

## DIPLOMATURA PARA EL PERSONAL DEL SENASA “En todos los lugares, la capacitación nos va transformando”

ENTREVISTA A SILVIA LILIAN CEPEDA, LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN), DOCENTE Y DELEGADA GREMIAL DE UPCN SENASA.

### María Alejandra González. UNLP (Argentina)

Lic. en Comunicación Social con orientación en Planificación Comunicacional.

Docente. Lic. en Comunicación Social, UNLP.

alegonzalezruspil@gmail.com/ <https://orcid.org/0000-0002-4250-4405>

### Belén Rocío Ulloa. UNLP (Argentina)

Lic. en Comunicación Social con orientación en Periodismo. Docente. Lic. en Comunicación Social, UNLP.

belenrocioulloa@gmail.com / <https://orcid.org/0009-0004-9956-235X>



Silvia es Licenciada en Administración Pública (Universidad Nacional de San Martín) y docente en nivel terciario y universitario. También, se desempeña como docente y tutora en actividades internas de Senasa (Convenio Colectivo, Carrera Administrativa, Escenarios Políticos, Ley Micaela, entre otros).

En las actividades propuestas desde FoPeCaP Delegación Senasa, es docente de las materias Institutos Paritarios y Convenio Colectivo.

### Resumen

En esta entrevista, la Lic. Silvia Cepeda caracteriza el momento actual de las iniciativas de formación en el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (Senasa), a la vez que se refiere a la relación de colaboración interinstitucional existente con el Fondo de Capacitación Permanente y Recalificación Laboral (FoPeCap) para la capacitación conjunta de recursos humanos.

### Abstract

A central aspect of the communication policy of thIn this interview, Ms. Silvia Cepeda characterizes the current moment of training initiatives in the Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (Senasa) while referring to the existing inter-institutional collaboration relationship with the Fondo de Capacitación Permanente y Recalificación Laboral (FoPeCap) for the joint training of human resources.

**Palabras clave:** Capacitación, Senasa, vinculación interinstitucional, formación especializada.

**Keywords:** Training, Senasa, inter-institutional linkage, specialized training.

El 12 de septiembre de 2023 se realizó el lanzamiento de diversas instancias de capacitación en temáticas que cruzan transversalmente al Organismo y servirán para mejorar la gestión diaria:

- Diplomatura Universitaria en Industrias Cárnicas - edición 2023 (se prevé segunda edición en octubre).
- Diplomatura Universitaria en Producción Apícola - edición 2023.
- Diplomatura en Gestión de los Controles en Fronteras y Barreras Zootofosanitarias. – edición 2023 (se prevé segunda edición en octubre).
- Gestión Digital: Aproximación sociocultural a la intermediación técnica en la Administración pública.
- Carrera Administrativa y Salto de Tramo de agentes del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria - cohorte 2023.
- Herramientas para Atención al Público, manejo del estrés y situaciones conflictivas (se prevé segunda edición en octubre).

Organizadas de manera conjunta por los sindicatos UPCN y ATE, y la Universidad Nacional de Lomas de Zamora con el financiamiento de FoPeCaP (Fondo de Capacitación Permanente y Recalificación Laboral). Se inscribieron para las primeras cohortes más de 600 agentes.

#### - ¿Qué rol cumplís dentro del organismo?

Mi nombre es Silvia Cepeda y trabajo en el Senasa desde el año 1999. Dentro del Senasa me desempeño en el puesto de frontera en el Aeropuerto Jorge Newbery. Además, desde hace años soy delegada gremial de UPCN y, en esta última etapa, Secretaria Adjunta de la Delegación UPCN Senasa.

Mi rol en la capacitación tiene que ver con varias cuestiones. Por un lado, colaboro desde el rol sindical como consejera gremial, por otro, como paritaria de FoPeCaP Delegación Senasa.

Desde la pandemia acompaño, más activamente, en todo lo que tiene que ver con las tramitaciones de becas individuales de FoPeCaP. Aporto, con la firma y el acompañamiento que requiere de la entidad sindical como una de las signatarias del Convenio, y también con la mirada profesional, para que el armado de las becas tenga todos los elementos formales, y que lleguen a este Instituto paritario para ser aprobadas. Incluso acompaño a los trabajadores en la elección de sus carreras porque hay determinadas universidades con las que actualmente no estamos trabajando.

Las instituciones con las que en la actualidad no se trabaja, no es por decisión unilateral del FoPeCaP, sino porque esas instituciones eligen no trabajar con el Estado. Entonces, en esa decisión es necesario colaborar un poco más en allanar el terreno a las y los trabajadores para tener acceso.

Respecto a las cinco diplomaturas o las seis actividades que hemos aprobado, desde este año se constituyó en el Senasa lo que se llama FoPeCaP, Delegación Senasa, de esta manera esa paritaria central tiene su réplica a nivel jurisdiccional en el Organismo, lo que nos permite trabajar en proyectos específicos.

#### - ¿Qué es el FoPeCaP? ¿De quién depende? ¿Qué alcance tiene esta nueva situación que estás describiendo de la delegación Senasa?

El FoPeCaP surge de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público (1) en el año 1999, con el espíritu de proteger a los trabajadores ante los distintos avatares del Estado cuando hay modificaciones en su estructura funcional. Entonces, ese fondo de reconversión se crea por una ley, por la misma Ley Marco de Regulación del Empleo Público. Luego, en el 2006, a través del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (2), se crea la Comisión de Administración que es la que define la actuación del FoPeCaP.

El FoPeCaP es un instituto paritario, dentro del Convenio Colectivo de Trabajo. A partir del año pasado, el FoPeCaP determinó que se podrían abrir delegaciones jurisdiccionales. Esta participación tiene algunas características muy puntuales: primero, que se ocupa de la capacitación, segundo, es la única instancia paritaria que cuenta con fondos compuestos por aportes del Estado y una parte que ponen los sindicatos. El acceso es para todas y todos los trabajadores, siempre la premisa es apoyar la capacitación y la profesionalización en el Estado. En el caso de las jurisdiccionales, fortalecer el Organismo es una herramienta extraordinaria, que además aporta financiamiento externo a las actividades que promocionamos en el Senasa. Nuestro ejemplo, nuestra insignia bandera, es la Licenciatura en Gestión de la Calidad e Inocuidad de los Alimentos. En su comienzo, fue financiada por el Senasa con algún programa y después siempre por el FoPeCaP. Es claramente de vanguardia.

En la actualidad, lo que hicimos fue trabajar en seis proyectos, de los cuales cinco fueron de inscripción abierta para los trabajadores, cada uno podía elegir a qué inscribirse. Hay un sexto proyecto que es el curso

de Carrera Administrativa y “Salto de tramo”. Es la tercera edición que hacemos, hicimos una en el 2021, otra en el 2022 y la que va a salir ahora de 2023, que es de inscripción cerrada esta vez.

**- ¿Cuál es el valor estratégico de esta capacitación para los trabajadores y trabajadoras y para el Organismo?**

En cuanto al Organismo, todo lo que es capacitación siempre impacta en el mejor desarrollo de las políticas públicas. La actividad para el acceso al tramo (Salto de tramo) tiene que ver con la formación del trabajador dentro de su rol en el Estado, tiene materias como Trabajo en equipo, Historia del Senasa, Institutos paritarios -que es conocer esta vinculación que tenemos con el Convenio Colectivo-, y Ética y transparencia en la gestión pública. Son materias transversales y estuvieron pensadas así para responder al fortalecimiento interno y a la necesidad de cumplir con el requisito de promoción. Es la primera vez que se dictaron específicamente así en el Organismo. Siempre se dio el tramo por equivalencia y no por una capacitación específica, como sí está reglamentado tanto en el Convenio sectorial (3) como en la Resolución del Sistema de Capacitación y Desarrollo del Personal del Senasa.

Las otras actividades, como gestión digital, herramientas de atención al público, cárnicas, barreras sanitarias y apícola, tienen que ver con la función cotidiana dentro del Organismo, ahí está direccionado al puesto de trabajo.

Entonces, lo que se mejora son las competencias y habilidades de cada trabajadora y trabajador en su propio puesto para prestar un mejor servicio desde el Senasa. Es un salto cualitativo, si bien el Senasa desde Capacitación brinda muchas actividades, acá están sistematizados en un formato de Diplomatura con una carga horaria de más de 100 horas. Esto implica un compromiso muy grande del trabajador. Casi todas las actividades van a contar con una instancia a distancia, virtual, para que además tenga alcance federal y puedan acceder desde todo el país. Trabajamos, esta vez, con la Universidad Nacional de Lomas de Zamora, con la Facultad de Ciencias Agrarias y con el colegio de Profesionales de Ciencias Económicas. La parte sincrónica de la actividad se hace los días viernes habitualmente, ahí Senasa les da el espacio que corresponde a los trabajadores para su capacitación y ellos aportan, muchas veces, parte adicional de su tiempo personal para dedicarlo a la formación, contribuyendo a su profesionalización.

**- ¿Cómo surgió y qué actores e instituciones intervienen? ¿Cuál es el rol del Senasa?**

Ante las propuestas que presentamos los sindicatos, el Senasa acompañó y las recibió gustosamente, porque entiende que ya las veníamos trabajando, dando una solución a algunas necesidades concretas de las y los trabajadores y del organismo.

En FoPeCap Delegación Senasa tenemos reuniones periódicas, una vez al mes. Al tiempo de definir el listado de admitidos en cada actividad, se presentaron todas las inscripciones y se fue trabajando en las prioridades, es decir, en determinar quiénes ingresaban en la primera etapa. Las vacantes son limitadas, hubo más de 600 inscriptos por el aula virtual, más los pedidos adicionales que llegaron por distintas vías de personas que no pudieron inscribirse en el aula, a las que también se las fue teniendo en cuenta. Superamos en cuatro días las 190 vacantes, la demanda superó a la oferta. El trabajo conjunto entre los sindicatos y el Organismo hizo que en tres o cuatro días superáramos todas las expectativas, hubo que hacer un corte anticipado al momento de la inscripción porque iba a ser muy difícil resolver en los plazos estipulados.

**- ¿Cómo fue la convocatoria?**

En “Salto de tramo”, en particular, son inscripciones cerradas con los listados que nos provee el área Coordinación de la carrera, que trabaja muchísimo en esta temática, y en función de esto se hace la inscripción. En las otras actividades se toman dos conceptos: el área de trabajo -va a tener prioridad aquel que trabaja en un área específica- y también está la cuestión aspiracional del trabajador que hoy quiere pasar de un área a otra y necesita ir preparándose para ese cambio. Lo que hicimos para la difusión fue aprovechar las líneas de comunicación directa del Senasa con el área de Comunicaciones. Nos hicieron una nota respecto al funcionamiento del FoPeCaP, fuimos contando que ya estaba en funcionamiento, que ya habíamos trabajado en dos cuestiones medulares: un procedimiento interno para la gestión de becas y uno para el tratamiento de los proyectos, que es este esquema de las diplomaturas. Inmediatamente, salió la nota con las actividades propuestas. La inscripción se hizo para que sea accesible para todas y todos a través de un formulario, utilizamos línea directa con Comunicación y el espacio de Capacitación propio del Organismo para la inscripción.

Los referentes de Capacitación, que existen en todas las Direcciones Nacionales y en todos los Centros Regionales, también se encargaron de difundir por los canales internos de cada lugar. La información circuló de la manera más transversal y democrática posible.

**- ¿Con qué modalidad se realizan las instancias de capacitación?**

Se eligió que sean híbridas por esta situación de que tienen que ser federales y llegar a todos los trabajadores del país. Una de las actividades, sin embargo, es autogestionada, pero con una propuesta distinta a las que se venían trabajando en el Organismo en el Aula de Capacitación. Hay un plazo de tres meses para realizar la actividad y recorrer todo el Programa de la manera en que la persona lo necesita. En todas las instancias está prevista la evaluación de los conocimientos adquiridos, en función de esa capacitación. Cada una de las actividades tiene un requisito de presentismo, de acceso al aula o de participación en las distintas instancias diseñadas por los docentes, y de una evaluación final.

**- ¿Qué expectativas plantearon en relación a la capacitación?**

Las expectativas siempre son muchas, cada vez nos sentamos a pensar qué hace falta y hacemos una propuesta. Esta idea está muy presente en las trabajadoras y los trabajadores del Organismo, porque capacitarse, aprender, estar dispuesto, te modifica. Te encontrarás con otras personas, vas a conocer gente de otros lugares, vas a profundizar lo que ya sabes o mejorar tus habilidades y le vas a poner un sentido desde el conocimiento teórico a la práctica cotidiana. Nosotros, muchas veces, hacemos determinadas acciones de manera habitual, vinculadas con nuestros puestos de trabajo, y no conocemos que esa acción tiene un fundamento teórico que te lo brinda justamente la formación o la capacitación. Esa perspectiva distinta es dada, en estas actividades puntuales, por las universidades como prestadoras de la capacitación.

**- ¿Participan trabajadores y trabajadoras de todas las regiones?**

Hay trabajadoras y trabajadores de todo el país. En el proceso de admisión lo que se priorizó fue buscar que hubiera personas de todos los lugares del país.

Quizás, de un Centro Regional se inscribieron diez personas, entonces les tocó a dos en esta etapa porque teníamos de todas las regionales. Esa fue una de las variantes a tener en cuenta. Fue muy engorroso hacer los listados de admitidos para que pudieran llegar todos. Lo que también consensuamos, que ya firmamos y aprobamos, es una segunda edición para este mismo año de tres de las actividades que eran las que tenían más demanda para que podamos iniciarlas en octubre. De manera tal que, si teníamos cincuenta vacantes, se transformen en cien y así poder ir avanzando.

Aún no está realizada la sistematización del impacto, es una tarea pendiente. Desde Capacitación se viene trabajando en la creación de herramientas para medirlo. Nos consta que lo que hacemos impacta en la economía y en toda la sociedad, en el valor de la profesionalización del trabajador y trabajadora. La profesionalización no es tener un título académico, es transcurrir estos trayectos formativos y prestar un mejor servicio público. La profesionalización impacta en la prestación de servicio y pone siempre al Senasa en relevancia, en todos nuestros lugares de trabajo, independientemente de si es un puesto de frontera, un establecimiento frigorífico, una oficina local o una sede administrativa. En todos los lugares, la capacitación nos va transformando.

**- ¿Qué otros requisitos existen para la participación? ¿Cómo fue el diálogo en el instituto paritario para tomar esas decisiones?**

Teníamos cincuenta vacantes y se anotaron ciento veinte participantes para la actividad. Había que darle una respuesta porque si hay una demanda es porque realmente esa necesidad existe, no era solo una apreciación que habíamos hecho las organizaciones sindicales y el Estado. Realmente el trabajador entiende que es eso lo que necesita para mejorar en su puesto de trabajo. Entonces, hubo que revisar los listados, los pedidos para lograr que sea equitativo en todos los términos.

**- ¿Cómo continua esta iniciativa?**

El propósito es seguir generando capacitaciones, incluso en otros temas o en otras áreas. La intención es continuar con estas temáticas. Siempre cuando uno da una capacitación direccionada a un tema hay un universo que termina siendo finito. El Senasa es muy diverso y las capacitaciones que se van requiriendo también lo son. El compromiso es seguir trabajando,

viendo en qué temáticas se pueden fortalecer las capacidades, las competencias, las habilidades de las trabajadoras y los trabajadores. Generalmente, elegimos universidades públicas nacionales porque ahí también está el conocimiento. Nosotros creemos, estamos convencidos, que en la universidad pública hay mucho conocimiento y al que podrían acceder de esta manera. Con esta mediatización, para llamarlo de alguna forma, todos los trabajadores del Senasa, incluso aquellos que no tienen un título universitario, tienen acceso a una formación de calidad dada por especialistas.

En las actividades, la mayoría de los docentes son de las universidades. Eso es otra impronta. Antes hablamos del impacto, muchos compañeros decían “nunca hice nada en una universidad, ahora le estoy mostrando a mi hijo que estoy en un aula de una universidad”.

El otro actor estratégico son las universidades o las instituciones. En este caso, son dos unidades públicas nacionales, una universidad y dos facultades. También hay experiencia en el Senasa de otras actividades que se hacen de esa manera y también financiadas desde el FoPeCaP, antes de que tuviéramos esta Delegación funcionando.

Nos pone a todos en otra perspectiva, en otra posición, animarnos, dejar de ser endógenos, no estar encerrados en nosotros mismos. Vamos hacia el resto porque hay mucho conocimiento, muchos saberes para sistematizar y poner en común. En el Senasa hacemos tareas muy distintas, sin embargo, todos vamos hacia un mismo punto que es cuidar la salud de las personas y la inocuidad de los alimentos.

El Estado es transformador, en la medida en que los trabajadores estamos haciendo lo que nos toca hacer y gestionando. Haciendo efectiva las políticas públicas porque sin los trabajadores no funcionaría.

## Notas

(1) <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>

(2) <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114315/texact.htm>

(3) <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/124629/texact.htm>