partir de lo expuesto consideramos nuestra participación en el 2º Congreso Federal de Empleo Público como una experiencia de aprendizaje compartido, que seguramente favorecerá nuestras capacidades institucionales para los fines que nos hemos propuesto

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/La%20incorporacion%20de%20las%20funciones%20de%20Integridad%20y%20Cumplimiento%20en%20el%20MAGyP%20%282020-2022%29.pdf%20MAGyP%20%282020-2022%29.pdf

Programa estratégico de adecuación del archivo de legajos del personal de Planta Permanente, Contratados, Planta Política y Pasantes de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Muñoz, Mariela (Municipalidad de San Carlos de Bariloche Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas. Dir. de RR HH. División Coordinación General)

Resumen:

La División Coordinación General se crea a fines del año 2021, a partir de la necesidad de armar un área que se ocupe exclusivamente de la adecuación, ordenado de los legajos del personal activo e inactivo de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, dicha tarea estaba anteriormente a cargo del Departamento de Personal.

Cuando comenzó a funcionar el área se detectaron varias amenazas (FODA):

- No se contaba con un registro de la cantidad de legajos activos e inactivos que había en existencia, ni cantidad de cuerpos por legajo.
- Los legajos se encontraban en distintos edificios municipales.

- Legajos sin actualizar e incontables cajas con documentación sin archivar desde el año 2005.
- Cajas con documentación para archivar en los legajos sin estar identificada por año, ni agente, asimismo se encontró con documentación de horas extras, planillas de licencias, contratos, embargos de sueldos, evaluaciones de desempeño, planillas verdes, etc.
- Cajas de recibos de sueldos del personal sin estar identificado por año, ni por orden alfabético
- En los archiveros se encontraban legajos de agentes inactivos de más de cinco años.
- El área que estaba a cargo de los legajos (Departamento de Personal) contaba con un contenedor que contenía cajas de documentación variada para archivar, cajas de legajos activos e inactivos, asimismo es necesario aclarar que todo lo que se encontró en el contenedor no contaba con ningún registro, ni descripción de lo guardado allí.
- También se recibieron cajas de legajos inactivos que estaban guardados en la División de Archivo del Corralón dependiente de Jefatura de Gabinete.

Cuando se comenzó con este proyecto tan importante para el área de Recursos Humanos se visualizaron las oportunidades (FODA):

Se comenzó a trabajar en el armado de los procesos afines a la División de Coordinación General, asimismo se solicitó a la Secretaría Legal y Técnica de la organización el análisis jurídico de la documentación que se encontró en los legajos para poder continuar con el expurgo si así lo dictamina.

Se solicitó a la Dirección de Recursos Humanos que gestione con la Universidad Nacional de Río Negro o Universidad Nacional del Comahue, un convenio con la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, para que se amerite un procedimiento para la valoración histórica de las unidades documentales que integran un legajo del personal municipal, teniendo en cuenta que desde la División de Coordinación se venía trabajando para elaborar una tabla de guarda y expurgo de los archivos, y para ello se necesitaba el análisis histórico de organismos competentes en esta tarea.

También se visualizaron las debilidades (FODA):

- Los cajones de los archiveros están rotos.
- Cuando se comenzó a guardar la documentación sin archivar desde el año 2005 se encontró que no alcanzaba con los archiveros que se encontraban en el área por tal motivo se comenzó a guardar los legajos en cajas de bananas.
- Falta de aprobación de pedidos de abastecimiento para contar con los elementos necesarios para continuar con la guarda de documentación en los legajos.

Las fortalezas (FODA):

- Es un Proyecto que va a facilitar y acelerar los procesos que lleva adelante las áreas dependientes de la Dirección de Recursos Humanos con el personal municipal.
- Se está viendo de comenzar a trabajar en el Legajo Digital.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/munoz_presentacion_mesa_de_ponencia_1b.pptx.pdf

Planificación estratégica del sistema de empleo público como dimensión de la administración financiera pública subnacional

Vaisberg, Ana Clara (Secretaría de Modernización. Agencia RN INNOVA); Arriaga, Liliana (Secretaría de la Función Pública. Ministerio de Economía); Martín, Nicolás (Secretaría de Hacienda. Ministerio de Economía); Vega, Jorge M. (Especialista en planificación)

Resumen:

La ponencia tiene por objetivo exponer la utilidad de la planificación estratégica como herramienta para fortalecer los sistemas provinciales de empleo público. La presentación tiene dos componentes. Primero, presenta las metodologías y técnicas disponibles a tales fines, enmarcadas en el modelo de orientación a resultados de la gestión pública y bajo el enfoque de una administración financiera pública

integrada. Segundo, documenta su aplicación práctica en el marco del Plan Estratégico del Sistema de Administración Financiera Pública, elaborado recientemente por la Provincia de Río Negro. El plan comprende al sistema de empleo público entre sus dimensiones de análisis, juntamente con los sistemas de presupuesto, tesorería, crédito público, contrataciones y finanzas locales). Para cada caso el Plan Estratégico contiene como punto de partida un diagnóstico estratégico situacional basado en evidencia, a partir del cual se formula una matriz de planificación estratégica estructurada en torno al modelo de cadena de valor público, una matriz de monitoreo estratégico (indicadores de producción, resultados y desempeño) y una estrategia de vinculación plan-presupuesto. El plan presenta también para el sistema de empleo público un análisis de escenarios prospectivos como herramienta para parametrizar su relación insumo-producto. El plan constituye una innovación comparada al aplicarse al sistema de administración financiera pública como un todo, además de ser pionero en la adscripción al enfoque de orientación a resultados.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20Río%20Negro%20-%20Planificación%20estratégica%20del%20sistema%20de%20empleo%20público%20-%20COFEFUP.pdf

Algunas certezas, diversos interrogantes y consideraciones situadas sobre las transformaciones del empleo público

Rey, Maximiliano (ONEP, SGyEP)

El tema “empleo público” está concitando la atención en diversas esferas. Aunque con intensidad, rigurosidad e intereses distintos, tanto en el ámbito público como entre especialistas y actores estatales hay un creciente debate sobre qué está sucediendo con el trabajo en el Estado.

En esta ponencia pretendemos poner en consideración una serie de ideas breves que han concitado algún consenso dentro de la literatura más consolidada, plantear algunas otras nociones sobre las cuales hay menos desarrollo y postular diversas afirmaciones desde un punto de vista que tiene al Estado como un actor central para lograr un desarrollo inclusivo en nuestro país.

Para ello recurriremos a diferentes conocimientos e ideas nacientes, que permitan pensar tanto la actualidad del empleo público como las problemáticas a superar en el futuro cercano. Por caso, se visitarán consideraciones respecto a las mutaciones sociales que alteran la idea y práctica del empleo, las necesidades político-organizacionales del tipo de Estado antedicho y metodologías actuales de gestión del personal. En estas temáticas se tendrán en cuenta propuestas o visiones difundidas tanto desde el ámbito estatal como desde el ámbito privado, aunque siempre poniéndolas a la luz de las específicas características del sector público.

Nuestro punto de partida es una afirmación conceptual fuerte, radicalmente diferente de nociones neoliberales: La organización y gestión del Estado es un tema cuya arista principal es la vinculación con la arena política. Nuestra segunda constatación es que el mundo laboral está modificándose, tanto en su organización como en las competencias exigidas, lo cual no debiera fomentar un análisis rústico y lineal que plantee la abolición de todo tipo de estructuras y valores actuales. El tercer elemento que entra en juego es que en el Estado más que en ningún otro lugar, los requerimientos funcionales son tan importantes como la convicción de las características públicas de las tareas que se llevan adelante. El cuarto aserto es que la escasa homogeneidad del aparato estatal es un dato a tener en cuenta pero que no debe propiciar segmentarlo aún más.

Con este entramado conceptual, iniciamos la ponencia con una breve presentación del esquema analítico que permite vincular Estado y administración pública. Luego ahondamos en la mirada sobre las necesidades organizacionales que un Estado para un desarrollo inclusivo le plantea a la administración pública y al empleo público. Esto lo enmarcamos en un conjunto de modificaciones sociales que

impactan en lo anterior. Las demás secciones las dedicamos al empleo público. Tanto en lo relativo a las características de la dirección pública como a las propias del conjunto de trabajador/as estatales. Abordaremos cuestiones vinculadas a las nuevas competencias y a los diversos subsistemas (ingreso-carrera-retribución-evaluación) que conforman el sistema de gestión del personal.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/congreso_ep-_mrey_191022.ppt.pdf

Ley nº v-0763-2011- Decreto reglamentario 4037-2020 aplicación a los sistemas de gestión de la calidad (sgc) s/la familia de normas iso 9000

Torres, Erika (Gestión de Calidad en la Administración Pública. Gobierno de la Provincia de San Luis)

Resumen:

La Gestión de Calidad establecida en el ámbito del Poder Ejecutivo de San Luis, tiene como fin la mejora progresiva de la Calidad de Vida de todos los habitantes de la provincia, a través de la mejora en nuestro desempeño institucional.

Se inicia en el año 2011 con la promulgación de la Ley de Sistema de Gestión de Calidad de la Administración Pública: N° V-0763-2011 y su respectivo Decreto de Promulgación: N° 3192-MP-2011. Posteriormente se emitió en el año 2020 el Decreto de Reglamentación: N° 4037-2020.

Como objetivo Principal: “Promover en todos los Agentes y Funcionarios de la Administración, su participación y compromiso con la Gestión de Calidad”.

Los Objetivos e Indicadores relacionados deberán reflejar los resultados de estas acciones en general, y en particular permitirle a cada Agente y Funcionario evidenciar cómo contribuye desde su tarea para que se cumplan las políticas emprendidas en atención a asegurar la satisfacción de las necesidades de las Personas u Organizaciones de Personas que constituyen, para el SGC, los Clientes del sistema.

Descripción de la experiencia

El proceso de “Garantía de la Calidad en los servicios de la administración pública” es un imperativo de esa época en que la evolución tecnológica, los avances en las tecnologías de comunicación y en el desarrollo del talento humano, hacen que los administradores deban utilizar herramientas que les permitan controlar en forma adecuada los procesos que a ellos han sido encomendados.

La tendencia actual de la sociedad occidental tanto en el sector privado como en el público es la adopción de modelos de gestión que sirvan de referente y guía en los procesos permanentes de mejora de los productos y servicios que ofrecen.

El modelo de gestión de calidad es un referente permanente y un instrumento eficaz en el proceso de toda organización de mejorar los productos o servicios que ofrece, favorece la comprensión de las dimensiones más relevantes de una organización, así como también establece criterios de comparación con otras organizaciones y el intercambio de experiencias.

Nuestros Sistemas, aseguran la Satisfacción del Cliente-Legítimo mandante/La Satisfacción de las Necesidades de nuestro Pueblo.

Recursos necesarios: el soporte normativo adoptado es la Familia de Normas ISO 9000 ya que se deberá contar con el reconocimiento que posibilite la Certificación del SGC, a través de Organismos acreditados. La capacidad organizacional requerida serán aquellas habilidades y destrezas que tiene la organización para coordinar y combinar recursos y capacidades internas y externas: procesos, personas, recursos y tecnología. Se necesitará del compromiso de la Alta Dirección, Agentes y Funcionarios de la Administración Pública para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad. La gestión de los procesos y el sistema en su conjunto puede alcanzarse utilizando el ciclo PHVA.

El Subprograma Calidad desde el año 2011 ha formado un total de 71 Auditores Internos bajo Normas ISO 19011. Dispone de 48 procesos implementados y 30 procesos certificados, ha dictado más de 9063 horas de

capacitación dirigidas a los agentes de la administración pública con un total de 983 personas capacitadas. Entre los resultados, efectos o transformaciones genera o se espera que genere esta experiencia:

- Mejora continua de la calidad de la gestión de los servicios públicos.
- Monitoreo constante de los resultados consignados en los objetivos planteados anualmente.
- Permitiendo la trazabilidad de los procesos.
- Liderazgo
- Toma de decisiones sobre una base de información confiable y objetiva.
- Presentar los informes de gestión anuales en base a los indicadores planteados en el sistema de gestión.
- Transparencia en la gestión.
- Asumir responsabilidades y compromiso por el logro de resultados planificados. Gestión y asignación de recursos y responsabilidades.
- Participación activa de todo el personal de la organización.
- Satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos.
- Aumentar la eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios al ciudadano.
- Comunicación clara y abierta tanto en los equipos de trabajo como entre áreas ministeriales.
- Capacitación de los recursos humanos continua y efectiva aplicada a las necesidades detectadas.

Evaluación y Revisión de Resultados: periódicamente se debe realizar el seguimiento y análisis de los resultados alcanzados y las actividades desarrolladas. La evaluación permite conocer el desarrollo y el nivel o grado en que se van alcanzando los objetivos, es decir, la efectividad del enfoque y del despliegue. La revisión supone readaptar el enfoque y el despliegue en aquellos casos en que se produzca una disfunción en el proceso de desarrollo de las acciones, así como planificar e implantar las mejoras precisas en base a las conclusiones de la evaluación.

Valoración de la experiencia:

- Innovadora: es una experiencia que proporciona visibilidad de las gestiones a través del Sistema de Gestión de Calidad. Permite el desarrollo del talento humano esté acompañado de los avances en las tecnologías de comunicación y herramientas de gestión.
- Efectiva: Es posible medir de forma cuantificable y tangible la eficiencia de la gestión a través de los indicadores y objetivos propuestos en el sistema de gestión.
- Sostenible, Replicable y Basado en la Mejora continua: El sistema de Gestión está basado en el Circulo Deming (PHVA) donde tiene como objetivo principal la mejora continua de la organización.
- Integradora: Permite la comunicación activa, retroalimentación y articulación con todas las áreas intervinientes del sistema de gestión de calidad.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Presentación%20CALIDAD%20MCYT%20GOBIERNO%20DE%20LA%20PCIA%20DE%20San%20LUIS%20BARILOCHE%20VF%20%281%29.pptx%20%282%29.pdf

Aplicación de herramientas institucionales para el estudio de las políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades y trato que permitan acortar la brecha de género.

Natale, Florencia (SIGEN)

Resumen:

El monitoreo permanente de la normativa y las acciones gubernamentales, resultan de vital importancia para conocer el impacto de las mismas.

En materia de igualdad de oportunidades y trato en general, y de género en particular, la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN, se ha comprometido fuertemente con la implementación de políticas que

tengan como meta el alcance de una administración pública más justa.

Para ello, y acorde a las misiones y funciones institucionales, ha creado dos instrumentos que le permiten obtener información continua acerca del grado de cumplimiento de los organismos de la Administración Pública Nacional en cuanto a las temáticas arriba mencionadas :

- La confección de un Instructivo de Trabajo que consiste en una herramienta de auditoría y de control de la gestión pública en materia de género e igualdad de oportunidades y trato.
- La creación de un Observatorio de Políticas de Género, que tiene entre sus funciones principales el relevamiento y análisis de datos y la generación de información vinculada al cumplimiento de políticas públicas en la temática.

Estas herramientas nos suministran datos esenciales para la construcción de un mapa de situación y la posterior planificación futura

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/cofefup%2022.pdf

Techos, paredes y barreras de entrada: la necesidad de pensar mecanismos institucionales para garantizar la equidad de género en la administración pública central

Peralta, Amalia; Kaczmarczyk, Emilia (CIPPEC)

Resumen:

Durante los últimos años se han puesto en marcha múltiples iniciativas que promovieron avances en materia de inclusión y género en la función pública. Sin embargo, en la actualidad persisten brechas que se vuelven visibles en la distribución de género dentro de los ministerios de la Administración Pública Nacional argentina. Comprender los efectos de estas desigualdades en la política pública y evaluar posibles intervenciones requiere de analizar múltiples variables sobre las cuales se estructuran las brechas de género.

Esta ponencia presentará un análisis de la composición actual de género en las Autoridades Superiores y la Alta Dirección Pública de la administración pública central nacional. A partir del procesamiento de datos, se expondrán los resultados desde una perspectiva histórica que facilite identificar los avances que contribuyeron a revertir parcialmente esta situación de desigualdad. A su vez, se analizará la composición desde dos fenómenos: los techos de cristal -barreras de acceso a espacios de decisión y liderazgo para las mujeres- y las paredes de cristal -limitaciones para acceder a áreas históricamente masculinizadas-. La presentación de estos elementos implica una reconstrucción y un análisis pormenorizado de la presencia de las mujeres tomando en cuenta diferentes cuestiones.

Se expondrá información desagregada sobre el rango y jerarquía de los cargos ocupados por mujeres, como así la edad y la profesión que desarrollan. Se presentarán las especificidades de los ministerios en materia de inclusión de género por su área de expertise. A partir de ello, se expondrán las conclusiones y reflexiones derivadas del análisis con el objetivo de comprender la situación actual de las desigualdades de género y proponer acciones específicas que promuevan su reversión.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20COFE-FUP_%20Techos%2C%20paredes%20y%20barreras%20de%20entrada%20%281%29.pdf

coMUNicar: Un servicio que genera comunidad

Anselmi, María Soledad; Neto, Florencia Mabel; Parra, Laura Andrea (Departamento de Comunicación Interna, Dirección de Recursos Humanos, Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas, Municipalidad de San Carlos de Bariloche)

Resumen:

El coMUNicar es una de las estrategias para el fortalecimiento de los procesos de comunicación interna de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, que lleva adelante el Depto. de Comunicación Interna de la Dirección de Recursos Humanos, dentro del proyecto “Difusión en medios propios”.

El objetivo de esta ponencia es presentar esta experiencia como una herramienta de gestión que vincula a las personas con la cultura de la organización, fortalece la identidad y el sentido de pertenencia.

Descripción

Se producen y redactan notas sobre novedades administrativas, actualidad municipal, capacitaciones, concursos, sociales y de “color” sobre las áreas y el personal, etc. Se articula con otras áreas permanentemente.

El material se edita en formato gráfico, audiovisual y podcast.

Interacción

Las áreas envían información permanentemente para difundir. Y es constante el crecimiento de suscripciones y en las interacciones en redes sociales.

Este año, en un muestreo de 217 personas, de un universo de 1567 que trabajan en los edificios más grandes, el 81% respondió que conocía el coMUNicar.

En los formularios de inscripción de capacitaciones y búsquedas de personal del año 2022, se incorporó la pregunta ¿cómo te enteraste? El 90 % responde que fue a través del coMUNicar.

En la presentación se compartirán más datos relevados.

https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20coMUNicar%20Bariloche.pdf

Los servicios digitales para la atención al ciudadano. Efectividad y crecimiento en la adhesión de servicios al uso de la plataforma de comunicación “Chatbot” y aplicación de gestión de calidad

Farías, Flavio Federico; Gavirondo, Valeria (Subsecretaría de Modernización del Estado, provincia de Chaco)

Resumen:

¿Por qué es importante hablar de transformación digital?

Con la transformación digital que hoy en día se viene trabajando en la provincia del Chaco, misma que nos ofrece la oportunidad de innovar en los distintos servicios ofrecidos por los organismos, permitiendo expandir las conexiones a lo largo y ancho de la provincia, con el objetivo de mejorar y optimizar los mismos, denotando su gran potencial, como la transparencia en las gestiones y toma de decisiones, lograr servicios más rápidos, accesibles y eficientes, en beneficio de cada ciudadano chaqueño. En pocas palabras la transformación digital ofrece una oportunidad para avanzar hacia la solución de muchos de nuestros desafíos como gobierno, siendo nuestros ciudadanos la prioridad y con ello resaltamos la implementación de la plataforma de comunicación Chatbot. Uno de los primeros desafíos abordados por la provincia, no solo para dar respuestas en tiempos de pandemia, sino también para perdurar en el tiempo como canal oficial de comunicación.

¿Qué nuevos desafíos son abordados?

Debido a los buenos resultados en la utilización de la plataforma de Chatbot, para brindar un contacto inmediato y dinámico con los ciudadanos a la hora de evacuar consultas y/o gestionar sus trámites, hizo posible que más organismos de la Administración Pública de la Provincia del Chaco confíen en este proyecto, y decidan sumarse al uso de la plataforma de Chatbot, y de esta manera extender sus opciones de atención de sus servicios. El equipo de la Subsecretaría de Modernización del Estado, aborda una metodología de trabajo que permite diseñar e implementar nuevas estrategias de planificación, con nuevas herramientas que garanticen el funcionamiento adecuado, acorde a la cantidad de servicios activos con perspectivas de crecimiento constante en la plataforma, de manera de establecer procesos correctos y certeros que aporten información pertinente en la toma de decisiones. Para lograr las mejoras pertinentes en el servicio de Chatbot se propone:

Lineamientos de trabajo para la mejora en la atención al Ciudadano

- Unificar la visualización y comunicación institucional.
- Mejor integración de los servicios activos.
- Fortalecer los conocimientos de los operadores y responsables de los servicios, principalmente en la atención “virtual” al ciudadano: buenas prácticas, herramientas de uso y comunicación digital.
- Desarrollo de Datos progresivos de los servicios, para la identificación efectiva de indicadores.
- Identificación de nuevas demandas.
- Establecer roles y funciones.

Favorece el convenio laboral Mixto.

La Conformación del Convenio Colectivo de Trabajo para “Nuevas modalidades” en las jornadas de trabajo:

- Presencial.
- Remoto.
- Mixto o semi-presencial.

El objetivo de la ponencia es mostrar y compartir, el crecimiento del servicio, los avances producidos, la nueva diagramación funcional, las estrategias que potencian y fortalecen tanto la gestión de quienes brindan el servicio como la garantía en la calidad de atención de las personas que lo solicitan. *“La transformación digital no es algo que se adquiere o se logra de un momento a otro: es algo que las personas construyen...”*

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/LOS%20SERVICIOS%20DIGITALES%20PARA%20LA%20ATENCIÓN.pptx%20%281%29.pdf

Aplicativo para facilitar y agilizar los procesos de solicitud de licencias médicas y administrativas. Mi Autogestión (MIA)

Bernia, Agostina (Gerenta Operativa de Formación y Comunicación); Fernández, Sebastián (Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos)

Resumen:

La transformación digital es una coyuntura que interpela a la sociedad en su totalidad. En especial, luego de la llegada de la pandemia que ha generado una evolución tecnológica imprevista y veloz de nuestras formas de vida y ambientes de trabajo.

En Diciembre del 2020, desde la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Hacienda y Finanzas del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires surgió una respuesta a una necesidad latente, como lo era la generación de un circuito online para la solicitud y seguimiento de las licencias generadas por parte del empleado solicitante, la auditoría médica y las autorizaciones de licencias administrativas de parte de los autorizantes correspondientes a cada repartición.

“MI Autogestión” (MIA) es una herramienta que oportunamente se desarrolló (se encuentra en iteración constante), con el objetivo de facilitar y agilizar los procesos de solicitud de licencias médicas y administrativas de los empleados de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, quienes pueden solicitar su licencia a través de cualquier dispositivo móvil o desde de la computadora.

Adicionalmente la intención de su implementación está orientada a la autogestión de licencias de parte del empleado, evitando tener que recurrir al área de RRHH para poder iniciar su trámite dejando de lado la impresión de planillas o formularios, las tramitaciones manuales, y la utilización excesiva de papel.

De esta forma los/las empleados/as pueden tramitar de una forma más ágil sus licencias médicas, dado que al contar con la auditoría médica online, no deben recurrir a un Centro Médico de Medicina Laboral. Dicha licencia es auditada de forma remota por un profesional médico del área de Medicina Laboral y, en menos de 72 hs, el empleado obtiene la resolución de la misma. Así las cosas, si de la evaluación médica resultase que correspondiese tener una entrevista con el/la empleado solicitante, la gestión del turno médico también se realiza desde la aplicación. Para esto, se implementó el CEMET Virtual (Centro Médico de Medicina del Trabajo Virtual), el cual permite realizar las entrevistas médicas de forma remota, a través de una videollamada.

Actualmente, los objetivos que se han alcanzado desde su implementación son:

- Generación de un circuito online para la solicitud y gestión de licencias
- Gestión del turno médico desde la aplicación.
- Implementación del CEMET Virtual (Centro Médico de Medicina del Trabajo Virtual)
- Un asistente virtual (“MIABot”) que da respuesta a las consultas frecuentes sobre las acciones que el empleado tiene disponibles en el aplicativo.
- Circuito para autorizaciones online de parte de los gerentes/coordinadores ante solicitudes de licencias administrativas que lo requieran.
- Módulo de FOCO para poder ver las publicaciones relacionadas a novedades/comunicados/procedimientos emitidos por la SSGRH con información importante orientada a la gran mayoría de los empleados de GCABA.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Bernia%20-%20Mi%20Autogestion%20COFEFUP%20VF.pptx%20%281%29.pdf

Transformación Digital en la Gestión del Capital Humano

Caamaño, Jimena (Director General de Mejoras de Procesos e Información. Secretaría de Capital Humano - Secretaría General de la Gobernación Córdoba)

Resumen:

Este proyecto tiene por objetivo hacer de la gestión de los Recursos Humanos de la Administración Pública Provincial un referente de eficiencia, agilidad e innovación tecnológica, impulsando la digitalización global de los procesos en aras a mejorar las condiciones de vida laboral de los empleados. Es importante hacer una distinción entre lo que nosotros consideramos una transformación digital de la gestión del capital humano donde reconocemos a la tecnología y los datos como una **herramienta** que nos permiten repensar procesos, trámites, servicios y procedimientos, y un cambio de procesos analógicos a electrónicos donde lo único que se hace es cambiar o amoldar procesos que se hacían en papel para que se puedan gestionar tal cual estaban en línea. Lo que nosotros buscamos con esto es el giro que permita la verdadera innovación donde se pueda facilitar la interacción del empleado en todos sus aspectos con el gobierno.

En ese contexto, en 2017, nace la plataforma Empleado Digital, brindando a los agentes públicos la posibilidad de consultar la información además de realizar gestiones propias, y de sus dependientes directos en caso de ser directivos o jefes. Se generan nuevas herramientas y se unifican en esta plataforma otras aplicaciones existentes como seguimiento de MAB, Recibo de Sueldo Digital, Solicitud de Licencias, etc. En 2018 se crea la aplicación Mobile de EDi, incorporando herramientas de gestión como autorización de Licencias y Cambio de Domicilio.

A partir de la pandemia, las necesidades de transformación crecen, y la plataforma lo hace de igual manera, incorporando herramientas para darle al empleado una mayor comodidad, y la posibilidad de autogestionarse a distancia. El proyecto detalla los hitos de transformación hasta llegar a la plataforma EDi, la forma de gestionar los procesos, y las herramientas que se van poniendo a disposición del empleado, así como una breve descripción de cómo se transforma digitalmente un proceso existente, y los proyectos de desarrollo a futuro.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Transformación%20digital%20-%20Congreso%202022%20v2.ppt%20%281%29.pdf

Becas CNEA (Comisión Nacional de Energía Atómica): enriqueciendo el capital intelectual del futuro

Álvarez, Silvina; Dalmasso, Germán; Della Penna, Fiorella; Grance, Valeria; Lira, Lucía; López, Fabiola (CNEA)

Resumen:

La Comisión Nacional de Energía Atómica es un ente autárquico y descentralizado en el ámbito de la Secretaría de Energía, dependiente del Ministerio de Economía de la Nación. Fue creada mediante el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 10.936/50 y concentra su potestad en todo lo relativo al uso de la energía atómica para usos pacíficos: producción de materias primas para la industria nuclear, investigación básica y aplicada y desarrollo tecnológico. A lo largo de su extensa trayectoria, los programas de formación a través de becas han sido un eslabón clave en su engranaje para el dominio y el desarrollo de la ciencia y la tecnología nuclear. El presente trabajo buscará resaltar la vinculación entre la planificación estratégica del capital intelectual y el fortalecimiento de las capacidades institucionales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para ello se desarrollarán i) algunos antecedentes institucionales de relevancia, ii) las diferentes dimensiones que integran la planificación y gestión de becas en la actualidad y, iii) cómo las innovaciones y las herramientas tecnológicas atraviesan a las personas y a los procesos de planificación y gestión, permitiendo actuar, entre otros aspectos, sobre algunos tales como la equidad de género.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Eje%201_LIRA_Becas%20CNEA%20enriqueciendo%20el%20capital%20intelectual%20del%20futuro.pdf

El Estado y la comunidad organizada: integralidad y accesibilidad planificada desde los trabajadores

Castro, Leandro (ATE)

Resumen:

La Unidad de Atención Territorial de la Superintendencia de Servicios de Salud surge como una política pública que busca el anclaje del Estado en la Comunidad organizada para lograr así un abordaje integral a las problemáticas complejas que se presentan y superar la fragmentación de las respuestas de Estado que muchas veces significa una traba para la concreción del fin perseguido que es garantizar derechos a la población. Los trabajadores de Estado tienen un rol fundamental en ese anclaje para que la finalidad de la política pública no se frustre.

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

EJE 2

**RELACIONES LABORALES
Y PARTICIPACIÓN GREMIAL:
OPORTUNIDADES Y CONSENSOS EN
LAS POLÍTICAS DE EMPLEO PÚBLICO**

Prácticas de abordaje para la aplicación de la Ley N° 27.636, Diana Sacayán-Lohana Berkins, en el marco del cumplimiento de Cupo Laboral Travesti Trans

Tuero, Betiana (Ministerio de Transporte de la Nación)

Resumen:

En el marco del cumplimiento de la ley Nacional N° 27.636 que establece que el Sector Público Nacional debe reservar, al menos, un 1% de sus cargos y puestos vacantes para personas travestis, transexuales y transgénero (TTT), será de gran importancia compartir experiencias, prácticas y estrategias para abordaje de procesos diagnósticos, procedimientos administrativos y orientación a los equipos a cargo del su cumplimiento.

La Ley tiene previsto un plazo de dos años, desde el 24 de junio de 2021, para su cumplimiento, y estando en mitad del plazo establecido, de acuerdo con los últimos datos del Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans, 427 personas trans trabajan actualmente en el Sector Público Nacional, y el 91% de las contrataciones se dieron entre CABA y provincia de Buenos Aires. Asimismo, la gran mayoría de los Organismos aún nos encontramos con el desafío y una enorme cantidad de interrogantes al momento de contratar personal TTT. Desde nuestra experiencia, intentaremos poner un poco de luz a los procesos, compartir recursos, y estrategias que nos hemos ido dando, e incluso, incertidumbres y dificultades que fuimos encontrando en este sentido:

Detección y relevamiento

Búsqueda y consulta al Registro y Organizaciones

Entrevistas, experiencias y expectativas

Abordaje y sensibilización continua

Contemplación de excepcionalidades

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20Tuero%20Betiana%20-%20Cupo%20TTT%20%282%29.pdf

Protocolo de actuación para la prevención, tratamiento y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral

Kaplan, Ana (Asesora Legal y Referente del Protocolo de actuación. Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos. Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)

Resumen:

El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuenta con un protocolo de actuación para el tratamiento y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral.

Dicho protocolo nació en 2018 a través de la Ley N° 6083 y su resolución reglamentaria.

Esta herramienta fundamental para poder resolver las situaciones de violencia de género que se desarrollan en el ámbito laboral del GCABA, fue adecuándose a las distintas situaciones planteadas por las mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+ consultantes y denunciantes.

Este protocolo implica un cambio de paradigma para las/los agentes del GCABA, en primer lugar porque amplía la definición de violencia de género establecida en la Ley Nacional N° 26.485, teniendo en cuenta además de las mujeres a las personas del colectivo LGBTIQ+; y en segundo lugar, porque las personas

que activen el protocolo tanto a través de una consulta como de una denuncia, encuentran un espacio de contención, escucha y empatía, donde pueden asesorarse sobre la temática y en caso de corresponder presentar la denuncia.

Así las cosas, el protocolo establece distintas áreas referentes, cada una corresponde a los distintos escalafones que tiene el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo: para el escalafón general, carrera de enfermería y especialidades técnico profesionales de la salud, Sindicatura General, Procuración General, régimen gerencial, funcionarios/as y personal contratado bajo el régimen de locación de servicios y obra, la Subsecretaría de Gestión de Recursos humanos; para el personal docente la Dirección General de Personal Docente y no Docente; para las/los agentes de la carrera de profesionales de la salud, la Dirección General Cultura Organizacional del Sistema Público de Salud.

Por último, el protocolo cuenta con un registro único de casos, donde de forma reservada y confidencial, se registran las consultas y denuncias que reciben las áreas referentes. Con la información obtenida de dicho registro se hace seguimiento a las distintas reparticiones de gobierno con el fin de evaluar si las situaciones de violencia de género se repiten o no.

La presentación se realizará en formato ppt. donde se expondrán las distintas cuestiones del protocolo mencionado, navegando sobre todas sus instancias, con el fin de dar a conocer esta herramienta con la que contamos en el GCABA.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Protocolo%20de%20Género%20-%20Presentción%20CoFeFup%20ANA%20KAPLAN.pptx%20%281%29%20%281%29.pdf

Sinergia institucional entre el gremio de trabajadores municipales y la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, para el abordaje de los ejes de consumo problemático de sustancias, violencia de género y violencia institucional

De Giovanni, Santiago; Peluso, Gisela; De Andrais, Cibel; Vicente, Viviana (Municipalidad de Bariloche, Sec. de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas. Dir. de RR HH. Departamento de Medicina Laboral)

Resumen:

El Departamento de Medicina Laboral, a través de las normativas de: a) Resolución de consumo problemático. (Res. 143/21); b) Ordenanza de violencia de género y modificatoria. (Ordenanza 2369/12); y c) Ordenanza de violencia institucional. (Ordenanza 2245/11), aborda, entre otras, estas tres problemáticas sociales con alto impacto en el mundo laboral. La Dirección de RRHH, siendo su ejecutora el Dpto. de Medicina laboral, gestiona desde protocolos de intervención y redes intra e inter-institucionales, servicios propios y nodos de la red nacional y provincial, como son las articulaciones con APASA, el servicio de salud mental del Htal. Zonal de SCB, IPROSS, Centros de internación, Sedronar, el Dpto de Diversidad y Género de MSCB; el abordaje de las mismas. En el tratamiento específico de los casos de consumo problemático de sustancias, estas acciones se materializan a través de un dispositivo, que es una mesa de situación de reuniones periódicas, en las que se respeta la confidencialidad, la ley nacional de derecho del paciente y la ley de protección de datos personales. De este modo se llevan adelante diferentes acciones, bajo la modalidad de intervenciones que tiene cada área, para detectar fortalezas, acuerdos, áreas de mejora y oportunidades. En lo referente a las ordenanzas de violencia de género y violencia institucional, se trabaja a partir de la demanda, que puede surgir de distintos inputs o bien de oficio, y se elabora un expediente, donde se registran las intervenciones y articulaciones efectuadas, luego de lo cual son elevadas al tribunal de disciplina para la toma de decisiones.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/ponencia%20Congreso%20RRHH%202022.pdf

Consumo problemático, protocolos de actuación desde el ámbito paritario, como desafío

Rios, Graciela (Paritaria Cymat- ATE)

Resumen:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a las adicciones como una enfermedad física y psicoemocional que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación. Según el informe mundial contra drogas y delito de Naciones Unidas del año 2016 sostiene que 1 de cada 20 persona entre 15 y 64 años, consumieron por lo menos una droga en 2014 a nivel mundial.

Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) resume el enfoque de salud para responder a los problemas de consumo de sustancias psicoactiva, resaltándolo como un problema de salud pública en los planes nacionales.

El acuerdo del año 2018 (OPS-OMS) sobre el desarrollo de políticas y programas para el abordaje integral de los problemas de drogas, facilitar el acceso a servicios de atención integradas a la red de salud basado en la atención primaria.

Asimismo, sostiene que el uso problemático de sustancia psicoactivas requiere que los sistemas de salud pública de los países se apresten a intervenir sobre sus determinantes sociales, promover estilos de vidas saludable evitar o retrasar el inicio del uso de drogas, mitigar los efectos adversos del consumo, rehabilitar y reintegrar plenamente a la persona afectada.

También ha señalado en uno de sus informes que los/as trabajadores/as que padecen trastornos por consumo de drogas son población con mayores riesgos de sufrir complicaciones de salud frente a la Pandemia Covid-19.

Las y los trabajadores del estado nacional como parte de la sociedad que sufre las consecuencias del flagelo de los consumos problemáticos como el alcohol, el cigarrillo las drogas, medicamentos y otras adicciones, no cuentan con niveles de prevención ni protocolos de actuación ante situaciones de riesgos que puedan estar expuestos ante estas adicciones.

Si nos basamos en las opiniones de la OMS que sostiene que la pandemia no ha terminado y que la humanidad toda pueda estar expuesta a otras pandemias y tomando como dato que las y los trabajadores del Estado Nacional no hemos contado con las herramientas preventivas en los ámbitos de trabajo sobre el tratamiento que se les debería brindar, se torna imprescindible el abordaje del consumo problemático desde la mirada colectiva -estado y sindicatos-en el marco que nos brinda el Convenio Colectivo de Trabajo - CCTG 214/06, para la Administración Pública Nacional, es que debemos asumir este desafío.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/ponencia%20consumo%20problematico2.docx%20%281%29.pdf

Propuestas sobre teletrabajo en el ámbito del empleo público nacional y de la Ciudad de Buenos Aires

Donadío, Paula Eugenia (Delegada de sector, ATE Capital (Sec. de DD HH, Min. Jus y Dd HH) y Área Estudios del Trabajo de la Fundación Germán Abdala); Ceijas, Nicolás Sebastián (Delegado Administrativo ATE, Ministerio de Salud Nacion)

Resumen:

La pandemia por la COVID-19 posibilitó una gran prueba, aunque forzada e incompleta, del trabajo remoto o teletrabajo en el ámbito del empleo público—modalidad que ya se venía estudiando en años previos—. Asimismo, concibió nuevas formas de participación y comunicación entre trabajadores/as, delegados/as, funcionarios/as

y el público receptor de las políticas públicas. Innovaciones técnicas y tecnológicas, experiencias comparadas con otros países en incluso dentro de nuestro país, la discusión en vivo y en directo de una ley que incluyera una nueva modalidad laboral para el empleo en el sector privado permitió abrir el debate entre los/as actores/as del movimiento trabajador acerca de esta forma de trabajo. En ese marco, tanto desde la Administración pública nacional como desde ATE Capital y la Fundación Germán Abdala se elaboraron consultas, materiales prácticos y propuestas que buscaron evaluar cuantitativa y cualitativamente esta experiencia inédita y a gran escala. Analizaremos, aquí, algunos de estos proyectos elaborados desde nuestro ejercicio sindical que incluyen diagnósticos parciales con respecto a la adaptación al trabajo remoto en el ámbito nacional y de la ciudad de Buenos Aires, formulaciones para los convenios colectivos, consecuencias positivas y negativas del trabajo remoto, nuevos modos de entender el futuro del trabajo y la protección de los derechos laborales.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Propuestas%20sobre%20teletrabajo%20en%20el%20ámbito%20del%20empleo%20público%20nacional%20y%20de%20la%20ciudad%20de%20Buenos%20Aires%20-%20Ceijas-Donadío.pdf

Tendencias en el mundo del trabajo: diálogos necesarios para el futuro del empleo público

Moreno, María Elina (Dirección Nacional de Relaciones Laborales. Subsecretaría de Empleo Público)

Resumen:

La ponencia propone reflexionar sobre los desafíos y agenda del empleo, y las oportunidades para fortalecer las capacidades del Estado en este sentido.

El mundo laboral transita un cambio profundo que tiende a ambientes saludables en un sentido amplio e integral. Esto conlleva varios procesos paralelos, cuya discusión y abordaje debe darse en relación con los nuevos escenarios y demandas sociales. La clave es anticiparnos y contar con herramientas que nos permitan adaptarnos a los cambios, priorizando el bienestar de las personas.

El empleo decente, como motor del desarrollo social es dinámico y sus transformaciones responden a demandas de nivel internacional y particularidades de cada territorio. La irrupción de la pandemia por COVID-19 puso en evidencia y profundizó problemáticas ya existentes relacionadas con las brechas laborales, acceso y condiciones de empleo. También mostró que tenemos la oportunidad de abordar estos retos en un contexto de recuperación.

Un informe conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), revela que la evolución de la productividad ha sido uno de los aspectos más problemáticos de la economía de la región durante las últimas décadas.

Ambos organismos de la Organización de Naciones Unidas (ONU) destacan la necesidad de abordar en forma sistemática los diversos factores que inciden en el aumento de la productividad, pues tiene un efecto catalizador sobre la creación de trabajo decente, el crecimiento inclusivo y justo. El informe señala que, si bien las economías de la región crecieron en torno al 6,6% durante 2021, y los principales indicadores laborales también tuvieron mejoras, como el crecimiento del empleo y participación laboral, la recuperación ha sido lenta, incompleta y desigual.

En este contexto surgen debates que cobran protagonismo de cara a un futuro del trabajo que no está lejos y plantea grandes interrogantes para incluir en los espacios de discusión colectiva que, como parte clave del diálogo social, son un ámbito eficaz para abordar estos desafíos.

Algunas dimensiones del empleo que requieren un debate profundo y proactivo son: la transición tecnológica, la digitalización, el teletrabajo, el abordaje y prevención de toda forma de violencia y discriminación en el ámbito laboral, el empleo verde y, transversalmente, el desarrollo de políticas laborales sensibles al género. El Estado argentino puede asumir un rol protagónico en el abordaje de estas temáticas, sentando las bases y el precedente para otros actores sociales.

El ámbito de negociación colectiva, tuvo un papel crucial durante la pandemia. De acuerdo con un relevamiento de la OIT, permitió la continuidad del comercio, posibilitó resguardar puestos de trabajo y garantizó lugares de trabajo seguros para millones de trabajadores y trabajadoras. Por ello, como espacio horizontal de construcción de consensos, puede aportar soluciones concretas para una recuperación y transformación del empleo inclusiva, sostenible y resiliente.

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

El rol de la Negociación Colectiva en la construcción de consensos y su aporte a la implementación de políticas públicas. Experiencias, aprendizajes y desafíos a 30 años de la sanción de la Ley 24.185

Liuni, Mariela Carolina (Coordinadora de Negociaciones Colectivas y Relaciones Laborales de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros)

Resumen:

La Negociación Colectiva entendida, no solo como una herramienta sino como un proceso permanente de diálogo y articulación entre actores, tuvo su consolidación en el Sector Público con la sanción de la Ley 24.185 de Negociación Colectiva en la Administración Pública Nacional, promulgada el 16 de diciembre de 1992. Sin perjuicio de existir antecedentes previos, resulta innegable la trascendencia de su sanción, como también la etapa de su reglamentación y difusión, como un hecho de afirmación de un derecho constitucional y de un proceso formal e institucionalizado. De esta manera, la negociación colectiva se constituye como mecanismo para encontrar soluciones consensuadas y perdurables que, por ese mismo motivo son un eje fundamental en la implementación y fortalecimiento de políticas públicas.

A 30 años de la sanción de la Ley 24.185, y con vasto ejercicio de negociación colectiva en la Administración Pública, se destaca la experiencia recogida por los actores involucrados, la valorización de los institutos paritarios como espacios de construcción y diálogo social en pos de lograr objetivos comunes, y su evolución a lo largo de los últimos años.

En un mundo que cambia constantemente, la negociación colectiva se erige como un pilar fundamental para acompañar los procesos de transformación. Como muestra de ello, es dable resaltar que, recientemente, estas herramientas que los actores han estado construyendo durante las últimas décadas, se han puesto especialmente a prueba los últimos años producto de la pandemia del COVID-19 que marcó profundamente el mundo; y junto con ello las relaciones laborales y el rol del Estado. No es casual que esto se haya visto reflejado en gran parte de las ponencias y temas tratados en los paneles del Primer Congreso Federal de Empleo Público celebrado en el año 2021, en muchos de los cuales se plantearon como eje las experiencias y caminos transitados durante la pandemia, y el rol protagónico del Estado para hacer frente a la sanitaria. En este marco, la negociación colectiva ocupó un lugar fundamental como herramienta para afrontar dicho contexto, permitiendo la implementación y continuidad de las políticas públicas.

A casi 3 años y con parte del camino ya transitado, hoy nos toca entenderlo y revalorizarlo, y plantearnos los nuevos escenarios y paradigmas que se verán atravesados por los desafíos futuros en torno a la Administración Pública y las relaciones laborales; considerando a los empleados públicos y sus representantes, como sujetos de transformación y actores estratégicos en la implementación de políticas públicas.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20LIUNI%2C%20MARIELA%20-%20El%20rol%20de%20la%20Negociación%20Colectiva%20en%20la%20cons....pdf

Espacios saludables y herramientas de comunicación en el ámbito laboral

Krawiec, Sonia Beatriz (Asesora Jurídica especializada en empleo público. Dirección Nacional de Relaciones Laborales Subsecretaría de Empleo Público)

Resumen:

Cuando hablamos de espacios laborales saludables, lo primero que pensamos es en el entorno en cuanto al espacio físico, pero si vamos un poquito más allá, y tomamos al trabajador como un sistema donde lo que trabaja no es solo el cerebro, si no también todo el cuerpo, en sus dimensiones, cuerpo, mente y emoción comenzamos a poner en el centro a la persona y a sus emociones. Al centrarnos en la persona tomamos conciencia de la importancia de que todos los trabajadores cuenten con herramientas para tener una comunicación eficaz y para gestionar los conflictos y las emociones.

Es tan importante el ámbito de trabajo, para la salud de los trabajadores, que el Dr. Bernardino Ramazzini (1633-1714), médico italiano, considerado el padre de la medicina del trabajo por su tratado sobre las enfermedades de los trabajadores, lo primero que preguntaba a sus pacientes para iniciar la historia clínica era “donde vive y donde trabaja “. En este sentido las condiciones de trabajo son condicionantes de la salud, y las condiciones de trabajo, van a estar determinadas, entre otras cuestiones, por la capacidad que tengan los trabajadores de tener una comunicación eficaz.

Mejorar la habilidad de comunicación es imprescindible para obtener resultados óptimos en cualquier actividad que desarrollemos.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/PONENCIA%20KRAWIEC%20SONIA%20SEGUNDO%20CONGRESO%20COFEFUP%20OCTUBRE%202022.pdf

Promoción del Bienestar en el entorno laboral: la experiencia de Córdoba

D'Ambrosio, Carolina (Directora General de Gestión Integral de Personas. Secretaría de Capital Humano- Ministerio de Coordinación Córdoba)

Resumen:

El trabajo es una actividad social y como toda actividad social puede ser fuente de bienestar, pero también de malestar. Cuando existe un ambiente laboral saludable y seguro, éste permite que haya salud mental, seguridad laboral y de esta manera es posible garantizar la productividad y la calidad de vida de las personas que trabajan.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que sus integrantes colaboran en la implementación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los y las trabajadores/as y la sustentabilidad del espacio laboral. Teniendo en cuenta que la salud física y mental son aspectos que posibilitan y contribuyen a la calidad de vida de los seres humanos, se puede considerar que un buen estado de salud permite el desarrollo de la actividad laboral de manera esperable, en sintonía con las tareas propuestas, alineados a los objetivos institucionales, constituyéndose como base para conseguir y mantener el bienestar en el trabajo.

Buscar y encontrar un equilibrio entre la vida personal y laboral de la persona trabajadora brinda la posibilidad de lograr su bienestar y a su vez tener eficacia laboral. Por lo tanto, el concepto de calidad de vida tiene una estrecha relación con el bienestar laboral y con las relaciones y las percepciones que las personas tienen respecto de su trabajo.

El concepto de bienestar laboral hace referencia, por un lado, a la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran las personas de una organización y por el otro, a un estado o resultado de las condiciones concernientes al trabajo, la organización o el empleo que interactúan con los factores

personales. En síntesis, el bienestar laboral se puede definir como un conjunto de valoraciones y sentimientos respecto al grado en que una persona experimenta un estado de satisfacción general con los diferentes aspectos de su situación laboral.

El bienestar laboral genera satisfacción en la vida personal, baja el nivel de estrés, y ayuda a mantener la salud física y mental de la persona creando así, un ambiente óptimo para el desarrollo de sus actividades y adherencia a las organizaciones.

En este marco la Provincia de Córdoba implementa desde hace 7 años el Programa de Entorno Laboral Saludable, que tiene por objetivo promover y proteger la salud, así como prevenir enfermedades. A partir del año 2020, y con el propósito de continuar fortaleciendo la calidad de vida de las y los trabajadores, se crea la *Subdirección de Promoción del Bienestar y Programas Especiales* dentro del ámbito de la Secretaría de Capital Humano y, a cargo de la misma, el Plan para el Abordaje de Situaciones Complejas en la APP.

Este Plan se basa en el enfoque de derechos humanos, géneros y diversidad, partiendo del reconocimiento de la persona trabajadora como sujeto de derechos que deben ser garantizados.

<https://www.argentina.gob.ar/files/promocion-del-bienestar-congreso-2022-v2ppt-1pdf>

Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato. Espacio paritario que promueve ambientes laborales saludables

Franco, Veronica; Liuni, Mariela; natale, Maria Florencia; Keienburg, Gabriela; Varela, Paula; Choco, Lia; Trivisonno Karina; Gonzalez, Susana y Sosa, Gladys Noemi del Valle

Resumen:

La negociación colectiva es una herramienta que permite establecer nuevos pisos legislativos cuando se refiere a derechos de las y los trabajadores.

En la Administración Pública Nacional, este ejercicio se vio plasmado mediante la firma del segundo convenio colectivo de trabajo homologado por el decreto 214/06.

El mismo se destaca en materia de equidad. Establece la creación de espacios paritarios permanentes y uno de ellos es la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.

Producto del trabajo de la CIOT, se han establecido nuevas herramientas para la presentación de denuncias, se han acordado nuevas licencias, franquicias y elaborados protocolos, que reflejan el abordaje a la violencia de género, identidad de género y responsabilidades familiares compartidas, teniendo como meta la mejora en las condiciones laborales y personales de los empleados públicos.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/CIOT%20ppt%20congreso%202022.pptx%20%281%29%20%281%29.pdf

Los desafíos de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral

Liuni, Mariela; Krawiec, Sonia Beatriz; Corrado, Julieta; Camogli, Máximo; Choco, Lía Alejandra; Romano, Marcelo Iván; Rampello, Analía; Lopez Atia, Alejandra; Fernández, María Eugenia; Prelezo, Gustavo; Cerdeira, Enrique; Ríos, Graciela y Castesana, Natalia (Comisión de Condiciones de Medioambiente y Trabajo; CyMAT CENTRAL)

Resumen:

La Comisión de Condiciones y Medioambiente de Trabajo, CyMAT, dentro del ámbito de su competencia, de conformidad con las funciones asignadas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, tiene como función principal

la de velar por la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional. En ese contexto, esta Comisión pone énfasis en que el trabajador desarrolle sus tareas en espacios seguros y saludables. Para que los lugares de trabajo sean saludables entendemos que tienen que ser lugares inclusivos, en el sentido más amplio del término.

Si bien existe una normativa extensa que protege el empleo de las personas con discapacidad, desde la oferta de empleo hasta el cupo establecido para el ingreso a un trabajo dentro de la APN, sabemos que en realidad la vivencia y experiencia de la persona ciega, sorda o con alguna discapacidad motriz o intelectual “inserta” en un puesto laboral se enfrenta a numerosas barreras que dificultan no solo su desplazamiento y bienestar, sino que también el desarrollo pleno de sus actividades. La integración de la persona con discapacidad requiere no solo derribar barreras arquitectónicas, sino también actitudinales. La necesidad de estar “preparados” para recibir en un equipo de trabajo a una persona con discapacidad es cada vez más visible y demandado.

Esto no solo se observa dentro de los organismos, sino que también en el contexto sociocultural en el que está inmerso.

Por otro lado en términos comunicacionales, la accesibilidad representa otra dificultad no solo de comprensión y de relación interpersonal sino que también atenta, nuevamente, en la ejecución de las tareas y hasta la propia seguridad de las personas con discapacidad.

Es por eso que más que hablar de integración, necesitamos hablar de inclusión, todas y todos en un mismo ambiente con condiciones universales y accesibilidad comunicativa.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/PONENCIA%20CYMAT%20CENTRAL%20SEGUNDO%20CONGRESO%20COFEFUP%20LOS%20DESAFÍOS%20DE%20LA%20INCLUSIÓN%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD%20EN%20EL%20OÁMBITO%20LABORAL%20%281%29.pdf

Construyendo un empleo público inclusivo y libre de violencia

Amartino, Mariana (ATE)

Resumen:

El trabajo es la llave de ingreso a los derechos de ciudadanía, y es fuente de inserción social.

Tanto las personas con discapacidad como el colectivo de diversidades sexuales, constituyen un grupo poblacional históricamente vulnerabilizado, pasible de múltiples formas de discriminación, que han enfrentado y enfrentan dificultades ingentes tanto en el acceso, como en la permanencia y promoción en el mercado de trabajo formal.

La precariedad, la inestabilidad y los magros salarios son realidades de exclusión, marginación, explotación a las que se han visto expuestos sendos colectivos, y constituyen una forma de discriminación y violencia, que se ha naturalizado.

La violencia y la discriminación que sufren estos colectivos en el ámbito público, privado, laboral, sindical, sanitario, etc. es parte de una unidad, del esquema de desigualdad y explotación.

Pensar y crear relaciones laborales, en clave inclusiva, implica revisar las bases sobre las que se construye la cultura del trabajo en el estado.

La Administración Pública debe ser tan diversa como la sociedad a la que sirve, es por ello, que los sistemas de cupos (para personas con discapacidad, travestis, transexuales o transgéneros) abonan a que la administración de nuestro país vaya siendo cada vez más diversa, y a mediano plazo, influirá para que la visión capacitista, sexista, racista y cissexista se modifique, generando que en el imaginario colectivo se inscriban o reconozcan las diversidades sexogenericas, porque es un deber estatal luchar contra la discriminación, la violencia y los estereotipos.

La inclusión sociolaboral y los cambios no ocurren solos. Es por ello, que deviene relevante el desarrollo

de políticas al interior de la administración que supongan acciones positivas en este sentido. Es necesario buscar los modos y maneras para impulsarlos, y es aquí, donde la negociación colectiva y las herramientas paritarias se vuelven de central importancia. En este orden, la negociación colectiva, se vuelve central para la incorporación de temas de interés estratégico para estos grupos, como la facilitación para el acceso al empleo, a la formación, a la carrera y permanencia en el empleo, licencias, la prevención en materia de riesgos psicosociales, entre otras cuestiones que pueden abordarse por esta vía.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/construyendo_un_empleo_publico_inclusivo_y_libre_de_violencias_-_cofefup_2022.pdf

La Salud y seguridad de lxs trabajadorxs como derecho fundamental

Orestes, Galeano (ATE)

Resumen:

Proceso dialéctico, biológico y social producto de la interrelación del hombre con el medioambiente, influido por las relaciones de producción y que se expresa en niveles de bienestar físico, mental y social

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

La seguridad social como derecho, desde la perspectiva del Trabajador Estatal

Baliña, Cesar (ATE)

Resumen:

La seguridad social, es, cómo el conjunto de los derechos humanos, producto de las luchas del pueblo para mejorar las condiciones de vida, por lo tanto no pueden ser transformados o minimizados con la sola promesa de obtener, alguna vez y "cuando estés dadas las condiciones" la concreción de los mismos. Un claro ejemplo, en lo referido a la seguridad, es la PUAN (pensión universal para adultos mayores), creada en el gobierno de Mauricio Macri, que es un subsidio a los jubilados pobres, a los que no alcanzaron a reunir los 30 años de trabajo con aportes, donde se plantea que se abonará mientras tanto haya partidas presupuestarias y que no se hereda al cónyuge. En lugar de garantizar una jubilación como marca la ley, con los aportes y años de servicios necesarios, que es un derecho ganado por la clase trabajadora y garantizar el 82% móvil.

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

EJE 3

**FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:
DESARROLLO DE CAPACIDADES Y
PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO
EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

El sindicalismo estatal como sujeto sociopolítico aliado en la formulación de políticas públicas. La experiencia de la CLATE desde la formación

Rodríguez, Ignacio Pablo (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE))

Resumen:

Desde la perspectiva sindical, la formación es parte de las reivindicaciones de las trabajadoras y los trabajadores del sector público. En tanto es uno de los elementos que garantiza el acceso a la carrera, la adquisición de nuevas capacidades y la profesionalización de las funciones de los agentes estatales, forma parte de las discusiones en el marco de la negociación colectiva. Asimismo, la formación continua habilita el desarrollo de trayectorias laborales ascendentes, a la vez que redundante en una mejora en la calidad del servicio público.

Si bien el Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Nacional (Dec 214/16) ha creado el Fondo Permanente de Calificación y Recalificación Laboral (FoPeCap) que garantiza el financiamiento de una amplia oferta formativa (en un marco de discusión tripartita), no todas las jurisdicciones provinciales, ni mucho menos las municipales, cuentan con ámbitos de este tipo. Este déficit no es privativo de la Argentina, se replica en el sector público de numerosos países latinoamericanos.

Ante esta circunstancia, las organizaciones sindicales suelen suplir esta ausencia con formación complementaria para sus afiliadas y afiliados a través de propuestas de formación propia. Aunque esta alternativa resulta superadora y provechosa para las trabajadoras y los trabajadores que acceden a ella, todavía tiene la dificultad de no contar con el reconocimiento institucional de las administraciones. Esto no permite su acreditación en casos de oposiciones y concursos, encasillamientos o escalafonamientos. Tal situación podría superarse si existiera una instancia federal que, a la par de reconocer estas trayectorias formativas, convocara a los distintos niveles de la administración a incorporarlas en el legajo de su personal. A la necesidad de garantizar el reconocimiento institucional de la formación brindada desde los sindicatos, se suma otra cuestión relacionada a la producción y socialización del conocimiento entre las y los agentes de la administración. La formación no puede limitarse a la capacitación técnica. Desde la perspectiva sindical, la formación es también política, entendida como una formación ciudadana, en línea con las políticas públicas que garantizan derechos a la población y que priorizan el interés público.

Con esta mirada viene desarrollando su actividad de formación la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE), entidad que agrupa a sindicatos estatales de 18 países de la región, entre los que se encuentran ATE y FJA en Argentina. Mediante esa tarea de formación se apunta a brindar herramientas para mejorar las capacidades de las y los estatales en el cumplimiento de su función pero, además, se busca fomentar el pensamiento crítico de las y los agentes de la administración. Esto es posible por la convicción de las organizaciones que integran la confederación de que el sindicalismo debe tener un rol dinámico como actor sociopolítico. Un rol que actúe como puente en la relación entre las y los estatales y la ciudadanía a la que prestan servicios, pero que también garantice una actitud comprometida de los agentes del sector público con su función y que contribuya a la perdurabilidad en el tiempo de las políticas públicas.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20Ignacio%20Rodríguez%20-%20CLATE.pdf

Percepción de integridad en la Administración Pública Nacional. Resultados generales de encuestas aplicadas en 2021

Cestona Sánchez, Julia; Taurel Xifra, José Luis (Coordinación de Formación en Integridad y Transparencia. Dirección Nacional de Integridad y Transparencia de la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional de la Jefatura de Gabinete de Ministros)

Resumen:

La Dirección Nacional de Integridad y Transparencia (DNlyT) tiene entre sus funciones fortalecer las capacidades estatales de los organismos con los cuales articula sus acciones, con el fin de lograr un salto de calidad en el diseño e implementación de las políticas públicas en materia de ética pública, integridad y transparencia. Desde la Dirección se considera a la integridad como una dimensión transversal de los distintos tipos de capacidades estatales cuya finalidad es resguardar la autonomía del Estado. Este enfoque supera la visión de que restringe la integridad a un espacio meramente reactivo a situaciones indebidas y, en cambio, propende a la generación de una “cultura de integridad” proactiva: una cultura que se adhiera de manera consistente a valores, principios y normas éticas para dar prioridad al interés público por sobre otros intereses privados.

En base a estos objetivos, se realizan en distintos organismos una variedad de acciones de sensibilización, formación, prevención, articulación, control y evaluación de procesos. Específicamente desde 2021, con vistas al fortalecimiento de las capacidades de integridad y transparencia, se desarrolló la Encuesta de Clima de Integridad con el propósito de indagar las percepciones de los agentes públicos respecto a los principios, valores, políticas y comportamientos referidos a ética pública, integridad y transparencia en su propio ámbito laboral. La encuesta también permite relevar las percepciones de los miembros del organismo sobre los saberes de integridad como capacidades institucionales instaladas.

Su diseño surgió del trabajo conjunto entre la DNlyT y las contrapartes de los organismos que solicitan su implementación. Las mismas han sido aplicadas a través de cuestionarios estructurados autoadministrados virtualmente, que cuentan con dos dimensiones. Una, releva información personal y profesional (género, antigüedad, estudios, entre otros), que permite caracterizar a la población. La otra, se concentra particularmente en las percepciones de los agentes.

En suma, esta ponencia presenta una compilación de todas las respuestas obtenidas durante el año 2021 a partir del relevamiento realizado en 6 organismos públicos, en los cuales participaron un total de 1406 agentes. Particularmente, se analizan 18 atributos comunes a las encuestas de los 6 organismos/ministerios, 8 atributos comunes en 4 organismos, y otros 2, que se repitieron en 5 y en 3 organismos respectivamente. Si bien, los resultados de este análisis no son generalizables, han permitido elaborar hipótesis sobre cómo los agentes públicos perciben el nivel de integridad en sus organismos y en consecuencia, demuestran su utilidad al permitir recomendar líneas de trabajo más adecuadas para fortalecer la integridad y la transparencia.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Percepción%20de%20Integridad%20en%20la%20Administración%20Pública%20Nacional_cofefup_2022.pptx%20%281%29.pdf

Estrategia Nacional de Integridad en el Mapa de la Acción Estatal: Un enfoque desde el seguimiento y evaluación en tiempo real

Montagna von Zeschau, Juan Manuel; Fernández, Santiago (Dirección Nacional de Integridad y Transparencia, Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional)

Resumen:

El módulo de la Estrategia Nacional de Integridad (ENI), incluido dentro del Mapa de la Acción Estatal (MAE), se instituyó principalmente como una plataforma de transparencia activa enfocada en la

ciudadanía. El objetivo es el acceso en tiempo real a las iniciativas en materia de integridad, ética pública y transparencia, llevadas adelante por cada organismo que es parte, de manera directa y sin necesidad de intermediar un pedido de acceso.

Sin embargo, estas mismas características permitieron que en su diseño e implementación también fuera utilizado como una plataforma de gestión, seguimiento y evaluación de este tipo de políticas, por parte de los equipos de agentes que fueron encargados con su formulación y carga. Esta circunstancia permitió a los organismos parte pensar, diseñar y elaborar iniciativas que contuvieran distintas y diferentes actividades, pero todas con un marco y un objetivo estratégico de implementación y con un carácter, generalmente, integrador. En otras palabras, esta herramienta permitió que organismos de la administración pública centralizada pudieran coordinar iniciativas y actividades para llevar adelante en conjunto con algunos de los organismos descentralizados bajo su órbita.

En este sentido, la herramienta también cuenta con indicadores de seguimiento variados en cada actividad, actualizados en tiempo real, para facilitar la tarea de coordinación por parte del organismo y de seguimiento y evaluación por parte de la ciudadanía.

El objetivo del presente trabajo será presentar las características generales del módulo ENI, su funcionalidad y narrar una experiencia concreta de implementación entre un organismo de la administración centralizada y sus organismos dependientes.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20ENI-MAE%20-%202º%20Congreso%20CoFeFuP%20%281%29.pdf

La experiencia de la Delegación UPCN Salud para generar espacios de capacitación en base a las necesidades y propuestas de los trabajadores

Cavallo, S.; Menéndez M.; Rebella M.; Induni A.; Marcos, I. (Delegación UPCN Salud)

Resumen:

Como parte del movimiento obrero organizado nos enfocamos en el bienestar de los trabajadores. Así, apoyamos el desarrollo de las políticas públicas que creemos oportunas para mejorar la calidad de vida y todas aquellas iniciativas que incluyan y promuevan a las organizaciones sociales.

Para poder ser ejecutores de políticas públicas que propugnen la inclusión y el desarrollo de nuestros compatriotas estamos convencidos que son clave la actualización permanente de capacidades y saberes para un Estado eficiente y eficaz. Nuestra organización brinda hace años una estructura capaz de dar respuestas a las demandas de los compañeros, siempre en defensa de la solidaridad entre los trabajadores, la carrera administrativa, las capacitaciones, el salario y las fuentes de trabajo y es en este contexto donde se nos plantea el desafío de dar un paso más en nuestros esfuerzos y generar los espacios y oportunidades para nuevas capacitaciones y desarrollos de carrera en un marco de lealtad a la vocación de construcción, transformación y servicio.

En este contexto, nos planteamos indagar y profundizar en las inquietudes y demandas de los compañeros de la Delegación Salud para dar respuestas más acordes y asertivas, que faciliten el desarrollo de la carrera administrativa y aporten a la profesionalización de la Administración Pública. Así, planteamos una encuesta que facilite la búsqueda de la información y su posterior análisis para fundamentar las propuestas gremiales que den respuesta a las necesidades de los trabajadores.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/La%20experiencia%20de%20la%20Delegación%20UPCN%20Salud%20para%20generar%20espacios%20de%20capacitación%20en%20base%20a%20las%20necesidades%20y%20propuestas%20de%20los%20trabajadores.docx%20%281%29.pdf

Hacia la reconversión de las funciones : Transformación digital en el gobierno de la Provincia del Chaco y nuevas necesidades formativas

Brugnoli, María Soledad (Subsecretaría de Modernización del Estado. Provincia de Chaco); Correa, Tamara (IPAP Provincia de Chaco); Sandobal, Andrea (Subsecretaría de Modernización del Estado. Provincia de Chaco)

Resumen:

El Gobierno de la Provincia del Chaco viene abordando un proceso de transformación digital. El Plan de Gobierno Chaco 2030 establece dentro de sus ejes de trabajo la “Agenda Digital”. Recientemente se aprobó la Ley provincial nro. 3203 -A de Modernización y simplificación de la Administración en donde se definen los lineamientos y reglas generales para una administración moderna, entre los que se encuentran la administración electrónica, la gestión documental digital, la gestión a distancia y la simplificación de trámites.

En el año 2018 se implementó un Sistema de Gestión de Trámites (SGT) mediante el Decreto N° 1370/18 y en el año 2020 mediante Decreto N° 599/20 se pone en marcha la implementación del Módulo de Trámites electrónicos del Sistema Gestión de Trámites (SGT) en toda la Administración Pública Provincial en el ámbito del Poder Ejecutivo, con el objeto de eliminar el uso del papel en las actuaciones administrativas, promoviendo la gestión electrónica de estas a fin de acelerar los procesos involucrados a las mismas.

A medida que se fue avanzando en la implementación de los trámites electrónicos en las oficinas que componen los Ministerios, Secretarías y organismos descentralizados, se fue trazando una lógica de trabajo diferente, debido a que las actuaciones electrónicas no requieren del mismo tratamiento que se realizan en las actuaciones en formato papel debido a que varias de las tareas que antes se realizaban, hoy las realiza el sistema de manera automática.

La estructura organizativa del Poder Ejecutivo contempla departamentos administrativos en cada subsecretaría y una dirección que organiza el despacho del ministerio del cual depende un departamento que hasta la última modificación orgánica se denomina mesa de entradas y salidas. Dicho departamento recientemente pasó a denominarse “Atención y Gestión de Trámites” y conlleva la adecuación de sus funciones.

En consecuencia, es necesario abordar un nuevo proceso y reconvertir las áreas administrativas, transformarlas en áreas de gestión y capaces de realizar tareas que sigan agregando valor en esta nueva etapa organizacional de la “era digital”.

A nivel general, Idalberto Chiavenato un experto en administración de recursos humanos, tiempo atrás, anticipaba acerca de los cambios radicales que las organizaciones iban a enfrentar debido a la introducción a la era digital. Dichos cambios se aceleraron debido a la pandemia y se hicieron presentes en las organizaciones públicas. Entre esos cambios radicales mencionaba, por ejemplo, el reemplazo de las personas por máquinas en aquellas tareas que son repetitivas o rutinarias.

El reto de los líderes de las organizaciones radica en enfatizar en el desarrollo de las personas para constituirse en verdaderos agentes de cambio y que comprendan que el aprendizaje debe darse continuamente, a lo largo de toda la vida y en todos los niveles organizacionales.

En función al relato precedente, el objetivo de la ponencia es presentar el diagnóstico realizado, las nuevas funciones que adoptan estas áreas y el plan de formación que se requiere para acortar la brecha y lograr la reconversión de las mismas.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/PONENCIA%20COMPLETA%20Congreso%20empleo%20público%202022%20en%20elaboración%20%281%29%20%281%29%20%281%29.pdf

Capacitación del Agente Público en la Post-Pandemia

De Cicco, Sergio (Secretaría de gestión pública y modernización del Estado de la Provincia de Chubut)

Resumen:

“Las crisis son oportunidades” afirma un viejo dicho que los argentinos hemos escuchado en muchas oportunidades y que ampliamente hemos comprobado. Si fuéramos a frases con nombre y peso específico propio, se podría citar a Albert Einstein que manifestaba:

- “La crisis es necesaria para que la humanidad avance. Solo en momentos de crisis surgen las grandes mentes.”

- “No pretendamos que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo. La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países, porque la crisis trae progresos...”

Todo el mundo fue impactado por la Pandemia desatada globalmente apenas comenzado el año 2020 y que golpeó a nuestro país sobretodo a partir del mes de marzo de ese año. Todas nuestras actividades normales se vieron afectadas y día a día tuvimos que adaptarnos a una realidad que cambiaba en horas tomando a todos casi por sorpresa, con limitadas herramientas para enfrentarla y sobre todo para adaptarnos a lo que, mirándolo desde el hoy y ahora, se iba transformando en una nueva normalidad.

En la provincia del Chubut, a días de comenzado el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, llevamos adelante un plan de virtualización en el ámbito educativo y de capacitaciones de agentes públicos, como parte de las políticas públicas que el Gobernador Mariano Arcioni llevó adelante para enfrentar la realidad que golpeaba a todos los chubutenses.

En una primera etapa se trabajó sobre la infraestructura que el estado debería poner a trabajar en vista de la magnitud de la tarea a llevar a cabo. Se armó un equipo de trabajo multidisciplinario que desarrollaba sus tareas con las dificultades existentes, tales como contagios, problemas de permisos para movilizarse, protocolos médicos y todos los inconvenientes que no serían más que los que todos vivimos en esos interminables meses de aislamiento.

Adelantándome un poco en el tiempo, dado que éste es un resumen de la ponencia, comenzamos a observar desde nuestra Secretaría de Gestión Pública y Modernización del Estado, que los arduos esfuerzos realizados para llevar adelante la situación de imposibilidad de concurrir a las escuelas o la de continuar con las necesarias capacitaciones de los agentes públicos, nos llevaron a una situación similar a los que nos encontrábamos en la Pre-Pandemia, esto es, replicando lo que se hacía antes, con más tecnología aplicada, con algunas herramientas informáticas que facilitaban el acceso a los estudiantes y/o agentes, pero sin aprovechar las enseñanzas, muy duras de por sí, que fuimos recibiendo en el largo tiempo de aislamiento y posterior vuelta a una nueva normalidad paulatina.

Esto nos llevó a replantear nuestra visión de las capacitaciones de los agentes públicos (nota: es una tarea que se encuentra en mi ámbito de aplicación, no así la Educación formal), replantando herramientas de trabajo, temáticas de los cursos, nuevas capacitaciones apuntadas a una preparación del agente público con una perspectiva de desarrollo en lo social y colectivo sin abandonar la búsqueda de una formación en diferentes aptitudes técnicas que fueron siempre la premisa en éste ámbito.

En el trabajo llevado adelante para la transformación de las capacitaciones de los agentes públicos chubutense en la Post-Pandemia es la base de mi ponencia.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20Sergio%20De%20Cicco%20Chubut.pdf

Fortaleciendo las capacidades del estado: la planificación estratégica en la profesionalización del personal de la administración pública

Álvarez, Lorena (Coord.Gral. Op. Subsec de Fortalecimiento Institucional y Asuntos Públicos. Min. de Eco e Infr. Provincia del Neuquén) Moral, Carina (Dir. Pro. de Cap. y Fort. de la F. P. dependiente de la Subsec. de Fortalecimiento Institucional y Asuntos Públicos del Min.de Eco. e Infr. Provincia del Neuquén), Herzel, Carolina (Dir. Gal. de Educación Formal. Dir. Pro. de Cap. y Fort. de la F. P. dependiente de la Subsec. de Fortalecimiento Institucional y Asuntos Públicos del Min.de Eco. e Infr. Provincia del Neuquén)

Resumen:

La planificación estratégica es una herramienta fundamental para la toma de decisiones en las políticas públicas de capacitación y formación para el personal de la administración pública provincial y municipal. En este trabajo nos centramos en una de las líneas de trabajo del área orientada a formación académica con 2 propuestas educativas, diseñadas internamente para mejorar la gestión pública. La *Diplomatura de extensión Universitaria “Gestión Pública con Perspectiva de Género y Diversidad”*, en articulación con la Universidad Nacional del Comahue, tiene el propósito de brindar herramientas para el diseño, implementación y control de las políticas públicas con enfoque de género y diversidad que contribuyan a disminuir las brechas de desigualdad en todas las acciones de gobierno, a partir de un cambio de miradas. La segunda propuesta, la *“Tecnatura Superior en Administración Financiera del Estado”* contempla un plan de estudio contextualizado a la administración pública neuquina y apunta a la formación de personal calificado con una perspectiva sistémica de la administración financiera, siendo la primera carrera virtual desde el estado, en alianza estratégica con el Consejo Provincial de Educación. Los proyectos están en diferentes fases de su implementación, sin embargo presentaron desafíos institucionales, normativos, académicos y tecnológicos para su puesta en marcha.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Caso%20Neuquén.%20do.%20Congreso.Eje3.pdf

El IPAP Río Negro. Una experiencia en Educación a Distancia dirigida a agentes públicos

Villca, Hugo Victor (IPAP de Río Negro)

Resumen:

El Instituto Provincial de Administración Pública de Río Negro se constituyó en el año 2007 producto de una decisión gubernamental dirigida a la profesionalización y capacitación permanente de los agentes provinciales. En ese entonces, se adoptó la decisión de adoptar la tecnología como un componente necesario de un proyecto que alcanzara todo el contexto provincial en virtud de la dilatada geografía y la dispersión de los agentes públicos a lo largo de las distintas ciudades, localidades y parajes que posee Río Negro.

El IPAP surgió en dicho contexto como un ente autárquico con un modelo organizacional encabezado por un Directorio donde hay representación de los gremios de la administración pública provincial. El Instituto reconocido como institución educativa por el Ministerio de Educación instrumentó programas de formación y capacitación a distancia en base a la implementación de un portal web y una plataforma educativa que generó multiplicidad de proyectos y colaboró sustantivamente con el logro de la profesionalización al interior de la administración pública provincial.

Cabe acotar que las carreras terciarias generadas al interior del IPAP poseen reconocimiento provincial

y nacional y constituye una experiencia interesante en el sentido de horizontalizar los procesos de capacitación y formación fundamentalmente para la inclusión de todos los agentes públicos provinciales. En dicho marco, la apelación a las tecnologías educativas permitió la inserción territorial del Instituto, la igualdad de oportunidades y la democratización del conocimiento.

La ponencia tiene como objetivo mostrar el desarrollo del Instituto y la implementación de un modelo educativo basado y orientado a las demandas del empleo público y las organizaciones estatales y sustentado en el uso de las tecnologías educativas.

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

Los inicios del I.P.A.P. en Tierra del Fuego A.I.A.S.: De la institucionalización a la construcción continua del Instituto

Boemo, Nicolás (Director del Instituto Provincial de Administración Pública (I.P.A.P.) del Gobierno de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur)

Resumen:

A partir del mes de marzo de 2022, momento en el que el Gobierno de la Provincia de Tierra del Fuego, A.I.A.S. crea el Instituto Provincial de Administración Pública (I.P.A.P.), comienza la etapa de diseño, planificación e instrumentación de acciones para poner en marcha el Instituto.

Teniendo en cuenta que el I.P.A.P. nace como una iniciativa pública enfocada en la capacitación, formación y reconversión profesional de su personal, comienzan a delinarse diferentes desafíos enfocados en dotar al personal de herramientas necesarias para el ejercicio de sus funciones, focalizándose en la mejora continua de la gestión y administración.

Estas primeras decisiones estratégicas se ven atravesadas permanentemente por tres instancias o poblaciones objetivo. En primer lugar, el personal dependiente del Gobierno de la provincia es la población objetivo directa de las políticas de formación y capacitación.

En segundo lugar, el Estado provincial -a través de su personal- actúa como institución o red de instituciones donde se focalizan las actividades con el desafío de fortalecer las capacidades estatales. En tercer lugar, la ciudadanía en tanto las acciones delineadas tendrán un impacto concreto en la calidad de respuesta a las necesidades de la comunidad.

En este artículo nos proponemos sistematizar las principales decisiones y acciones realizadas en la etapa inicial del Instituto, como estrategia de reflexión sobre lo realizado hasta el momento y de insumo para las acciones que siguen. En tal sentido, hacemos un recorrido cronológico desde el momento de publicación del Decreto de creación del Instituto hasta el mes de septiembre de 2022 a partir de la información relevada a informantes clave del I.P.A.P.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/TDF%20-%20Resumen%20-%20Ponencia%20%281%29.pdf

Capacitación e innovación en políticas públicas de derechos humanos, identidades de género y diversidades en la Oficina Nacional de Empleo Público

Reibaldi, Bibiana; Bosisio, Walter (Area DDHH y Diversidades-ONEP)

Resumen:

En los últimos años se han generado en el espacio estatal y como parte de objetivos significativos de políticas públicas, numerosos ejes de acción y organizaciones institucionales orientadas al abordaje de

problemáticas relacionadas con los Derechos Humanos, reimpulsados por los organismos y movimientos de DDHH en torno al proceso de Memoria, Verdad y Justicia junto a movilizaciones sociales feministas que han instalado y traccionado las cuestiones de género y diversidades como preocupaciones colectivas que van transformando los territorios de las subjetividades y de la vida social en general.

Estas temáticas se han anudado en los ámbitos del mundo del trabajo y los diversos tipos de empleo, tanto el nivel privado como en la esfera estatal. En particular, en este último espacio se han configurado nuevas institucionalidades desde niveles administrativos de dirección hasta el ministerial, junto a organizaciones sindicales y estructuras mixtas.

De modo particular, en el ámbito de la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), perteneciente a la Secretaría de Empleo Público de la Jefatura de Gabinete Nacional, se ha creado un nuevo espacio o área de trabajo sobre las temáticas de DDHH y Diversidades (Género y diversidades sexo genéricas, culturales étnicas, pueblos indígenas, afrodescendientes, migrantes, generacionales, entre otras) que representa una innovación institucional que espera ser potenciador, favorecedor y acompañante de las múltiples acciones que se realizan desde cada dependencia del Estado.

La presencia del Área se asienta en la profunda convicción de que la defensa, respeto y promoción de los derechos humanos son centrales para el desarrollo de las máximas capacidades de las personas y las comunidades, y de modo específico en la totalidad de los trabajadores del estado argentino.

Entre los fundamentos esgrimidos para la creación de este nuevo espacio institucional se sostiene que los derechos humanos suelen ser asociados únicamente con la lucha sociopolítica y el proceso posdictatorial por la Memoria, Verdad y Justicia, a través de los juicios de lesa humanidad, que hoy día continúan llevándose a cabo, gracias a políticas públicas, establecidas sobre todo desde el gobierno de Néstor Kirchner.

En la actual coyuntura vuelven a emerger imaginarios y políticas neoliberales que consideran en general que los derechos son solo para unas muy pocas personas, mientras el resto debe ser funcional a sus privilegios. Frente a este escenario se procura conectar el concepto de derechos humanos a un modelo democrático en donde toda la ciudadanía encuentre un lugar en su comunidad, acorde a deseos y posibilidades personales y comunitarias. Esto requiere, en consonancia, continuar considerando las diversas posibilidades de cada persona, evitando así discriminaciones y/o exclusiones.

En términos generales, esta nueva Área busca articular las intervenciones y regulaciones llevadas a cabo por las diversas estructuras estatales frente a todo tipo de prácticas de discriminación y de violencia laboral. Por eso, se incluyen consideraciones transversales a las situaciones que afectan a quienes son consideradas personas “diferentes”, por color de piel, país de origen, comunidades de poblaciones indígenas, género, diversidades, entendiendo que en todos los casos se causa sufrimiento y daño a personas.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/PONENCIA%20II%20CONGRESO%20FEDERAL%201%20OCTUBRE%20%283%29.pdf

Códigos de ética en la Administración Pública Nacional: un abordaje a partir de la perspectiva de género

González Francese, Rocío (Dirección Nacional de Integridad y Transparencia. Jefatura de Gabinete de Ministros de Nación)

Resumen:

Los Códigos de ética son los instrumentos en los cuales las instituciones establecen los valores y conductas que de cierto modo los guían en su quehacer diario. En este sentido, un código de ética de un organismo público es una herramienta, que proporciona valores, definiciones, criterios claros y pautas de comportamiento, relacionadas con los compromisos asumidos por el organismo en temas claves para desarrollar su misión institucional, para ofrecer un marco estratégico a sus políticas públicas y también

es la guía de comportamientos esperados de sus integrantes. Desde la Dirección Nacional de Integridad y Transparencia consideramos que el Código de Ética, es una herramienta más de la integridad, que a su vez significa la adhesión y coherencia a valores, principios y normativas para privilegiar el interés público sobre el interés privado.

Los códigos de ética pueden nutrirse ampliamente de los aportes de la perspectiva de género, ya que ésta ofrece una orientación a las instituciones para comprender mejor la igualdad, equidad y no discriminación a través de elementos claves que permitan identificar los fenómenos de discriminación estructural y encontrar las estrategias adecuadas para enfrentarlos. Es por eso que en este trabajo realizamos una revisión de los valores éticos desde una perspectiva de género.

La propuesta es hacer visibles y explícitas las conductas que se consideran ayudarán a provocar la transformación en la cultura organizacional, por lo que se plantea llevar a cabo un proceso que permita la revisión de los valores y conductas éticas desde una perspectiva de género, a través de la elaboración de lineamientos para incorporar la perspectiva de género en el Código de Ética.

En base al análisis y lectura de los códigos de ética presentes en el “Catálogo Jurídico de Ética Pública, Integridad y Transparencia” que publicó la Dirección Nacional de Integridad y Transparencia, se destacaran los ejemplos que mejor aborden la perspectiva de género. Asimismo, la presente ponencia se propone ofrecer una guía de trabajo y documento de reflexión teórica práctica con el fin de compartir conocimiento y dar sustento a la labor cotidiana de capacitación.

La propuesta es hacer explícitas y visibles las conductas que se consideran ayudarán a provocar la transformación en la cultura institucional, por lo que se plantea llevar a cabo un análisis que permita la revisión de los valores y conductas éticas desde una perspectiva de género, a través de la elaboración de lineamientos para incorporar la perspectiva de género en los Códigos de Ética.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/ponencia%20congreso%20federal%20empleo%20publico%20enviado.docx.pdf

La formación en ética pública y transparencia en el marco de un sistema de función pública de carrera. El caso de la provincia de Santa Fe

Rezzoagli, Bruno; Bascelli, Julieta (Coordinador General de Anticorrupción y Transparencia del Sector Público. Ministerio de Gobierno, Justicia y Derechos Humanos de la Provincia de Santa Fe)

Resumen:

El empleo público de la Administración dependiente del Poder Ejecutivo de la provincia de Santa Fe, inspirado en un modelo de servicio civil de carrera en función de sus elementos constitutivos (Estatuto -Ley N° 8525- y Escalafón -Decreto Acuerdo N° 2695/83-), parte de la premisa de que los trabajadores públicos van a estar vinculados de por vida a la Administración provincial, prestando servicios en diferentes puestos de trabajo en el marco de una carrera administrativa. Atendiendo a las características propias del sistema de función pública adoptado, aunado ello al actual contexto de escrutinio ciudadano en el que las administraciones públicas se desenvuelven, la capacitación de los empleados públicos en general y su formación ética en particular, adquieren una especial relevancia. Importancia ésta no sólo en términos de contribución a la igualdad de oportunidades en la carrera, sino también en lo que respecta a fomentar un comportamiento íntegro y transparente de los trabajadores públicos en los distintos puestos que ocupen en el transcurso de esa vinculación “vitalicia” con la Administración y en pos de lograr un vínculo más abierto entre el Estado y la Sociedad.

Para fortalecer las capacidades institucionales tendientes a generar valor público, las administraciones públicas necesitan, entre otras acciones, promover valores éticos que orienten la conducta de sus agentes. Teniendo en cuenta ello, en este trabajo presentamos la experiencia santafecina en formación

en ética pública y transparencia (diseño, estructura y contenidos, metodologías de abordaje) y los principales resultados alcanzados, así como los avances y desafíos a corto y mediano plazo. El eje central del programa de formación, cuya experiencia se presenta, es el acceso a la información pública analizado desde diferentes perspectivas: como derecho humano fundamental, como política pública y como herramienta de participación ciudadana.

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

Buenas prácticas para el diseño inclusivo en los eva para la formación de las y los agentes públicos

Palchevich, Diana Rodríguez (Directora de Información y TIC)

Resumen:

Se comenzará con la presentación y el abordaje de los conceptos accesibilidad y usabilidad digital como elementos sustanciales del Diseño Universal o DU, Diseño Universal para el Aprendizaje o DUA, Lectura Fácil y Experiencia de Usuario o UX; todas de aplicación esencial como estrategias de valor para lograr formaciones virtuales más inclusivas de los sectores públicos.

Se continuará con la exposición de buenas prácticas para el planeamiento, la confección y la difusión de documentos textuales accesibles y con diseño líquido, hojas de cálculo, tablas, formularios, infografías y presentaciones con archivos de imagen, audio y video. Si resultara de interés para la audiencia, se prevé incorporar buenas prácticas para el uso inclusivo de etiquetas sociales o *hashtags*, *emojis* y *gifts* animados.

Se propone complementar la exposición con actividades de taller sincrónicas utilizando las herramientas colaborativas en la nube de uso gratuito *Google Drive*, *Microsoft Office* en línea y *Canva*. En esta parte, se prestará especial atención en recomendaciones básicas de accesibilidad como la provisión de contenidos en formatos alternativos, la colocación del texto alternativo en los objetos no textuales, la disposición y presentación de los contenidos y la posterior conversión a formatos estándares de los recursos de capacitación y de formación.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Diseño%20inclusivoE-VA%20%281%29.pdf

El proceso de transformación digital en la Administración Pública del Chaco: Una premisa en el desarrollo de proyectos de investigación acción formulados por empleados públicos del Poder Ejecutivo de la Provincia

Marengo, Cristian Oscar; Castillo, Santiago Ariel (Ministerio de Planificación, Economía e Infraestructura del Chaco)

Resumen:

El presente trabajo presenta resultados de la experiencia lograda a través de la implementación de un curso virtual organizado por la Dirección de Investigación del Instituto Provincial de Administración Pública del Chaco denominado “Introducción a la Investigación Aplicada en la Administración Pública” destinado a empleados públicos interesados en comenzar a realizar investigación acción en sus puestos de trabajo durante los años 2021 y 2022.

A partir de las producciones y de las encuestas realizadas por los cursantes, se evidencia la necesidad de estudiar situaciones concretas, sobre todo lo relativo a la organización del trabajo en las oficinas, afectadas por la transformación digital implementada en la provincia. El cambio en la organización del

trabajo implica la redefinición de funciones, reasignación de tareas, reorganización de los trabajadores/as que cumplen esas funciones, sin embargo, dada la complejidad de este proceso emergen situaciones que aún no pueden ser abordadas y esto genera un “vacío práctico” que requiere ser estudiado y analizado. Entre los aspectos a sobresaltar se pueden considerar la paridad de género en las propuestas, la formación universitaria de los empleados públicos (en general están relacionados a las ciencias sociales), el compromiso con el ciudadano y la necesidad de mejorar sus climas laborales para que no afecten el valor público brindado por su dependencia u oficina.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Marenco%20Castillo%20Trabajo%20Final.docx%20%281%29.pdf

Gestión del Conocimiento: Una forma de hacer y pensar a la organización

Dalmaso, Germán; Della Penna, Fiorella; Grance, Valeria; Lira, Lucía; López, Fabiola (CNEA)

Resumen:

La Comisión Nacional de Energía Atómica lleva adelante determinados lineamientos de gestión del conocimiento, adoptando para ello principalmente las directrices emanadas por el Organismo Internacional de Energía Atómica. En este sentido, el presente trabajo propone dar a conocer la importancia de la gestión del conocimiento en el ámbito nuclear y los antecedentes del trabajo del área Capital Intelectual a través del tiempo. Bajo los paradigmas actuales, esta actividad inicia su recorrido en el año 2010 con la publicación y difusión del “Plan Estratégico Institucional de la CNEA 2010-2019”. El presente trabajo abarca las actividades de gestión del conocimiento pensadas desde un enfoque crítico e integral; actividades materializadas en la práctica con sus conceptos, significados e implicancias, que concluyen en esta presentación con la experiencia desarrollada durante el re-entrenamiento del personal licenciado del reactor de producción e investigación RA-3 ubicado en el Centro Atómico Ezeiza, durante el año 2021. La particularidad de este caso es que la experiencia se desarrolló durante la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2, haciendo uso de las nuevas y/o renovadas formas de hacer que emergieron como resultado de esa coyuntura, como el trabajo conectado remoto. En este escenario, con el trabajo transversal y colaborativo, el compromiso de las autoridades y el respaldo de una política explícita en gestión del conocimiento, se logra poner en valor y sustanciar la gestión del conocimiento institucional, para que esta sea aprehendida e incorporada en su cultura organizacional.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Eje%203_LIRA_Gestión%20del%20Conocimiento%20Una%20forma%20de%20hacer%20y%20pensar%20a%20la%20organización.pdf

El diseño de evaluaciones: aprendizajes y desafíos encontrados en torno al curso “Evaluación de Políticas Públicas”

Fernandez, Patricia; Alegre, Miguel (Analista Sectorial en la Dirección Nacional de Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión de la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional)

Resumen:

La Dirección Nacional de Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión perteneciente a la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación, diseñó el Curso de Evaluación de Políticas Públicas. Este curso se enmarca en un conjunto de acciones que pretenden promover capacidades estatales en torno a la planificación, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas. Tiene como principales objetivos generar ámbitos de reflexión sobre la importancia de la evaluación y brindar

herramientas prácticas para fortalecer su realización. Desde el año 2021 se han realizado cuatro cohortes con modalidad virtual tutorada mediante la plataforma del INAP, y se han capacitado a más de 200 agentes de la Administración Pública Nacional y de ámbitos provinciales y municipales.

A partir de estas experiencias formativas, en la ponencia se pretende, por un lado, profundizar en las lecciones aprendidas y dificultades identificadas en el proceso de aprendizaje. El análisis toma como base el proceso de realización del trabajo final que consiste en el diseño de una evaluación aplicada a una intervención pública del ámbito laboral de los y las participantes.

Las dificultades se sistematizan en tres grandes aspectos. El primero de ellos se vincula a la identificación y posterior definición de qué se decide evaluar. El segundo, a cuáles son las metas propuestas de la evaluación. El último aspecto se orienta a definir cuál es la forma a través de la cual se lleva a cabo una evaluación. Se ahonda también en las dificultades para dar coherencia y consistencia a los tres aspectos antes mencionados. A modo de síntesis, y tomando como base las limitaciones identificadas, se plasman los principales aprendizajes que contribuyen a pensar procesos de mejora de las instancias formativas. Asimismo, se incluirá una reflexión sobre los desafíos a los que se enfrentan en la práctica los agentes públicos a la hora de diseñar una evaluación.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/El%20diseño%20de%20evaluaciones.%20Fernandez%20y%20Alegre.pdf

La capacitación como herramienta de fortalecimiento: aprendizajes y desafíos de la experiencia del curso de “Planificación y Seguimiento de políticas públicas”

Caballero, Virginia; Moro, Esteban; Videla, Juan (Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional)

Resumen:

La Dirección Nacional de Fortalecimiento de Capacidades de Gestión de la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional dicta, a través del Instituto Nacional de la Administración Pública, el curso virtual tutorado de Planificación y Seguimiento de Políticas Públicas. Dicha propuesta formativa apunta a fortalecer las capacidades de los agentes estatales en habilidades de planificación y seguimiento dentro de sus ámbitos de intervención.

Luego de dos años y cuatro cohortes implementadas se exponen los principales aprendizajes y desafíos de esta instancia de capacitación como herramienta de fortalecimiento de capacidades de gestión. Cabe aclarar que, para la comparación de experiencias, se debe considerar que el primer curso fue realizado por mandos intermedios de la Administración Pública Nacional, abocados a tareas relativas a la temática. Mientras que, las cohortes posteriores fueron abiertas a cualquier trabajador público sin distinción de nivel nacional, provincial o municipal.

Específicamente se trabaja sobre tres líneas de análisis: en primer lugar, se observa cuáles fueron los tópicos que mayor dificultad generaron al momento de evaluar los conceptos incorporados. En segundo lugar, se analiza cómo, a partir de la presencia de participantes de diversos organismos, se pueden encontrar problemáticas transversales a todos los ámbitos de intervención del Estado (ministerios nacionales, gobiernos provinciales y municipales). En tercer lugar, se realiza una primera aproximación a considerar la puesta en práctica de los contenidos dictados a través del curso en las labores cotidianas de los participantes y sus organizaciones.

A modo de cierre, se plantean los principales desafíos que conlleva mejorar esta instancia formativa como herramienta de fortalecimiento de capacidades de gestión, cuestión factible por la flexibilidad propia del diseño pedagógico-didáctico empleado para tal propuesta formativa.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Presentación%20Curso%20Planificación%20II%20Congreso.pptx.pdf

La capacitación como estrategia de seguridad turística

Del Greco, Ibera (Ministerio de Turismo Corrientes)

Resumen:

El turismo es una política de estado en la Provincia de Corrientes, es un sector de transformación de la Comunidad a partir del Desarrollo Local, gran parte del futuro de nuestra provincia pasará por el posicionamiento de esta actividad". Este programa se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico de la Provincia de Corrientes PEP 2030, de manera que nos permitirá medir los impactos y logros a través de la implementación de los lineamientos para la actividad turística.

El turismo como espacio de gobernanza posee la capacidad de gestión para planificar según los objetivos las diferentes actividades, dado que posee una herramienta fundamental que se entiende como la capacidad de conjugar y entender el entramado social, la calidad, un plan de fomento y objetivos precisos a corto, mediano y largo plazo.

CENTRO DE CAPACITACIÓN

¿Que significó la pandemia para la actividad?

¿De qué modo replantear la vuelta de la actividad?

¿Cómo pensar en armar corredores seguros?

¿Cómo se incorporó y proceso el uso de la tecnología?

¿De qué manera llevamos adelante las acciones y que nos quedó como Experiencia?

OBJETIVOS

Gestionar propuestas innovadoras para garantizar la seguridad turística y la dinamización de la actividad en la Prov. de Corrientes. Es así que con los relevamientos y las actividades en mesas consultivas interdisciplinarias fuimos diagramando y entendiendo las capacidades, para un plan de fomento, posibilidades de inversión y el desarrollo social sostenible y sustentable de sus comunidades. Del trabajo interinstitucional con el acompañamiento de Asociaciones, Cámaras Empresariales, Prestadores de Servicios, Transportadoras, Federaciones, Municipios y Entidades Educativas de diferentes niveles nace las mesas de Comité de Crisis, quienes llevaban adelante la revisión de propuestas para reactivar el sector y de la mano del Gobierno provincial a través del centro de capacitación poder accionar para contener y preparar al sector.

La experiencia en números y temáticas

Por primera vez se generaron espacios de intercambio on line, se adecuo material para las diferentes necesidades y realidades de los prestadores. Creamos los protocolos sanitarios adecuados para cada actividad, con las particularidades de las situaciones y de los prestadores que se presentaban.

La virtualidad como estrategia: Se plantearon y crearon plataformas de promoción, y comercialización. Se acompañó al prestador para ingresar a un mundo desconocido, generando los espacios de intercambio y capacitación permanente .

Número de la pandemia

Ciclo 2019 400 agentes capacitados 300 prestadores regularizados

Ciclo 2020 600 agentes capacitados 500 prestadores regularizados

Ciclo 2021 810 agentes capacitados 623 prestadores regularizados

Localidades que participaron

Corrientes Capital, Paso de la Patria, Empedrado, Itati, Ituzaingó, Col Liebig, San Carlos, Virasoro, Yapeyú, Sauce, Mercedes, C.Pellegrini, Concepción, Mburucuyá, San Miguel, Loreto, Bella Vista, Goya, Esquina.

Imprevistos

Problemáticas es la infraestructura:

Conectividad. Dispositivos diversos.

Adecuar los contenidos según espacios.

Indicadores y nuevas normativas.

El fenómeno turístico es muy práctico, difícil de analizar desde la teoría por su características cambiante.

Conclusiones generales

Trabajar en conjunto, asumir roles, entender la realidad, aceptarla y aprender a enfrentar los cambios fue lo que nos permitió ser el primer destino en abrir las puertas al turismo a nivel nacional.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/LA%20CAPACITACION%20COMO%20ESTRATEGIA%20DE%20SEGURIDAD%20TURISTICA.%20%281%29.pdf

La constitución de un espacio de formación y capacitación en Administración Financiera. El caso de la Escuela de Gestión de Administración Financiera y Pública (GAFyP). Provincia de Río Negro

Martín, Nicolás (Secretaría de Hacienda. Ministerio de Economía de Río Negro. Instituto Provincial de Administración Pública)

Resumen:

La ponencia tiene como objetivo relatar la experiencia de construcción de un espacio de formación y capacitación en materia de planificación y gestión financiera en el ámbito público, a través del Instituto Provincial de Administración Pública (IPAP) de la Provincia de Río Negro.

En tal sentido, en el año 2020 se constituyó la escuela de Gestión de Administración Financiera y Pública (GAFyP) que tiene como objetivo capacitar y formar agentes públicos provinciales y municipales, así como también asistir técnicamente a gobiernos locales en materia de gestión de los recursos públicos.

La Escuela surgió a partir de la necesidad de centralizar los procesos de formación y capacitación en materia de gestión financiera y presupuestaria en el ámbito público provincial y municipal. Por otra parte, constituye una estrategia de desarrollo, capacitación y formación en competencia en un área central de la administración pública.

Desde su constitución la Escuela promueve la capacitación y asistencia técnica a centenares de agentes provinciales y municipales en temáticas como SAFYC (Sistema de Administración Financiera y Control) y Gestión Presupuestaria entre otras. Asimismo se ha planificado la instrumentación de procesos formativos para constituir equipos técnicamente capacitados.

La provincia, en razón de una fuerte política de estado, continúa desarrollando desde el año 98, un sólido Sistema de Administración Financiera. Actualmente, se exporta a otras provincias, dando cuenta del fuerte capital en sistemas y recursos humanos.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20-%20Escuela%20de%20Gestión%20de%20Administración%20Financiera%20y%20Pública%20-%20Provincia%20de%20Río%20Negro..pdf

Metodología de capacitación acción: aprendiendo en el cambio. Experiencias de formación en Procesos de Inducción y fortalecimientos de diversos puestos en la Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Olvar, María Victoria; Eraso, Griselda (Municipalidad de Bariloche. Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas Dirección de Recursos Humanos División Desarrollo del Personal)

Resumen:

Como unidad abocada al desarrollo del personal, la mayoría de las veces nos encontramos ante la demanda de capacitaciones como enlatados. Entendemos que esto se debe a la visión tradicional de la educación que forma parte del sentido común más generalizado.

Se considera que el conocimiento es un enlatado de certezas, que algunos los tienen (el llamado experto, que la mayoría de las veces se entiende debiera ser externo a la organización) y otros no tienen. Que se puede transferir a la persona “careciente” y de esa manera esta puede solucionar los problemas que originan el pedido de capacitaciones (ya que se entiende que la causa de los mismos es fundamentalmente no contar con estos conocimientos o “fórmulas”).

Esto trae aparejado otro tipo de dificultades como importancia otorgada a la necesidad de que el experto pueda abarcar “TODA” la información, dar TODOS los temas sin dar importancia a la apropiación y aplicación de ese contenido en lo cotidiano del trabajo. Lo que conlleva por un lado, la organización de capacitaciones con gran carga horaria, que entorpece la prestación de los servicios en las áreas, pero es de dudoso impacto inmediato en el fortalecimiento de las capacidades de la organización que permitan obtener resultados para la ciudadanía. Y por otro lado, implica a la unidad abocada a la formación del personal, dedicar la mayor parte de su tiempo y esfuerzo a la logística de una capacitación más que en lo pedagógico/didáctico, que podría otorgar un valor agregado a estas propuestas.

Estos pueden ser los casos de las demandas de capacitaciones de inducción de ingresantes a la Municipalidad, como la formación de las jefaturas de mandos medios, la capacitación para el fortalecimiento de distintas áreas y/o puestos o la sensibilización en temas transversales como la Perspectiva de Género. Todos ejes estratégicos de fortalecimiento del Empleo Público.

En estos casos que les queremos presentar aquí, tomamos la decisión de pensar en capacitaciones donde se parte del problema de la realidad como marco para la construcción del conocimiento, donde se borran las distancias entre expertos y novatos o estos roles van variando continuamente dentro del grupo participante. Se privilegia en su lugar, la conformación de colectivos que se reconozcan en lo diverso y creen a partir de la heterogeneidad. Se reconoce además, que el conocimiento es una construcción provisoria y se hacen explícitos los debates, conflictos y dilemas. Porque en la realidad aparecen distintos factores obstaculizadores del trabajo, más allá de la falta de conocimiento.

Por eso las estrategias de enseñanza-aprendizaje son: grupales, con participación de equipos de trabajo en su conjunto y en relación con equipos de otras áreas, donde el rol de la División de Desarrollo del Personal es de facilitación de los encuentros y el intercambio, o de tutoría, acompañando procesos.

Es por ejemplo el caso del Proceso de Inducción del personal ingresante a la Municipalidad de San Carlos de Bariloche. Se trató de la participación de 90 ingresantes, en puestos profesionales, administrativos y operativos, de 17 áreas distintas. Y la participación de 29 jefaturas.

El mismo se dividió en dos subprocesos: la Inducción General a la Organización, que se resolvió en modalidad mixta: presencial grupal inter áreas y virtual individual (en algunos casos con tutorías grupales). Y por otro lado, la Inducción al área y al puesto de trabajo. Que se implementó con reuniones grupales de jefaturas directas de estos ingresantes y luego con tutorías por equipos de jerarquías por área, de manera que se elaborara un Plan de Inducción para cada persona y posterior evaluación de la implementación del mismo. Convirtiéndose al mismo tiempo, en parte de un Plan de Fortalecimiento de Mandos Medios, al poner en práctica la reflexión acerca de su rol en el desarrollo y supervisión del personal a su cargo y derivar en decisiones sobre los equipos de trabajo.

Por otro lado, está la experiencia de Capacitación para Personal de Conducción de Vehículos Pesados y Operación de Maquinaria Vial del Municipio.

Este se destinó a personal municipal inscripto en el “relevamiento de choferes eventuales”, personal en un proceso de cambio de función y personal de conducción ya en ejercicio que quisiera fortalecer sus conocimientos, compartiendo su experiencia y, en algunos casos, acompañar al personal que se inicia en el puesto. Participaron 10 personas en 2020 y 25 en 2021.

Se implementó en conjunto con el departamento de Seguridad e Higiene y se sumaron las áreas de Educación Vial, Protección Civil, y Mecánica. Se implementaron instancias grupales, unas teóricas y otras prácticas. Y se realizaron reuniones con las jefaturas de las áreas a cargo de estos puestos, de manera de poder discutir y acordar acciones concretas que permitieran viabilizar los estándares de buenas prácticas construidos durante las capacitaciones.

Este tipo de abordajes, permitió identificar claramente, en detalle y complejidad, los problemas de la práctica concreta del empleo público en la Municipalidad. Se relevó también, se valoró, fortaleció y replicó lo que ya se hacía bien. Se activó a las personas para el aprendizaje (esperamos que sea continuo) ya que al desnaturalizar las situaciones, se hizo urgente la incorporación de nuevas opciones. Se dió lugar a la inteligencia colectiva: partiendo de problemas comunes donde los distintos participantes tienen distintas visiones y aportes para la solución. Finalmente nos sorprendió que los diversos participantes valoraran tanto estos espacios, en vistas que no era lo que se demandaba en primer lugar.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Capacitación%20acción| Ponencia%20Congreso.docx.pdf

Capacitación del personal en escenarios de crisis: el caso Dioxitek

Cano, Gerardo Augusto (Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales); Lescano, Yanina (Asesora Legal Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Laborales)

Resumen:

Dioxitek es una Sociedad Anónima con participación Estatal Mayoritaria creada por el Poder Ejecutivo Nacional en 1996 y puesta en marcha en 1997. Nos dedicamos a generar polvo de dióxido de uranio y a producir fuentes selladas de Cobalto 60.

Nuestra Empresa, como toda Sapem, esta atravesada por toda la coyuntura de la APN, si bien nuestro régimen laboral es el de una empresa privada, el PEN, tiene injerencia directa en cada una de las decisiones. Y la historia política no es una excepción.

La Empresa fue puesta en estado de privatizable en el gobierno anterior, y fue a través de un Decreto del gobierno de Alberto Fernández y de Cristina Fernández de Kirchner, que la Empresa dejó de tener ese estado y volvió a producir, contribuyendo de esta manera a la soberanía energética nacional.

Las dos Plantas de Producción que la Empresa tiene en el partido de Ezeiza y en la Ciudad de Córdoba, sufrieron diversas situaciones que llevaron a que dejen de producir, dejando en una situación de vulnerabilidad a los trabajadores y trabajadoras que allí se desempeñaban. Muchos fueron despedidos.

Con el Decreto dictado por el presidente de la Nación, la Empresa volvió a abrir sus Plantas, y comenzamos nuevamente a producir. Con la idea de instaurar la continuidad de la Empresa y de sus Plantas productivas, además del proyecto de la obra pública de la nueva Planta que se está llevando a cabo en la Ciudad de Formosa. Con estas aperturas y nuevos proyectos comenzaron los desafíos.

Desde el área de Recursos Humanos, se proyectó una política de continuidad de los trabajadores, con la idea de que, a través de las capacitaciones, logren ser parte fundamental de todos los procesos de la Empresa. Ya que la mayoría de los procesos se encontraban tercerizados con distintas consultoras.

Empezamos a proyectar, junto con la Secretaría de Empleo Público el Convenio Colectivo de Trabajo. Y a su vez, nos pusimos como objetivo principal en nuestro programa de Gestión de Calidad el de desarrollar colaboradores con capacidades técnicas innovadoras adaptadas a escenarios de crisis. Profesionalizando al personal más vulnerable, para que puedan desempeñarse en los distintos puestos de la organización.

En el tiempo que llevamos, logramos cumplir con gran parte de estos objetivos, diseñamos un plan de capacitación transversal a toda la Empresa, que importó la capacitación de todos los y trabajadoras en materia de seguridad radiológica, formamos técnicos, impulsamos a los trabajadores más vulnerables a que se animen a terminar sus estudios secundarios y se capaciten, siempre con los recursos de la Empresa, en distintas tecnicaturas que puedan servirles no solo dentro de la Empresa, sino que los posicionen en un lugar más conveniente en el mercado laboral.

Fuimos fortaleciendo las autonomías profesionales, para que perduren más allá de las coyunturas históricas, políticas y económicas, generando escenarios de fortalecimiento de los y las trabajadoras, generando un recurso calificado, capacitado y con el entusiasmo de pertenecer a una Empresa que se ocupa de ellos y que pertenece al Estado Nacional y contribuye a la soberanía energética del país.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/PONENCIA%20CONGRESO%20EMPLEO%20PUBLICO%202022%20DIOXITEK%20SA.docx%20%281%29.pdf

Empresas públicas y mixtas, tecnología y desarrollo en Argentina. Un estudio de casos

Zappino, Jorge (INAP)

Resumen:

En las naciones desarrolladas, el crecimiento económico fue el resultado de factores, como la intervención focalizada de los Estados y la puesta en marcha de políticas públicas que fomentaban la creación de sectores estratégicos.

En la Argentina existen varios ejemplos de empresas públicas o con participación mayoritaria del Estado nacional, como YPF, Astilleros Río Santiago, Trenes Argentinos, INVAP, Nucleoeléctrica Argentina, CONUAR y Dioxitek. Estas empresas evidenciaron contar con potencialidades de integración nacional, de generación de demanda en sectores estratégicos, de creación de numerosos puestos de trabajo y un estímulo innovador que se trasladó a buena parte del entramado productivo.

En esta línea de pensamiento, presentamos un trabajo de análisis de cuatro casos de empresas, tres públicas y una, mixta, con participación del Estado nacional, todas ellas del sector nuclear argentino: INVAP S.E., Nucleoeléctrica Argentina S.A. (NA-SA), Dioxitek S.A. y CONUAR S.A., empresa mixta conformada por la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA) y el Grupo Pérez Companc.

La pregunta que nos hacemos es qué relevancia poseen INVAP, NA-SA, Dioxitek y CONUAR para el sector nuclear en particular y para el desarrollo argentino en general. Como respuesta a este interrogante, consideramos que las cuatro empresas son relevantes debido a los siguientes aspectos: se trata de empresas públicas o con participación estatal, que operan en segmentos de alta tecnología a nivel mundial, produciendo para el mercado local y exportando gran parte de sus productos y servicios. A su vez, generan integración tanto horizontal como vertical en la cadena de valor nuclear, posibilitando el encadenamiento productivo al configurar y participar en grandes redes de proveedores locales e internacionales. Además, producen transferencia de tecnologías que se multiplican a través de otras cadenas de valor, generando nuevos productos para el mercado local e internacional. En resumen, configuran el mejor ejemplo de intervenciones focalizadas del Estado y la puesta en marcha de políticas públicas que fomentan la creación de sectores estratégicos, realizaron y realizan un uso amplio e intensivo de las capacidades endógenas al

acumular nuevos conocimientos basados en la resolución de problemas, estimulan la investigación y la innovación (I+D), la promoción de la educación y el empleo calificado. En suma, contribuyen a acelerar el camino hacia un desarrollo económico y social sustentable e inclusivo.

El objetivo de este trabajo es, entonces, identificar aquellos paradigmas y factores que permitieron que se crearan y desarrollaran empresas públicas y mixtas de estas características en la Argentina, con énfasis en la inversión pública en desarrollo y conocimiento, y en los instrumentos que posee el Estado para el cumplimiento de esos objetivos, entre ellos, el poder de compra utilizado para incentivar la producción de tecnología en un área estratégica como el sector nuclear.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/zappino.ppt.pdf>

Aprendizaje situado y diagnóstico de necesidades de capacitación y formación

Martínez Colomer, Ayelén (Directora de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad)

Resumen:

Ante la complejidad del mundo de hoy, las organizaciones públicas requieren más que nunca ser organizaciones que aprenden, para contar con equipos ágiles, adaptables, capaces de tener redes y articular, con alta capacidad de aprender y enseñar, de modo tal de diseñar y ejecutar políticas públicas de calidad y dar respuestas a las demandas ciudadanas. Para ello, el rol de las áreas de desarrollo de recursos humanos es clave, y es necesario dar el salto cualitativo: dejar de ser “organizadoras de cursos” a ser las “dueñas” de las políticas de gestión del conocimiento en sus organizaciones. Para pensar estrategias en este sentido, el análisis partirá de dos pilares: por un lado, entender que el aprendizaje es situado, es decir, que el aprendizaje se realiza en un contexto, con apoyos, de manera formal e informal, incluyendo el propio desempeño en el trabajo; que asigna importancia a los mentores, las ayudas y las facilidades para participar en redes y comunidades. Y, en segundo lugar, apreciar el diagnóstico de necesidades de capacitación y formación como una instancia clave en la construcción de organizaciones capaces de gestionar su conocimiento. Se presentarán diversos instrumentos para el diagnóstico de necesidades de capacitación desde una perspectiva situada y con la mirada en la interrelación entre organización y personas.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Ponencia%20-%20Martinez%20Colomer.pdf

Desafíos en relación a la formación remota en la Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Olvar, María Victoria y Bochicchio, Gabriela María (Municipalidad de Bariloche. Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas. Dirección de Recursos Humanos. División Desarrollo del Personal)

Resumen:

La pandemia de Covid-19 produjo un efecto de aceleración de procesos de cambio que ya se venían gestando para la mayor parte de las organizaciones e Instituciones de diversa índole. En el caso de la Unidad División Desarrollo del Personal Dirección de Recursos Humanos, abocada a la formación del personal de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche se trató del proceso de conformación de las propuestas de aprendizaje, en las que tuvo un gran protagonismo la oferta de formación remota que

aquí les presentamos. Esta es una modalidad que trae aparejada tanto oportunidades como desafíos. Requiere de un proceso de adaptación y aprendizaje tanto de los destinatarios como de quienes diseñan y ofrecen las propuestas, así como de quienes acompañan la formación del empleo público.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/secretaria_de_empleo_publico/Formación%20remota%20Ponencia%20Congreso.docx.pdf

Experiencias de Formación Sindical sobre los derechos de los trabajadores: contrapuntos entre la formalidad y la práctica en el sectorial SINEP

Scarensi, Julia (ATE)

Resumen

El presente trabajo tiene por objeto aportar la perspectiva de las personas trabajadoras en la Administración Pública Nacional en materia de formación sindical sobre derechos de este colectivo tan particular, el abordaje pone el foco en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, homologado por el Decreto N° 2098/08, denominado Sistema Nacional de Empleo, que se destaca por ser el Convenio en el que por primera vez se incluye la obligación del Estado Empleador de crear un fondo permanente para la capacitación, que resulta imprescindible para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción, garantizando la igualdad de oportunidades.

En este contexto, desde la Secretaría Gremial de ATE Capital, se diseñó un taller de capacitación denominado: “EL EMPLEO PÚBLICO. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL”, por parte de integrantes del equipo gremial, que llevaron la propuesta por múltiples organismos de la APN, en seis (6) encuentros presenciales. También se dictó este taller en la sede de la Seccional Capital Federal de ATE y pronto comenzaron a aparecer los primeros contrapuntos entre la formalidad de la normativa vigente y las diversas realidades planteadas por quienes participaban (y aun participan) de este espacio de formación.

Se trata de experiencias que permitieron traducir al lenguaje de las y los trabajadores en el Estado, el Régimen Jurídico del Empleo Público, partiendo del análisis de los dispositivos burocráticos utilizados por las áreas de Recursos Humanos, con el objeto de reflejar de qué modos, a través de qué herramientas legales e interpretaciones políticas es aplicado el Convenio Colectivo de Trabajo sectorial mayoritario en la APN.

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

Taller

**CONVENIO 190 Y
NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
DESAFÍOS PARA SU
IMPLEMENTACIÓN**

Taller Convenio 190

Cantidad de participantes:

150 A cargo de: Gambera, Clarisa (Directora Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional); Lopez Atia, Alejandra (Secretaria de Igualdad de Oportunidades y de Trato UPCN) **Coordinación:** Liuni, Mariela (Coordinadora de la coordinación de Negociaciones Colectivas y Relaciones Laborales de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales de la Secretaría de Gestión); Krawiec, Sonia (Asesora)

El taller se desarrolló, durante tres horas, con una nutrida concurrencia compuesta por trabajadoras y trabajadores mayoritariamente municipales pero también nacionales y provinciales con experiencias laborales diversas. Hubo una primera parte expositiva, que permitió poner en común aspectos básicos del CONVENIO 190 para, en un segundo momento, pasar al trabajo de modalidad taller, con el objetivo de compartir experiencias concretas en prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Se propició una mirada reflexiva sobre las características de la organización cotidiana y las condiciones del trabajo, que permitiera poner el énfasis en aspectos riesgosos o situaciones de alerta, y potenciar estrategias concretas de prevención, gestando ámbitos de negociación colectiva.

Los grupos, heterogéneos en su composición, tuvieron un breve momento donde presentaron sus pertenencias laborales. Luego eligieron, colectivamente, un sector o dependencia como modelo, para realizar el ejercicio de situarse en un lugar concreto de trabajo desde el cual generar la reflexión y el debate. Para dicho ejercicio se aportó una lista posible de aspectos a tener en cuenta: desde las características concretas del sector de trabajo, las formas de la organización en ese ámbito, los tipos de tareas, las personas que lo transitan cotidianamente, las desigualdades que están a la vista y otras que pudieran resultar más sutiles, los tipos de violencias que visualizan, las estrategias usadas para abordar situaciones de violencias por motivo de género, los ámbitos que se crearon (o no) a tal efecto, los obstáculos en la implementación del Convenio 190, las propuestas y herramientas concretas con las que cuentan y el rol de los sindicatos y del Estado empleador.

Se destacó la predisposición a participar activamente en los debates, incluso se manifestó expresamente el valor y la necesidad, de que pudiera abrirse un espacio de intercambio. Cabe mencionar que en los diversos grupos surgieron reflexiones y necesidades similares. Este ejercicio, que se extendió por el término de dos horas, entre el intercambio al interior de cada grupo y la puesta en común, que consistió en la exposición de afiches que los/as participantes confeccionaron como producción para plasmar el debate, dejó planteadas demandas y propuestas. También aportó una mirada situada de las condiciones concretas del trabajo en ámbitos de la administración pública y destacó los desafíos hacia una implementación real del Convenio 190.

En todos los casos los participantes pudieron reponer el circuito para accionar ante situaciones de violencias, pero en algunos, estos circuitos fueron caracterizados como lábiles, informales y discrecionales. Las condiciones y medio ambiente de trabajo fueron señalados como propiciadores y generadores de la violencia institucional. Destacando los organismos de salud que tienen largos turnos y condiciones edilicias insuficientes para los períodos de guardia. Sumados a la infraestructura deficiente, falta de luz, de servicios, accesibilidad, baños en mal estado y dotaciones por debajo de lo requerido.

Varios grupos evidenciaron que la interacción con la comunidad en territorio es ineludible y que, producto de esta relación, surgen también situaciones de violencia laboral o contacto con episodios de violencia intrafamiliar o doméstica.

Tomó relevancia la precarización laboral relacionada con la xenofobia como problemática a atender. Se comentó que es mucho más difícil abordar el tema a partir de sensibilizaciones y de la toma de conciencia cuando siquiera se puede comunicar un piso común de derechos. En ciertos ámbitos, este tipo de

contrataciones se vinculan con el acrecentamiento de la xenofobia, discriminación en forma de chistes, tareas o funciones que constituyen violencia laboral. Entre los desafíos a destacar surgió como demanda la necesidad del compromiso e implementación de acciones gremiales en las comisiones internas. Es necesario que quienes forman parte de las delegaciones internalicen a la Igualdad de Oportunidades y de Trato como fin gremial de la organización. Esto refiere a: atender las inequidades como problemas gremiales; velar por el buen funcionamiento interno de las mismas y generar los espacios paritarios pertinentes. Se propuso fortalecer la conciencia sindical y trabajar sobre actividades de sensibilización, prevención y capacitación en los distintos espacios de trabajo de manera coordinada y continua. La toma de conciencia sobre el incumplimiento de derechos laborales y el avance de la violencia laboral o intrafamiliar y doméstica que afecta al empleo es el paso primero para avanzar en espacios paritarios, de orientación y fiscalización del cumplimiento de normas.

Quedó de manifiesto que promover ámbitos paritarios fortalece la incidencia para avanzar en dinámicas de negociación colectiva que materialicen nuevos derechos y nuevos mecanismos: con el horizonte de celebrar nuevos convenios colectivos con perspectiva de género y con la equidad como principio fundante. También con la creación e implementación de protocolos y formas de accionar ante situaciones de violencia laboral y violencia intrafamiliar o doméstica, promoviendo capacitaciones obligatorias, en materia de perspectiva de género, violencia y violencia laboral, creando departamentos de salud laboral que se conviertan en herramientas de apoyo y asesoramiento psicológico y jurídico especializado.

Se reconoció la necesidad de comprometer al Estado empleador y a la Administración en el fortalecimiento de espacios que garanticen derechos vinculados al cuidado, para promover la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, la adhesión e implementación de la Ley Micaela como estrategia universal de formación, la promoción de diálogo paritario donde se puedan abordar estrategias de prevención y comenzar a pensar herramientas para canalizar situaciones de violencia laboral por razones de género. Como así también la generación de ámbitos que puedan pensar las formas de organización del trabajo y los aspectos más críticos que son generadores de violencias y malestar a partir de las miradas que pueden aportar las y los trabajadores. Se destacó la necesidad de que se puedan generar recomendaciones desde ámbitos de gobierno que fortalezcan estas demandas, la formación para áreas de RRHH y para el personal jerárquico entendiendo que es muy dispar la situación en el territorio nacional, quedando a veces a expensas de la voluntad de determinado distrito avanzar en la implementación de derechos. Quedó expresada concretamente la necesidad de poner en foco los estados municipales, que en algunas provincias aparecen como lugares que no han podido acompañar los procesos de ampliación de derechos que logramos en otros ámbitos de la Administración Pública Nacional y que se requiere generar monitoreos centralizados respecto del cumplimiento de normativas y el acompañamiento para que esto sea posible.

Respecto de las condiciones de trabajo, se recomienda promover acciones de profilaxis en sectores de complejidad como pueden ser los hospitales que aparecen como espacios en emergencia si ponemos en foco el malestar laboral. Es necesaria la promoción de ámbitos intersectoriales (médicxs, enfermería, camillerxs, etc) que permitan pensar las situaciones de violencia laboral en toda su complejidad, desde todos sus actores desarmando una organización que refuerza jerarquías simbólicas produciendo discriminación. También se reconoce la necesidad de contar en el mundo del trabajo con ámbitos amigables que permitan accesibilidad o que funcionen como puente con espacios de acompañamiento y asesoramiento en articulación con organismo públicos externos.

ISBN 978-987-4015-19-8



9 789874 015198