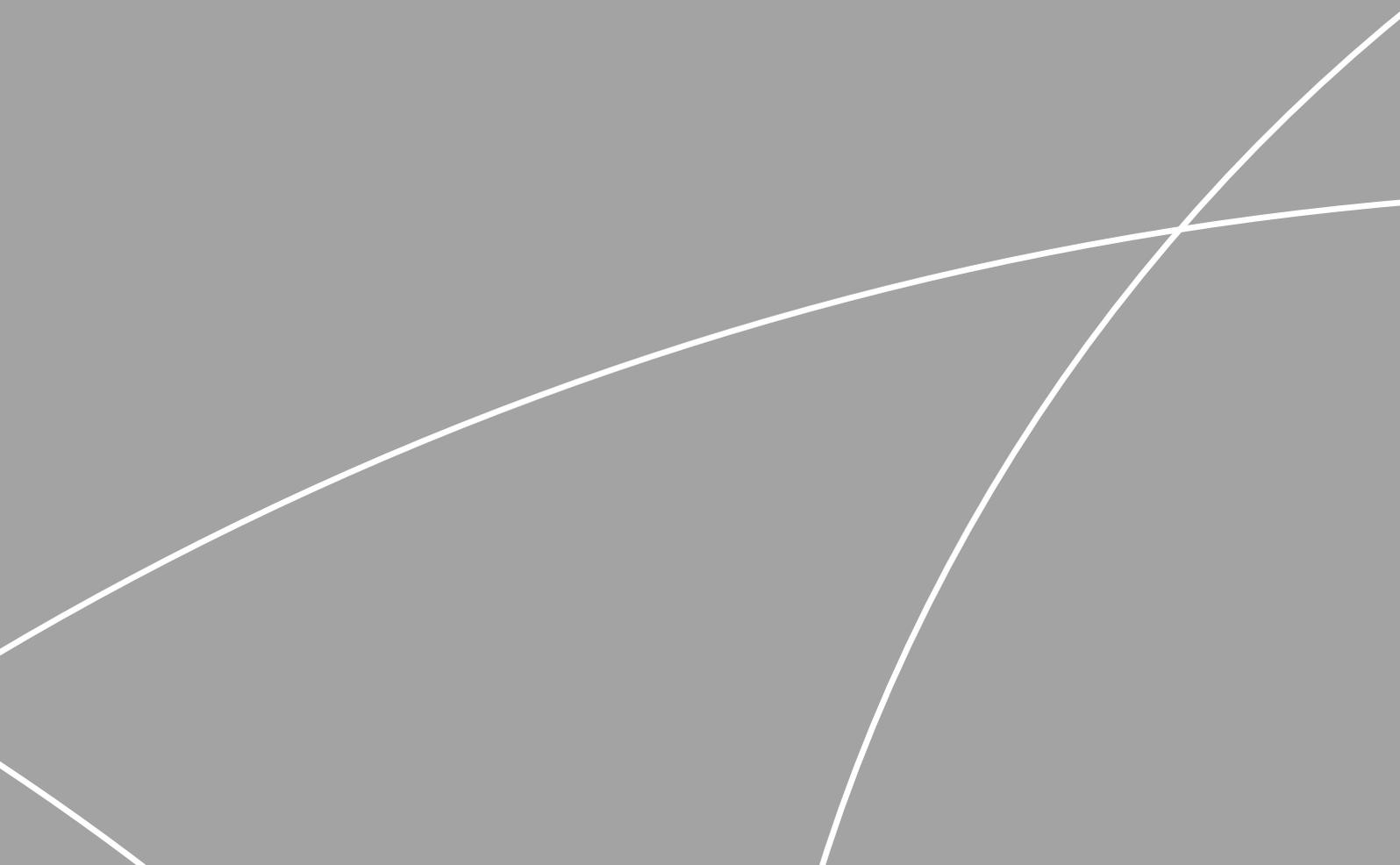


INAP

ISSN 2796-8081

IEC Informe Estadístico de Capacitación

Año 2 • N.º 2 • Mayo-agosto 2022



Autoridades

Dr. Alberto Ángel Fernández

Presidente de la Nación

Dr. Juan Luis Manzur

Jefe de Gabinete de Ministros

Dra. Ana Gabriela Castellani

Secretaria de Gestión y Empleo Público

Mag. Leandro Enrique Bottinelli

Director Institucional del INAP

Informe Estadístico de Capacitación (IEC)

Año 2 - N.º 2. Mayo-agosto 2022

Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP)

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

C. P.: C1035AAA - Tel.: 6065-2310

Correo electrónico: dinvesti@jefatura.gob.ar

ISSN 2796-8081

Dirección del Proyecto IEC

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

Comité editorial

Leandro Bottinelli, Director Institucional del INAP

Julián Lopardo, Director Nacional de Planeamiento Estratégico de la Capacitación

Vilma Paura, Directora Nacional de Oferta Académica

Redacción

Dante Sabatto

Compilación y sistematización de datos

Jorge Zappino

Leonardo Llusá

Edición

Patricia Iacovone

Arte de tapa

Roxana Pierri

Diseño y diagramación

Edwin Mac Donald

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

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

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



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

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

Octubre de 2022

Índice

Introducción	6
1. La Propuesta Formativa del INAP	7
2. La solicitud de vacantes de las/los agentes	20
Conclusiones	40
Referencias bibliográficas	42

Introducción

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

El objetivo del IEC es brindar información estadística acerca de las actividades formativas realizadas por el INAP en forma sintética y sistematizada, a partir de los datos que proporciona el Sistema de Acreditación INAP (SAI). Este informe se propone contribuir a una comprensión clara y actualizada del funcionamiento de la capacitación ofrecida a las/los agentes de la Administración Pública Nacional (APN). Se espera que esta comprensión coadyuve al desarrollo de la formación del personal público, que es un factor crucial para el fortalecimiento de las capacidades estatales.

El presente es el segundo número del segundo año del IEC y estudia el período mayo-agosto de 2022. Del mismo modo que en la edición previa de este año, se busca establecer comparaciones con el año anterior, mediante el contraste de los valores asociados a ciertas variables en el mismo cuatrimestre de distintos años. Una aclaración relevante al respecto es que, en los dos períodos formativos 2021 y 2022, hay algunas diferencias entre las Propuestas Formativas, que consisten en la planificación anual de las actividades. Las principales modificaciones han sido descriptas en el primer número del IEC de 2022, pero se reiteran en esta edición en la medida en que resulten relevantes.

Como ocurre en todos los números del primer y el segundo cuatrimestre del año, la información se encuentra dividida en dos partes. La primera se refiere a capacitaciones que comienzan y finalizan dentro del período estudiado; la segunda, a las que se inician en este, pero concluyen más allá del mes de agosto. La razón de esta división es que las actividades no siempre se desarrollan completamente dentro del período del cuatrimestre, sino que pueden empezar y terminar en cualquier mes del año. En consecuencia, cada informe estudia las capacitaciones que comienzan dentro del cuatrimestre correspondiente, más allá de si finalizan en él o no lo hacen, y excluye las que empezaron en períodos previos.

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

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

Pablo Nemiña

Director de Gestión del Conocimiento, Investigación y Publicaciones del INAP

1. La Propuesta Formativa del INAP

En este capítulo se desarrolla el análisis de las actividades formativas dictadas por el INAP durante el segundo cuatrimestre de 2022. La Propuesta Formativa de cada año es el documento que presenta y organiza la política de capacitación que desplegará el Instituto, a partir de «la puesta en común de objetivos, áreas, estrategias, líneas de investigación y decisiones —políticas, epistemológicas y profesionales—» (INAP, 2022c). La Propuesta Formativa 2022 introdujo cambios significativos respecto a la de 2021, que fueron detallados en la edición previa del IEC (INAP, 2022a). Solo se presentará, por lo tanto, un resumen de los elementos más relevantes del documento vigente.

La Propuesta Formativa resume la planificación de capacitaciones que serán dictadas a lo largo del año y expone las razones detrás de esta proyección. Esta justificación se lleva adelante a través de la definición y descripción de los pilares que fundamentan la política formativa del INAP; estos incluyen valores y principios, lineamientos estratégicos y otras dimensiones clave, sobre los que se definen saberes que son privilegiados para la formación profesional del personal público. A partir de estos saberes, se determinan las áreas temáticas que organizan las actividades, que son presentadas en este apartado.

Las bases de la Propuesta Formativa son las siguientes:

- Principios y valores: compromiso democrático y fortalecimiento de la cultura de lo público; Estado al servicio del desarrollo; democratización digital y soberanía tecnológica; mejora continua en la atención; reconocimiento de los saberes de las/ los trabajadoras/es; colaboración intra e interinstitucional; diversidad e inclusión; y compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Lineamientos estratégicos de gestión: Estado al servicio de la ciudadanía y actor central de un modelo de desarrollo inclusivo; empleo público: gestión del talento y capacidades para la nueva realidad; fortalecimiento de las capacidades de gestión; transformación digital, innovación y gestión de datos; inclusión, discapacidad, géneros, diversidad y brecha digital en la APN; y transparencia, integridad y ética pública.
- Otras dimensiones fundamentales: anticipación para el modelo 4.0 (bajo la premisa de que el Estado debe ser un ejemplo de eficacia organizacional); perspectiva estratégica de innovación pública; y desarrollo de capacidades para el desempeño laboral (estas incluyen capacidades digitales, éticas, técnico-administrativas, personales e interpersonales, lingüísticas, para el trato igualitario y para el desempeño directivo). Además, a través del programa INAP Futuro¹ se enfatiza la capacitación en nuevas tecnologías.

¹ El INAP implementa el programa INAP Futuro a partir de 2022. Se trata de una propuesta destinada a «conformar un espacio de reflexión, planificación, experimentación e implementación sistemática basado en el análisis de los escenarios posibles del futuro y de las transformaciones sociales y organizacionales del presente» (Resolución 172/2021). Así, el INAP se propone fortalecer la planificación estratégica de la política de capacitación para construir perfiles públicos acordes a las necesidades del siglo XXI.

Sobre estas bases se definen los principales saberes que serán privilegiados en la planificación de la capacitación: saber, saber hacer, saber qué hacer, saber interactuar y saber reflexionar. Luego de la definición de este componente clave, la Propuesta Formativa puntualiza las áreas temáticas a las que se refieren las actividades formativas, que serán estudiadas más adelante.

Para comprender en forma integral el funcionamiento de las actividades de capacitación dictadas en este cuatrimestre, es preciso tener en consideración estas premisas fundamentales que sostienen la planificación de la política formativa. Ellas no pueden explicar completamente la aplicación concreta de esta política, pero sí permiten entender las tendencias generales que orientaron la selección de las actividades. En el mismo sentido, se debe tener en cuenta el marco legal que estructura la Propuesta Formativa. Este está formado por las orientaciones plasmadas en dos convenios: el Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN (Decreto 214/2016) y el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) (Decreto 2098/2008).

Este número del IEC se enfoca en el segundo cuatrimestre de 2022. Se abordan en él solamente las actividades que comenzaron entre mayo y agosto de este año, sin importar si su fecha de finalización se ubica dentro o fuera de este período. Se excluyen, asimismo, las capacitaciones que empezaron en los primeros cuatro meses del año, pero continuaron en este cuatrimestre, ya que fueron estudiadas en la edición previa del informe.

Entre mayo y agosto inclusive se desarrollaron 440 actividades. Este es el valor más alto registrado desde la creación del IEC y representa un aumento significativo respecto al mismo período en 2021, cuando se desarrollaron 324 actividades. En otras palabras, hubo un incremento del 36 %, similar al experimentado en el primer cuatrimestre de este año con relación al año previo (que ascendió al 33 %). Esto indica que hay un crecimiento sostenido de las capacitaciones en valores estables en los primeros ocho meses del año. Por su parte, se comprueba también un crecimiento del total de actividades respecto al primer cuatrimestre, en el que hubo 244 actividades, un 45 % menos. Esto no resulta llamativo, debido a que el primer período del año tiende a tener menor cantidad de formaciones por el alto número de agentes que hace uso de la licencia por vacaciones. En la segunda parte del IEC se aborda específicamente la cuestión de la solicitud de vacantes.

Del total de capacitaciones, el 67 % (296) finalizó dentro del cuatrimestre, mientras que el tercio restante (144) continuó más allá de este. Esta distribución es relativamente más pareja a la hallada en el mismo período de 2021 (en el que las actividades que concluían dentro del cuatrimestre ascendían al 75 %) y a la encontrada en los primeros meses de este año (en los que representaban el 70 %)².

El INAP clasifica y distribuye las capacitaciones en dos categorías simultáneas: programas y áreas temáticas. Los primeros organizan las actividades de acuerdo a su público objetivo, esto es, los sectores del personal público a los que están orientadas. En otras palabras, para cada actividad se definen categorías de agentes que pueden realizarlas según las funciones que cumplen, los puestos que ocupan u otras variables relevantes. En el segundo cuatrimestre de 2022, se organizaron capacitaciones distribuidas en ocho programas:

² Es posible que entre las actividades que no concluyeron en el cuatrimestre se estén contando cursos cuya cursada ha finalizado, pero que continúan en el proceso de tramitación de la acreditación. El SAI considera que estas actividades siguen «en curso» hasta que se termine este procedimiento.

Programas

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

Campos de Práctica (orientado a colectivos especializados)

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

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

Conferencias INAP (ciclos de charlas y conferencias)

Ingresantes: Administrativos y Servicios Generales e Ingresantes: Técnicos-Profesionales
(programa de inducción para agentes que ingresan a la planta permanente)

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

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

Las áreas temáticas, por su parte, clasifican a las actividades de acuerdo a ejes conceptuales y áreas de conocimiento particulares. Como se indicó, estas dos categorizaciones son simultáneas, es decir que cada capacitación pertenece a un programa y a un área temática. En este período, las formaciones dictadas se agruparon en cuatro áreas:

Áreas temáticas

Herramientas para el desarrollo de habilidades blandas

Estado, administración y políticas públicas

Gestión del empleo público

Sistemas, procesos y tecnologías de la administración

Como se señaló en el número previo del IEC, en este año se realizó una reducción de la cantidad de áreas temáticas, mediante un proceso por el que se unificaron muchas de ellas en menos categorías. La Propuesta Formativa 2022 describe los elementos que componen cada una de estas áreas:

- Desarrollo de habilidades blandas: comunicación y sociabilidad; responsabilidad y vocación de servicio; creatividad y pensamiento innovador; trabajo en equipo y conducción de personas y equipos.
- Estado, administración y políticas públicas: Estado; administración pública; organización pública; políticas públicas; planificación estratégica estatal; relación con la ciudadanía y participación social; ética pública; género, diversidad e inclusión; derecho público; Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Gestión del empleo público: administración del personal; formación, capacitación y aprendizaje; trayectoria pública.

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

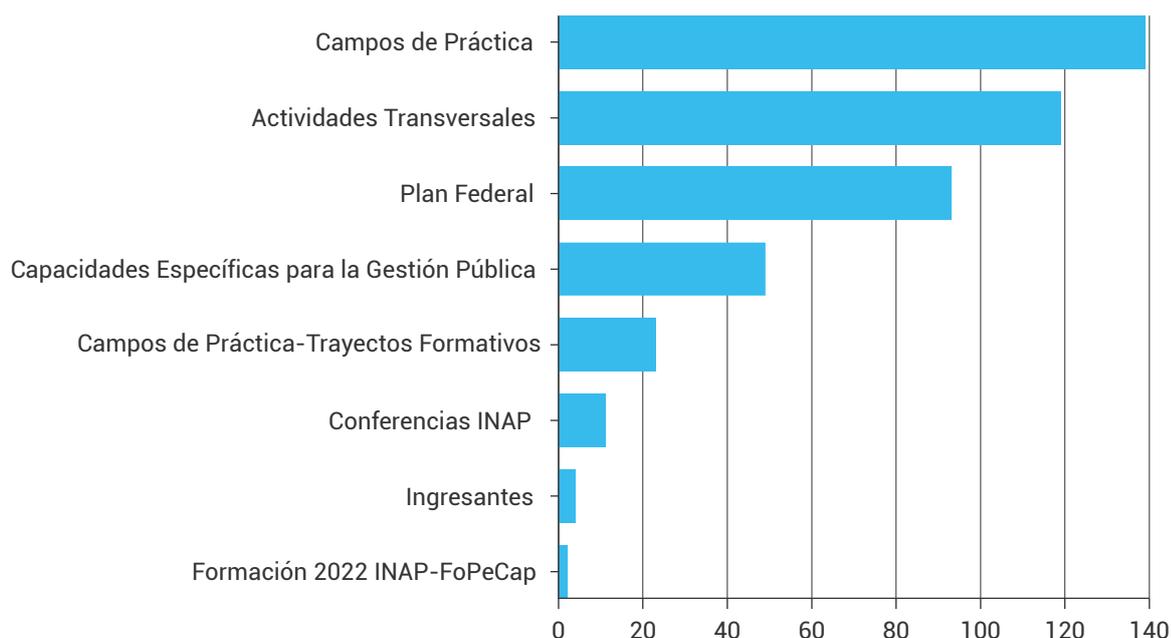
- Sistemas, procesos y tecnologías: administración financiera; compras y contrataciones; gestión administrativa, de la información y los datos; innovación pública; gestión de calidad; control y auditoría; servicios y mantenimiento.

En el período estudiado, la mayoría de las actividades formó parte de los programas de Campos de Práctica y Actividades Transversales. El primero tuvo 139 actividades, el 32 % del total; el segundo, 119, el 27 %. Se repite la tendencia observada en los cuatrimestres previamente analizados por el IEC.

En tercer lugar, se ubicó el Plan Federal, que tuvo 93 actividades, el 21 % del total; en el cuarto, el programa Capacidades Específicas para la Gestión Pública, con 49 o el 11 %. Estos grupos se alternaron el tercer y cuarto puesto en los cuatrimestres anteriores, si bien se observa un ligero crecimiento del primero de ellos respecto a 2021. Las capacitaciones restantes se distribuyeron entre los programas Campos de Práctica-Trayectos Formativos (23 actividades o el 5 %); Conferencias INAP (11 o el 3 %); Ingresantes (4 o el 1 %); y Formación 2022 INAP-FoPeCap (2 actividades o menos del 1 %).

Como se ha notado en otros períodos, estos valores cambian significativamente entre las capacitaciones que concluyen en el cuatrimestre y las que no lo hacen. Entre las primeras, los programas Actividades Transversales y Campos de Práctica tienen un peso relativamente mayor (35 % cada uno), y se reduce el peso de la mayoría de los restantes. Entre las segundas, en cambio, la mayor cantidad corresponde al Plan Federal (43 %), seguido por Campos de Práctica (24 %), Capacidades Específicas para la Gestión Pública (14 %) y Actividades Transversales (10 %).

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



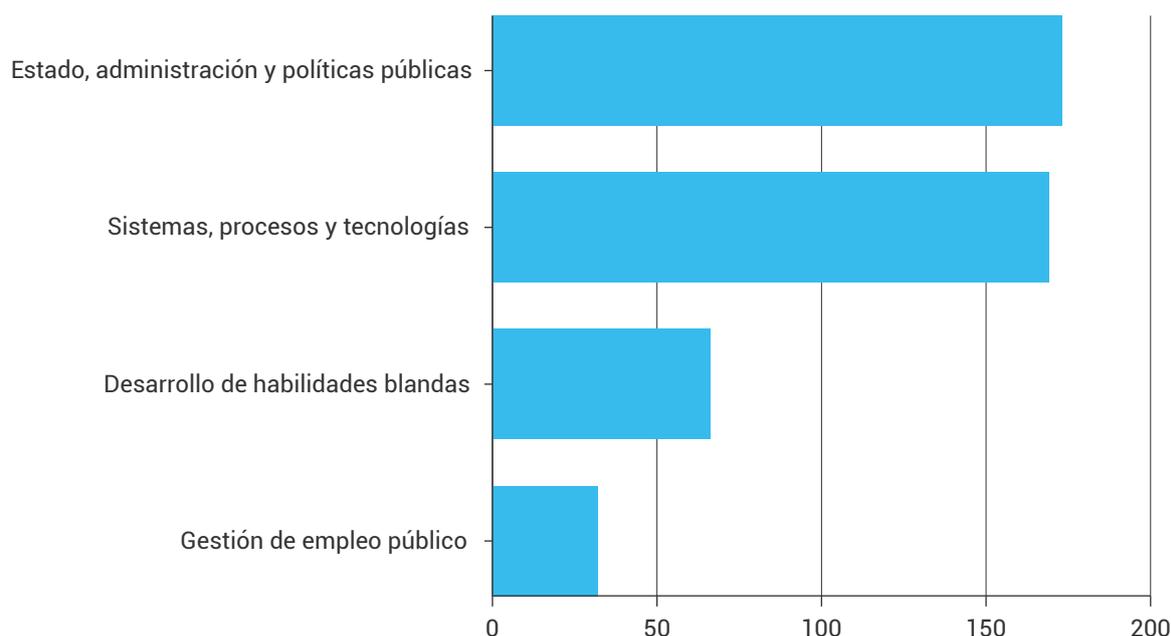
Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

La distribución entre las áreas temáticas, por su parte, se caracterizó por una concentración en dos de ellas: Estado, administración y políticas públicas (173 capacitaciones o el 39 %) y Sistemas, procesos y tecnologías (169 o el 38 %). El tercer lugar correspondió a Desarrollo de habilidades blandas (66 o el 15 %), y el cuarto puesto, a Gestión del empleo público (32 o el 7 %). Los valores son similares a los del primer cuatrimestre, si bien el orden de las primeras dos áreas se encuentra invertido.

La modificación del sistema de categorías vuelve algo más compleja la comparación de las áreas temáticas con el año previo; sin embargo, es posible advertir que los grupos que concentraron mayor cantidad de capacitaciones en el segundo cuatrimestre de 2021 (Estado, administración y políticas públicas; Tecnologías de la información y las comunicaciones; Organización, planificación y gestión; entre otras) corresponden a temas que pertenecen a las dos principales áreas de este período. Es posible considerar, por lo tanto, que hay cierta continuidad entre ambos años.

Una cuestión que se repite entre este cuatrimestre y el anterior es la concentración de una gran cantidad de formaciones en dos de las cuatro áreas, que reúnen el 78 % del total.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

La comprensión de la clasificación de actividades formativas puede completarse poniendo en relación los dos criterios presentados. Se observa, de este modo, el peso que cada área representa sobre cada programa, o viceversa. Se comprueba así la existencia o inexistencia de redundancia entre ambas categorizaciones: esta se daría en el caso de que cada programa tendiera a concentrar exclusivamente actividades de un área. Como en los períodos previos, se constató que esta situación no se da, ya que la mayoría de los programas contiene capacitaciones de al menos dos áreas. Hay dos excepciones y se caracterizan además por tener un bajo número de formaciones.

Se trata de Ingresantes y Formación 2022 INAP-FoPeCap, que tan solo reúnen actividades del área Estado, administración y políticas públicas.

Los casos restantes tienen distribuciones con menor concentración, si bien todas exhiben al menos cierta disparidad. La mayor heterogeneidad corresponde a las Conferencias INAP: el 82 % de ellas pertenece a Estado, administración y políticas públicas, mientras que el 18 % restante corresponde a Sistemas, procesos y tecnologías. En el caso de Campos de Práctica-Trayectos Formativos, la distribución entre estas dos áreas es casi paritaria: la primera tiene el 52 % de las capacitaciones y la segunda, el 48 %. Algo similar ocurre con Capacidades Específicas para la Gestión Pública: el 49 % forma parte del área Estado, administración y políticas públicas; el 41 %, de Desarrollo de habilidades blandas; y el 10 %, de Sistemas, procesos y tecnologías.

Como se puede apreciar, a medida que aumenta la cantidad de actividades de un programa, tiende a reducirse su concentración en pocas áreas. En efecto, todos los casos restantes tienen capacitaciones distribuidas en las cuatro áreas. Las del Plan Federal pertenecen en un 52 % a Estado, administración y políticas públicas; en un 28 %, a Sistemas, procesos y tecnologías; en un 14 %, a Desarrollo de habilidades blandas y en un 6 %, a Gestión del empleo público. El caso de Actividades Transversales es muy similar: la primera de estas áreas representa el 48 % de sus capacitaciones; la segunda, el 39 %; la tercera, el 9 %; y la cuarta, el 4 %. Por último, en el programa Campos de Práctica, la mayoría de las formaciones es parte de Sistemas, procesos y tecnologías (57 %), y el resto se distribuye en las áreas dedicadas a las habilidades blandas, la gestión del empleo y los sistemas y procesos de forma relativamente uniforme (16 %, 15 % y 12 %, respectivamente).

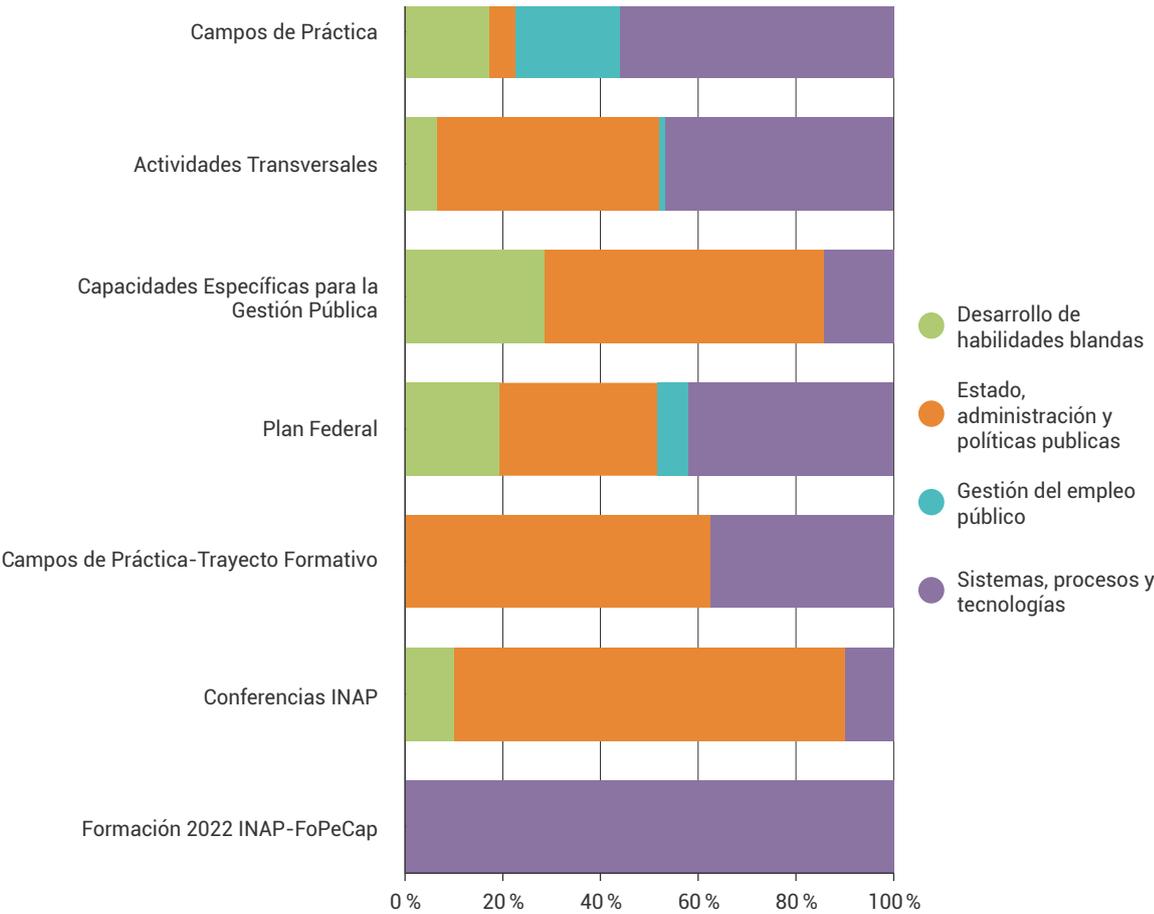
Si se aborda esta cuestión desde la perspectiva opuesta, se observa que la mayor concentración de actividades de un solo programa en un área se da en el caso de Gestión del empleo público (el que contiene menor cantidad de capacitaciones totales): dos tercios de ella corresponden a Campos de Práctica; el 19 %, al Plan Federal, y el 16 %, a Actividades Transversales. Los casos restantes exhiben mayor uniformidad.

En el área de Sistemas, procesos y tecnologías, el 47 % de las actividades es parte de Campos de Práctica, seguido por el programa de Actividades Transversales, con el 27 %, y el Plan Federal, con el 15 %. Por su parte, el caso de Estado, administración y políticas públicas se destaca por tener sus actividades distribuidas entre todos los programas. Los de mayor peso son Actividades Transversales (33 %) y Plan Federal (28 %), y resulta significativo que Campos de Práctica representa tan solo el 10 %, un valor más bajo al que tiene en las demás áreas. Por último, el área de Desarrollo de habilidades blandas muestra una distribución relativamente pareja: el 33 % de sus capacitaciones es parte de Campos de Práctica; el 30 %, de Capacidades Específicas para la Gestión Pública; el 20 %, del Plan Federal y el 17 %, de Actividades Transversales.

El Plan Federal, destinado a agentes de las administraciones públicas provinciales y municipales, tiene un peso relativamente similar en las cuatro áreas, en torno al 20 %. Ocurre algo parecido en el caso de Actividades Transversales, aunque con mayor variación. Es probable que esto se deba a que son dos programas cuyos respectivos públicos objetivos no se hayan definidos en torno a saberes particulares ni funciones o tareas específicas, sino que se orientan en general a todo el personal de una administración.

Algo que resulta significativo es que la distribución es muy similar a la del primer cuatrimestre del año. Si bien los porcentajes no son idénticos, no se encuentran grandes variaciones. Puede señalarse como excepción el hecho de que las Conferencias INAP reunieron un pequeño número de capacitaciones pertenecientes a Desarrollo de habilidades blandas en los primeros meses del año. Se comprueba, en consecuencia, una tendencia a mantener la misma distribución de actividades entre programas y áreas, pese al significativo aumento del total de capacitaciones.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Se comprueba, a partir de este análisis, la reflexión planteada en el número previo del IEC (INAP, 2022a) acerca del aporte a la planificación de las nuevas áreas temáticas configuradas a partir de la Propuesta Formativa 2022. En aquella edición del informe, se sostuvo que esta nueva organización dotaba a la categorización de las actividades formativas de mayor precisión. En efecto, en el segundo cuatrimestre del año se advierte, del mismo modo que en el primero, que si bien existe cierta tendencia a que algunos programas y áreas temáticas coincidan, es decir, a que ciertos públicos objetivos se orienten solo a ciertos ejes conceptuales y ámbitos del conocimiento, esta es reducida.

La variedad de actividades refleja la pluralidad de lineamientos y valores expresada en la Propuesta Formativa, y los distintos saberes que se ponderan en ella. Asimismo, la política formativa tiene el propósito de acceder a la mayor cantidad de agentes posible con capacitaciones relevantes para sus intereses, su desarrollo y su desempeño. La nueva clasificación de actividades en cuatro áreas temáticas, más generales que las categorías empleadas el año pasado, permite que se encuentre menos solapamiento entre estas y los programas, un factor relevante para la consecución de este fin.

Una tercera variable para clasificar las actividades es la duración. Para su estudio, el IEC emplea los siguientes rangos horarios:

- Breve: 1 a 9 horas.
- Intermedio: 10 a 15 horas.
- Prolongado: 16 a 100 horas (con subdivisiones: 16 a 30 h, 31 a 60 h y 61 a 100 h).
- De larga duración: 101 a 300 horas (con subdivisiones: 101 a 130 h, 131 a 160 h, 161 a 200 h, 201 a 230 h y 231 a 300 h).

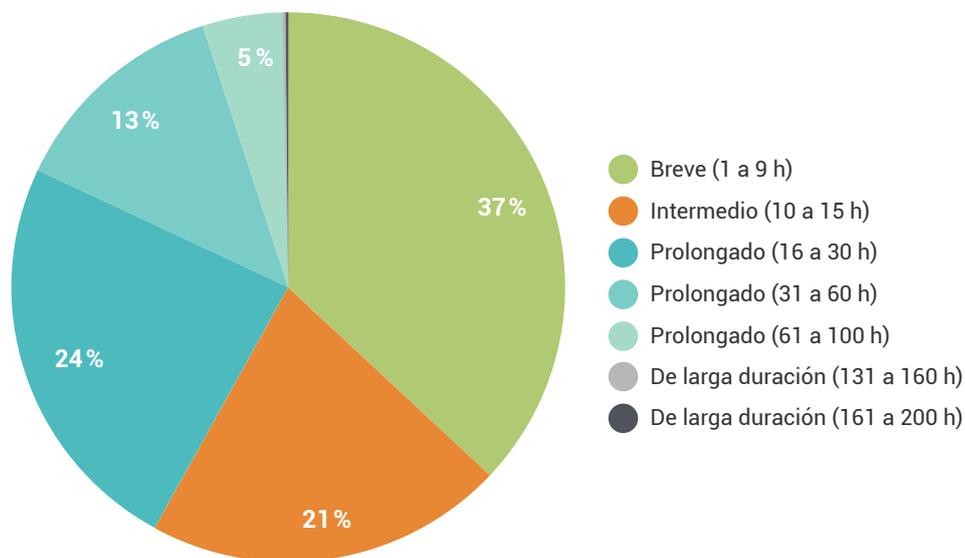
En este cuatrimestre, en el rango de larga duración solo hubo actividades de entre 131 y 160 h, y de entre 161 y 200 h.

El rango que contiene una mayor cantidad de actividades es el breve, con el 37 % del total (161). En segundo lugar, se ubican las capacitaciones prolongadas (16 a 30 h), con el 24 % (105); luego, las intermedias, con el 21 % (92), y las prolongadas (31 a 60 h), con el 13 % (56). Las categorías restantes muestran proporciones menores: de 61 y 100 h representa el 5 % (24), y de 131 a 160 h y 161 a 200 h, menos de un punto porcentual (una actividad cada una). Estos valores guardan cierto parecido con los hallados en el mismo período del año previo, así como con los del primer cuatrimestre de este año. Sin embargo, se advierte una relativa reducción del peso del rango breve y un incremento correlativo de las capacitaciones intermedias y del subgrupo inferior de las prolongadas. La hipótesis sostenida en la edición previa del IEC acerca de que el primer cuatrimestre de cada año tiene mayor cantidad de actividades breves puede volver a afirmarse, si bien la caída en el peso de esta categoría no ha sido tan pronunciada.

La tendencia a que los rangos más breves concentren una proporción mayoritaria de las formaciones continúa. Efectivamente, el 58 % de las actividades tiene menos de 16 horas, y el 81 % tiene menos de 30. Esto es similar a lo ocurrido en los períodos estudiados.

Debe indicarse que estos valores cambian significativamente al separar las actividades que finalizan dentro del cuatrimestre de aquellas que se extienden más allá de este. Entre las primeras, el rango breve tiene un peso mucho mayor, ya que asciende al 52 %, mientras que entre las segundas solo llega al 6 %. En este segundo grupo, más de la mitad de las capacitaciones pertenece al rango prolongado (16 a 30 h).

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Para finalizar la primera parte del IEC, se cruza la variable duración con las dos categorizaciones de actividades según público objetivo y ejes conceptuales. En otras palabras, se estudia primero la relación entre la extensión y el programa, y luego entre la extensión y el área temática.

Con respecto al primero de estos cruces, se advierte que dos rangos horarios contienen una sola actividad y, por lo tanto, tienen un solapamiento total con un programa. Se trata de los rangos de larga duración: el de 131 a 160 horas con una actividad del Plan Federal, mientras que en el de 161 a 200 horas ocurre otro tanto con Campos de Práctica. Estos casos son excepcionales y no se observan otros similares al considerar el peso de cada programa en los rangos.

El rango de mayor concentración, luego de estos, es el prolongado (61 a 100 h). En él, el 63 % de las capacitaciones pertenece a Campos de Práctica, el 33 % a Capacidades Específicas para la Gestión Pública y el 4 % restante al Plan Federal. En todas las extensiones restantes, no se encuentra un programa que represente más de la mitad, es decir que hay una mayor dispersión.

En el grupo de entre 31 y 60 horas, Campos de Práctica contiene el 48 % del total; Capacidades Específicas para la Gestión Pública, el 23 %; y Actividades Transversales, el 13 %. En el rango de 16 a 30 horas, el Plan Federal ocupa el primer lugar, con el 43 %, seguido por Campos de Práctica, con el 23 %. El rango intermedio, por su parte, tiene el 36 % de capacitaciones en el Plan Federal, seguido del 25 % en Actividades Transversales.

Finalmente, el grupo breve tiene el 46 % de sus capacitaciones en Actividades Transversales y el 32 % en Campos de Práctica. Este es el único rango en incluir Conferencias INAP, ya que son charlas magistrales que duran pocas horas; estas representan el 7 % de esta categoría.

El programa Actividades Transversales tiene una característica significativa: su peso se reduce a medida que aumenta la duración de las actividades. Esta tendencia se repite respecto a

cuatrimestres previos e indica que las actividades orientadas a la totalidad del personal público tienden a tener una duración reducida. Una situación distinta se observa en los casos de Campos de Práctica y Capacidades Específicas para la Gestión Pública, que representan proporciones mayores en rangos más extensos: estos son programas destinados a colectivos especializados que requieren capacitaciones más largas. Asimismo, como se había advertido en otros períodos, el Plan Federal tiende a tener mayor cantidad de formaciones de duración intermedia.

También puede considerarse el punto de vista inverso: en lugar del peso de cada programa en cada rango, el que tiene cada duración en cada programa. Se encuentran casos de mayor y menor concentración.

En un extremo se ubican los programas Formación 2022 INAP-FoPeCap y Conferencias INAP, con una concentración del 100 % de sus actividades en los rangos intermedio y breve, respectivamente. En el primero, esto se explica por la cantidad reducida de formaciones con las que cuenta, tan solo dos. En el segundo caso, al formato específico de las conferencias, que ya fue explicado.

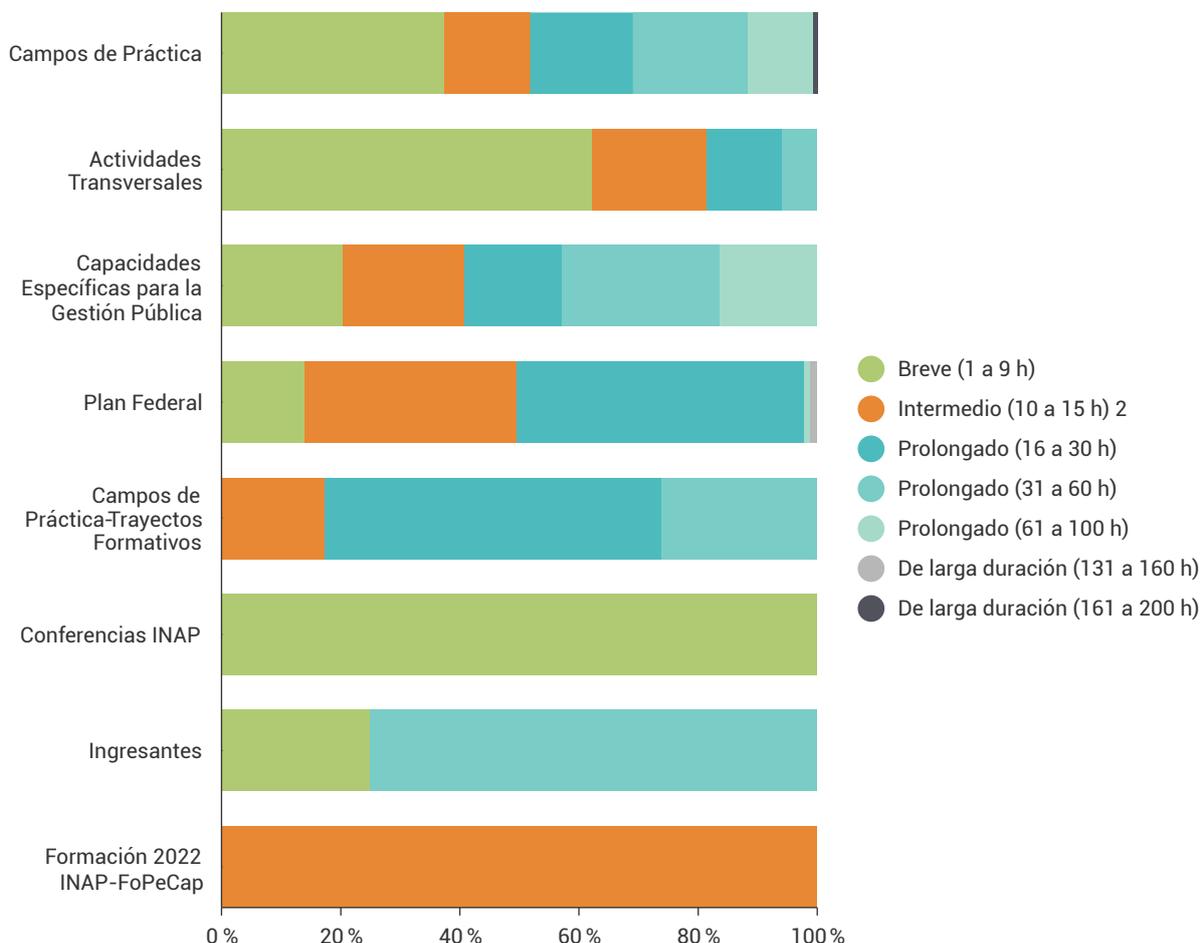
Luego, se encuentra el caso del programa Ingresantes, en el que tres cuartos de las capacitaciones tienen duración prolongada (31 a 60 h), y el cuarto restante es breve. Nuevamente, debe señalarse que este caso reúne tan solo cuatro actividades.

El siguiente caso de mayor concentración es el de Actividades Transversales: el 62 % es de duración breve; el 19 %, intermedia; el 13 %, de entre 16 y 30 h, y el 6 % restante, de entre 31 y 60 h. Como se había indicado, su proporción se reduce al incrementarse la extensión; a esta descripción se añade el grado de concentración en la duración de entre 1 y 9 h. Luego, se ubica el programa Campos de Práctica-Trayectos Formativos: el 57 % de sus actividades pertenece al rango de entre 16 y 30 h; el 26 %, al de entre 31 y 60 h; y el 17 % restante, al intermedio.

Los programas restantes poseen una mayor uniformidad en su distribución por rango horario. El Plan Federal tiene el 48 % de sus capacitaciones en el rango de 16 a 30 h, el 35 % en el intermedio; el 14 % en el breve, y el 2 % restante distribuido entre el de 61 a 100 h y el de 131 a 160 h. En Campos de Práctica, por su parte, el 37 % corresponde al rango breve; el 19 % al de 31 a 60 h; el 17 % al de 16 a 30 h; el 14 % al intermedio; el 11 % al de 61 a 100 h; y el 1 % al de 161 a 200 h.

Finalmente, el caso más parejo es el de Capacidades Específicas para la Gestión Pública: el 27 % pertenece al grupo de 31 a 60 h; el 40 % se divide en partes iguales en los rangos breve e intermedio; y el 32 % hace otro tanto entre los de 16 a 30 h y de 61 a 100 h. Resulta relevante destacar que los dos programas orientados a colectivos específicos tendieron a tener una distribución más uniforme entre rangos horarios, lo que puede ser indicativo de que contienen capacitaciones muy diversas, tanto en contenido como en extensión, para afrontar necesidades peculiares de sectores especializados del personal público.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

A continuación, se realiza el cruce entre las variables de duración y área temática. Nuevamente, los dos rangos de una sola actividad tienen un solapamiento exclusivo con un área: en el caso del de 131 a 160 h, se trata de Estado, administración y políticas públicas; en el de 161 a 200 h, de Sistemas, procesos y tecnologías. En casi todos los rangos restantes, estas dos áreas tienden a tener la mayor cantidad de actividades, con ciertas excepciones.

Entre las capacitaciones breves, la segunda tiene el 46 % y la primera, el 37 %; Gestión del empleo público contiene el 12 % y Desarrollo de habilidades blandas, el 6 %. El rango intermedio exhibe la mayor concentración: el 52 % de sus actividades pertenece a Estado, administración y políticas públicas; el 25 %, a Sistemas, procesos y tecnologías; el 18 %, al área asociada a las habilidades blandas y el 4 % a la que está vinculada al empleo público. El rango de 16 a 30 h tiene una distribución similar en la primera de estas áreas (43 %), una proporción mayor en la segunda (41 %) y valores cercanos en las últimas dos (12 % y 4 %, respectivamente).

En los rangos restantes, se ve un mayor peso de Desarrollo de habilidades blandas. Esta área representa el 34 % del grupo de 31 a 60 h, el de distribución más homogénea: el 30 % pertenece al eje de Sistemas, procesos y tecnologías; el 27 % a Estado, administración y políticas públicas; y el 9 % a Gestión del empleo público. En el caso del rango de 61 a 100 h, el área de habilidades

blandas representa el 33 %, y ocupa el segundo lugar: el primero corresponde a Sistemas, procesos y tecnologías con el 46 %, mientras que el 21 % restante es parte de Estado, administración y políticas públicas.

Contra lo que podía esperarse, la distribución es relativamente heterogénea y no se encuentran rangos que tengan actividades repartidas en forma pareja entre las distintas áreas, como había ocurrido en el primer cuatrimestre. El área de Gestión del empleo público ocupa una proporción reducida en todos los rangos, mientras que las de habilidades blandas y administración pública tienen una variación muy significativa. El caso de Sistemas, procesos y tecnologías es el más parejo, pero incluso este tiene valores diversos.

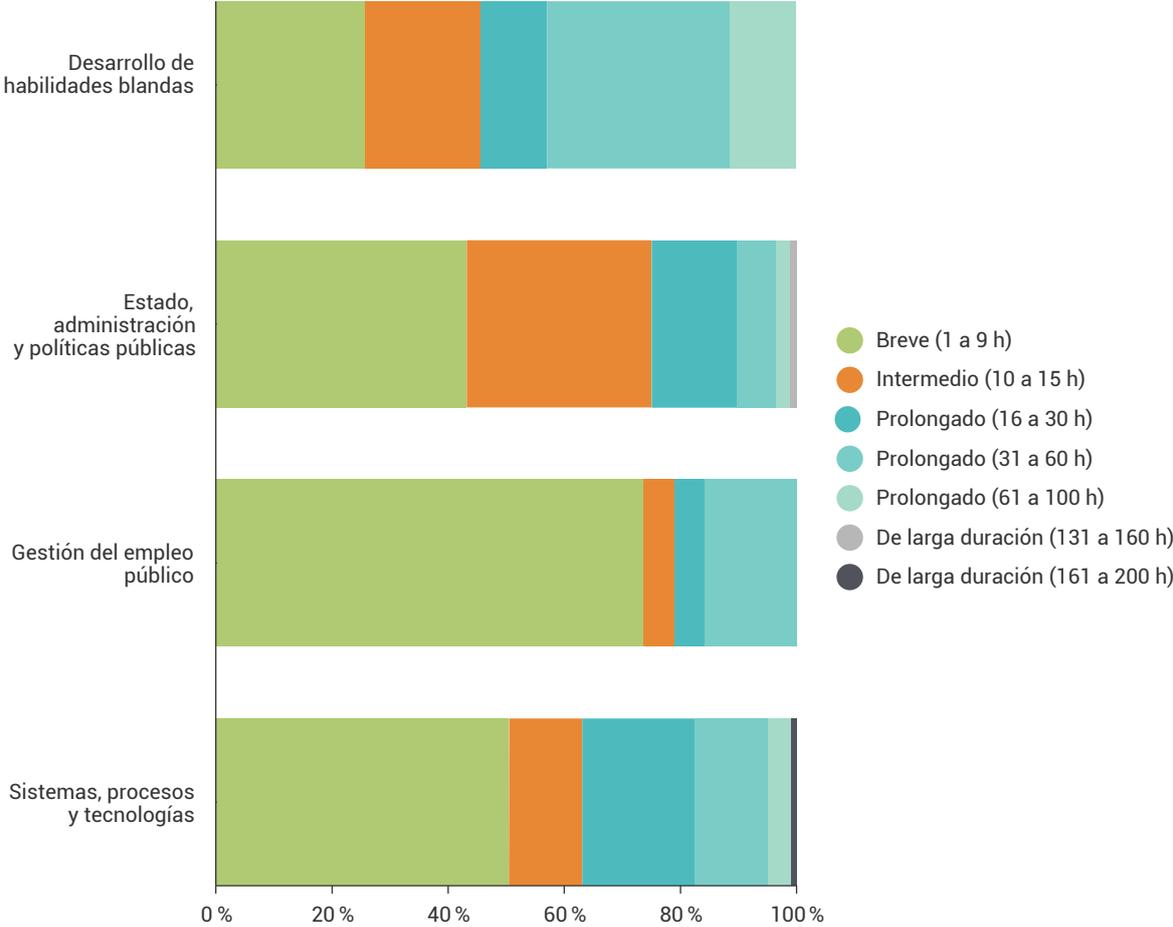
Si se pasa a la perspectiva opuesta, es decir, a la que considera el peso de cada rango sobre cada área, se pueden ver tendencias más claras. La mayor concentración corresponde al caso de Gestión del empleo público: el 59 % de sus actividades son breves; el 16 % tiene entre 31 y 60 h, y el 26 % restante se divide en partes iguales entre los rangos intermedio y de 16 a 30 h. Un escenario similar, aunque de menor uniformidad, se dio en el cuatrimestre previo, por lo que los datos de este período permiten continuar sosteniendo la hipótesis de que esta área del conocimiento requiere capacitaciones de menor duración.

Las otras tres áreas tienen una concentración relativamente menor. En el caso de Sistemas, procesos y tecnologías, el 44 % de las formaciones es breve; el 25 %, de entre 16 y 30 h; el 14 %, intermedio; el 10 %, de entre 31 y 60 h; el 7 %, de entre 61 y 100 h; y el 1 %, de entre 161 y 200 h. En el cuatrimestre pasado se había observado que su peso tendía a reducirse a medida que aumentaba la duración, pero esta tendencia no se mantuvo en este período. En cambio, sí se notó en el caso de Estado, administración y políticas públicas: el 34 % de sus capacitaciones es breve; el 28 %, intermedio; el 26 % tiene entre 16 y 30 h; el 9 %, entre 31 y 60; el 3 %, entre 61 y 100; y el 1 %, entre 131 y 160 h.

Debe advertirse que esta tendencia se observa, en términos generales, en el total de las capacitaciones: los rangos inferiores tienen un número mucho mayor de actividades que los superiores. Sin embargo, una de las áreas muestra un comportamiento interno muy diferente: se trata de Desarrollo de habilidades blandas, que tiene la distribución más homogénea. El 29 % de sus capacitaciones es parte del rango de entre 31 y 60 h; el 26 % es intermedio; el 20 %, de entre 16 y 30 h; el 14 %, breve; y el 12 %, de entre 61 y 100 h.

La aserción realizada en el primer IEC de este año acerca de que más allá de la mayoría de actividades breves e intermedias, cada área del conocimiento requiere actividades de diferente duración de acuerdo a sus necesidades específicas, puede mantenerse en este período. También se reitera la disparidad del eje asociado a las habilidades blandas respecto a las otras tres áreas, que puede deberse a la variedad interna de temas y saberes incluida en esta categoría. Será de interés comprobar en el próximo cuatrimestre del año si existe una variación o una continuidad respecto a estas variables.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

2. La solicitud de vacantes de las/los agentes

En este apartado se analiza la participación de las/los agentes públicas/os en las actividades formativas dictadas por el INAP entre mayo y agosto de 2022. El estudio de este objeto parte de las inscripciones de dichas/os agentes en el período considerado. Se tienen en cuenta las principales variables cualitativas que las caracterizan.

El estudio realizado por el IEC busca comprender el modo efectivo en que el personal público se distribuyó entre las actividades formativas desarrolladas. Esta participación se ve afectada por una gran variedad de factores, que van desde el carácter obligatorio de ciertas capacitaciones, o la necesidad de avanzar en la carrera, hasta el interés personal o el desarrollo de proyectos particulares. Pese a que el análisis estadístico desplegado en este informe no permite conocer las razones específicas por las cuales se decide cursar una determinada actividad (lo que requeriría un abordaje metodológico distinto), sí es posible comprender las tendencias generales que caracterizan a las vacantes solicitadas y asignadas, lo que puede informar las hipótesis acerca de los determinantes de la elección de actividades formativas.

Entre los meses de mayo y agosto de 2022, se realizó un total de 72.596 inscripciones. Este es el valor más alto encontrado desde la creación del IEC y representa un aumento muy significativo respecto a todos los períodos anteriores. Con relación al primer cuatrimestre del año, cuando el valor fue de 34.496, el incremento es cercano al 110 %, mientras que, en comparación con el segundo cuatrimestre de 2021, que tuvo 52.712 inscripciones, el aumento es del 37 %. Es muy destacable este aumento, dado que se había experimentado un descenso de esta variable en los primeros meses del año.

Se trata de un aumento muy relevante que puede explicarse principalmente por un hecho particular: el comienzo de la capacitación obligatoria en materia de ambiente y desarrollo sostenible establecida por la Ley Yolanda (Ley 27.592/2020). En el período estudiado, se organizaron 19 comisiones que reunieron un total de 12.892 inscripciones, que representan el 18 % del total. Esta es una proporción muy elevada, lo que confirma el rol determinante de esta variable en el incremento de las inscripciones. El desarrollo de formaciones de carácter obligatorio para todo el personal público, como en el caso de la Ley Micaela (que establece la obligatoriedad de la capacitación en materia de género y violencia por razones de género) (Ley 27.499/2019), se ha convertido en una herramienta muy relevante para la política de capacitación en los últimos años.

Algunos otros factores también pueden estar jugando un papel significativo. En el primer número del IEC de 2022, se consideraba que el retorno pleno al trabajo presencial (Resolución 58/2022) puede haber influido sobre este factor. Esta situación ha dejado de ser novedosa en este período, y es posible que las/los agentes hayan terminado de organizar sus nuevos tiempos de trabajo en esta nueva fase, lo que podría conducir a un incremento relativo del tiempo asignado a la capacitación. El comienzo del desarrollo de los concursos del Plan de Regularización de Empleo Público (Decisión Administrativa 449/2021), al visibilizar la importancia de la capacitación para el ascenso en la carrera administrativa, también puede haber tenido una incidencia significativa al respecto. Asimismo, debe subrayarse que se mantiene la tendencia al incremento en las vacantes entre el primer y el segundo cuatrimestre de cada año.

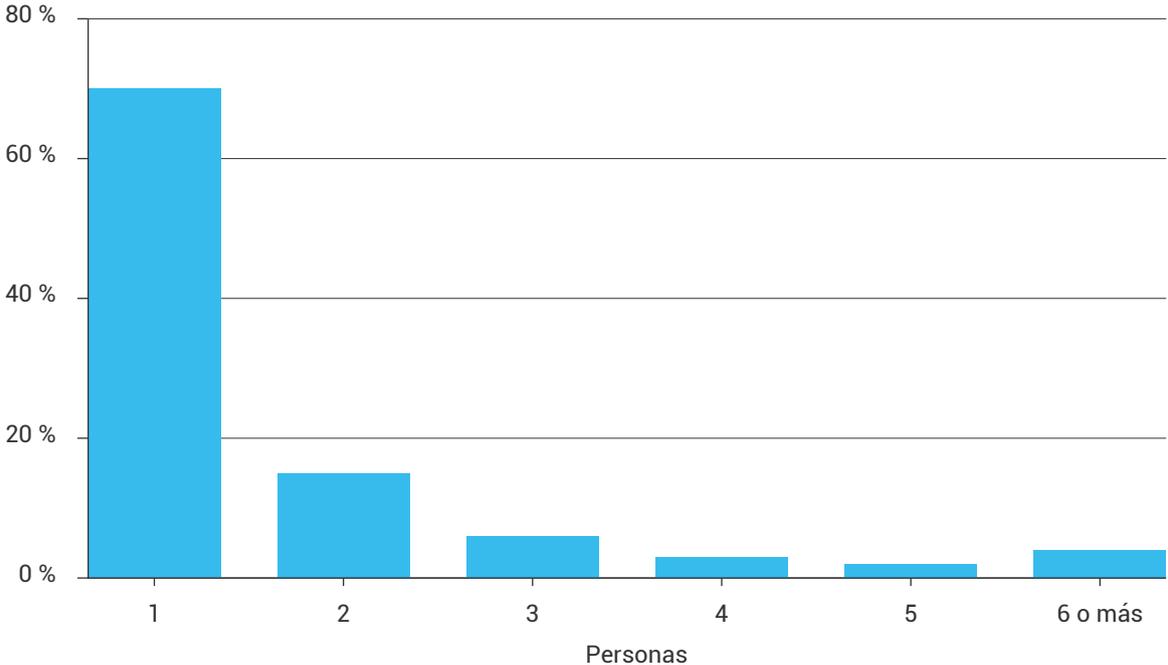
Es necesario tener en consideración que la unidad de análisis en este capítulo del IEC son las inscripciones, no las personas. Cada agente puede realizar más de una capacitación (tanto en forma sucesiva como simultánea) y, por lo tanto, el número de inscripciones siempre será mayor o igual que el de agentes que tomaron capacitaciones en un período dado.

En el segundo cuatrimestre de 2022, un total de 41.346 agentes realizó 72.596 inscripciones a actividades formativas. Se observa que el incremento en el total de agentes es menor que en el total de inscripciones: este representa poco más del 100 % más que en los primeros meses de este año (cuando ascendió a 20.509 personas), y el 24 % más que en el mismo período del año previo (cuando equivalió a 33.454 agentes). En otras palabras, cada agente participó en promedio de un número relativamente mayor de capacitaciones.

Esta tasa de inscripciones sobre personas es de casi 1,8. Esto significa que cada agente realizó en promedio poco menos de dos actividades. Este valor es muy similar al hallado en el primer cuatrimestre del año. Si bien esta tasa es relevante y permite obtener una noción general sobre la solicitud de vacantes, no muestra la importante disparidad en la distribución de la cantidad de inscripciones por persona.

Del mismo modo que en cuatrimestres previos, la mayoría de agentes efectuó una sola inscripción: esto ocurrió en el 70 % de los casos (29.022 personas). El 15 % (6174) realizó dos inscripciones; el 6 % (2547), tres; el 3 % (1314), cuatro; el 2 % (717), cinco; y el 4 % restante (1572), seis o más. Se puede observar una tendencia decreciente de la cantidad de agentes a medida que aumenta la cantidad de vacantes. Asimismo, entre las primeras tres categorías se ubica más del 90 % del total de vacantes. Los valores son compatibles con los hallados en las ediciones previas del IEC. Resulta significativo que no varíen, dado el ya mencionado incremento en el total de inscripciones.

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



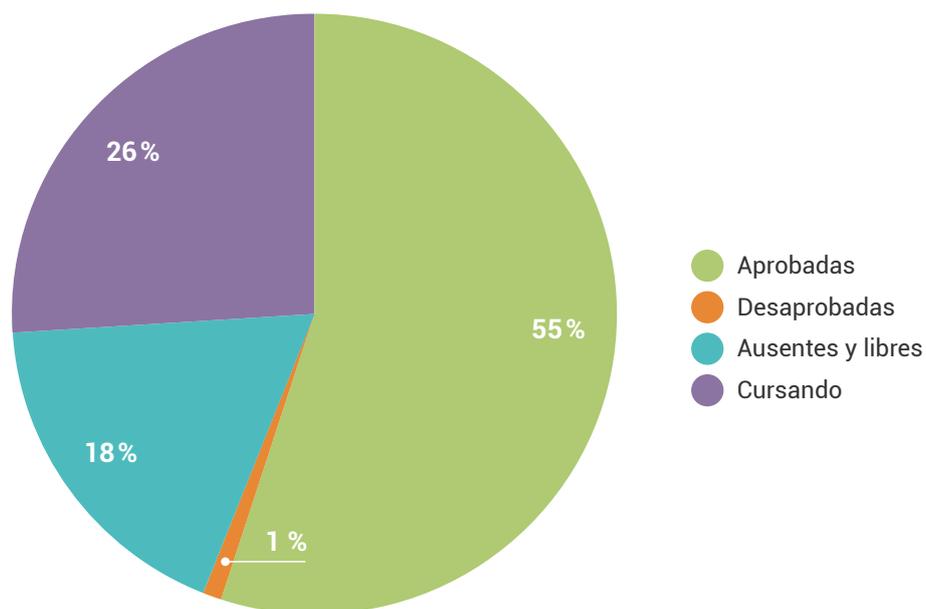
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SAI.

Las inscripciones pueden clasificarse de acuerdo a su condición de cursada. Esta contiene cuatro posibles categorías: «aprobadas», «desaprobadas», «ausentes y libres»⁴ y «cursando»⁵.

Del total de inscripciones, 39.661 (55 %) están aprobadas. Solo 752 (1 %) se encuentran desaprobadas. La tasa de desaprobación es muy baja, lo que repite el escenario comprobado en los cuatrimestres anteriores. Se advierte un aumento en la proporción de vacantes aprobadas, que había estado por debajo del 50 % en el período previo. Como ya se indicó, este valor tiende a modificarse de cuatrimestre a cuatrimestre, pero esto no se debe a variaciones en la tasa de desaprobación, sino a la cantidad de inscripciones que continúan en curso o a las ausencias y libres. Estas dos categorías representan el 26 % (18.927) y el 18 % (13.256), respectivamente.

Si bien se redujo la cantidad de vacantes asignadas en la categoría «cursando», esta sigue representando el 11 % de las inscripciones a actividades que finalizan dentro del cuatrimestre. Es probable que esto se deba a que las capacitaciones concluyeron en los últimos días del período estudiado, y el proceso de acreditación de la condición de cursada en el SAI aún no haya concluido. Entre las actividades que no terminan dentro del cuatrimestre, el 100 % pertenece a la categoría «cursando».

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Debido a que el análisis de las vacantes remite a personas, resulta relevante cruzar algunas de las características estudiadas con variables sociodemográficas. Se emplean, en particular, el género y la edad.

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

5 Esta categoría agrupa a las vacantes de cursos que continuaban siendo dictados al finalizar el cuatrimestre.

La primera de estas es particularmente relevante, ya que permite detectar si hay diferencias significativas entre varones y mujeres en el dictado de actividades formativas, lo que podría indicar un sesgo de género que debería ser tomado en cuenta en la planificación de la política de capacitación. Del total de inscripciones, 43.571 (el 60 %) corresponden a mujeres y 29.025 (el 40 %), a varones. Esta proporción es similar a la hallada en los tres cuatrimestres de 2021, y marca un ligero descenso del género femenino. Resulta destacable que se encuentre una proporción marcadamente no paritaria, dado que en la totalidad del empleo público nacional, tiende a haber un porcentaje ligeramente mayor de varones que de mujeres, es decir que se trata de un sesgo en el sentido contrario. Es preciso recordar, sin embargo, que se comparan universos disímiles, ya que el público objetivo de las actividades formativas no incluye solo a la Administración Pública Nacional. Asimismo, se está comparando personas con inscripciones, lo que puede llevar a errores.

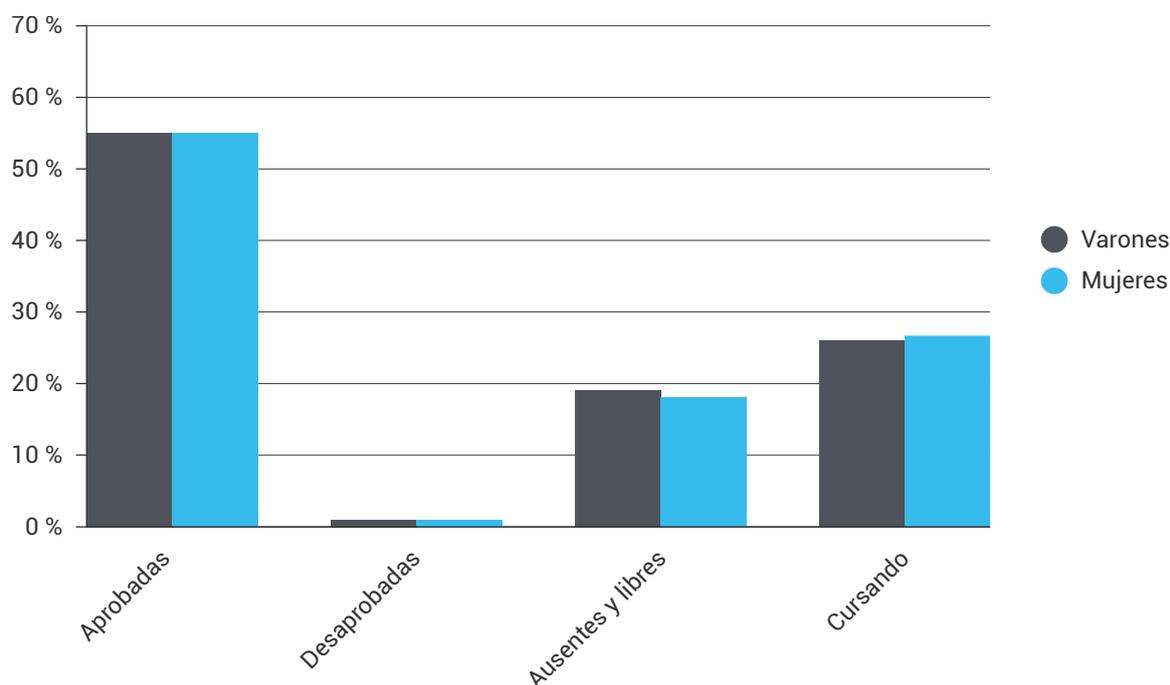
Es posible cruzar la variable género con la condición de cursada. Aquí no se encuentran grandes variaciones en la distribución. Al considerar el porcentaje que representa cada género sobre cada condición, todos los valores se ubican en un rango del 2 % de variación. Así, las mujeres representan el 60 % de las inscripciones aprobadas, el 59 % de las desaprobadas, el 59 % de las ausentes y libres, y el 61 % de las que continúan en curso; los varones forman el complemento de cada uno de estos valores. Esto es compatible con lo hallado en cuatrimestre previos, aunque la uniformidad es aún más pronunciada en este caso.

Si se considera el peso de cada condición sobre cada uno de los géneros, la variación es aún menor. El 55 % de ambos géneros corresponde a vacantes aprobadas, el 1 % a desaprobadas y el 26 % a las que continúan en curso. La única excepción es el caso de las ausentes y libres: estas representan el 19 % de los varones y el 18 % de las mujeres. Se trata de una diferencia de un punto porcentual, muy poco significativa. Nuevamente, los resultados son similares a los hallados en períodos anteriores.

Respecto al total de inscripciones, la principal categoría son las mujeres con condición de cursada aprobada, que forman un tercio del total de casos (23.779), seguidas por los varones con la misma condición (22 % o 15.882). Luego se ubican las mujeres que continúan cursando (16 % o 11.473) y las ausentes y libres (11 % o 7877); seguidas por los varones en estas mismas condiciones (10 % o 7454 y 7 % o 5379, respectivamente). Por último, las mujeres desaprobadas (1 % o 442) y los varones de esta misma categoría (menos de un punto porcentual o 310 casos).

Se puede concluir de este análisis que el género no fue un factor determinante de la condición de cursada. Este dato es significativo, dada la disparidad en la distribución de inscripciones, ya que permite sostener la hipótesis de que no hay un sesgo relevante en el diseño de las actividades formativas.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Una variable, no de tipo sociodemográfico, es la distribución de las inscripciones en las categorías de actividades estudiadas en la primera parte del informe: programas y áreas temáticas. Esto habilita un análisis transversal que permite comprender mejor la aplicación efectiva de la planificación elaborada a través de la Propuesta Formativa.

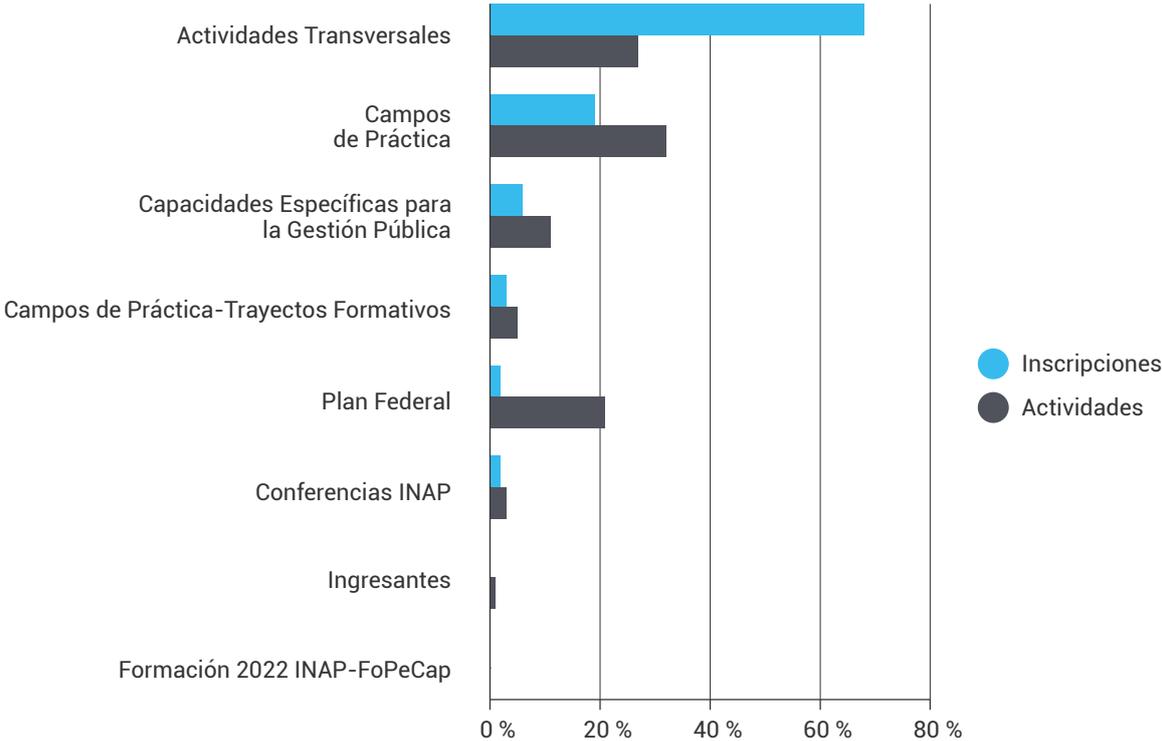
La mayoría de las inscripciones se encuentra en el programa de Actividades Transversales: 49.594, el 68 % del total. Esto es razonable, dado que se trata de las actividades cuyo público objetivo no está definido de acuerdo a una función o tarea específica, sino que están disponibles para la totalidad de agentes públicas/os. Esta concentración es más marcada que en el período previo, en el que ascendió al 58 %, o en el segundo cuatrimestre de 2021, en el que fue del 61 %. Resulta importante destacar que el incremento o la reducción de la cantidad de actividades no parece incidir sobre la cantidad de inscripciones en este programa. En este caso, la proporción de vacantes es mucho mayor a la de actividades (27 %).

Una situación opuesta se encuentra en el programa de Campos de Práctica, con el 19 % de las inscripciones, un total de 13.801. Este valor es similar al de períodos previos y es más reducido que el porcentaje de actividades, que fue del 32 %. La continuidad de esta distribución permite suponer que es el carácter más específico de los colectivos a los que se orienta este programa el que explica esta divergencia.

Estos dos programas suman el 87 % de las inscripciones. El tercer lugar lo ocupa Capacidades Específicas para la Gestión Pública, con el 6 %, un total de 4484; un valor similar, pero algo menor, al de períodos previos. Luego se ubica Campos de Práctica-Trayectos Formativos, con el 3 % o 1823 casos; seguido por el Plan Federal, con 2 % o 1452; Conferencias INAP, con el 2 %

o 1113; Ingresantes, con menos de 1 % o 271; y Formación 2022 INAP-FoPeCap, con menos de un punto porcentual o 58. En todos los casos, salvo la excepción de Actividades Transversales, la proporción de inscripciones es menor a la de actividades. Es particularmente significativo el caso del Plan Federal, en el que esta diferencia es más elevada.

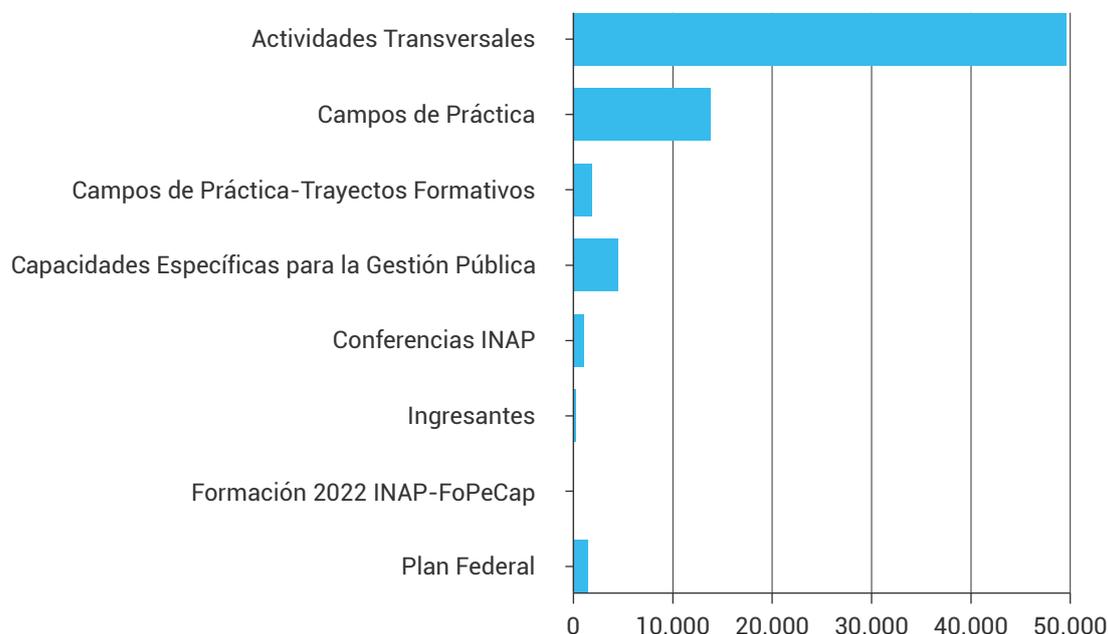
Gráfico 10. Programas según cantidad de inscripciones y actividades, para el segundo cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Si bien la tendencia a una mayor concentración en el programa de Actividades Transversales ha sido una constancia en todos los períodos estudiados, se ha encontrado una mayor variedad en el resto de los programas. La divergencia notada en el caso del Plan Federal, por su parte, tiende a ser más pronunciada, pero este cuatrimestre muestra una exacerbación de esta tendencia.

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

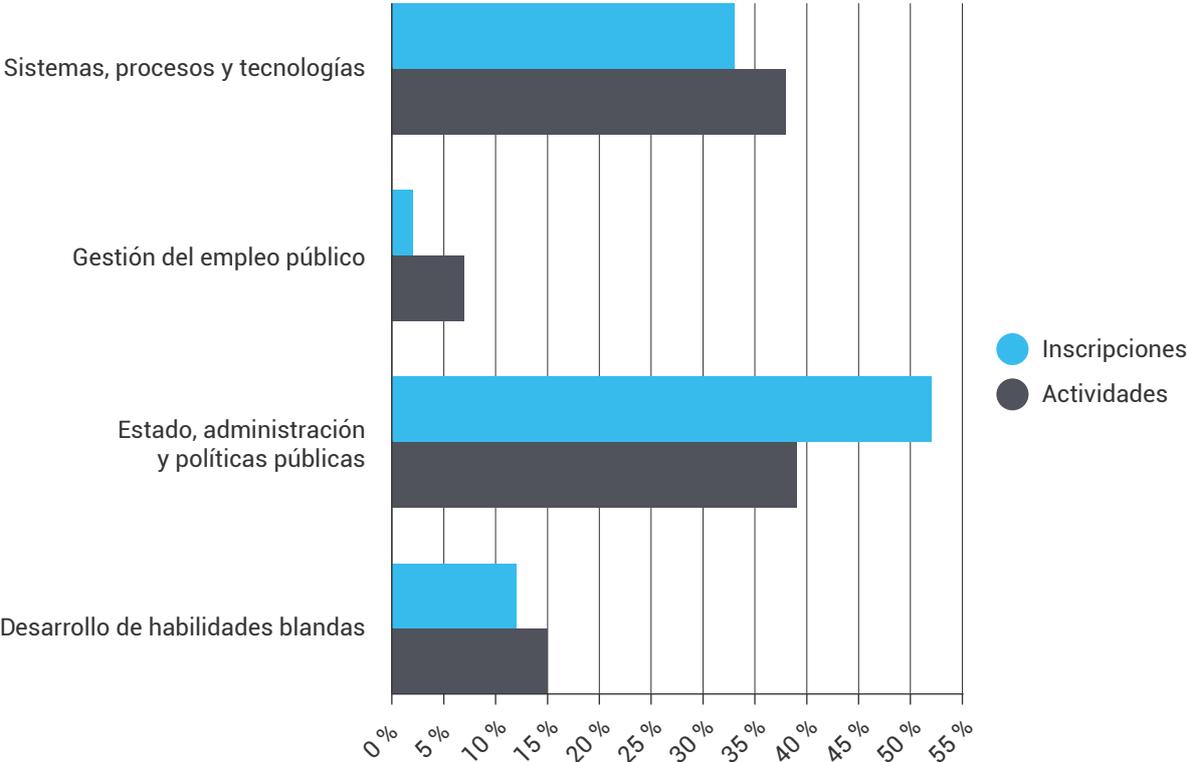


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

En la distribución de inscripciones por área temática, se puede observar que hay mayores divergencias con respecto a la cantidad de actividades. Aunque el primer lugar para ambas variables corresponde al área de Estado, administración y políticas públicas, esta tiene el 52 % de las inscripciones (38.022) contra tan solo el 39 % de las actividades. En el sentido contrario, el área de Sistemas, procesos y tecnologías tiene menos proporción de inscripciones (33 % o 24.304) que de actividades (38 %). En otras palabras, la tasa de personas por actividad es más alta en la primera de estas áreas.

Los casos restantes tienen menor peso en el total de inscripciones que en el total de actividades, pero la variación es más reducida. En el área de Desarrollo de actividades blandas, las vacantes ascienden a 8482 (el 12 %) con el 15 % de las actividades; en la de Gestión del empleo público, las inscripciones son 1788 (2 %) que representa el 7 % de las actividades. Estos valores son similares a los hallados en el primer cuatrimestre del año.

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

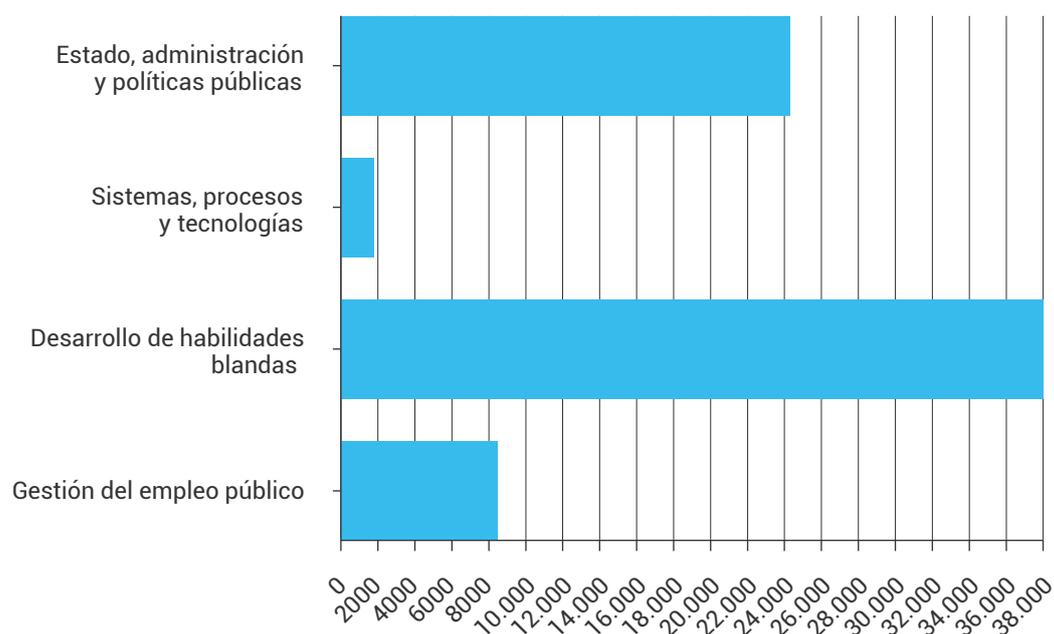


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

La concentración de las inscripciones en dos áreas ya se había observado en el cuatrimestre previo: Estado, administración y políticas públicas y Sistemas, procesos y tecnologías reúnen más del 85 % del total, un valor aún mayor al porcentaje de actividades que concentran (78 %). Asimismo, se encuentra una reducción del peso del área más chica, Gestión del empleo público, entre el primer y el segundo cuatrimestre de 2022.

Es preciso aclarar que los valores positivos o negativos de la tasa de inscripciones sobre actividades no implican necesariamente una valoración de la planificación de la capacitación. Las distintas actividades pueden orientarse a grupos reducidos o amplios de acuerdo a sus objetivos, lo que no implica que unas sean más importantes que otras.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Otra variable importante para las inscripciones es la modalidad de cursada de las actividades a las que pertenecen. En el SAI, esto se expresa en tres categorías: «Campus Virtual», que contiene actividades realizadas en el sitio en línea del INAP; «Capacitación externa», que incluye actividades dictadas por otros prestadores educativos en acuerdo con el Estado nacional; y «Presencial».

En el período analizado, un porcentaje muy elevado de vacantes perteneció a la primera de estas categorías: el 83 % del total, un porcentaje relativamente menor al del primer cuatrimestre de este año, que equivale a 60.443 casos. En segundo lugar, se ubica la Capacitación externa, con el 12 % u 11.292 inscripciones. Solo el 1 % de las vacantes correspondió al sistema presencial: un total de 861. Si se consideran las actividades que concluyeron dentro del cuatrimestre como separadas de las que no lo hicieron, se observa que entre estas últimas el valor del Campus Virtual se reduce al 69 % y el de la Capacitación externa asciende al 31 %; no hubo actividades presenciales en esta categoría.

El peso de la capacitación presencial sigue siendo muy reducido, pese al fin de la etapa de trabajo remoto, desarrollada en 2020 y 2021 en el marco de las medidas de aislamiento y distanciamiento reglamentadas en el contexto de la pandemia de la COVID-19. Sin embargo, la influencia de este factor no se reduce solo a las actividades presenciales y sus correspondientes inscripciones, en particular debido a que antes de este período de trabajo remoto una gran parte de las actividades formativas ya se desarrollaban en formato virtual. Más allá de esto, el retorno a la presencialidad puede haber afectado la elección de actividades formativas, si bien, como se mencionó previamente, es probable que la incidencia de este factor haya disminuido en este cuatrimestre y sea cada vez menor en el resto del año.

También es posible considerar las inscripciones con relación a algunas variables laborales sobre las/los agentes. La primera de estas es el escalafón⁶. Un cuarto de las inscripciones de este cuatrimestre (18.063) correspondió al Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), que fue creado en 2008 mediante el Decreto 2098, en reemplazo del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), que regía desde la década de 1990. El SINEP, que incluye a agentes de planta permanente, es el escalafón asociado al Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial acordado entre el Estado y las organizaciones gremiales del personal público. En el primer período de este año, este valor ascendía a más del 27 %, por lo que se ve cierta caída en el peso de esta categoría, si bien esta se ubica en un nivel similar al encontrado en el mismo cuatrimestre de 2021. Sin embargo, otra categoría ocupa el primer lugar en cantidad de inscripciones: se trata del valor residual «Otros», que agrupa al 31 % (22.785). Este fenómeno se ha reiterado consistentemente en los períodos estudiados por el IEC.

Dejando de lado este caso, después del SINEP aparecen el «Personal contratado», con 7310 vacantes, el 10 %; «Ley Marco 48», con 7111, el 10 %; el personal civil de las Fuerzas Armadas, con 6645, el 9 %; y el personal militar de las Fuerzas Armadas, con 1582, el 2 %. Se mantiene el orden del cuatrimestre previo y los valores son similares, lo que muestra una cierta continuidad a lo largo del tiempo del peso de los distintos escalafones sobre las inscripciones.

Si se separan las inscripciones por género, se halla que cada escalafón representa un porcentaje similar en ambos géneros. La categoría «Otros» contiene el 33 % de las vacantes de varones y el 31 % de las de mujeres; mientras que el SINEP incluye el 20 % de los varones y el 22 % de las mujeres. En un sentido u el otro, los valores se encuentran dentro de un margen de dos puntos porcentuales.

Esta situación cambia si se considera el peso de cada género sobre cada escalafón: las divergencias son muy significativas. En los escalafones de mayor peso, el género femenino es mayoritario: en el «Otros», el 58 %; en el SINEP, el 63 %; entre el personal contratado, el de Ley Marco 48 y el personal civil de las Fuerzas Armadas, el 65 %. Esto no resulta llamativo, dado que el 60 % del total de inscripciones corresponde a mujeres. En otros casos, la relación se invierte: en el personal de seguridad y defensa de la Gendarmería Nacional, las mujeres son tan solo el 31 %; en el personal de la Dirección General de Fabricaciones Militares, el 33 %. Se observa que en ámbitos relacionados con las fuerzas armadas y de seguridad es donde tiende a aumentar el peso del género masculino, si bien el personal civil es una excepción.

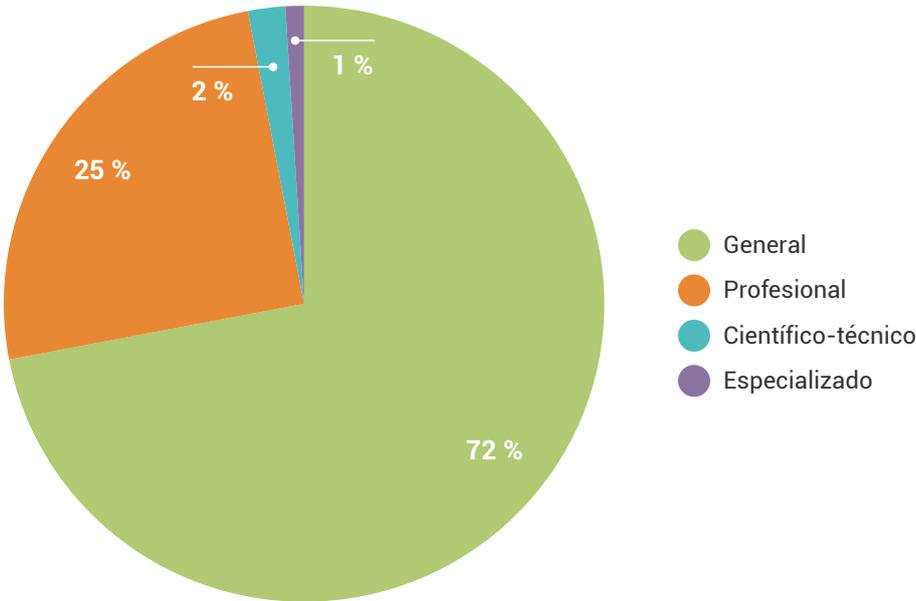
Las/los agentes enmarcados en el SINEP pueden, a su vez, clasificarse de acuerdo a tres variables: agrupamiento, nivel y tramo. Se analizan a continuación estas dimensiones, lo que implica una reducción del universo de análisis. Debido a que estos datos no refieren al total de inscripciones, sino solo a aquellas personas que son parte de un escalafón específico, el total asciende a 18.063 vacantes.

El agrupamiento incluye diversos niveles, según el tipo de función o puesto de trabajo; sus categorías son «General», «Profesional», «Científico-técnico» y «Especializado». La primera de estas tiene la mayoría de las inscripciones del cuatrimestre: 13.023 o el 72 %. En segundo lugar,

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

se ubica el Profesional, con 4439 o el 25 %. Los valores restantes son muy inferiores: en el caso del Científico-técnico, ascienden a 373 o el 2 %; en el Especializado, a 228 o el 1 %. La distribución es muy similar a la hallada en los períodos previos estudiados por el IEC.

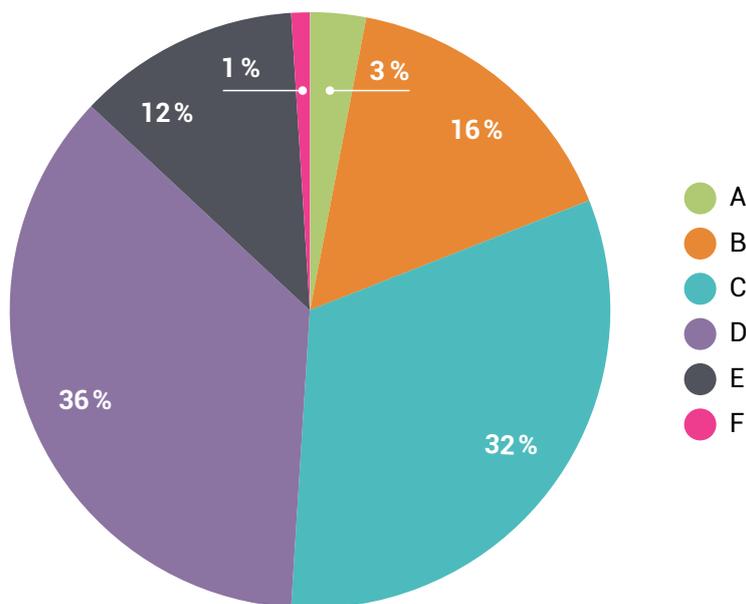
Gráfico 14. Inscripciones del SINEP según agrupamiento para el segundo cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

El nivel clasifica a las/los agentes según el tipo de función, de acuerdo a la complejidad, responsabilidad y autonomía requeridas; las categorías se denominan «letras» y van de la «A» a la «F». Los niveles intermedios son los que reunieron mayor cantidad de inscripciones. La categoría «D» contuvo el 36 % del total, equivalente a 6551 casos; seguida por la «C», con el 32 % o 5830. Luego se ubican la «B», con el 16 % o 2920; la «E», con el 12 % o 2100; la «A», con el 3 % o 466; y la «F», con el 1 % o 196. Estos valores son consistentes con los hallados en períodos anteriores.

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

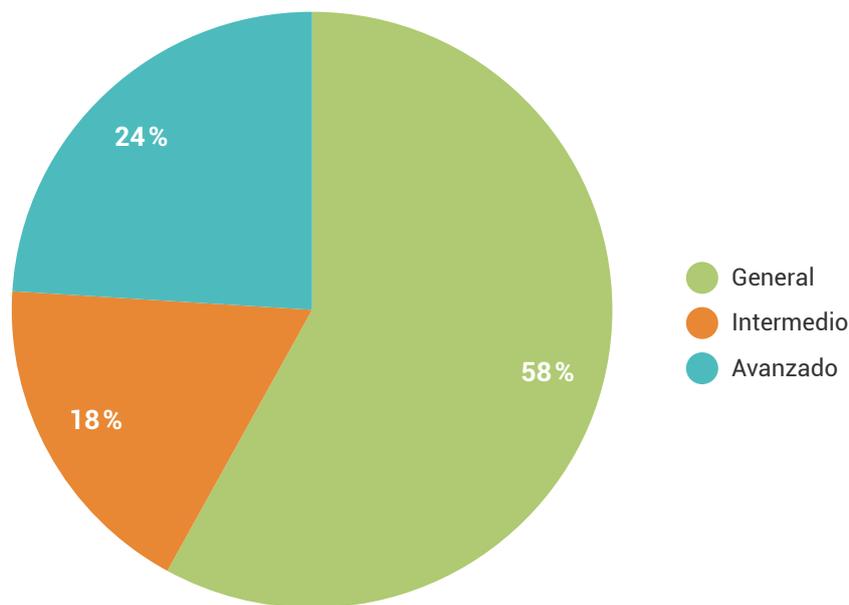


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

El tramo⁷ reúne puestos que tienen una evolución similar en la carrera; sus categorías son «General», «Intermedio» y «Avanzado». La primera representó el 58 % de las vacantes, equivalente a 8935. El segundo lugar correspondió al tramo Avanzado, con el 24 % o 3743. Por último, el Intermedio tuvo el 18 % o 2738. A diferencia de lo ocurrido en los dos casos anteriores, estos valores son similares a los del primer cuatrimestre del año, aunque se observa un descenso relativo del peso del tramo General en la comparación con el segundo cuatrimestre de 2021, y un ligero incremento del Avanzado. Estas variaciones no son altamente significativas, pero es preciso tomarlas en cuenta en la medida en que pueden indicar una tendencia relevante en el largo plazo.

⁷ En esta categoría, el total se reduce, ya que algunas inscripciones son clasificadas por el SAI como «Sistema Nacional de la Profesión Administrativa», que fue reemplazado por el SINEP. Estas no cuentan con registro de la categoría «Nivel» en el SAI. Se consideran, en este caso, 15.416 inscripciones.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Una variable que tiene una relevancia particular para la comprensión integral del funcionamiento de la capacitación es el nivel de educación alcanzado por las/los agentes. Esto permite tomar en consideración el vínculo entre dos formas de educación: la formal, desarrollada por el sistema educativo público o privado, y la no formal, representada en este caso por las actividades formativas (Gore, 1996); vínculo que ha sido descrito como «magnético» y «dinámico» (Hoppers, 2006). En otras palabras, la educación formal incide de diversas maneras sobre la no formal, en particular cuando esta se orienta a personas adultas que ya transitaron mayoritariamente por los primeros niveles del sistema educativo.

En la Argentina, la educación secundaria es de carácter obligatorio desde hace más de una década (Ley 26.206/2006). Esto se ve reflejado en los valores observados en el universo de inscripciones a actividades formativas en este cuatrimestre: más del 96 % (un total de 69.867) corresponde a agentes con, al menos, el secundario completo. Solo quedan por fuera de este porcentaje el 2 % (1265) con el nivel primario como máximo alcanzado; aquellas personas con el ciclo básico, que ascienden a menos de un punto porcentual (75); y, finalmente, el 2 % de los casos (1389) para el que el SAI no registra datos.

El 42 % de las vacantes asignadas (30.342) corresponde a personas con el secundario como máximo nivel alcanzado. En segundo lugar, se encuentra la categoría de nivel superior universitario completo, con el 26 % (18.547); seguida por el superior no universitario completo, con el 11 % (7807); el universitario incompleto, con el 8 % (6072); el posgrado completo, con el 5 % (3391); el superior no universitario incompleto, con el 3 % (2087); y el posgrado incompleto, con el 2 % (1621). Los valores restantes corresponden a la categoría «sin datos». Puede resultar útil agrupar estos valores: el 55 % de las inscripciones corresponde a agentes con niveles mayores al secundario: en el 14 % de los casos, esto incluyó el nivel superior no universitario; en el 34 %, el universitario; y en el 7 %, el posgrado, sumando las categorías completa e incompleta.

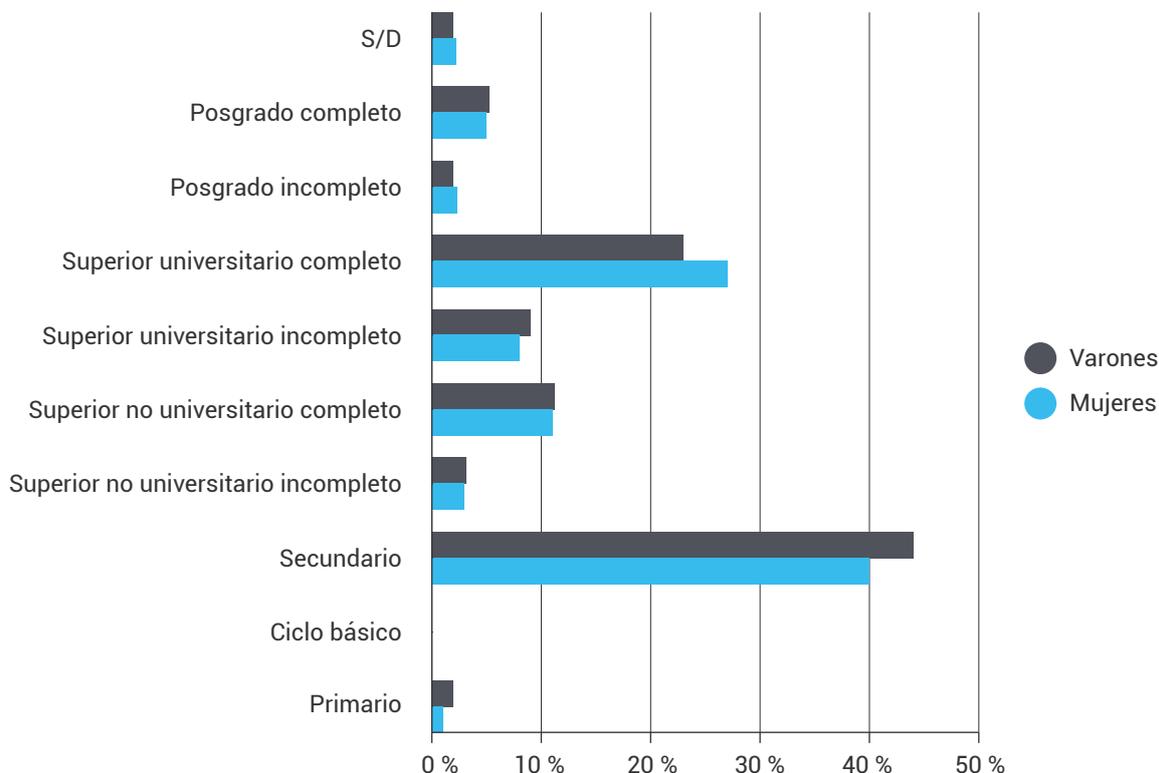
Estos valores son relativamente similares a los hallados en los cuatrimestres previos, si bien hay algunas variaciones mínimas. Se observa que el nivel de educación no parece ser un condicionante fundamental del acceso a la capacitación, en la medida en que personas de muy diversos niveles han accedido a vacantes en el cuatrimestre analizado, señal del amplio alcance de la Propuesta Formativa de este año.

El cruce de esta variable con la de género permite extraer conclusiones adicionales. Al considerar el peso de cada nivel sobre cada género, se observa una clara homogeneidad en la distribución, salvo contadas excepciones. Esto quiere decir que casi todos los niveles de educación representaron un porcentaje similar del total de los varones y de las mujeres. Hay dos casos en los que la variación es significativa: el secundario contiene el 44 % del género masculino y el 40 % del femenino, mientras que el superior universitario completo representa el 23 % de los varones y el 27 % de las mujeres. Estas diferencias de cuatro puntos porcentuales se han replicado en otros cuatrimestres; se mantiene, por lo tanto, la tendencia a que los varones tengan en promedio menor nivel de educación máximo. Es preciso reiterar que esta tendencia no es muy pronunciada.

También es posible tomar la perspectiva opuesta y considerar el peso de cada género sobre cada nivel de educación. Se observa una heterogeneidad mayor. En un solo nivel, los varones representan una proporción mayor que las mujeres: es el caso del nivel primario, en el que estos son el 56 %. Entre las vacantes de la categoría Ciclo básico, el 53 % corresponde a mujeres. Debe destacarse que estas categorías tienen un total de valores muy reducido, lo que puede estar incidiendo sobre estas distribuciones particulares; sin embargo, también es preciso señalar que en otros cuatrimestres los valores fueron similares.

En los casos restantes, el género femenino se ubica en torno al 60 % el porcentaje que representa sobre el total de inscripciones. Se puede advertir una tendencia al aumento de la proporción de mujeres a medida que asciende el nivel educativo. En el caso del secundario, estas representan el 58 %; en el superior no universitario incompleto, el 59 %, y en el completo, el 61 %; en el universitario incompleto, el 58 %, y en el completo, el 64 %. El valor más alto corresponde al posgrado incompleto, en el que el género femenino contiene el 66 % de las vacantes, pero se reduce en el completo, donde suma el 59 %. Debido a que el SAI registra el género como una variable dicotómica, es decir, con solo dos categorías excluyentes, en todos los casos los varones representan el complemento del valor dado.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

La última variable de orden sociodemográfico que se considera en este informe es la edad. Para esto, se construyó una serie de rangos etarios: 16 a 25 años⁸, 26 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años, 56 a 65 años y 66 a 75 años. En algunos casos excepcionales, no se contó con información sobre la edad de las personas a la que corresponden las inscripciones; esto sumó menos de un punto porcentual del total.

El 31 % de las vacantes fue asignado a agentes de entre 36 y 45 años; esto equivale a 22.559. En segundo lugar, se ubica el rango de entre 46 y 55 años, con un cuarto de las inscripciones o 18.419. Luego se ubican el rango de entre 26 y 35 años, con el 20 % o 14.573; el de 56 a 65 años, con el 15 % o 10.991; el de 16 a 35 años, con el 6 % o 4574; y el de 66 a 75 años, con el 1 % o 907. No hay datos sobre el porcentaje restante. Se advierte que los niveles intermedios tienen mayor peso, con mayor presencia de los estratos más jóvenes. En efecto, casi el 77 % del total de inscripciones corresponde a personas de entre 26 y 55 años. Estos valores son muy similares a los hallados en otros períodos.

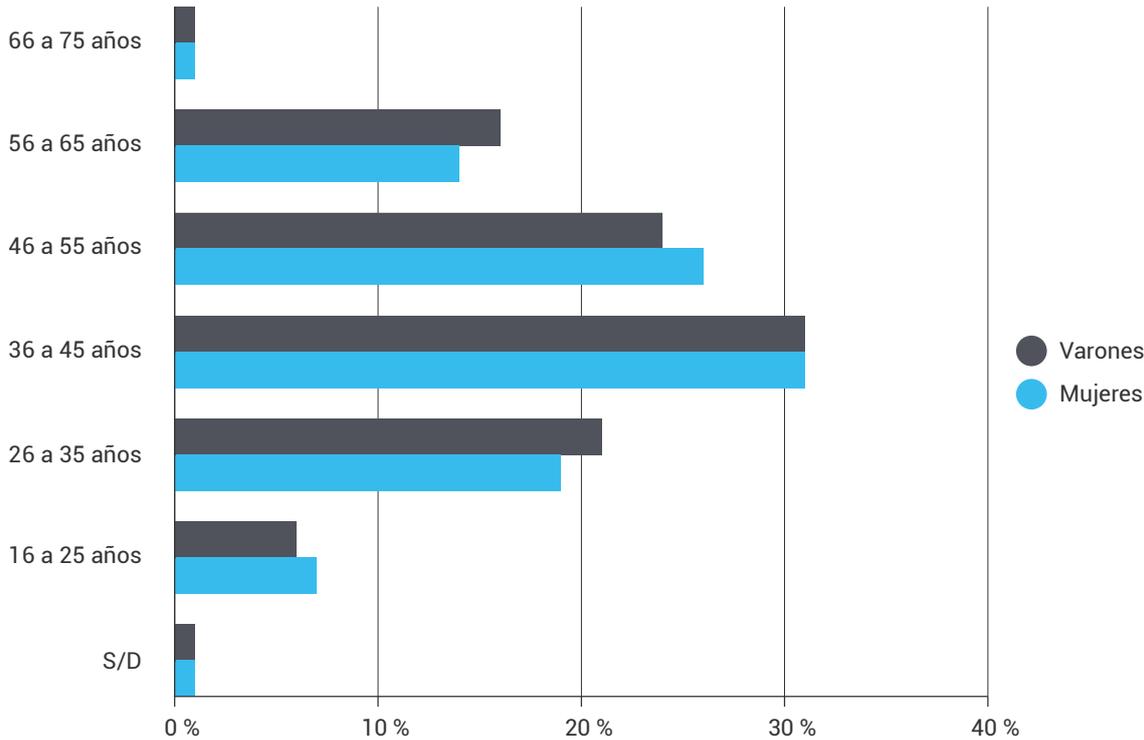
Si se considera el modo en que cada género se distribuye entre los distintos rangos, no se encuentran grandes divergencias; todas ellas están en un margen de dos puntos porcentuales. El rango de entre 26 y 35 años representa el 21 % del género masculino y el 19 % del femenino,

⁸ Es preciso realizar una aclaración referida a la inclusión de personas menores de edad en estos rangos. Según la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744/1974), el ingreso al mercado laboral está permitido desde los 16 años, con ciertas condiciones específicas. La presencia de menores de 18 años en la APN es muy reducida, como se sostiene en el Informe Trimestral de Empleo Público (INAP, 2022b), sin embargo, resulta relevante tenerla en consideración.

relación que se invierte en el rango de entre 46 y 55 años, que representa el 24 % del primero y el 26 % del segundo, mientras que el de 56 a 55 años corresponde al 16 % y el 14 %, respectivamente.

Al tomar la perspectiva inversa, que observa el peso de cada género en cada rango, se ve una heterogeneidad mayor. Sin embargo, todos los grupos de edad se distribuyen en torno al 40 % de varones y 60 % de mujeres, en un margen de 3 puntos porcentuales en ambos sentidos. Los valores más dispares corresponden al rango de entre 16 y 25 años, donde los varones son solo el 37 %, y al de entre 56 y 65 años, donde ascienden al 43 % (las mujeres representan el complemento de ambos valores). Se trata de diferencias reducidas, en particular debido a que no se ve una tendencia a que uno de los dos géneros tenga mayor peso a medida que aumenta la edad. Como se indicó en ediciones previas del IEC, si bien en algunos cuatrimestres se ven casos excepcionales, no parece haber un sesgo consistente en un sentido específico. Esto permite suponer que las divergencias se deben a cuestiones contingentes, no sistemáticas.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Una dimensión que resulta de interés para este análisis es el puesto de trabajo que ocupan las/los agentes que realizan las inscripciones. Esto puede ser estudiado a partir de su jurisdicción u organismo de origen; se emplean estos dos términos para diferenciar entre la administración centralizada (jurisdicción) y los organismos descentralizados, sociedad del Estado y otros entes públicos (organismos).

En el segundo cuatrimestre de 2022, hubo 96 reparticiones con más de 100 vacantes asignadas. Entre estas, suman 67.651, el 93 % del total. Se comprueba un incremento de la proporción de

inscripciones contenida por jurisdicciones u organismos con más de 100 vacantes con respecto al primer período del año, en línea con los resultados obtenidos durante 2021.

La repartición que más peso tuvo fue la Fuerza Aérea, con 3542 inscripciones, el 5 % del total. La tendencia observada en cuatrimestres anteriores de que las Fuerzas Armadas (y específicamente la Fuerza Aérea) tengan una alta incidencia sobre las vacantes asignadas para actividades formativas del INAP se mantiene en este período. Como se sostuvo previamente, es probable que esto se deba a que estas jurisdicciones concentran una proporción relevante del empleo público. En el primer cuatrimestre de este año se subrayó que por primera vez una de las fuerzas ocupaba el primer puesto en cantidad de inscripciones, situación que se repite en este caso. Es pertinente reiterar, en consecuencia, que esto no se debe a un aumento de esta fuerza en relación con el año previo, sino a que ningún otro espacio cobró una importancia mayor, como ocurrió en otros cuatrimestres con la Dirección Nacional de Migraciones o el Servicio Penitenciario Federal. De hecho, se advierte que el peso de esta fuerza es más reducido que el que tuvo en los primeros meses de 2022, cuando ascendió a seis puntos porcentuales. Se presenta, a continuación, un cuadro con las diez principales jurisdicciones y organismos según su cantidad de inscripciones.

Cuadro 1. Inscripciones por jurisdicción u organismo en el segundo cuatrimestre de 2022, en valores absolutos y porcentuales

Jurisdicción u organismo	Inscripciones	%
Fuerza Aérea Argentina	3452	4,76
Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)	3258	4,49
Armada Argentina	3072	4,23
Registro Nacional de las Personas (RENAPER)	3038	4,18
Ministerio de Cultura	2820	3,88
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	1965	2,71
Ministerio de Economía	1913	2,64
Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA)	1801	2,48
Ejército Argentino	1627	2,24
Ministerio de Seguridad	1568	2,16

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Estas primeras diez reparticiones suman un total de 24.514 inscripciones, el 34 % del total. Este valor es similar al del primer cuatrimestre del año y a los de 2021. En otras palabras, hay una concentración relativa de vacantes, ya que las diez principales reúnen poco más de un tercio del total. Algunas de ellas se repiten respecto al cuatrimestre previo, mientras que otras aparecen por primera vez, como la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Se destaca el rol de las Fuerzas Armadas: entre la Fuerza Aérea, la Armada y el Ejército, se cuenta el 11 % de las inscripciones (8151). Se trata de un porcentaje similar al hallado en otros períodos.

Para poner en contexto estos datos, es posible comparar la cantidad de inscripciones de cada jurisdicción y organismo con el total de agentes que contiene. Como se indicó previamente, cada agente puede realizar una o más inscripciones, y en efecto 3 de cada 10 hicieron más de una en este período. Una consecuencia clave de esto es que la tasa de inscripciones sobre el total de agentes puede ser superior al 100 %; en un caso tal, no se trata necesariamente de que todas/os las/os empleadas/os de la repartición realizaron una actividad, sino tan solo que la cantidad de vacantes asignadas es mayor que la cantidad de agentes. Asimismo, los valores de total de agentes de cada repartición surgen de la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) y corresponden al mes de junio de 2022, por lo que están levemente desfasados respecto al segundo cuatrimestre del año (si bien es poco probable que haya grandes variaciones en este valor en tres meses).

La tasa más alta, del mismo modo que en el primer cuatrimestre del año, corresponde al Ministerio de Seguridad: 169 %. El segundo lugar corresponde al Registro Nacional de las Personas (RENAPER), con 100 %. La cantidad de empleadas/os de estos organismos es de 928 y 3030, respectivamente. Es probable, dado que en ambos casos la cantidad de inscripciones es mayor al total de agentes, que se haya determinado en forma interna a estas reparticiones que ciertas capacitaciones dictadas en ese período resultan prioritarias para el personal. Esto podría explicar también los siguientes casos con tasas muy elevadas: el Ministerio de Cultura (97 %) y el de Economía (88 %). Resulta significativo que tres de ellos refieren a las administraciones centralizadas de ministerios, como ocurre con el quinto caso, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (55 %).

Con menor tasa, aparece en sexto lugar el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA): 34 %. Luego, la Fuerza Aérea y la AFIP, ambas con 16 %. La Armada, por su parte, tiene una tasa de 11 %. Finalmente, el Ejército tiene el menor valor: 3 %. El hecho de que las tres fuerzas armadas tengan valores muy reducidos da sustento a la idea de que es su gran tamaño, lo que explica la posición destacada que ocupan en cantidad de inscripciones, sobre todo debido a que no tienen subdivisiones bajo la forma de organismos descentralizados u otros entes, como ocurre con los ministerios.

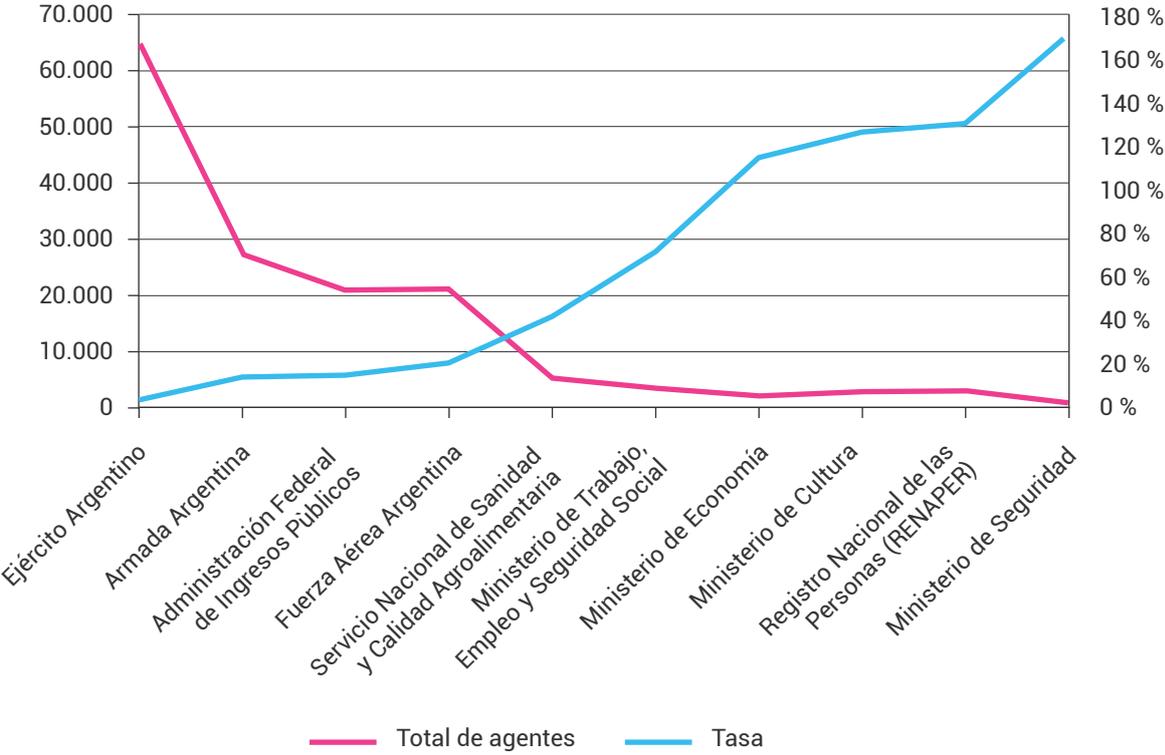
Gráfico 19. Inscripciones sobre el total de agentes de las principales jurisdicciones y organismos para el segundo cuatrimestre de 2022, en porcentaje



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

Para concluir el análisis de esta dimensión, se busca comprobar la existencia de una relación entre la tasa de inscripción sobre agentes de cada jurisdicción u organismo y el total del personal de cada uno, que se expresaba como una tendencia al incremento de la tasa a medida que se reduce el tamaño de la repartición. En este cuatrimestre, en términos generales, en los diez principales casos se advierte que los que tienen mayor tasa tienden a tener valores menores de personal total; sin embargo, la relación solo indica algunos parámetros generales, ya que se trata de una relación proporcional.

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



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

Se observa cierta dispersión de las inscripciones entre organismos y jurisdicciones, ya que ninguna supera el 5 % del total, y entre las primeras cinco concentran poco más del 20 %. Estos valores son similares a los encontrados en el primer cuatrimestre del año y muestran una concentración un poco menor a la hallada a lo largo de 2021. Es posible que la Propuesta Formativa vigente haya influido sobre las reparticiones que solicitan vacantes para actividades formativas. Resulta claro que la programación de la política de capacitación es capaz de acceder a agentes de toda la administración pública, sin importar en qué ámbito específico se desempeñan.

Conclusiones

Este número del Informe Estadístico de Capacitación abordó la Propuesta Formativa del segundo cuatrimestre de 2022, integrada por las actividades de capacitación y sus respectivas inscripciones. Esto incluye todas las actividades que empezaron entre los meses de mayo y agosto de este año (y las vacantes asignadas a ellas), sin importar si terminaron o no en este lapso. Las capacitaciones que se extendieron en el siguiente cuatrimestre no serán consideradas en el próximo número del IEC, dedicado a los últimos meses de 2022, ya que se analizaron en esta edición.

En el segundo cuatrimestre del año se dictaron 440 actividades formativas, distribuidas en ocho programas (que organizan la capacitación de acuerdo a su público objetivo) y cuatro áreas temáticas (que presentan ejes conceptuales y campos de saberes específicos). Como se consignó al presentar la Propuesta Formativa del INAP, documento que sintetiza la planificación anual de la política de capacitación, una serie de valores, principios y lineamientos estratégicos informan y fundamentan esta organización. De este modo, se busca desarrollar una política que contenga actividades relevantes para el desarrollo profesional y personal integral de las/los agentes, lo que requiere una oferta diversa y actualizada. En este sentido debe comprenderse la organización de las actividades en distintos programas —algunos orientados a todo el personal y otros a colectivos específicos definidos por sus tareas, funciones o ámbitos laborales— y en áreas, de acuerdo a una pluralidad de temáticas. El hecho de que los programas de Actividades Transversales y Campos de Práctica —uno destinado a todas/os las/os agentes y el otro a grupos particulares— hayan contenido la mayor cantidad de las actividades, expresa esta combinación de enfoques.

Asimismo, en el período estudiado, 41.346 agentes realizaron 72.596 inscripciones. Tanto este valor como el total de actividades experimentaron un crecimiento significativo en este cuatrimestre, en comparación con los datos observados en cuatrimestres previos. Si bien esto se explica en gran medida por el desarrollo de capacitaciones obligatorias, en particular en materia de ambiente contempladas en la Ley Yolanda (27.592/2020), la distribución específica de las diversas variables que son estudiadas por el IEC no sufrió grandes modificaciones. Esto indica que existe también un relativo aumento generalizado, tanto por el lado de la oferta como de la demanda.

Estas inscripciones correspondieron en un 60 % a mujeres y en un 40 % a varones; esta tasa dispar se ha comprobado en otros períodos y puede considerarse típica de las vacantes asignadas a actividades formativas del INAP en los años de vigencia del IEC. La mayoría de las inscripciones correspondió a agentes con nivel de educación secundario o mayor (96 %)⁹, de entre 36 y 55 años (56 %); estos valores son casi idénticos a los del período previo. La tasa de desaprobación es de un punto porcentual, lo que es característico de las actividades formativas; las inscripciones aprobadas ascienden al 55 %, las que continúan en curso al 26 % y las ausentes y libres al 18 %.

Una gran cantidad de las inscripciones correspondió a agentes que se desempeñan en las Fuerzas Armadas, específicamente en la Fuerza Aérea. Se observó un crecimiento del peso del personal de la administración centralizada de algunos ministerios: Cultura; Trabajo, Empleo y Seguridad

⁹ Las personas con nivel superior (tanto universitario como no universitario) completo representan el 43 %, pero si se incluye las que tienen este nivel incompleto se llega a una mayoría: este valor asciende al 54 %.

Social; Economía; Seguridad. Lo mismo ocurrió con algunos organismos: la Administración Federal de Ingresos Públicos, el Registro Nacional de las Personas, el Servicio Nacional de Seguridad y Calidad Agroalimentaria, el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, la Administración de Parques Nacionales y la Dirección Nacional de Vialidad, entre otros. En este cuatrimestre, se vuelve a comprobar una situación similar a la de otros períodos, asociada a una diversidad de jurisdicciones y organismos: no se observó que reparticiones con elementos comunes hayan concentrado una proporción relevante de las vacantes.

Como en la primera edición de este año, se profundizó el abordaje comparativo del IEC, a través de un contraste con los resultados observados en 2021; en este número se añadió una comparación con los datos del primer cuatrimestre. De este modo, es posible extraer tendencias de más largo plazo, comprobar qué valores son anómalos o extraordinarios y cuáles se mantienen en los distintos períodos. También se pudo considerar los cambios a lo largo del año; un ejemplo de ello es la propensión a un incremento significativo en la cantidad de actividades e inscripciones entre el primer y el segundo cuatrimestre, que se dio en los dos años analizados por el IEC.

Un elemento particular de este cuatrimestre, que ya ha sido resaltado, es el importante incremento en la cantidad de actividades y vacantes asignadas. En comparación con el mismo período del año previo, este aumento es similar para ambas variables: 36 % y 37 %, respectivamente. El principal factor que explica esto es el desarrollo de la capacitación obligatoria en materia de ambiente y desarrollo sostenible implementada por la Ley Yolanda. En los próximos números del informe, se podrá comprobar la continuidad de esta cuestión, lo que permitirá extraer conclusiones generales para el año 2022 con mayor precisión.

Referencias bibliográficas

- Gore, E. (1996). *La educación en la empresa. Aprendiendo en contextos organizativos*. Granica.
- Hoppers, W. (2006). *Non-formal education and basic education reform: a conceptual review*. UNESCO. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED495405.pdf>
- INAP. (2022a). *Informe Estadístico de Capacitación, 2(1)*. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/IEC/issue/view/147>
- INAP. (2022b). *Informe Trimestral de Empleo Público, 4(1)*. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP>
- INAP. (2022c). *Propuesta Formativa 2022*. <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap/propuesta-formativa-inap#:~:text=La%20Propuesta%20Formativa%20INAP%202022,un%20ejemplo%20de%20eficacia%20organizacional>
- Zappino, J. y Levy, M. (2020). El desgranamiento en la capacitación: El caso INAP. *Cuadernos del INAP, 1(50)*. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/84>

Leyes, decretos y resoluciones

- Decisión Administrativa 449/2021. Jefatura de Gabinete de Ministros. Cargos vacantes – incorporación y asignación. Publicado en el B.O. el 10 de mayo de 2021. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/244122/20210510>
- Decreto 214/2006. Administración Pública Nacional. Convenio Colectivo de Trabajo. Publicado en el B. O. el 1 de marzo de 2006. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114315/norma.htm>
- Decreto 2098/2008. Administración Pública Nacional. Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). Homologación de Convenio y Acta Acuerdo. Publicado en el B. O. el 1 de marzo de 2008. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148090/norma.htm>
- Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Sancionada el 5 de septiembre de 1974. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552>
- Ley 26.206. Ley de Educación Nacional. Sancionada el 14 de diciembre de 2006. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley-de-educ-nac-58ac89392ea4c.pdf>
- Ley 27.499. Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado. Publicada en el B. O. el 10 de enero de 2019. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/199848/20190110>
- Ley 27.592. Ley Yolanda. Publicada en el B. O. el 15 de diciembre de 2020. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/238505/20201215>
- Resolución 58/2022. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Vuelta a la presencialidad de las reparticiones de Administración Pública Nacional. Publicada en el B. O. el 4 de abril de 2022. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/260337/20220404>
- Resolución 172/2021. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Programa INAP Futuro. Publicada en el B.O. el 28 de abril de 2021. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/255452/20211230>

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina