

INAP

ISSN 2796-8081

IEC Informe Estadístico de Capacitación

Año 2 • N.º 3 • Septiembre-diciembre 2022



Autoridades

Dr. Alberto Ángel Fernández

Presidente de la Nación

Ing. Agustín Oscar Rossi

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 3. Septiembre-diciembre 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

Febrero de 2023

Índice

Introducción	6
1. La Propuesta Formativa del INAP	7
2. La solicitud de vacantes de las/los agentes	20
Conclusiones	42
Referencias bibliográficas	44

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 IEC tiene como propósito brindar información estadística acerca de las actividades formativas realizadas por el INAP en forma sintética y sistematizada, a partir de los datos obtenidos del Sistema de Acreditación INAP (SAI). De este modo, 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, factor crucial para el fortalecimiento de las capacidades estatales.

El presente es el tercer número del segundo año del IEC y estudia el período septiembre-diciembre del año 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. Este contraste se realiza teniendo en consideración el hecho de que cada año tiene una Propuesta Formativa distinta (es decir, la planificación anual de la capacitación varía en cada período). Esto implica ciertos cambios relevantes, pero también continuidades entre los distintos años. Como los cambios producidos por la Propuesta Formativa correspondiente a 2022 fueron descritos en detalle en el primer número de este volumen, se reseñarán en forma resumida en esta edición.

A diferencia de los primeros dos números del año que remiten respectivamente a los primeros dos cuatrimestres, no hay una división entre la información referida a capacitaciones que concluyen dentro del período y las que se extienden más allá de este. La razón es que la política formativa se desarrolla mediante planes anuales y no se realizan actividades que comiencen durante un año y continúen en el siguiente. En otras palabras, esta edición del IEC presenta información sobre todas las capacitaciones iniciadas entre septiembre y diciembre de 2022 que finalizaron también en este período. Con respecto a las actividades que se desarrollaron en estos meses, pero empezaron más temprano en el año, estas fueron estudiadas en el número correspondiente a su cuatrimestre de inicio, por lo que no son incluidas en esta edición.

El IEC está dividido en dos partes. La primera tiene el propósito de examinar las capacitaciones que forman la Propuesta Formativa del INAP, mediante el análisis de sus dimensiones más significativas. La segunda parte se dedica al estudio de la solicitud de vacantes de las/los agentes, por medio de la observación de las variables más relevantes de las inscripciones a capacitaciones. Finalmente, se presentan algunas reflexiones generales.

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

Pablo Nemiña

Director de Gestión del Conocimiento, Investigación y Publicaciones del INAP

1. La Propuesta Formativa del INAP

La primera parte de este Informe Estadístico de Capacitación (IEC) se orienta al estudio de las actividades formativas dictadas por el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) durante el tercer cuatrimestre de 2022. Estas capacitaciones son organizadas a partir de la «Propuesta Formativa», documento elaborado cada año para presentar la política que el Instituto desarrollará «a partir de una premisa fundamental: el Estado debe ser un ejemplo de eficacia organizacional» (INAP, 2022c, p. 3). En 2022, este documento realizó importantes modificaciones respecto a la Propuesta Formativa de 2021, que fueron examinados en la edición del IEC correspondiente al primer cuatrimestre del año (INAP, 2022a). En este número solamente se resumen los principales elementos de este documento.

La Propuesta Formativa no solo contiene y clasifica las capacitaciones programadas para el año, sino también justifica la proyección realizada a partir de una serie de pilares centrales de la política desplegada por el INAP. Estos incluyen valores, principios, lineamientos estratégicos y otros elementos que resultan fundamentales para el Instituto. De acuerdo a la Propuesta Formativa, las actividades pueden organizarse según «las capacidades que se proponen desarrollar y fortalecer, los campos de competencias en que se inscriben, los saberes preponderantes expresados en sus objetivos y contenidos, los propósitos organizacionales a los que responden», entre otras dimensiones (INAP, 2022c, p. 6).

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 Instituto se propone fortalecer la planificación estratégica de la política de capacitación para construir perfiles públicos acordes a las necesidades del siglo XXI.

A partir de estos elementos, el INAP define los saberes que serán privilegiados en la planificación de la capacitación. Estos son: saber, saber hacer, saber qué hacer, saber interactuar y saber reflexionar.

La definición de estos pilares, presentados y descritos en detalle en la Propuesta Formativa de cada año, aporta a la comprensión de la planificación de las capacitaciones y puede, por lo tanto, ayudar a entender su aplicación concreta. Sin embargo, esta se desprende también de otros factores. Uno de los más importantes es el marco legal y normativo sobre el cual se construye la Propuesta Formativa. Este está formado por las orientaciones plasmadas en dos convenios: el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2016) y el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) (Decreto 2098/2008).

Esta edición del IEC se dedica al estudio del tercer cuatrimestre de 2022. Se analizan solamente las actividades que comenzaron entre septiembre y diciembre de dicho año; todas ellas concluyeron en este período, ya que el INAP no realiza capacitaciones que comiencen en un año calendario y continúen en el siguiente. Se excluyen las actividades iniciadas en los meses anteriores de 2022 que concluyeron en el tercer cuatrimestre, ya que fueron analizadas en las ediciones previas del informe.

En el período analizado, se organizaron 320 actividades formativas. Este valor es muy similar al del mismo período en 2021, cuando ascendió a 344 actividades. Se trata de una reducción significativa con relación al cuatrimestre previo de 2022, cuando el total fue de 440 capacitaciones, es decir que no se mantuvo la tendencia ascendente observada entre el segundo y el primer cuatrimestre del año, si bien los valores son superiores a los de este último (244). Cabe señalar que el valor hallado en el segundo cuatrimestre de este año fue un caso extraordinario, ya que se trataba del número más alto registrado desde la creación del IEC. El aumento de las inscripciones motivado por la capacitación obligatoria en ambiente (Ley 27.592/2020, conocida como «Ley Yolanda») explica en buena medida este crecimiento.

El INAP organiza y distribuye a las actividades formativas en dos categorías simultáneas: programas y áreas temáticas. Los programas clasifican las capacitaciones según el sector específico del personal público al que se destinan: esto se denomina «público objetivo». Cada público objetivo consiste en un grupo de agentes que comparten ciertos atributos en común, como funciones, puestos u otras variables.

En el tercer cuatrimestre de 2022, se realizaron capacitaciones distribuidas en ocho programas:

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)

Programas

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 FoPeCap²)

La segunda categoría empleada para organizar las capacitaciones es el área temática, que consiste en ejes conceptuales y áreas de conocimiento particulares.

Estas dos categorizaciones son simultáneas, es decir que cada capacitación pertenece a un programa y un área temática. En este período, las formaciones dictadas integraron 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 indicó en la primera edición del IEC de 2022, en años previos había una cantidad mucho mayor de áreas temáticas, pero en la Propuesta Formativa de este período se agruparon las diversas variables en cuatro grandes grupos. Estos son los elementos que componen cada una de las áreas vigentes:

- 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.
- 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.

Al igual que en todos los períodos previos, los programas de Actividades Transversales y Campos de Prácticas contuvieron la mayor parte de las actividades dictadas. El primero tuvo 107 actividades, un tercio del total, y el segundo, 93, el 29 %. Se trata de porcentajes similares a

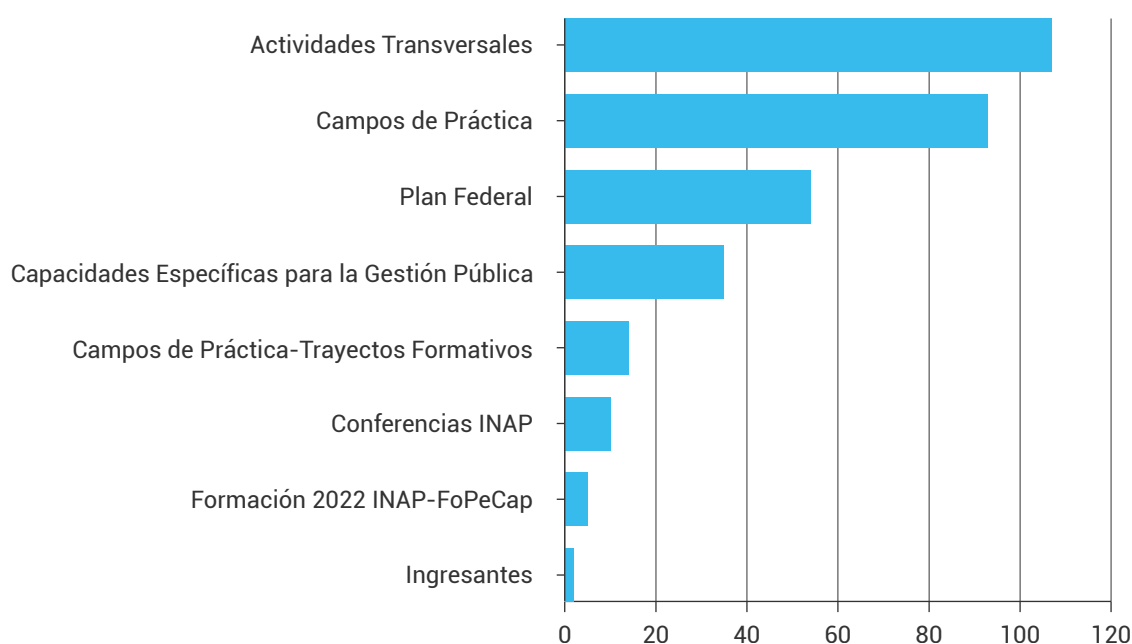
² El Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral (FoPeCap) es un fondo integrado por representantes del Estado nacional y de entidades sindicales que agrupan empleadas/os públicas/os con el fin de identificar demandas y necesidades en materia de formación y desarrollo profesional, y de administrar recursos financieros para el desarrollo de políticas de capacitación. Fue creado por el Decreto 1421/2002.

los hallados en los primeros cuatrimestres del año, si bien en este caso se invierte el orden de los programas respecto del período previo.

En el tercer lugar, se ubica el Plan Federal con 54 actividades o el 17 %. En el cuarto, el programa de Capacidades Específicas para la Gestión Pública, con 35 o el 11 %; en el quinto, Campos de Práctica-Trayectos Formativos, con 14 o el 4 %; en el sexto, Conferencias INAP, con 10 o el 3 %. Los últimos lugares corresponden al programa Formación 2022 INAP-FoPeCap (5 actividades o el 2 %) e Ingresantes (2 actividades o el 1 %).

Tanto el orden como las proporciones encontradas son consistentes entre los dos últimos cuatrimestres, y si bien se observan diferencias entre estos y el primer período de 2022, las tendencias generales son congruentes. Con respecto al mismo cuatrimestre de 2021, se observa una ligera disminución del peso del Plan Federal y un aumento de programa de Actividades Transversales. Sin embargo, en un sentido general, se aprecia una marcada continuidad entre los cuatrimestres comparados.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

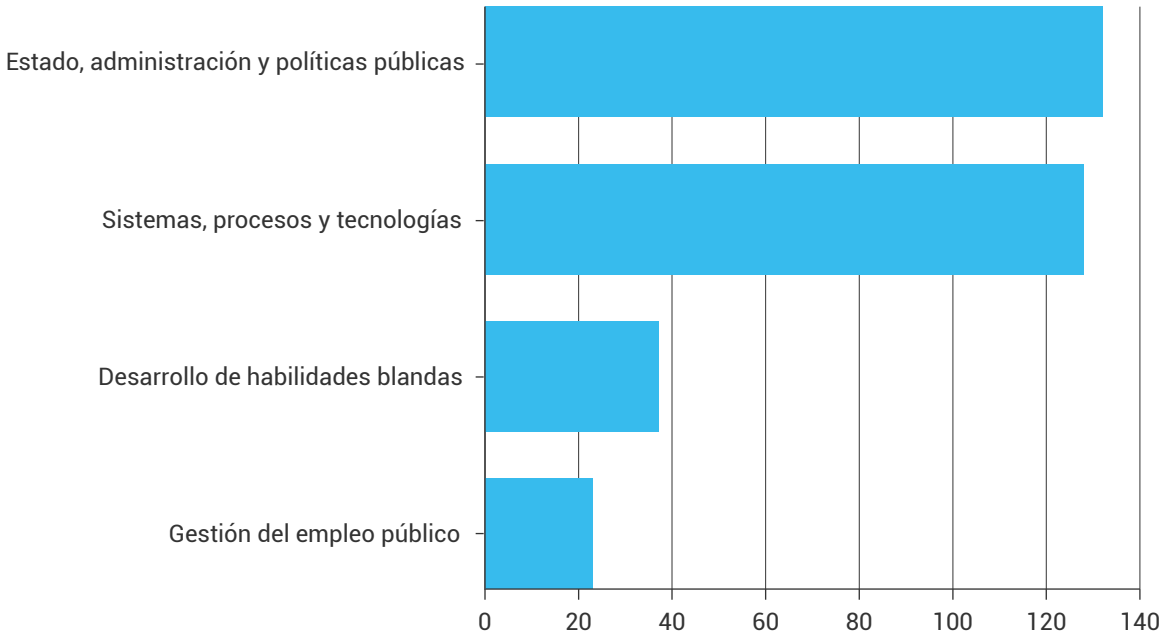
Con respecto a las áreas temáticas, dos de ellas concentraron un porcentaje muy elevado de la capacitación. Se trata de Estado, administración y políticas públicas (132 actividades, el 41 % del total) y Sistemas, procesos y tecnologías (128 actividades, el 40 %). Las capacitaciones restantes se distribuyeron del siguiente modo: 37, el 12 % del total, formó parte de Desarrollo de habilidades blandas; y 23, el 7 %, de Gestión del empleo público.

La distribución de las actividades es consistente a lo largo del año, si bien la concentración en las dos principales áreas tuvo un ligero incremento. Asimismo, puede reiterarse la afirmación

realizada en el número previo con relación a la continuidad con 2021: aunque el contraste resulta difícil debido a los cambios en el sistema de categorías, las áreas que contenían mayor cantidad de capacitaciones en dicho año pueden asimilarse, a grandes rasgos, a las dos principales categorías de este período.

A lo largo de 2022, dos áreas temáticas concentraron un porcentaje muy elevado de las actividades formativas, que ascendió a más del 80 % en este caso. Esta tendencia es significativa, sobre todo por el hecho de haberse mostrado constante (y en ligero crecimiento) durante doce meses. Sobre esta base es posible sostener que dos elementos son privilegiados en la capacitación de las/los agentes estatales: cuestiones procesuales y tecnológicas, que tienden a vincularse al manejo de herramientas de gestión documental y sistemas en línea, y asuntos generales relacionados con la administración pública, de orden más bien teórico y normativo. Es necesario subrayar, pese a esto, que las dos áreas restantes contengan una proporción menor de actividades no implica que sean consideradas menos relevantes. Es posible que el desarrollo de habilidades asociadas a la comunicación y el trabajo en equipo, por un lado, y a la gestión del empleo y los recursos humanos, por el otro, simplemente requieran una menor variedad de capacitaciones. Por eso, el análisis debe complementarse con un estudio sobre la cantidad de inscripciones que cada una de estas áreas recibió (esto será examinado en la segunda parte de este informe).

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Ahora bien, debido a que la categorización en programas y áreas es simultánea (cada actividad pertenece exactamente a un programa y un área temática), es preciso observar el cruce entre ambas dimensiones. Al ver el peso que cada área tiene en cada programa, y viceversa, pueden extraerse algunas conclusiones sobre la organización de las actividades. En particular, en los cuatrimestres previos se ha prestado atención a la posibilidad de que existiera cierta redundancia entre los criterios, es decir que cada público objetivo coincidiera con un eje conceptual específico,

lo que se reflejaría en el hecho de que cada programa tendería a concentrar actividades de una sola área, y viceversa.

Esta situación, que implicaría que la doble categorización es inapropiada, no se comprobó en los períodos previos y tampoco en este cuatrimestre. En efecto, solo en dos casos un programa contuvo actividades de una única área, y ninguna área fue conformada solo por capacitaciones de un único programa. En dos de los programas, dos áreas temáticas tuvieron una mayoría de las formaciones: se trata de Actividades Transversales y Campos de Práctica-Trayectos Formativos. En ambos, la mayoría de las capacitaciones corresponde a Sistemas, procesos y tecnologías (46 % y 43 %, respectivamente) y a Estado, administración y políticas públicas (44 % y 43 %, respectivamente). En el primero de estos programas, el porcentaje restantes se divide en el 8 % en Desarrollo de habilidades blandas y el 2 % en Gestión del empleo público. En el segundo, el 14 % corresponde a la primera de estas áreas, y la última no tiene actividades). Estos son los casos con mayor heterogeneidad en la distribución de las capacitaciones, y se observa que se trata de proporciones similares a las del total de actividades.

En el programa de Campos de Práctica, el 51 % de las actividades pertenece a Sistemas, procesos y tecnologías, mientras que las restantes se dividen con relativa uniformidad en las demás áreas: el 19 % en Gestión del empleo público; el 17 % en Estado, administración y políticas públicas; y el 13 % en Desarrollo de habilidades blandas. En el programa de Capacidades Específicas para la Gestión Pública, el 54 % corresponde a Estado, administración y políticas públicas; el 31 % a Desarrollo de habilidades blandas; y el 14 % restante a Sistemas, procesos y tecnologías. En el Plan Federal, el 63 % pertenece a Estado, administración y políticas públicas; el 28 % a Sistemas, procesos y tecnologías; el 6 % a Desarrollo de habilidades blandas; y el 4 % a Gestión del empleo público. Por lo tanto, hay variaciones muy significativas en la distribución de actividades de los programas más relevantes en cantidad de formaciones: no solo todos ellos contienen capacitaciones en diferentes áreas, sino que no se observa una tendencia a que esta categorización sea similar entre los distintos públicos objetivos.

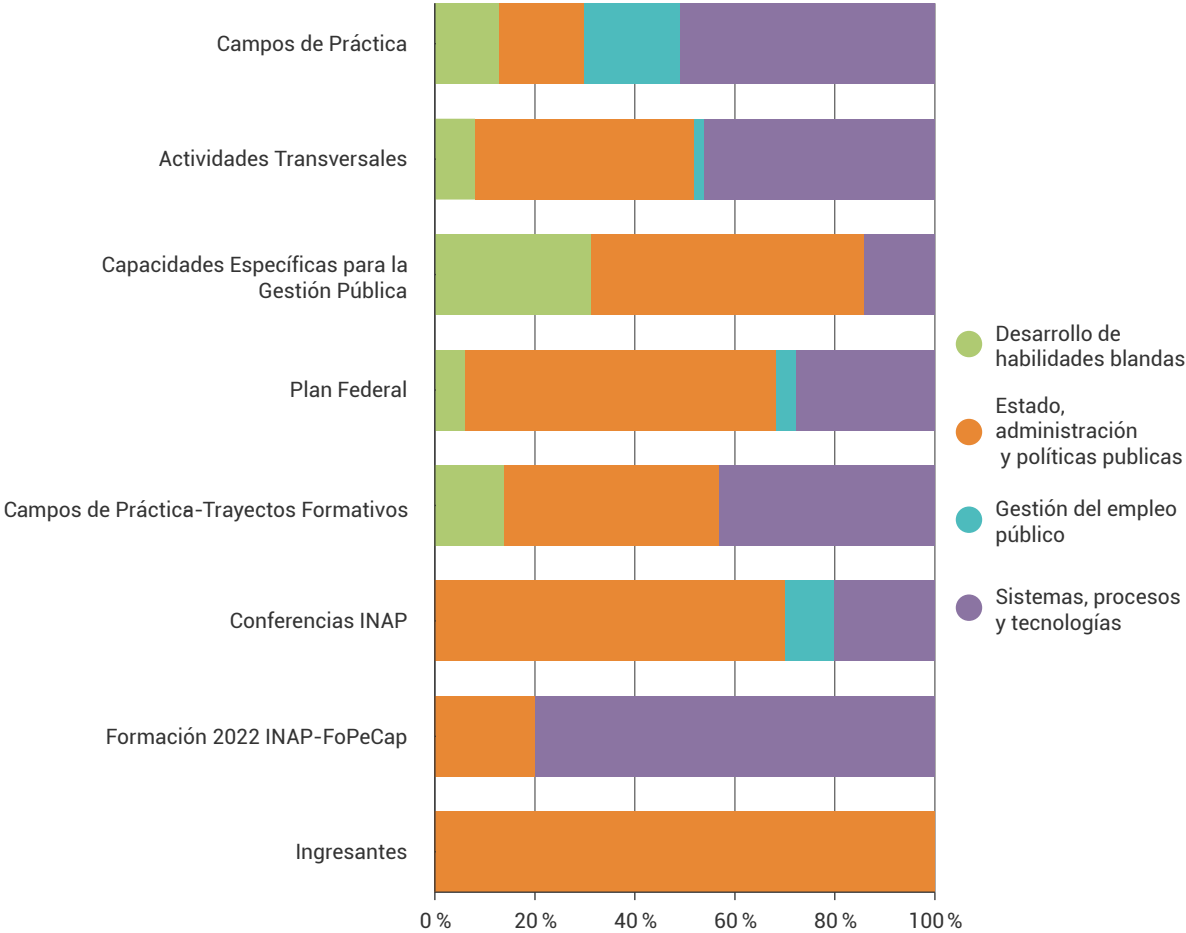
Los cuatro programas restantes tienen un número más reducido de actividades, por lo que la concentración tiende a ser mayor. En el caso de las diez Conferencias INAP, siete pertenecen a Estado, administración y políticas públicas; dos a Sistemas, procesos y tecnologías; y una a Gestión del empleo público. Las cinco actividades del programa de Formación 2022 INAP-FoPeCap se concentraron mayoritariamente en el área de Sistemas, procesos y tecnologías (80 %) y el resto en la de Estado, administración y políticas públicas (20 %). Por último, se halla el único caso que tiene una concentración total en una única área, la de Estado, administración y políticas públicas, que contuvo el 100 % de los programas de Ingresantes. Es preciso resaltar que se trata de dos actividades, en el primer caso, y una sola en el segundo, lo que explica esta concentración.

También es posible observar esta cuestión desde el ángulo inverso, es decir, el peso que cada programa representa sobre el total de cada área temática. En este caso, la mayor concentración la exhibe Gestión del empleo público: el 78 % de sus actividades pertenece a Campos de Práctica; el 18 % se divide en partes iguales entre Actividades Transversales y Plan Federal; y el 4 % restante corresponde a Conferencias INAP. El hecho de que se trata de un programa con baja cantidad de capacitaciones probablemente explique esta concentración.

En el caso de Desarrollo de habilidades blandas, el 32 % pertenece a Campos de Práctica; el 30 % a Capacidades Específicas para la Gestión Pública; el 24 % a Actividades Transversales; el 8 % al Plan Federal y el 5 % a Campos de Práctica-Trayectos Formativos. Por su parte, Estado, administración y políticas públicas contiene el 36 % de capacitaciones de Actividades Transversales; el 26 %, del Plan Federal; el 14 %, de Capacidades Específicas para la Gestión Pública; el 12 %, de Campos de Práctica; el 10 % se distribuye en partes iguales entre Campos de Práctica-Trayectos Formativos y Conferencias INAP; y el 2 % de Ingresantes y el 1 % de Formación 2022 INAP-FoPeCap.

Para concluir, el área de Sistemas, procesos y tecnologías tiene el 38 % de Actividades Transversales; el 37 % de Campos de Práctica; el 12 % del Plan Federal; el 5 % de Campos de Práctica-Trayectos Formativos; el 4 % de Capacidades Específicas para la Gestión Pública; el 3 % de Conferencias INAP; el 2 % de Formación 2022 INAP-FoPeCap; y el 1 % de Ingresantes.

Gráfico 3. Actividades según programa y área temática para el tercer cuatrimestre de 2022, en porcentaje



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Se vuelve a comprobar que no hay redundancia entre los criterios de clasificación: cada área contiene actividades de diversos programas, y la distribución es dispar. Con ciertas excepciones, asimismo, se constata que los valores son relativamente consistentes a lo largo de 2022. Sobre esta base es posible concluir reafirmando la hipótesis sostenida en los números previos del IEC

con respecto a la reagrupación de las áreas temáticas realizada en la Propuesta Formativa de este año. En efecto, la síntesis de las áreas en cuatro categorías resulta efectiva, en la medida en que evita el solapamiento de ejes muy similares (y, por lo tanto, remedia la potencial discrecionalidad en la definición del área al que corresponde una determinada actividad).

En otras palabras, las nuevas áreas temáticas son un sistema más preciso y claro de clasificación. Esto se ve reforzado por el hecho de que no se encuentre un solapamiento entre los dos criterios de clasificación de actividades, ya que ambos remiten a propósitos diversos: por un lado, acceder a la mayor cantidad posible de agentes mediante actividades que resulten relevantes para sus intereses, su desarrollo y su desempeño, a través de la definición de públicos objetivos; por el otro, formar al personal en una variedad amplia de temas y áreas de conocimientos. La reducción del número de áreas ayuda a la consecución de estos objetivos al simplificar el abanico de ejes que ordenan las actividades, lo que asimismo puede hacer más sencillo para las/los agentes la búsqueda de capacitaciones.

Más allá de estas dos variables, hay otras dimensiones que resultan significativas para el estudio de la Propuesta Formativa. Una de ellas es la duración de las actividades. 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).

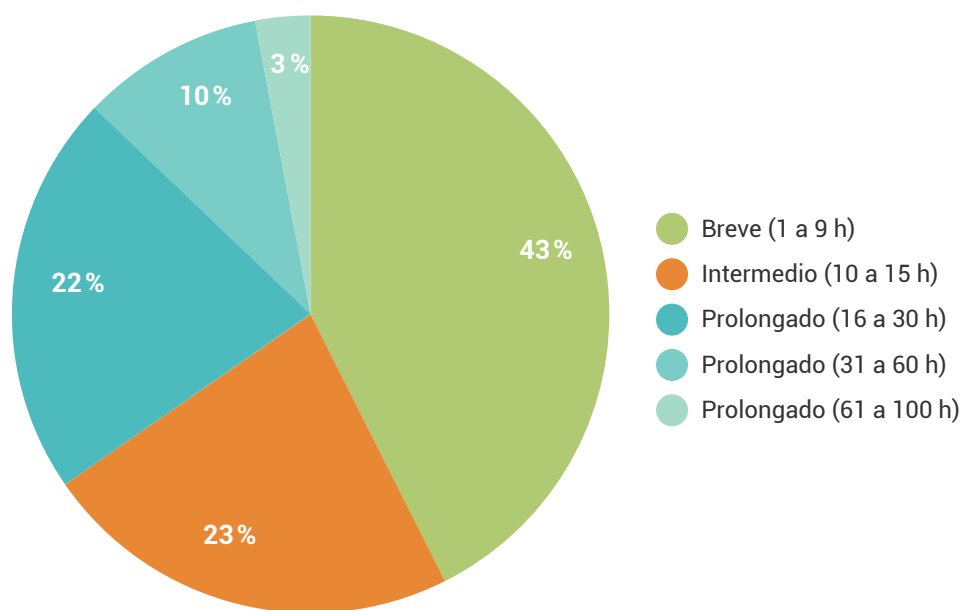
Sin embargo, resulta preciso resaltar que en este cuatrimestre no se realizaron actividades de larga duración. Esto se debe al hecho de que, como ha sido explicado, ninguna actividad que comienza en un año puede continuar en el siguiente, por lo que todas las capacitaciones analizadas comenzaron y finalizaron entre septiembre y diciembre de 2022. Si bien en el tercer cuatrimestre de 2021 se desarrollaron algunas actividades extensas (tan solo tres), es evidente que este factor tiende a disminuir la cantidad de capacitación de más de 100 horas.

En este período, se observó que, a medida que aumenta la duración, tiende a reducirse la cantidad de actividades. En efecto, el rango con mayor proporción de capacitaciones es el breve, con 138 o el 43 % del total. Luego, se ubica el intermedio, con 72 o el 23 %. Finalmente, los tres rangos prolongados: el de 16 a 30 horas (70 actividades o el 22 %), el de 31 a 60 horas (32 o el 10 %) y el de 61 a 100 horas (8 o el 3 %).

Se observan ciertas diferencias entre los valores hallados en este período y en el previo: en aquel, los rangos prolongados tenían una mayor proporción. Esto no se explica exclusivamente por la cuestión de los rangos de larga duración, ya que estos contienen siempre porcentajes reducidos del total. Sin embargo, es posible que el hecho de que se trata del último cuatrimestre del año incida sobre la duración de las actividades, ya que se encontraron valores similares en el mismo período del año previo.

Asimismo, la tendencia general a que los rangos más breves concentren una proporción mayoritaria de las capacitaciones dictadas ha sido consistente a lo largo de todos estos períodos. En este caso, dos tercios de las actividades tienen menos de 16 horas, y casi el 90 % tiene 30 o menos. En otras palabras, las divergencias señaladas con respecto al período mayo-agosto del presente año, si bien relevantes, no implican modificaciones a la disposición general de la duración de las capacitaciones.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Para obtener una mejor comprensión de los factores determinantes de la oferta académica del cuatrimestre, es posible cruzar las variables estudiadas. Esto implica considerar la relación entre la extensión, por un lado, y las áreas temáticas y los programas, por el otro.

Para comenzar, se analiza el cruce entre duración y programas. Se observa que solo los programas de Conferencias INAP e Ingresantes se ven explicados exclusivamente por un rango cada uno. En el primer caso, se trata del breve; en el segundo, del de 31 a 60 horas. Las Conferencias INAP siempre son breves, ya que se trata de charlas magistrales y otro tipo de clases unitarias.

Con respecto a los restantes programas, cada uno de ellos tiene una distribución muy distinta. En el caso de las Actividades Transversales, el 62 % (66 capacitaciones) son breves; es posible que esta concentración se explique porque este programa, que incluye cursos orientados a todo el personal, más allá de sus funciones o tareas singulares, contiene una gran cantidad de cursos autoadministrados referidos a temas generales de la administración pública, que tienden a tener una extensión reducida. El 21 % de las capacitaciones de este programa (23) tiene duración intermedia, el 14 % (15) se ubica en el rango de 16 a 30 horas y el 3 % (3) restante en el de 31 a 60 horas.

El caso de Campos de Práctica es similar, si bien con menor concentración en el rango breve, que tiene el 45 % del total (42), seguido por el intermedio (19 o el 20 %), el de 16 a 30 horas (14 o el 15 %), el de 31 a 60 horas (13 o el 14 %) y, en último lugar, el de 61 a 100 horas (5 o el 5 %).

Como se observa, en ambos casos hay una tendencia decreciente a medida que aumenta la duración; como se trata de los dos programas con mayor cantidad de actividades, esto explica la tendencia general mencionada más arriba.

Algo similar ocurre en el caso de Capacidades Específicas para la Gestión Pública. El rango breve contiene 11 actividades, que equivalen al 31 %; el intermedio, 10 o el 29 %. Las dos categorías subsiguientes, 6 capacitaciones cada una o el 17 %. Finalmente, el rango de 61 a 100 horas tiene dos actividades o el 6 %.

Por su parte, el Plan Federal tiene una tendencia opuesta: el rango breve es el de menor cantidad de actividades (9 o el 17 %), seguido por el intermedio (18 o el 33 %). La mitad restante de sus capacitaciones (27) corresponde al rango de 16 a 30 horas. En el sentido opuesto, el programa Campos de Práctica-Trayectos Formativos no tiene actividades breves. Las intermedias representan solo el 14 % (2); las de 16 a 30 horas, el 57 % (8) y el de 31 a 60 horas, el 29 % (4). Para concluir, el programa de Formación 2022 INAP-FoPeCap tiene solo actividades de los rangos más extensos: el 80 % (4) dura entre 31 y 60 horas; el 20 % (1), entre 61 y 100.

En el sentido opuesto, se puede observar el peso de cada programa sobre el total de cada uno de los rangos. En este caso, ningún programa representa el 100 % de un rango. La mayor concentración ocurre entre las actividades de entre 61 y 100 horas (lo que es esperable, dado que son tan solo 8). Sin embargo, incluso estas se dividen entre tres programas: el 63 % (5) corresponde a Campos de Práctica; el 25 % (2), a Capacidades Específicas para la Gestión Pública y el 13 % (1), a Formación 2022 INAP-FoPeCap.

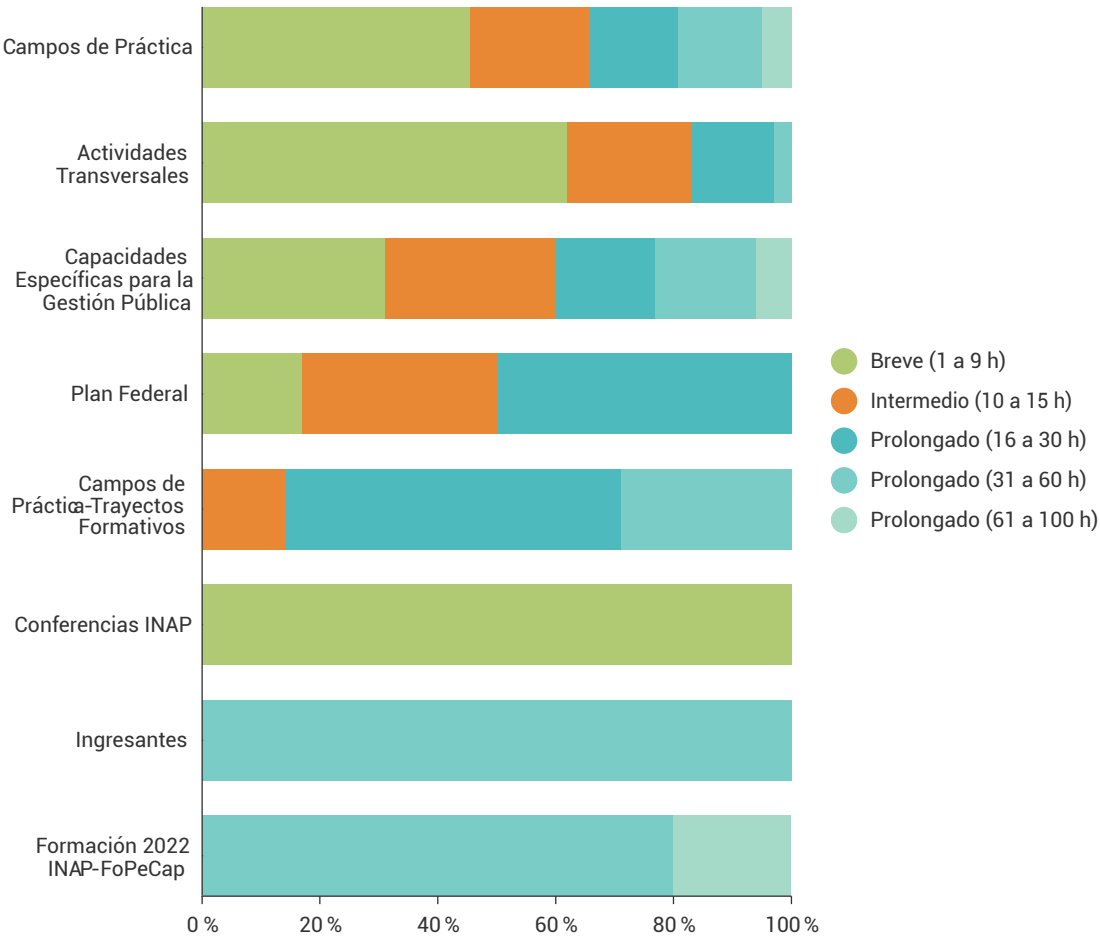
En segundo lugar, se ubica el rango breve. El 48 % de esta categoría (66) pertenece a las Actividades Transversales; el 30 % (42) a Campos de Práctica; el 8 % (11) de ellas se ubican tanto en Capacidades Específicas para la Gestión Pública (el 7 % (9) en Conferencias INAP y el 7 % (9) en el Plan Federal).

Los tres casos restantes muestran mayor heterogeneidad en la distribución. En el caso de las actividades de 31 a 60 horas, el 41 % pertenece a Campos de Práctica (13); el 19 %, a Capacidades Específicas para la Gestión Pública (6); el 26 % se divide en partes iguales entre Campos de Práctica-Trayectos Formativos y Formación 2022 INAP-FoPeCap (4 en cada uno); el 9 % corresponde a Actividades Transversales (3) y el 6 % a Ingresantes (2). Entre las actividades de 16 a 30 horas, el 39 % pertenece al Plan Federal (27); el 21 % a Actividades Transversales (15); el 20 % a Campos de Práctica (14); el 11 % a Campos de Práctica-Trayectos Formativos (8) y el 9 % a Capacidades Específicas para la Gestión Pública (6). Para concluir, el rango intermedio tiene el 32 % de sus capacitaciones dentro de Actividades Transversales (23); el 26 % en Campos de Práctica (19); el 25 % en el Plan Federal (18); el 14 % en Capacidades Específicas para la Gestión Pública (10) y el 3 % restante en Campos de Práctica-Trayectos Formativos (2).

Se advierte una marcada coincidencia entre estos valores y los hallados en los cuatrimestres previos, salvando las diferencias que resultan de la ausencia de actividades de larga duración en el período estudiado por esta edición del IEC. Esta continuidad parece indicar que a cada

programa tiende a convenir una gama de extensiones similares, debido a las características de las capacitaciones que se ofrecen para un público objetivo determinado. Como se indicó, las actividades orientadas al público en general suelen privilegiar las duraciones más breves, el Plan Federal, las intermedias, y solo algunos pocos programas contienen capacitaciones de más de 30 horas.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Con respecto al cruce entre duración y área temática, ningún rango representa el total de un área, es decir que no hay solapamiento alguno. La mayor concentración se da en el caso de Gestión del empleo público: el 57 % de sus actividades (13) son breves; el 26 % (6) son intermedias; el 13 % (3) tiene entre 31 y 60 horas, y el 4 % restante (1), entre 16 y 30. También en el área de Sistemas, procesos y tecnologías, la categoría breve es la mayoritaria: incluye el 52 % de sus actividades (67). En este caso, el 20 % (26) corresponde al rango de 16 a 30 horas; el 16 % (21) al intermedio; el 9 % (12) al de 31 a 60 horas, y el 2 % (2), al de 61 a 100. Resulta llamativo que la segunda área con más cantidad de actividades tenga una concentración casi tan elevada como la primera; es posible deducir que las capacitaciones asociadas a cuestiones procesuales y tecnológicas son más cortas por su carácter más específico y acotado.

En el caso de Estado, administración y políticas públicas, se observa una distribución un poco más homogénea. El 36 % de sus actividades (48) son breves; el 56 % se divide en partes iguales entre intermedias (37) y el rango de 16 a 30 horas (37); el 5 % (7) tiene entre 31 y 60 horas; y el 2 % (3), entre 61 y 100. En este caso, si bien el rango más corto sigue siendo el mayor, los primeros tres niveles tienen proporciones similares, lo que indica una mayor variedad de duraciones disponibles para estas actividades que pueden tener más diversidad interna.

Para concluir, el área de Desarrollo de habilidades blandas es la que exhibe menor concentración. El 54 % de sus capacitaciones se distribuye en partes iguales entre las breves (10) y el rango de 31 a 60 horas (10); en segundo lugar, se ubica el nivel intermedio, con el 22 % (8); luego, el de 16 a 30 horas, con el 16 % (6); y el de 51 a 100 horas, con el 8% restante (3). Esta homogeneidad es particularmente significativa dada la reducida cantidad total de capacitaciones de esta área, factor que tiende a redundar en una mayor concentración. Puede sostenerse la hipótesis de que este eje temático se refiere a habilidades muy diversas (asociadas a la comunicación, la creatividad y la conducción de equipos) que requieren actividades de distinta longitud.

Si se pasa al punto de vista inverso, que considera el peso de cada área sobre los distintos rangos, se observa un escenario distinto. En casi todos los casos, Gestión del empleo público representa un porcentaje muy reducido, menor al 10 %, mientras que las áreas restantes varían significativamente en su representación. En el rango breve, el 49 % de las actividades (67) corresponde a Sistemas, procesos y tecnologías; este es el valor más elevado para esta área. El 35 % (48) pertenece a Estado, administración y políticas públicas; el 9 % (13), a Gestión del empleo público; y el 7 % (10), a Desarrollo de habilidades blandas.

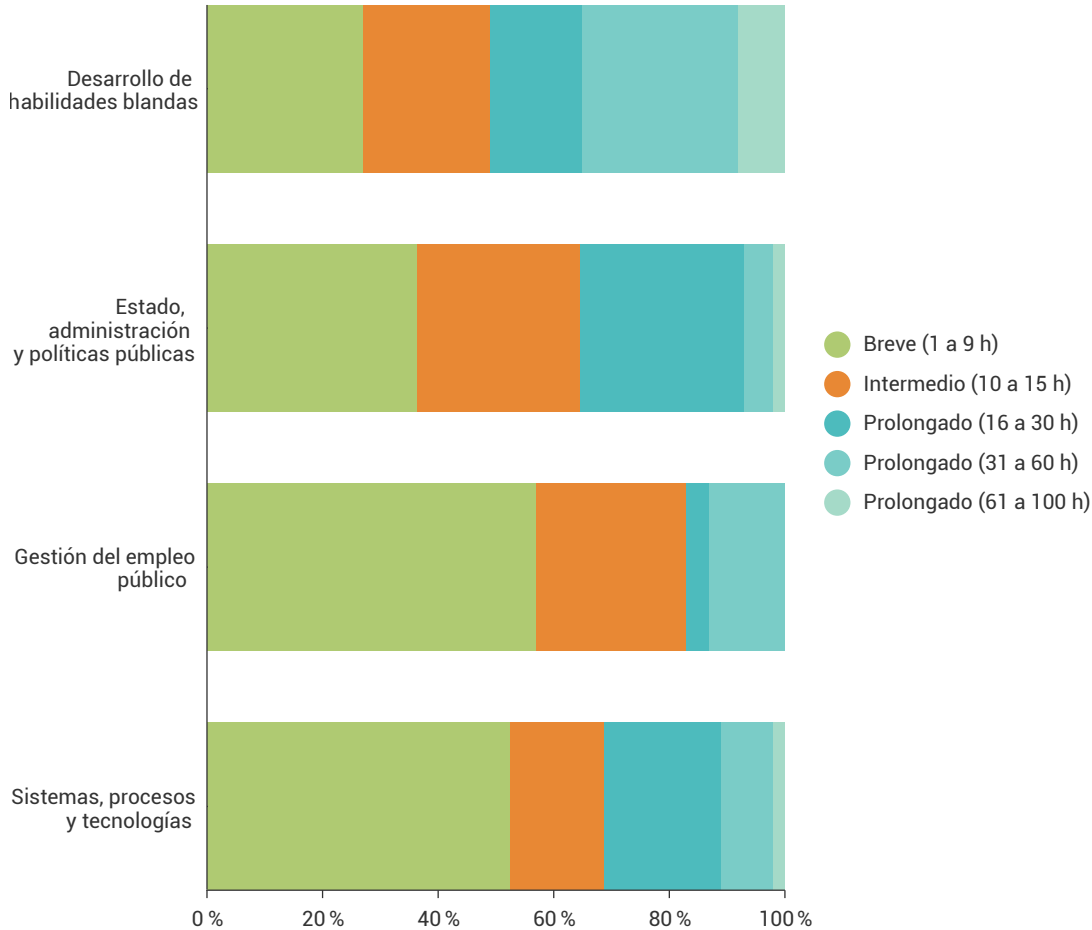
En términos generales, los dos rangos siguientes son relativamente similares: si bien se invierte el orden de algunas áreas, dos de ellas tienen un peso marcadamente mayor. Se trata, en primer lugar, de Estado, administración y políticas, que representa el 51 % del rango intermedio (37) y el 53 % del de 16 a 30 horas (37). En segundo lugar, se ubica el área de Sistemas, procesos y tecnologías: es el 29 % del primero de estos rangos (21) y el 37 % del segundo (26). Las dos áreas restantes tienen un porcentaje muy inferior. La de Desarrollo de habilidades blandas, por una parte, representa el 11 % del rango intermedio (8) y el 9 % del de 16 a 30 horas (6); Gestión del empleo público, por otra parte, contiene el 8 % de la primera categoría (6) y el 1 % de la segunda (1).

En los rangos de duración más elevados, se nota un cambio. En el que incluye actividades de entre 31 y 60 horas, el primer lugar corresponde a Sistemas, procesos y tecnologías, con el 38 % (12); el segundo, a Desarrollo de habilidades blandas, con el 31 % (10); el tercero, a Estado, administración y políticas públicas, con el 22 % (7); y el cuarto, a Gestión del empleo público, con 9 % (3). En el rango más elevado, el de 61 a 100 horas, el 75 % de las actividades se distribuye en partes iguales entre Desarrollo de habilidades blandas (3) y Estado, administración y políticas públicas (3), y el porcentaje restante corresponde a Sistemas, procesos y tecnologías (2).

A lo largo del año, se observó que cada eje temático representado por un área requiere actividades de duraciones muy diversas (si bien estas son mayoritariamente de menos de 16 horas), de acuerdo a sus necesidades específicas que resultan de las distintas habilidades y saberes que se ponen en juego en las capacitaciones dictadas. También se notó que en el área de Desarrollo de habilidades blandas, las actividades breves e intermedias poseen un peso menor en comparación

con los otros casos. Los valores observados en este período reafirman la validez de estas aseveraciones. Se suma a ellas el hecho de tratarse de un cuatrimestre en el cual, como se explicó, no hay capacitaciones de larga duración. Además, debe notarse que los resultados encontrados en los distintos cuatrimestres son relativamente similares entre sí.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

2. La solicitud de vacantes de las/los agentes

La segunda parte de este IEC está dedicada al estudio de la participación de las/los agentes públicas/os en las capacitaciones dictadas por el INAP entre septiembre y diciembre de 2022. La base sobre la que parte este análisis es el conjunto de inscripciones realizadas por dichas/os agentes en el cuatrimestre considerado. Se tendrán en cuenta las principales variables cualitativas que las caracterizan.

De este modo, el informe busca complementar el estudio de la oferta académica, representada por la Propuesta Formativa y sus actividades, con un enfoque en la demanda de capacitación por parte del personal. En otras palabras, se intenta entender cómo se distribuyeron efectivamente las/los agentes entre las capacitaciones dictadas.

Los determinantes y condicionantes de esta demanda pueden ser múltiples: la necesidad de avanzar en la carrera administrativa que requiere créditos de capacitación, o ciertas actividades que son de carácter obligatorio para el personal en general o para un área específica que debe desarrollar una política determinada. No puede dejarse de lado el interés personal de cada agente, así como la curiosidad suscitada por un nuevo curso o conferencia. El abordaje de este informe es de tipo estadístico y no puede deducir de los valores obtenidos información precisa sobre la motivación de las/los agentes para la selección de ciertas actividades por sobre otras. Sin embargo, resulta posible una mayor comprensión de las tendencias generales que caracterizan la solicitud de vacantes y su variación a lo largo del año. A su vez, esto puede coadyuvar a la elaboración de hipótesis sobre estos factores.

En el tercer cuatrimestre de 2022, se realizó un total de 73.580 inscripciones. Este número es muy similar al valor hallado en el período previo, con 72.596 inscripciones, tan solo 984 menos. Se trata de cantidades mucho más altas que las encontradas en todos los cuatrimestres anteriores desde la creación del IEC, probablemente motivadas por las capacitaciones obligatorias impulsadas por la «Ley Yolanda». Por ejemplo, si se compara este valor con el obtenido en el mismo cuatrimestre del año previo, se observa un incremento del 61 %: en aquel período hubo 45.107 inscripciones.

Como se indicó en la edición previa del IEC, es preciso considerar este incremento en paralelo al aumento de la cantidad de actividades, que se dio en una proporción similar. Sin embargo, en este cuatrimestre hubo un leve descenso de la cantidad de capacitaciones, que no se vio acompañado de una caída similar en la cantidad de inscripciones. Estos datos restan relevancia a la hipótesis según la cual la oferta de formaciones determina la demanda y resulta más probable que un factor exógeno haya afectado a ambas variables.

En números previos, se propuso que el retorno al trabajo presencial luego de los formatos de trabajo remoto desarrollados en el marco de la pandemia de COVID-19 haya influido sobre estas cuestiones. Sin embargo, esta situación ha dejado de ser novedosa: es posible que esta «nueva tendencia» postulada más arriba, que se ha estabilizado en los últimos dos períodos estudiados, refleje las consecuencias de la vuelta a esta modalidad laboral. Asimismo, también es probable que se vean cambios en el próximo período por dos razones. La primera de ellas es que se ha comprobado que las inscripciones suelen decrecer en los primeros meses del año debido al

aumento de las licencias por vacaciones; esto también se ve reflejado en una reducción de la oferta de capacitaciones. La segunda razón es la influencia de la Propuesta Formativa de 2023, con las modificaciones que ella introduzca en la política de capacitación.

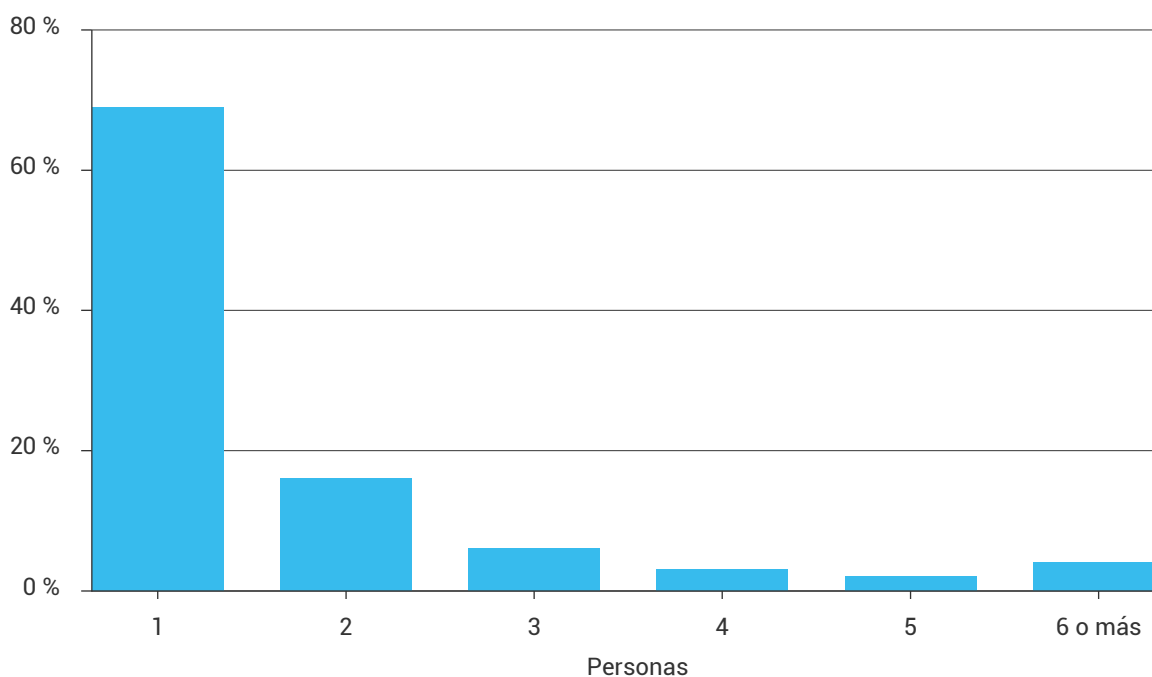
Un elemento que debe ser tenido en consideración es que las unidades de análisis estudiadas en este apartado del IEC son inscripciones, no personas o individuos. Debido a que cada agente puede realizar más de una capacitación (tanto en forma simultánea como sucesiva), la cantidad de inscripciones siempre será mayor o igual que el de agentes que participaron de actividades formativas en un período dado.

En el tercer cuatrimestre de 2022, las 73.580 inscripciones fueron realizadas por un total de 41.582 agentes. Este valor es casi idéntico al del cuatrimestre pasado (en el que ascendió a 41.346 personas). Como tanto la cantidad de personas como la de inscripciones se mantuvo estable, se puede deducir que la cantidad de actividades por agente, en promedio, es similar. Esta continuidad reafirma la hipótesis de una nueva estabilidad en los valores. Asimismo, es un valor superior al hallado en el tercer cuatrimestre de 2021: en aquel, las vacantes fueron asignadas a 33.454, es decir que hay un crecimiento del 24 %; por su parte, el valor es un 100 % mayor al del primer cuatrimestre de 2022, cuando ascendió a 20.509 agentes.

La tasa de inscripciones sobre personas es un poco más de 1,7. En otras palabras, cada agente realizó, en promedio, un poco menos de dos actividades. Esta tasa es muy similar a la del período previo (1,8) y permite observar algunas cuestiones generales sobre las vacantes y, en particular, los cambios entre un cuatrimestre y el otro. Sin embargo, debido a que se trata de un promedio, no permite ver la disparidad en la cantidad de inscripciones por persona.

Esta disparidad se ha mantenido relativamente estable en los períodos estudiados por el IEC. La mayoría de agentes, el 69 % (28.845), realizó una única inscripción; el 16 % (6544) obtuvo dos vacantes; el 6 % (2565), tres; el 3 % (1281), cuatro; el 2 % (723), cinco; y el 4 % (1624), seis o más. Estos valores han sido estables a lo largo de los cuatrimestres estudiados por el IEC. Se ha observado una tendencia decreciente de la cantidad de agentes a medida que aumenta la cantidad de inscripciones, y una concentración significativa entre los primeros tres valores, de más del 90 %. Estas disposiciones generales también fueron halladas en esta oportunidad.

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



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

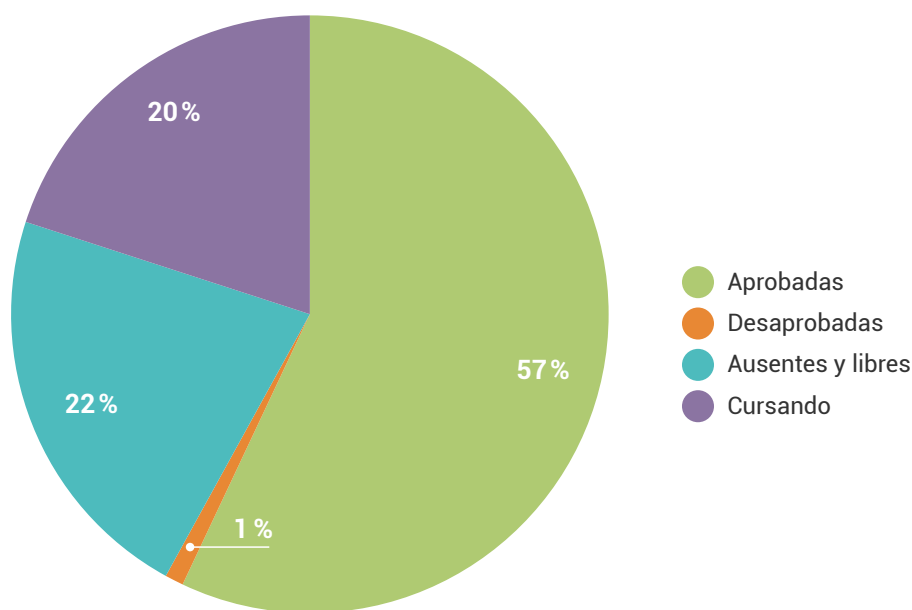
También es posible clasificar las inscripciones en función de su condición de cursada. Esta contiene cuatro posibles categorías: «aprobadas», «desaprobadas», «ausentes y libres»³ y «cursando»⁴. Sobre las 73.580 inscripciones de este período, el 57 % (41.830) se encuentran aprobadas. Solo el 1 % (731) está desaprobada; en otras palabras, hay una tasa de desaprobación muy reducida, como ha sido consistente a lo largo de los años analizados por el IEC (y, previamente, el Boletín Estadístico Cuatrimestral de Capacitación [BECC]). La tendencia al incremento de las inscripciones aprobadas observada en el cuatrimestre pasado continúa, si bien se ha desacelerado: aumentó dos puntos porcentuales respecto a este período.

Debido a que la proporción de vacantes desaprobadas es constante, lo que explica los cambios en la tasa de aprobación es la variación en las dos categorías restantes. Las inscripciones ausentes y libres representan el 22 % (16.439), mientras que las que continúan en curso ascienden al 20 % (14.580). Con respecto a los cuatro meses previos, las primeras se redujeron y las segundas aumentaron, pero estos cambios no son altamente significativos.

3 «Ausentes» y «libres» implican dos situaciones distintas: las primeras se refieren a personas que nunca ingresaron a la actividad pese a haberse inscripto a ella; y las segundas, a agentes que no presentaron las entregas o trabajos prácticos necesarios o no completaron el porcentaje de asistencia requerido (Zappino y Levy, 2020).

4 En esta categoría se agrupa a las inscripciones de cursos que continuaban siendo dictados al finalizar el cuatrimestre, o que aún no fueron registradas en el SAI cuando este concluyó, debido a que terminaron muy cerca del final del período. Debido a que no hay actividades que continúen más allá de diciembre, en este caso se trata exclusivamente de la segunda de estas alternativas.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

A continuación, se complementa este análisis con la inclusión de variables sociodemográficas. Debido a que las inscripciones son realizadas por personas, resulta relevante incorporar estas dimensiones en el estudio. Se emplearán, en particular, el género y la edad.

Con respecto al género, es preciso considerar si se hallan diferencias significativas entre varones y mujeres en las actividades formativas, lo que eventualmente podría indicar un sesgo de género a ser tomado en cuenta. Sin embargo, no se han hallado datos estadísticos significativos que indiquen una problemática asociada a esta cuestión en los cuatrimestres previos, y esta tendencia continúa en esta edición del IEC. En efecto, el 41 % de las vacantes asignadas (30.282) corresponde a varones y el 59 % (43.298), a mujeres. Se trata de una proporción muy similar a la del cuatrimestre previo. El carácter no paritario de esta distribución ya ha sido señalado en el IEC: en el empleo público nacional, los varones tienden a representar una proporción ligeramente mayor que las mujeres⁵. Si bien el universo de personas que pueden acceder a actividades del INAP es mayor que el total de agentes de la Administración Pública Nacional, esta divergencia es igualmente significativa. También debe aclararse que se comparan personas con inscripciones, lo que puede llevar a errores; sin embargo, no hay razones para suponer que personas de un determinado género soliciten más vacantes.

Para continuar con el estudio del posible sesgo de género, se cruza la variable género con la condición de cursada de las actividades. En este caso, no se hallan diferencias importantes entre uno y otro género, lo que permite sostener que no se encuentra evidencia de un sesgo relevante. Para comenzar, el peso de cada condición es similar en uno y otro género: las vacantes aprobadas son el 57 % en ambos casos; las desaprobadas, el 1 %; las que están en curso, el 20 %. Apenas

⁵ Esto se debe a que, si bien en el personal civil hay una proporción de mujeres ligeramente mayor, entre el personal no civil, los varones representan cerca del 75 % (INAP, 2022b).

se halla una ligera diferencia en las ausentes y libres, que son el 22 % en el género masculino y el 23 % en el femenino⁶.

Para continuar, el peso de cada género sobre cada condición de cursada es también uniforme. Las mujeres representan el 59 % de las inscripciones aprobadas, el 61 % de las desaprobadas, el 60 % de las ausentes y libres y el 58 % de las que están en curso. Debido a que el SAI considera al género como una variable dicotómica (esto es, con solo dos categorías), los varones son el complemento de cada uno de estos valores. Como se observa, hay una diferencia de tan solo tres puntos porcentuales entre el mayor y el menor número, lo que indica una gran homogeneidad.

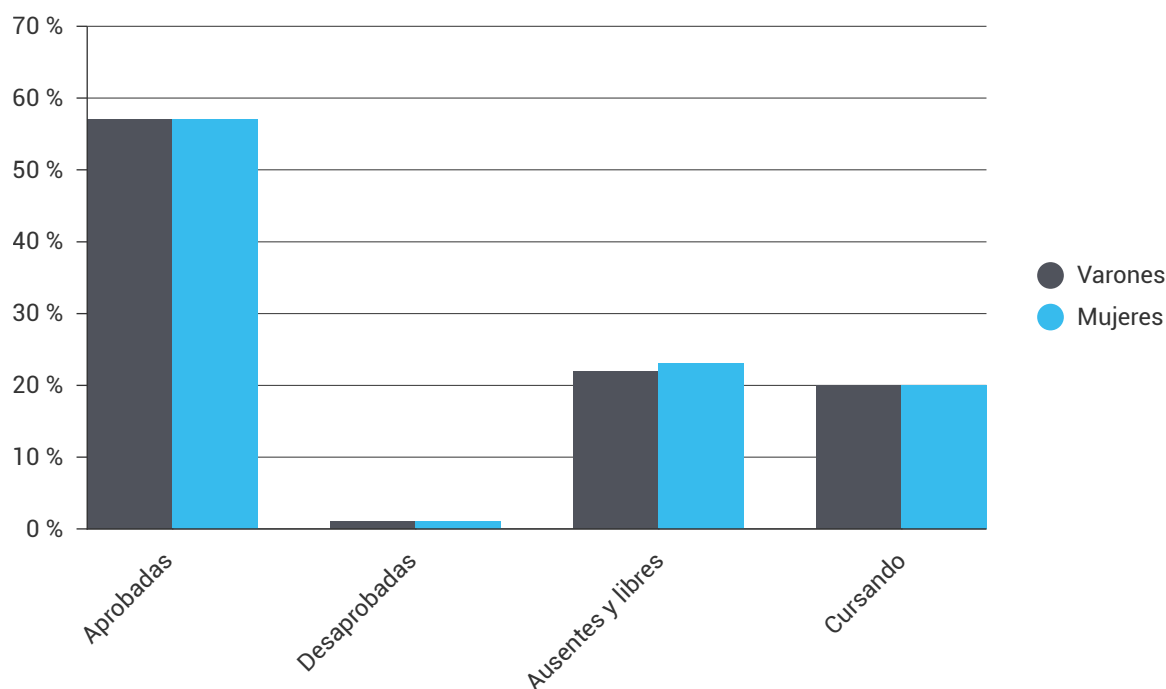
Para concluir, sobre el total de inscripciones, la principal categoría corresponde a mujeres y aprobadas; estas superan el tercio del total de caso (24.586 o el 34 %); seguidas por los varones con idéntica condición, un poco menos de un cuarto (17.244 o el 24 %). Luego se ubican las mujeres ausentes y libres (9784 o el 13 %) y las que continúan cursando (8482 o el 12 %); más adelante, los varones con estas mismas condiciones (6655 o el 9 % y 6098 o el 8 %, respectivamente). Por último, las mujeres y los varones desaprobadas/os: respectivamente, son 446 (1 %) y 285 (menos de un punto porcentual).

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.

Todos estos valores han sido consistentes a lo largo de los distintos números del IEC. Esta estabilidad permite afirmar que el género no ha sido un factor determinante en la condición de cursada, ni en la aprobación o desaprobación del curso, ni en la finalización o no de la actividad. Este es un dato significativo, particularmente dada la disparidad en la distribución de los géneros en el total de inscripciones. La hipótesis que sostiene que no se halla un sesgo de género relevante en la política diseñada en la Propuesta Formativa, que contiene la igualdad y la diversidad entre sus valores fundantes, es atestiguada por estas cifras.

⁶ Se señala esta diferencia solo porque en el IEC se redondean los valores para expresarlos en números enteros, sin decimales. Por este motivo, a veces los porcentajes no suman cien: se debe a diferencias menores a un punto porcentual.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

También es posible considerar las inscripciones de acuerdo a su distribución entre programas y áreas temáticas, es decir, los dos criterios que organizan las actividades, que fueron estudiados en detalle en el primer apartado del informe. Esto permite pensar la relación entre oferta y demanda de capacitación y la distribución de inscripciones sobre actividades dentro de cada uno de estos elementos.

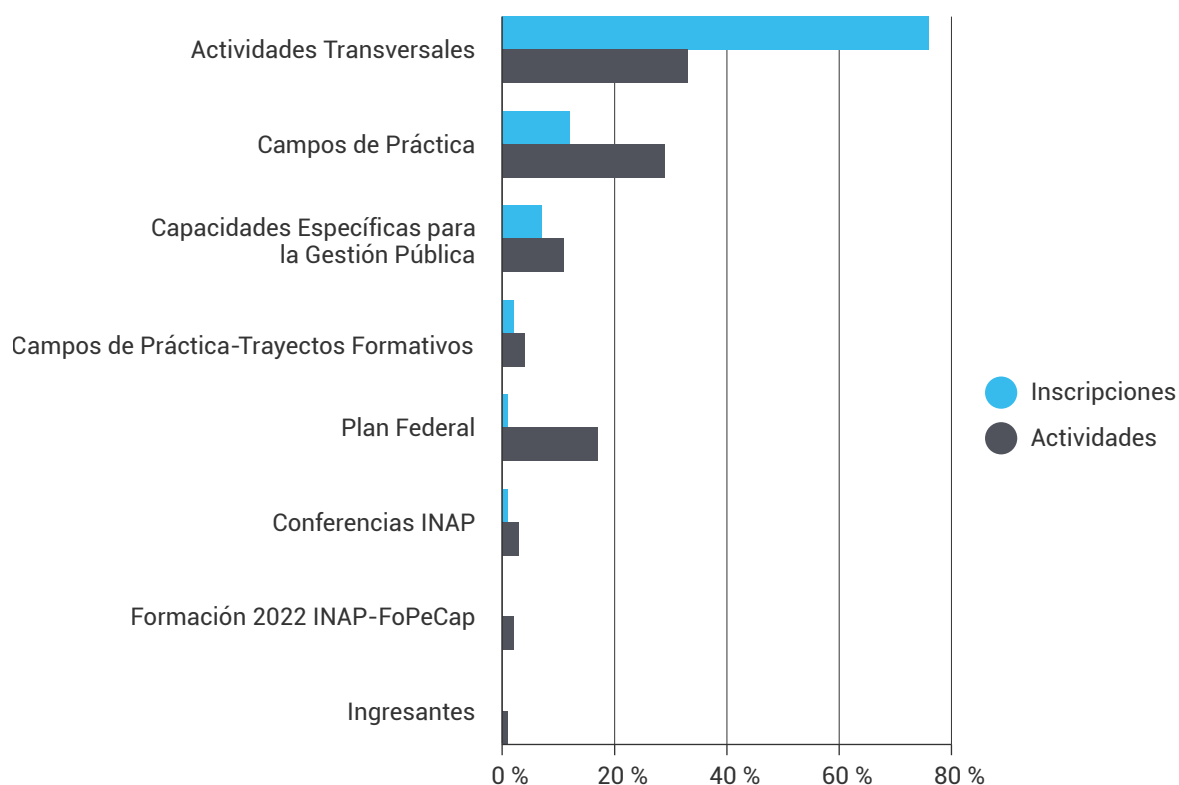
Con respecto al programa, el de Actividades Transversales es el que concentra mayor cantidad de vacantes asignadas: 56.009 o el 76 % del total. Como se observó previamente, este programa se dirige al total de agentes públicas/os, más allá de sus funciones o puestos específicos, por lo que es dable esperar que tenga una proporción mayoritaria de inscripciones: su público objetivo es el más amplio. Se observa una tendencia ascendente de la concentración, en este caso a lo largo del año: la proporción pasó del 58 % en el primer cuatrimestre al 68 % en el segundo y al 76 % en el tercero.

El segundo lugar corresponde a Campos de Práctica. Este programa tiene el 12 % de las inscripciones, que corresponde a un total de 8968; en este caso se observa una reducción con relación al cuatrimestre previo (cuando ascendió al 19 %), que podría deberse a una variación en la oferta. Es preciso marcar que es un descenso similar al incremento del caso de Actividades Transversales, lo que podría indicar una transferencia de un programa al otro.

Entre estos dos casos, se cuenta el 88 % del total de vacantes asignadas, una concentración que ya ha sido analizada en otros cuatrimestres. Luego de ellos, se ubica el caso de Capacidades Específicas para la Gestión Pública, con 5163 inscripciones o el 7 %; en cuarto lugar, Campos de Práctica-Trayectos Formativos, con 1154 o el 2 %; seguido por las Conferencias INAP, con 962 o el 1 %, y el Plan Federal, con 949 o el 1 %. Los casos restantes tienen menos de un punto

porcentual: se trata de Formación 2022 INAP-FoPeCap, con 226, e Ingresantes, con 149. Estos valores son muy similares a los encontrados en el cuatrimestre previo, constancia que se debe a que los programas se definen por su público objetivo, es decir que están orientados a un colectivo específico y, por lo tanto, tienden a tener una cantidad similar de agentes participantes.

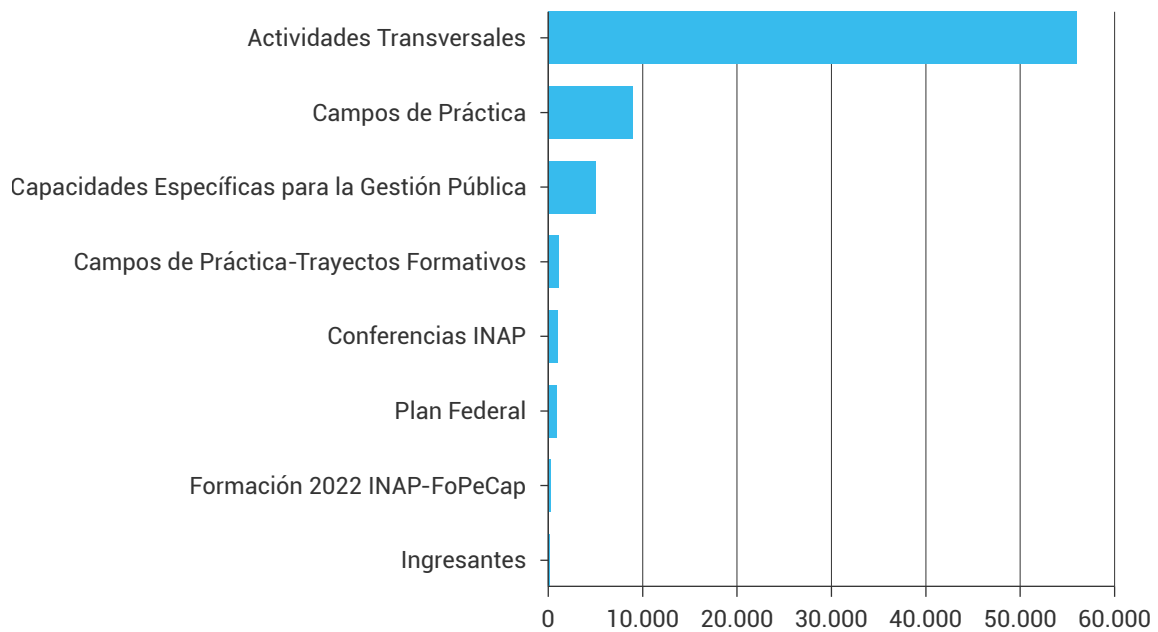
Gráfico 10. Programas según cantidad de inscripciones y actividades, para el tercer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Como se puede ver en el Gráfico 10, las proporciones de inscripciones por programa no son similares a las de actividades por programa. En particular, Actividades Transversales es un caso anómalo: si bien ocupa el primer puesto en ambas distribuciones, la proporción de inscripciones es mucho mayor y es el único programa con mayor porcentaje de inscripciones que de actividades. Esto significa que la tasa de inscripciones por cada actividad es, en promedio, muy superior a la de los restantes. Por su parte, el Plan Federal tiene una diferencia particularmente significativa: sus actividades representan, sobre el total, mucho más que sus inscripciones. Es probable que esto se deba a varios motivos: se trata casi exclusivamente de actividades tutoradas o autogestionadas, lo que tiende a reducir el número de inscripciones, y se dirigen a las distintas provincias, lo que multiplica la cantidad de capacitaciones del mismo tipo, entre otros factores.

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

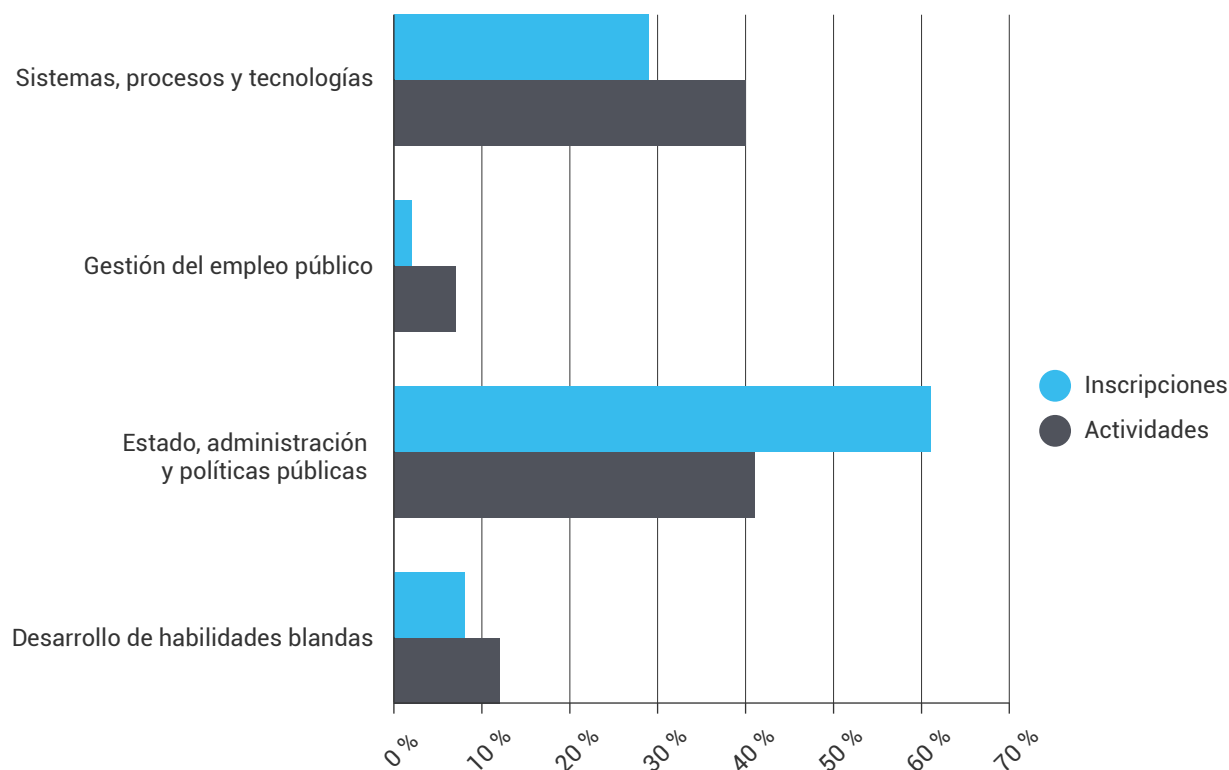


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

También es posible enfocarse en las áreas temáticas. La mayoría de las inscripciones se concentran en Estado, administración y políticas públicas: 45.067 o el 61 % del total. Se nota un incremento respecto del cuatrimestre previo, cuando esta proporción ascendió al 52 %.

En segundo lugar, se encuentra el área de Sistemas, procesos y tecnologías, con 21.189 inscripciones o el 29 % del total. Se trata de un número similar, si bien relativamente inferior, al del cuatrimestre previo: en aquel, llegaba a un tercio de las inscripciones, el 33 %. Las dos áreas restantes tienen porcentajes más reducidos de vacantes: en el caso de Desarrollo de habilidades blandas, es el 8 % (5980); en el de Gestión del empleo público, el 2 % (1344). En la primera, también se observa una reducción de la proporción (12 % en el período previo), mientras que hay una continuidad en la segunda.

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

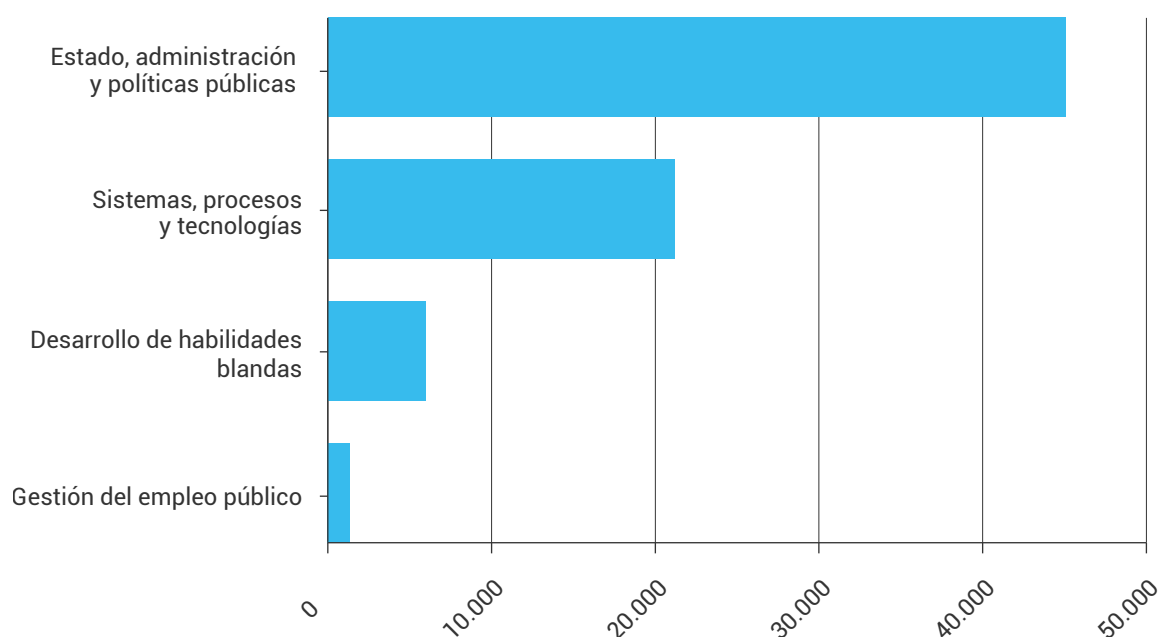


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Como se puede ver en el Gráfico 12, estos valores no son correlativos a las proporciones de actividades que incluye cada área. En efecto, Estado, administración y políticas públicas, y Sistemas, procesos y tecnologías tienen proporciones casi iguales de capacitaciones, pero la primera cuenta con casi el doble de inscripciones. También se observan divergencias en los dos casos restantes: Desarrollo de habilidades blandas tiene solo el 8 % de las inscripciones contra el 12 % de las actividades; Gestión del empleo público, el 2 % de las primeras contra el 7 % de las segundas. Esto indica que hay diferencias en la tasa de inscripciones sobre actividades en cada una de estas áreas, que pueden deberse a las características específicas de las formaciones dictadas en cada una de ellas.

Asimismo, se nota que dos de las áreas contienen más del 90 % de las vacantes asignadas en este cuatrimestre; esta concentración es mayor que la que se da en el caso de las actividades (81 %). Se profundiza así una situación ya observada en los números previos del IEC, que también se relaciona con la baja incidencia sobre el total del área de Gestión del empleo público. En este último caso, es preciso indicar que se trata de un eje temático muy específico, que probablemente resulte útil para personas que se emplean en áreas de recursos humanos, personal y gestión administrativa, lo que puede explicar su reducido peso.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Un factor que resulta relevante para considerar las inscripciones es la modalidad de cursada de sus respectivas actividades. El SAI clasifica las capacitaciones 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».

El tercer cuatrimestre de 2022 contuvo una elevada proporción de vacantes asignadas a cursos realizados en el Campus Virtual: el 82 % o 60.651 casos. La Capacitación externa representó el 17 % o 12.489 inscripciones, y la categoría Presencial solo el 1 % o 440 casos. Se trata de valores que se han mantenido relativamente constantes en el tiempo y parecen formar parte de esta «nueva tendencia» antes observada, que se consolidó a lo largo de este año. En este sentido, el retorno al formato de trabajo presencial no implicó una caída de las capacitaciones virtuales. Esto puede asociarse con la tendencia a la digitalización de la capacitación que ya existía en forma previa al aislamiento dictado a lo largo de la pandemia de COVID-19.

Las inscripciones se efectúan sobre actividades particulares. Es preciso analizar cuáles fueron las más relevantes, así como el modo en que las inscripciones se distribuyeron entre ellas. Es preciso aclarar que cada actividad puede tener múltiples comisiones, que se pueden realizar en forma sucesiva a lo largo del cuatrimestre.

En el período estudiado, casi un cuarto de las vacantes asignadas correspondió al curso «Capacitación en Ambiente. Ley Yolanda (Ley 27.592)»: esta concentró 18.016 inscripciones, el 24 % del total. El segundo puesto fue para «Capacitación en Ambiente. Ley Yolanda (Ley 27.592)-Sectorial Defensa», con 3923 o el 5 %. En otras palabras, sumando ambas categorías se observa que tres de cada diez inscripciones fueron parte de la formación integral obligatoria en materia de ambiente establecida por la normativa citada en 2020. El carácter obligatorio de esta capacitación explica

este elevado porcentaje. Lo mismo puede decirse para la tercera actividad más relevante: se trata de «ABC-Ley Micaela», la actividad que certifica la capacitación obligatoria en materia de género y violencia por razones de género, establecida por Ley 24.499 en 2019. Esta última actividad contuvo 2353 inscripciones, el 3 % del total.

El tercer y el cuarto lugar son ocupados por capacitaciones en cuestiones informáticas; más precisamente, en el manejo de la herramienta Excel del paquete Microsoft Office. «Excel: Funciones Avanzadas» contuvo 2240 inscripciones o el 3 % del total; «Excel 2010 Básico», 1991 o el 3 %. Si se suma «Excel 2010/13 Avanzado: Tablas Dinámicas», que ocupó el sexto puesto, con 1609 inscripciones o el 2 %, se llega a un 8 % de vacantes asignadas a capacitaciones asociadas a este programa.

El quinto puesto correspondió a «Sistema GDE: Módulos CCOO, GEDO, EE, Nivel I (Virtual tutorado)», con 1878 inscripciones o el 3 %. Se puede sumar a ella la actividad «Sistema GDE: Módulos CCOO, GEDO, EE, Nivel I (Presencial)», con 1075 inscripciones o el 1 %, que ocupa el décimo puesto. Estas actividades se vinculan al sistema de Gestión Documental Electrónica, empleado para los procedimientos administrativos digitales de la APN, por lo que suele ocupar una posición alta en el listado de principales actividades de cada cuatrimestre.

Más abajo se ubica la actividad «Sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres», con 1316 inscripciones o el 2 % del total. Resulta relevante aclarar que esta actividad no certifica la capacitación obligatoria establecida por la Ley Micaela. El hecho de que suele encontrarse entre las actividades con mayor cantidad de inscripciones indica que la temática de género suele ser de interés para el personal público.

Por último, la novena actividad con mayor cantidad de inscripciones fue «Protección contra incendios y plan de emergencia», con un total de 1142 vacantes asignadas o el 2 %. Se trata de una actividad formativa obligatoria para agentes de determinados edificios, ya en forma periódica, ya ante cambios en los planes de evacuación.

Entre las primeras diez actividades formativas, se reúnen 35.543 inscripciones o el 48 % del total. Debido a que se realizaron 320 actividades, esto indica una elevada concentración; sin embargo, es preciso aclarar que en gran medida esto se debe a que la primera de ellas contiene casi un cuarto del total de vacantes. Asimismo, el 10 % de las inscripciones (7587) corresponde a actividades con menos de 100 inscripciones cada una. Hubo un total de 214 capacitaciones con esta cantidad reducida de participantes.

Cuadro 1. Principales actividades por cantidad de inscripciones, en valores absolutos y porcentuales

Actividad	Inscripciones	%
Capacitación en Ambiente. Ley Yolanda 27.592	18.016	24
Capacitación en Ambiente. Ley Yolanda 27.592-Sectorial Defensa	3923	5
ABC-Ley Micaela	2353	3
Excel: Funciones avanzadas	2240	3

Actividad	Inscripciones	%
Excel 2010 Básico	1991	3
Sistema GDE: Módulos CCOO, GEDO, EE, Nivel I (Virtual tutorado)	1878	3
Excel 2010/2013 Avanzado: Tablas Dinámicas	1609	2
Sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres	1316	2
Protección contra incendios y plan de emergencia	1142	2
Sistema GDE: Módulos CCOO, GEDO, EE, Nivel I (Presencial)	1075	1

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

A continuación, se consideran algunas variables laborales del personal público y su relación con las inscripciones. Las/los agentes se encuentran organizados en escalafones que las/los agrupan de acuerdo a los convenios de trabajo, estructuras administrativas o regímenes de carrera a los que pertenecen. En este cuatrimestre, cerca del 22 % de las inscripciones (un total de 15.819) correspondió a agentes del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), el sistema de servicio civil vigente desde 2008. El SINEP fue creado por el Decreto 2098 en reemplazo del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA) e incluye a agentes de planta permanente, el escalafón vinculado al Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial acordado entre el Estado y las organizaciones gremiales del personal público. La caída observada entre el primer y el segundo cuatrimestre en la proporción representada por este escalafón continúa: en el primero, ascendía al 27 % y en el segundo, al 25 %.

Sin embargo, una vez más, el primer lugar lo ocupa la categoría residual «Otros», que contiene el 28 % de las inscripciones (20.633), lo que representa una ligera reducción en comparación con el período previo. Esta situación se ha observado consistentemente en las distintas ediciones del IEC.

El tercer lugar se encuentra el personal civil de las Fuerzas Armadas, que contuvo 10.487 inscripciones, el 14 % del total; luego, «Ley Marco 48», con 7293, el 10 %; el «Personal contratado», con 6466, el 9 %; y el personal del Instituto Nacional de Tecnologías Agropecuarias, con 1701, el 2 %. Con respecto al cuatrimestre previo, hay un marcado ascenso de la primera categoría y una ligera caída del «Personal contratado». Más allá de ciertas variaciones particulares, hay una tendencia general a que se repitan los mismos escalafones, que son aquellos que contienen más agentes en total.

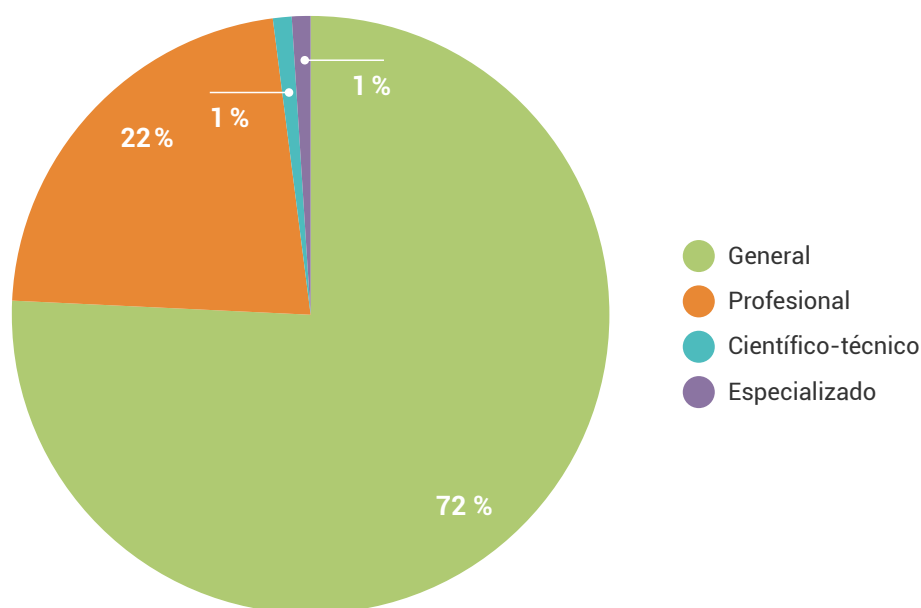
Un último elemento que puede tenerse en cuenta es el género. No se observaron grandes variaciones en el porcentaje representado por cada escalafón entre los varones y entre las mujeres; en casi todos los casos, estas divergencias son menores a tres puntos porcentuales. Sin embargo, la situación cambia si se considera el peso de cada género dentro de cada escalafón. En este caso, las diferencias son muy significativas. En los escalafones con mayor peso, las mujeres tienden a representar un poco más del 60 % del total, lo que es esperable dado la distribución total de las inscripciones por género. No obstante, en algunos casos los varones son mayoritarios: por ejemplo, entre el personal de la Gendarmería Nacional (61 %), el personal militar de las Fuerzas Armadas (60 %) y el personal de la Prefectura Naval (75 %). En otros escalafones se encuentran distancias aún mayores, pero en muchos casos esto puede deberse al bajo número de inscripciones que

reúnen. La tendencia a que los varones sean mayoritarios en ámbitos vinculados con la seguridad y la defensa, observada en cuatrimestres previos, se mantiene en este período.

A su vez, el personal del SINEP se clasifica de acuerdo a tres variables: agrupamiento, nivel y tramo. El examen de estas dimensiones requiere una reducción del universo de análisis, ya que solamente aplican a uno de los escalafones. En otras palabras, para este análisis el total de inscripciones es de 15.819.

En primer lugar, se considera el agrupamiento, que clasifica las/los agentes de acuerdo a puesto de trabajo y tipo de función que cumplen, y tiene cuatro categorías: «General», «Profesional», «Científico-técnico» y «Especializado». La primera de ellas contuvo el 75 % de las inscripciones del SINEP, equivalente a 11.868. Luego se ubica el agrupamiento Profesional, con 3517 o el 22 %. Las dos categorías restantes tienen valores mucho menores, en torno a un punto porcentual: en el agrupamiento Especializado con 230 inscripciones; en el Científico-técnico con 204. Se trata de valores muy similares a los hallados en otros cuatrimestres, con un ligero crecimiento de la categoría General.

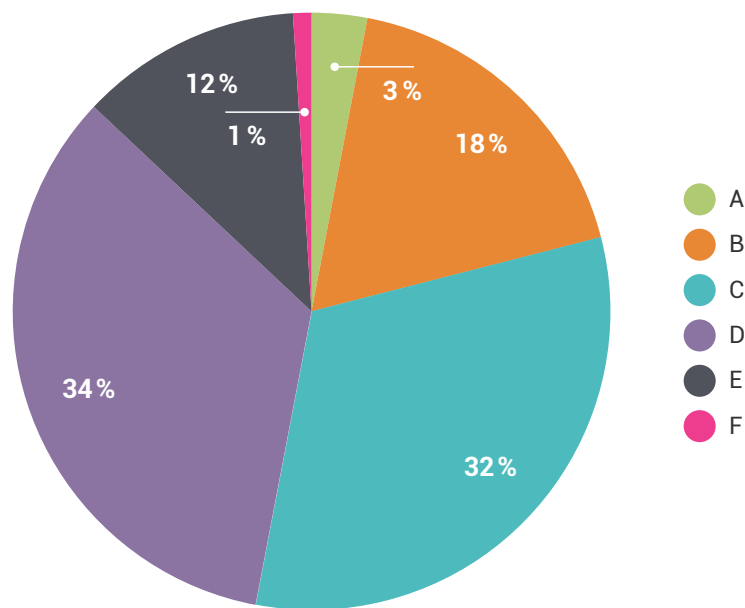
Gráfico 14. Inscripciones del SINEP según agrupamiento, para el tercer cuatrimestre de 2022



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Además, las/los agentes pertenecen a un determinado nivel u otro 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». Dos tercios de las inscripciones correspondieron a los niveles intermedios, la «D» y la «C». Respectivamente, estas tuvieron el 34 % (5324) y el 32 % (5123). Luego se ubicó la «B» con el 18 % (2770), más abajo la «E» con el 12 % (1962), y, con valores mucho más reducidos, la A con el 3 % (524) y la F con el 1 % (116). Esta distribución se ha mantenido estable en los períodos estudiados por el IEC.

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

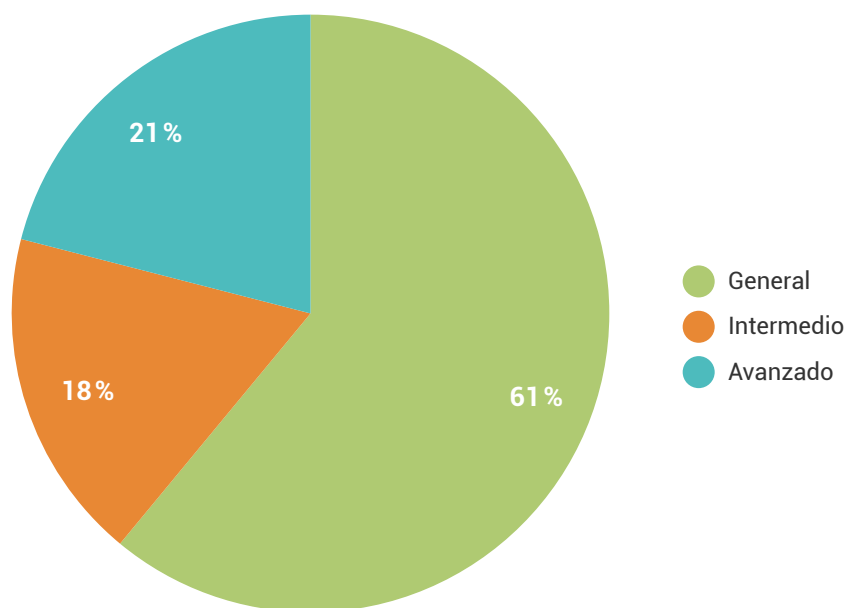


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

La última dimensión laboral estudiada es el tramo⁷. Este clasifica las/los agentes de acuerdo a la evolución en la carrera, agrupando trayectorias similares. Sus categorías son «General», «Intermedio» y «Avanzado». Del total de inscripciones consideradas, el 61 % (8284) correspondieron al tramo General; el 21 % (2812) al Avanzado, y el 18 % (2503) al Intermedio. Se trata de una distribución similar a la observada en el cuatrimestre previo, lo que indica una estabilización de estos valores luego de algunas variaciones notadas en 2021. Aquellas se caracterizaban por un descenso del peso del tramo General, que en este caso ascendió ligeramente con respecto al período previo.

⁷ En esta categoría, el total se reduce, ya que algunas inscripciones son clasificadas por el SAI como «Sistema Nacional de la Profesión Administrativa», el sistema que fue reemplazado por el SINEP. Estas no cuentan con registro de la categoría «Nivel» en el SAI. Se consideran, en este caso, 13.599 inscripciones.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Para continuar con las variables de tipo sociodemográfico, una excepcionalmente relevante es el nivel de educación alcanzado por las/los agentes. La importancia de esta dimensión responde a que su análisis permite colocar el foco sobre la compleja relación entre la educación formal, desarrollada en el sistema educativo público o privado, representada por esta variable, y la no formal, que corresponde en este caso a la capacitación pública. Como indicó Fordham (1979), estos dos sistemas inciden el uno en el otro, y el desarrollo de la educación no formal en las últimas décadas permite repensar la necesidad de una educación «recurrente» a lo largo de la vida de las personas.

Del total de inscripciones, solo 1373 (2 %) corresponden a agentes que tienen el primario como máximo nivel alcanzado. A ellas es posible sumar las 61 (menos de un punto porcentual) de la categoría Ciclo básico. Si se tiene en cuenta que, además, hay 1257 inscripciones para las que no se conocen datos (2 %), se puede advertir que en el 96 % de los casos se trata de vacantes asignadas a agentes con al menos el nivel secundario completo. Este valor, consistente con los hallados en otros períodos, puede vincularse con la obligatoriedad de la educación media en la Argentina, que rige desde hace dieciséis años (Ley 26.206/2006). Sin embargo, es preciso descomponer este universo de agentes en categorías más precisas.

Del total de inscripciones, 31.188 corresponden a agentes que tienen el secundario como máximo nivel alcanzado. Esto corresponde al 42 %, es decir que se trata de la categoría individual que mayor porcentaje reunió en este período. Las formas de educación superior, por su parte, pueden dividirse, gracias al registro del SAI, en «completa» e «incompleta». En el caso del nivel superior no universitario, la forma incompleta contuvo 2240 inscripciones, el 3 %; la completa, 7793, el 11 %. En el caso del nivel universitario, los valores fueron de 5847 (8 %) y 18.439 (25 %), respectivamente. En otras palabras, un cuarto de las vacantes fue asignado a agentes con la universidad completa; si se suman estas cuatro categorías, se concluye que el 47 % correspondió a personas con alguna forma de educación superior completa o incompleta como máximo nivel alcanzado.

Por último, el nivel de posgrado contiene un porcentaje más reducido de casos. En su forma completa, asciende a 3764 inscripciones, el 5 %; en su forma incompleta, a 1618, el 2 %. Se trata de una proporción significativa, debido al alto nivel de especialización que representa este nivel.

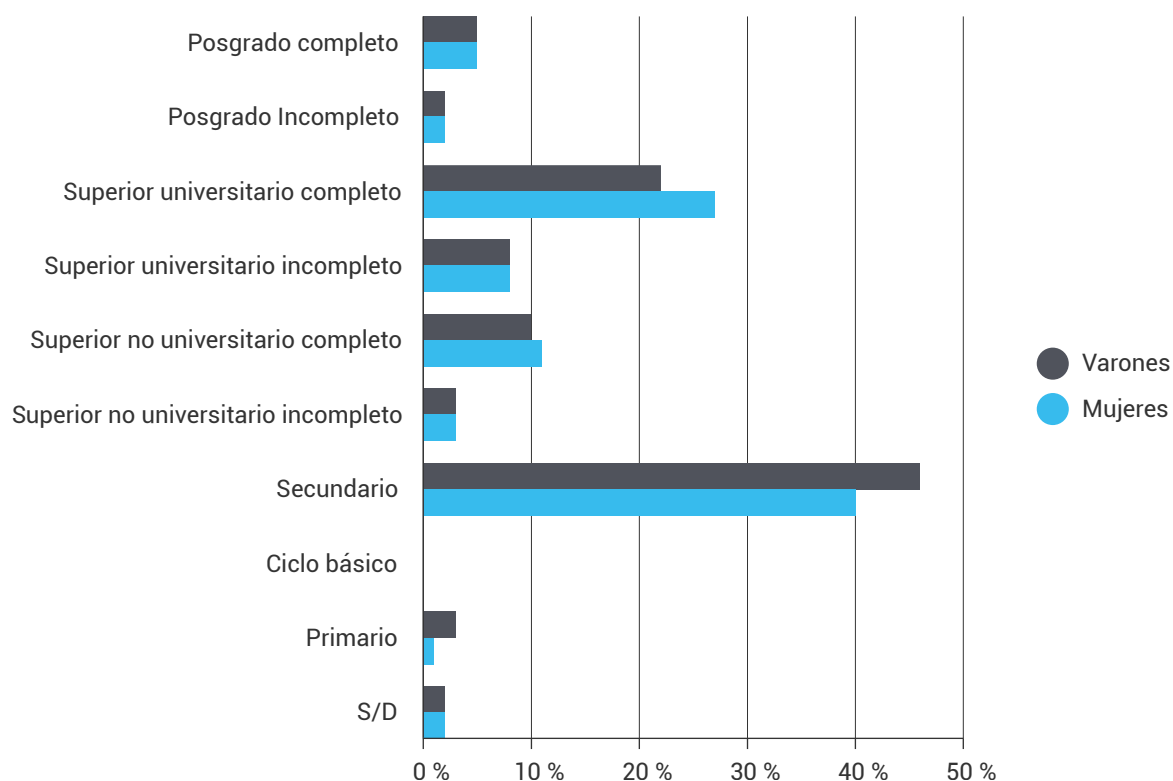
Estos valores se han mantenido estables en el tiempo, con variaciones muy reducidas. Es probable que esto se deba a una uniformidad relativa del universo representado por las/los agentes de la Administración Pública Nacional, que conforman el principal público de las capacitaciones del INAP. Asimismo, puede presentarse nuevamente la hipótesis de que el nivel de educación no parece ser un condicionante del acceso a las actividades formativas, ya que se advierte que agentes de muy diversos niveles han realizado inscripciones en este período.

Para un análisis más profundo, resulta útil cruzar esta variable con el género. Se considerará, primero, el peso de cada uno de los niveles de educación sobre uno y otro género. En este caso, no se advierten grandes divergencias: casi todos los valores resultan idénticos. En otras palabras, cada género parece distribuirse entre las distintas categorías de un modo similar. Sin embargo, hay dos casos en los que se hallan ciertas diferencias que resultan importantes. En primer lugar, el nivel secundario contiene el 46 % de las inscripciones de varones y solo el 40 % de las de mujeres. En segundo término, el nivel universitario completo representa el 27 % de las vacantes asignadas a mujeres, pero solo el 22 % de las asignadas a varones. Se trata de una situación que ya ha sido observada en otros cuatrimestres y parece indicar una ligera tendencia a que el género masculino se concentre en niveles educativos menores.

Se toma, a continuación, el enfoque opuesto: el peso de los géneros sobre cada uno de los niveles. Esto permite observar con mayor claridad la tendencia señalada más arriba. En efecto, las mujeres son mayoritarias en casi todos los niveles, con la única excepción del primario; en este, representan el 40 % contra el 60 % de varones. Asimismo, en casi todos los niveles superiores (completos e incompletos), el género femenino supera el 60 %, mientras que en el secundario (y el superior no universitario incompleto) se ubican en torno al 55 %. Debe destacarse, asimismo, que el caso de posgrado resulta llamativo, puesto que las mujeres alcanzan su máximo porcentaje en su forma incompleta (67 %), pero ven reducido su peso al 62 % en la forma completa.

Algunas cuestiones deben ser tomadas en cuenta para comprender correctamente estos datos: es probable que estén reflejando una serie de condiciones del universo de agentes públicas/os y no características particulares de las inscripciones a capacitaciones, que se verían determinadas por la Propuesta Formativa. Asimismo, es necesario recordar que de cada diez inscripciones, seis corresponden a mujeres; esta disparidad inicial explica hasta cierto punto las divergencias descritas.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

El análisis de variables sociodemográficas concluye con la consideración de la edad. Para este análisis, se construyeron seis 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 aproximadamente un punto porcentual del total.

Casi un tercio de las inscripciones, el 32 % (que equivale a 23.692 casos), correspondió a personas de entre 36 y 45 años. Estas son seguidas por el rango de 46 a 55 años, con el 27 % (19.805); luego, el de 26 a 35 años, con el 19 % (13.629); el de 56 a 65 años, con el 16 % (11.881); el de 16 a 25 años, con el 4 % (2620); y el de 66 a 75 años, con el 2 % restante (1302). Los rangos intermedios concentran la mayor parte de las vacantes: entre los 36 y los 55 años, se ubica el 59 % del total; si el rango se extiende a los 26 años, asciende al 78 %. Los valores, y esta tendencia en particular, son congruentes con los hallados en otros períodos y no revelan modificaciones relevantes.

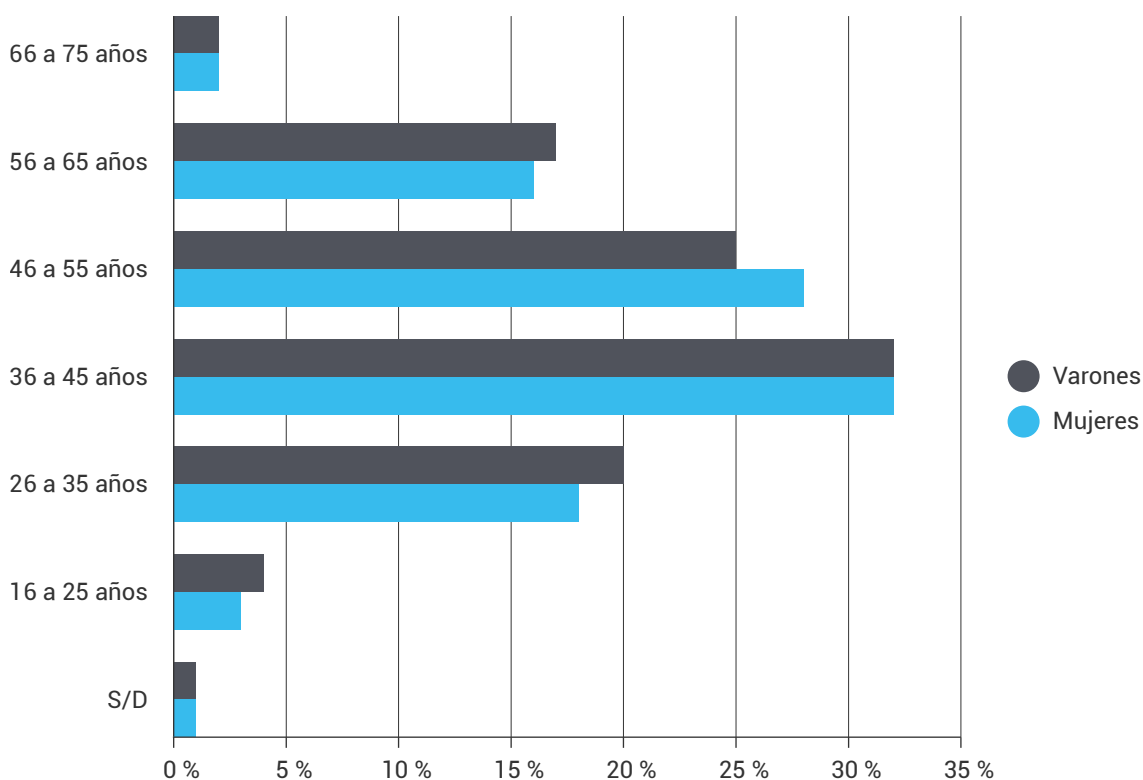
Al igual que se hizo con el nivel de educación, es posible cruzar esta variable con la de género para profundizar el alcance del análisis. Se procede primero a considerar la distribución de cada género entre las distintas edades. Se observan algunas divergencias, en particular en los rangos de 46 a 55 años (que representa el 28 % de las mujeres y el 25 % de los varones) y de 26

⁸ Este rango incluye personas menores de 18 años, por lo que es necesario hacer una aclaración. De acuerdo con 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), pero sin embargo resulta relevante tenerla en consideración.

a 35 años (el 18 % de las mujeres y el 20 % de los varones), pero se trata de diferencias menores. En términos generales, cada género se compone de proporciones similares de cada rango etario.

Si se tiene en cuenta el enfoque opuesto, esto es, el porcentaje que cada género representa en una edad determinada, se ve un mayor desequilibrio. En efecto, para casi todas las categorías, los valores se ubican en torno al 56 % para el género femenino y el 44 % para el masculino. Como se puede notar, esto es ligeramente más paritario que el resultado total, en el que los valores se ubican en el 59 % y el 41 %, respectivamente. Esto se debe a que un rango etario muestra una concentración de mujeres bastante más elevada: es el que va de los 46 a los 55 años, en el que estas representan el 62 %. Si bien las diferencias son relativamente marcadas, no parecen indicar ninguna tendencia general. Se trata de valores que ya han sido estudiados en ediciones previas del IEC y es probable que se refieran a cuestiones arbitrarias en la distribución etaria de los géneros, o que respondan a fenómenos sociodemográficos de largo alcance, y no a cuestiones estrictamente vinculadas con el universo de agentes que realizan capacitaciones.

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



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

La última dimensión estudiada en el IEC se vincula a un aspecto laboral: el puesto de trabajo ocupado por las personas que participaron de actividades formativas. El SAI registra la jurisdicción u organismo⁹ de origen de las inscripciones, lo que servirá de fuente para este análisis.

⁹ La diferencia entre estos términos es la siguiente: «jurisdicción» se refiere a la administración centralizada de los ministerios y secretarías del Poder Ejecutivo Nacional, mientras que la segunda palabra se emplea para nombrar a los organismos descentralizados, sociedades del Estado y otros entes públicos.

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 período estudiado, 98 reparticiones tuvieron más de 100 inscripciones cada una. Estas reunieron 71.694 vacantes, el 97 % del total. La tendencia observada en el cuatrimestre previo a un aumento de la concentración de inscripciones se mantiene; en el cuatrimestre previo, este porcentaje solo ascendía al 93 %.

El primer lugar en cantidad de inscripciones correspondió a la Armada Argentina, con 4408 o el 6 % del total. Los dos puestos siguientes son ocupados por las Fuerzas Armadas restantes: el segundo corresponde al Ejército, con 3666 o el 5 %; el tercero, a la Fuerza Aérea, con 3496 o el 5 %. Se mantiene, en consecuencia, la preponderancia de las Fuerzas Armadas sobre las inscripciones a actividades formativas. Sin embargo, se produce un cambio dentro de ellas: en cuatrimestres previos la Fuerza Aérea se destacaba, mientras que en este fue la de menor peso relativo. Se ha planteado en otras ediciones del IEC que la explicación más probable de este fenómeno es la alta concentración del empleo público nacional total en estas jurisdicciones. Una novedad sostenida a lo largo de todo 2022 es que ninguna otra repartición superó a una de las Fuerzas en cantidad de vacantes asignadas, lo que resulta un cambio significativo con respecto al año anterior. En el tercer cuatrimestre, esto se ve reforzado, ya que estas ocuparon los tres primeros lugares, concentrando casi el 16 % de las inscripciones (11.570). Esto constituye una excepción con relación a los primeros ocho meses del año, en los que otros organismos se ubicaron en el segundo o tercer puesto. Será de interés observar la evolución de esta variable a lo largo de 2023, con el fin de definir si se trata de una disposición estable o aún sujeta a modificaciones.

Se presenta, a continuación, un cuadro con los principales organismos y jurisdicciones en cantidad de vacantes asignadas y el porcentaje que estas representan sobre el total del cuatrimestre.

Cuadro 2. Inscripciones por jurisdicción u organismo en el tercer cuatrimestre de 2022, en valores absolutos y porcentuales

Jurisdicción u organismo	Inscripciones	%
Armada Argentina	4408	5,99
Ejército Argentino	3666	4,98
Fuerza Aérea Argentina	3496	4,75
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)	2921	3,97
Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA)	2779	3,78
Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)	2645	3,59
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)	2450	3,33
Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)	2000	2,72
Registro Nacional de las Personas (RENAPER)	1786	2,43

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI.

Algunas de estas reparticiones ya han concentrado proporciones significativas de las inscripciones en otros cuatrimestres, como el SENASA o la AFIP. En cambio, es la primera vez que el CONICET aparece entre las primeras diez reparticiones.

Entre estas jurisdicciones y organismos, se cuentan 26.151 inscripciones, que representa cerca del 36 % del total. Se observa un leve aumento de la concentración de vacantes en pocas reparticiones con respecto al cuatrimestre previo, en el que este valor ascendía al 34 %, pero la diferencia es reducida y se trata de valores similares a los obtenidos en cuatrimestres previos.

Este análisis puede ser complementado con una comparación entre la cantidad de inscripciones que corresponden a una determinada repartición y el total de agentes que ella emplea. Esto implica contrastar dos unidades distintas: vacantes o inscripciones, y agentes. Debido a que una misma persona puede obtener más de una vacante en un cuatrimestre, ya en forma simultánea, ya en forma consecutiva (lo que ha sido estudiado más arriba), se trata de unidades separadas. En efecto, la tasa de inscripciones sobre total de agentes puede superar el 100 %, en el caso de que haya más inscripciones que personas: en este caso no es necesario que todas/os las/os agentes hayan participado de capacitaciones, sino que quienes lo hicieron hayan realizado más de una inscripción en el cuatrimestre.

Los datos sobre la dotación de los organismos y jurisdicciones fueron obtenidos de la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) y corresponden al mes de septiembre de 2022 (INAP, 2022b). Están levemente desfasados respecto al tercer cuatrimestre del año; sin embargo, es improbable que haya grandes variaciones.

La tasa más alta en este período corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: 67 %. Se mantiene la tendencia observada en otros casos a que los ministerios tengan una relación elevada entre inscripciones y total de agentes. A diferencia de otros cuatrimestres, ninguna de las principales jurisdicciones tiene una tasa superior al 100 %.

El segundo lugar corresponde al RENAPER y el tercero, al SENASA. Si bien no superan los cien puntos porcentuales, se trata de tasas elevadas que permiten suponer que es posible que se deba a un impulso en la capacitación en Ley Yolanda. Esto podría aplicarse también al caso del INTA.

Las reparticiones restantes tienen proporciones menores: en el CONICET, la tasa es del 19 %; en la Armada y la Fuerza Aérea, del 17 %; en la AFIP, del 13 %. Mención aparte merece el Ejército, con el valor más reducido, de solo el 6 %. Esto indica que el factor que explica la gran cantidad de vacantes de estos organismos es su gran dotación, ya que en términos relativos hubo una reducida cantidad de inscripciones por agente. Esto es particularmente cierto para el caso de las Fuerzas Armadas, por las razones antes expuestas.

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

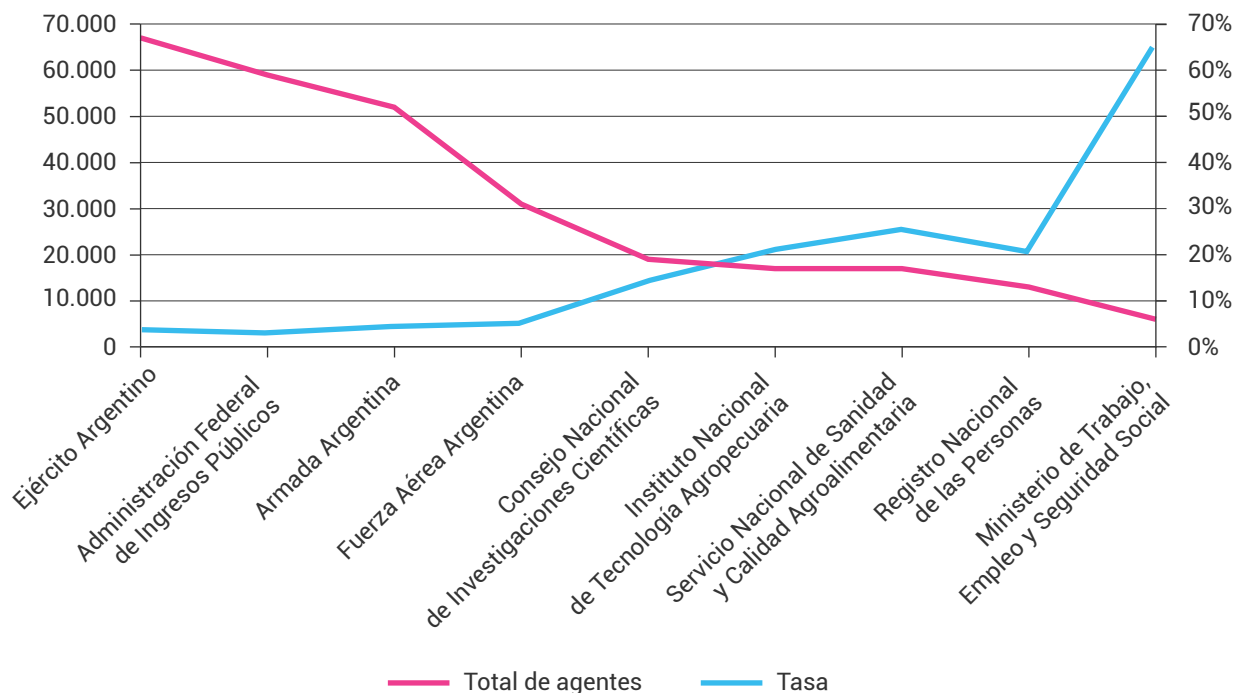


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SAI y la BIEP.

Para concluir el análisis de este aspecto de las inscripciones, en cada cuatrimestre 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. En otros períodos, se halló una tendencia en el sentido de un aumento de la tasa a medida que disminuye el tamaño de la repartición.

Este período muestra que esta hipótesis tiene ciertas limitaciones. Si bien en la mayoría de los casos la relación se comprueba (los cuatro organismos con mayor tasa, INTA, SENASA, RENAPER y MTEySS, tienen menor cantidad de agentes; el Ejército, con menor tasa, es el de mayor dotación), se ven algunas excepciones. Un caso es el de la Armada Argentina, que tiene la segunda mayor cantidad de agentes totales, pero una tasa más elevada que la de la AFIP. No se observa una proporcionalidad entre ambas variables que permita pensar en una relación directa. En otras palabras, esta noción permite pensar algunos parámetros generales de la distribución de las vacantes, pero no una tendencia estadísticamente significativa. Por lo tanto, no puede postularse la hipótesis de que el tamaño de la dotación de una jurisdicción o un organismo sea el principal determinante de la cantidad de inscripciones que este realizará en un cuatrimestre determinado. Este debe ser considerado un factor relevante pero no único de dicho fenómeno.

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



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

La concentración no es altamente significativa, y ninguna jurisdicción o ente tiene más del 6 % de vacantes, como había ocurrido en períodos anteriores. Esto es consistente con observaciones realizadas a lo largo de 2022. Esta propensión a una relativa dispersión de las inscripciones entre las reparticiones de origen es diferente a la situación analizada en 2021, cuando la concentración era un poco más elevada.

Debido a que esta situación se ha mantenido a lo largo del año, puede reiterarse la tesis de que su causa es la política de capacitación organizada en la Propuesta Formativa de este año. En los próximos números orientados al 2023, se podrá comprobar si se hallan cambios en este sentido.

Conclusiones

En esta edición del Informe Estadístico de Capacitación, se estudió la Propuesta Formativa del tercer cuatrimestre de 2022, integrada por las actividades formativas dictadas en este período, así como sus respectivas inscripciones. Se consideraron todas las capacitaciones que comenzaron entre los meses de septiembre y diciembre de este año, así como las vacantes asignadas a ellas; todas ellas concluyeron en este mismo período, debido a que el INAP no desarrolla actividades que se extiendan más allá del año calendario.

En el período analizado, se dictaron 320 actividades de capacitación, organizadas en nueve programas (que clasifican la formación a partir de su público objetivo) y cuatro áreas temáticas (que la distribuyen en ejes conceptuales y campos de saberes específicos, que son considerados estratégicos por el Instituto). De acuerdo con la Propuesta Formativa 2022, el documento que presenta en forma sintética e integrada la planificación anual de la política de capacitación pública, el INAP define una serie de valores, principios y lineamientos que forman la base sobre la que se sostiene la oferta académica. Esto permite que las actividades dictadas resulten pertinentes para las necesidades de las/los agentes, compatibles con las exigencias de su desempeño laboral y su formación profesional, y acordes con sus intereses personales.

La distribución de las actividades en programas y áreas temáticas, de acuerdo a dos criterios separados, tiene el propósito de combinar la especificidad de cada subgrupo de cursos con el carácter abarcativo y exhaustivo que debe cumplir la Propuesta Formativa en su totalidad. En otras palabras, sirven para que las formaciones desarrolladas por el INAP sean accesibles para todo el personal estatal, ya sean específicas y orientadas a los intereses que surgen de un cargo o una función determinada, ya sean generales y de interés para cualquier empleada/o estatal. La consecución de este propósito se expresa en la concentración de capacitaciones en los programas de Campos de Práctica y Actividades Transversales, que representan la primera y la segunda de estas alternativas, respectivamente.

Por su parte, en el cuatrimestre se registraron 73.580 inscripciones, correspondientes a 41.582 agentes. Se apreció un crecimiento muy reducido de ambas variables entre este período y el previo, con un relativo mantenimiento de la tasa de inscripciones por agente, que se ubicó en 1,8 en este caso. Se observa, en consecuencia, un sostén de los valores en los últimos ocho meses del año, luego del crecimiento notado con respecto al primer cuatrimestre, en el que, como se ha indicado, suele haber menor cantidad de inscripciones debido al mayor número de agentes ausentes por vacaciones y a la correlativa caída de la oferta de actividades. Se comprueba, asimismo, un crecimiento del año 2022 en comparación con 2021. Este incremento no se halla en un programa o área en particular, sino que es generalizado al total de vacantes asignadas y similar al aumento en la cantidad de actividades, es decir, se da tanto en la oferta como en la demanda académica.

Las vacantes fueron asignadas en el 59 % a mujeres y en el 40 % a varones. La disparidad entre los géneros es un factor típico de la distribución de la capacitación, que ya ha sido estudiado en todos los años de vigencia del IEC, y no se han encontrado modificaciones en 2022. En este cuatrimestre la mayor de las inscripciones correspondió a agentes de entre 36 y 55 años (59 %),

con nivel de educación alcanzado secundario o mayor (96 %): estos valores han sido consistentes a lo largo del año. Asimismo, debe señalarse que la tasa de desaprobación continúa en un valor muy reducido de un punto porcentual.

Una gran cantidad de inscripciones corresponde a agentes del escalafón Sistema Nacional de Empleo Público, si bien no llega a ser una mayoría. Con respecto a la repartición de origen, las Fuerzas Armadas vuelven a concentrar una proporción elevada de vacantes, cercana al 16 %, con especial peso de la Armada. Algunos organismos, en general vinculados con la ciencia, la tecnología y la salud, también se destacaron en su concentración de inscripciones: el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria y el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. A estos se suman el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Registro Nacional de las Personas.

Al tratarse del último número del año, fue posible añadir algunos elementos a la dimensión comparativa del análisis propuesto por el IEC. En efecto, al contraste de los datos obtenidos con los del año previo, se agregaron reflexiones acerca de la evolución de las tendencias observadas a lo largo del año. Así, se comprobó el carácter excepcional del primer cuatrimestre y, a su vez, el hecho de que algunas variables particularmente afectadas por el formato no presencial del empleo parecen estabilizarse después de la finalización del trabajo remoto desarrollado en 2021.

Los tres números del próximo volumen del IEC, dedicados a los tres cuatrimestres de 2023, podrán aportar a estas consideraciones, a partir de la comprobación del sostén de estas disposiciones generales en la distribución de las actividades y sus inscripciones, o el surgimiento de nuevos fenómenos relevantes en la capacitación del personal público.

Referencias bibliográficas

- Fordham, P. (1979). The interaction of formal and non-formal education. *Studies in Adult Education*, 11(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/02660830.1979.11730384>
- 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

- 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 27.499. Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres. Publicada en el Boletín Oficial el 10 de enero de 2019. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>
- Ley 27.592. Ley Yolanda. Sancionada el 17 de noviembre de 2020. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27592-345172/texto>
- 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