

RESOLUCIÓN CS Nº 289/24

VISTO, el Expediente N° 4742/2024 del registro de la Universidad Nacional de General San Martín, y

CONSIDERANDO:

Que la Secretaría de Gobierno y Relaciones Institucionales ha solicitado el tratamiento y la aprobación de un proyecto de Acta Complementaria al Convenio Marco de Cooperación entre la Universidad Nacional de General San Martín y la Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral (FOPECAP).

Que el acuerdo tiene por objeto acordar la realización del proyecto “Elaboración de un Relevamiento de Perfiles Ocupacionales de la Biblioteca Nacional Mariano Moreno (BN)”, conforme a las especificaciones del formulario anexo.

Que la Universidad actuará en las etapas de identificación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto y será la responsable en lo relativo a las funciones de dirección, coordinación académica, administrativa y pedagógica de los módulos a dictarse, incluyendo la selección del equipo docente, programación de actividades, asignación de espacios y recursos didácticos para las clases, supervisión de las actividades y evaluaciones, mantenimiento del registro documental de asistencia de las y los cursantes, y confección de los informes pertinentes.

Que el procedimiento para este tipo de requerimientos se encuentra aprobado por Resolución CS N° 290 de fecha 27 de diciembre de 2016.

Que conforme surge del Anexo establecido por el Reglamento General para la Celebración y Ejecución de Convenios, la Secretaría de Gobierno y Relaciones Institucionales tendrá a cargo su ejecución y la responsabilidad de supervisión.

Que han tomado la debida intervención la Dirección de Presupuesto y Patrimonio y la Dirección General de Asuntos Jurídicos, conforme a lo establecido por el Artículo 9° del citado Reglamento.

Que la propuesta cuenta con dictamen favorable de las Comisiones de Administración y Presupuesto y de Enseñanza, Investigación y Extensión emitido en su sesión conjunta del 13 de agosto de 2024.

Que fue considerada y aprobada por este Consejo Superior en su 6° reunión ordinaria del 19 de agosto del corriente.

Que conforme a lo establecido por el Artículo 49° inciso l) del Estatuto de la Universidad Nacional de General San Martín, el Consejo Superior tiene atribuciones para el dictado de la presente Resolución.

Por ello,

**EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SAN MARTÍN
RESUELVE:**

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el proyecto de Acta Complementaria al Convenio Marco de Cooperación entre la Universidad Nacional de General San Martín y la Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral (FOPECAP), cuyo texto corre agregado como anexo a la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- Encomendar al Señor Rector la suscripción del proyecto al que se hace referencia en el artículo que antecede.

ARTÍCULO 3°.- Registrar, comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.

RESOLUCIÓN CS N° 289/24

CDOR. CARLOS GRECO
Rector



**ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN SUSCRITO
ENTRE LA COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO PERMANENTE DE
CAPACITACIÓN Y RECALIFICACIÓN LABORAL Y UNIVERSIDAD NACIONAL DE
GENERAL SAN MARTÍN (UNSAM).**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los _____ días del mes de __ de 2024, entre la COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO PERMANENTE DE CAPACITACIÓN Y RECALIFICACIÓN LABORAL (FoPeCap), en adelante la **COMISIÓN**, representada en forma indistinta por la Lic. María Rosana REGGI (D.N.I. N° 25.436.011) o el Abg. Matías Federico GONZÁLEZ (D.N.I. N° 31.306.037) con domicilio en Pte. Roque Sáenz Peña N° 511, Piso 2° de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por una parte, y, por la otra parte, la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SAN MARTÍN (UNSAM)**, en adelante la **UNIVERSIDAD**, representada en este acto por su Cdor. Carlos GRECO (D.N.I. N° 14.095.441) en su carácter de RECTOR, con domicilio en Yapeyú 2068, Partido de General San Martín, Provincia de Buenos Aires, acuerdan suscribir, en el marco del convenio marco de cooperación suscripto anteriormente, la presente Acta Complementaria, en adelante el **ACTA**, sujeta a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: La presente **ACTA** tiene por objeto acordar la realización del proyecto “**ELABORACIÓN DE UN RELEVAMIENTO DE PERFILES OCUPACIONALES DE LA BIBLIOTECA NACIONAL MARIANO MORENO (BN)**” (EX-2023-136155252- -APN-SGYEP#JGM), conforme a las especificaciones del Formulario anexo (IF-2024-57115893-APN-DFPCYRL#JGM), que forma parte integrante de la presente. Dicho proyecto fue aprobado por las instancias competentes de la COMISIÓN y se ajusta a las previsiones del Reglamento General del FoPeCap.

SEGUNDA: La **UNIVERSIDAD**, actuará en las etapas de identificación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto y será la responsable en lo relativo a las funciones de dirección, coordinación académica, administrativa y pedagógica de los módulos a dictarse. Estos comprenden la selección del equipo docente, programación de actividades, asignación de espacios y recursos didácticos para las clases, supervisión de las actividades y evaluaciones,

mantenimiento del registro documental de asistencia de las y los cursantes, y confección de los informes pertinentes.

TERCERA: La **COMISIÓN**, mediante el FONDO PERMANENTE DE CAPACITACIÓN Y RECALIFICACIÓN LABORAL (**FoPeCap**), se compromete a efectuar los aportes económicos para el desarrollo del proyecto. Además, realizará el seguimiento de las actividades para garantizar su concreción, calidad académica y logística.

CUARTA: A los efectos de la concreción del objeto contenido en la **CLÁUSULA PRIMERA**, el FoPeCap realizará un aporte que asciende a la suma de **PESOS VEINTIDOS MILLONES OCHENTA MIL (\$ 22.080.000)**. La **UNIVERSIDAD**, deberá acompañar factura original y constancia de titularidad de cuenta bancaria. El importe correspondiente será depositado en la cuenta bancaria de la **UNIVERSIDAD** identificada como: Cta. Cte. N° 313235/89 en pesos del BANCO DE LA NACION ARGENTINA, Sucursal N° 3245-SAN MARTIN, cuya titularidad detenta la UNIVERSIDAD bajo la denominación: UNI NAC GRAL S. MARTIN TES. PROPIO - CBU 01100402-20000313235894 CUIT N° 30-66247391-6. Asimismo, la UNIVERSIDAD deberá entregar los informes parciales que se le soliciten.

QUINTA: Se designan como Coordinadores por parte de la **UNIVERSIDAD** a el Sr. Pablo PALMAZ y por parte de la COMISIÓN a la Lic. Alicia Susana MUZIO, titular de la DIRECCIÓN DEL FONDO PERMANENTE DE CAPACITACIÓN Y RECALIFICACIÓN LABORAL dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS DE LA NACIÓN, con el propósito de programar y coordinar las actividades derivadas de la aplicación del presente ACTA.

SEXTA: Al finalizar el proyecto, las/los coordinadoras/es designadas/os elevarán un informe a las autoridades respectivas que permita evaluar el cumplimiento de las obligaciones emergentes del **ACTA**. En todos los casos se entregarán los certificados correspondientes a las y los participantes de las actividades de capacitación y/o prácticas.

SÉPTIMA: La presente Acta tendrá una duración de **DOS (2)** años, contados desde la aprobación o ratificación por parte del Consejo Superior y/ó Consejo Directivo, pudiendo ser prorrogado de mutuo acuerdo, para lo cual ambas partes deberán cursar notificación fehaciente en donde se exprese



dicha voluntad, con una antelación no menor a **TREINTA** (30) días corridos. Las **PARTES** acuerdan la posibilidad de concretar las actividades en ejecución, que surjan de la presente Acta, aun habiéndose cumplido la vigencia del Convenio Marco del cual surge.

OCTAVA: Los trabajos que se realicen, así como la propiedad intelectual resultante de las actividades previstas en el **ACTA**, son propiedad exclusiva de las **PARTES**, quienes asumen la obligación de resguardar, de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos, toda información que llegare a su conocimiento, directa o indirectamente, con motivo de su desempeño, no pudiendo utilizarla en beneficio propio de terceros aún después de finalizado el proyecto.

NOVENA: En todo aquello no previsto en el ACTA se aplicará lo establecido en el convenio marco de cooperación (IF-2017-15474492-APN-SSRLYFSC#MM) suscripto oportunamente entre las PARTES.

En prueba de conformidad, se suscriben tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

POR LA COMISIÓN

POR LA UNIVERSIDAD



DATOS DE PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Nombre del proyecto: Elaboración de un relevamiento de perfiles ocupacionales de la BIBLIOTECA NACIONAL MARIANO MORENO (BN)

Institución o dependencia: UPCN

Coordinador responsable del proyecto:

Nombre y Apellido: Antonio Montagna, Carlos

Ravasa Cargo:

E-mail:

Dirección: Misiones 55

CP:

Localidad:

CABA Teléfono: 4866-2210

Cel:

UNIVERSIDAD/INSTITUCIÓN:

Coordinador responsable del proyecto:

Nombre y Apellido: Pablo Palmaz

Cargo: Subsecretario de Gobierno y Relaciones Interinstitucionales

Dirección: Av. 25 de mayo y Francia

CP: 1650

Localidad: San Martín

Provincia: Pcia. de Buenos Aires

Teléfono: (54-11) 4006-1500 o 4724-1500

Email: secgobiernoyrrii@unsam.edu.ar

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PROYECTO

El presente proyecto se propone llevar adelante un relevamiento de los perfiles ocupacionales de las y los trabajadores de la Biblioteca Nacional Mariano Moreno (BN) con el fin de observar si se encuentran diferencias sustantivas entre las categorías del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (CCT-SINEP) y las tareas, roles y funciones concretas realizadas día a día en la jurisdicción relevada.

Para llevar adelante el objetivo del proyecto, se analizará la base de datos de la plantilla de agentes de la BN, la cual contiene información relevante sobre el nivel, grado, género y antigüedad de las y los trabajadores y, complementariamente, se consultará la Base Integrada de Empleo Público (BIEP). Adicionalmente, se realizarán encuestas semiestructuradas a partir de una muestra de 100 casos a efectos de indagar en las responsabilidades, tareas, funciones y capacitaciones realizadas



por las y los trabajadores de la Biblioteca. El análisis que resulte de estas fuentes permitirá tener una aproximación al cuadro de situación actual.

La importancia de llevar adelante este relevamiento está dada, en primer lugar, por la necesidad de contar con información actualizada y fidedigna sobre los perfiles ocupacionales dentro de la Administración Pública y, específicamente, del BN. A su vez, de observarse una distancia entre la letra de la norma y la realidad, esto tendría consecuencias sobre el reconocimiento de las capacidades y competencias de las y los trabajadores y sus posibilidades de crecimiento y avance en la carrera. Por otro lado, impactaría negativamente en las áreas de capacitación a la hora de definir una oferta formativa pertinente. Y, en última instancia, podría afectar los niveles de eficiencia de las políticas públicas implementadas y la atención a la ciudadanía. En caso de identificar esta problemática a través del relevamiento aquí propuesto, se podrían comenzar a explorar distintas propuestas para mejorar la situación.

Duración (en años y/o meses): Cinco (5) meses

Inicio y finalización:

A definir con la Universidad

Cantidad de horas cátedra de investigación por modalidad:

Horas de diseño del proyecto	80
Horas de diseño de herramientas metodológicas	80
Horas investigación	300
HORAS TOTALES	460

Presupuesto total del proyecto: \$22.080.000

Forma de pago

- El 60 % inicial: \$ 13.248.000
Contra aprobación de esta propuesta por parte de FoPeCap y presentación del Plan de Trabajo
- El 40%: \$ 8.832.000
Contra entrega del informe final

DESARROLLO DEL PROYECTO

- 1. Descripción de la situación de inicio**

Dentro de la Biblioteca Nacional Mariano Moreno (BN), al igual que en otros organismos, conviven diferentes tipos y modalidades de contratación, entre las cuales se destacan: trabajadores/as de planta permanente y trabajadores/as contratados/as anualmente formalizados/as por la resolución 48 (la cual tiene como marco legal el artículo 9 del CCT- SINEP), trabajadores/as contratados/as para el desarrollo de locación de obra/servicios, y trabajadores/as bajo el escalafón docente y también bajo régimen extraescalafonario.

Es importante mencionar que además del edificio central -emplazado en el predio que comprende las calles Agüero y Austria, y las Avenidas Las Heras y del Libertador-, la Biblioteca Nacional Mariano Moreno cuenta con el Museo del Libro y la Lengua ubicado en Av. Las Heras 2555 y el Centro de Estudios y Documentación Jorge Luis Borges ubicado en México 564. Al mismo tiempo, y con el fin de integrar espacios bibliotecarios federales, se inauguró en la ciudad de Córdoba la Sede Juan Filloy y en los próximos meses se inaugurará en la ciudad de Mar del Plata la sede Ricardo Píglia.

Por otro lado, se observa que las características del Empleo Público en nuestro país han cambiado drásticamente en los últimos treinta años. Desde la década del noventa, con la Modernización del Estado llevada adelante en el marco de una profunda globalización y en línea con el Consenso de Washington, se acentuó una fuerte descentralización de actividades que le eran propias al Estado nacional hasta el momento. En los primeros años de la década del 2000, durante la gran crisis social, política y económica de estos años se redefinieron las funciones del Estado para intervenir en dicha crisis. Es así que el desarrollo de los grandes lineamientos de políticas públicas hizo necesario el ingreso progresivo de un gran caudal de trabajadores y trabajadoras para gestionar y dar respuesta a los distintos problemas que enfrentaba la sociedad argentina en su conjunto.

En el año 2008, en el marco incremental de las políticas públicas y consecuentemente de la actividad del Estado Nacional, se suscribió el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Sistema Nacional del Empleo Público (CCT-SINEP). En su articulado, se expresan las distintas características del régimen escalafonario de las y los agentes, con sus agrupamientos y requisitos para ello. Este CCT-SINEP configuró tanto la posición que ocupa en el instituto cada agente, así como las condiciones en las que se evalúa su desempeño, desarrolla su carrera y capacita.

2.

Justificación

Dar cuenta de las diferentes tareas que se desprenden del trabajo en el BN es fundamental como primer paso para la discusión sobre un reconocimiento por función específica que, en última instancia, resulte en una mejora salarial y de las condiciones laborales de las y los trabajadores, en la forma que acuerden las autoridades con la organización sindical signataria.

En el CCT-SINEP se observan los siguientes artículos:

ARTÍCULO 9º.- *El personal comprendido bajo el régimen de estabilidad ingresa y progresa en los diferentes grados, tramos, niveles y agrupamientos, así como por su acceso a las funciones ejecutivas y de jefatura, de conformidad con el régimen de carrera previsto en el presente Convenio,*

como resultado del nivel de idoneidad, formación académica y rendimiento laboral que alcance. (...)

ARTÍCULO 10.- El personal se integra a uno, de los agrupamientos y revista en uno de los niveles escalafonarios según el tipo de función o puesto de trabajo para el que fuera seleccionado, de conformidad con lo establecido en el presente convenio.

*A estos efectos, se entenderá por **Agrupamiento Escalafonario al conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal** según se define en el presente.*

*Asimismo, el personal revista en un Nivel Escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento, **de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, y del correspondiente grado de educación formal y experiencia laboral que ello exija.***

El personal podrá acceder a uno de los tramos previstos para el desarrollo de su carrera en el nivel escalafonario en el que, revista, como consecuencia de la acreditación de mayores rangos de profesionalidad o tecnificación de sus competencias y capacidades laborales, según corresponda, lo que le habilita para el ejercicio de tareas, funciones y/o responsabilidades asociadas.

*Asimismo, el personal **promueve a un grado superior dentro de su nivel una vez que acredita las calificaciones resultantes de su evaluación del desempeño laboral y de la capacitación exigida.***

A 15 años de su sanción, lo plasmado en el CCT-SINEP constituyó un gran avance en los derechos de las y los empleados públicos. Allí quedaron establecidas las funciones y tareas correspondientes de acuerdo a cada escalafón. Sin embargo, rasgos como la diversidad en las modalidades de contratación o los cambios en el rumbo de la gestión a lo largo de los años, podría tener como corolario una falta de correspondencia entre la tarea cotidiana y lo explicitado por el CCT. De esto se deriva la posibilidad que las y los trabajadores no se encuentren debidamente representados en los encuadres establecidos.

Ahora bien, si efectivamente existiera esa distancia entre la letra de la norma y la realidad ¿cuál podría ser el impacto? En principio, podríamos mencionar tres aspectos centrales: 1) la afectación del reconocimiento de las capacidades y competencias de las y los trabajadores y sus posibilidades de crecimiento y avance en la carrera; 2) el impacto negativo en las áreas de capacitación a la hora de definir una oferta formativa pertinente y situada; y 3) el grado de eficiencia de las políticas públicas implementadas y la atención a la ciudadanía.

Por todo lo anterior, resulta fundamental identificar esta problemática y su dimensión. El relevamiento ocupacional aquí propuesto sería el primer paso para ello. A partir de este, se podrían tener una aproximación a la situación y comenzar a explorar distintas propuestas para conseguir una mejora significativa, como por ejemplo:

- Elaborar perfiles ajustados a los puestos reales de las áreas sustantivas y de apoyo para los ingresos o la movilidad horizontal
- Ajustar la oferta formativa en relación a las competencias requeridas para el avance en el desarrollo de carrera
- Capacitar y calificar o recalificar a las y los trabajadores que aún no alcanzan los niveles de formación necesarios para sus puestos
- Mejorar los procesos de trabajo que se realizan cotidianamente
- Mejorar la ejecución de las políticas públicas
- Mejorar la satisfacción de las demandas de la ciudadanía

Por último, es importante remarcar que la delimitación efectiva de las tareas que cumplen las y los agentes del BN se inscribe en un objetivo gremial que apunta al reconocimiento del trabajo en general y de capacidades específicas vinculadas a la territorialidad.

3. Descripción

El presente proyecto tiene como objetivo llevar a cabo un relevamiento ocupacional de los perfiles laborales de la Biblioteca Nacional Mariano Moreno (BN). El propósito principal, además de contar con información actualizada sobre roles y funciones dentro del BN, sería determinar si existen diferencias sustanciales entre las categorías establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (CCT-SINEP) y las funciones llevadas a cabo diariamente en el ámbito relevado.

Analizar y evaluar cualquier discrepancia entre la normativa y la realidad laboral es importante por las consecuencias que esto pudiera tener a la hora de un reconocimiento de las habilidades y competencias de las y los trabajadores, así como sus oportunidades de crecimiento y progreso en sus carreras profesionales. Además, esta disparidad podría tener un impacto negativo en el diseño de programas de capacitación adecuados, al dificultar la definición de una oferta formativa pertinente. Y en última instancia, estas discrepancias podrían influir en la eficiencia de las políticas públicas implementadas y en la calidad de la atención a la ciudadanía, como se expuso anteriormente.

En caso de detectar esta problemática durante el relevamiento propuesto, podría iniciarse un proceso de análisis más exhaustivo para explorar propuestas y soluciones que mejoren la situación, para las cuales se deberá profundizar la recolección de información con una segunda etapa de mayor alcance. Si bien este proyecto finalizará con un relevamiento inicial, hay un objetivo mayor que podría retomarse en futuras investigaciones de corroborarse una brecha entre lo descrito en la función y lo ejecutado cotidianamente en la misma: alinear las categorías establecidas en el CCT-SINEP con las funciones reales desempeñadas por las y los trabajadores de la Biblioteca, de manera que se promueva una adecuada valoración de sus capacidades y competencias, se fomente su desarrollo profesional y se optimice la eficacia de las políticas implementadas y la atención brindada a la ciudadanía.

Para llevar a cabo este proyecto, se utilizarán diversas fuentes de información. En primer lugar, se analizará la base de datos de la plantilla de agentes de la BN, la cual contiene información

relevante sobre el nivel, grado, género y antigüedad de las y los trabajadores y, complementariamente, se consultará la Base Integrada de Empleo Público (BIEP). Además, se llevarán a cabo encuestas semiestructuradas a partir de una muestra de 100 casos. Estas encuestas permitirán indagar en las responsabilidades, tareas, funciones y capacitaciones realizadas por los y las empleadas de la Biblioteca. El análisis resultante de estas fuentes de información proporcionará una aproximación a la situación actual.

4. **Objetivos**

a. **Objetivo General**

Llevar adelante un relevamiento de las tareas y funciones de las y los trabajadores de la Biblioteca Nacional Mariano Moreno (BN) con el fin de mejorar la información existente y observar si se encuentran diferencias sustantivas entre las categorías del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (CCT-SINEP) y las funciones concretas realizadas día a día en la jurisdicción relevada.

b. **Objetivo/s Específico/s del proyecto**

- Analizar y sistematizar la información disponible relativa a los ingresos, el nivel, grado, género y antigüedad de las y los trabajadores de la BN.
- Indagar en las tareas, la capacitación y las responsabilidades de la función desarrollada por las y los trabajadores en el ámbito de la BN
- Identificar posibles brechas entre las categorías de Convenio asignadas a los agentes y sus funciones desplegadas en el puesto de trabajo

5. **ANEXOS (en caso de corresponder)**

a. **Contenidos temáticos**

Relaciones laborales. Administración pública y empleo público. Derecho del trabajo y sector público. Teoría y comportamiento organizacional.

b. **Productos y resultados esperados Productos**

- Un plan de trabajo.
- Un informe final que contenga el relevamiento ocupacional de perfiles del BN, sus principales hallazgos y conclusiones.

Resultados

- Mediante la muestra obtenida, conocer las características ocupacionales de las y los trabajadores del BN relevados: salarios, nivel jerárquico, distribución por género y antigüedad, entre otros.
- Visualización de las labores, roles y responsabilidades llevadas a cabo por los

trabajadores en el ámbito del BN.

- Visualización de las capacitaciones realizadas por las y los trabajadores de la Biblioteca.
- Identificar si existen discrepancias entre las categorías de empleo estipuladas en el CCT y las funciones reales desempeñadas por las y los empleados en sus puestos de trabajo.

c. **Cronograma de desarrollo del proyecto:** por meses

	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
Presentación del proyecto y sensibilización de la herramienta de relevamiento					
Diseño metodológico y plan de trabajo. Capacitación de equipos para el relevamiento					
Trabajo de campo - Relevamiento					
Procesamiento de información					
Elaboración de análisis de los datos obtenidos, desarrollo de principales hallazgos y conclusiones.					

d. **Equipo de investigación**

Estará integrado por un Director/a del proyecto y una coordinación. Se requerirán: Analistas de políticas públicas. Investigadores/as. Especialistas temáticos. Analistas de datos. Redactores/as y comunicadores/as. Técnicos/as en sistemas y bases de datos y procesamiento de instrumentos de recolección de información. Asistentes de investigación. Equipo administrativo y de apoyo.

Matías Maito

Especialista en el análisis del mercado de trabajo y las instituciones laborales. Es director del Programa de Capacitación y Estudios sobre el Trabajo y el Desarrollo (CETyD), ámbito que aporta al monitoreo de las variables socio-laborales a través de informes de coyuntura laboral, que realiza estudios sectoriales y temáticos sobre impacto de la innovación tecnológica en los procesos productivos, transformaciones en la estructura ocupacional y políticas laborales, entre otras asuntos de interés; y que ha llevado adelante actividades de cooperación y formación con organizaciones sindicales y con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Previamente se desempeñó en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en

el área de empleo público de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación y llevó a cabo actividades de consultoría para la OIT.

Es licenciado en Ciencia Política y maestrando en Sociología Económica.

Carmen Lemos Ibarra

Licenciada en Ciencia Política (UBA) y Diplomada en Desarrollo Local (UNSAM).

Se desempeña como docente en la materia Sociología del Trabajo y en la Diplomatura sobre Futuro del trabajo, ambas de la UBA.

Actualmente es Directora de Normalización de Competencias y Certificación de calidad en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Tiene amplia experiencia en consultorías nacionales e internacionales en temáticas de empleo, sistemas de formación para el trabajo, relaciones laborales en el Estado, entre otras.

Pablo Granovsky

Licenciado en Sociología (UBA), Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo (2010) y Doctor en Ciencias Sociales (UBA).

Se desempeña como docente en la materia Sociología del Trabajo de grado y en la materia Calificaciones, saberes y competencias de posgrado, ambas de la Universidad de Buenos Aires. También, como profesor adjunto en la Universidad Nacional de la Matanza y en la Universidad Nacional de Moreno.

Actualmente es Coordinador de los Grupos de Trabajo sobre Educación y Trabajo tanto en CLACSO como en FLACSO, y ha desarrollado diversas consultorías para universidades nacionales y extranjeras.

Alejandro Gabriel Lorences.

Sociólogo (UBA) y Magíster en Políticas Públicas y Desarrollo (FLACSO). Responsable de la Dirección de Vivienda y Hábitat de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se especializa en el análisis de políticas públicas, particularmente en torno al acceso a la vivienda y al hábitat.

Federico Montagna

Sociólogo de la UBA. Maestrando en Administración Pública. Diplomado en estudios en análisis de datos aplicados al desarrollo de políticas públicas de la UNGB. Delegado por UPCN en el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

Sofía Paz

Estudio Bachiller con orientación en Humanidades Profesora en Nivel Inicial Instituto Inmaculada Concepción.

Actualmente se desempeña en la Biblioteca Nacional Mariano Moreno en la Dirección y tratamientos de la información.

Cumple con una amplia experiencia en el desarrollo de datos y asesoramiento de la información del organismo, con mas de 13 años de experiencia.

Jimena Ramon

Maestría en Estudios y Políticas de Género. Universidad Nacional de Tres de Febrero . Licenciatura y Profesorado en Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires

Educación Secundaria

Perito en Técnicas Bancarias e Impositivas. Escuela Modelo Domingo Faustino Sarmiento
Experiencia Laboral

-Biblioteca Nacional Mariano Moreno.

Actualmente, Secretaria Privada del Director Juan Sasturain

Asesoría y coordinación de la gestión administrativa, financiera y de control, así mismo, se participa de la toma de decisiones respecto a las políticas públicas que contribuyan al desarrollo integral de la Biblioteca Nacional. Se realizan diversas gestiones de proyectos tanto dentro como fuera de la Institución con las distintas áreas que dependen de ella como aquellas exteriores con las que el organismo trabaja.

Carlos Pablo Ravazza

Diplomado en negociación

Estudiante de licenciatura en gestión de políticas públicas. UNTREF.

Coordinador Administrativo en el Complejo Histórico y Cultural Manzana de las Luces Asesor de capacitación del Ministerio de Cultura de la Nación.

Anterior Coordinador Técnico de Capacitación.

e. Bibliografía consultada

- Arditi, B.: “El giro a la izquierda en América Latina: ¿una política post-liberal?”. 2009
- CEPAL: “Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe”. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). 2014
- Decreto 2098/2008. Administración Pública Nacional. Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) y el Acta Acuerdo y su Anexo de fecha 5 de septiembre de 2008.
- Ley 25.164 Marco de Regulación de Empleo Público Nacional. 1999
- Oszlak, O.: “La profesionalización del servicio civil en América Latina: impactos sobre el proceso de democratización”. OEA-PNUD. 2009
- Oszlak, O.: “Burocracia estatal: política y políticas públicas”. 2006
- Oszlak, Oscar. “El Mito Del Estado Mínimo: Una Década de Reforma Estatal En La Argentina.” 2003
- Oszlak, O.: “Profesionalización de la función pública en el marco de la nueva



gestión pública”. 2003

- Thwaites Rey, M.: “Tecnócratas vs. punteros. Nueva falacia de una vieja dicotomía: política vs administración”. 2001

6.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Acta compromiso entre la Universidad y el Instituto.

El BN y UPCN se comprometen a facilitar todos los informes adicionales necesarios que permitan realizar el seguimiento y la evaluación del proyecto respectivo.

Autorización de la/s persona/s responsable/s del proyecto

Aclaración: Documento: Cargo: Fecha:

Aprobación de la Dirección General de Recursos Humanos (o equivalente)

Aclaración: Documento:

Cargo:

Fecha:

Aprobación de los consejeros gremiales - Nombre, aclaración y cargo

Aclaración: Documento: Cargo: Fecha: