

LAS NECESIDADES Y PROPUESTAS DE CAPACITACIÓN DE LES TRABAJADORES DE LA DELEGACIÓN UPCN SALUD

Sandra Cavallo

Resumen

A lo largo de los muchos años de trabajo de la Coordinación de Capacitación se fueron recabando datos, propuestas e inquietudes sobre las necesidades de Capacitación y Carrera de les trabajadores de la Delegación Salud de UPCN. Además, contamos con registros sobre las temáticas más seleccionadas a lo largo de estos años. En base a eso, nuestra organización decidió dar un paso más en el marco del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral y volverse un actor protagonista en el diseño, ejecución e implementación de las Capacitaciones de les trabajadores de la Delegación. Aquí nos proponemos un análisis de las tendencias y los proyectos a futuro.

Sandra Cavallo es Licenciada en Administración Pública, Especialista en Relaciones Laborales en el Sector Público y en Gestión Pública, Magister en Administración Pública por la Universidad del Salvador y docente de numerosos cursos de y talleres de INAP, entre otros. Se desempeña como Coordinadora de la Secretaría de Capacitación de la Delegación UPCN Salud.

La misión de la Coordinación de Capacitación de UPCN Delegación Salud, es velar por la constante y correcta capacitación de nuestros trabajadores, generando oportunidades de crecimiento y perfeccionamiento, tendiendo una herramienta para la formación en lo personal y laboral, generando el fortalecimiento de los mismos a través de propuestas, expresadas en distintas acciones.

Objetivos globales para la gestión de la capacitación (Salud, 2021):

- Atender el fortalecimiento de la evaluación y el seguimiento de los procesos estratégicos, operativos y de apoyo, a partir de dispositivos variados de capacitación.
- Identificar las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para afrontar los desafíos de la capacitación.
- Incrementar la cantidad de capacitaciones sustantivas para les compañeros.
- Diseñar, desarrollar y evaluar variados espacios de capacitación continua en temáticas generales de seguridad e higiene, medioambiente, tecnología de la información, seguridad informática, conducta y ética, procedimientos administrativos, gestión de calidad, liderazgo, competencias comunicacionales, igualdad de género, anticorrupción, sensibilización en discapacidad, promoción de la no violencia, valoración de la diversidad cultural, entre otros.

Las siguientes fueron actividades con el objetivo de fortalecer derechos a les trabajadores a través de las políticas de capacitación de nuestra Delegación:

- Realizamos encuestas a les trabajadores: con el fin de proponer cursos, talleres y seminarios según la demanda de los mismos.
- Visitamos a las comisiones internas de nuestra Delegación, interactuando con les compañeros delegados en función de las demandas correspondientes a la Capacitación.

- Facilitamos el dictado de cursos a los compañeros de los distintos Organismo de la Delegación, otorgando créditos de capacitación, con el fin de promocionar en la carrera.
- Implementamos cursos de formación profesional.
- Continuamos los cursos específicos correspondientes a la misión y función del organismo al que pertenecen.
- Efectuamos talleres de oficios, con el objeto de proveer las herramientas para potenciar oportunidades y multiplicar el desarrollo personal.
- Instituímos seminarios para construir conocimiento en determinadas temáticas, a demanda de los trabajadores.
- Colaboramos con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal.
- Asistimos al personal en los pedidos de becas de capacitación que proporciona el FoPeCap.
- Colaboramos con los Coordinadores Técnicos de Capacitación en el Plan Estratégico (PEC) y del Plan Anual de Capacitación (PAC) de acuerdo con los objetivos establecidos de cada organismo, con el objetivo de satisfacer, las necesidades, oportunidades y prioridades de los trabajadores. Se dictaron más de 40 cursos jurisdiccionales, presentados por nuestra organización sindical, los cuales, además de capacitar en función de las necesidades de los organismos, dieron créditos de capacitación a los compañeros.

Durante el periodo 2019-2022 más de 220 compañeros solicitaron becas a través del Fondo de Capacitación y Recalificación Laboral (Fo.Pe.Cap.). El mismo, es una herramienta paritaria destinada a la capacitación de los trabajadores públicos nacionales. Aquí, un resumen de las carreras más significativas y los organismos de origen de los agentes.

Evolución de los pedidos de becas Fo.Pe.Cap en el Ministerio de Salud de la Nación

2019	
Especialización en Economía y Gestión de la Salud	ISALUD
Licenciatura en Tecnología de la Información	UNIVERSIDAD DE PALERMO
Carrera de Especialización en Estudios y Políticas de Género	UNTREF
Maestría en Políticas y Desarrollo	FLACSO
Docente de Nivel Superior en Primera Infancia	UNIVERSIDAD DEL SALVADOR
Docente de Nivel Superior en Primera Infancia	UNIVERSIDAD DEL SALVADOR
Maestría en políticas Públicas y Desarrollo	FLACSO
Maestría en Políticas Públicas y Desarrollo	FLACSO
Maestría en Sistemas de Salud y Seguridad Social	ISALUD
Pscineurocirugía clínica	Instituto Alcalá de Ciencias y Especialidades de la Salud (IACE)
Tecnicatura en Seguridad e Higiene	UTN
Especialización en Producción de Materiales para Educación a Distancia (EAD)	UNIVERSIDAD DEL SALVADOR (USAL)
Tecnicatura en Seguridad e Higiene	UTN

2020

Especialización en Género, Políticas Públicas y Sociedad	Universidad Nacional de Lanús
Especialización en Género, Políticas Públicas y Sociedad	Universidad Nacional de Lanús
Posgrado en Desigualdades y políticas públicas distributivas	FLACSO
Especialización en Gestión de Salud	Universidad Nacional de Lanús
Especialización en Género, Políticas Públicas y Sociedad	Universidad Nacional de Lanús
Especialización en Género, Políticas Públicas y Sociedad	Universidad Nacional de Lanús
Diploma Superior Gestión y Control de Políticas Públicas	FLACSO
Doctor en Psicología de la Universidad Maimónides con Orientación en Neurociencia Cognitiva Aplica	Universidad Maimónides
Maestría en Economía y Gestión de la Salud	ISALUD
Maestría en Planificación y Evaluación de Políticas Públicas	UNSAM
Maestría en Planificación y Evaluación de Políticas Públicas	UNSAM
Maestría en Farmacopolíticas	ISALUD
Maestría en Economía y Gestión de la Salud	ISALUD
Maestría en Salud Pública	UBA -FACULTAD DE MEDICINA
Maestría en Planificación y Evaluación de Políticas Públicas	UNSAM
Posgrado en Big Data e Inteligencia territorial	FLACSO
Carerra de tramo de Formación Pedagógica para Profesionales, Técnicos del Nivel Superior y Nivel Medio	UTN
Especialización en Gestión Pública	UNTREF
Técnicatura en Gestión de Políticas Públicas	UNTREF
Técnico en Relaciones Laborales	TECLAB
Técnico en Relaciones Laborales	TECLAB
Derecho de la Salud: Herramientas para la gestión del sistema Sanitario. Bioética y Bioderecho	FACULTAD DE DERECHO
Licenciatura en Bioimágenes	ISALUD
Maestría en dificultades en el aprendizaje	USAL -FACULTAD DE PSICOLOGÍA

2021

Especialización en Epidemiología	Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Rosario
Maestría en Salud Pública	Facultad de Medicina de la Univiersidad de Buenos Aires
Especialización de Género, Políticas Públicas y Sociedad	Universidad de Lanús
Profesorado Universitario	ISALUD

Evolución de los pedidos de becas Fo.Pe.Cap en la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica (ANMAT)

2019

Licenciatura en Higiene y Seguridad
Posgrado en Tecnología de Envases y Embalajes

2020

Tecnicatura y Licenciatura en Gestión de Políticas Públicas (virtual)
Licenciatura en Gestión de Políticas Públicas
Magistratura en Políticas Públicas
Curso avanzado en lactancia materna
Carrera de Especialización de Diagnóstico por Imágenes (Facultad de Odontología, UBA)
Técnico Superior en Comercio Internacional con Orientación Aduanera

2021

Maestría en Economía y Gestión de la Salud
Maestría en Gestión y Seguridad Alimentaria (Isalud)
Maestría en Gestión y Seguridad Alimentaria (Isalud)
Maestría en Sistemas de Salud y Seguridad Social
Especialización en Seguridad e Higiene en el ámbito laboral (FCEN, UBA)

Evolución de los pedidos de becas Fo.Pe.Cap en el Hospital Nacional en Red Lic. Laura Bonaparte

2019

Especialización en Administración Hospitalaria	ISALUD
Doctorado en Psicología	USAL
Especialización en Calidad Industrial de alimentos	USAM
Especialización en Nutrición Clínica	UBA

2020

Ciclo Pedagógico Universitario	USAL
Especialización en Administración Hospitalaria	ISALUD

2021

Diplomatura en Gestión Gubernamental y Control de Gestión	UBA/ENA (Francia)
Maestría Estudios Interdisciplinarios de la Subjetividad	UBA Filosofía
	Universidad Nacional de Lanús
Especialización en Salud Mental Comunitaria	
Diplomatura en Gestión Gubernamental y Control de Gestión	UBA/ENA (Francia)
Diplomatura en Gestión Gubernamental y Control de Gestión	UBA/ENA (Francia)
Diplomatura en Gestión Gubernamental y Control de Gestión	UBA/ENA (Francia)
Especialización en Psicología Perinatal	UBA

Licenciatura en Administración Pública

Universidad de Lomas de
Zamora

Evolución de los pedidos de becas Fo.Pe.Cap en la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud Dr. Carlos Malbrán (ANLIS Malbrán) 2019 - 2021

	PROFESIONAL	PROFESIONAL Art. 9	PROFESIONAL TRANSITORIO	SINEP	SINEP Art. 9	SINEP TRANSITORIO	OTROS	Contratada Locación
ANLIS	0	2	0	12	7	1	17	0
CENDIE	0	1	1	0	1	0	0	0
CNCCB	6	2	0	7	2	0	0	0
CNIN	1	0		5	1	0	1	0
CNRL	0	0	0	0	1	0	0	0
CTC	0	0	0	4	0	0	0	0
DIRECCION	0	1	0	9	11	0	0	0
INE	3	1	0	5	4	0	0	0
INEI	13	9	0	22	10	0	2	1
INER	1	0	0	3	0	0	0	0
INEVH	5	5	0	9	3	0	0	0
CNGM	3	2		8	3			0
INP	3	6	1	14	7	1	1	
INPB	2	5	1	11	5	0	0	1
RRHH	0	1	0	6	1	0	0	0
TOTAL	37	35	3	115	56	2	21	2

CANTIDAD
VACANTES
OTORGADAS: 271
SAPROBADO: 1

DE

APROBADOS:
205
LIBRE: 15

AUSENTES: 47
CURSANDO: 3

Pedidos de becas Fo.Pe.Cap en el Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante (INCUCAI)

2022

TECNICATURA EN GESTION DE POLITICAS PUBLICAS

ESPECIALIZACION EN GESTION PUBLICA

ENFERMERIA PROFESIONAL(A LA ESPERA DE LA
RESOLUCION)

LICENCIATURA EN GESTION DE POLITICAS PUBLICAS

Fue creada mediante la Ley N° 25.164 (y su decreto reglamentario 1421 de 2002) y alcanza a los trabajadores públicos nacionales comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologados por el Decreto 214 de 2006. Está integrado por cinco representantes del Estado y cinco representantes de entidades sindicales (UPCN y ATE), quienes se encargan de identificar las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido y administrar los recursos financieros que se les asignen.

Síntesis normativa respecto a su creación.

La Ley N° 25.164 ("Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional" sancionada el 15 de septiembre de 1999 y promulgada el 6 de octubre del mismo año) establece en sus artículos lo siguiente (Ley N° 25.164):

El hecho fundante de estos artículos contenidos en el Capítulo X, no tienen que ver solamente la creación del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral, sino que su "administración, composición y modalidades de funcionamiento" por primera vez se establecen en el marco de la "negociación colectiva".

Posterior a esta normativa, surge el Decreto 214 del 27 de febrero de 2006, donde se Homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y en donde los artículos del Título IV Carrera del Personal y su Capítulo V "Capacitación" establecen lo siguiente:

Artículo 75: Créase la COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN del FONDO PERMANENTE DE CAPACITACIÓN Y RECALIFICACIÓN LABORAL, establecido de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo X del Anexo de la Ley N° 25.164 y su Decreto reglamentario N° 1421/02, integrada por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por los órganos respectivos del Estado empleados y CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por las entidades sindicales signatarias del presente convenio colectivo, y que funcionará en el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

La designación de dichos representantes será efectuada por cada parte y comunicada ante la Co.P.A.R.

El Financiamiento del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral se integra solidariamente con el 0,1% del total de la remuneración bruta mensual, normal habitual y permanente de los empleados comprendidos por el Convenio Colectivo y el 0,1% que aportan las organizaciones gremiales que los representan (UPCN y ATE).

En tal sentido, comprende la planificación y programación de acciones de capacitación para la movilidad funcional de los agentes y su recalificación laboral acorde con el perfil de los puestos de trabajo a asignar, derivados de los cambios producidos por la aplicación de nuevas tecnologías o de modificaciones funcionales u organizacionales implementadas como consecuencia del proceso de actualización de la Administración Pública Nacional (Dávila, 2019).

Durante el aislamiento social preventivo obligatorio y en respuesta a las inquietudes de los trabajadores, se capacitaron más de 250 compañeros en una serie de encuentros virtuales sobre manipulación higiénica de alimentos destinados a la comunidad que trabaja en el ámbito del Ministerio de Salud, en los que participaron agentes de los siguientes organismos: Ministerio de Salud; la ANMAT; INCUCAI; la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud "Dr. Carlos Malbrán" y el Hospital Nacional en Red Lic. Laura Bonaparte.

Aprovechamos esta oportunidad para destacar la importancia de tener habilitado este espacio de encuentro y aprendizaje, como una nueva manera de reinventar una dinámica de encuentro y cercanía que tenemos adquirida hace años en nuestra organización, solo que ahora ajustada a los tiempos que corren.

Es una característica esencial para nosotros, la posibilidad de desarrollo y educación de todos los trabajadores, para impulsar tanto el crecimiento personal como colectivo, es por eso que siempre estamos encaminados en esa búsqueda del aprendizaje. En todo contexto es muy importante la capacitación, pero en el que estamos viviendo aún más, es

por eso que hoy más que nunca reafirmamos una de nuestras premisas fundamentales al entender que la construcción es siempre colectiva.

En estos tiempos, se plantea la necesidad de profundizar el ejercicio de la negociación colectiva a fin de lograr, como objetivos prioritarios, la actualización y el mejoramiento de los perfiles de los trabajadores, para que puedan participar activamente en estos procesos de cambio (Villarroel, 2009).

Resulta conveniente señalar que la capacitación consiste en la utilización de herramientas y procesos educativos en diferentes contextos organizacionales. Estas herramientas permiten formar al individuo en el desarrollo de sus capacidades a los efectos de concretar sus deseos de progreso, pero si esto no está asociado a un proyecto, la capacitación pierde rápidamente su eficacia. La capacitación debe ser organizada como sistema que implica la relación armónica entre todos los niveles, coherencia de objetivos, plan sistemático y el proyecto base de la organización que sustenta su existencia.

En consecuencia, es necesario que la organización, a través de la capacitación, deba no solamente transmitir contenidos sino proponer una dinámica de generación de conocimientos temáticos básicos como punto de partida de un proyecto de desarrollo organización, es así como nuestra organización se desempeña en todos los ámbitos. La capacitación es un derecho para garantizar la igualdad de oportunidades (Romero, JP., Trivisonno, MK., 2019).

Así como la implementación del trabajo remoto, la actividad presencial esencial y las nuevas tecnologías de información y comunicación en los organismos que organizaron y condujeron el tránsito por el desafío durante 2020 y 2021 fueron analizadas acabadamente y se describieron sus implicancias sobre los derechos laborales de trabajadores, las demandas de cuidado y atención de familiares que recaen principalmente sobre las trabajadoras (Salud, 2021). Es posible dar una vuelta de hoja y analizar esta vez, sus posibilidades como facilitadores para el ejercicio de la negociación colectiva y los riesgos de la desigualdad y la escasez de recursos. Sin soslayar, la descomposición espacio-temporal de la separación entre el trabajo y el ocio, ni las consecuencias sobre otras problemáticas asociadas a la hiperconectividad, flexibilización y precarización laboral, buscamos analizar si, con las debidas limitaciones, puede ser una herramienta más que facilite la capacitación permanente de los trabajadores y la profesionalización de la administración pública.

En general, como expresan Ortale y Santos, pudimos observar que en tiempos de trabajo remoto la sobrecarga de tareas hubo poca o nula comunicación con los superiores. La hiperconectividad y la obligatoriedad del cumplimiento sin respetar el horario laboral, sumados a las tareas de cuidado en el hogar, son algunos ejemplos de la violencia laboral bajo la modalidad del trabajo remoto (Ortale, 2020). Es así, que se logra diferenciar lo que fue llamado teletrabajo de lo que realmente fue, trabajo de emergencia a distancia. Esto se suma a que el mismo no fue regulado en el marco del convenio colectivo de trabajo, sino que se normatizó en la urgencia por Resoluciones de la Secretaría de gestión y empleo público.

Además, somos conscientes que el trabajo remoto mal entendido entraña una amenaza latente de debilitamiento a la organización colectiva y sus herramientas (Unamuno, M.; Sabareso, R., 2021). Asimismo, menoscaba estructuras y relaciones

interpersonales entre los trabajadores y el período de aislamiento fue una herramienta muy valiosa que permitió que, en medio de una pandemia sin precedentes, muchos trabajadores ya sea en los ámbitos públicos o privados puedan seguir desarrollando sus actividades con relativa normalidad. Y aunque entendemos necesario advertir la amenaza potencial que esta modalidad laboral puede implicar en términos de flexibilización laboral, encubierta por el halo del avance tecnológico, es importante destacar el papel clave que las herramientas de las nuevas tecnologías de la información y comunicación aportaron a la capacitación de los trabajadores en el ámbito de la Delegación Salud y la necesidad de seguir el camino de la profesionalización de la función pública (Rodríguez, A., 2020) como bien nos insta el compañero y Secretario General Andrés Rodríguez.

Bibliografía

- Dávila, F. c. (2019). *Debates sobre el presente y el futuro de la Administración Pública*. Buenos Aires: UPCN.
- Ortale, M. S. (2020). Efectos del Aislamiento, Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) por COVID 19 en la infancia. Cuidados, vulnerabilidades y afrontamiento. *Innovación y Desarrollo Tecnológico y Social*, 225-236.
- Rodríguez, A. (2020). Una función pública profesionalizada. En D. F. compilador, *Una administración pública de cara al futuro. Reflexiones y desafíos* (págs. 189-201). Buenos Aires: USAL.
- Romero, JP., Trivisonno, MK. (2019). Capacitación en la Administración Pública Nacional argentina como aporte a la profesionalización de la función pública. *XXIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reformam del Estado y de la Administración Pública*. Buenos Aires .
- Salud, D. U. (2021). Una aproximación a los efectos, las consecuencias y las oportunidades que surgen de la respuesta a la pandemia del COVID 19 en el ámbito de les trabajadores públicos de la Delegación Salud. *XIV Jornadas de la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires*. .
- Unamuno, M.; Sabareso, R. (2020). Reflexiones sobre el teletrabajo ¿Herramienta provisoria o cambio definitivo? *Escenarios para un nuevo contrato social* , 104-110.
- Villarroel, A. (2009). *La situación de las Relaciones Laborales en el Sector Público de las Jurisdicciones argentinas*. .