

TRANSCRIPCIÓN DE LA REUNIÓN

Realizada con IA Zoom de CLAD con revisión del equipo de la Escuela CLAD.

0:16 - Nelson De Freitas - Escuela CLAD

Sí, son solamente unas mínimas palabras de bienvenida y explicación de por qué hacemos esto.

0:24 - Ana Castellani

Lo hemos venido conversando y se que trabajó específicamente en el encuentro, en el décimo encuentro de Escuelas e institutos en Lima el año pasado, la necesidad de sostener un espacio de intercambio fructífero entre aquellos que están a cargo de la gestión de la capacitación en los distintos países de Iberoamérica y nosotros en calidad de representantes del CLAD y en las áreas de como habrán visto en la convocatoria, tenemos una agenda de trabajo para todo el año que incluye tres encuentros virtuales y dos encuentros presenciales que se harán en el segundo semestre del año, con un eje vertebrador y una agenda de temas establecido para cada una de ellas, relacionados siempre con las buenas prácticas que podamos compartir en materia de gestión de la capacitación. Así que muchas gracias por sumarse a la convocatoria y Conrado, Secretario General de CLAD, Conrado Ramos, le damos la palabra.

1:32 - Conrado Ramos

Gracias, Ana. Bueno, en primer lugar, un orgullo la asistencia que tenemos. Esto es una verdadera comunidad. Creo que es la forma en cómo podemos intercambiar experiencias, aprender uno de otros, ver buenas prácticas, no necesariamente las mejores, pero buenas, lo suficientemente buenas prácticas para poder reflexionar en conjunto. Siempre se aprende mucho más colectivamente que individualmente. Por lo tanto, esta idea de comunidad de prácticas me parece algo muy valioso. Los distintos países individualmente han generado han generado comunidades de prácticas tanto para los temas de eh capacitación, para los temas de evaluación, por desempeño y competencias, hay comunidades de prácticas, los temas de teletrabajo han generado comunidades de prácticas y ¿por qué no? Pensamos con en su momento también ¿por qué no generar una comunidad de prácticas en temas de formación y tenemos mucha acumulación. Esto de la comunidad de prácticas es uno de los ejes que nosotros pensamos como refundadores de la Escuela CLAD Iberoamericana. Muchos de ustedes ya saben que yo cuando he dicho, bueno, ¿en qué consiste una Escuela Iberoamericana? ¿Son ocho o diez cursos que se pueden dar en el año o tiene que ser algo más potente algo más sustantivo? Entonces pensamos distintas alternativas de cómo podríamos hacer una red más densa. Una va a ser el Hub de Escuelas, que lo vamos a presentar, creo que el mes que viene, ya con un apoyo enorme de Dataprep, una empresa dedicada a datos de Brasil, que gracias al MGI, al Ministerio que lidera la Ministra de Innovación y Gestión. Este nos ha generosamente brindado el apoyo. Este porque de lo contrario no podríamos haber generado un Hub como el que generamos. Esta idea surgió un poco en Perú, en el Encuentro Iberoamericano de Escuelas que hicimos, ¿cuáles son las acumulaciones que tenemos en la región? Tenemos aproximadamente unas quince Escuelas de administración pública y la idea es que esas Escuelas puedan ofrecer cursos al resto de la región, digan cuáles son las vacantes que pueden dar para cursos virtuales en su mayoría y que los funcionarios puedan visualizar esa oferta de cursos que hay y a su vez poder postularse a esos cursos. Entonces generamos un gran movimiento de muchísimos funcionarios en la región postulando y tomando cursos con las capacidades que la región ofrece. Eso es una verdadera Escuela Iberoamericana. Iberoamericana porque tenemos a Portugal, tenemos a España, tenemos a Andorra también. Entonces de alguna manera es un esfuerzo iberoamericano que estamos haciendo. Tenemos Escuelas tan potentes como la ENAP Brasil, que con la oferta de cursos que tiene es enorme. Tenemos muchas Escuelas con capacidades, con muy buenos cursos. Esa es una de las líneas que nos propusimos trabajar. Esta de la comunidad es otra de las líneas que hoy vamos a desarrollar y que con mucho orgullo creo que estamos lanzando hoy. Otra línea

de trabajo tenía que ver con lo que le llamamos la Academia de Innovación para el Futuro de los sectores públicos en Iberoamérica también y que tiene que ver con una serie de cursos que ahí sí brindamos que pueden ser, algunos son paquetes que piden los países específicamente y otros son cursos que seleccionamos desde lo que vienen a ser algunos ejes orientadores básicos, sostenibilidad ambiental, inteligencia artificial y gobernanza de datos, servicio público, todos los temas que tienen que ver con las propias carreras, evaluaciones, ingresos, mecanismos de ingresos de funcionarios meritocráticos, digitalización, inteligencia artificial. Bueno, entonces tenemos distintas áreas que también proponemos dar cursos desde la Escuela del CLAD. O sea, que son como tres ejes orientadores que van formando lo que viene a ser una verdadera Escuela Iberoamericana. En este caso, es la comunidad de prácticas, donde exponemos algunos casos que elegimos, en este caso, contamos con la generosidad y la colaboración tanto de Perú, como de Chile, desde su campus virtual, de Perú, de la Escuela de virtual este para contarnos en quince minutos aproximadamente cuáles son las experiencias que hay tanto en materia de inteligencia artificial como a reducción de brecha de género en la alta dirección pública en América Latina. El CLAD acompañando al BID han venido trabajando en estos datos sobre alta dirección pública este y cuál es la brecha de género que tenemos ahí este que sigue siendo muy fuerte en la región han habido algunos progresos pero es una y sigue siendo un déficit muy grande, por lo tanto me parecen dos temas muy fuertes, interesantes y bueno yo no saco más tiempo en esta presentación para poder ir al grano de las cosas pero simplemente agradecerles esta comunidad, sin ustedes no es una comunidad y uno lo que ve acá es una presencia masiva de nuestros socios, de nuestros miembros del CLAD y por lo tanto simplemente estar muy agradecido y estar agradecido no solamente a los casos que se van a presentar sino al trabajo que han hecho Ana y Nelson en construir y llevar adelante esto. Muchas gracias. Muchísimas gracias.

8:31 - Ana Castellani

Vemos varias caras conocidas. Pensamos en un momento poner un espacio de la agenda para que cada uno se presente. Me parece que, en función de los tiempos, lo más efectivo va a ser que en el momento del intercambio, aquel que quiera participar en la discusión antes de hacer la primera vez se presenta.

9:14 - Ana Castellani

Bueno, como les anticipó Conrado, lo que habíamos acordado en el encuentro de Lima del 2024 era que, en virtud del análisis de la oferta que presentamos en esa oportunidad en los países de Iberoamérica existente y comparada con respecto a otras regiones del mundo, habíamos definido dos cuestiones importantes. La primera era tratar de armar una línea la oferta de todas las Escuelas e institutos de Iberoamérica y que se pusiera a disposición para todos los servidores públicos de la región. Esto es por supuesto gratuito, se hace a través del del CLAD, ahí lo invito a Nelson si por favor puede compartirnos la presentación que armó muy clara con la oferta que tenemos al respecto ya consolidada es una oportunidad doble para instalar la escuela, pero también fundamentalmente para visibilizar la producción en capacitación que tienen las distintas Escuelas e institutos de la región. Siempre se están tratando de cursos transversales y que son virtuales asincrónicos para que se puedan poner a disposición del conjunto. Es nuestra línea estratégica uno, la idea de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas como una escuela para las Escuelas. Y ahí tenemos una oferta fuerte de 20 cursos que ya hemos logrado acordar con distintas instituciones de los países que ahí ustedes están viendo, pero además estamos en diálogo con otros países, todavía esto está en construcción, que también han decidido incorporarse. Esto no es obligatorio, pero ha sido una propuesta que surgió del encuentro de Escuelas del año pasado y en donde estamos viendo gran repercusión y aceptación por parte de los distintos países. No es toda la oferta de este año, es la que ya tenemos consolidada y con la que podemos arrancar este primer semestre con varios de estos cursos. Y como les anticipaba también Conrado, está la segunda línea estratégica, que es la de la Escuela de CLAD como una academia para la innovación y gobernanza del futuro, que ahí vamos con sello CLAD, o en algunos casos sello CLAD más algún otro organismo internacional, por ejemplo, con la CAF estamos conversando para armar cursos que sean para temáticas de punta de la Secretaría de Administración Pública. Entonces, acá hay una parte de esa oferta que ya habíamos realizado el

año pasado, pero ahora curada, ¿no? La idea es tener la oferta de capacitación curada con algún criterio de ejes estratégicos en donde, en el caso de la línea estratégica 1, se construye visibilizando el grueso de las... La oferta que ustedes nos están proporcionando, por supuesto gratuita para todos aquellos servidores públicos de los países miembros. La línea 2 es una línea estratégica que está producida por la Escuela del CLAD y financiada por el organismo, y que ahí tiene la decisión de tener una parte de esa oferta de esas vacantes, con becas completas o medias becas para los países miembros que estén al día con sus cuotas en su participación, para los servidores públicos de esos países, y otra parte, a libertad de exposición para aquellos que quieran participar, porque los cursos tienen un costo establecido que nos permite garantizar y mejor producción y mejores cursos para el próximo tiempo. Así que son las novedades importantes con respecto a las líneas estratégicas. Le pido a Nelson que nos cuente acerca del Hub, que se va a presentar en la próxima reunión. Esa es una innovación tecnológica que logramos gracias a Dataprev. Y ya ahí abrimos el espacio para la discusión, cumpliendo bien a rajatabla, con la los tiempos porque nos propusimos que esto dure una hora y media y que sea realmente productivo y no robarles más tiempo y que les sirva para que garanticemos que la continuidad y la y la valoración de esta comunidad de práctica.

14:23 - Nelson De Freitas - Escuela CLAD

Muchísimas gracias señor Conrado, Secretario General y un saludo cálido a esta comunidad de excelencia. Como indicaron el Secretario General y Ana, como vemos, están viendo la primicia de lo que será en breve el Hub de Escuelas, de cursos, donde ustedes serán los protagonistas. La idea de esta comunidad también, como lo indicó el Secretario General, es visibilizar y fortalecer las relaciones entre las Escuelas para el mundo de manera internacional. Ustedes van a poder proponer las actividades formativas que tengan pertinente y que estratégicamente quieran relevar al ámbito GLAD, vale decir, al ámbito iberoamericano a través de lo que están viendo ahora y que en breve, en los próximos días, tal vez en las próximas semanas, se los vamos a presentar de una manera oficial, pero va a ser y nuestra visión es que sea único en toda la región iberoamericana y que tengan alumnos, funcionarios públicos de toda la región que enriquezcan sus propios programas formativos si siempre en relación con relación a seis ejes temáticos estratégicos que ya desde el año pasado en el anterior encuentro de Escuelas les hemos adelantado. Esta reunión, esta comunidad, el Hub, es una continuidad del encuentro, de los encuentros de las Escuelas y es una oportunidad para relevar también a ustedes a través del CLAD y ponernos en relación. En breve, en las próximas semanas, les vamos a estar presentando donde a través plataforma entonces podrán visibilizar, proponer cursos y el mundo podrá proponer y participar en los propios cursos internacionales. Adelante Ana.

16:36 - Ana Castellani

Bueno entonces ahora sí abramos a la discusión algún comentario, alguna idea que les parece sobre esto. Acá hay personas que formaron parte del Encuentro del año pasado y otras que no, que recién se están incorporando. No forzamos a nadie a participar, este es un espacio horizontal, cada cual se siente libre de hacerlo. Yo les pido disculpas, no entiendo por qué mi cámara no funciona, supongo que lo debe haber corregido automáticamente el sistema porque no tenemos buena señal, pero les juro que no es porque no quiera que me vean, sino que así de esa manera me pueden escuchar, me yo los puedo escuchar mejor. Así que, no sé, opiniones, sugerencias, hasta qué punto consideran que la idea sirve y se está canalizando e implementando como ustedes, los que participaron del encuentro del año pasado, lo charlaron. Fue una promesa de campaña. Y también fue una promesa de campaña en la gestión de Conrado, es verdad.

17:46 - Nelson De Freitas - Escuela CLAD

Pueden, para concluir, para tomar la palabra darle clic en levantar la mano o simplemente comenzar a hablar.

17:55 - Ana Castellani

Pierre Bianchi de Uruguay creo levantó la mano, ahí está. Buenos días, ¿nos escuchan?

18:00 - Orador no identificado

Sí, perfecto.

18:01 - Pierre Bianchi

Bueno, un gusto saludarlos a todos y bueno y celebrar este espacio de comunidad de práctica que bueno que acá con Conrado en la oficina logramos implementar la comunidad de práctica de gestión humana del Estado y bueno, celebramos este intercambio. Bueno, sí, acá estoy con Adriana Novo, somos de Uruguay, los coordinadores de la escuela y el equipo también de formación. Y nada, quería hacer, además de agradecer y celebrar la iniciativa, no tenemos información con respecto a los seis ejes estratégicos y podrían comentarlos, porque bueno, acá fue el director del año pasado, pero no tenemos mucha información sobre un breve resumen quizá de lo hablado, del hecho de que no estamos muy alineados del último encuentro que se hizo en Perú.

18:54 - Conrado Ramos

Como no, como no. Me parece muy pertinente. De repente Ana o Nelson podemos poner los ejes nuevamente.

19:02 - Ana Castellani

Sí, los ejes para que sepan de dónde salen, que no es una cuestión arbitraria, surgen de un relevamiento de la oferta que nos nosotros presentamos el año pasado en el encuentro, e identificamos ahí que había algunos que tenían mucha oferta, como por ejemplo los ejes 1, 2, 3, que eran los que aparecían con mayor cantidad de oferta en las Escuelas e institutos de la región, pero también habíamos visto, comparando con otras Escuelas de otras regiones, especialmente América del Norte, Europa y Suez de Asiático, ahí lo que vimos es que nos estaba faltando y había que fortalecer los ejes que acá aparecen como 4, 5 y 6, que son prevención y gestión de riesgo, inteligencia artificial y nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje para servidores públicos. La capacitación sobre la capacitación estaba media floja. Y ahí se definieron estos seis ejes, y tratamos de que toda la oferta de cursos se pueda visualizar en torno a esos seis ejes, garantizando ejes tradicionales, más tradicionales, más convencionales, donde tenemos mucha producción, las distintas Escuelas y organismos de capacitación, y otros más nuevos, que además vamos a fortalecer con esta línea de Academia, Innovación y Gobernación. En el futuro.

20:33 - Nelson De Freitas - Escuela CLAD

Ahí también para agregar solamente los ejes lo pueden encontrar en la parte de la sección de la escuela en el portal del CLAD y también en el home del del portal en declaraciones y consensos va a aparecer el informe final de conclusiones y recomendaciones del anterior encuentro de escuela que fue en octubre en Lima 2024 y lo podrás ver o descargar en el formato correspondiente.

21:01 - Conrado Ramos

Nelson quería hacer una apreciación también aquí hubo también un relevamiento que hizo Ana muy muy bien hecho sobre las formaciones que había este no solamente en Iberoamérica sino en otras regiones también y cuáles eran algunos de los temas más de vanguardia y que en por lo menos en América Latina estábamos un poco flojos. Por ejemplo, prevención de riesgos, sostenibilidad y cambio climático, son temas que escapan un poco a la visión más administrativista, si se quiere, tradicional del Cloud, y son temas que para los ODS son fundamentales, y están teniendo cada vez más relevancia, y no se pueden pensar políticas públicas sin esos temas. El diseño de políticas públicas viene acompañado con la reflexión y el análisis de estos temas. Por otra parte, por ejemplo, los temas de ciberseguridad o gobernanza de datos, todos estamos hablando, tenemos una carta iberoamericana de inteligencia artificial, que estamos trabajando en este modelo de madurez, que insto, ahora aprovecho y los tengo a ustedes, a que este podamos avanzar porque hemos hecho encuestas para que mejorar este índice, hacemos las encuestas para ver, no queremos hacer ranking ninguno, pero cuánto le sirve o cuánto se aplica de la Carta de Iberoamericana de Inteligencia Artificial en cada país. Una de las propuestas que tenemos en estas gestiones, todo lo que hacemos tiene que ser evaluado,

porque si no son recursos que de los países que estamos y si no dan, no tienen el impacto adecuado, mejor destinemos las cosas a otras, pero no vamos a seguir haciendo cosas sin evaluarlas. Por lo tanto, si sacamos cartas o declaraciones, se aplican, sirven, si no, no tiene sentido seguir sacando cartas para que no se apliquen. Profesionalización de la gestión pública. Y después el BID muestra que tenemos un retroceso en la materia en muchos ámbitos. Bueno, o tenemos avances muy costosos. Entonces no sigamos sacando cartas si no trabajamos sobre cómo mejoramos el estado de situación y hacemos evaluaciones. Lo mismo en inteligencia artificial. Si no trabajamos gobernanza de datos, si no tenemos una buena digitalización y sistemas compatibles, no avanzamos en inteligencia artificial. Sería muy riesgoso avanzar en eso si no tener una gobernanza muy potente de datos. Por eso los cursos que incorporamos también de gobernanza de datos, y este tipo de cosas me parece que lo que nos hace es un adornamiento al tipo de oferta que tiene la escuela, lo hace prospectiva, estamos a punto de firmar un memorándum de entendimiento con CEPAL, estuve hace poco en Santiago de Chile, trabajando, y tiene mucho interés en trabajar con CLAD, presentarnos en conjunto a proyectos, trabajar los temas de que la exposición tiene un déficit en fuerte en los temas de perspectiva. Por eso también me parece que incorporar esos temas en la entre los ejes y las agendas. Estoy dando solamente algunos ejemplos de lo que se pretendió en un poco estos ejes y esta agenda.

24:42 - Ana Castellani

Gracias Conrado no sé si alguien más quiere tomar la palabra tenemos todavía unos cinco las exposiciones no son arbitrarias, tienen que ver con el resultado del encuentro del año pasado. En el encuentro del año pasado, si ustedes, los que participaron, recuerdan, nos dividimos después de una presentación general que hicimos por la mañana, Manuel Arenilla y yo, sobre inteligencia artificial en el caso de Manuel y brecha de género en mi caso, a partir de un documento que les habíamos anticipado, y después trabajamos divididos en comisiones que se consiguieron ahí en esas dos trabajos en comisión distintas experiencias concretas que venían aplicándose en algunas Escuelas, institutos, o áreas de capacitación de los países de Iberoamérica con respecto a estos temas. Y nos pareció interesante ahora que hay eh un espacio de comunidad de prácticas arrancar recuperando eso que no se había logrado presentar en eh en esta comunidad, por eso seleccionamos una práctica de la ENAP de Perú en materia de inteligencia artificial, de capacitación en inteligencia artificial, y una práctica de Chile en materia de capacitación o estrategia para incrementar o disminuir, mejor dicho, la brecha de género. Por eso también esas experiencias son las que están seleccionadas, y no cualquier otra, ¿no? Tiene que ver con recuperar generar lo que trabajamos en el último encuentro. Y a partir de la próxima reunión que tengamos en la comunidad de prácticas, definir conjuntamente otros temas. Ahora ya tenemos un lugar que nos permite intercambiar y darle consistencia y continuidad a nuestro diálogo, que es lo que me parece que había quedado como un déficit. Yo lo hablo también por haber sido representante cuatro años en el CLAD y sentir que era el encuentro y después quedábamos un poco desconectados hasta el año siguiente y me parece que eso no sería lo mejor para poder trabajar y generar cambios concretos en los temas de gestión de la capacitación. Creo que alguien más levantó la mano, me pareció ver que Uruguay volvía a hacerlo, ¿puede ser?

27:06 - Nelson De Freitas - Escuela CLAD

Activar el micrófono

27:08 - Pierre Bianchi

Sí, buen día. Buen día, no soy Pierre, soy Carlos de acá de Uruguay. Me quería referir a dos cosas en torno a la segunda línea estratégica y digamos la propuesta de oferta de formación. ¿Quería saber si están definidos los perfiles de ingreso? Eso es mi pregunta y en torno al posible aporte que podemos hacer desde Uruguay es nuestro trabajo con el Sistema Nacional de Emergencia. Más concretamente nosotros tenemos en este momento un curso virtual sobre gestión de riesgo a nivel nacional que lo hacemos en forma conjunta juntamente con el Servicio Nacional de Emergencias de nuestro país. En Tren de Aporte ya es un curso que está consolidado. Si bien estamos trabajando en un segundo nivel, nos va a llevar un tiempo bastante largo porque nos hemos encontrado y lo comento porque a lo mejor puede ser también algo constructivo. Nos

hemos masa crítica para avanzar en los temas de gestión de riego. En fin, esas eran mis dos, una pregunta y una posible línea de cooperación. Gracias. Sí, gracias Carlos.

28:44 - Ana Castellani

Nelson ahí le subió el link en donde igual vamos a entablar un diálogo. Yo voy tomando nota de aquellos países, también voy tomando nota de la oferta de creo que todavía no se había terminado de definir, por eso no se había subido. Fue una filmina tentativa de aquellos cursos que ya tenemos cerrados, yo no tengo dudas de que va a haber muchos más y que ahora que ya nos ponemos ahí cara a cara vamos a poder fortalecer mejor este mecanismo. De hecho, el Hub va a ser un sistema que lo permita ser mucho más sencillo y que se cargue automáticamente y que podamos visualizarlo con mayor facilidad. Con respecto a los perfiles, en el caso de la línea 2, que es la línea que va a tener un cupo de estudiantes por curso, de los cuales la mitad va a estar con beca completa o media beca, o sea, hemos determinado que, por ejemplo, si hubiera 30 vacantes, 5 serán beca completa, 10 media beca y el resto pago con en el caso de las medias becas y becas completas sí o sí se tienen que tratar de servidores públicos de los países miembros de la región. No pueden ser otra cosa que no sean trabajadores de la administración pública de los países de la región y tengo entendido que en función de decisiones que se tomaron en el consejo directivo eso eh se va a sostener así eh para los países que están al día con sus cuotas. Pero más allá de esa situación, que es la línea estratégica dos, lo que estaba preguntando Carlos, ahí vamos a transparentar cuáles son los criterios de aplicación para las becas y por qué se le otorgan las becas a los que se le otorgan, cómo corresponde. Eso es un perfil claramente definido y se priorizarán aquellos que estén trabajando en las mismas áreas de gestión para la cual requieren la capacitación. Que siempre buscamos lo que va a ser el tema del encuentro de este año, que es evaluar el impacto que con qué mecanismos estamos evaluando el impacto de la capacitación que se imparte en las Escuelas e institutos, el impacto que tienen sobre la actividad concreta en la administración pública, no la evaluación de cómo los alumnos perciben la el curso, si les sirve o no les la capacitación es o no transformadora. Es difícil, es un tema que ya vamos a ir discutiendo a lo largo del año, pero me parece que hay que ponerlo, agarrar el toro por las astas, porque si no estamos haciendo una capacitación medio a ciegas en la medida de ver hasta qué punto eso tiene una modificación cualitativa sobre la administración pública.

31:45 - Conrado Ramos | Nelson De Freitas - Escuela CLAD

Solamente agregar, Ana, que ya en la filmina está el curso que Costa Rica habían indicado, innovación, gestión digital y redes colaborativas en la línea estratégica 1.

31:58 - Nelson De Freitas - Escuela CLAD

Y en la 2 vamos a estar comunicando próximamente, en la próxima semana posiblemente ya, las convocatorias de los primeros cursos que vamos a tener.

32:10 - Conrado Ramos

Una cosa que quería agregar a la pregunta de Carlos, saludo, Carlos. Que quizás uno dice, bueno, si se anotan 100 personas y hay 50 cupos o algo así, independientemente de las becas o no becas, ¿cuáles son los criterios? Si no entendí mal, ¿cuáles son criterios de selección? Porque en una primera edición quizás tenemos en algunos cursos una demanda que excede las posibilidades de incorporar. Entonces tendrían que ser muy transparentes cuáles son los criterios de quienes van a poder ingresar a esa primera edición y quienes quedan relegados a una segunda edición. Yo creo que puede ir también por ahí la pregunta.

33:06 - Ana Castellani

Sí, yo veo si hay alguien más que está queriendo participar. Sino ya siendo hoy 33 podemos dar paso a la primera presentación que está cargada.

33:19 - Conrado Ramos

Lo formule como pregunta. Es decir, cómo vamos a ser transparentes los criterios en aquellos casos que no todo el mundo que se inscribe puede acceder por una falta de cupos. Si bien en

algunos casos de virtualidad pueden ser muy amplios, igual a ¿Hay un manejo determinado que puede hacer el docente?

33:44 - Ana Castellani

Sí, nosotros para cada uno de los casos tenemos criterios generales, que son estos que ya dije, las becas son exclusivamente para aquellos que son de administración, por supuesto, después se priorizará y en algunos casos se le pedirán un conjunto de datos, se hará una analítica que dará primero un orden de mérito y quedarán esos lugares ocupados, y esos criterios se van a explicitar y obviamente si no hubiera manera de cortar con un criterio, que eso puede también pasar porque hay más que cumplen todos los requisitos que las vacantes, se los dejará en una lista de espera y por azar se determinará quién sí y quién no, ahí tendremos que recurrir a un mecanismo siempre que sea absolutamente transparente y que garantice que cualquiera que cumpla los requisitos pueda participar en esta vuelta o en la próxima. Ojalá tengamos tanto éxito en estos lanzamientos que tengamos desbordada la demanda. Pero bueno, vamos a esperar a ver cómo está. ¿Rosana Báez? Estoy viendo ahí que levanta la mano.

34:54 - Rossanna Báez

Sí, ¿qué tal? ¿Cómo están? Buenos días, Ana, Conrado, muy buenos días desde Paraguay. Mi nombre es Rosana Báez, estoy como coordinadora del Instituto de la Administración Pública del Paraguay, más conocido como INAPP. En la reunión de escuela estuvo presente nuestra gerente, que es la señora Noelia Fariña. Sí, estamos al tanto de todas las actividades que se llevaron a cabo y cómo quedó el informe y los avances también. Nosotros queríamos proponer, si les parece, una capacitación que lo estamos llevando adelante desde Paraguay. Sí, nosotros ya habíamos propuesto otra capacitación que veo que ya está en lista y tenemos una capacitación que se denomina inclusión financiera. Es una capacitación que es dirigida tanto a funcionarios públicos como también a la ciudadanía que se imparte desde el INAPP en una plataforma virtual. Esta capacitación es impartida por docentes del Ministerio de Economía y Finanzas con la intención y objetivo de que el funcionario público sepa utilizar todo el salario y todo el beneficio tiene a nivel financiero. Esta capacitación surgió ya considerando desde un ámbito que vimos que teníamos mucho endeudamiento de parte del funcionariado público. Entonces le enseña al funcionario público cómo invertir sus finanzas y cómo y también a ahorrar y poder invertir ya en cosas que realmente va a ser beneficiado tanto para él como para su familia. Entonces este curso queríamos poner a disposición también a nivel Iberoamérica o a nivel internacional para que sea impartido.

37:19 - Ana Castellani

Gracias Rosana, si subes todo ahí al link quedas con Nelson, después seguramente tomaremos contacto para ver cómo continuar con eso. ¿Alguien más? Si no, ya pasamos a Dante. Bueno, Dante, llegó la hora de hacer la presentación del caso del curso que están dando en Inteligencia Artificial en la ENAP Perú. Te lo voy a rogar que sean quince minutos.

37:52 - DANTE JAVIER MENDOZA ANTONIOLI

Hola, buenos días, gracias Ana, en realidad sí van a ser, van a ser quince minutos y probablemente menos, pero igual voy a destinar un par de minutos uno para reconocer, o sea, gracias por estar todos presentes, estar con el decano de todos los directores de escuela que es Iván Iporre, tiene más de una década al frente de la EGPP de Bolivia y es siempre bueno verlo constantemente a todos con nosotros en todo lo largo de las reuniones de la del CLAD, ¿No? Eh a nuestro Gregorio Montero, ex Secretario General del CLAD, y realmente que gusto verlo ahora nuevamente a cargo del INAP, a cargo de estas cuestiones que nos apasionan a todos los que estamos metidos en el mundo del eh del sector público. Rossana Báez, bienvenida de vuelta, Rossana ha sido también antes directora del INAPP y ahora regresa, regresa nuevamente. Es los que somos de primera, o sea, los que estamos a cargo de la de las Escuelas y de estos centros de capacitación en general en Iberoamérica. Formamos una comunidad muy muy fuerte y a la que bueno todos somos siempre bienvenidos y con nuevas ideas y cosas. Yo de lo que les voy a hablar es de la experiencia que hemos tenido en Perú con inteligencia artificial. En el último encuentro de Escuelas que

tuvimos en Lima eh tuvimos dos grandes dos grandes ejes artificial y desarrollamos algunas ideas, algunas cosas alrededor de esto. Espérense que les comparto lo que he preparado y no te asustes, Anita, va a ser menos de 15 minutos. Los participantes pueden ver mi pantalla, pero yo no puedo ver mi pantalla, ya.

39:41 - Ana Castellani

Acá se está viendo, ¿eh? Nosotros la vemos. Espérate que lo pongo en modo presentación, listo.

39:46 - DANTE JAVIER MENDOZA ANTONIOLI

Está bien. Vamos a hablar sobre la experiencia en Perú, sobre la implementación de cursos, sobre IA y capacitación relacionada alrededor de esto. La inteligencia artificial es un tema que nos preocupa a todos, es un tema que, como nos dijo Manuel Arenilla en su momento, ha llegado y ha llegado para quedarse. Y quiero destacar una frase que nos pegó muy hondo a todos nosotros en ese esa oportunidad que fue que la inteligencia artificial no va a dejar a nadie sin trabajo. Lo que va a hacer la inteligencia artificial es dividir el mundo entre aquellos que trabajamos con inteligencia artificial y por lo tanto tenemos la tendremos la capacidad de ser muchísimo más eficaces y eficientes que aquellos que no la usen. Entonces un compromiso por parte de quienes nos dedicamos a capacitar al interior de la administración pública es hacer que nuestros servidores públicos de inteligencia artificial, conozcan sus fundamentos, sus bases, y fundamentalmente, ¿Para qué es que lo pueden utilizar? Estamos hablando hoy día de alfabetización digital. Y alfabetización digital tiene ha tenido varias, varias etapas. Desde mil novecientos noventa, y cuando hablábamos de los usos de las computadoras, y las computadoras revolucionaron todo. Y siempre Hubo una primera etapa problemática. ¿Cuál es la primera etapa tecnológico e importante es que lo que hacemos es trasladar nuestro sistema de trabajo nuestro sistema comillas ineficiente versus la nueva tecnología, pero nuestro sistema ineficiente lo montamos en la nueva tecnología y lo que tenemos es siempre en una primera etapa el uso de nuevas tecnologías, pero de manera altamente ineficiente ¿No? Cuestiones como las que hemos pasado hace poco con la firma digital en donde ya teníamos digital, pero sin embargo la gente exigía que se siga imprimiendo el documento que se siga viendo digamos el que había un file físico para porque teníamos una suerte de atavismo a la manera como se habían hecho históricamente las cosas y con las computadoras pasó exactamente lo mismo ¿No? Las utilizamos como máquina de escribir primero hasta que le fuimos perdiendo el miedo y las comenzamos a utilizar de otra manera. Eh ya en el siglo veintiuno tuvimos el uso de internet y las redes como la gran la gran maravilla y el acceso a un nivel de información ilimitado que déjenme decirles, por lo menos en mi país, todavía no todos somos hábiles en el manejo y procesamiento de la información. Una de las tareas que todavía están pendientes para nosotros es aprender a distinguir lo que es información de calidad de lo que no. La red y el internet tiene información por montones, pero información de distinta calidad. Y ahora estamos hablando ya de la inteligencia artificial y el uso de la inteligencia artificial por parte de la administración pública. ¿Qué es lo que hemos hecho nosotros en estos dos últimos años? Hemos trabajado talleres y un curso vía Zoom de inteligencia artificial y hemos hecho actividades de capacitación presencial. Les voy a contar la experiencia que hemos tenido con ambos modelos, digamos, de capacitación en materia de inteligencia artificial en la administración pública.

42:58 - Orador no identificado

Por un lado, los talleres y el curso que hemos hecho vía Zoom han sido, y se los digo no con poco orgullo, sumamente exitosos. ¿Por qué?

43:07 - DANTE JAVIER MENDOZA ANTONIOLI

Porque en el momento que uno trabaja un taller vía Zoom, se parte de una premisa, que quien está asistiendo al taller pues si tiene una computadora, y tiene una computadora que tiene una conexión a internet y tiene una computadora con una conexión a internet que es capaz de la plataforma Zoom. Por lo tanto, el medio es idóneo para a partir de allí y mientras se desarrolle el taller con la propia computadora de cada uno de los participantes, poderlos ir orientando con el uso de determinadas herramientas, el uso y el manejo de estas de una manera muy lúdica, muy

de experiencia. Entonces, no es que estén escuchando un discurso, sino que están escuchando y están trabajando en su computadora de inmediato y están probando las cosas que vamos diciendo, y van viendo la facilidad que se pueda tener para llegar a una u otra cosa, ¿no? El objetivo de estas actividades fue que se utilicen las herramientas, pero se utilicen de una manera responsable. Cuando hablamos de una manera responsable, estamos hablando de un tema que creemos nosotros firmemente es fundamental en toda actividad de capacitación en la administración pública, que es el tema ético. La ética tiene que estar siempre encima de todo. Y en el tema de la inteligencia artificial, como cualquier herramienta, puede ser utilizada para el bien o también puede ser utilizada para el mal. Entonces, el objetivo, digamos, que subyace a todo esto, además de mostrar la maravilla de las distintas herramientas de inteligencia artificial, ha sido siempre que el uso tiene que ser un uso responsable, un uso que no puede ser a la ligera, porque las consecuencias pueden ser muy grandes. Desde el 2023, tres hemos tenido cuatro grupos en el primer año, el dos mil veinticuatro, tuvimos solamente dos grupos porque tuvimos un tema de transformación digital en general en la escuela que nos dificultó un tanto poder llegar y en este año dos mil veinticinco eh tenemos programado once actividades y ya tenemos tres ejecutadas. Hasta ahora digamos y he podido llegar a mil veintidós voltearla a lo largo, a lo largo del año. También tenemos un curso de inteligencia artificial para la gestión pública, pero esta es dirigida a directivos, al personal directivo. La lógica aquí ya no es usen la herramienta, que no es cómo motivas el uso de la herramienta, qué puedes hacer con la herramienta y cómo puedes guiar a tu gente para que use estas herramientas en determinadas cosas, en determinados procesos y sobre todo hacer que se pierda el miedo a la inteligencia artificial. Hoy día, lo que están viendo ustedes lo he hecho con inteligencia artificial, por ejemplo. Simplemente fue diseñar el PROMP, colgar las fotos, colgar el material y esto ha salido, se ha hecho algún ajuste, pero lo que están viendo es una presentación que tiene un elemento de inteligencia artificial ya contemplado. ¿Qué es lo que conseguimos con esto? Conseguimos que un proceso normal que puede tomar tres, cuatro, cinco, seis horas, podamos reducirlo diría que para poderlo lograr y poder diseñar un informe, una presentación o lo que sea, hasta en un diez por ciento del tiempo que normalmente nos tomaría. Con lo cual, el nivel de eficiencia que podemos alcanzar con el uso de estas herramientas es espectacular. Y los directivos lo tienen que saber, porque me imagino que al igual en sus países en el mío, la capa directiva es una capa un poquito mayor, o sea, etariamente somos personas que no necesariamente somos de la generación digital y, por lo tanto, muchas veces tenemos una primera aproximación de miedo o de desconfianza a este tipo de herramientas. Entonces, un curso especialmente diseñado para directivos donde solamente admitimos directivos públicos y trabajado en lenguaje de dirección, en lenguaje además etario, oye, mira, no tengas miedo, esto sí es bueno, esto no es trampa, porque mucha gente decía, pero esto es trampa, académicamente la inteligencia artificial es trampa, le digo, es lo mismo que decíamos en los años setenta del uso de las calculadoras. No, quien trae una calculadora a clase es un tramposo. No, señor, hoy día la calculadora es básica, pues, para poder hacer cualquier cosa lo mismo que la tecnología en general. ¿Cuál es nuestra metodología del taller y el curso vía Zoom? Uno, tenemos siempre como punto de partida una carta de compromiso. No hay nada que sea que se haga en la escuela en lo cual los participantes al momento de tener la primera clase no tengan que firmar una carta de compromiso en donde eh estén comprometiéndose valga la redundancia a determinado tipo de conductas que van a tener en el aula, conductas que van a tener con la información que van a recibir, conductas que van a tener con respecto a su propia participación en el curso, de manera tal de que tengamos un eje común. Y ese la capacitación no es te estoy enviando para que pases el tiempo o estés lejos de acá sino la capacitación que es para que adquieras una competencia y eso lo explicitamos eso es lo primero. Explicitar que lo que se te va a dar es algo para tu trabajo diario y es algo que es importante que pongas por escrito que te comprometes a ser seriamente de la actividad. A participar, a estar presente, a leer las lecturas que se te pongan, a quien logre demostrar que ha tenido por lo menos el 80% de asistencia a todas las clases en la actividad vía Zoom. El Zoom es una herramienta maravillosa, así que no la están utilizando porque nos permite medir la presencia de cada uno de los participantes minuto a minuto, así que les paso la voz, Conrado, aquí vas a podernos tomar lista los directores de escuela y decir cuántos minutos estuvo cada uno asistiendo y presenciando la actividad, ¿no? Este, claro que es una broma, nosotros no lo necesitamos. Y la evaluación es siempre en una

plataforma virtual. El curso es virtual y la evaluación es virtual a través de nuestra plataforma. O sea, la evaluación no la hacemos en el Zoom, sino que los matriculamos en nuestra plataforma y los obligamos a entrar a la plataforma. Tenemos una plataforma Moodle en donde sí hay herramientas que nos pueden permitir evaluarlos con tranquilidad y sin mayor problema.

49:29 - DANTE JAVIER MENDOZA ANTONIOLI

pero de manera presencial también hemos realizado capacitación en inteligencia artificial. La escuela está embarcada en un proyecto muy grande que es de presencia al cien por ciento del territorio nacional. ¿No? El Perú es un país bueno territorialmente un poquito extenso. Tenemos veinticuatro departamentos y tenemos actividades en cada departamento. Nos hemos puesto a la meta de que cada mes podemos gestar por lo menos en con dos departamentos del país con actividades de semana completa con una oferta de por lo menos veinticinco actividades académicas en cada caso para los este servidores de cada una de estas regiones de nuestro país. Y el tema estrella les debo confesar en la capacitación presencial ha sido inteligencia artificial. Desde que lo hemos puesto en marcha miren la foto digamos la gente a partir de al cien por ciento de su aforo la gente está mostrando muchísimo interés y es cierto que digamos eh sin la computadora a la mano en la lógica de un taller bueno más que de un taller de una actividad presencial digamos este en inteligencia artificial es más motivacional que otra cosa ¿No? Lo que trabajamos en estas actividades es presentaciones especialmente desarrolladas, y a partir de un grupo de presentaciones también hechas con inteligencia artificial, la potencialidad de las herramientas, les damos información acerca de aquello que está de manera gratuita, aquello que se puede pagar, que se puede pagar además con recursos públicos, ¿No? Los procedimientos y los métodos que pueden tener para poderlos conseguir, por ejemplo, en mi país está prohibido que las instituciones de la de crédito y muchas de las suscripciones a estas a esta plataforma se tienen que hacer en línea y se tienen que hacer utilizando algún mecanismo de pago que nuestro sistema de tesorería no permite pero eso no quiere decir que no se pueda realizar entonces los mecanismos legales para poder contratar para poder hacer esas cosas también forman parte de la capacitación pero el componente motivacional para que se incentive el uso del esto para que perdamos en medio del esto es fundamental. Dante, quedan un par de minutos nomás, ¿eh? Sí, tranquila, que me quedan un par de láminas nada más, este, Ana. Bueno, hemos llegado a ochocientos ochenta y dos participantes en siete ciudades y, este, la reacción ha sido muy positiva. Lo que tenemos ahora es una meta de seguirlo dictando en todo el país, explorar nuevos formatos del curso, la inteligencia los eh programas, las propias, las propias herramientas, no solamente van modernizándose, sino que van saliendo nuevas, y por lo tanto tenemos que tener la capacidad de incorporar eso en nuestra oferta, de tener distintas versiones que puedan servir para darle herramientas útiles a la administración pública. ¿No? Este y finalmente un poquito de lo que hacemos, estos son los mensajes que nos los servidores, de alguna manera van sintiéndose cercanos, van sintiéndose amigos con esta nueva tecnología y con la tarea que hacemos desde Line Up Servir de Perú. Y respetando mis 15 minutos, eso es lo que quería compartir con ustedes, colegas, muchísimas gracias.

53:01 - Ana Castellani | DANTE JAVIER MENDOZA ANTONIOLI

No pudo ser más preciso.

53:03 - Ana Castellani

Yo ya tomé nota de un par de preguntas, te agradecemos un montón la presentación y el uso adecuado del tiempo. Si estamos desfasados, porque nos desfasamos un poquito al principio. Vamos a tratar de reacomodarnos y le pasamos la palabra a Daniela Triantafilo del Campus Virtual del Servicio Civil de Chile, que también ha su presentación y después sí hacemos una ronda de intercambio. Hacemos primero las dos presentaciones.

53:32 - Daniela Triantafilo - CAMPUS Servicio Civil Chile

Gracias Ana, saludarle a todas y todos. Ahí veo algunas caras conocidas de uno de los encuentros de Buenos Aires, precisamente en el 2022, así que también saludarles a quienes están hoy día reunidos. Nosotros, como Campus Servicio Civil, queremos iniciar con las excusas de Pedro Guerra

López, que hace poco fue nombrado Director Nacional del Servicio Civil, así que verán que su agenda está un poco apretada, por eso no pudo estar hoy día con nosotros, ahí estuvo hablando con Nelson para también disculparse. Y vamos a hablar específicamente lo que estamos haciendo desde el campo servicio civil, más que una plataforma, más que un campo virtual, también tenemos distintas áreas de líneas de acción que les quiero presentar también, pero me voy a tener primero en qué somos como servicio civil, y específicamente porque está muy aparejado a lo que venimos a hablar hoy día respecto a la prensa de género, la participación de mujeres y grupos subrepresentados. En esta oportunidad ya estamos focalizados estamos enfocados en que la misión que tenemos como Dirección Nacional del Servicio Civil es recuperar la confianza eh de la ciudadanía del estado y de las personas que trabajamos en el estado. Y motivando también el poder aumentar la participación de mujeres y estos otros grupos subrepresentados tanto en los mismos espacios públicos, la profesionalización, etcétera. Y dentro del servicio civil tenemos dos grandes áreas que también lo quiero mencionar porque nos vamos a ir a tomar de que lo que estamos de alta dirección pública, que ustedes bien conocen donde seleccionamos y atraemos todo el talento a través del sistema de gestión para altas y altas directivas públicas, donde también se hace un proceso de inducción, de desarrollo, de acompañamiento, para que puedan cumplir bien su función. Y, por otro lado, donde está inserto el campus, que es la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, donde entre las distintas estrategias también hacemos acompañamiento técnico a las instituciones en materia de gestión y desarrollo y también respecto a la formación de las personas que trabajan en estos espacios públicos. Desde ahí, con estas dos grandes miradas, y gracias al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, tanto el 2023 como el 2024, como Servicio Civil postulamos a un fondo, un fondo que obviamente lo adjudicamos, y con el cual pudimos desarrollar un programa que se llama Prevenir, Cerrando Derechas de Género, que está apalancado directamente con el programa de gobierno del presidente Gabriel Tori, que específicamente en su capítulo 3, donde menciona que todas las personas que trabajan en el Estado deben estar formadas de manera obligatoria en perspectiva de género, y que obviamente esto va a contribuir a poder eliminar cualquier tipo de violencia institucional dentro de nuestra institución y también aquello que le entregamos a las ciudadanas. Entonces, en este gran marco que yo les mencionaba, tanto lo que desarrollamos dentro de la alta dirección pública, lo que queremos promover como misión, como lo que desarrollamos desde la gestión y desarrollo de personas, es que proponemos este programa durante el 2023-2024 que tenía como foco el proteger y promover estos buenos ambientes laborales y que obviamente se han salvado. Le voy a dejar un video muy cortito, Ana, todo esto dentro de los 15 minutos, no te preocupes, para que también lo podamos después comentar. Se escucha, ¿cierto?

56:54 - Nelson De Freitas - Escuela CLAD
El video todavía no.

56:58 - Daniela Triantafilo - CAMPUS Servicio Civil Chile
¿No se escucha? El video no. Sabías que el 62% de las personas que trabajan en Estados son mujeres? ¿Pero encargos de alta dirección públicas son apenas un tercio?

57:24 - Orador no identificado
¿Sabías que casi el 80% de las denuncias de maltrato, acoso laboral y acoso sexual en el Estado fueron presentadas por mujeres? ¿Sabías que el 78% de las altas directivas públicas cree que el desempeño en los cargos directivos dentro del Estado tiene más costos para las mujeres que para los hombres? Es tiempo de cambiar esta realidad. Hoy te invitamos a ser parte de Prevenir. Prevenir es un plan nacional de formación en equidad de género y diversidad impulsado por el Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Busca entregar a las funcionarias y funcionarios públicos herramientas y conocimientos que permitan derribar sesgos, cerrar brechas y erradicar todo tipo de discriminación en el sector público. A través de la plataforma Campus de Servicio Civil, hoy disponemos de manera gratuita una malla de formación así sincrónica, diversa, especializada y progresiva que busca responder a las necesidades de cada una y uno de ustedes. Los cursos abordarán temas de género y diversidad, gestión y desarrollo de personas, derechos humanos e inclusión, y liderazgo. A través de estos cursos, Prevenir formará

garantes de la equidad de género, que sean agentes de cambio para proteger y promover las mejores prácticas en sus entornos laborales, y especialmente en los servicios que entregan a la ciudadanía. En los últimos años, el país ha avanzado en materia de protección de derechos y equidad de género. Todos los servicios públicos de la Administración Central del Estado cuentan con un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de estas conductas de fácil acceso para todas y todos quienes trabajen en y para la institución. Aprovechando este espacio, ¿qué hacer en caso de ser víctima o testigo de un caso de maltrato, acoso laboral o acoso sexual en tu servicio público? 1. Presenta tu denuncia formal, de forma escrita y en un sobre cerrado a la jefatura superior de tu institución, narrando los hechos de la situación observada o vivida. 2. Una vez entregada la denuncia, en las instituciones que son parte de la Administración Central del Estado, hay un plazo de tres días hábiles ver si instruirá una investigación sumaria o sumario administrativo. 3. Terminada la investigación, en caso de que se acredite la conducta denunciada, se deben establecer las responsabilidades y proponer la sanción según lo establecido en el Estatuto. Recuerda, es tu derecho y deber denunciar para que acciones como estas no se sigan repitiendo. Hoy, el Estado continúa una agenda impulsada por diversos gobiernos y está dando un paso más en la lucha por la equidad de género. Hoy, las herramientas están, y solo falta tu comprobación. ¿Te paró el vídeo? Sí, hice corto.

1:00:25 - Ana Castellani

Bueno, pero hasta ahí nomás, aquí vamos.

1:00:28 - Daniela Triantafilo - CAMPUS Servicio Civil Chile

El sentido entonces de este vídeo tiene que ver un poco que el pensar la perspectiva de género, la fecha de género y la vivencia como un todo, y como desde de las distintas áreas que tenemos como funcionarios públicos, tanto de roles generales, alta dirección pública, asignaturas intermedias, tienen una función en el proceso. Y para ello nosotros diseñamos estos siete cursos virtuales asincrónicos en particular, donde tenían ciertos perfiles asociados para que las personas pudieran participar, pudieran formarse, y a su vez que también tuviera un impacto directo dentro de la gestión que realizan los servicios. Teníamos un curso que es el que también está disponible en los cursos que mencionaba Conrado, genero, donde dan un análisis y una pincelada respecto a qué entendemos por género. Cuáles son las distintas orientaciones, instructivos que también ofrecen la OIT, distintos organismos internacionales, cómo incorporar dentro de las políticas públicas el enfoque de género a través de herramientas también, un curso vinculado ya directamente a las mujeres y la participación laboral, específicamente del Estado, cuando se refleja las dificultades, el piso pegajoso, el teatro de cristal, y eso en fin, de otros conceptos para poder, de cierta manera, llegar a estos funcionarios y funcionarias públicas que probablemente nunca han tenido una cercanía transparente, que no tienen conocimiento, por lo tanto son cursos transversales, bien amigables, con un lenguaje también muy cercano para que estos conceptos puedan ser entendidos por todos. Lo mismo también cuando hablamos de la igualdad, la no discriminación, como en las instituciones públicas evidenciamos que existen tipos de diversas personas, diversas habilidades, diversas también en su actuar, y poder cerrar cualquier tipo de discriminación. Y en particular, estos dos acá abajito, que tienen que ver con la violencia organizacional, muy vinculado a la ley CARI, que el año pasado, en agosto, se promulga, lamentablemente por un caso de una profesional del área de salud que se suicida por distintos malos tratos y problemas dentro de las organizaciones, por tanto ahí, Nos hacemos cargo de cómo también se puede prevenir cualquier situación de violencia organizacional, y cómo darles las herramientas también a quienes hacen los procesos de investigación, que sepan cómo hacer con investigaciones, pero sobre todo con perspectiva de género. Qué preguntar, qué no preguntar, cómo poder acreditar ciertas respuestas. Y el último curso ya mucho más vinculado a quienes cumplen roles de liderazgo, de autoridades, dentro de las instituciones públicas, que tiene que ver con liderazgo con perspectiva de género. Como desde mi rol, yo puedo gestionar ambientes laborales, gestionar equipos, con la perspectiva de género, y por supuesto promover buenos ambientes laborales. Dentro del 2023-2024, que fue cuando ganamos el fondo del Ministerio de la Mujer, logramos entregar más de 137.000 cubos, ahí les marqué con verde específicamente el curso de liderazgo que por su perfil estaba vinculado a las personas que tienen personas a cargo,

en valor de la redundancia, jefaturas de equipo, coordinadores, y por supuesto también Alta Dirección Pública, entonces es un curso perfilado directamente para quienes tienen el estamento directivo. Si se dan cuenta, un número importante, tanto de personas que pasaron por este programa durante este 23 y 24, donde no solamente estuvimos vinculados con la Administración Central del Estado, sino que también pudimos llegar a gobiernos regionales, a municipios, a universidades, a centros de formación técnica, incluso hasta las Fuerzas Armadas. Entonces esto es un programa, en verdad, muy innovador, con un alcance muy potente para nosotros como Estado, y sobre todo como servicio civil. Era la primera vez que nos embarcábamos en esto, a través de estos cursos virtuales. Pero no solamente trabajamos desde la virtualidad, estos son los datos gruesos, los números, ¿cierto? Que es muy bonito también poder mostrarlos, pero también hicimos actividades presenciales. Hicimos actividades donde, como servicio civil, nos vinculamos en estas materias, no solamente desde el campus, sino que también empezamos a trabajar en ciertos perfiles de personas que querían estar con mayor conocimiento respecto a género, a diversidad.....

corte de transcripción automática