

Actas

Tercer Congreso Federal de Empleo Público

Construcción federal para un empleo público
innovador, inclusivo y eficaz

Actas

Tercer Congreso Federal de Empleo Público

Construcción federal para un empleo público
innovador, inclusivo y eficaz

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

Tercer congreso federal de empleo público : construcción federa para un empleo público innovador, inclusivo y eficaz / 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 978-987-4015-22-8

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

CDD 351.07

Coordinación

Vanesa Arrúa

Edición

Julia Cófreces

Corrección

Abril García Mur,

Evelin Schönfeld y Melina Picart

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.

Septiembre 2023

Índice

Prólogo de la presidenta del CoFeFuP. Ana Castellani 17

Introducción. Coordinadora general del CoFeFuP. Vanesa Arrúa 19

EJE 1. FORTALECIMIENTO DE LAS
CAPACIDADES Y LA CALIDAD DE LAS
POLÍTICAS DE EMPLEO PÚBLICO 23

**Fortalecimiento de las capacidades y la calidad
de las políticas de empleo público 24**

La gestión de la calidad como motor del fortalecimiento institucional
Alderete, Rodrigo; Acuña, Lorena (Subsecretaría de Planeamiento
de la provincia de Tucumán) 24

*Proceso y Estrategias de Comunicación en el
Fortalecimiento de las Políticas de Empleo Público*
Arrúa, Vanesa; Giglio, Josefina; Soto, Raquel (Secretaría de Gestión
y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministros de Nación) 24

*El fortalecimiento de las capacidades estatales en pos de la consolidación
de un Estado estratégico. Las experiencias de asistencias técnicas desde
la Secretaría de Gestión y Empleo Público*
Betervide, Santiago; Videla, Juan (Dirección Nacional de Fortalecimiento
de Capacidades de Gestión, SGyEP, JGM) 25

*Competencias, habilidades y calidad ocupacional de los puestos de trabajo
en las áreas de atención al público*
Carrachino, Hugo Oscar (Dirección Nacional de Mejora de los Servicios
a la Ciudadanía, Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, SGyEP, JGM) 25

*El Proceso de Diagnóstico de Recursos Humanos, en un marco de mejora
de la calidad en las políticas públicas*
Delgado, Leandro Gabriel; Bestani, Fabiana Marcela; Molina Marcos, Zulema;
Scavarda, Noelia; Fagalde, Pilar (Unidad de Gestión de Recursos Humanos.
Secretaría de Estado de Gestión Pública y Planeamiento. Superior Gobierno
de la Provincia de Tucumán) 26

<i>Gestión de calidad en la Administración Pública</i> Ferrari, Jackeline Yamila (Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación)	27
<i>Calidad en la gestión pública como impulso de transformación institucional</i> Fuentes Francis, Yamila (Calidad Institucional y Relaciones Interinstitucionales, Tribunal de Cuentas de La Rioja)	27
<i>Fortalecimiento de equipos provinciales y municipales para el ordenamiento territorial de los departamentos de la Provincia de La Rioja, Argentina: desde un enfoque de desarrollo sostenible</i> Garello, Paula (Secretaría de Enlace para el Ordenamiento Territorial y Desarrollo Sostenible, Secretaría General de la Gobernación, Gobierno de la Provincia de La Rioja)	28
<i>Las asistencias técnicas como metodología de fortalecimiento de la capacidad institucional. La experiencia de los laboratorios</i> Giroto, Luciana (Subsecretaría de Gestión y Empleo Público, Provincia de Buenos Aires)	28
<i>Cómo lograr la orientación al rendimiento de las políticas de recursos humanos y la potenciación de la función directiva</i> Mancilla, Luis Alberto (Comisión de Administración (investigación, capacitación y docencia), Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Catamarca)	29
<i>Un análisis del abordaje de la ética pública, la integridad y la transparencia a través de la Estrategia Nacional de Integridad.</i> Montagna von Zeschau, Juan Manuel; Fernández, Santiago (Dirección Nacional de Integridad y Transparencia, Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, SGyEP, JGM)	30
Entre las heterogeneidades sectoriales y los desafíos comunes: hacia la jerarquización del empleo público en Argentina Peralta, Amalia y González Chmielewski, Demian (CIPPEC)	31
<i>Los ODS como hoja de ruta para la gestión: la experiencia del Gobierno de La Rioja</i> Santangelo Carrizo, Luz (Secretaría de Comunicación y Planificación Pública del Gobierno de La Rioja)	31
<i>Integridad y Derechos Humanos</i> Santágata, Florencia (Asuntos Jurídicos, Género y Diversidad de la empresa Trenes Argentinos Capital Humanos)	32
<i>Empleo público y capacidades estatales: distribución en áreas sustantivas y perspectivas comparadas</i> Solano, Mauro y Kaczmarczyk, Emilia (CIPPEC)	33
<i>Órganos rectores y servicios jurídicos: una deuda pendiente</i> Sosa, Elvira Andrea (Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación); Favara Pablo Daniel (Oficina Nacional de Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros)	34

Metodologías y herramientas de planificación, implementación y evaluación permanente de las políticas de empleo público **35**

Planificación del empleo público con perspectiva ciudadana, de servicio y profesional
Casal, Laura; Verde Fassa, Sergio (Dirección Nacional de Análisis y Planificación del Empleo Público; Subsecretaría de Empleo Público, SGyEP, JGM) **35**

Garantizando Derechos Humanos y construyendo Ciudadanía: Experiencia de la Oficina de Empleo del Dpto. Gral. San Martín, Provincia de La Rioja en el acceso ciudadano a las políticas de empleo durante enero 2022 a enero 2023
Corzo, Karina (Dirección de Políticas públicas, Municipalidad del Dpto. Gral. San Martín, La Rioja) **35**

Residentes del equipo de salud. ¿Estudiantes privilegiados o trabajadores precarizados?
Douglas Nazareno, Nicolás Gustavo (Dirección de Capacitación, Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos, Ministerio de Salud de la Provincia de La Rioja) **36**

Digitalización de la gestión municipal en Capital San Juan
Fernández, Guillermo; Porcel, Florencia; Quattropani, Julio (Dirección de Finanzas, Capital San Juan) **37**

Carreras de la Administración Pública en GCABA: Experiencia de implementación y herramientas actuales
Flores, Belén; Fernández, Sebastián (Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires) **38**

Dimensiones de diagnóstico en relación al empleo público para la implementación de mejoras tecnológicas en el Estado
Marengo, Cristian Oscar (Instituto Provincial de Administración Pública del Chaco) Castillo, Santiago Ariel (Ministerio de Planificación, Economía e Infraestructura del Chaco) **39**

Proceso para la inscripción, selección y cubrimiento de vacantes
Zapata, Gabriel; Zanotti, María Victoria (Secretaría de la Función Pública de Río Negro) **39**

Articulación de los distintos niveles de gobierno (nacional, provincial y municipal) en el diseño e implementación de las políticas de empleo público **41**

El Programa PRACTICA y el Plan Integral de Fortalecimiento de los Recursos Humanos de los Organismos de Ciencia y Tecnología como ejemplos de políticas públicas generadas a partir del trabajo colaborativo entre distintos organismos de la Administración Pública Nacional
Casal, Laura; Yakubiuk, Maria Soledad (Dirección Nacional de Análisis y Planificación del Empleo Público, Subsecretaría de Empleo Público, SGyEP, JGM) **41**

Red de trabajo de recursos humanos en la provincia de Formosa
Mazza, Gladis; Sarto, Liliana (Subsecretaría de Recursos Humanos de Formosa) **41**

Ser flexibles para ser eficaces. Articulación de áreas y flexibilidad de roles de trabajo en pos de objetivos transversales en el Municipio de Chascomús
Yezza Ross, José María (Municipalidad de Chascomús) **43**

EJE 2. PARTICIPACIÓN GREMIAL, POLÍTICAS DE EQUIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL EMPLEO PÚBLICO **45**

Políticas para el trabajo seguro y sano en el ámbito público **46**

Ausentismo laboral por causa de salud mental: Estudio de su relevancia en el Sistema de juntas médicas de la provincia de Río Negro
Bugliolo, Elizabeth Roxana (Secretaría de la Función Pública de Río Negro) **46**

Diferentes trayectorias de vida, ciclos laborales y edad jubilatoria en la Municipalidad de San Carlos de Bariloche: Crisis u oportunidad
De Giovanni, Santiago; Peluso Gisella; De Andreis, Cibele; Vicente, Viviana; Rovere, Adriana (Municipalidad de San Carlos de Bariloche, Centro Regional Universitario Bariloche de la UNComahue y Conicet) **46**

Cupo laboral para personas con discapacidad: su implementación y propuestas de mejora
García Folcia, Conrado (Dirección Nacional de Relaciones Laborales) **47**

El abordaje del Cuidado del Ambiente en los Códigos de Ética de la Administración Pública Nacional
González Francese, Rocío (Dirección Nacional de Integridad y Transparencia, SGyEP, JGM) **48**

Programa Integral de Adicciones en Ámbitos Laborales "BIEN-ESTAR"
Manzano, Javier; Tarchini, Claudia; Castillo, Marcelo (Provincia de Santiago del Estero) **48**

Funciones de los Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo. Importancia de su jerarquización
Ramepello, Analía; Ríos Graciela; Krawiec Sonia (CYMAT Central) **49**

Primera Escucha: generando opciones de comunicación segura de situaciones de violencia en el ámbito de Residencias del Equipo de Salud
Szabo, María Lucía; Salinas, Mabel; Scromeda, Maricel; Muravchik, Claudia (Dirección de Desarrollo del Capital Humano en Salud, Ministerio de Salud de la Provincia del Chaco)

50

Políticas de empleo público con perspectiva de igualdad de género **51**

Licencias parentales, cuidado e igualdad
Abolafia, Zulma (Dirección Provincial de Personal de la Subsecretaría de Empleo y Gestión de Bienes, Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros de la Provincia de Buenos Aires)

51

Coordinación de Implementación de Políticas Públicas para la erradicación de todo tipo de discriminación y Violencia Laboral en el Sector Público
Berlocco, Rosana (UPCN)

52

Evaluar políticas públicas con perspectiva de género: la experiencia de la Ley Micaela Bonaerense
Calandria, Sol; Chielli, Agustina; Gestido, Ángeles; Provenzano, Paula; Soza Rossi Paula (Dirección de Investigaciones, Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires) Pagani, María Laura (Cuerpo de Expertas y Expertos en Gestión Pública, Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros de la provincia de Buenos Aires)

52

¿Quién tiene el poder en las provincias argentinas? Un índice de género, decisión y representación
Cerra, María Emilia; Avenburg, Alejandro; Bergallo, Paola; Puglia, María de las Nieves; Risaro, Daniela Belén; Fernández Erlauer, Micaela; Argoitia, Juan Martin (Fundar)

53

Régimen de licencia con perspectiva de igualdad de género y diversidad en la provincia de Río Negro
García, Natalia Lorena; Mestre, Antonela Berenice (Secretaría de la Función Pública de Río Negro)

54

Género y acceso laboral en el ámbito público federal
García Mur, Abril (CoFeFuP)

54

La construcción de ámbitos paritarios para la promoción de las políticas de equidad
Gómez, Florencia; Vázquez, Mariana Andrea (Desarrollo Social de Nación - UPCN)

55

Mujeres líderes. Habilidades especiales para comunicar y negociar. Necesidad de capacitar brindando herramientas para el liderazgo y conducción de equipos eficientes
Krawiec, Sonia Beatriz (Dirección Nacional de Relaciones Laborales, SGyEP, JGM)

56

<p><i>Construyendo Políticas para la Detección y Prevención de Situaciones de Acoso y Violencia Laboral, Protocolo de actuación de violencia laboral con perspectiva de género y diversidades.</i></p> <p>Orellano, Sandra (Dirección de Recursos Humanos y Organización del Empleo Público de la Provincia de San Juan)</p>	56
<p><i>Tendencias del empleo 4.0: actualización del régimen de licencias de la APN</i></p> <p>Pisoni Enrique, Agustina; Moreno, María Elina (Dirección Nacional de Relaciones Laborales, Subsecretaría de Gestión y Empleo Público, SGyEP, JGM)</p>	57
<p><i>Las brechas de género en cargos jerárquicos de los municipios del interior de la provincia de Buenos Aires: resultados preliminares</i></p> <p>Saudino, Martina; García Allegrone, Verónica; Dodaro, Joan; Deccico, Leonela (Universidad Nacional de Moreno)</p>	58
<p><i>Límites y desafíos en la distribución de los cuidados. Un análisis sobre las licencias y franquicias en el SINEP (2008 a la actualidad)</i></p> <p>Scarenci, María Julia (ATE)</p>	59
<p>Participación gremial y negociación colectiva</p>	60
<p><i>El proceso de construcción de una política pública en materia de procesos de selección y las dimensiones de los diversos socios estratégicos intervinientes en su diseño e implementación</i></p> <p>Coronel, Rubén; Recalde Polari, Paula; Vazquez, Karen (Secretaría de Gestión y Empleo Público, JGM)</p>	60
<p><i>El rol de la CIOT en la adecuación del Convenio Colectivo de Trabajo General al Convenio 190 de la OIT</i></p> <p>Natale, María Florencia; Choco, Lía; Varela, Paula; Liuni, Mariela; Franco, Verónica; González, Susana; Trivissono, Karina; Lopez Attia, Alejandra; del Valle Sosa, Gladys; Pinto, María (Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato)</p>	60
<p><i>La importancia de la generación de información y la planificación estratégica como herramienta fundamental en los procesos de negociación colectiva y su contribución para la implementación de políticas públicas</i></p> <p>Rodriguez Llauro, Natalia; Liuni, Mariela Carolina (Secretaría de Gestión y Empleo Público, JGM)</p>	61
<p><i>Régimen de valoración por evaluación y mérito para la promoción de nivel, y régimen de readecuación voluntaria de grados</i></p> <p>Sosa, Elvira Andrea (Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación); Favara Pablo Daniel (Oficina Nacional de Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros)</p>	62

EJE 3. POLÍTICAS INNOVADORAS PARA LA CAPACITACIÓN Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

63

Formación y capacitación para la construcción de capacidades estatales

64

El proceso de construcción de información transversal para la toma de decisiones de gestión. La transferencia del Mapa de la Acción Estatal a la provincia de Santa Cruz

64

Arias, Eva; López, Alina (Dirección Nacional de Fortalecimiento a la Capacidades de Gestión, SGyEP, JGM)

La articulación como estrategia para la construcción colectiva del Instituto Provincial de Administración Pública de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur

64

Boemo, Nicolás (IPAP Tierra del Fuego AIAS)

La cooperación internacional en el impulso y desarrollo del INAP

65

Ciolfi, Vanesa (Instituto Nacional de la Administración Pública/FCSOC UBA)

Parecidos pero no iguales. Gestión de la formación en organismos de la Administración Pública Nacional

66

Enrique, Alejandro (Instituto Nacional de la Administración Pública)

La experiencia de formación para el liderazgo de equipos de trabajo en contextos de incertidumbre para autoridades y mandos medios de la Fiscalía de Estado. Una experiencia para pensar los desafíos organizacionales en la pos pandemia

67

Eray Arce, María; Urtizberea, Facundo; Amor, Juan Andrés (Fiscalía de Estado de la Provincia de Buenos Aires); Pagani, María Laura (Cuerpo de Expertas y Expertos de la Provincia de Buenos Aires)

Escuela de Abogacía del Estado Provincial de La Rioja.

Gobierno de la Provincia de la Rioja

67

Goyochea, Pedro Oscar (Asesor General de Gobierno de la provincia de La Rioja)

Red de Educación Permanente en Salud: "Una apuesta a la capacitación continua"

68

Muravchik, Claudia; Soler, Verónica (Dirección de Desarrollo del Capital Humano en Salud, Ministerio de Salud de la Provincia del Chaco)

Uso de las TICS, un enfoque innovador en Educación Permanente en los trabajadores del Ministerio de Salud de la Provincia del Chaco

69

Muravchik, Claudia; Soler, Verónica (Dirección de Desarrollo del Capital Humano en Salud, Ministerio de Salud de la Provincia del Chaco)

<p><i>Saberes desde y para el Estado. La mamushka experiencial: desde las asistencias técnicas del Cuerpo de Expertas y Expertos en Gestión Pública de la provincia de Buenos Aires a las asesorías en evaluación de la Ley Micaela</i></p> <p>Pagani, María Laura (Cuerpo de Expertas y Expertos en Gestión Pública de la provincia de Buenos Aires)</p>	69
<p><i>Circulación de saberes en torno a las políticas públicas. Experiencias de gestión de capacitaciones tutoradas sobre capacidades estatales en integridad y transparencia</i></p> <p>Sánchez Cestona, Julia (Dirección Nacional de Integridad y Transparencia de la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, SGyEP, JGM)</p>	70
<p><i>Los desafíos de la capacitación en los organismos de la APN en la post-pandemia</i></p> <p>Sarquis, María Natacha (Instituto Nacional de la Administración Pública)</p>	71
<p><i>La Ley Micaela en el Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica de la Provincia de Buenos Aires: entre la experiencia de implementación y una aproximación a sus resultados</i></p> <p>Testoni, Eugenia; Polke, Sofía; Antenucci, Magalí (Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica de la Provincia de Buenos Aires)</p>	72
<p>Experiencias de formación y capacitación en municipios</p>	74
<p><i>Acompañamiento institucional municipal para la ejecución de políticas educativas integrales: La experiencia del “Club de Chicas Programadoras” en el Municipio El Sombrero Provincia de Corrientes</i></p> <p>González, Raúl; Barrios, Daina Natalia; Molina, Nélide Carmen (Municipio El Sombrero, Corrientes)</p>	74
<p><i>La Diplomatura en Gestión Pública Municipal del IPAP: una experiencia de gestión para capacitación de los/as trabajadores de la administración pública bonaerense</i></p> <p>Scaglia, Bárbara (Dirección de Gestión del Conocimiento del IPAP Buenos Aires)</p>	74
<p><i>Capacitación en formulación de programas municipales. Planificación, seguimiento y evaluación</i></p> <p>Turiansky, Virginia Balbuena, Evelyn; Valenzuela, María Florencia; Aparicio, Julieta (Subsecretaría de Planificación y Evaluación PBA e IPAP PBA)</p>	75
<p><i>La gestión asociativa de la capacitación Provincia de Río Negro / Municipios</i></p> <p>Villca, Hugo (Instituto Provincial de Administración Pública, Río Negro); Iñigo, María José (Municipalidad de Cipolletti); Guerra, Vanesa (Municipalidad de Choele Choel)</p>	76

Experiencias de gestión del conocimiento	77
<i>La construcción de conocimiento en el empleo público. Un compromiso asumido</i> Belkis, Vera; Vázquez, Silvina (Sindicatura General de la Provincia de Santa Fe)	77
<i>Promoción de espacios y herramientas para la gestión del conocimiento en el sector público chaqueño. Acciones impulsadas desde la Vocalía de Investigación del IPAP Chaco</i> Kalin, Facundo; Arevalo, Ruth; Rivero, Agustina (Vocalía de investigación del IPAP Chaco)	78
<i>Gestión del conocimiento en la Dirección de Estadística de Tucumán</i> García, Raúl, Soto Fernández, Daiana (Dirección de Estadística de la Provincia de Tucumán, Secretaría de Estado de Gestión Pública y Planeamiento)	78
<i>Políticas innovadoras en el trabajo del investigador científico de CONICET en la gestión de producción y transferencia de conocimientos</i> Rovere, Adriana Edit (Instituto de Biodiversidad y Medioambiente - INIBIOMA (CONICET - Universidad Nacional del Comahue)	79
<i>Una nueva administración pública</i> Santagati, Adriana; Justo Juan Bautista (Defensoría del Pueblo de Río Negro)	79
<i>Reflexiones en torno de la sistematización de experiencias significativas de gestión pública en un contexto federal</i> Silva, Graciela; Vázquez, Norberto (DIGECIP-INAP)	80

Prólogo

Ana Castellani. Presidenta del CoFeFuP

Los congresos federales de empleo público

Los Congresos Federales de Empleo Público, al igual que el Plan Federal de Formación y Capacitación en Gestión Pública y el Compromiso Federal de Objetivos y Metas de Gestión Pública, señalan hitos importantes en la relación que la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación sostiene con las administraciones públicas provinciales en el marco del Consejo Federal de la Función Pública (CoFeFuP).

La decisión de organizar un espacio de diálogo que ofreciera una oportunidad para que autoridades, investigadores, especialistas, sindicatos y trabajadores nacionales, provinciales y municipales intercambien experiencias, compartan ideas y propongan opciones de mejora del empleo público en todos sus niveles surgió del CoFeFuP en el año 2020, fue aprobada por unanimidad por su Asamblea de Representantes en 2021 y acompañada e impulsada por la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación, que puso a disposición de las provincias todo su caudal organizacional y redes institucionales.

Los Congresos Federales de Empleo Público son, entonces, la cristalización de una fructífera serie de decisiones, orientaciones, trabajos y estrategias -que involucraron la participación en numerosos encuentros de cientos de personas de múltiples organismos- que ponen de manifiesto el firme compromiso de la nación y las provincias con el desarrollo de un empleo público eficaz, eficiente e inclusivo.

Esta verdadera política pública lleva ya tres encuentros: el primer Congreso Federal de Empleo Público se realizó en la ciudad de Santiago del Estero los días 1, 2 y 3 de diciembre de 2021, el segundo tuvo lugar en la ciudad de San Carlos de Bariloche del 19 al 21 de octubre de 2022, y el tercero se desarrolló en la ciudad de La Rioja los días 14, 15 y 16 de junio de 2023. La organización de cada uno de ellos se realizó de manera conjunta entre la Secretaría de Gestión y Empleo Público, las provincias anfitrionas y el CoFeFuP y fue excelente. También se incrementó notoriamente la variedad de las actividades propuestas y la participación tanto de público como de panelistas y expositoras y expositores.

Además, los temas a tratar fueron ganando profundidad y alcance. En los sucesivos congresos se han abordado prácticamente todas las cuestiones inherentes al empleo público y, concomitantemente, a los lineamientos para la construcción de políticas públicas y ejes de transformación de la gestión pública en la República Argentina, como por ejemplo y en otros: integralidad de las políticas de empleo, innovación y calidad de gestión, formación y actualización, transparencia, integridad y ética pública, participación activa y federal, igualdad de oportunidades y trato en cada ámbito de la administración pública y salud y seguridad de las trabajadoras y los trabajadores del Estado.

El empleo público tiene un papel fundamental en el desarrollo de cualquier país. Las trabajadoras y los trabajadores estatales son los responsables de ejecutar las políticas públicas, proporcionar servicios esenciales a los ciudadanos y garantizar el funcionamiento eficaz del Estado. Cuando el empleo público es de calidad, las y los agentes están bien capacitados, motivados y comprometidos con su trabajo, esto se traduce en una mejor prestación de servicios, una mayor eficiencia en el gasto público y una mayor confianza de los ciudadanos en el gobierno.

Por otro lado, las relaciones con las provincias son fundamentales porque son las que garantizan la implementación efectiva de las políticas públicas en todo el territorio nacional. Cuando las provincias y el gobierno nacional trabajan en conjunto no sólo se refuerza el carácter federal dado a nuestro país por la Constitución Nacional también se puede lograr un desarrollo más equitativo y sostenible.

Los Congreso Federales de Empleo Público y el diálogo sostenido entre la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación y el CoFeFuP son espacios consolidados, cuyo sostén fundamental es el convencimiento pleno de que sin banderías políticas y con el trabajo comprometido, profesional, mancomunado y solidario podemos construir, entre todas y todos, una función pública que garantice una mejor calidad de vida para las y los habitantes de nuestro suelo. Entendemos que estas son razones suficientes para que estos encuentros perduren más allá de las diferentes gestiones de gobierno.

Introducción

Vanesa Arrúa. Coordinadora general del CoFeFuP

El Tercer Congreso Federal de Empleo Público se realizó los días 14, 15 y 16 de junio de 2023 en la ciudad capital de La Rioja. Fue organizado por la Secretaría de Gestión y Empleo Público, junto al Consejo Federal de la Función Pública y la provincia anfitriona. Como todos los años, se reunieron autoridades gubernamentales y referentes en la materia de los gobiernos nacional, provinciales, municipales y locales, delegaciones de los gremios mayoritarios de la administración pública (UPCN y ATE), representantes de las universidades, investigadores e investigadoras, académicos y académicas, medios de comunicación y personas interesadas en la temática.

Este Congreso cuyo principal compromiso es contribuir, desde un enfoque federal, plural y participativo, a afianzar mejores burocracias, y a fortalecer y consolidar las capacidades instaladas, para que permanezcan como metodología de trabajo más allá de las gestiones de gobierno, ha logrado sumar cada vez más actores, no sólo de los diferentes niveles de Estado, sino también convocando a distintas áreas y sectores, como por ejemplo empresas públicas o asociaciones de la sociedad civil que dialogan con el sector público, permitiendo de este modo constituir o consolidar redes de cooperación en diversas áreas.

En este tercer congreso nos propusimos reafirmar la construcción federal, mediante la recuperación de los saberes, las miradas y las experiencias de los distintos actores que gestionan y formulan políticas de empleo público; poner en valor los procesos de inclusión, que nos permitan compartir lecciones aprendidas para la creación de un empleo público inclusivo; reconocer las experiencias de políticas públicas eficaces, y prepararnos en el desafío de afrontar los problemas que surjan en cada contexto, en particular, mediante herramientas innovadoras para que cada territorio construya sus propias soluciones.

Para la organización de los diálogos y los procesos de reflexión y producción, el comité organizador del Congreso definió cuatro ejes temáticos. Cada eje da relieve a los aspectos que son considerados centrales para el diseño de Políticas de Empleo Público tendientes a fortalecer la gestión del Estado, y de las políticas que permitan un mayor acceso de la ciudadanía a sus Derechos.

Fortalecimiento de las capacidades y la calidad de las políticas de empleo público:

En nuestra concepción, el fortalecimiento de las capacidades estatales es fundamental para garantizar la eficiencia de las políticas de Estado. En este marco, cobran importancia las acciones que tiendan a potenciar las capacidades de quienes trabajan en el ámbito público, así como la construcción del rol en tanto agentes transformadores y garantes de la implementación de las políticas públicas. Esto requiere de estrategias para el fortalecimiento de las capacidades, como la regularización de las condiciones de empleo, el trabajo en redes colaborativas y la construcción de comunidades de prácticas que potencien el talento, la innovación y las trayectorias que brindan nuevas experiencias, teniendo en cuenta los enfoques de derechos y con perspectiva de género. Por otro lado, la construcción de un Estado eficiente debe considerar el despliegue de acciones e instrumentos que mejoren la calidad de atención y aporten soluciones a los problemas, las demandas y necesidades de la ciudadanía. Esto implica, además, que se incorpore la perspectiva de la integridad y transparencia de la gestión pública, junto con una visión de la integralidad en la articulación de distintos niveles de gobierno en los procesos de planificación e implementación de las políticas de empleo público.

Participación gremial, políticas de equidad y calidad de vida en el empleo público:

Desde este eje se propone profundizar diálogos sobre la construcción de espacios colectivos de consenso y colaboración en la elaboración de políticas públicas de empleo. En nuestra mirada estas políticas son pilares para el desarrollo de un Estado eficiente, inclusivo y democrático, que reconozca

los derechos de las personas que trabajan en el ámbito público y que mejore su calidad de vida. En este sentido, los espacios paritarios promueven acciones necesarias para garantizar el acceso y el ejercicio de los derechos laborales. Desde estos espacios también se contribuye a impulsar acciones para lograr la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito de las administraciones públicas, al reconocer el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencias y de acosos. Desde este enfoque, también se promueve una cultura de la prevención de la salud en el ámbito laboral, vinculada al cuidado de la salud, a las condiciones de trabajo y el medio ambiente, a efectos de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo del empleo. Además, las políticas de inclusión laboral, que están destinadas a ofrecer oportunidades a las personas con discapacidad y a las diversidades de género en el ámbito público, son consideradas un elemento fundamental en la construcción de un Estado democrático.

Políticas innovadoras para la capacitación y la gestión del conocimiento:

La formación y la capacitación son herramientas estratégicas para el estímulo y el fortalecimiento de las habilidades y los saberes necesarios para llevar adelante la implementación de políticas que promuevan el desarrollo integral e inclusivo de la sociedad, lo cual agrega valor al despliegue de las capacidades estatales. En este sentido, los procesos de innovación de la gestión estatal y de los procedimientos administrativos demandan nuevas habilidades en el uso de las herramientas de gestión. Por otra parte, el diseño y proyección de escenarios futuros requieren reflexionar sobre las capacidades que el ámbito público demandará en los próximos años, a las personas que en él se desempeñen. De esta manera, asume relevancia el diseño de políticas para el desarrollo de capacidades analítico-estratégicas, digitales, técnicas y blandas, además del desarrollo de las capacidades para el pensamiento creativo, la innovación y la vinculación colaborativa. Es preciso recuperar, como instancias que enriquecen las propias prácticas y fortalecen las capacidades estatales, las experiencias federales de investigación y producción de conocimiento sobre el empleo público para que estas orienten los contenidos necesarios de los procesos de formación y capacitación.

Perspectivas de inclusión, derechos humanos, género y diversidad:

Los enfoques de Derechos para pensar políticas de empleo público se vuelven relevantes en tanto oportunidad de recuperar reflexiones y experiencias que permitan poner en valor las políticas de inclusión, tendientes a consolidar mejores condiciones para que el ámbito del empleo público contemple las diferencias en la gran diversidad de sujetos sociales que pueden realizar aportes a la gestión de las políticas públicas. Ofreciendo condiciones que tiendan a igualar las oportunidades para el acceso al trabajo, a la formación y a los cargos jerárquicos y de toma de decisiones. Este eje, como todos los años, funciona de modo transversal y en diálogo con los anteriores, con el propósito de profundizar los enfoques de inclusión, género y derechos humanos en cada una de las políticas de empleo público que se diseñen.

Como resultado de esta importante convocatoria realizada a través del CoFeFuP y junto a la Provincia de la Rioja, se inscribieron para participar 900 personas. Asistieron de forma presencial más de 500 concurrentes, quienes colmaron las instalaciones del Paseo Cultural Pedro Ignacio de Castro Barros, y más de 1000 personas a través de Youtube. Se presentaron 77 ponencias, hubo 10 mesas de ponencias, 4 paneles temáticos, 3 conversatorios, 3 presentaciones de libros y 1 asamblea del Consejo Federal de la Función Pública.

En el marco de los diferentes espacios de trabajo, conversatorios y paneles se produjeron debates que profundizaron la reflexión y permitieron arribar a las siguientes conclusiones que fueron presentadas por las autoridades del CoFeFuP en el cierre del encuentro:

1. Destacar que el Congreso es un espacio consolidado y de gran relevancia para la construcción federal de políticas de empleo público destinadas al fortalecimiento de las capacidades estatales y que, por lo tanto, promovemos que perdure más allá de las diferentes gestiones de gobierno.

2. Reafirmar la necesidad de diseñar y sostener políticas federales de empleo público integrales, inclusivas, con perspectiva de género, innovadoras y de calidad.
3. Entender la profunda necesidad de disputar el sentido y la visión sobre el rol social, político y económico del empleo público como vector de desarrollo y crecimiento del país. En este sentido enfatizar la necesidad de superar los enfoques exclusivamente fiscalistas y estigmatizantes sobre el empleo público.
4. Ratificar la relevancia del empleo público para garantizar la efectividad de las políticas públicas, legitimar las acciones de gobierno y facilitar el acceso a derechos por parte de la ciudadanía.
5. Reafirmar la pertinencia de la construcción federal de las políticas públicas para contribuir, desde un enfoque plural y participativo, a afianzar mejores burocracias y capacidades instaladas en los diferentes niveles de gobierno para la construcción de administraciones innovadoras, inclusivas y eficaces.
6. Observar la importancia de la integralidad de las políticas de empleo, el sostenimiento consistente de la política salarial, la regularización y mejora de las condiciones laborales, así como el desarrollo de carrera.
7. Afrontar los problemas que surjan en cada contexto, mediante la búsqueda de herramientas innovadoras para que cada territorio construya sus propias soluciones
8. Promover actividades de colaboración entre integrantes de los distintos niveles de la gestión pública (nacional, provincial y municipal), universidades y organizaciones gremiales, a fin de constituir o consolidar redes de cooperación en diversas áreas que fortalezcan las capacidades y la calidad de las políticas de empleo público.
9. Desarrollar y profundizar una mirada crítica respecto de la brecha de género en el ámbito de la gestión pública que permita intervenir y diseñar políticas de equidad de género en el ascenso y promoción a cargos de dirección para mujeres y colectivo LGBTIQ+
10. Diseñar regímenes de licencias con perspectiva de igualdad de género y diversidad, normas y políticas para la detección y prevención de situaciones de acoso y violencia laboral. Además, considerar diversos protocolos de prevención y abordaje de violencias de género en el ámbito laboral.
11. Propiciar el diálogo multiactorial sobre políticas para el trabajo seguro y sano, desarrollando experiencias de fortalecimiento de las áreas de salud ocupacional e iniciativas para la prevención de enfermedades y accidentes, enfermedades profesionales y protocolos de actuación sobre consumo problemático, prevención y asistencia de adicciones.
12. Atender a la formación y capacitación de capacidades estatales, el desarrollo de nuevas competencias y habilidades en el ámbito público, la prospectiva y futuro de la Administración Pública, las experiencias y las nuevas ofertas académicas para el sector y la formación en capacidades blandas: liderazgo, creatividad, trabajo en equipo, aprendizaje continuo y escucha activa.
13. Contribuir a la promoción de la capacitación de empleadas y empleados públicos para la adaptación a los cambios tecnológicos, funcionales, organizacionales y a los nuevos formatos de vinculación remota y digital entre el Estado y la ciudadanía.

14. Recuperar saberes, miradas y experiencias de los distintos actores que formulan y gestionan políticas de empleo público, para sistematizar, producir y compartir conocimiento que ponga de relieve el valor público que las y los agentes generan desde el Estado.
15. Abordar nuevos modos de investigación y sistematización a través de la exposición de experiencias de gestión del conocimiento, registro, documentación, circulación de saberes y desarrollo de áreas de investigación en el ámbito público que fortalezcan el diseño y la planificación de las políticas de empleo público.

Por último, resta decir que el Congreso Federal de Empleo Público es una política que se ha ido fortaleciendo en sus diferentes ediciones y cada vez logra una mayor convocatoria, no sólo con relación a sus activos participantes, sino también en las producciones que se realizan y los diferentes espacios y modalidades de trabajo que proponen. Logrando de este modo, fomentar una visión de la gestión pública de carácter federal, comprometida con el desarrollo local y nacional, que tiene como horizonte la construcción de administraciones innovadoras, inclusivas y eficaces. Este espacio se ha consolidado como un ámbito de reunión, debate e intercambio de experiencias, dónde además los empleados y empleadas de lo público ponen en valor su tarea cotidiana, generan conocimiento en el proceso de sistematización de sus experiencias y se encuentran con nuevos saberes y modos de hacer, fortaleciendo de este modo las políticas públicas que gestionan.

Con similitudes y diferencias los textos que siguen visibilizan la valiosa producción de las administraciones públicas provinciales en materia de empleo público y aportan a una discusión honesta sobre ciertos prejuicios, mitos y estereotipos instalados no desinteresadamente. Este material ofrece las reflexiones comprometidas de quienes más allá de los diferentes contextos, trabajan diariamente en la construcción de un Estado más presente para la ciudadanía.

EJE 1

**FORTALECIMIENTO DE LAS
CAPACIDADES Y LA CALIDAD DE
LAS POLÍTICAS DE EMPLEO PÚBLICO**

Fortalecimiento de las capacidades y la calidad de las políticas de empleo público

La gestión de la calidad como motor del fortalecimiento institucional

Alderete, Rodrigo; Acuña, Lorena (Subsecretaría de Planeamiento de la provincia de Tucumán)

Resumen:

La gestión de la calidad en nuestro sector es esencial para la generación de mayor valor público y la optimización del uso de los recursos humanos. En este sentido, la Secretaría de Gestión Pública y Planeamiento de la provincia de Tucumán ha iniciado un proceso de mejora continua a través de la implementación de estándares de calidad y de la creación de dos unidades dentro de la misma, como parte del fortalecimiento interno. Éstas son la “Unidad de Calidad” y la “Unidad de Recursos Humanos”. La participación en el Premio Nacional de la Calidad sirvió como guía e impulso para esta iniciativa. A partir de ahí, se llevó a cabo un diagnóstico profundo y participativo de la situación de los empleados públicos del área, lo que permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora en cuanto a la gestión de los procesos, sistemas y recursos humanos de la Secretaría.

La gestión de la calidad, y su relación con la gestión y desarrollo de los recursos humanos, son factores clave para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. Por tanto, es fundamental que las organizaciones públicas se comprometan con la mejora continua de sus procesos y se centren en el desarrollo de su capital humano, para ofrecer servicios de mayor calidad a la ciudadanía.

Con la obtención de la medalla de bronce en la 29ª Edición del Premio Nacional a la Calidad y la obtención del Informe de Retroalimentación respectivo, la Secretaría de Gestión Pública y Planeamiento de la provincia de Tucumán ha implementado una serie de acciones para fortalecer la gestión de la calidad y la gestión de los recursos humanos, con el fin de generar mayor valor público y mejorar la satisfacción de los ciudadanos.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Alderete La gestión de la calidad como motor del fortalecimiento institucional.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Alderete%20La%20gesti3n%20de%20la%20calidad%20como%20motor%20del%20fortalecimiento%20institucional.pdf)

Proceso y Estrategias de Comunicación en el Fortalecimiento de las Políticas de Empleo Público

Arrúa, Vanesa; Giglio, Josefina; Soto, Raquel (Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministros de Nación)

Resumen:

La capacidad del Estado para dar respuesta a las nuevas demandas sociales depende de la calidad de sus burocracias; requiere un análisis y planificación de las dotaciones y una permanente actualización y resignificación de los saberes de los y las trabajadores. Partiendo de la base de que el Estado es un actor clave en los procesos sociales y políticos, y con la decisión de recuperar el valor de lo público, se desplegaron a partir de diciembre de 2019 una serie de acciones en este sentido.

Este trabajo presenta una estrategia comunicacional desplegada de manera federal con el propósito recuperar el valor del empleo público y su contribución clave al desarrollo de un Estado estratégico y compartir una reflexión sobre los aportes que el campo de la comunicación, desde sus prácticas y saberes, ofrece al diseño, fortalecimiento y gestión de las políticas de empleo público. La comunicación comprendida como campo en el que se disputa el sentido, nos acerca a la reflexión respecto de la

construcción de la legitimidad del Estado, las políticas públicas y el rol que juega el empleo público en esta construcción.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Arrua,Giglio,Soto-Proceso-y-Estrategias-de-Comunicacion-en-el-Fortalecimiento-de-las-Politicas-de-Empleo-Publico.pdf>

El fortalecimiento de las capacidades estatales en pos de la consolidación de un Estado estratégico. Las experiencias de asistencias técnicas desde la Secretaría de Gestión y Empleo Público

Betervide, Santiago; Videla, Juan (Dirección Nacional de Fortalecimiento de Capacidades de Gestión, SGyEP, JGM)

Resumen:

Como parte de su estrategia de trabajo, la Dirección Nacional de Fortalecimiento de las Capacidades de Gestión (DNFCG), perteneciente a la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría de Gestión y Empleo Público, brinda asistencias técnicas para la elaboración de Planes Estratégicos Institucionales (PEI). Las mismas contemplan asesorar y acompañar el proceso de planificación institucional, asistir en la identificación y definición de los ejes estratégicos, acompañar el proceso de análisis de la información recabada y sistematizar los principales hallazgos. A grandes rasgos, se identifican tres tipos de capacidades a analizar a la hora de elaborar un PEI orientado al fortalecimiento de las capacidades institucionales. Estas son las capacidades político-estratégicas, relativas a las capacidades político-institucionales en un nivel macro; las capacidades organizativas, centradas en una visión del Estado como un conjunto diferenciado de estructuras, recursos, procesos de trabajo y personal; y las capacidades relacionales, vinculadas a la interacción con otros actores. El presente artículo busca sistematizar los procesos de implementación de cuatro Planes Estratégicos Institucionales llevados adelante bajo la asistencia técnica de la DNFCG. Específicamente, a partir de los casos del Instituto Nacional del Teatro, el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria, la Dirección Nacional de Migraciones y el Consejo Nacional de Políticas Sociales. En una primera instancia, se describe el marco teórico-metodológico y las etapas de implementación de un PEI. En segundo lugar, se reconstruye brevemente la experiencia de trabajo con los distintos organismos. Finalmente, se presentan los principales hallazgos comunes en las instancias de fortalecimiento de capacidades de gestión, entendiendo que la mejora de las capacidades institucionales favorece las tareas cotidianas de sus trabajadores, colaborando en la eficiencia del accionar estatal en la implementación de políticas públicas, con vistas a un Estado presente, articulador y dinamizador del proceso de desarrollo y el bienestar público.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/betervide_s_videla_j_-_el_fortalecimiento_de_las_capacidades_estatales_en_pos_de_la_consolidacion_de_un_estado_estrategico._las_experiencias_de_asistencias_tecnicas_desde_la_secretaria_de_gestion_y_empleo_pub.pdf

Competencias, habilidades y calidad ocupacional de los puestos de trabajo en las áreas de atención al público

Carrachino, Hugo Oscar (Dirección Nacional de Mejora de los Servicios a la Ciudadanía Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, SGyEP, JGM)

Resumen:

La Dirección Nacional de Mejora de los Servicios a la Ciudadanía (DNMSC), perteneciente a la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional (SSFI) tiene, entre otros objetivos, contribuir al fortalecimiento de las

capacidades institucionales. Bajo esa premisa desarrolla propuestas formativas sobre gestión de la calidad estatal y reingeniería de procesos en el marco del Programa Integral para Fortalecer la Atención a la Ciudadanía creado por la Resolución 96/2020 de la SGyEP.

La ponencia que se presenta pone en valor la experiencia alcanzada con el curso de Gestión de la Calidad de los Procesos en los Puestos de Trabajo acreditado por el INAP (IN36244/21), el cual propone una instancia formativa innovadora dirigida al fortalecimiento de las competencias y habilidades de las/os trabajadoras/es estatales frente a los desafíos actuales de la gestión administrativa y la atención ciudadana. Asimismo, se complementa aplicando el enfoque de cadena de valor público a los puestos de trabajo y a la mejora de la calidad ocupacional, de acuerdo a los criterios fijados para la Gestión del Personal en la base del Premio Nacional a la Calidad.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Carrachino - Competencias, habilidades y calidad ocupacional.pdf>

El Proceso de Diagnóstico de Recursos Humanos, en un marco de mejora de la calidad en las políticas públicas

Delgado, Leandro Gabriel; Bestani, Fabiana Marcela; Molina Marcos, Zulema; Scavarda, Noelia; Fagalde, Pilar (Unidad de Gestión de Recursos Humanos. Secretaría de Estado de Gestión Pública y Planeamiento. Superior Gobierno de la Provincia de Tucumán)

Resumen:

La Secretaría de Estado de Gestión Pública y Planeamiento (SEGPYP), perteneciente al Superior Gobierno de la Provincia de Tucumán, dentro de la gestión que realizó en el ámbito de su incumbencia través de los años, estuvo comprometida en desarrollar acciones que tiendan a potenciar capacidades estatales, a los fines de lograr mayor eficiencia en la implementación de las políticas públicas del Estado Provincial.

En ese marco, esta Secretaría de Estado participó en el Premio Nacional de la Calidad intentando analizar y describir las prácticas internas, con el pretexto de dicha instancia de competencia y difusión nacional en la que participan múltiples organismos de las administraciones de nuestro país, obteniendo menciones y premios (Medalla de Bronce 2022).

Fue el Premio Nacional de la Calidad el que motivó la creación de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la SEGPYP, intentando dar respuesta a aspectos clave de los ejes abordados en el Capítulo IV de dicho premio, relacionados con la Gestión de Personal.

Con el objetivo de obtener una información actualizada, necesaria, exhaustiva y pertinente, estructural y funcional, acerca de los Recursos Humanos de nuestra Secretaría, realizamos un Proceso de Diagnóstico de RRHH, el cual nos permitiría diseñar y planificar acciones y propuestas, enmarcadas en una política interna de RRHH, orientada hacia la calidad de la Gestión de Personal.

Dicho Proceso de Diagnóstico de RRHH en la SEGPYP fue íntegramente diseñado y llevado a cabo con la máxima rigurosidad científica posible (con los valiosos aportes y sugerencias del Sr. Secretario de Estado de Gestión Pública y Planeamiento), por los miembros de la Unidad de Gestión de RRHH de la SEGPYP, quienes redactamos esta ponencia contando nuestra experiencia en el marco de la búsqueda de la Gestión de Calidad en el Empleo Público.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Delgado L, Bestani F, Molina Z, Scavarda N, Fagalde, P - El Proceso de Diagnóstico de Recursos Humanos.pdf>

Gestión de calidad en la Administración Pública

Ferrari, Jackeline Yamila (Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación)

Resumen:

En un contexto de globalización que se acelera cada vez más rápido, es necesario desarrollar distintos tipos de estrategias para lograr modernizar al Estado para que el mismo pueda adaptarse ante las nuevas necesidades y, así, poder ir redefiniendo sus criterios de trabajo y la elaboración de políticas públicas.

Al hablar de modernizar el Estado, hacemos referencia al proceso de transformación del aparato estatal, de las instituciones y actores que lo conforman y forman parte de él, a fin de poder resolver más favorablemente las distintas necesidades y demandas sociales.

Al hablar de políticas públicas, hablamos de la acción o inacción por parte del Estado, que implica la decisión que se toma frente a un determinado tema y de qué manera se lleva a cabo el proceso de gestión de la misma.

En sus inicios, el Estado se formó con el propósito de regular un territorio delimitado mediante distintos tipos de normas. Con el transcurso del tiempo, el avance de las comunicaciones y el mayor acceso a la información, permitió que los ciudadanos pasen a tener un rol aún más activo donde pudieran expresar lo que necesitaban y sus demandas al Estado, quien debía a su vez tener la capacidad de satisfacerlos. Es por ello que el Estado se encuentra con el desafío permanente de adaptarse a sí mismo, a sus procesos y a las maneras de proceder para poder prestar los servicios públicos de manera eficiente, pragmática y creativa. Ha de necesitar, claramente, mayor flexibilidad y eficiencia la hora de utilizar y gestionar los distintos recursos disponibles. Sin duda, todo esto va de la mano de un fuerte liderazgo político y una modernización institucional, es decir, por dentro de la Administración Pública Nacional, donde se fueron implementando distintos cambios de forma gradual, a fin de lograr la flexibilidad organizacional.

La globalización entonces termina poniendo en jaque a las principales instituciones, incluso a las políticas en las cuales, por ejemplo, se pone en juego la definición del Estado en sí, sus acciones, funciones, legitimidad y su rol.

Es por eso que las instituciones deben adaptarse a todos esos cambios y, en muchos casos, modificar y actualizar sus estructuras.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Ferrari - Gestión de calidad en la Administración Pública.docx.pdf>

Calidad en la gestión pública como impulso de transformación institucional

Fuentes Francis, Yamila (Calidad Institucional y Relaciones Interinstitucionales, Tribunal de Cuentas de La Rioja)

Resumen:

La experiencia del Tribunal de Cuentas de la Provincia de La Rioja, relativa a trabajar con calidad institucional, es reciente, nace a partir de la firme decisión política de nuestras máximas autoridades, encabezada por nuestro Presidente, el Cr. Jorge Menem, quienes desde el momento mismo de su asunción en el año 2021, se propusieron llevar adelante una gestión institucional, basada en el compromiso y la participación de todo el personal del Organismo, buscando desarrollar los procesos principales y de apoyo con la máxima eficacia y eficiencia, con el objetivo general de brindar a la sociedad y a los usuarios de la Institución un servicio de control externo de calidad.

Tomada la decisión política y establecido el objetivo general, se plantea una nueva impronta de trabajo, que contempla la planificación estratégica para el periodo 2021-2027.

La citada planificación estratégica comprende un análisis FODA de la Institución, en el que participan tanto su propio personal como también personal de organismos que interactúan con el TCP. El mismo, ha permitido determinar la misión, visión, los valores institucionales, el objetivo general y ocho objetivos específicos, fuertemente vinculados al cumplimiento efectivo de los ODS.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/FuentesFrancis - Transformacion Institucional desde la Gestion de Calidad Estatal.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/FuentesFrancis-TransformacionInstitucionaldesdeGestiondeCalidadEstatal.pdf)

Fortalecimiento de equipos provinciales y municipales para el ordenamiento territorial de los departamentos de la Provincia de La Rioja, Argentina: desde un enfoque de desarrollo sostenible

Garello, Paula (Secretaría de Enlace para el Ordenamiento Territorial y Desarrollo Sostenible, Secretaría General de la Gobernación, Gobierno de la Provincia de La Rioja)

Resumen:

El objetivo de esta ponencia es exponer los procesos de asistencia y capacitación técnica a nivel municipal para la formulación de Planes Locales de Desarrollo (PLDT) que dispone la ley de Ordenamiento Territorial (O.T) de la provincia de La Rioja, para el fortalecimiento de la planificación de los territorios provinciales y municipales; y además presentar los resultados que arrojó dicho proceso. La Ley provincial de Ordenamiento Territorial N° 10.393, establece lineamientos para el desarrollo territorial y un hábitat adecuado para la provincia, a fines de lograr equilibrio territorial, armonizar procesos de urbanización y fortalecer el sistema de información sobre el territorio.

En agosto de 2022, la Secretaría de Enlace para el Ordenamiento Territorial y el Desarrollo Sostenible de la provincia de La Rioja llevó adelante una propuesta de acompañamiento a las administraciones municipales de la provincia, consistente en la capacitación teórica y práctica a trabajadoras y trabajadores que conforman sus equipos técnicos con contenidos sobre el O.T, que además incluyó el desarrollo de instrumentos para aplicar a futuros PLDT.

De esta manera, nos proponemos presentar los resultados obtenidos de estos procesos. Para ello, se tendrá en cuenta: por un lado las necesidades, intereses e iniciativas vinculadas al O.T identificadas en los departamentos y, por otro, los lineamientos establecidos en consecuencia para la elaboración de un plan de ordenamiento territorial provincial y departamental.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Paula R.Garello - Fortalecimiento de equipos provinciales y municipales para el ordenamiento territorial de los departamentos de la Provincia de La Rioja.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Paula.R.Garello-Fortalecimiento-de-equipos-provinciales-y-municipales-para-el-ordenamiento-territorial-de-los-departamentos-de-la-Provincia-de-La-Rioja.pdf)

Las asistencias técnicas como metodología de fortalecimiento de la capacidad institucional. La experiencia de los laboratorios.

Giroto, Luciana (Subsecretaría de Gestión y Empleo Público, Provincia de Buenos Aires)

La ponencia intenta dar cuenta de la relación entre las Asistencias Técnicas que llevan a cabo los Expertos y Expertas en Gestión Pública (EGP) de la Provincia de Buenos Aires y el fortalecimiento de las capacidades estatales del organismo asistido. En particular, la repercusión en los trabajadoras/es que participan de la misma, tanto del destinatario de las Asistencias Técnicas como del propio cuerpo de EGP. Asimismo, busca especificar de qué forma, en el marco de las Asistencias Técnicas, se proponen acciones para fortalecer las capacidades de la/el empleada/o pública/o, y para fomentar el trabajo en redes

colaborativas y la construcción de comunidades de práctica que promuevan el talento, la innovación y la experiencia de las/os trabajadoras/os.

Por otra parte, se puntualiza cómo, a partir de las Asistencias Técnicas, se persigue mejorar la calidad de atención y aportar soluciones a los problemas, demandas y necesidades de la ciudadanía, en este caso en el área salud, dentro de tres servicios de laboratorios de hospitales públicos de la Provincia de Buenos Aires.

En particular, las Asistencias Técnicas que se analizan, consistieron en el relevamiento, redacción y elaboración de la estructura documental de los procesos de trabajo solicitados por los Laboratorios de los Hospitales: Interzonal Especializado en Neuropsiquiatría de Agudos y Crónicos Dr. Alejandro Korn, Interzonal General de Agudos Profesor Dr. Rossi, y Hospital Interzonal de Agudos Especializados en Pediatría Sor María Ludovica.

Los mencionados Laboratorios solicitaron colaboración de los EGP para asumir el desafío de implementar un Sistema Interno de Calidad ante la Fundación Bioquímica Argentina para su certificación, fortaleciendo los procesos que llevan a cabo en sus laboratorios con el objetivo de lograr la mejora continua, a través de la implementación de sus sistemas de calidad.

Para ello, se conformaron equipos de trabajo con personal de cada Laboratorio con el objetivo de fortalecer la cultura de la calidad y dejar capacidad instalada en las/os trabajadoras/os para que puedan continuar con la temática una vez finalizada la Asistencia Técnica.

Se propone en la presente ponencia socializar el intercambio de las prácticas y conocer el recorrido realizado por los laboratorios, las dificultades y problemáticas que surgieron, de manera de lograr un aprendizaje institucional y relatar cómo fue vivida la experiencia por los trabajadores/as participantes en las Asistencias Técnicas.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Girotto - Las asistencias técnicas como metodología de fortalecimiento de la capacidad institucional.pdf>

Cómo lograr la orientación al rendimiento de las políticas de recursos humanos, y la potenciación de la función directiva.

Mancilla, Luis Alberto (Comisión de Administración (investigación, capacitación y docencia), Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Catamarca)

Resumen:

Indagando un poco dentro del empleo público, y específicamente en las organizaciones del Sector Público Provincial de Catamarca, y respondiendo a propuestas en el marco de la complejidad de estas organizaciones gubernamentales, haremos un recorrido por la misma, analizando distintos enfoques. En cuanto a las organizaciones, no las presentamos como un conjunto de esfuerzos coordinados hacia objetivos compartidos. La realidad con la que se trabaja es diferente; no es el mundo de las armonías, de los equilibrios, o de las certezas. Es controvertida y de una gestión que no se construye solamente sobre las bases de planes, programas y controles.

Nos encontramos con un segmento muy importante: la ADP, que es el conjunto de funcionarios que actúan como puente entre la conducción política y la burocracia de carrera.

Existe un consenso muy importante acerca de que la calidad de la acción estatal, depende en mucho de las capacidades de las dotaciones humanas que la integran, a todo nivel, y existe evidencia en la literatura que sostiene esa relación virtuosa (Evans y Rauch, 1999; Chudnovsky, 2017; entre otros).

Resulta determinante, entonces, centrar el debate en la calidad del empleo público, sus aspectos cualitativos (estructura, perfil, ingreso y carrera, dependencias jurisdiccionales y funcionales) y no sólo en lo cuantitativos (dotaciones óptimas), si lo que se pretende es tener incidencia en la conformación de un servicio del empleo público que acompañe un proceso de desarrollo y mejore la prestación de bienes y servicios públicos del Estado Provincial para las próximas décadas.

No cabe duda de que el reclamo contra la «interferencia» de la política en los procesos de gestión de los recursos humanos en las organizaciones públicas forma parte de la agenda recurrente del sentido común. Allí se condena sin más a la política y se identifica a la técnica como el único camino de resolución a las carencias de la administración pública. Sin embargo, si se analiza con detenimiento qué significa hablar de lo político o de lo técnico, podría acordarse que se requiere de un estudio más riguroso para identificar cuál es el papel de estos factores en la gestión de los recursos humanos.

Sin lugar dentro del análisis estará la dimensión del mérito y la confianza en las designaciones y/o asignaciones. El desafío consiste entonces en trabajar firmemente en la senda de la consolidación de un empleo público de calidad, que mejore sustancialmente la provisión de bienes y servicios para una sociedad que tiene demandas y expectativas que deben resolverse de forma rápida y con altos estándares de calidad.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Mancilla - Cómo lograr la orientación al rendimiento de las políticas de recursos humanos.pdf>

Un análisis del abordaje de la ética pública, la integridad y la transparencia a través de la Estrategia Nacional de Integridad

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

Resumen:

La Estrategia Nacional de Integridad (ENI) es una propuesta integral de carácter preventivo que apunta a generar políticas y promover prácticas que operen como una barrera a la corrupción, entendida como fenómeno multidimensional, sistémico y complejo, históricamente situado, que no encuentra homogeneidad en sus manifestaciones más elementales ni puede ser unívocamente interpretado.

Desde su implementación, la ENI sumó a 51 organismos en su diseño y ejecución. Estos se comprometieron a impulsar, a día de hoy, 90 iniciativas estratégicas y de prevención, constituidas por 429 actividades y 1140 indicadores, que se encuadran en los 5 lineamientos estratégicos que son los pilares que organizan el enfoque transversal de la Estrategia. El alojamiento en el Mapa de la Acción Estatal (MAE) del módulo de la ENI permitió que los organismos cuenten con una herramienta de gestión para monitorear sus avances, a través de la actualización en tiempo real del avance de sus iniciativas, y también como una herramienta de transparencia activa a través de la cual la ciudadanía pudo controlar su implementación. El objetivo de este trabajo es realizar un análisis integral del progreso que tuvo la ENI desde su implementación hasta la actualidad. La presentación se dividirá en dos partes. Por un lado, se realizará un análisis descriptivo de los avances registrados en las iniciativas, las actividades y los indicadores por parte de cada uno de los organismos que conforman a la Estrategia. Por otro lado, se estudiará la relación que tuvo el progreso de las iniciativas y las actividades en relación con los lineamientos estratégicos, a modo de indagar, comparar y contrastar los diferentes enfoques, productos y prácticas que fueron propuestos por los organismos, y de esa forma poder dar cuenta de cuáles fueron las áreas institucionales y las capacidades que la ENI trabajó en fortalecer durante este período.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Montagna - Un análisis del abordaje de la ética pública, la integridad y la transparencia a través de la Estrategia Nacional de Integridad.pdf>

Entre las heterogeneidades sectoriales y los desafíos comunes: hacia la jerarquización del empleo público en Argentina

Peralta, Amalia y González Chmielewski, Demian (CIPPEC)

Resumen:

En este trabajo se presentará un análisis del empleo público nacional que destacará sus áreas de oportunidad para el desarrollo de la carrera de los agentes y para la jerarquización de las personas trabajadoras del Estado. Las principales variables que se abordarán serán las diferentes modalidades de contratación, el nivel educativo de las y los agentes públicas/os, y la distribución etaria y de género. Se presentará un análisis de fuentes de datos abiertos como la Base Integral del Empleo Público, el INDEC y datos propios para los segmentos de Autoridades Superiores y la Alta Dirección Pública de la estructura del Estado.

El objetivo será identificar desafíos comunes a diferentes áreas del Estado y proponer recomendaciones con el objetivo de saldar brechas y abordar las oportunidades de mejora en el empleo público constituido por diversas heterogeneidades. De este modo, se propone responder a interrogantes clave como cuál es el grado de incidencia sectorial en las brechas educativas, de género y de capacitaciones en el Estado, qué incentivos se pueden proponer para generar un acceso más igualitario al empleo público, qué desafíos regulatorios se pueden abordar en este contexto.

Argentina presenta múltiples heterogeneidades en sus tres niveles de gobierno, así como entre las principales áreas de gestión – educación, salud y seguridad y los diferentes convenios sectoriales existentes. En el proceso de planificar mejores mecanismos de acceso y jerarquización se debe, necesariamente, tomar en cuenta estas realidades. En trabajos previos de CIPPEC, se destacaron las ventajas comparativas de las provincias para abordar desafíos tales como la presencialidad durante la pandemia, así como también la visión estratégica que al Estado Nacional confiere su rol y escala en el cierre de las brechas y sesgos de género y en la promoción de esquemas de capacitación sustantiva y sectorial.

Partir de una mirada sistemática, que contemple la heterogeneidad que implica la existencia de diferentes sectores, permite la identificación de buenas prácticas de gestión. También favorece el reconocimiento de algunos problemas y desafíos comunes, pasibles de ser abordados con esquemas replicables a diferentes ámbitos de gobierno.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Peralta y González Chmielewski - Entre las heterogeneidades y los desafíos comunes.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Peralta_y_González_Chmielewski_-_Entre_las_heterogeneidades_y_los_desafíos_comunes.pdf)

Los ODS como hoja de ruta para la gestión: la experiencia del Gobierno de La Rioja

Santangelo Carrizo, Luz (Secretaría de Comunicación y Planificación Pública del Gobierno de La Rioja)

Resumen:

En el año 2015, durante la 70ª Asamblea General, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción global en el que todos los países de la Comunidad Internacional, deben trabajar mancomunadamente con miras a construir un mundo más justo e inclusivo, siguiendo un enfoque de derechos, centrado en las personas y sin dejar a nadie atrás. La Agenda 2030, entendida como la mayor iniciativa global en materia de desarrollo sostenible, contiene 17 Objetivos (ODS) con 169 metas de carácter integrado e indivisible, que abarcan el desarrollo económico, la sostenibilidad ambiental y la inclusión social, entre sus aspectos más relevantes.

Durante la presidencia de Cristina Fernández de Kirchner, nuestro país adhirió a la Agenda 2030 y, en diciembre de 2015, Mauricio Macri ratificó el compromiso nacional en adoptar políticas de Estado

tendientes a alcanzar los ODS que en ella se establecen, siendo el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS) el organismo encargado de coordinar la implementación de los ODS en el escenario nacional.

A nivel subnacional, dicho Consejo tiene como contraparte a los llamados Puntos Focales, responsables del desarrollo, adecuación, seguimiento y monitoreo de los ODS en el territorio de las provincias.

Para el caso de nuestra provincia de La Rioja, la Secretaría de Comunicación y Planificación Pública se constituye como Punto Focal durante esta nueva gestión del Gobernador Ricardo Quintela, que tiene la decisión política de hacer de la Agenda 2030 y los ODS una política pública transversal a todas las áreas. Para avanzar en ese sentido, desde la Secretaría consideramos fundamental planificar y coordinar acciones, llevando adelante un trabajo interinstitucional e intersectorial que nos permita territorializar estos Objetivos, priorizando las metas e indicadores que allí se contienen, en función de la realidad política, económica, social y cultural de nuestra provincia, y de los ejes estratégicos planteados por esta gestión: pan, techo, trabajo, agua y energía, transporte, perspectiva de género, conectividad, perspectiva de juventudes y federalismo.

Entendida como la hoja de ruta de nuestra gestión, la Agenda 2023 no puede estar ajena al precepto federal. Es por eso que, como Punto Focal, pretendemos acercarla a cada uno de los Departamentos de nuestra provincia, y acompañar a sus autoridades en el proceso de adecuación de sus planes estratégicos locales a los ODS y sus respectivas metas e indicadores.

Esta ponencia tiene como objetivo presentar el proceso de territorialización de la Agenda 2030 llevado adelante desde la Secretaría de Comunicación y Planificación Pública, destacando fortalezas y debilidades encontradas, y haciendo especial hincapié en la articulación con los equipos de las y los referentes del Poder Ejecutivo provincial. Además, mencionamos la experiencia del ecocanje llevado adelante en distintos eventos de nuestra Agenda desde el año 2020, principalmente en nuestras Fiestas Populares, como la Fiesta Nacional de la Chaya, y finalizamos presentando algunas proyecciones de trabajo desde el Punto Focal.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Santangelo - Los ODS como hoja de ruta para la gestión_ la experiencia del Gobierno de La Rioja.pdf

Integridad y Derechos Humanos

Santágata, Florencia (Asuntos Jurídicos, Género y Diversidad de la empresa Trenes Argentinos Capital Humanos)

Resumen:

El paradigma dominante en materia de integridad en el ejercicio de la función pública centra su análisis en el cumplimiento de los y las agentes del marco normativo y los procedimientos que rigen su marco de actuación individual. Pero en la actual gestión de gobierno se ha impulsado una perspectiva más amplia de la cuestión, sobre todo entendiendo la ética y la transparencia como una instancia ineludible de la realización efectiva de los derechos fundamentales de la ciudadanía y de la profundización de la democracia.

Desde este punto de vista, es necesario tener en cuenta que toda propuesta teórica supone siempre, expresa o implícitamente, cierto modelo de Estado y cierta forma de concebir la participación ciudadana en los asuntos públicos. Una consecuencia de lo señalado precedentemente es que ninguna explicación técnica alcanza para dirimir una cuestión cuyo sentido es eminentemente político.

Para el paradigma dominante la corrupción es casi constitutiva del propio Estado y un mecanismo usual de la propia política. Menos corrupción es sinónimo de menos Estado. Esta mirada interesada, que desvaloriza la gestión de lo público y realza las virtudes de la lógica empresarial de lo privado, es el pilar donde se apoyan todas las políticas de privatización, desregulación y transferencia de funciones públicas

al mercado. Pero un Estado mínimo no es un Estado que gasta menos, sino que gasta en otras cosas: Oszlak, entre otros, ha demostrado que las reformas efectuadas durante la década de los años 90 no produjeron una reducción del gasto público, sino que, por el contrario, lo acrecentaron.

En una sociedad donde las desigualdades sociales son profundas, la amenaza de corrupción más preocupante es la capacidad que tienen ciertas corporaciones y grupos de poder para influir y determinar las políticas públicas en beneficio de sus intereses particulares. Estos procesos de captura no sólo refuerzan aún más las asimetrías sociales, sino que producen una asignación ineficiente de los recursos públicos. Al respecto, la mirada tradicional en materia de conflictos de intereses, focalizada en la actuación individual de servidores públicos, resulta inadecuada para pensar mecanismos que prevengan y combatan este tipo de corrupción. De igual manera, es necesario discutir el rol de los actores privados en el fenómeno de la corrupción.

Superar estas limitaciones implica pensar el Estado como una herramienta de transformación social, y por tanto entender la integridad a partir de una nueva agenda, de cara a la realización de derechos y a la rendición de cuentas. Desde este nuevo paradigma, la integridad en la gestión pública permite pensar las políticas públicas desde un lugar estratégico en tanto prioridades de gestión. En ese sentido, los Derechos Humanos deben ocupar un lugar prioritario en cada momento del despliegue de las políticas públicas, desde su planificación hasta la evaluación de sus resultados. Es necesario repensar la ética pública y la acción estatal tomando como horizonte de sentido la realización efectiva de los derechos humanos y la justicia social.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Santágata - Aportes para un nuevo paradigma en materia de integridad pública.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Santágata_Aportes_para_un_nuevo_paradigma_en_materia_de_integridad_pública.pdf)

Empleo público y capacidades estatales: distribución en áreas sustantivas y perspectivas comparadas

Solano, Mauro y Kaczmarczyk, Emilia (CIPPEC)

Resumen:

Durante las últimas décadas, se han diseñado y puesto en práctica diferentes políticas y marcos normativos vinculados al empleo público, un cuerpo de personas trabajadoras clave para la implementación de políticas públicas. Sin embargo, gran parte del debate público sobre la temática se ha concentrado en el tamaño del Estado y aspectos cuantitativos del empleo en el sector público argentino, dejando así lo principal en un plano secundario: la consolidación institucional de un régimen de empleo público profesional que contribuya al fortalecimiento de las capacidades estatales.

Esta ponencia propone abordar el empleo público en Argentina incorporando un análisis cualitativo a los datos existentes con foco en su distribución en las áreas sustantivas de gobierno teniendo en cuenta tres dimensiones. En primer lugar, la heterogeneidad vertical vinculada a nuestra organización federal y a los procesos de descentralización puestos en marcha a fines del siglo pasado. En segundo lugar, la heterogeneidad horizontal producto de los diferentes tipos de personal existentes en el sector público nacional. Y, por último, la rigidez funcional como resultado del protagonismo del Estado en la provisión de servicios clave como la educación, salud y seguridad, que componen más del 60% del empleo público total. A partir de estos elementos, se analizará el estado del empleo público en Argentina en perspectiva comparada con países de la región.

Se recuperará la implementación de diferentes iniciativas puestas en marcha vinculadas a la planificación y profesionalización del cuerpo de agentes estatales, junto a las políticas de ingresos y regularización que tuvieron implicancias en sus regímenes tanto laborales como de desarrollo de carrera. Estos elementos se tradujeron en avances hacia la configuración de un cuerpo civil profesional, aunque también ponen en evidencia las cuentas pendientes, por un lado, sobre las condiciones laborales y regímenes de carrera

de las y los trabajadores y, por otro lado, sobre la coordinación interjurisdiccional. Alcanzar consensos en esta materia recuperando los aspectos cualitativos del empleo público, resulta un paso clave para pensar los desafíos presentes en la consolidación de un servicio civil de calidad que contribuya a robustecer las capacidades estatales.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Solano y Kaczmarczyk - Empleo Público y capacidades estatales .pdf>

Órganos rectores y servicios jurídicos: una deuda pendiente

Sosa, Elvira Andrea (Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación); Favara Pablo Daniel (Oficina Nacional de Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros)

Resumen:

El presente texto intenta echar luz sobre el conjunto de trabajadores que forman parte de los Órganos Rectores y Servicios Jurídicos que a pesar de poseer la responsabilidad funcional, autonomía orgánica y expertise necesarias (dadas entre otras cosas, por sus leyes de creación), a lo largo de los años no han formado parte de aquellos grupos laborales que el Estado Nacional reconoce salarialmente a través del SUPLEMENTO POR FUNCIÓN ESPECÍFICA en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Nacional de Empleo Público - Homologado por el Decreto N° 2098/08 y modificatorios – (En adelante SINEP), ni forman parte del AGRUPAMIENTO ESPECIALIZADO, del citado cuerpo normativo.

Alto es el grado de profesionalidad y jerarquía que pretende y propone la carrera administrativa del Sistema Nacional de Empleo Público. No solo por los requisitos mínimos de acceso a los niveles de esta, sino por la capacitación continua que propone para que todos los trabajadores de sus plantas permanentes puedan progresar tanto vertical, como horizontalmente en la misma.

Asimismo, también pudimos ver que el Estado reconoce y beneficia a aquellos trabajadores con funciones especializadas, o tareas determinadas, que se consideran críticas o de alta necesidad de servicio, o de difícil reclutamiento o por ser servicios técnicos específicos y lo hace a través del SUPLEMENTO POR FUNCIÓN ESPECÍFICA, establecido en el artículo 87 del SINEP.

Por último, advertimos la existencia de dos grandes grupos laborales existentes en el Sectorial analizado, como son los trabajadores de planta permanente de los Órganos Rectores y los Servicios Jurídicos que a pesar del alto grado de profesionalización de sus integrantes y de la especificidad de sus funciones aún no han sido reconocidos salarialmente por el Estado Empleador. Debemos destacar que la falta del citado reconocimiento es meramente salarial porque desde lo estructural, y en cuanto a las competencias, responsabilidades y funciones tanto el PODER LEGISLATIVO, al momento de la creación de estos organismos, como el PODER EJECUTIVO al momento de otorgar sus atribuciones, si han logrado un diferencial con el resto de los organismos, procurando que sus trabajadores posean una alta profesionalidad y especificidad de sus funciones.

Por lo tanto, creemos que ambos grupos laborales encuadran en lo establecido por el artículo 11, para el AGRUPAMIENTO ESPECIALIZADO, dado que al mismo deben incorporarse aquellos trabajadores cuando fueran seleccionados para desarrollar puestos o funciones de asesoramiento, formulación o gerenciamiento de políticas sustantivas de alta especialización en áreas específicas de la gestión del Estado, comprendidos en los niveles A y B.

En consecuencia, encasillar a los profesionales de los Órganos Rectores y Servicios Jurídicos en el citado agrupamiento, permite per se, una diferenciación de estos, en relación a sus funciones que ya, como señalamos anteriormente los PODERES LEGISLATIVOS Y EJECUTIVOS le otorgaron al momento de su creación.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Sosa y Favara - Órganos rectores y servicios jurídicos.pdf>

Metodologías y herramientas de planificación, implementación y evaluación permanente de las políticas de empleo público

Planificación del empleo público con perspectiva ciudadana, de servicio y profesional

Casal, Laura; Verde Fassa, Sergio (Dirección Nacional de Análisis y Planificación del Empleo Público; Subsecretaría de Empleo Público, SGyEP, JGM)

Resumen:

Transitamos escenarios de gestión en los cuales se destaca la importancia de poner en valor una sólida Planificación Estratégica y Operativa para garantizar el cumplimiento de los objetivos de gestión y, en consecuencia, el desempeño esperado de los equipos de trabajo; y, desde allí, recuperar el espíritu de repensar el Empleo Público con “perspectiva ciudadana, de servicios y profesional”, capaz de brindar al ciudadano soluciones de calidad, a la altura de sus necesidades y expectativas.

En este contexto, es necesario repensar a las personas que conforman la organización pública, analizar la situación deseada y el estado actual, y establecer las líneas de acción desde las áreas de recursos humanos que permitirán robustecer a las organizaciones públicas trascendiendo las diferentes gestiones de gobierno.

En este sentido, las áreas de Recursos Humanos se constituyen como un factor clave creando sinergias entre ellas, con la Secretaría de Gestión y Empleo Público y al interior de cada organización trabajando codo a codo con quienes las conducen y a través de la interacción de los diferentes actores que las integran.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Casal,L y Verde Fassa, S - "Planificación del Empleo Público con perspectiva ciudadana.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Casal,L y Verde Fassa, S -)

Garantizando Derechos Humanos y construyendo Ciudadanía: Experiencia de la Oficina de Empleo del Dpto. Gral. San Martín, Provincia de La Rioja en el acceso ciudadano a las políticas de empleo durante enero 2022 a enero 2023

Corzo, Karina (Dirección de Políticas públicas, Municipalidad del Dpto. Gral. San Martín, La Rioja)

Resumen:

El trabajo tiene como objetivo sistematizar la experiencia de la Oficina de Empleo del Dpto. Gral. San Martín, durante el período comprendido entre enero 2022 a enero 2023, de los servicios estatales de empleo al servicio de la comunidad.

Cabe destacar que la Oficina de Empleo se encuentra ubicada en un Departamento que tiene una población total de 5.520 habitantes, dispersos/as en una superficie aproximada de 5.024 Km², en donde el índice de analfabetismo asciende al 3,6% del total de la población, impactando directamente en la cantidad de población económicamente activa (P.E.A); y en el cual la fuente de ocupación más importante es el empleo público municipal y provincial, seguido por la producción primarizada (principalmente ganadería a pequeña escala) y, en tercer lugar, por comercio y servicios.

En esta realidad geoeconómica, la Oficina de Empleo tiene un rol fundamental, ser el puente para el acceso de la ciudadanía al ejercicio real y efectivo a un Derecho Humano básico: el empleo.

Durante el año en el que se centra la exposición, se han implementado diversas políticas públicas, entre las que se destacan: Programa Provincial Empleo Joven; Programa Nacional Entrenamiento Laboral Privado, Programas de Apoyo a la Economía Popular, entre otros, en los que se ahonda para mostrar no sólo el alcance de éstas políticas y el trabajo desplegado en todo el territorio por la Oficina de Empleo, sino también el valor que tenemos como empleados/as públicos/as como un medio para garantizar derechos humanos y construir ciudadanía.

En busca de alcanzar los objetivos propuestos, el trabajo está estructurado en dos momentos:

Primer momento: A fin de enmarcar en un cuerpo teórico que dé sentido al escrito, se aborda la idea de Derechos Humanos desde una dimensión conflictiva, que sostiene que en la cotidianidad mundial no todos los seres humanos, por el hecho de serlo, tienen acceso a los Derechos Humanos. Y la noción de una ciudadanía en la que sólo es posible en una sociedad donde tanto los bienes materiales como simbólicos estuviesen distribuidos de tal manera que no existieran entre los/las sujetos/as desigualdades económicas y sociales extremas.

Segundo momento: se presentan las características territoriales, sociales y económicas del Dpto. Gral. San Martín, para exponer, finalmente, las acciones y los alcances logrados en el acceso ciudadano a los servicios estatales de la Oficina de Empleo.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Corzo - Garantizando Derechos Humanos y construyendo Ciudadanía.pdf>

Residentes del equipo de salud. ¿Estudiantes privilegiados o trabajadores precarizados?

Douglas Nazareno, Nicolás Gustavo (Dirección de Capacitación, Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos, Ministerio de Salud de la Prov. de La Rioja)

Resumen:

Existe consenso universal acerca de que el sistema de residencias del equipo de salud es el mejor dispositivo para la formación de posgrado en diferentes especialidades. Tradicionalmente, esta modalidad formativa estaba restringida sólo al estamento médico, pero actualmente se ha extendido a otras disciplinas tales como enfermería, bioquímica, psicología, psicopedagogía, entre otras.

Como en otros sistemas formativos de posgrado, la esencia de las residencias es eminentemente educativa; sin embargo, tiene la particularidad de que al mismo tiempo se realiza una práctica asistencial intensiva en escenarios de trabajo, en los que el residente debe ejecutar de manera supervisada actos de progresiva complejidad y responsabilidad. Por dicha tarea recibe una remuneración a través de una “beca anual”, según lo dispuesto por la Ley Nacional de Residencias de Salud vigente.

A pesar de las bondades comprobadas de esta modalidad educativa, el número de postulantes a las residencias se redujo sustancialmente en los últimos años, sobre todo en residencias consideradas prioritarias para el sistema de salud. Las causas son multifactoriales, pero entre las razones de mayor relevancia figuran lo remunerativo y lo relacionado con el reconocimiento de derechos laborales.

De este modo, se plantea la disyuntiva sobre si considerar al residente como un estudiante de posgrado privilegiado, porque recibe una beca para capacitarse, o si, por el contrario, sería un trabajador precarizado al que no se le garantizan derechos laborales. Si bien esta discusión no está zanjada, con el objetivo de no incurrir eventualmente en un escenario de falta de garantía de derechos laborales, es que, por iniciativa del Ministerio de Salud de la Provincia de La Rioja, el Ejecutivo provincial, a partir de enero de 2023, optó por incorporar a los residentes a la Planta Transitoria de la Administración Pública. Ello implicó otorgar beneficios previsionales, de seguridad social y de la dinámica de la retribución económica.

La sistematización de esta experiencia busca determinar los efectos que esta nueva figura de relación contractual con el estado provincial tendrá sobre las condiciones de satisfacción de los residentes que se encuentran incorporados al sistema, así como sobre la cantidad de nuevos aspirantes. En un plazo más prolongado podremos evaluar el impacto de la medida sobre el sistema de salud pública.

Teniendo en cuenta que los cuestionarios de satisfacción pueden presentar el sesgo relacionado a las condiciones anímicas del momento, haremos un análisis comparativo entre los “reclamos formales”, interpuestos en el último año previo al cambio en la figura contractual, con los presentados luego de la entrada en vigencia de la misma. Asimismo, compararemos la relación entre “cupos de residencias ofrecidos/cupos ocupados” en 2023, y un promedio de esta relación en los últimos 5 años. El impacto sobre el sistema de salud se podrá comenzar a objetivar recién dentro de 4 años (periodo que dura un ciclo de residencia), mediante la determinación del número de egresados de las residencias correspondientes a las especialidades consideradas priorizadas.

Si bien todavía no se pueden evaluar resultados y, por lo tanto, obtener conclusiones sobre la repercusión de estas medidas, no cabe duda de que es imprescindible que el personal de salud continúe su capacitación de posgrado mediante el sistema de residencias. De ello depende mantener la calidad de atención de salud que ha caracterizado por muchos años a nuestro país. Esto requiere que se brinden las mejores condiciones posibles para esta etapa formativa. Sin embargo, el residente no debe olvidar que el principal objetivo en esta instancia de su vida profesional es educativo, ni tiene que asumirse como un trabajador convencional porque la residencia supone una serie de renunciamientos para los que ninguna retribución puede parecer suficiente.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Douglas Nazareno - Residentes del equipo de salud.ppt.pdf>

Digitalización de la gestión municipal en Capital San Juan

Fernández, Guillermo; Porcel, Florencia; Quattropani, Julio (Dirección de Finanzas, Capital San Juan)

Resumen:

Capital San Juan comenzó la gestión con la vista clara en la necesidad de digitalizar la gestión, con el objeto de incrementar la eficiencia y agilidad de los actos burocráticos propios de la toma de decisiones del Estado. Cuando se declaró la Emergencia Sanitaria del COVID-19, ya estábamos trabajando en su implementación, y ese contexto nos obligó a priorizar este cambio de paradigma en la administración pública.

La primera decisión fue definir qué herramienta era la más adecuada para afrontar este cambio. Nos decidimos por el sistema de Gestión Documental Digital del Gobierno de la Nación Argentina.

Lo siguiente, fue comprender y mensurar la administración municipal, revisando el organigrama, comprendiendo la estructura interna de cada órgano, identificando las funciones de cada trabajador en su respectiva área, etc. Luego, comenzó la tarea transversal a toda la migración de interesar en el proceso a toda la estructura municipal.

Deseamos destacar una cuestión que consideramos el eje de este proceso: La decisión política. Fue el Intendente Emilio Baistrocchi quien nos pidió que avanzáramos en esta tarea, y también nos solicitó que lo hiciéramos con todos los trabajadores, sin imponer decisiones ni forzar los cambios.

Al momento de capacitar al personal, sin poder reunirlos, armamos un Sistema de aprendizaje en línea, con los exámenes incluidos para poder formar a cada trabajador involucrado.

El último gran desafío, fue la revisión de cada procedimiento administrativo al que migramos, conversando horas con cada área y cada trabajador de cómo optimizar cada uno de los trámites.

La recomendación fue comenzar con los trámites internos, aquellos no críticos. Nosotros elegimos ir por el proceso de Compra Directa, que pone tinta en las impresoras y guantes en las manos. Así comenzamos, y funcionó.

Este proceso ha sido el punto sin retorno en el camino hacia una administración completamente digitalizada, en la que las y los trabajadores comenzaron a demandar más formación en las herramientas y nuevos sistemas para sus respectivas áreas.

También representó una nueva meta en nuestra querida Provincia de San Juan, donde otros municipios, organismos provinciales y universidades comenzaron a consultar para avanzar en el mismo sentido.

Luego de 2 años y 3 meses, tenemos más de 2.377 expedientes finalizados que comprenden más de 48.243 documentos, y más de 50.548 pases; con 402 agentes y funcionarios trabajando en la misma plataforma de modo coordinado.

Desde Capital San Juan estamos convencidos de que no vamos a cambiar la realidad desde la tecnología, pero sí que no vamos a poder realizar ningún cambio sostenible sin incorporar las nuevas tecnologías.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Fernandez, Quattropani, Porcel.pdf>

Carreras de la Administración Pública en GCABA: Experiencia de implementación y herramientas actuales

Flores, Belén; Fernández, Sebastián (Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires)

Resumen:

Desde el año 2018 se fueron implementando en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires diversas carreras dentro de la administración en base a un nuevo régimen escalafonario con mecanismos claros de desarrollo y crecimiento laboral, en búsqueda de fomentar los valores de meritocracia, transparencia y eficiencia.

Hoy en día un total de 47.119 trabajadores se encuentran alcanzados por las diferentes carreras tales como:

- Carrera Administrativa Pública
- Carrera de Especialidades técnico-profesionales de la salud
- Carrera del personal de Enfermería

Al momento de la implementación se relevaron a la totalidad de empleados/as alcanzados a efectos de lograr confeccionar el Nomenclador de puestos, en donde además de establecer los alcances de cada uno de los puestos se establecieron diferentes agrupamientos y familias de puestos a efectos de poder detectar necesidades y particularidades de cada uno, tanto en relación a el esquema salarial como para detectar necesidades de capacitación y de cobertura de vacantes.

Dentro de cada una de las carreras mencionadas precedentemente se crearon mecanismos internos de movilidad para los cuales se establecieron requisitos específicos tales como: créditos por capacitación, evaluaciones de desempeño positivas o atravesar un proceso de concurso interno para poder acceder al cambio de tramo. Entendemos que dichos requisitos ayudan hoy en día a evitar el estancamiento del personal, como también al reconocimiento únicamente atado a la antigüedad de los trabajadores/as.

En virtud de dichos mecanismos, desde su implementación se realizó la promoción horizontal (cambio de grado) de 30.331 trabajadores/as y se realizó la promoción vertical (cambio de tramo) de 1.585.

Asimismo, desde la implementación de las diferentes carreras se realizó el cambio de categoría de 3.691 trabajadores/as en virtud del reconocimiento de títulos universitarios o terciarios que guarden relación con el puesto que desarrollan.

En relación al desempeño de la dotación se implementó un nuevo sistema de evaluación de desempeño mediante el cual se definieron comportamientos observables en base a cada uno de los agrupamientos, acumulando a la actualidad un total de 332.093 evaluaciones realizadas. Las evaluaciones realizadas nos

ayudan a identificar necesidades de los diferentes agrupamientos y/o áreas dentro del Gobierno de la Ciudad a efectos de crear capacitaciones específicas en conjunto con el Instituto Superior de la Carrera.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Flores, B y Fernandez S - Carreras de la Administración Pública en GCABA.pdf>

Dimensiones de diagnóstico en relación al empleo público para la implementación de mejoras tecnológicas en el Estado

Marenco, Cristian Oscar (Instituto Provincial de Administración Pública del Chaco) Castillo, Santiago Ariel (Ministerio de Planificación, Economía e Infraestructura del Chaco)

En la edición del año pasado del Congreso, se presentó un trabajo que planteaba la necesidad de estudiar un “vacío práctico”, vinculado a la relación entre la modernización administrativa y la implementación de tecnologías de gestión en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia del Chaco. En muchos de los trabajos finales presentados por los participantes del curso “Introducción a la investigación aplicada en el Estado provincial” - Edición 2022, se identificó la problemática de los conflictos y dificultades que se generan a nivel de lxs trabajadorxs a partir de la implementación de un sistema tecnológico administrativo.

En este sentido, y siguiendo la Carta Iberoamericana de Innovación en la Gestión Pública (CLAD, 2022), la innovación en la gestión supone repensar, adaptar y transformar las políticas, los servicios, las arquitecturas institucionales y los planes de formación de los servidores públicos, orientándolos al desarrollo de la cultura emprendedora y de innovación en función de las nuevas necesidades de los ciudadanos, y buscar la máxima eficacia y eficiencia del sector público. Sin dudas, es crucial tener determinadas e identificadas aquellas dimensiones más sensibles al momento de introducir la innovación.

A partir de las premisas anteriores, el presente trabajo tiene como objetivo describir dimensiones para el análisis de la compleja relación entre los elementos de la dinámica organizacional: personas (empleados públicos), tecnología, aspectos organizacionales, las decisiones y directrices dispuestas desde los niveles políticos de conducción, abordándolos en clave de la sociología de las organizaciones. De acuerdo a distintos marcos teóricos, estos elementos se interrelacionan y crean las condiciones necesarias para el desarrollo de una administración profesionalizada y la optimización de la relación estado-ciudadano.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/MARENCO-CASTILLO - Dimensiones de diagnóstico en relación al empleo público para la implementación de mejoras tecnológicas en el Estado.pdf>

Proceso para la inscripción, selección y cubrimiento de vacantes

Zapata, Gabriel; Zanotti, María Victoria (Secretaría de la Función Pública de Río Negro)

Resumen:

En el año 2017, la provincia de Río Negro suscribió con el Estado Nacional el compromiso federal para la modernización del Estado; por Decreto 19/18 se estableció el “Plan de Modernización del Estado”. Algunos de sus ejes principales se centran en desarrollar un proceso de producción de normativas, directivas, metodología y herramientas que refleje una visión integrada de la gestión de los recursos humanos y que viabilice el desarrollo profesional de los empleados, como así también vigorizar los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección.

La ponencia tiene como objetivo relatar el procedimiento para la incorporación de agentes al ámbito de la administración pública. Dicho proceso está normado por las Resoluciones N° 483/18 y su modificatoria N° 203/21.

El procedimiento de convocatorias y selección de personal comprende las siguientes etapas:

Necesidad de cubrir una vacante: La máxima autoridad del organismo que necesita cubrir una vacante, envía una nota a la Secretaría de la Función Pública, justificando los motivos por los cuales desea cubrir dicho puesto, con los anexos de funciones, misiones y requisitos para el cubrimiento del mismo, autorizado previamente por el o la titular del Poder Ejecutivo.

Autorización, notificación y registro: Una vez recibida la solicitud de cubrimiento de vacante, la Secretaría de la Función Pública analiza los anexos y la documentación. Si se da cumplimiento a lo expuesto anteriormente, se funda a través de un acto administrativo, justificando la solicitud para cubrir la vacante, y la modalidad de publicación, que puede ser abierta, general e interna.

Publicación de la convocatoria: Se publica en la página oficial de la Provincia de Río Negro.

Inscripción y postulación de los interesados: Los postulantes deben registrarse como usuarios e inscribirse en el puesto vacante en el sitio oficial de la página de convocatoria, adjuntando la documentación correspondiente.

Preselección: El organismo solicitante debe realizar la preselección de los inscriptos en el puesto vacante a cubrir, en función de los requisitos solicitados previamente, e informar a cada postulante mediante correo electrónico si fue o no preseleccionado.

Selección: Se realiza a través del Comité de Evaluación y Selección, integrado por la máxima autoridad del organismo solicitante o a quien designe máxima autoridad del Ministerio de Gobierno y Comunidad o de la Secretaría general indistintamente, o a quienes éstos designen, y un representante de la Secretaría de la Función Pública para la evaluación de títulos, antecedentes laborales y profesionales en conjunto con una entrevista personal, donde se obtiene un puntaje mínimo y máximo. El mismo determinará si queda seleccionado o ingresa al registro de postulantes de orden de mérito, por el plazo de 2 años para futuras búsquedas en otros organismos con mismo perfil de puesto para el que se efectuó la convocatoria, con la finalidad de brindar transparencia en el cubrimiento y nuevas posibilidades para los postulantes.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/zapata_y_zanotti_-_proceso_para_la_inscripcion_seleccion_y_cubrimiento_de_vacantes_en_el_ambito_del_poder_ejecutivo_provincial.pdf

Articulación de los distintos niveles de gobierno (nacional, provincial y municipal) en el diseño e implementación de las políticas de empleo público

El Programa PRACTICA y el Plan Integral de Fortalecimiento de los Recursos Humanos de los Organismos de Ciencia y Tecnología como ejemplos de políticas públicas generadas a partir del trabajo colaborativo entre distintos organismos de la Administración Pública Nacional

Casal, Laura; Yakubiuk, Maria Soledad (Dirección Nacional de Análisis y Planificación del Empleo Público, Subsecretaría de Empleo Público, SGyEP, JGM)

Resumen:

El diseño y la implementación de políticas públicas se desarrolla en contextos donde intervienen una amplia y diversa gama de actores. El punto de partida surge del análisis de una necesidad, a partir de la cual se revisan alternativas; y de la ponderación de las mismas, se establecen los distintos mecanismos, procedimientos y programas que dan forma a la política pública. Generalmente, esta interacción se da entre una amplia y diversa gama de actores intrajurisdiccionales.

No obstante, el Programa PRACTICA y el Plan de Fortalecimiento de los Recursos Humanos de los organismos de Ciencia y Tecnología, constituyen dos ejemplos exitosos de políticas públicas generadas a partir de la acción conjunta del Ministerio de Cultura y del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, respectivamente, con la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros. PRACTICA nació a partir de una necesidad estacional de servicios del Ministerio de Cultura de la Nación y de la preocupación sobre la situación laboral de los jóvenes en la Argentina. Con el fin de cubrir esta demanda estacional, se contribuye a la generación de una primera experiencia laboral con pleno goce de derechos laborales a los jóvenes de entre 18 y 30 años, la cual incluye, también, un itinerario formativo para fortalecer las herramientas a adquirir en la práctica laboral.

El Plan de Fortalecimiento de los Recursos Humanos de los Organismos de Ciencia y Tecnología surge a partir de una política de gobierno de fortalecer y desarrollar al país en todo lo vinculado a la ciencia y la tecnología. En este marco, se desarrollaron distintas líneas de acción, encontrándose entre una de ellas este plan que tiene por objetivo poner en valor la función de los organismos de ciencia y tecnología a través de la incorporación de personal con el máximo nivel de formación, y otras gestiones para jerarquizar al personal que se encontraba desempeñando estas funciones al momento del diseño de este plan.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Casal_y_Yakubiuk - PRACTICA y Plan Integral de Fortalecimiento de los RRHH de los Org. de CyT como ejemplos de políticas públicas.docx.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Casal_y_Yakubiuk_-_PRACTICA_y_Plan_Integral_de_Fortalecimiento_de_los_RRHH_de_los_Org._de_CyT_como_ejemplos_de_politicas_publicas.docx.pdf)

Red de trabajo de recursos humanos en la provincia de Formosa

Mazza, Gladis; Sarto, Liliana (Subsecretaría de Recursos Humanos de Formosa)

Resumen:

Esta experiencia se desarrolla en la Provincia de Formosa, en el ámbito del poder ejecutivo y en articulación con todos los organismos provinciales, siendo los destinatarios las direcciones y jefaturas de áreas de personal y/o recursos humanos pertenecientes al nivel medio de gestión.

Se inicia en el año 2012, creando la comunidad de práctica “Áreas de Personal en acción integrada”, constituyéndose en una línea de trabajo para articular acciones, intercambiar experiencias, generar conocimientos, estandarizar los procesos administrativos y homologar criterios de aplicación e interpretación de las normas que rigen en la administración de los agentes públicos.

Los objetivos específicos son:

- Contar con un espacio para la generación del conocimiento en y para la gestión.
- Trabajar de forma colaborativa, estableciendo comunicación directa entre sus integrantes, cooperación horizontal y respuesta inmediata a las consultas.
- Concentrar la información normativa y de procedimientos comunes a todas las áreas de la comunidad.
- Integrar soluciones informáticas y digitales para agilizar los procesos administrativos, y la disponibilidad de información de personal de manera confiable e inmediata.

Entre los resultados podemos resumir:

- Digitalización de la normativa provincial vinculada a la gestión de recursos humanos y disponible en el sitio web del portal provincial y en el grupo de whatsapp, creado para el espacio de Áreas de Personal en Acción Integrada.
- Capacitación permanente en temas inherentes a la función (licencias, movilidad del personal, jubilaciones, otros) y convocatoria a organismos rectores en temas específicos (Instituto Provincial de Seguro, Auditoría Médica, Instituto de Investigación, Asistencia y Prevención de las Adicciones, Secretaria de la Mujer, Secretaria Legal y Técnica, otros).
- Un manual de procesos destinado a todas las áreas de gobierno para registrar la movilidad del personal dentro de los organismos pertenecientes al poder ejecutivo provincial.
- La elaboración de una “Guía para la prevención y orientación ante situaciones de violencias y discriminación desde una perspectiva de género y derechos en el ámbito laboral, para las/los trabajadoras/res públicos de la provincia”, en el marco de la Asesoría Técnica a la Subsecretaría de Recursos Humanos del Gobierno de la Provincia de Formosa, en diciembre de 2022.

Como lecciones aprendidas podemos citar las siguientes premisas:

- El conocimiento se construye en comunidad.
- La resolución de problemas tiene un abordaje vertical y horizontal. El abordaje vertical se da cuando se convoca a organismos rectores en la temática para que expliquen y orienten la manera de hacer: por ejemplo, la Caja de Previsión Social explica el procedimiento de las jubilaciones. El abordaje horizontal se produce cuando distintas problemáticas cotidianas se resuelven con los aportes de los integrantes de la comunidad de práctica “Áreas de Personal en Acción Integrada”.
- Es beneficioso documentar los procesos comunes para socializar entre todos los integrantes.

Concluimos que esta experiencia contribuye a la mejora continua, a elevar la calidad de la gestión, revalorizar el trabajo en red, favorecer la responsabilidad y el compromiso de cada actor en un trabajo articulado y asociativo.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Mazza y Sarto - Red de trabajo de recursos humanos en la provincia de Formosa.pdf>

Ser flexibles para ser eficaces. Articulación de áreas y flexibilidad de roles de trabajo en pos de objetivos transversales en el Municipio de Chascomús

Yeza Ross, José María (Municipalidad de Chascomús)

Resumen:

Chascomús es una ciudad del interior de la Provincia de Buenos Aires, ubicada a 120 km de la Ciudad de Bs. As. y a 80 km de la Capital Provincial la ciudad de La Plata. Actualmente posee 42.000 habitantes y la visitan una gran cantidad de turistas, principalmente en temporada de verano, pero también durante todo el año.

La política de recuperación o puesta en valor del espacio público en la ciudad de Chascomús, es implementada desde inicios del año 2016. Para ello, es necesario planificar y ejecutar tareas con equipos municipales de diversas áreas, poniendo énfasis en la articulación y la flexibilidad de la estructura orgánica del Municipio.

Esta experiencia genera impactos positivos en la comunidad y es de gran relevancia ya que permite cumplir diversos objetivos planteados por la gestión al inicio del año 2016, como generar puntos de encuentro para los vecinos, dinamizar la economía local, desarrollar atractivos para turistas y visitantes, disminuir los niveles de conflictividad social, mejorar la seguridad en los espacios públicos, generar espacios de difusión de otras políticas públicas (salud, seguridad, empleo, ambiente y desarrollo sostenible, género y diversidad, accesibilidad).

En estos siete años hemos concretado una gran cantidad de obras de infraestructura y hemos realizado eventos en el espacio público (de índole cultural, productivo y deportivo) que permitieron profundizar en estas temáticas con grandes resultados. Por un lado, el mantenimiento y conservación de espacios verdes, lugares históricos y patrimoniales, los accesos a la laguna, la construcción de bicisendas y sendas seguras para los peatones, muy valorados por locales y visitantes. Por otro lado, se desarrollan cada año eventos como: Carnaval Infantil, Plazas Comunitarias, Apertura y Cierre de Temporada de Verano, Kermeses, Circuito Natación en Aguas Abiertas, 21K Chascomús, Circuito de Calle Running, Competencia Ciclismo “Vuelta a la Laguna”.

Esto solo es posible de lograr realizando un gran esfuerzo de planificación y coordinación de equipos de trabajo de diversas áreas municipales: turismo, producción, servicios públicos, cultura, salud, desarrollo social, obras públicas, seguridad ciudadana, hacienda, asuntos legales y comunicación.

Esta articulación se da en el plano estratégico, al momento de la planificación, y también requiere de un gran esfuerzo para pasar a la acción, es decir, en la coordinación de las etapas que tiene que cumplir cada área municipal en pos del objetivo general.

Esto requiere, a su vez, que muchos de los trabajadores municipales asuman un rol diferente a la definición de su puesto de trabajo para el que fueron contratados, lo cual se cumple con un gran compromiso y motivación, en parte, porque esto genera una mejora en sus ingresos como adicional y, a su vez, producto de su doble rol, de vecino y de trabajador municipal.

En síntesis, para lograr ser eficaces ante desafíos complejos como lo son este tipo de intervenciones en el espacio público, es necesario plantear la flexibilidad de la estructura del Estado Municipal, que permita lograr una buena articulación entre áreas, y un cambio de roles en determinados puestos de trabajo.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/yeza_ross_-_ser_flexibles_para_ser_eficaces.pdf

EJE 2

**PARTICIPACIÓN GREMIAL, POLÍTICAS
DE EQUIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN
EL EMPLEO PÚBLICO**

Políticas para el trabajo seguro y sano en el ámbito público

Ausentismo laboral por causa de salud mental: estudio de su relevancia en el Sistema de juntas médicas de la provincia de Río Negro

Bugliolo, Elizabeth Roxana (Secretaria de la Función Pública de Río Negro)

Resumen:

El ausentismo laboral es de interés para la Secretaría de la Función Pública dado el aumento de las solicitudes de licencias por largo tratamiento y el impacto que esto tiene en los diferentes organismos del Estado. Los múltiples factores determinantes del ausentismo hacen complejo su abordaje. Sin embargo, la creciente concepción de la importancia de los factores psicosociales y de la organización del trabajo crea condiciones para promover cambios institucionales con el objetivo de lograr una plena inserción del trabajador, a partir de una concepción positiva de su trabajo. Esta iniciativa haría posible una reducción significativa de la ausencia al trabajo.

El objetivo de esta investigación fue valorar el aumento de las causas psíquicas en el ausentismo laboral prolongado en agentes del Estado de la provincia de Río Negro. Para ello, se realizó un estudio descriptivo comparativo utilizando el registro de evaluaciones de licencias de largo tratamiento de los años 2021 y 2022, como fuente de información.

Los resultados mostraron el aumento del número de licencias médicas de largo tratamiento por motivos de salud mental. En este sentido, y considerando el impacto psicosocial de la pandemia y los factores inherentes a las instituciones, se proponen -desde la Secretaría de la Función Pública- herramientas de fortalecimiento del sistema de juntas médicas.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Bugliolo - Ausentismo laboral por Causa de Salud Mental..ppt.pdf>

Diferentes trayectorias de vida, ciclos laborales y edad jubilatoria en la Municipalidad de San Carlos de Bariloche: crisis u oportunidad

De Giovanni, Santiago; Peluso Gisella; De Andreis, Cibele; Vicente, Viviana; Rovere, Adriana (Municipalidad de San Carlos de Bariloche, Centro Regional Universitario Bariloche de la UNComahue y Conicet)

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/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Giovanni S, Peluso G, Andreis C, Vicente v, Rovere, A - Diferentes trayectorias de vida, ciclos laborales y edad jubilatoria en la Municipalidad de San Carlos de Bariloche.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Giovanni_S_Peluso_G_Andreis_C_Vicente_v_Rovere_A_-_Diferentes_trayectorias_de_vida_ciclos_laborales_y_edad_jubilatoria_en_la_Municipalidad_de_San_Carlos_de_Bariloche.pdf)

Cupo laboral para personas con discapacidad: Su implementación y propuestas de mejora

García Folcia, Conrado (Dirección Nacional de Relaciones Laborales)

Resumen:

El objetivo de este trabajo es analizar uno de los mayores problemas de los derechos de las personas con discapacidad, que es, sin dudas, el acceso al trabajo. Para adentrarnos en este análisis, vamos a limitarnos al ámbito que nos incumbe: la Administración Pública Nacional. Haremos una recopilación de la normativa referida a este tema, y analizaremos cuán efectiva es su aplicación.

El Estado es el responsable, a través de medidas de acción positiva, de promover una mayor igualdad entre las personas. Estas medidas, consagradas en la Constitución Nacional, funcionan como protecciones especiales para ciertos grupos vulnerables, como es el caso de las personas con discapacidad. Una de las leyes nacionales que las reconoce es la Ley N° 22.431, la cual establece un cupo laboral mínimo para personas con discapacidad del 4%. Como fue mencionado, el dictado de estas normas intentan facilitar la intervención estatal para asegurar una real igualdad. Esta norma no solo busca hacer ingresar a la persona con discapacidad al empleo público, sino también darle protección y estabilidad.

Sin dudas, en los últimos años ha habido una tendencia hacia un mayor reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, un poco por la incorporación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a nuestra legislación, pero también por la incansable lucha del movimiento asociativo, que congrega e impulsa los reclamos por equiparación de derechos. Analizaremos estos avances en la normativa referidos al cupo laboral para personas con discapacidad en el empleo público.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Garcia Folcia Conrado - Cupo Laboral Para Personas Con Discapacidad.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Garcia_Folcia_Conrado_-_Cupo_Laboral_Para_Personas_Con_Discapacidad.pdf)

El abordaje del Cuidado del Ambiente en los Códigos de Ética de la Administración Pública Nacional

González Francese, Rocío (Dirección Nacional de Integridad y Transparencia, SGeP, JGM)

Resumen:

Los Códigos de Ética proporcionan valores, definiciones, criterios y pautas de comportamiento relacionados con los compromisos asumidos por los organismos en temas claves para desarrollar su misión institucional, para ofrecer un marco estratégico a sus políticas públicas, y para guiar comportamientos esperados de sus integrantes. A su vez, sirven a los organismos como herramientas que proporcionan criterios orientativos para las y los agentes públicos, en diálogo con el entorno y a partir de una escucha activa con las demandas de la sociedad.

Desde la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional se aborda la temática desde una “perspectiva ampliada”, es decir, de cumplimiento de deberes e incompatibilidades, respeto por los derechos humanos, adopción de la perspectiva de género y diversidades, y garantías de los derechos de las personas con discapacidad y cuidado del ambiente. En relación a este último punto, se busca que los organismos se involucren con las políticas ambientales a través de compromisos concretos y realizables en la labor diaria, lo que fortalece un conjunto de buenas prácticas en materia ambiental en consonancia con el derecho humano al ambiente sano. De esa forma, dentro de las posibilidades de cada organismo se sugiere que en los Códigos deben establecerse compromisos concretos de responsabilidad social y cuidado del ambiente, por ejemplo: la gestión de residuos, el uso responsable del agua, de la energía, o el papel, la reducción del consumo de insumos que generan alto impacto ambiental o el reciclaje y adopción de procesos y tecnologías limpias y de baja utilización de carbono, solo por nombrar algunas. A su vez, la realización de capacitaciones es de gran valor. En este sentido, la Ley Yolanda (27.592) tiene como objetivo garantizar la formación en ambiente, con perspectiva de desarrollo sostenible y cambio climático para las personas que se desempeñan en la función pública.

La inclusión de esta perspectiva resulta imprescindible ya que permite avanzar y fortalecer la convicción de que es una obligación constitucional que todos los y las funcionarias públicas de todos los Poderes y niveles del Estado en el ámbito de sus competencias, respeten, garanticen y adopten medidas para hacer efectivo el derecho humano al ambiente sano.

La propuesta de la presente ponencia es analizar de qué forma se aborda el tema del cuidado del ambiente a partir del relevamiento de los diferentes Códigos de Ética en la Administración Pública Nacional. Además, se propone armar un listado de los compromisos ambientales que sean realizables en las tareas diarias de los agentes, para fortalecer un conjunto de buenas prácticas en materia ambiental que es posible de extenderse a su relación con la ciudadanía y los servicios que presta a la sociedad en su conjunto. Por último, busca contribuir en relación a la importancia de que el cuidado del ambiente no debe considerarse exclusivamente una práctica individual aislada, sino pensarse en forma colectiva.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Gonzalez Francese - El abordaje del Cuidado del Ambiente en los Códigos de Ética.pdf>

Programa Integral de Adicciones en Ámbitos Laborales “BIEN-ESTAR”

Manzano, Javier; Tarchini, Claudia; Castillo, Marcelo (Provincia de Santiago del Estero)

Resumen:

Esta experiencia de trabajo se desarrolla en la ciudad capital de Santiago del Estero, en forma conjunta entre el Municipio de la Capital, la Dirección para el Abordaje Integral de las Adicciones (DIGAIA) perteneciente al Ministerio de Derechos Humanos, la Secretaría General de la Gobernación, y la Fundación Nocka Munayki (Yo te Quiero).

Puntualmente, esta experiencia nace en plena pandemia de Covid19, a mediados de 2020, a partir de la demanda y el pedido de coordinadores (capataces) de los Centros Operativos Municipales, encargados del mantenimiento y limpieza de la Ciudad. La Ciudad capital cuenta con 11 centros operativos, distribuidos en todos los barrio capitalinos, que involucran 2500 empleados.

La situación descripta, por los coordinadores en los centros operativos municipales, era de empleados que llegaban a sus trabajos “consumidos”, situaciones de desmayos y, el punto más crítico, el suicidio de uno de los trabajadores. La preocupación de los coordinadores se vuelve consciente y activa, buscando tanto la ayuda como respuestas necesarias de salud para su realidad laboral.

De aquí y en un camino trazado desde la articulación y el compromiso nace el programa integral en ámbitos laborales BIEN-ESTAR que lleva tres años de implementación, a través de la Dirección Provincial, Fundación Nocka Munayki junto con sus equipos técnicos y profesionales.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Manzano J, Tarchini C, Castillo M - Programa Integral de Adicciones en Ámbitos Laborales.docx.pdf>

Funciones de los Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo. Importancia de su jerarquización

Ramepello, Analía; Ríos Graciela; Krawiec Sonia (CYMAT Central)

Resumen:

Históricamente la función de los servicios de salud y seguridad en el trabajo de la Administración Pública Nacional (APN) estuvo vinculada con los reconocimientos médicos, el control de ausentismo y la justificación de licencias. Es decir, una actividad meramente administrativa sin tener en cuenta la principal función que es la de contribuir al mejoramiento de la salud de los/as trabajadores/as en el ámbito del trabajo, mediante la vigilancia de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, y la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as. Su función es esencialmente de carácter preventivo.

Asimismo, el personal que preste servicios de salud en el trabajo debe gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los/as trabajadores/as y de sus representantes gremiales en relación con sus funciones.

En ese marco, desde la Comisión CyMAT entendemos que es necesario que en el ámbito de la APN se conozca cuáles son las funciones de los servicios de salud y seguridad en el trabajo, de modo que se jerarquicen, y a quienes los integran teniendo en cuenta que de ellos depende, en gran parte, el cuidado de la salud de los trabajadores.

A lo largo del presente trabajo desarrollaremos cuáles son las funciones de los Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo y cómo deben desempeñar algunas de esas funciones en coordinación con la Comisión y las Delegaciones CyMAT.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Ramepello, Rios, Krawiec - CYMAT JERARQUIZACION DE SERVICIOS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.pdf>

Primera Escucha: generando opciones de comunicación segura de situaciones de violencia en el ámbito de Residencias del Equipo de Salud

Szabo, María Lucía; Salinas, Mabel; Scromeda, Maricel; Muravchik, Claudia (Dirección de Desarrollo del Capital Humano en Salud - Ministerio de Salud de la Provincia del Chaco)

Resumen:

Desde la Dirección de Desarrollo de Capital Humano en Salud del Ministerio de Salud Pública del Chaco se detectaron diferentes situaciones de violencias, asociadas a problemáticas de sufrimiento psíquico y una particularidad. A su vez, se advirtió la inexistencia de canales sensibles que permitan una intervención oportuna, ya sea para prevención, finalización o mitigación del proceso. Las intervenciones eran mínimas, generalmente administrativas, tardías y sin que se pudiera generar una espiral virtuosa de mejora que promueva la sensibilidad, la visibilización, la intervención precoz y la resolución de las situaciones basada en principios o valores alternativos a los ya puestos en juego.

El objetivo de este trabajo es compartir la experiencia local de promoción de espacios libres de violencia a través de la construcción de estrategias propias en base a saberes y capital humano locales.

Se diseñó e implementó un dispositivo de Primera Escucha que ofrece una alternativa a los residentes y su equipo docente de, como su nombre lo indica, ser escuchados para generar un canal de denuncia protegido para todos los intervinientes. Este dispositivo permite la aplicación de un protocolo generado para este fin como también la incorporación de las particularidades de cada caso. Para este fin, se incorporó a una profesional de la Salud Mental. Se inició así un proceso de diseño de intervención, recepción de casos, abordajes desde lo individual, lo grupal, lo institucional y ministerial. La implementación tuvo efectos positivos y desenlaces similares, mientras que otros casos se continúa acompañando el proceso. Se involucró en el proceso a profesionales del área de salud, docentes y abogadas. Además, se comenzó a trabajar con asesoramiento legal externo.

De esta elaboración surgió el protocolo de prevención recepción y contención de violencias que presentamos en este trabajo, como así también el registro y sistematización de los casos. Destacamos la importancia de ofrecer la oportunidad de hablar y ser escuchados como herramienta básica y fundamental para la construcción de instituciones más sanas, como así también lo valioso de generar herramientas propias, adecuadas al contexto y fundamentalmente a las capacidades de las instituciones para ofrecer opciones realistas y viables que puedan sostenerse en el tiempo.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Szabo M, Salinas M, Cromeda M, Muravchik C - Dispositivo de Primera Escucha.pptx.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Szabo_M,_Salinas_M,_Cromeda_M,_Muravchik_C_-_Dispositivo_de_Primer_a_Escucha.pptx.pdf)

Políticas de empleo público con perspectiva de igualdad de género

Licencias parentales, cuidado e igualdad

Abolafia, Zulma (Dirección Provincial de Personal de la Subsecretaría de Empleo y Gestión de Bienes, Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros de la Provincia de Buenos Aires)

A partir de la implementación del Decreto 140/2022, la provincia de Buenos Aires logró alcanzar un modelo que contribuye a reducir las desigualdades de género en la crianza de niños, niñas y adolescentes. Con ello, se logró la implementación de licencias parentales para las y los trabajadores del Estado contratados bajo el régimen de la ley 10430. Es un verdadero logro social que surge del acta paritaria, celebrada el 18 de noviembre de 2021 y aprobada por el decreto 140/2022.

Se estableció un régimen equitativo e inclusivo con términos superadores a la legislación laboral que existía entonces, permitiendo erradicar el modelo tradicional de separación de roles donde el cuidado del hogar, de hijos/as y de otras personas convivientes recaen casi exclusivamente en las mujeres, perjudicándolas o limitándolas en su inserción o continuidad en el ámbito del trabajo.

Este avance normativo permite fomentar modelos de crianza compartida y distribución de tareas familiares. No cabe duda alguna que la licencia parental debe ser considerada como una medida de cuidado.

Este modelo de licencia fue diagramado bajo una perspectiva de equidad de género, de niñez, igualdad y no discriminación, por lo cual se privilegia el uso del término “licencias parentales”, en lugar de “licencia por maternidad” o “licencia por paternidad”.

Todas las personas gestantes contarán con una nueva licencia para el cuidado de la o el recién nacido de 45 días, que son complementarios a los 90 días que ya existían, por lo que se suma un total de 135 días. Para los casos de nacimientos de niña o niño con discapacidad, contarán con 180 días corridos.

Además de la extensión en los días de licencia, si ambos progenitores prestan servicio en el ámbito de la Provincia, podrán optar por elegir quién será la persona que goce de la licencia de cuidado. La licencia para el o la corresponsable parental se extiende de 3 a 15 días. También se amplían los días de licencia por adopción de 90 a entre 120 y 180 días, según la edad del niño o niña, eliminando el límite de edad de 7 años; y se extiende la licencia por fallecimiento del corresponsable parental, que pasa de los 2 o 3 días actuales a un lapso de uno a tres meses según los años del hijo o hija menor de edad.

Por último, se suman 15 días para la atención de un familiar enfermo, que alcanzan así los 35 días. Las licencias se pueden gestionar desde la web de los y las trabajadoras de la Provincia, el portal SIAPE (<https://portal.rhh.gba.gob.ar/portal/login>).

Al respecto, es destacable mencionar que organismos como UNICEF han validado la licencia parental al entender que ello permite a los padres tiempo para cuidar y crear vínculos con su bebé, establecer rutinas para alimentación y atender sus necesidades de cuidado médico, por ejemplo el restablecimiento y la recuperación física de las madres que han pasado por el parto.

Por lo tanto podemos concluir que la licencia parental remunerada contribuye al desarrollo saludable y a la supervivencia de los bebés, facilita la lactancia materna, mejora la capacidad de los padres para obtener cuidados médicos en el periodo posnatal y refuerza los vínculos familiares.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Abolafia - Licencias parentales en provincia de buenos aires.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Abolafia_-_Licencias_parentales_en_provincia_de_buenos_aires.pdf)

Coordinación de implementación de políticas públicas para la erradicación de todo tipo de discriminación y violencia laboral en el sector público

Berlocco, Rosana (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y UPCN)

Resumen:

En esta ponencia presentamos la Coordinación de Implementación de Políticas Públicas para la Erradicación de todo tipo de Discriminación y Violencia Laboral en el Sector Público, dependiente de la Subsecretaría de Implementación de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral, a cargo de la Doctora Cecilia Cross.

Las líneas de acción de esta coordinación fueron creadas para promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencia y acoso, en un marco de articulación con el convenio colectivo de trabajo, Decreto 214/06, teniendo en cuenta que éste ha sido el primero en realizar adecuaciones al Convenio 190 de la OIT y su recomendación 206. Aplicando sus principios de igualdad de oportunidades y de eliminación de todas las formas de discriminación y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Programa MT 190, para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es una herramienta para brindarle a las personas que configuran los mandos altos y medios del Ministerio, estrategias para identificar procesos de trabajo que faciliten o prevengan las situaciones de violencia y acoso en el ámbito del MTEySS y concientizar sobre las responsabilidades de las autoridades en lo referente a la prevención, protección y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se realizaron 8 cohortes y participaron 50 autoridades.

El compromiso de la Subsecretaría es motorizar el trabajo realizado desde la coordinación replicando los objetivos de la comisión igualdad de oportunidades y de trato, ámbito paritario de la Administración Pública Nacional y velando por el cumplimiento del compromiso asumido en la ratificación de dicho convenio. Mediante la implementación de líneas de acción tendientes a la erradicación de la violencia laboral en cualquier de su forma impulsar y promover el desarrollo de planes de igualdad de oportunidades y de trato para así lograr un ambiente libre de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Berlocco - Coordinación de implementación de políticas públicas para la erradicación de todo tipo de discriminación y violencia laboral en el sector público.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Berlocco_Coordinación_de_implementación_de_políticas_públicas_para_la_erradicación_de_todo_tipo_de_discriminación_y_violencia_laboral_en_el_sector_público.pdf)

Evaluar políticas públicas con perspectiva de género: la experiencia de la Ley Micaela Bonaerense

Calandria, Sol; Chielli, Agustina; Gestido, Ángeles; Provenzano, Paula; Soza Rossi Paula (Dirección de Investigaciones, Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires) Pagani, María Laura (Cuerpo de Expertas y Expertos en Gestión Pública, Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros de la provincia de Buenos Aires)

Resumen:

En esta ponencia nos interesa compartir la experiencia que llevamos adelante desde la Dirección de Investigaciones del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires en torno a la evaluación de la Ley Micaela Bonaerense: una política pública de formación en perspectiva de género y violencias por razones de género para la totalidad de la Administración Pública Provincial.

Entendemos que la evaluación de las políticas públicas contribuye al desarrollo de capacidades estatales al promover una mirada crítica sobre la implementación, capaz de recuperar las voces de las y los participantes e introducir cambios y mejoras a partir de su análisis.

Como una línea de trabajo prioritaria dentro de la Dirección, se diseñó un sistema para realizar la evaluación

de manera participativa, multiactoral y situada, con un enfoque transformador desde la perspectiva de género. El mismo está conformado por distintos instrumentos de relevamiento cuantitativo y cualitativo como encuestas autoadministradas, entrevistas individuales y grupales, revisión de material documental y observaciones participantes y no-participantes. La sistematización y el análisis de la información recabada nos permitió reconocer transformaciones en tres dimensiones: personal, grupal e institucional. Estos resultados a su vez dan cuenta del trabajo acumulado por parte de los equipos que realizan sus acciones en pos de la transversalización de la perspectiva de género en el Estado provincial.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Calandria S, Chielli A, Gestido A, Provenzano P, Sosa P, Pagani M - Evaluar políticas públicas con perspectiva de género.pdf>

¿Quién tiene el poder en las provincias argentinas? Un índice de género, decisión y representación

Cerra, María Emilia; Avenburg, Alejandro; Bergallo, Paola; Puglia, María de las Nieves; Risaro, Daniela Belén; Fernández Erlauer, Micaela; Argoitia, Juan Martín (Fundar)

Resumen:

Argentina fue el primer país del mundo en otorgar por ley pisos de participación en la representación política de las mujeres en el sistema electoral. La Ley N° 24.012, sancionada en 1991, exige que las listas de candidaturas de representantes del Congreso incorporen un 30% de mujeres; porcentaje que se extendió al 50% en 2017. A pesar de las tres décadas de vigencia de estas innovaciones y de los importantes niveles de movilización, aún persisten grandes desafíos para lograr un acceso equitativo a las diversas esferas del poder político y económico. La medición de estas brechas es una contribución central para producir conocimiento riguroso para la intervención de la política pública con miras a revertirla. Si bien la mayor parte de la bibliografía se encarga de relevar las asimetrías de género en el plano nacional, consideramos que buena parte de esos desafíos se encuentran en el plano subnacional, donde la sistematicidad para el relevamiento de datos de sus realidades y la puesta en evidencia a través de un ranking provincial es todavía una oportunidad para producir conocimiento riguroso para la política pública.

La pregunta que se hace este trabajo es quién toma las decisiones en el plano de los poderes ejecutivo, legislativo, judicial y en el ámbito privado en las provincias, donde las brechas de género aún están poco exploradas y analizadas. Para ello se diseñó un Índice de Género, Decisión y Representación (IGDR) que permite evaluar las posibilidades que tienen las mujeres de integrar las élites políticas, judiciales y económicas en cada una de las 24 jurisdicciones del país. El índice agrega dos grandes dimensiones: poder de decisión y representación política. La primera dimensión engloba brechas en el acceso al Poder Ejecutivo municipal y provincial, Poder Judicial provincial, cargos jerárquicos en el sector privado. La segunda, incorpora Poderes Legislativos provinciales y locales, y el encabezamiento de listas electorales al Congreso. Las fuentes de datos utilizadas incluyen bases abiertas dispuestas por datos abiertos del Estado, registros administrativos y bases propias elaboradas artesanalmente.

El índice produce un mapa de problemas que puede ser de gran utilidad para guiar la toma de decisiones en el plano de las políticas públicas. Los resultados que arroja resultan contraintuitivos y plantean un interrogante acerca de los efectos de las políticas de acción afirmativa para la incorporación de mujeres en las esferas de poder y la posibilidad de su diversificación para ser aplicadas en otros ámbitos.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Cerra, Avenburg, Bergallo, Puglia, Risaro, Fernandez, Argoitia - quien tiene el poder en las provincias argentinas.pdf>

Régimen de licencia con perspectiva de igualdad de género y diversidad en la provincia de Río Negro

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

Resumen:

Incorporar la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas es una necesidad que se ha tornado imperativa en la agenda política. De allí que el objetivo de la presente ponencia sea relatar el trabajo de la provincia de Río Negro al legislar y aplicar políticas públicas con perspectiva de género, específicamente en lo relativo a licencias para trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública. Trabajar con perspectiva de género implica proponerse alcanzar la igualdad para todas las personas, eliminar la discriminación, equilibrar los roles, disolver los estereotipos para tener una sociedad plena, inclusiva, igualitaria y con desarrollo sostenible. Esta perspectiva nos permite exponer, a lo largo de la ponencia, las licencias que intentan romper con paradigmas patriarcales. El objetivo principal de las leyes y regímenes que exponemos es lograr achicar la brecha de las desigualdades de género que se suscitan en el ámbito de la Administración Pública para la trabajadora.

Es importante destacar que si bien el régimen de empleo público es igual para todos los trabajadores y las trabajadoras del Estado, históricamente, la mujer trabajadora ha ocupado un rol más preponderante en el ámbito familiar, circunstancia que no solo surge del hecho biológico de la maternidad, sino también de construcciones sociales.

Estos regímenes de licencia que desarrollaremos, son los primeros esbozos para trabajar la igualdad de género. Así brevemente exponemos la Ley N° 5.348 que establece un régimen de licencia familiar por nacimiento, con avances en materia de paridad de género. Este marco normativo permite equiparar los roles dentro de la estructura familiar, con el objeto de que no recaiga el cuidado siempre sobre la figura materna. Esta Ley incorpora como novedoso en su tratamiento el régimen de licencias para familias conformadas por personas del mismo sexo.

También se analizan las licencias previstas por la Ley N° 5.086, que establece un régimen específico de licencias con goce de haberes que ampara a mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género. Esto genera una nueva tutela a personas que se encuentran ante el desamparo y la urgencia de estas situaciones.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/García y Mestre - Régimen de licencia con perspectiva de igualdad de género y diversidad en la provincia de Río Negro.pdf>

Género y acceso laboral en el ámbito público federal

García Mur, Abril (CoFeFuP)

Resumen:

Las desigualdades de género en el ámbito laboral se encuentran tanto en el sector privado como en el sector público. Estas tienen múltiples materializaciones y factores explicativos. El ámbito público como modelo organizacional tiene la potencialidad de encabezar iniciativas y promocionar innovaciones en materia de políticas laborales hacia el resto de los ámbitos de trabajo.

Esta investigación se concentra en las administraciones públicas centrales de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Desde una perspectiva federal, este trabajo busca indagar sobre las condiciones de género en el sector público con el fin de construir lineamientos estratégicos que acompañen y promuevan los esfuerzos provinciales hacia la igualdad.

La investigación tiene como objetivo general analizar cómo impactan las condiciones de género en el empleo público federal. Para ello se proponen tres objetivos específicos que cuentan con una estrategia de recolección de datos y analítica propia: a) Relevar los cargos con funciones jerárquicas en las administraciones públicas a nivel provincial para identificar cuántos son ocupados por mujeres y cuántos por varones; b) Recuperar y analizar las trayectorias laborales y de formación de mujeres que ocupen puestos de decisión en el sector público provincial. c) Sistematizar y analizar las normativas provinciales vigentes a nivel federal para la superación de las condiciones de desigualdad de género en el empleo público.

Dos hipótesis sustentan este trabajo: 1) las condiciones de género afectan al desarrollo profesional de las mujeres en el sector público, principalmente en el acceso a puestos de decisión; y 2) las condiciones de género son el producto y el resultado de una cultura organizacional pública que reproduce la desigualdad de oportunidades.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Abril García Mur - género y acceso laboral.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Abril_García_Mur_-_género_y_acceso_laboral.pdf)

La construcción de ámbitos paritarios para la promoción de las políticas de equidad

Gómez, Florencia; Vázquez, Mariana Andrea (Desarrollo Social de Nación - UPCN)

Resumen:

Esta ponencia trata sobre el ámbito paritario construido en torno a la capacitación de lxs agentes del Ministerio de Desarrollo Social, de acuerdo a los lineamientos que promueve el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, conformado por la Coordinación de Desarrollo de Capacidades (dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos) y por las entidades sindicales UPCN y ATE.

Particularmente, nuestra ponencia aborda algunas de las contribuciones realizadas desde la Secretaría de Capacitación de la Delegación UPCN Desarrollo Social a dicho ámbito paritario. Las contribuciones fueron elaboradas a partir de la identificación de las necesidades y de las demandas de capacitación propias del organismo buscando contribuir a la formación de capacidades estatales.

La Secretaría de Capacitación de la delegación UPCN Desarrollo Social se ha constituido a través de los años en un espacio de producción de conocimiento, sistematización de información, y de construcción de estrategias de formación para lxs trabajadorxs de la jurisdicción sobre las diferentes temáticas que hacen a lo sustantivo de las políticas sociales, con especial énfasis en lo que refiere a la incorporación de la perspectiva de género, tanto para el bienestar de todxs lxs trabajadorxs de la jurisdicción como para la promoción de una mayor inclusión social en lo que refiere a lxs destinatarixs de las políticas que promueve dicho organismo.

En este marco, desde la Secretaría se han elaborado diferentes líneas de acción que buscan promover la formación en perspectiva de género, entre las cuales se encuentra aquella que pone énfasis en la organización social del cuidado. En este sentido, se ha trabajado en el diseño y en la ejecución de diferentes trayectos formativos, como es el caso de la diplomatura en “Gestión Pública de la Organización Social del Cuidado” inscripta en esta estrategia. Esta diplomatura busca promover, a través de la formación, la igualdad y la equidad de género mediante el reconocimiento del *“cuidado como una necesidad, como un trabajo y como un derecho”*. Asimismo, se está trabajando en la conformación de un espacio de investigación que aborde dicha temática.

En nuestra ponencia indagamos sobre la necesidad en el Estado de contar con una capacitación continua y en igualdad de condiciones y de trato, ya que creemos que la formación permite transitar un camino de mejora en la calidad institucional y que, además, promueve prácticas y pautas de conductas que aportan

a la construcción de relaciones más equitativas e igualitarias, contribuyendo a la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública Nacional.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Gomez y Vazquez - LA CONSTRUCCIÓN DE AMBITOS PARITARIOS PARA LA PROMOCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EQUIDAD.pdf>

Mujeres líderes. Habilidades especiales para comunicar y negociar. Necesidad de capacitar brindando herramientas para el liderazgo y conducción de equipos eficientes

Krawiec, Sonia Beatriz (Dirección Nacional de Relaciones Laborales, SGyEP, JGM)

Resumen:

A lo largo de los últimos años, en la Administración Pública Nacional (APN) entre las funciones ejecutivas del SINEP se advierte el incremento sostenido de la presencia de mujeres, al rondar el 40%. Asimismo, se observa un crecimiento de la participación de las mujeres en las comisiones paritarias permanentes del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, (CIOT y CyMAT). El rol de la mujer en puestos de conducción y de creación de consensos fue creciendo. Si bien queda mucho por hacer, el liderazgo femenino avanza cada vez más y comienza a equipararse con la presencia masculina.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las empresas en las que se fomenta la diversidad de género a nivel directivo, obtienen mejores resultados. Esta curva ascendente de la ocupación de cargos femeninos se debe, probablemente, a normativas que promueven la inclusión y permiten avanzar hacia la paridad de género, y también a que el liderazgo es efectivo si se cuenta con ciertas habilidades que son más comunes en las mujeres que en los hombres. Estas competencias que hacen que las mujeres tengan más herramientas para liderar equipos de manera eficaz son: empatía, capacidad de reconocimiento, escucha activa, comunicación efectiva e inteligencia emocional. Si bien están presentes en la mayoría de las personas sin distinción de género, es más habitual que las mujeres las desarrollen de manera natural.

Es fundamental poder estimular estas capacidades brindando capacitaciones en la APN sobre estos temas, para poder formar equipos de trabajo eficientes liderados por quienes tengan esa habilidad de comunicarse y negociar teniendo en cuenta al otro.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/KRAWIEC SONIA BEATRIZ MUJERES LIDERES. HABILIDADES ESPECIALES PARA COMUNICAR Y NEGOCIAR.pdf>

Construyendo políticas para la detección y prevención de situaciones de acoso y violencia laboral. Protocolo de actuación de violencia laboral con perspectiva de género y diversidades

Orellano, Sandra (Dirección de Recursos Humanos y Organización del Empleo Público de la Provincia de San Juan)

Resumen:

La Provincia de San Juan viene impulsando políticas públicas específicas que buscan proteger los derechos de sus empleados en materia de Violencia Laboral. Mediante la Ley Provincial N° 985-K se busca prevenir la violencia laboral, brindando protección a los funcionarios o empleados, denunciantes

y/o testigos de los actos o conductas sancionadas por la presente ley, destinatarios naturales y obligados de la Autoridad de Aplicación, la Dirección de Recursos Humanos y Organización del Empleo Público (DRHyOEP), de la Secretaría de la Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas, en el ámbito del Poder Ejecutivo y los Órganos de la Constitución.

Además, mediante su Decreto N° 408-2010 K, se sensibiliza sobre violencia laboral, y previene, a partir de la capacitación u otras actividades, las conductas sociales violentas, además de impulsar procesos en resguardo de la integridad psicofísica dentro del ámbito laboral.

Con este espíritu de gestión y cuidado de su personal, la DRHyOEP -complementando y revistiendo a la Ley de Violencia Laboral con perspectiva de Género, para así avanzar en herramientas de cambio cultural y organizacional que la realidad actual impone- implementa en 2023 el “Protocolo de Actuación de Violencia Laboral con Perspectiva de Género y Diversidades” en la Administración Pública. Con una aplicación transversal a todas las reparticiones, atenta a las propuestas Nacionales, materializadas en las leyes N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; y N° 27.499, Ley Micaela, a la cual la Provincia adhiere por medio de la Ley Provincial N° 2007-A.

Todas acciones para el desarrollo de actitudes, saberes, valores y prácticas que contribuyan a prevenir y erradicar la violencia de género en los servidores y funcionarios del Estado provincial, articulando con la Autoridad de Aplicación de Ley Micaela en la Provincia y, la Dirección de Mujeres, Género y Diversidades del Ministerio de Desarrollo Humano y Promoción Social.

El objetivo del Protocolo de Actuación está centrado en detectar y orientar el abordaje de situaciones de violencia y acoso laboral, por razones de género u otras, ejercidas dentro del ámbito de trabajo. El Protocolo destina recursos específicos y especializados para acompañar situaciones y buscar la resolución del conflicto conveniente a la víctima.

Se considera que este modelo es replicable para desarrollar políticas, iniciativas y actuaciones en otras jurisdicciones. A su vez, contempla de manera integral las distintas dimensiones o aspectos necesarios para abordar un problema, y establece un enfoque de derechos. Por último, guía esta propuesta el ciclo de mejora continua que favorece el aprendizaje a partir de la evaluación y evolución de las Políticas Públicas.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Orellano-Construyendo Políticas para la Detección y Prevención de Situaciones de Acoso y Violencia Laboral.pdf>

Tendencias del empleo 4.0: actualización del régimen de licencias de la APN

Pisoni Enrique, Agustina; Moreno, María Elina (Dirección Nacional de Relaciones Laborales, Subsecretaría de Gestión y Empleo Público, SGyEP, JGM)

Resumen:

Los cambios sociales ocurridos durante los últimos años, algunos profundizados a partir de la pandemia por COVID-19, evidencian nuevas demandas y tendencias en el ámbito del trabajo. Algunas de las más generalizadas son la flexibilidad horaria, la capacitación permanente, espacios de trabajo que contribuyan con la salud integral de las personas, incorporación de TIC e innovación digital, modalidades mixtas o híbridas y, en general, dinámicas laborales que posibiliten mayor equilibrio entre el desarrollo profesional y personal.

Este contexto ofrece una oportunidad al Estado Empleador de liderar procesos de cambio en torno a la creación de conjuntos de políticas de cuidados. En este caso, de plantear la discusión sobre una posible adecuación del sistema de licencias, fundada desde una perspectiva de igualdad e inclusión que brinde contención a todas las personas trabajadoras, y que contemple diversas necesidades y situaciones emergentes.

En este trabajo nos proponemos ofrecer un panorama respecto de potenciales modificaciones al actual régimen de licencias vigente para la Administración Pública Nacional, en el camino hacia un sistema de licencias de la democracia, que reconozca los derechos y mejore la calidad de vida de todas las personas que la conforman.

En marzo de 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo de la Organización de Naciones Unidas que marca el rumbo en políticas laborales fundamentalmente para los países miembro, publicó un informe donde evidencia la necesidad de *“Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo”*. Es decir, que el acceso a un esquema de licencias es un derecho que debe garantizar el Estado, pero al mismo tiempo, una herramienta de igualdad.

En este sentido, desde 2019 en la Dirección Nacional de Relaciones Laborales se analizan las posibilidades de actualizar lo establecido por el Decreto 3413/79 y el CCTG 214/06, con el objetivo de lograr un régimen de licencias con perspectiva de género acorde a las demandas y necesidades sociales emergentes.

Para ello, el ámbito paritario es el marco propicio para plantear nuevas discusiones en pos de actualizar el régimen de licencias vigente, ya que constituye un espacio clave del diálogo social para promover las acciones necesarias que permitan garantizar el acceso equitativo y el ejercicio de los derechos laborales. Además, es el ámbito donde visibilizar e impulsar acciones tendientes a la igualdad de oportunidades y de trato. Tal como expresa el prólogo del CCTG 214/06, el camino es *“profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social, que es la negociación colectiva a través de los institutos paritarios”*.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/PISONI_MORENO_Tendencias para la actualización del régimen de licencias de la APN.pdf

Las brechas de género en cargos jerárquicos de los municipios del interior de la provincia de Buenos Aires: resultados preliminares

Saudino, Martina; García Allegrone, Verónica; Dodaro, Joan; Deccico, Leonela (Universidad Nacional de Moreno)

Resumen:

Los estudios sobre las brechas de género en las estructuras de la Administración Pública Nacional en nuestro país han adquirido relevancia en estos últimos años. Sin embargo, hemos registrado una vacancia en relación al estudio de la problemática en el nivel de los gobiernos locales. En este sentido, nos interesa indagar en la caracterización de los gabinetes municipales en cuanto a la relación de paridad en la ocupación de los cargos jerárquicos por parte de mujeres y varones; así como también en cuál es la incidencia de su generalización en términos de segregación vertical y horizontal; entre otros interrogantes.

En una primera etapa del relevamiento, se sistematizaron y presentaron datos pertenecientes a las estructuras jerárquicas de los municipios del AMBA. Para este territorio, se colocaron en relación las siguientes dimensiones: A. La distribución por género a nivel de Secretarías de gobierno; B. La relación entre el género y partido político de la fuerza que ocupa la gestión de gobierno; C. La relación entre los cargos jerárquicos y las áreas temáticas de gestión; D. La cantidad de Intendentes/as según género.

En el presente trabajo, se presentarán datos preliminares para los municipios del interior de la provincia de Buenos Aires, y se establecerán comparaciones con los datos de los municipios del AMBA, relevados y presentados previamente.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/SAUDINO_DODARO_ALLEGRONE_DECCICO_LAFFUE_Las brechas de género en cargos jerárquicos de los municipios del interior de la provincia de Buenos Aires.pdf

Límites y desafíos en la distribución de los cuidados. Un análisis sobre las licencias y franquicias en el SINEP (2008 a la actualidad)

Scarenci, María Julia (ATE)

Resumen:

La lucha por mejores condiciones laborales y tiempos de descanso ha sido una parte importante de la historia del movimiento obrero y de los derechos de quienes trabajan, en nuestro país y en el mundo. A lo largo de los siglos, trabajadoras y trabajadores han luchado organizadamente para obtener una jornada laboral justa y períodos de descanso adecuados. El siglo XIX fue una época especialmente crucial para el desarrollo de leyes laborales y de descanso en países industrializados. Uno de los hechos más destacados fue la lucha por la jornada laboral de ocho horas, que se convirtió en una demanda importante de los movimientos obreros en todo el mundo.

Las leyes de descanso y condiciones laborales varían en diferentes países y regiones, ya que están influenciadas por la cultura, la economía y la política de cada lugar. Es por ello que en la actualidad los debates giran en torno de la jornada de seis horas o la semana de 4 días. Además, las leyes laborales son dinámicas y se encuentran en permanente transformación, ya que la sociedad enfrenta nuevos desafíos en el mundo laboral y busca adaptarse a las cambiantes condiciones y necesidades de quienes trabajan.

En efecto, en los últimos años, la lucha de los movimientos feministas por el reconocimiento de las tareas de cuidado permeó la agenda sindical, tal como se verá en las líneas que siguen. La visibilización del valor social de dichas tareas, su desigual distribución en la actualidad y las implicancias que conllevan para las mujeres e identidades feminizadas en el ámbito laboral se expresaron de manera creciente en las distintas instancias de discusión paritaria. Fundamentalmente sosteniendo la premisa: cuidar es un trabajo y un trabajo que recae mayormente en las mujeres.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Scarenci_Límites y desafíos en la distribución de los cuidados. Un análisis sobre las licencias y franquicias en el SINEP \(2008 a la actualidad\) \(1\).pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Scarenci_Límites y desafíos en la distribución de los cuidados. Un análisis sobre las licencias y franquicias en el SINEP (2008 a la actualidad) (1).pdf)

Participación gremial y negociación colectiva

El proceso de construcción de una política pública en materia de procesos de selección, y las dimensiones de los diversos socios estratégicos intervinientes en su diseño e implementación

Coronel, Rubén; Recalde Polari, Paula; Vazquez, Karen (Secretaría de Gestión y Empleo Público, JGM)

Resumen:

En el marco de una estrategia integral del Fortalecimiento del Empleo Público en el año 2016, se comenzó a diseñar una política pública que involucró el ingreso a la APN de personal idóneo, conforme premisas constitucionales que ponga en valor los conocimientos, capacidades y experiencias adquiridas, y que permitan la retención de talento humano, para impulsar el desarrollo de la carrera administrativa establecida en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para el personal de la Administración Pública Nacional homologado mediante Decreto N° 214/2006.

Para ello, se diseñó un Plan Integral de Regularización del Empleo Público a implementarse en el período 2016-2023, cuyo eje principal consistió en la definición de los actores intervinientes y la importancia de cada uno de ellos, en las diversas fases de implementación de la mencionada política pública.

En tal sentido, las áreas de Recursos Humanos de las diversas jurisdicciones y organismos, las entidades gremiales signatarias y la actual Secretaría de Gestión y Empleo Público, se constituyeron como los principales socios estratégicos, iniciando procesos y espacios participativos de construcción de distintas herramientas fundamentales en el ingreso a la carrera, generando una red de relaciones con resultados superadores, favoreciendo la continuidad y el afianzamiento de los procesos de selección, y permitiendo jerarquizar el rol del empleado público.

La presente ponencia da cuenta del trabajo conjunto, desde la visión de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales y la Dirección de Procesos de Selección de Personal, ambas pertenecientes a la Secretaría de Gestión y Empleo Público, y desde la visión de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Superintendencia de Servicios de Salud, procediendo a la identificación de los actores y los resultados obtenidos en concursos realizados mediante convocatoria interna.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Coronel - Recalde - Vazquez - El proceso de construcción de una política pública en materia de procesos de selección.pdf>

El rol de la CIOT en la adecuación del Convenio Colectivo de Trabajo General al Convenio 190 de la OIT

Natale, María Florencia; Choco, Lía; Varela, Paula; Liuni, Mariela; Franco, Verónica; González, Susana; Trivissono, Karina; Lopez Attia, Alejandra; del Valle Sosa, Gladys; Pinto, María (Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato)

Resumen:

La experiencia del espacio paritario permitió elaborar la propuesta de adecuación del Convenio Colectivo de Trabajo General a la norma internacional, profundizando la implementación de procesos y pautas de trabajos con el fin de alcanzar un ambiente libre de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Este trabajo paritario permitió colocar al Convenio Colectivo General, Decreto N° 214/06, como la primera norma convencional en adaptarse a instrumentos internacionales, en este caso particular, a las propuestas de la OIT.

Debe tenerse presente que desde el momento en que nuestro País ratificó dicho Convenio Internacional, mediante la Ley N° 27.580, el Estado adquirió la obligación legal de jerarquizar la perspectiva de género en las medidas que hacen a la prevención y protección, control de la aplicación y vías de recurso, orientación y formación, así como el impacto de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo.

De la lectura del Prólogo del Convenio OIT N° 190, se desprenden los siguientes reconocimientos:

- El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- Que la violencia y el acoso pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.
- Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/CIOT - El rol de la CIOT en la adecuación del Convenio Colectivo de Trabajo General a la norma internacional.pdf>

La importancia de la generación de información y la planificación estratégica como herramienta fundamental en los procesos de negociación colectiva y su contribución para la implementación de políticas públicas

Rodriguez Llauro, Natalia; Liuni, Mariela Carolina (Secretaría de Gestión y Empleo Público, JGM)

Resumen:

La Negociación Colectiva en el Sector Público se desarrolla como un proceso continuo y permanente de diálogo y construcción de consensos entre las partes, alcanzando su marco normativo específico a partir de la sanción de la Ley 24.185 de Negociación Colectiva en la Administración Pública Nacional (año 1992). Desde ese momento a hoy, los diferentes actores han consolidado sus estrategias de negociación, donde el acceso y la generación de información han tomado un rol relevante. En la actualidad, no se concibe avanzar en mecanismos de acuerdo colectivo sin contar con análisis de datos, antecedentes normativos, jurisprudencia y doctrina.

De esta manera, la sistematización de información en sus distintos niveles se presenta como una herramienta fundamental para la toma de decisiones dentro de la Administración Pública, y por lo tanto para la consecución de metas institucionales y su aporte a la implementación de políticas públicas.

En este marco, resulta esencial la puesta en valor de la planificación estratégica como metodología para el logro de acuerdos efectivos de los cuales se brindarán algunos ejemplos reales para su demostración.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Rodriguez Llauro Natalia - Liuni, Mariela- a importancia de la generación de información y la planificación estratégica.pdf>

Régimen de valoración por evaluación y mérito para la promoción de nivel, y régimen de readecuación voluntaria de grados

Sosa, Elvira Andrea (Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación); Favara Pablo Daniel (Oficina Nacional de Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros)

Resumen:

En la presente publicación analizamos las implicancias de la aplicación del Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la Promoción de Nivel y el de Readecuación Voluntaria de Grados para el personal del SINEP, reglamentados por la Resolución SGyEP N° 53/22. Desde ya, anticipamos que para nosotros es la normativa sobre Empleo Público Nacional más destacada y revolucionaria de los últimos tiempos, y aquella que ha venido a enmendar verdaderas situaciones de injusticias desencadenadas a pesar de la correcta aplicación de la normativa vigente hasta entonces

Debemos decir que para quienes fuimos formados, especializados y trabajamos en la temática del Empleo Público Nacional, y conocemos el avance normativo e interpretativo que ha tenido el acceso a la planta permanente, la promoción de nivel y las respectivas asignaciones de grados en cada concurso, el presente régimen analizado es un antes y un después en la carrera administrativa del SINEP.

Para poder explicar el por qué de tal afirmación nos vemos en la obligación de analizar el camino recorrido, explicando lo más brevemente posible, cómo son el acceso a la planta permanente; la carrera administrativa tanto horizontal y vertical, y cómo se produce el avance en la misma por parte del trabajador estatal.

Realizado lo anteriormente señalado corresponderá luego detenernos en las distintas situaciones que se fueron suscitando en el conjunto de los trabajadores, para demostrar que no exageramos cuando hablamos de lo trascendental del citado Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la promoción de nivel, y el de Readecuación Voluntaria de Grados, para el personal del SINEP y la justicia que supone su aplicación en la carrera administrativa del trabajador del Estado.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Sosa y Favara - Régimen de valoración.pdf>

EJE 3

**POLÍTICAS INNOVADORAS PARA
LA CAPACITACIÓN Y LA GESTIÓN
DEL CONOCIMIENTO**

Formación y capacitación para la construcción de capacidades estatales

El proceso de construcción de información transversal para la toma de decisiones de gestión. La transferencia del Mapa de la Acción Estatal a la provincia de Santa Cruz

Arias, Eva; López, Alina (Dirección Nacional de Fortalecimiento a la Capacidades de Gestión, SGyEP, JGM)

Resumen:

El presente documento sintetiza el desarrollo de la Asistencia Técnica para la transferencia metodológica e implementación del sistema de seguimiento de gestión Mapa de la Acción Estatal de nivel nacional al provincial.

El Mapa de la Acción Estatal (MAE) es un sistema de información que integra, sistematiza y gráfica qué hace el Estado. Constituye una plataforma sobre la acción estatal, que describe y cuantifica los bienes, servicios, regulaciones y transferencias que proporciona el Estado. En este sentido, se trata de un instrumento para fortalecer la planificación, seguimiento y evaluación a medida de cada jurisdicción. Asimismo, con el objeto de afianzar la articulación, coordinación y seguimiento de las acciones estatales, la herramienta se sostiene a partir del armado de una red interinstitucional compuesta por enlaces en cada Ministerio que posibilitan el proceso de seguimiento y circulación de información.

El trabajo profundizará la experiencia de transferencia con la provincia de Santa Cruz, iniciada con la firma del convenio entre la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Nación y la Secretaría de Estado de Modernización e Innovación Tecnológica de la provincia.

La ponencia recorrerá la experiencia de transferencia a través de los siguientes ejes ordenadores:

- a) Descripción del proceso
- b) Plan de Trabajo
- c) Etapas
- d) Metodología de trabajo
- e) Aspectos sobresalientes de la experiencia
- f) Desafíos

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Arias_y_Lopez - El proceso de construcción de información transversal para la toma de decisiones de gestión.pptx.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Arias_y_Lopez_-_El_proceso_de_construccion_de_informacion_transversal_para_la_toma_de_decisiones_de_gestion.pptx.pdf)

La articulación como estrategia para la construcción colectiva del Instituto Provincial de Administración Pública de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur

Boemo, Nicolás (IPAP Tierra del Fuego AIAS)

Resumen:

El Instituto Provincial de Administración Pública (IPAP) de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, cumple un año desde su creación mediante Decreto Provincial N°703/2022, tras haber iniciado un profundo trabajo de diseño, planificación e instrumentación de acciones para su puesta en marcha.

Cabe mencionar que hasta la creación del IPAP fueguino, cada Ministerio/Secretaría y organismo descentralizado, gestionaba sus propias propuestas de formación de acuerdo a sus posibilidades internas, pero de manera desarticulada. En tal sentido, lograr institucionalizar la capacitación del Gobierno provincial, unificar las diferentes propuestas de formación existentes y construir un Plan Estratégico de Capacitación, implicó la suma de numerosos esfuerzos. En este marco, el IPAP fueguino inició un trabajo de articulación permanente con diferentes actores estratégicos en pos de gestionar la formación continua del personal y aportar al fortalecimiento de las capacidades estatales de la provincia.

Esta ponencia abordará el proceso a través del cual el IPAP llevó adelante un proceso de identificación de los diferentes actores institucionales que gestionaban capacitaciones al interior del aparato provincial y en los diferentes municipios, para luego posibilitar la construcción de un Plan Estratégico de Capacitación que permitiera aunar los diferentes esfuerzos existentes. A partir de este trabajo, el IPAP logró gestionar las primeras capacitaciones con el pilar de tres fuentes:

- **Autoridades de Aplicación:** Uno de los primeros pasos fue consolidar un trabajo en conjunto con autoridades de aplicación de capacitaciones obligatorias para todo el personal del Estado, como por ejemplo Ley Micaela.
- **Comunidad de Formadores IPAP:** Para construir el Plan Estratégico de Capacitación fue valioso también contar con un Registro de Formadores IPAP que se postulaban para dictar capacitaciones en diferentes especialidades, de acuerdo a las misiones y funciones de cada sector.
- **Método Sinergia:** En el proceso de gestionar las primeras capacitaciones del IPAP, fue preciso garantizar un trabajo articulado con los equipos de formación continua de diferentes Ministerios y Secretarías, aunando esfuerzos y logrando acreditar los procesos vigentes.

En el camino hacia la institucionalización de la capacitación en el sector público provincial, la articulación fue la estrategia clave que permitió el logro de las primeras acciones y se convirtió en el modo de trabajo permanente del IPAP fueguino.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Boemo -La articulaci3n como estrategia.pdf>

La cooperación internacional en el impulso y desarrollo del INAP

Ciulli, Vanesa (Instituto Nacional de la Administración Pública/FCSOC UBA)

Resumen:

La ponencia se propone compartir los resultados preliminares de un estudio exploratorio que indaga en torno al papel que los organismos y agencias multilaterales orientadas a la cooperación internacional para el desarrollo desempeñan en los procesos de reconfiguración de las estructuras, dinámicas y funciones estatales en las distintas etapas históricas desde la segunda posguerra.

La configuración de la institucionalidad estatal, sus dinámicas de funcionamiento, así como sus funciones en el desarrollo han sido objeto de interés del conjunto de los organismos multilaterales. A partir de ello, en los distintos momentos históricos, los organismos multilaterales fueron formulando diversas estrategias de intervención sobre el aparato estatal y las políticas públicas, vehiculizadas a partir de proyectos de financiamiento, de asistencia técnica y de la conformación de redes de intercambio interinstitucional. Por su parte, los procesos de negociación e implementación de los proyectos de cooperación internacional se entrelazan con las lógicas de intervención política de escala nacional, articulándose con las iniciativas públicas desplegadas por los Estados nacionales.

Para su abordaje, el proyecto se focaliza en el caso del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) de Argentina, con el fin de caracterizar la incidencia de los proyectos de cooperación en el impulso de dicho organismo y de analizar las dinámicas de intercambio, articulación y tensión entre las agendas globales y los procesos políticos de escala nacional.

A partir de ello, la ponencia caracteriza los proyectos de cooperación internacional dirigidos a promover y consolidar la institucionalidad y las actividades del INAP y sus articulaciones y tensiones con la iniciativa de creación de una agencia estatal orientada a la planificación y profesionalización de la Administración Pública en el país -en el marco de las iniciativas desarrolladas basadas en experiencias de otros países. La estrategia general de investigación se basa en el análisis documental de las fuentes existentes sobre los proyectos de cooperación.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/CIOLLI - La cooperación internacional en el desarrollo institucional del INAP.pdf>

Parecidos pero no iguales. Gestión de la formación en organismos de la administración Pública Nacional

Enrique, Alejandro (Instituto Nacional de la Administración Pública)

Resumen:

Esta presentación aporta avances de una investigación en curso cuyo foco es el estudio de la gestión de la capacitación en los organismos de la Administración Pública Nacional, se particulariza en lo atinente a las características y principales desafíos de los equipos a cargo de la formación en las jurisdicciones.

Respecto a la gestión del empleo público las administraciones estatales atraviesan un doble desafío, por un lado, la ampliación tanto del espectro como del volumen de los servicios demandados por la ciudadanía manteniendo a la vez estándares aceptables de calidad y eficacia; por el otro los efectos sobre el empleo público de la transformación digital en la que se encuentran inmersos los gobiernos.

Un aspecto crítico del sistema nacional de capacitación es la implementación de las actividades de capacitación en los organismos, donde los procesos se dan en condiciones y con resultados de marcada heterogeneidad. Es necesario conocer cómo son esos procesos, cuáles son los resultados que se alcanzan, qué elementos resultan críticos para que los mismos logren niveles aceptables de efectividad, y cuáles son los factores que operan sobre los mismos.

En este trabajo, mediante la aplicación de una encuesta a responsables de las áreas de capacitación, hemos intentado contestar algunas preguntas: Dada la heterogeneidad de situaciones en los organismos respecto al personal que se desempeña en el área de capacitación: ¿Qué características tienen los integrantes de las áreas de capacitación? En función de la influencia del contexto organizacional en los procesos y resultados de las áreas de capacitación: ¿Cuáles son los factores organizacionales más influyentes en la gestión del área de capacitación? Respecto a la gestión de la capacitación la pregunta orientadora que nos hacemos es: ¿Cómo se desenvuelven los procesos de gestión de la capacitación de los organismos? En cuanto al uso de tecnologías: ¿Cuánto y en qué medida se da la incorporación en los procesos y el grado de manejo de las mismas por parte del personal?

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Enrique%20Parecidos%20pero%20no%20iguales%20.pdf>

La experiencia de formación para el liderazgo de equipos de trabajo en contextos de incertidumbre para autoridades y mandos medios de la Fiscalía de Estado. Una experiencia para pensar los desafíos organizacionales en la pos pandemia

Eray Arce, María; Urtizberea, Facundo; Amor, Juan Andrés (Fiscalía de Estado de la Provincia de Buenos Aires); Pagani, María Laura (Cuerpo de Expertas y Expertos de la Provincia de Buenos Aires)

Resumen:

En este trabajo, se reflexiona acerca de la experiencia de diseño e implementación de la política de formación para mandos superiores y medios de la Fiscalía de Estado de la provincia de Buenos Aires, en competencias laborales para el liderazgo de equipos de trabajo en contextos de incertidumbre, desarrollada entre el 2021 y el 2022.

Esta línea de capacitación se desarrolló como una de las estrategias de regreso a la presencialidad progresiva, luego de los períodos de ASPO y DISPO establecidos desde el 2020 a raíz del COVID-19. En este marco y a partir del relevamiento sobre las condiciones y medioambiente de trabajo desarrollado durante el ASPO (Fiscalía de Estado, 2020), las autoridades propiciaron espacios de intercambio, reflexión y formación sobre aquellas competencias de liderazgo, trabajo en equipo y escucha activa que requería el regreso progresivo de las y los trabajadores a sus espacios laborales.

Esta línea de formación y sus emergentes fueron utilizados, posteriormente, para el diagnóstico situacional que dio lugar al Plan Estratégico de la organización (2023-2026). Este nuevo Plan, identifica como uno de los principales desafíos institucionales la necesidad de trabajar para propiciar el bienestar físico, emocional y mental de las personas que son promotoras de los cambios organizacionales, atendiendo a su desarrollo profesional y personal en el marco de las transformaciones institucionales y de la reconversión de perfiles de trabajo que implican los procesos de innovación jerarquizados en esta nueva etapa y acelerados por el reciente contexto de pandemia y teletrabajo (Fiscalía de Estado, 2023, p. 14).

Consideramos que los emergentes de esta experiencia, así como los provenientes de los dispositivos de atención al personal del organismo durante la etapa de pandemia, permitieron dar cuenta de manera situada y estratégica, de la necesidad de fortalecer habilidades y saberes necesarios para acompañar procesos de incertidumbre, cambio e innovación desde una perspectiva de bienestar laboral.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Arce_Amor_Pagani_Urtizberea_La_experiencia_de_formacion_para_el_liderazgo_de_equipos_de_trabajo.pdf

Escuela de Abogacía del Estado Provincial de La Rioja. Gobierno de la Provincia de la Rioja

Goyochea, Pedro Oscar (Asesor General de Gobierno de la provincia de La Rioja)

Resumen:

La Administración Pública Provincial exige en el contexto actual un programa de actualización administrativa y de democratización que se sustenten en los principios básicos de la gobernanza, una mayor participación ciudadana en el diseño, la gestión y la implementación de políticas públicas y, un ejercicio dinámico de las resoluciones administrativas.

Para el logro de los objetivos de las nuevas tendencias administrativas, resulta necesario el involucramiento de la ciudadanía en el proceso de la generación y evaluación de las políticas públicas, ya que la ciudadanía crearía una sinergia con el gobierno, el cual realizaría acciones para dar respuesta a las demandas ciudadanas y evaluarían estas acciones, lo que provocaría un aumento en la legitimidad gubernamental. En definitiva, es asumir la actitud de poner el oído en el pueblo, en los/as agentes de la administración pública y en quienes recurren a ella para la resolución de sus planteos.

La Escuela de Abogacía del Estado provincial de La Rioja, creada a través del Decreto de la Función Ejecutiva Provincial N° 462/2022, surge como respuesta a un diseño estratégico de la gestión de gobierno, pues la Administración Pública de la provincia de La Rioja, es una realidad sistémica integrada por un personal estructurado conforme la legislación vigente y, un conjunto de elementos, interacciones y procesos de transformación interrelacionados, con cierta permanencia en el tiempo y que produce determinadas consecuencias en el mundo real. La Administración Pública de La Rioja en dicha realidad preserva su individualidad y opera procesos de transformación entre los subsistemas y entre el sistema y el entorno. En pos de alcanzar el modelo pedagógico propuesto, pretendemos que las personas que cursen en la Escuela de Abogacía de la Administración Pública Provincial desempeñen un rol activo y crítico, y a su vez, que quienes coordinen las actividades cumplan un rol promotor del aprendizaje. Para ello, deben propiciar situaciones de disonancia cognitiva, entendidas estas como una tensión interna entre las ideas y creencias previas y las nuevas adquiridas. De esta forma, quienes cursen explorarán nuevas formas de resolver situaciones problemáticas, y se fomentará, además, la investigación. Por lo tanto, al desarrollar nuestra propuesta educativa, establecimos la proactividad como cualidad irrenunciable y que le da identidad a nuestro programa formativo.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Goyochea ESCUELA DE ABOGACIA DEL ESTADO PROVINCIAL LA RIOJA \(1\).doc.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Goyochea ESCUELA DE ABOGACIA DEL ESTADO PROVINCIAL LA RIOJA (1).doc.pdf)

Red de Educación Permanente en Salud: “Una apuesta a la capacitación continua”

Muravchik, Claudia; Soler, Verónica (Dirección de Desarrollo del Capital Humano en Salud, Ministerio de Salud de la Provincia del Chaco)

Resumen:

La Red de Educación Permanente en Salud surge como una propuesta de la Dirección de Desarrollo del Capital Humano en Salud creada por Resolución N.º 2283 del Ministerio de Salud Pública de la Provincia del Chaco en 2010 y ratificada por Decreto del Poder Ejecutivo Provincial 1667/19.

Fue pensada como una estrategia para mejorar la calidad de la formación y educación permanente de los trabajadores de la red sanitaria pública provincial; asimismo, disminuir la fragmentación, la superposición y la duplicación de actividades de capacitación, en la búsqueda, a través de actividades educativas, de la transformación cualitativa del trabajo en salud y por consiguiente la transformación de las prácticas de atención en los servicios de salud.

Las actividades de capacitación, se enmarcan en la Educación Permanente, como una herramienta de intervención estratégica, inserta en una propuesta de cambio, que rescata y valora el “saber hacer” y el “aprender a aprender” y apuesta a la participación activa y consciente de los trabajadores, a un alto grado de motivación y compromiso en la elevación de la calidad (eficiencia y trato humanizado) de las actividades profesionales que el trabajador brinda a la población.

Mostrar la experiencia en capacitación continua que viene realizando la dirección desde el 2010 hasta el 2022 inclusive.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Muravchic y soler - red de educación permanente.pdf>

Uso de las TICS, un enfoque innovador en Educación Permanente en los trabajadores del Ministerio de Salud de la Provincia del Chaco

Muravchik, Claudia; Soler, Verónica (Dirección de Desarrollo del Capital Humano en Salud, Ministerio de Salud de la Provincia del Chaco)

Resumen:

La implantación progresiva de las tecnologías de la información y de la comunicación en las aulas condujo a un cambio en las metodologías de los docentes, quienes vieron una potencial herramienta para el aprendizaje del alumnado, y en nuestro campo de acción el trabajador de la salud y captar su atención. Una forma eficaz de incorporar las TIC, en las capacitaciones de la Red de Educación Permanente en Salud, es sin dudas a través de la utilización de la Plataforma Moodle, Campus Virtual del Ministerio.

A partir del 2021 se desarrollan capacitaciones bajo la utilización de diferentes actividades, recursos y herramientas virtuales, con lo que se pretende trasladar la responsabilidad de la instrucción hacia un enfoque centrado en el agente de salud. De modo tal que, el cursante, se involucre activamente en la construcción del conocimiento mientras participa en su propio aprendizaje haciéndolo significativo a nivel personal. Asimismo, se utilizan diversas modalidades tales como: b-learning, e-learning y la modalidad híbrida para el desarrollo de las mismas.

Poniendo en contexto a este proyecto se desarrollan actividades de manera virtual sincrónico y asincrónico, y asumiendo al alumno desde un lugar activo en el aprendizaje. Se enumeran las estrategias:

- Actividades Individuales
- Actividades Grupales

En relación con el rol del estudiante en los ambientes educativos mediados por las TIC, desempeñan un rol central representado en el conjunto de comportamientos y normas que este debe asumir como actor del proceso educativo.

Algunas características del rol del estudiante virtual que le permiten la generación del conocimiento están directamente relacionadas con la capacidad de autogestión, expresada en la autodisciplina, el autoaprendizaje, el análisis crítico y reflexivo, así como en el trabajo colaborativo, fundamental para contribuir al desarrollo del ser en su interacción y aporte con y para otros desde una mirada ética que le permite tomar conciencia de las consecuencias que pueden generar sus acciones.

Mostrar nuestra experiencia en la utilización de las TICs en el Campus Virtual del Ministerio de Salud desde el 2021 al 2023 inclusive.

Divulgar los recursos utilizados.

Demostrar las actividades dentro de las aulas.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Muravchic y Soler TICs.pdf>

Saberes desde y para el Estado. La mamushka experiencial: desde las asistencias técnicas del Cuerpo de Expertas y Expertos en Gestión Pública de la provincia de Buenos Aires a las asesorías en evaluación de la Ley Micaela

Pagani, María Laura (Cuerpo de Expertas y Expertos en Gestión Pública de la provincia de Buenos Aires)

Resumen:

Nos proponemos analizar una doble experiencia o una experiencia en el marco de otra experiencia. En primer lugar, nos interesa reflexionar y presentar el caso del Cuerpo de Expertos en Gestión Pública (CEGP) de la Jefatura de Gabinete de la PBA a través del desarrollo de un caso de asistencia técnica en

la que intervengo desde hace dos años en el Ministerio de las Mujeres Políticas de Género y Diversidad Sexual (MMPGyD): las asesorías en evaluación de Ley Micaela.

La función principal del CEGP es asistir en la toma de decisiones gubernamentales a las jurisdicciones y entidades de la Administración Pública Provincial, brindando el apoyo técnico adecuado para la implementación de mejoras en la gestión a través de la realización de asistencias técnicas. Se espera acompañar a los organismos en la búsqueda de soluciones a sus problemas de gestión y fortalecimiento de sus procesos de trabajo, en pos de la mejora organizacional y fortalecer las “capacidades” de los organismos. La relevancia de estas experiencias radica en que se trabaja para y con los equipos de distintas áreas del Estado provincial a partir de la solicitud de un organismo por medio de Asistencias Técnicas. En el caso seleccionado la relevancia se constituye a partir de los objetivos de evaluar una política formativa (curso Formación de Formadores/as) que busca promover, acompañar y enriquecer a los equipos dedicados a la atención de problemáticas de género y construir junto a ellos herramientas y recursos para reconocer, abordar y modificar las prácticas, lógicas y diseños institucionales que reproducen desigualdades y modelos culturales sexistas y discriminatorios. Por eso, la Ley Micaela Bonaerense es estratégica para promover una perspectiva inclusiva e igualitaria en las respuestas que el Estado debe brindar a toda la ciudadanía.

El alcance son aproximadamente 700 mil trabajadores/as estatales de los 40 organismos del poder ejecutivo provincial, pero la ley también contempla al poder ejecutivo, legislativo y municipios de la provincia.

Algo importante a resaltar en este resumen es la concepción sobre la evaluación en las asesorías que se concibe desde un paradigma que se constituye como la construcción situada (respetando características particulares) y colectiva de saberes estatales (participación de diversos actores institucionales) y con un enfoque de género suficientemente sensible a la identificación de las desigualdades y las violencias por razones de género.

Entre los resultados de esta asistencia se destaca que la conversación colectiva aportó a la valorización del trabajo realizado por los organismos. Asimismo, se contribuyó en cada caso, algunas recomendaciones para perfeccionar o brindar los instrumentos de relevamiento, estrategias de visualización de resultados y alternativas cualitativas de registro y relevamiento de evidencia que de cuenta de los aspectos sobresalientes en cada edición y algunas recomendaciones a fin de comenzar a identificar resultados en distintas dimensiones: a nivel subjetivo (en los distintos/as actores), en los equipos de trabajo, en la organización (cultura, prácticas, procedimientos, políticas sustantivas, entre otros) y en relación con la ciudadanía: incorporación o incremento de acciones que incorporan la perspectiva de género en políticas, programas y proyectos.

Se contribuye al desarrollo de capacidades estatales en relación al proceso de evaluación y retroalimentación en la planificación de nuevos diseños formativos.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Pagani_saberes_desde_y_para_el_estado.pdf

Circulación de saberes en torno a las políticas públicas. Experiencias de gestión de capacitaciones tutoradas sobre capacidades estatales en integridad y transparencia

Sánchez Cestona, Julia (Dirección Nacional de Integridad y Transparencia de la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, SGyEP, JGM)

Resumen:

La Coordinación de Formación en Integridad de la Dirección Nacional de Integridad y Transparencia, perteneciente a la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional (SSFI) y dependiente de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación, tiene entre otros objetivos,

contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales. Bajo esta premisa, desarrolla proyectos y acciones para el fortalecimiento de capacidades analítico-estratégicas, digitales, técnicas y blandas que favorezcan la promoción de los valores, principios y pautas que deben orientar la conducta ética de los y las agentes públicos/as, coordinando y articulando el diseño de políticas con otros organismos relevantes en materia de integridad y transparencia del Sector Público Nacional.

Con estas orientaciones se diseñó la serie Capacidades Estatales En Integridad y Transparencia (CEIT) que incluye cuatro cursos virtuales tutorados de 24 horas de duración cada uno, elaboradas para fomentar el pensamiento creativo, la innovación y la vinculación colaborativa. Los mismos se imparten a través de la plataforma virtual del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP). Cada uno de ellos aborda un área temática específica, a saber: De conflictos de intereses a captura de la decisión pública desde un abordaje integral; Enfoque integral de transparencia para la gestión pública, Participación social en la agenda de integridad y Principios y normativa de ética pública.

Estas cuatro capacitaciones tienen como destinatarios a agentes públicos de los tres niveles de gobierno (nación, provincia y municipios), ya sean de la administración centralizada como descentralizada, personal de entes autárquicos y empresas estatales, y de universidades públicas. A partir de la información relevada en los procesos de inscripción, en la presente ponencia se caracteriza a la población inscripta en los cuatro cursos virtuales tutorados, durante el período 2022. Se analiza la distribución de inscriptos/as por organismos, sus datos sociodemográficos, la antigüedad en el organismo y/o en la administración pública, sus credenciales educativas, entre otras variables. La fuente de información utilizada fueron los formularios de inscripción que completaron los/as agentes, previo a realizar las capacitaciones. De estos formularios solamente se tuvo en cuenta la información de aquellas personas a quienes se les brindó la vacante y se los matriculó en el respectivo curso. Con esto se espera contribuir a la producción de conocimiento sobre las experiencias nacionales y federales de capacitación, así como orientar los contenidos necesarios de los procesos de formación y capacitación.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Sanchez_Cestona_Circulación_de_saberes_en_torno_a_las_políticas_públicas_Experiencias_de_gestión_de_capacitaciones_tutoradas_sobre_capacidades_estatales_en_integridad.pdf

Los desafíos de la capacitación en los organismos de la APN en la post-pandemia

Sarquis, María Natacha (Instituto Nacional de la Administración Pública)

Resumen:

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) es el órgano rector del Sistema Nacional de Capacitación (SNC) en la Administración Pública Nacional (APN). Sin cumplir esa función, articula con esos niveles en el Consejo Federal de la Función Pública (COFEFUP) y también puede funcionar (o haber funcionado) como modelo para los niveles subnacionales (por ejemplo, con los IPAP).

Sus funciones se estructuran, de manera simplificada, en tres ejes: la regulación del sistema, la provisión directa de capacitaciones (que implica desde el diseño y desarrollo hasta la implementación efectiva y su evaluación) y la documentación e investigación.

Dentro del primer eje, INAP regula múltiples procesos vinculados con distintos niveles de la gestión de la capacitación, desde su planificación hasta su certificación. Una de las funciones principales, y exclusiva de INAP como órgano rector de la capacitación, es la acreditación de las actividades de capacitación. Esta acreditación es la que define si las actividades realizadas por los agentes (más allá de quién la organice) son aplicables a la carrera administrativa y define la cantidad de créditos que se otorgan a cada una de ellas.

La pandemia de 2020 generó grandes impactos en las posibilidades concretas de los distintos organismos de la APN para el sostenimiento de sus actividades de capacitación. Asimismo, generó un nuevo contexto con nuevas posibilidades y nuevas prácticas que posteriormente parecen haber encontrado un espacio de consolidación.

Este trabajo se propone como continuidad del trabajo presentado en el Congreso de 2021 realizando ahora el análisis de lo sucedido de 2021 a 2023. En esa lógica se propone analizar las actividades acreditadas y la modalidad en que se realizaron, la cantidad de organismos que pudieron sostener la capacitación jurisdiccional o que dependen de INAP para la cobertura, y las variaciones producidas a lo largo de los años de estudio de manera tal de sacar conclusiones sobre lo sucedido y plantear los desafíos tanto de ese período como de aquí en adelante.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/SARQUIS - Los desafíos de la capacitación en los organismos de la APN en la post-pandemia.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/SARQUIS - Los desafios de la capacitacion en los organismos de la APN en la post-pandemia.pdf)

La Ley Micaela en el Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica de la Provincia de Buenos Aires: entre la experiencia de implementación y una aproximación a sus resultados

Testoni, Eugenia; Polke, Sofía; Antenucci, Magalí (Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica de la Provincia de Buenos Aires)

Resumen:

El objetivo de esta ponencia es sistematizar el proceso de implementación de la Ley Micaela en el Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica (MPCeIT en adelante) de la Provincia de Buenos Aires y analizar los efectos que produjo en su primer año de implementación.

La ley Micaela Nacional (N° 27.499) y su par bonaerense (N° 15.134), establece la capacitación obligatoria en la temática de género y prevención de las violencias por motivos de género a todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, de forma permanente, en el ámbito de los tres poderes estatales: ejecutivo legislativo y provincial. En cumplimiento de dicha legislación, el MPCeIT conformó en julio del año 2021 la Unidad Organizativa Ley Micaela (UOLM en adelante), órgano responsable de su planificación e implementación.

Al finalizar el año 2022, la UOLM logró elaborar un plan pedagógico que fue oportunamente aprobado por el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (MMPDyDS) de la PBA e implementar cuatro ediciones del curso de capacitación situado para las y los trabajadores que comprende la cartera ministerial del MPCeIT, habiendo capacitado al 88% del total.

Es a partir de aquí que nos proponemos emprender una primera aproximación a los resultados que deja este proceso, es decir dar cuenta si el proceso de elaboración e implementación de ley Micaela en el MPCeIT deja, por un lado, huellas en las subjetividades de las personas que la atraviesan y, por el otro, cambios en las dinámicas laborales. Para ello, proponemos 3 niveles de análisis:

- La experiencia. En este nivel nos proponemos dar cuenta del proceso de planificación de la capacitación. Poder sistematizar errores, aprendizajes, cambios inesperados y aciertos de la experiencia de la UOLM.
- Las huellas. En este nivel nos proponemos analizar el impacto de la implementación de la capacitación tanto en lxs agentes responsables de la tarea de tutoría docente como también en sus destinatarios. Conocer el impacto en su subjetividad, los desafíos y aprendizajes, los
- cambios en la percepción del mundo laboral son elementos fundamentales para conocer el impacto de la política.
- Las dinámicas. Finalmente, en el tercer nivel nos proponemos dar cuenta si los impactos en la subjetividad se traducen en cambios en las dinámicas laborales. Construir espacios laborales saludables y libres de violencias por motivos de género es el objetivo principal de esta legislación.

Para este trabajo, nos valdremos de la experiencia de trabajo de la UOLM (de la que formamos parte), el registro de participación de las cuatro ediciones de la capacitación que se dieron a lo largo del año 2022, entrevistas a talleristas, informantes claves y al equipo interdisciplinario de abordaje de las violencias por motivos de género del MPCeIT.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/ANTENUCCI_POLKE_TESTONI - Ley Micaela en el Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación.pdf

Experiencias de formación y capacitación en municipios

Acompañamiento institucional municipal para la ejecución de políticas educativas integrales: La experiencia del “Club de Chicas Programadoras” en el Municipio El Sombrero Provincia de Corrientes

González, Raúl; Barrios, Daina Natalia; Molina, Nélica Carmen (Municipio El Sombrero, Corrientes)

Resumen:

Acompañamiento institucional municipal para la ejecución de políticas educativas integrales: Experiencia: “Club de Chicas Programadoras” en el Municipio El Sombrero, Provincia de Corrientes.

En la ponencia se presentará la iniciativa denominada: “Club de Chicas Programadoras para la Alfabetización Digital” que forma parte de una política pública municipal de acompañamiento ciudadano orientada a la educación y el liderazgo en el conocimiento digital para la vida en sociedad.

El Club es un espacio formativo que procura desmentir el mito de que “La programación o las computadoras son cosas de los hombres” a través del desarrollo de habilidades que amplían las oportunidades de acceso a trabajos futuros en este nuevo mundo globalizado. Asimismo, promueve la virtualización de la educación, el acceso y continuidad de las adolescentes en carreras terciarias y universitarias a través de la interacción en entornos digitales y contribuye a fortalecer el desarrollo humano estimulando la idoneidad digital.

En primer lugar, se describirá la problemática que dio origen a la iniciativa (el analfabetismo digital) y se caracterizará a la población (chicas de 12 a 18 años de edad). Luego, se reseñará el proceso de diseño educativo y se presentarán las modalidades, técnicas y recursos utilizados para el desarrollo de habilidades vinculadas con la alfabetización informacional y digital con perspectiva de paridad de género. En este punto, en términos de empleo público, se analizarán las capacidades que fueron necesario desarrollar/fortalecer en el personal municipal para llevar adelante esta experiencia. Finalmente, se reflexionará sobre los resultados alcanzados y las lecciones aprendidas hasta el momento.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Gonzalez R, Barrios D, Molina N - Acompañamiento institucional municipal.pdf>

La Diplomatura en Gestión Pública Municipal del IPAP: una experiencia de gestión para capacitación de los/as trabajadores de la administración pública bonaerense

Scaglia, Bárbara (Dirección de Gestión del Conocimiento del IPAP Buenos Aires)

Resumen:

Las concepciones respecto del Estado, lo público y la política han sido y siguen siendo un terreno abierto y en disputa. Cada una de las matrices de pensamiento y posiciones en pugna no sólo ofrecen contrapuntos en el plano teórico, sino que se encarnan en diversos proyectos políticos y modelos de gobierno. La pandemia por COVID-19 que ha atravesado el mundo entero recientemente, ha puesto nuevamente sobre la mesa la necesidad de pensar el rol de los Estados. Hoy más que nunca se vuelve imperioso poder poner el foco en la función que asumen las políticas públicas para el acceso a derechos, como un aspecto central que permita reflexionar en torno al actual escenario que nos toca atravesar tanto a nivel nacional como provincial y municipal.

En este sentido, la ponencia se propone presentar la experiencia del Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP), dependiente de la Subsecretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la provincia de Buenos Aires, en la puesta en marcha de la Diplomatura en Gestión Pública Municipal. El trayecto tiene como objetivo principal formar trabajadores/as estatales capaces de analizar a los Estados locales a lo largo de la historia, así como a los diversos marcos teóricos y perspectivas que nutren la gestión de los asuntos públicos, con el fin de brindar herramientas que fomenten la intervención de los/as trabajadores/as en los procesos de gestión municipales.

A lo largo del trabajo buscaremos presentar la propuesta formativa y analizar su impacto, en el marco del proceso de fortalecimiento de las capacidades técnicas del Instituto que permitió alcanzar a los 135 municipios de la Provincia, abonando con ello al cumplimiento del derecho a la capacitación de los/as trabajadores/as estatales.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Scaglia - La Diplomatura en Gestión Pública Municipal del IPAP.pdf>

Capacitación en formulación de programas municipales. Planificación, seguimiento y evaluación

Turiansky, Virginia; Balbuena, Evelyn; Valenzuela, María Florencia; Aparicio, Julieta (Subsecretaría de planificación y evaluación PBA e IPAP PBA)

Resumen:

Entendiendo que la acción estatal implica una transformación de la realidad y que la gestión pública se encuentra inmersa en escenarios complejos y de alto grado de incertidumbre, donde interactúan diversos actores con responsabilidades y competencias diferenciadas resulta indispensable lograr un diseño eficiente en la formulación e implementación de políticas públicas.

A raíz de lo expuesto, en la ponencia se pretende desarrollar la experiencia de la Subsecretaría de Planificación y Evaluación, dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros de PBA que, a través del Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP), elaboró e implementó una capacitación bimodal y tutorada sobre Formulación de Programas y proyectos municipales: Planificación, Seguimiento y Evaluación. El objetivo principal apunta a enriquecer las trayectorias profesionales de los/as trabajadores/as estatales municipales mediante el fortalecimiento de los conocimientos.

El desafío de esta capacitación es que los/as funcionario/as y trabajadores/as pertenecientes a la Administración Pública Municipal, al finalizar el curso, cuenten con nuevas herramientas para elaborar políticas públicas y promover la formulación de programas municipales, la colaboración y acción en los procesos de desarrollo de proyectos de gestión por parte de los/as trabajadores/as. Lo innovador del taller es que los/as participantes trabajarán durante todo el curso con un ejemplo de Programa Municipal a fin de ir asociando los conceptos teóricos con una situación práctica y al mismo tiempo irán desarrollando su propio programa/plan/proyecto siguiendo los lineamientos y contenidos dictados.

Los temas destacados del curso tienen que ver con abordar la planificación, su importancia como herramienta en el proceso de elaboración de un programa/plan/proyecto y su vinculación con el seguimiento y la evaluación a nivel municipal. Se profundizará, además, en la creación y medición de indicadores, la identificación de desvíos entre lo planificado y lo ejecutado y la importancia de la presentación de la información, distinguiendo formatos, destinatarios/as y propósitos. Paralelamente, se proponen herramientas de gestión que mejoran la operatividad y productividad de cualquier programa/plan/proyecto. La complejidad y dinamismo gubernamental en un entorno cambiante requiere de personas con habilidades que permitan adaptarse rápidamente. Por esto resulta imperante que los/as trabajadores/as de la administración pública, en todos sus niveles, se capaciten incrementando su capital humano. De esta manera, es fundamental el rol del estado como partícipe necesario en la formulación de programas que

permitan la formación y fortalecimiento de las habilidades de los/as trabajadores/as públicos, dando lugar en el largo plazo a nuevas políticas públicas y mejoras en las ya existentes, incrementando el bienestar de la sociedad.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Turiansky - Capacitación en formulación de programas municipales. Planificación, seguimiento y evaluación.docx.pdf>

La gestión asociativa de la capacitación Provincia de Río Negro / Municipios

Villca, Hugo (Instituto Provincial de Administración Pública, Río Negro); Iñigo, María José (Municipalidad de Cipolletti); Guerra, Vanesa (Municipalidad de Choele Choel)

Resumen:

La ponencia tiene como objetivo relatar la experiencia realizada en el contexto de la Provincia de Río Negro a partir de la conformación institucional de una red asociativa para la gestión de la capacitación tanto en el ámbito municipal como así también en el provincial.

Cabe acotar que la geografía particular que presenta la provincia impide potenciar las sinergias y capacidades locales. Por este motivo nació Red Muni (Red Municipal de Formación y Capacitación) con el objetivo de potenciar las capacidades estatales existentes y fortalecer las acciones de capacitación en los gobiernos locales.

En dicho contexto comenzaron a articularse a través de la plataforma virtual del IPAP acciones de fortalecimiento de las competencias de los agentes municipales como así también se constituyó en una herramienta (plataforma virtual) para que los municipios pudiesen gestionar autónomamente sus propios proyectos.

De esta manera Red Muni se fue consolidando, institucionalizando como un espacio de prácticas, proyectos de capacitación y formativos, una comunidad tecnológica que intercambia experiencias y modelizaciones, etc.

Un ejemplo lo representa la instrumentación de una propuesta virtual de formación (Tecnatura Superior en Gestión Municipal con orientación al desarrollo local) que ha formado decenas de profesionales en los distintos municipios adheridos a la propuesta.

La presente ponencia tiene como objetivo mostrar las características del desarrollo de este proyecto que surgió en el transcurso de la pandemia y que ha logrado no solo consolidarse sino también expandirse.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Villca, Iñigo, Guerra - La gestión asociativa de la capacitación \(1\).pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Villca, Iñigo, Guerra - La gestión asociativa de la capacitación (1).pdf)

Experiencias de gestión del conocimiento

La construcción de conocimiento en el empleo público. Un compromiso asumido

Belkis, Vera; Vázquez, Silvina (Sindicatura General de la Provincia de Santa Fe)

Resumen:

Estar convencidos de la responsabilidad que se asume ante una sociedad, como funcionarios públicos, nos exige ser capaces de dar respuestas a sus demandas.

Cómo motivar, impulsar e involucrar son los principales desafíos con los que nos encontramos en la búsqueda de generar entre los estamentos superiores, medios y operativos, la necesidad de profundizar saberes adquiridos e incorporar las exigencias que nos requiere el ahora.

En esa línea de ideas, surgió la necesidad dentro de la Gerencia de Normativa y Capacitación de la Sindicatura General de la Provincia de Santa Fe, de indagar sobre el grado de cumplimiento de la meta propuesta en lo referente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como se implementan y evalúan en sus diferentes etapas de acuerdo a la Agenda 2030.

Como Órgano Rector del Sistema de Control Interno, nos interesa conocer el abordaje que tiene dicha temática en nuestra provincia, para lo cual primero nos formamos, por ello, solicitamos la colaboración al Instituto Nacional de la Administración Pública, la cual se concretó mediante una Asistencia Técnica dictada por la Universidad de Cuyo, orientada a lograr la identificación de modelos de monitoreo y evaluación en la gestión, y su aporte a los ODS, logrado a partir de la construcción de indicadores de procesos y de resultados, con novedosas herramientas analíticas y de gestión que posibilitarán un seguimiento de la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Esta propuesta de formación planteó dentro de sus ejes principales generar aportes al desarrollo científico-tecnológico de las y los agentes públicos de la Provincia de Santa Fe, en relación a sus habilidades profesionales y técnicas, así como un mejoramiento en sus ámbitos de desempeño laboral, advirtiendo la necesidad de ampliar su alcance a fuera de nuestro universo de control, renovando el dictado de la misma e incorporando una encuesta entre los trabajadores del sector público en todas las áreas y niveles, sobre el conocimiento de la Agenda 2030, ODS, su alcance y repercusión en nuestros puestos de trabajo.

Para esta ponencia consideramos interesante compartir con ustedes esta experiencia e interpelarnos sobre cuánto conocen las trabajadoras y los trabajadores de la administración pública sobre esta temática y/u otras actuales, si los motiva aprender y aplicarlas cada día desde su puesto de trabajo, que se brinda desde el estado para su motivación y capacitación, como si es valedero exponer las políticas públicas en todos los niveles de las organizaciones.

Debemos pensar y por sobre todo, poner en crisis el pensamiento de cada funcionario público sobre su compromiso, lo cual puede resultar un propósito muy ambicioso.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Beliks,Vazquez - La construcción de conocimiento en el empleo público.pdf>

Promoción de espacios y herramientas para la gestión del conocimiento en el sector público chaqueño. Acciones impulsadas desde la Vocalía de Investigación del IPAP Chaco

Kalin, Facundo; Arevalo, Ruth; Rivero, Agustina (Vocalía de investigación del IPAP Chaco)

Resumen:

A partir de la experiencia de gestión del conocimiento, en Chaco impulsamos desde IPAP en general y desde la Vocalía de Investigación en particular, el desarrollo de tres líneas de acción fuertemente vinculadas a difusión, discusión e indagación-asistencia. Concretamente nos referimos en primer caso a una Revista Digital para y por los agentes públicos de la provincia. En este sentido nos parece fundamental entender que la generación de saberes y producción de conocimiento en tanto ámbitos de la Administración Pública Provincial merecen ponerse de relieve promoviendo un espacio simbólico e institucional que aúne con criterios técnicos, las contribuciones que los empleados públicos pueden realizar en materia de investigación local.

En segundo orden, los esquemas de debate y discusión científica desde la órbita de la administración pública local y sus dinámicas de investigación en el plano regional demandan un espacio que confluyen estos esfuerzos y para ello avanzamos en las Jornadas Provinciales de Investigación que pregonan este espacio institucional y se encaminan a desarrollarse a mitad de año.

Finalmente, la tercera propuesta radica en la indagación-asistencia como sustento fundamental de una iniciativa que propone IPAP con la constitución de los Innovadores de Gobierno, grupo de especialistas que realizará tareas de investigación y asesoramiento a demanda de las distintas áreas del gobierno provincial desde 2023.

Consideramos fuertemente importante pensar el registro, indagación y expansión de las experiencias ligadas a la política pública que hoy atraviesan el ámbito local del Chaco pero también poniendo de relieve articulaciones que desde IPAP se han consolidado con otros organismos provinciales y nacionales.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Kalin, Arevalo, Rivero-IPAP CHACO 2023.docx.pdf>

Gestión del conocimiento en la Dirección de Estadística de Tucumán

García, Raúl (Dirección de Estadística de la Provincia de Tucumán, Secretaría de Estado de Gestión Pública y Planeamiento)

Resumen:

La Dirección de Estadística de la Provincia (DEP) de Tucumán genera y gestiona conocimiento de forma continua. La presente experiencia pretende describir las prácticas utilizadas para diseminar el conocimiento generado y transformarlo en competencias apropiadas por sus colaboradores. También se compartirán los resultados (preliminares) de mediciones de satisfacción y uso de las diferentes prácticas implementadas.

Se hará una descripción del capital humano, de la DEP, que interviene en los procesos de producción o de soporte organizacional (formación, capacidades, cualidades personales, entre otras). Luego se describirá la información manejada en dichos procesos que permite a los colaboradores de la DEP incrementar su formación o habilidades para el desarrollo de sus tareas. Luego se mostrarán los resultados de las mediciones de satisfacción y uso.

Finalmente, se presentarán las conclusiones sobre las prácticas más aceptadas y aquellas que aún ameritan correcciones.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/García - Gestion del conocimiento dep tucuman.ppt.pdf>

Políticas innovadoras en el trabajo del investigador científico de CONICET en la gestión de producción y transferencia de conocimientos

Rovere, Adriana Edit (Instituto de Biodiversidad y Medioambiente - INIBIOMA (CONICET - Universidad Nacional del Comahue)

Resumen:

El CONICET es el principal organismo dedicado a la promoción de la Ciencia y la Tecnología en la Argentina. Cuenta con investigadores/as, becarios/as, técnicos/as y profesionales de apoyo a la investigación, y administrativos/as. Específicamente el Instituto de Biodiversidad y Medioambiente (INIBIOMA), es de doble dependencia entre CONICET y la Universidad Nacional del Comahue, y cuenta con más de 230 integrantes dedicados principalmente a la investigación en biodiversidad y medioambiente. En este trabajo se describen diferentes facetas del Investigador científico como actor y gestor en las políticas públicas: (1) investigación básica, aplicada, formación de recursos humanos y la transferencia tecnológica como eje central de las instituciones científicas, (2) participación de los científicos en la gestión de políticas y en la gobernanza en las acciones comunitarias, como productores de conocimiento y como ciudadanos, (3) interacción entre ciencia/tecnología/arte/difusión e impacto en la comunidad como acciones integradas necesarias de la actividad laboral de la vida científica. Desde la investigación se logró impacto en las políticas públicas en: (a) temas ambientales y legislación ambiental, incorporando la temática de la restauración ambiental en la Carta Orgánica de la Municipalidad de Bariloche, (b) el desarrollo de una línea prioritaria a nivel país, impulsando a nivel nacional, regional y local el desarrollo de la restauración ecológica y la creación de la red nacional, así como la concreción de proyectos en territorio, (c) trabajos de investigación para la remediación del vertedero de residuos sólidos urbanos de la ciudad, tema prioritario debido al impacto social, económico y ambiental que representa, (d) desarrollo de una obra de dramaturgia y puesta en escena de la obra teatral: “Un Bariloche sin plástico, que fantástico”, a fin de divulgar en la comunidad la problemática ambiental de los plásticos de un solo uso, (e) participación junto a ciudadanos el primer nivel de gobernanza, en relación a problemáticas medioambientales en la Costanera de Bariloche, (f) trabajo junto a vecinos en el segundo nivel de gobernanza para la conservación de áreas con vegetación nativa y su inclusión en los parques y jardines municipales, (g) favorecer la interacción entre arte-cultura/ciencia/militancia comunitaria, mediante la participación y/o creación de espacios específicos (talleres comunitarios, pared blanca de arte y contador de nietos recuperados en la UNCOMahue, desarrollo de comisión de cultura, etc.). Se resalta la relevancia y la necesidad del investigador científico como vector-actor necesario para el desarrollo de las políticas públicas innovadoras, en la producción y transferencia de conocimientos desde su rol como trabajador público.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Rovere - Políticas innovadoras en el trabajo del investigador científico de CONICET.pdf>

Una nueva administración pública

Santagati, Adriana; Justo Juan Bautista (Defensoría del Pueblo de Río Negro)

Resumen:

La sectorialidad y el formalismo característicos de la burocracia estatal convierten a la administración pública en un problema para la ciudadanía que termina descreyendo de ella. Es habitual encontrar agentes públicos que se sienten desmotivados, en muchas ocasiones alienados o enojados, aunque sus capacidades se vinculen con la tarea que desempeñan.

Ante esa realidad, los gobiernos tienen la obligación de actuar para recuperar las capacidades del Estado. Desde la Defensoría del Pueblo de Río Negro creemos que esa realidad puede revertirse cambiando la forma de trabajar.

Son tiempos disruptivos, de cambios radicales para la vida de las personas a partir de la irrupción de Internet. Si a esto agregamos que la pandemia alteró un orden que parecía inexorable, podemos concluir que nuevas formas de vincular a la administración con el administrado es un imperativo para el Estado. El debate está centrado en las mejores prácticas de gestión que permitan transformar el funcionamiento de las organizaciones públicas y hacerlas eficientes para garantizar los derechos individuales y colectivos sin perder de vista el impacto que generan estas transformaciones en la cultura organizacional de las instituciones donde los trabajadores son esenciales.

El desafío es pasar de un paradigma focalizado en el formalismo de la burocracia estatal a otro centrado en la eficacia en la tutela de los derechos. Esto requiere el desarrollo de nuevas capacidades, una tecnología de gestión pública orientada a resultados, la participación ciudadana, la planificación estratégica institucional con la participación activa de sus trabajadores y trabajadoras, la reingeniería de los procedimientos y el uso adecuado de las TICs.

Lo que planteamos ya está sucediendo en muchos países y fundamentalmente en el ámbito privado. La administración pública no puede quedar atrás.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Santagati y Justo - Una nueva administración pública.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Santagati_y_Justo_-_Una_nueva_administracion_publica.pdf)

Reflexiones en torno de la sistematización de experiencias significativas de gestión pública en un contexto federal

Silva, Graciela; Vázquez, Norberto (DIGECIP-INAP)

Resumen:

Los espacios de formación y la capacitación en la Administración Pública pueden adquirir distintas modalidades y formatos, cada uno de ellos con sus potencialidades y limitaciones en términos de contribuir al desarrollo de capacidades estatales y, en particular, al fortalecimiento de las habilidades y saberes de las y los trabajadores estatales para llevar adelante la implementación de las políticas públicas.

Desde esta perspectiva, como investigadores de la Dirección de Gestión del Conocimiento, Investigaciones y Publicaciones (perteneciente al INAP), nos proponemos reflexionar sobre los “Talleres de sistematización y publicación de experiencias significativas de gestión”, que desarrollamos junto a la Comisión de Capacitación y Empleo del COFEFUP.

Estos talleres tuvieron como propósito inicial, contribuir a la participación de las jurisdicciones y de los municipios en los Congresos Federales de Empleo Público y se constituyeron en espacios de trabajo horizontal en los que se compartieron conocimientos y saberes, tomando como eje a las experiencias de gestión que trajeron las y los participantes, lo cual permitió desplegar una serie de herramientas conceptuales y procedimentales referidas a los procesos de sistematización y publicación de experiencias de gestión.

En consecuencia, nuestras reflexiones estarán guiadas por preguntas tales como: Sistematizar y publicar sobre lo que hacemos: ¿es importante?; ¿por qué?; ¿para qué?; ¿para quienes?; la sistematización de experiencias: ¿es un medio o un fin?; ¿qué nos aportó este “mirar para atrás” necesario para sistematizar una experiencia en la que hemos participado?; ¿hay creatividad en lo que hacemos?; lo que nos propusimos: ¿es lo mismo que logramos hacer?; Lo que logramos hacer: ¿es lo que estamos pudiendo comunicar?; ¿nos sirvió juntarnos en este espacio que llamamos taller?; ¿a quiénes nos gustaría que lleguen nuestros trabajos?; ¿qué nos aportó/qué nos despertó escuchar a las provincias y municipios que presentaron?; ¿para qué nos sirvió?

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Vázquez y Silva - Reflexiones en torno de la sistematización de experiencias.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/jefatura/2023/08/Ponencias-completas/Vázquez_y_Silva_-_Reflexiones_en_torno_de_la_sistematización_de_experiencias.pdf)

ISBN 978-987-4015-22-8



9 789874 015228