

ACTA N° 17

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los cuatro días del mes de junio del año dos mil nueve, siendo las trece y treinta y cinco horas, se reúne la Comisión Especial sobre Modernización del Funcionamiento Parlamentario, en la sala 6, oficina 323, del 3° piso del edificio Anexo de la H. Cámara de Diputados de la Nación, sita en Riobamba 25, con la presencia de los señores diputados Bertol, Paula; Di Tullio, Juliana; Bernazza, Claudia; Martínez Oddone, Heriberto; Vaca Narvaja, Patricia; Vargas Aignasse, Gerónimo y Vázquez, Silvia.

La presidenta de la comisión, diputada Paula Bertol, agradece la presencia a los señores diputados que la integran, y a las autoridades: Dr. Enrique Hidalgo, secretario parlamentario; Sr. Jorge Armando Ocampos, secretario de Coordinación Operativa; Sr. Carlos Ferreiro, subdirector de Comisiones; Sr. Mario D'Ursi, director de Informática y Sistemas y Dr. Carlos Peña, jefe del Departamento de Seguridad informática.

Concurre especialmente invitado para brindar detalles sobre el diseño y seguimiento de las políticas de modernización del Estado implementadas por su secretaría, el vicejefe de Gabinete, Dr. Juan Manuel Abal Medina.

La diputada Paula Bertol le da la bienvenida y a continuación lee el curriculum del funcionario: “realizó sus estudios de ciencias políticas en la Universidad de Buenos Aires y es doctor en Ciencias Políticas por FLACSO México y Georgetown University; profesor de grado en las universidades de Buenos Aires y profesor de posgrado en las universidades de San Andrés y General San Martín; investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas; publicó cinco libros como autor; desde la asunción de la presidenta Cristina Fernández de Kirchner, en diciembre de 2007, su rango fue elevado al de secretario de la Gestión Pública y finalmente, en julio de 2008, es nombrado como vicejefe de Gabinete”.

La diputada Bertol cede la palabra al Dr. Abal Medina, quien agradece la invitación, y considera auspiciosa la convocatoria en medio de un proceso electoral. Manifiesta que trabajó conjuntamente con la diputada Claudia Bernazza, quien estaba a cargo de la Subsecretaría de la Gestión Pública de la provincia de Buenos Aires y él a cargo de la Secretaría de la Gestión Pública de la Nación. Explica que en sus funciones no se realizan cosas palpables, no se construyen casas, escuelas o puentes, sino que se desarrollan procesos, rutinas administrativas y se toman decisiones que sirven para mejorar la gestión de los organismos públicos.

A continuación, detalla la situación del Estado cuando se hizo cargo de la gestión, y explica que después de los problemas de la década del 90 y de las crisis de los años 2001 y 2002, se encontró con un Estado prácticamente destruido, con un cuerpo administrativo debilitado por la falta de cumplimiento de procedimientos mínimos, gran cantidad de personal por fuera de la administración, enormes ministerios y áreas sin procedimientos ni estructuras consolidadas. Durante la etapa del gobierno del presidente Kirchner fue necesario recuperar los sistemas básicos, los sistemas transversales, rutinas y procesos, lo cual permitió llegar a planificar el desarrollo de la actual Administración Pública.

A continuación explica que para facilitar el seguimiento de su exposición por parte de todos los presentes, se proyectará una presentación en PowerPoint.

Manifiesta que la idea es generar un plan estratégico para una gestión pública de calidad para lo cual es fundamental recuperar las capacidades estatales. La aptitud del Estado tiene que ver con poder regular el conjunto del territorio. En términos más limitados el Estado debe permitir que los aparatos administrativos se traduzcan en acciones concretas de gobierno, es decir, políticas públicas.

Con respecto a las capacidades estatales sostiene que, en una dimensión organizativa y administrativa, se asocian con ciertos elementos: planteles de personal organizados en una carrera administrativa basada en el mérito como eje para la promoción, trabajadores capacitados e incentivados para mejorar en su labor, eficiencia en los procedimientos internos, transparencia y agilidad en las compras gubernamentales, coordinación entre áreas y jurisdicciones para la definición e implementación de políticas.

Considera que un Estado fuerte no tiene nada que ver con la idea del Leviatán; sino todo lo contrario, cita a Guillermo O'Donnell, quien define como Estado fuerte el que realiza sus tareas con: “*transparencia en los actos, capacitación del servicio civil, apertura ante la sociedad (pero autonomía frente a los grupos de poder), responsabilización de los funcionarios por las medidas adoptadas, capacidades efectivas para decidir políticas y llevarlas a cabo*”. Estas son las guías para lograr una gestión pública de calidad, plasmada en la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública aprobada en la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, en la XVII Cumbre, realizada en Chile. Dentro de ese ámbito se aprobó el año pasado la Carta elaborada en la Cumbre de Ministros de Administración Pública y de Reforma del Estado, en donde se fijaron los estándares de control de calidad en el mundo iberoamericano.

El Dr. Abal Medina describe los modelos de administración, hay un modelo de gestión por resultado que ha surgido en Estados donde el cumplimiento ritual de normas y procesos genera rigidez y burocratización. En el mundo desarrollado la gestión pública se desarrolló con un modelo de administración weberiana, burocrática y tradicional guiada por normas y procedimientos que garantizan la impersonalidad y la imparcialidad en el accionar del Estado. Explica que un funcionario es considerado bueno mientras cumpla con los procedimientos y las rutinas administrativas, y si se aparta de estos para

lograr un determinado resultado es un mal funcionario. Los inconvenientes en este tipo de Estado son: que su destinatario: el usuario, cliente o ciudadano, es dejado de lado. Ejemplifica que cuando un empleado no cumple las reglas, es trasladado a la oficina de atención al público. Lo que debería ser el centro de la tarea propia del aparato estatal se convierte en un castigo.

Como contrapartida existe otro modelo llamado “*new public management*” o la nueva gestión pública, con deficiencias propias y reales. Este modelo propone nuevas recetas con una idea central que es la creación de agencias, que produce mejoras y un conjunto de inconvenientes. Las agencias fijan objetivos y hay premios e incentivos a su cumplimiento. La creación de muchas agencias que competían entre sí y sin colaboración entre ellas, trajo una gran descoordinación, y generó espacios para prácticas no legales. Luego de veinte años de aplicación del “*new public management*” en algunos países ha sido exitosa y en otros complicada. Los países que adoptaron este modelo son: Nueva Zelanda, Gran Bretaña y Estados Unidos.

El Dr. Abal Medina explica que este desarrollo teórico permite comprender que sucede en América Latina en general y en la Argentina en particular, donde el Estado no tuvo apego a la ley sino todo lo contrario y la propuesta es desarrollar un doble proceso.

En primer lugar, considera que se deben reforzar los sistemas tradicionales de administración clásica, burocrática, weberiana, y sumar distintos elementos vinculados a las nuevas ideas de manera armónica. Sostiene la necesidad de utilizar nuevas tecnologías en el sector público, porque son una herramienta que permite resolver problemas sin violar la legalidad. El uso de las nuevas tecnologías se produce mediante la aplicación de determinadas políticas de “*new public management*”. En nuestro país, el desafío es mayor, porque el Estado no se caracteriza por el arraigo al cumplimiento estricto de los procedimientos, hay que alcanzar resultados al mismo tiempo que consolidar el cumplimiento de procesos. De esa manera nace el Plan Estratégico para una Gestión Pública de Calidad y es el que provee una guía para la acción, brinda coherencia y direccionalidad a las distintas políticas para la mejora de la gestión pública y define los objetivos a alcanzar, las acciones, plazos para lograrlo, y los indicadores que miden su nivel de cumplimiento.

El fin del Plan Estratégico para una Gestión Pública de Calidad es una manera de contribuir a la mejora de la eficacia, eficiencia, calidad, equidad y transparencia institucional en la producción e implementación de políticas públicas de la Administración Pública Nacional para alcanzar un Estado más fuerte, ágil e inteligente, capaz de profundizar un mayor desarrollo con inclusión social. Lograr este fin requiere una articulación transversal con toda la administración, dado que todos los organismos deben estar comprometidos en su logro.

El propósito del Plan es innovar, difundir e implementar enfoques, prácticas, herramientas y sistemas de gestión que mejoren las capacidades del Estado para el diseño y ejecución democráticas de políticas públicas. Para ello, se han definido cinco objetivos específicos, cada uno con un conjunto de operaciones, componentes e indicadores que los operacionalizan y permiten su medición.

El primer objetivo específico es: incrementar el desarrollo y el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito público. Este objetivo consiste en la implementación y aplicación de nuevas tecnologías en el sector público, tema considerado central.

Las operaciones consisten en primer lugar en desarrollar los planes de gobierno electrónico en cada uno de los organismos, con el fin de mejorar la gestión.

En segundo término hay que coordinar y dar direccionalidad estratégica a todos los proyectos en curso en materia de TICs (Tecnologías de la Información y de la Comunicación).

La coordinación de las políticas es un tema central, esto se produce con la aplicación de nuevas tecnologías en el sector público o privado, y es común encontrar políticas muy similares aplicadas de manera muy distinta en diferentes organismos. Explica que cuando un secretario o ministro se beneficia con un proyecto elaborado por otra área necesitará adaptarlo para su aplicación, armando varios sistemas que necesariamente provocarán desorden. La coordinación de esas políticas es una temática central.

La tercera operación es ampliar la utilización de la firma digital. Hay procedimientos que necesitan de imparcialidad e impersonalidad, condición *sine qua non* para su realización, y requieren que alguna persona se responsabilice de lo que dice y hace. La herramienta electrónica que proporciona nuestra legislación es la firma digital que cuenta con todas las garantías y su validez es similar a la firma en un papel. Este instrumento se utiliza en Argentina en dos entes públicos -ANSES y AFIP-, que son los primeros entes licenciantes que pueden emitir certificados con firma digital.

La diputada Bernazza pregunta si el Ministerio de Defensa también tiene firma digital.

El doctor Abal Medina responde que el ministerio tiene un certificado, pero en período de prueba.

Reitera que los dos únicos certificadores son la ANSES y la AFIP. También existe la firma electrónica, que es una herramienta tecnológica que no cumple con los requisitos que fija la ley para tener el mismo valor que la firma digital. La coordinación de las políticas y la utilización de la firma digital son importantes para avanzar en la interoperabilidad de la administración pública nacional.

En este punto hay acuerdos pero de difícil concreción, por la tendencia de cualquier organismo público a mantener sus datos, su propia información y sistema y sostener la creencia de que lo que hace otro lo hace mal.

Actualmente el Estado cuenta con dos grandes sistemas de identificación: CUIL (Clave Unica de Identificación Laboral) y CUIT (Clave Unica de Identificación Tributaria). Estos sistemas son análogos pero trabajan separados y la ausencia de vinculación produce falta de coordinación.

El Dr. Abal Medina informa que se está trabajando en un proyecto de decreto conjuntamente con ANSES y AFIP para suprimir el CUIT y el CUIL y crear una única clave, que se llamará CUIP (Clave Única de Identificación de Personas). Esta clave tendrá que ser utilizada por todos los organismos públicos. Esta tarea de construir interoperabilidad requiere que la AFIP reconozca que los datos con los números de CUIT de la ANSES tienen la misma validez que los de ella y viceversa.

La cuarta operación es ampliar la política de ventanillas únicas del Estado, profundizar el desarrollo de las Cartas Compromiso Electrónicas, optimizar la Guía de Trámites y consolidar el portal argentina.gov.ar. El mejor ejemplo es la realización de un trámite particular de alta o baja laboral.

El Dr. Abal Medina explica que las principales políticas de este gobierno han sido apoyar todas las políticas de blanqueo laboral con inspecciones y recursos. Esta gestión se ha ocupado de tomar todas las medidas necesarias para que los empresarios inscriban a sus trabajadores. Antes el Estado solicitaba a los empresarios la realización de una serie de trámites en distintas oficinas públicas: ANSES, AFIP, Superintendencia de Riesgos del Trabajo y Superintendencia de Servicios de Salud etc, esto demuestra la discordancia entre ambas. Actualmente el procedimiento puede realizarse *on line* en cualquiera de los organismos.

El segundo objetivo específico es: modernizar el Sistema Nacional de Contratación y su primera etapa operativa consiste en ampliar el Sistema Electrónico de Contrataciones (SECOP) para lo cual es necesario una política de fortalecimiento de las unidades operativas de contratación (UOC).

Los primeros concursos se hicieron dentro de esas áreas para su fortalecimiento. Hoy cuentan con un sistema electrónico de contrataciones: el SECOP. Este sistema comenzó a funcionar claramente el año pasado llevándose a cabo en tres o cuatro áreas importantes. Actualmente se está realizando una nueva versión y será utilizada en todas las áreas de la Administración Pública Nacional. Es un sistema muy innovador que permite que la totalidad del procedimiento de compras se realice *online*, desde su origen hasta su culminación.

El gobierno electrónico es una concepción que consiste en la aplicación de tecnología para mejorar la eficacia en la tramitación. Para esto se necesita de un nuevo marco normativo que incluya nuevas modalidades de adquisiciones y principios de compras sustentables. Actualmente un trámite de compras para el Estado demora seis meses. La rigidez en los procedimientos produce que las compras gubernamentales se realicen por fuera de la normativa. La solución es tecnológica, porque la utilización de ese tipo de instrumento permite reducir tiempos e instancias en los procedimientos, logrando ponerlos en la red y permitir de esta manera, el acceso a todos los ciudadanos. Se aplica a las compras de poca cuantía de hasta 20 mil pesos.

Se debe trabajar en una Ley de Compras que permita garantizar ciertos principios centrales, sin arbitrariedades para evitar que sólo se pueda comprar en un lugar y a una persona determinada. Es necesario consolidar el portal www.argentinacompra.gov.ar. La denominación del portal es Argentina Compra, ya tiene más de dos millones de usuarios y se pueden ver todas las licitaciones, es una herramienta que permite la transparencia.

Las UOC (Unidades Operativas de Contratación) son las que efectivamente llevan adelante este procedimiento de compra, están a cargo de esta tarea en cada ministerio, en cada repartición y en cada área.

Las universidades por su autonomía tienen una UOC por facultad, esto produce una serie de inconvenientes por la falta de cumplimiento de la normativa. Las universidades públicas nacionales son las que menos cumplen alrededor del 15% o 20% mientras que las Fuerzas Armadas cumplen con un 95% de la normativa.

El tercer objetivo específico es fortalecer el empleo público. El Dr. Abal Medina explica que no se puede entender un gobierno electrónico sin la existencia de un agente público formado y capacitado para manejar información en una computadora o que atienda al ciudadano y sepa traducir esa información en una cuestión concreta. Para ello es necesario fortalecer la carrera administrativa y construir una sólida estructura de personal. Para el logro de este objetivo se requiere un nuevo marco normativo que cumpla con todos estos requisitos. En esa perspectiva se ha firmado un convenio marco del sector público.

En nuestro país existe un nivel de acuerdo fuerte y sólido sobre el funcionamiento de la mecánica paritaria para la administración pública nacional. El convenio firmado en el año 2005 es novedoso porque incorpora al personal civil de las Fuerzas Armadas, que siempre estuvo por afuera del convenio incluye un conjunto de reivindicaciones, como la igualdad de oportunidades y trato para el personal del Estado y se han conformado comités que controlan todo lo relativo a la violencia laboral y la violencia de género en cada uno de los ministerios con capacidad de perseguir las causas y sancionarlas.

Estas ideas generales deben vincularse a escalafones, a carreras administrativas específicas para cada una de las áreas del Estado.

El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa -SINAPA-, generado en los años 90, durante la gestión de Gustavo Béliz en Función Pública fue beneficioso. El SINAPA introdujo una serie de mejoras la evaluación de desempeño, una estructura de carrera pero con el congelamiento de vacantes y la proliferación de contratos de locación de servicios se fue desvirtuando su objetivo.

A partir de este año existe un nuevo sistema acordado con las entidades gremiales, que es el Sistema Nacional del Empleo Público – SINEP- que pone en vigencia puntos favorables del SINAPA como por ejemplo: el ingreso por concurso del personal a la administración pública. Así se fortalece la estructura del funcionamiento del sistema.

La idea es armar esquemas modernos que permitan la promoción por la evaluación del desempeño y de esta manera dejar de lado el requisito de la antigüedad para la promoción, requisito existente en algunas áreas en muchas provincias. Actualmente se busca reforzar la capacitación con evaluación de desempeño y se está atravesando la transición de un sistema al otro. Esto se vincula con una oferta de capacitación que sirva para las tareas. En los años 90 hubo un esfuerzo del Estado para capacitar al personal a través del INAP (Instituto Nacional de la Administración Pública) pero el problema que tuvo esa capacitación es que estuvo orientada a partir de la oferta. Por ejemplo, el INAP dictaba cursos de *management* estratégico y todos concurrían a ese de *management* estratégico. Ejemplifica que un piloto del helicóptero presidencial para ascender en su carrera, tenía que concurrir a los cursos de *management* estratégico, y obviamente esa capacitación no tenía que ver con su función. En la actualidad cada organismo público presenta sus necesidades de capacitación. La Casa Militar y la división de pilotos de helicópteros o aviones, presentan las áreas que necesitan ser capacitadas y obviamente van a tener que ver la instrucción a los pilotos.

La capacitación del Estado está orientada a cubrir las necesidades reales del funcionamiento del organismo. Se está generando un curso con modalidades on line de cursado. Esto permite que la gente no tenga que perder tiempo en salir para cursar y se pueda acceder a la formación en los lugares de trabajo y todos los días.

El cuarto objetivo específico consiste en generar enfoques y herramientas de buenas prácticas en gestión pública. Este objetivo es una de las herramientas para que los enfoques novedosos se apliquen en el funcionamiento propio y concreto de la administración pública. Consiste en solicitar a los organismos públicos que formulen su propio plan estratégico. Esta experiencia se realiza en el Ministerio de Trabajo y en la ANSES y una de las modalidades que se aplica son las Cartas Compromiso, cuyo objetivo es lograr que el organismo cumpla con las obligaciones requeridas por el ciudadano.

Las Cartas Compromiso son acuerdos que el responsable de cada organismo firma con sus usuarios, por las cuales se compromete a realizar mejoras concretas.

La primera Carta Compromiso que contrajo un organismo con la ciudadanía es la resolución en el menor tiempo posible de una tramitación solicitada, es decir, que allí donde se tardaba seis meses en resolver un trámite, se compromete a que el próximo año se resolverá en un mes. En una segunda Carta Compromiso se compromete a resolverlo en un día y en la tercera Carta Compromiso el trámite se realiza on line.

El resultado obtenido en la ANSES fue muy positivo y se logró en el transcurso de ocho años con la firma de cinco Cartas Compromiso.

La forma de evaluar los resultados es variada, se solicita un informe a los organismos, por medio de la contratación de encuestadoras independientes, que solicitan a las personas que esperan ser atendidas cuál es el trato que reciben de la institución. También se ha comenzado a trabajar con Cartas Compromiso en algunos municipios como Tigre y Lanús.

Hay también pautas en términos de calidad. Con esa idea se otorga el Premio Nacional a la Calidad. Los evaluadores son independientes y se realiza un sorteo. En la última etapa los evaluadores concurren a la empresa, ocupan el cargo del director y observan. Al concluir las evaluaciones se otorga un premio.

Es la misma tecnología que se utilizaba en el premio a la calidad en el sector privado. El premio lo han ganado los juzgados que están trabajando mucho y muy bien. Los jueces informan sobre sus hechos, tomando como punto de partida el ingreso de los expedientes y el plazo para su resolución. El último premio lo ganó un juzgado laboral de la ciudad de Buenos Aires.

También se otorgaron premios a algunos organismos públicos nacionales, por ejemplo las UDAI (Unidad de Atención Integral) de la ANSES y el año anterior fue la Unidad de Atención Integral que tiene la ANSES en cada área para atención al ciudadano de San Rafael, provincia de Mendoza.

El quinto objetivo estratégico es cooperar para la modernización de los gobiernos subnacionales. En los años 50 de cada diez empleados públicos argentinos, ocho eran nacionales y dos subnacionales. En los años 80 la relación era mitad y mitad y en la actualidad la relación es seis provinciales, dos municipales y dos nacionales. En términos de empleo contando al sector público, es decir las Fuerzas Armadas, docentes y no docentes de universidades públicas nacionales y bancarios, sólo dos de cada diez empleados públicos son nacionales, esto muestra la relevancia de los gobiernos provinciales y municipales.

Las operaciones para concretar este quinto objetivo son tres: consolidar el Consejo Federal de la Función Pública - COFEFUP - como el espacio prioritario y permanente de articulación de las áreas de gestión pública provincial con la nacional, fortalecer las políticas de cooperación con las provincias y finalmente afianzar políticas de cooperación con los gobiernos locales .

Se trabaja con el Consejo Federal de la Función Pública, que se ocupa de vincular a las contrapartes de todas las provincias del país, es el lugar de encuentro que las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires han elegido para reflexionar y debatir sobre los principales ejes temáticos desde la administración de sus recursos humanos, financieros y tecnológicos, la actualización de sus metodologías de capacitación, la incorporación de nuevas tecnologías para la realización de trámites, gobierno electrónico e implementación de firma digital y la optimización de sus sistemas de compras y contrataciones, hasta las diferentes problemáticas que involucran al conjunto de sus respectivas administraciones públicas. Estos ejes temáticos implicados en la modernización de un aparato de gobierno, cuya meta es garantizar la extensión y amplitud de la democracia.

Se creó un marco de confianza y trabajo, mediante el acuerdo en situaciones muy concretas. Por ejemplo, la experiencia en Tucumán de la terminalidad educativa primaria y secundaria de sus empleados. Se trata de generar oportunidades para que los beneficiarios alcancen los niveles de educación obligatoria. Esta experiencia se tomó y difundió al resto del país.

Este ámbito de coordinación de políticas y de cooperación entre las distintas jurisdicciones es muy productivo.

La diputada Bernazza explica que se firmaron Cartas Compromiso en el marco del Consejo y que existen acuerdos suscriptos con todas las provincias.

El doctor Abal Medina explica que el trabajo en conjunto con las provincias es complicado pero factible. En nuestro país es complicado trabajar con los gobiernos locales o municipales, por su disparidad, y por la falta de certeza de cuantos son, ya que su número varía, pueden ser dos mil o cuatro mil, depende de cómo se los clasifique. Además, también es variable el número de pobladores de cada localidad. Las municipalidades de Córdoba y de La Matanza cuentan con más de un millón de personas, pero hay comunas que tienen doscientas personas.

Los gobiernos locales son de una importancia vital por la proximidad en la vinculación con el ciudadano. En la mayoría de los casos, la vinculación directa con el Estado se da a través del municipio. Cuando el ciudadano llega al municipio con un reclamo, por lo general el municipio no tiene la solución, el paso siguiente es concurrir al gobierno provincial, y tampoco allí obtiene respuesta. La coordinación es un problema del Estado y no del ciudadano que no tiene que conocer el organigrama de la Administración Pública para saber a qué área le compete intervenir en la solución de su reclamo. Obtener coordinación entre las distintas instituciones es central. Para que no sea un conjunto de buenos enunciados se convocó a un Consejo de Expertos en determinados temas, que hacen un seguimiento sobre el funcionamiento de este plan.

Se trata de personas que han trabajado en distintas gestiones y hoy son parte del Consejo y van guiando, ayudando y orientando. Esas personas tienen acceso a toda la información.

La idea es que a lo largo de todo este año y hacia el año 2010 se llegue a un determinado nivel que permita, a través de los acuerdos de las Cartas Compromiso, una gestión de calidad, una gestión que produce mejoras continuas, permitiendo arribar al año 2016 con un Estado con capacidades plenas.

A continuación, la diputada Bertol explica que la primera vez que escuchó al Dr Abal Medina era música para sus oídos, al enterarse que el gobierno nacional tenía un plan de esta magnitud en ejecución, consideró importante difundirlo. Escuchar al viceseefe de Gabinete fortalece a todos, en la misión y función de la Comisión de Modernización Parlamentaria. Expresa que hay funcionarios de la Casa que van a enriquecer la reunión con preguntas y agradece a la diputada Bernazza, vicepresidente de la comisión, que acompaña todas las iniciativas por su compromiso con la comisión. Solicita el compromiso de todos para fortalecer esta tarea y que sea el inicio de un trabajo conjunto donde los que llevan adelante esta Casa, puedan tener una comunicación directa con los agentes nacionales.

A continuación la diputada Bertol invita a los asistentes a formular preguntas al doctor Abal Medina, cede la palabra al Dr. Carlos Peña, Jefe de Departamento de Seguridad Informática de la Dirección de Informática.

El Dr. Peña pregunta cuál es la aplicación que ha tenido el nombramiento de la ANSES y la AFIP como autoridades certificantes.

El Dr. Abal Medina responde que cuando se certifica a un organismo, en realidad no es a un organismo en sí, sino se certifica una política. En la ANSES la firma digital se aplica para algunos procedimientos internos del organismo, se ha solicitado una ampliación pero aún no hubo respuesta. La AFIP usa una política de certificación más amplia. Ahora se está trabajando en algunas cuestiones básicamente aduaneras, y es allí donde se comenzará a aplicar, pero es en relación con terceros, con los usuarios es decir, por fuera de la administración pública.

El Dr Peña pregunta si han emitido esos certificados a particulares.

El Dr. Abal Medina responde que no, que todavía es de prueba. Estas primeras certificaciones se trabajaron en conjunto con los organismos porque estamos elaborando jurisprudencia.

La ley es muy buena pero deja muchas cuestiones libradas a la interpretación. Hay que avanzar con cuidado, porque la firma digital es un documento firmado digitalmente con la misma validez que un documento firmado en papel, es decir que tiene autoría y completitud.

Las experiencias de Brasil, España y Holanda son interesantes y por ahora se siguen esos pasos.

Se avanzaría con trámites internos del funcionamiento de la ANSES y trámites aduaneros de la AFIP.

El Dr. Enrique Hidalgo, secretario parlamentario, pregunta si en los países que están avanzando con la firma digital dichos documentos son documentos públicos.

El Dr. Abal Medina responde que en Holanda se ha avanzado bastante en materia de historia clínica unificada. Es un típico ejemplo, porque se entiende que es positivo que haya una historia clínica unificada, pero hay que ver cómo se accede a esa historia clínica unificada y quién lo hace. Es un claro ejemplo de que hace falta necesariamente una estructura legal y tecnológica de la firma digital para avanzar. En España se aplica en cuestiones de salud e impositivas.

Hay que ver en que prácticas es necesario el uso de la firma digital.

Explica que en el Registro Nacional de la Personas, se nota la utilidad de esta herramienta y es en función del nuevo DNI, por la necesidad de que la información se traslade con rapidez desde los registros provinciales al Registro Nacional.

La diputada Bertol pregunta sobre como se debería instrumentar la meritocracia, es decir, aprobar al empleado que realmente trabaja o castigar a quien no lo hace.

Responde el Dr. Abal Medina que ese es el gran dilema de los organismos públicos.

En la legislación argentina el empleo público es de por vida, tiene estabilidad propia e impropia -según se rija por la ley de contrato de trabajo o por la ley de empleo público- en los hechos funciona más o menos de la misma manera.

Explica que en el nuevo Sistema Nacional de Empleo Público se incorporó un procedimiento de evaluación por desempeño, que requiere de una pequeña Carta Compromiso, en la que cada jefe o cada empleado acuerda con su superior directo cuál es su tarea para el año en curso. Sobre esta base se puede saber de qué adolece, y qué se puede mejorar, entonces se fija un compromiso y posteriormente es evaluado. Para arriba se realiza un procedimiento similar de los coordinadores con los directores, de los directores con los directores nacionales y de estos últimos con las autoridades políticas de turno. La evaluación de desempeño en el nuevo esquema refuerza la idea de promocionar al personal. Existe promoción por capacitación y por evaluación del desempeño. Si un agente tiene mala evaluación de desempeño, por más que pase muchos años en ese cargo no va a cambiar; es un procedimiento muy fuerte para llevar adelante. El desarrollo propio y profesional en la carrera significa mayor salario, lo que constituye un incentivo concreto.

Otra idea es el premio. El Estado nacional entrega como premio un salario entero a aquellos empleados que son muy destacados en sus respectivos organismos. Esto estaba mal utilizado porque lo tradicional era que se turnaran las oficinas públicas y lo dividieran. Entonces se buscaron procedimientos para hacerlo un poco más complicado. Lo mismo sucedía en la evaluación de desempeño. Si uno miraba las evaluaciones de los organismos argentinos creía estar en Suiza, Suecia o Australia: todos eran muy destacados. Hoy existen una serie de cupos; hay que fijar quién es muy destacado y quién no. Es lo que se intenta lograr. No es un tema sencillo dado que justamente existe otro tipo de legislación, pero es central y constituye una apuesta fuerte.

La diputada Bertol cede la palabra al Sr. Carlos Ferreiro – subdirector de Dirección Comisiones-, quien pregunta cómo son las coincidencias entre los funcionarios y lo que se llama la línea de administración y cuáles son los sectores más reacios al cambio en la implementación de estas nuevas políticas.

Contesta el Dr. Abal Medina que todos son reacios al cambio, porque en realidad cuando se avanza con estas políticas en muchos sentidos se termina molestando a todos. En general hay resistencia al cambio. Los procedimientos, normas, etc molestan a algunos funcionarios porque en general reducen la discrecionalidad del funcionario. El debate es una herramienta que lleva a la aceptación y a las ventajas de estas temáticas. El problema central es cuando se cree ser un buen funcionario y que es mejor contar con personal contratado, porque se lo puede despedir fácilmente, es mejor contar con una normativa flexible que permita contratar y despedir sin complicaciones. Eso no es lo que se busca. Sino rigidizar más la normativa pero con cuidado. Ejemplifica que en el Sistema Nacional de Empleo Público, aquel trabajador que tenga una mala evaluación por tres años seguidos pierde su planta, algo que en la Argentina es un sacrilegio. Si un funcionario cree que un trabajador no viene, no trabaja, etcétera no sólo debe poder quejarse sino que puede implementar esta herramienta para su evaluación. A su vez, el empleado cuenta con veeduría gremial y todos los recursos.

La implementación de todas estas medidas generan susceptibilidades pero a mediano y largo plazo son claramente beneficiosas.

En cuanto a las líneas de la función pública nacional, son muy variadas. Hay líneas muy fuertes que tienen que ver con áreas que funcionan sólidamente desde hace mucho tiempo y líneas muy débiles. Las líneas fuertes son las del área de Economía, Cancillería y Legal y Técnica. En estas áreas, hay buena receptividad y se acepta el cambio, modificación e innovación, siempre que no sean demasiado transformadoras de su propia práctica. Los gremios también apoyan, salvo en cuestiones puntuales. Los cambios se logran en un proceso de discusión, de diálogo y acuerdo. El apoyo se logra porque hay una tradición, hay muchos años de discusión paritaria.

Reafirma que con relación al Consejo Federal, es muy importante ser cauto y no imponer conceptos. Si esto ocurre, no habrá reglas consensuadas, en general los argentinos tienen como práctica hacer reglas y después no cumplirlas.

Se cuenta con cinco oficinas nacionales, que son organismos rectores de su temática sobre el conjunto de la Administración Pública. Cada una de ellas funciona con foros. Por ejemplo, la Oficina Nacional del Empleo Público tiene el foro responsable del empleo público, al cual va cada uno de los

organismos. Todas las mejoras antes de ser firmadas por la vicejefatura de gabinete, son discutidas por esos foros. Las políticas que se llevan a cabo parten de esa instancia de consenso, acuerdo y discusión previa.

Se ha logrado cambiar el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa luego de quince años y no fue noticia, en general lo bueno no se publica. No ocasionó problemas a las ochenta mil personas que se les aplica el SINAPA. También se modificó el viejo régimen de locaciones de servicios, que funcionó mucho tiempo y que abarca de veinte mil a treinta mil personas.

La diputada Bertol manifiesta que hay mucho por hacer y que la visita del Dr. Abal Medina es una manera de aprender. Solicita la colaboración del Dr. Abal Medina para que se puedan hacer convenios con la Secretaria de la Función Pública, y así la Cámara de Diputados lleve adelante algunas cuestiones pendientes. Agradece la presencia de las autoridades, asesores de la comisión y taquígrafos.

El Dr. Abal Medina agradece la invitación y ofrece su colaboración.

No habiendo más temas que tratar y siendo las 14 y 50 horas, se da por finalizada la reunión.