

TRANSCRIPCIÓN DE LA 2DA REUNIÓN DE LA CP

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

0:06 - 1:09

Adelante, señor Conrado. Angola, con un placer, eh, placer a partir de Angola. Vincho eh la comunicación. Muito obrigado. Muito obrigado. Aquí eh eh aunque yo ahora soy el peor del club falando portugués porque tem va a toma aula. Y por qué curso vamos, Nelson ya de portugués. Vamos en el cuarto nivel. falamos muito bem, mas o de Angola distinto de Portugal y de Brasil

1:06 - 1:56

mas eu pensei perfeitamente o que a falar entender perfeitamente parentesco así que parabéns eh turma cuarto nivel es mucho eh eh bueno Entonces, tornamos para para Casteñado. Estaba diciendo que que es muy bueno que la comunidad tenga impulso, sangre, vida propia, proponga eh la comunidad es lo que ustedes quieren hacer de ella y y las iniciativas que toman. Por lo tanto, yo no voy a hablar más que esto, simplemente decirles que estoy orgulloso de que hayamos podido construir esta

1:52 - 2:42

comunidad y dejo a Ana y Nelson, que son los verdaderos artífices de hecho. Bueno, muchas gracias Conrado, por tus palabras, por el apoyo. Esta iniciativa cuenta con el apoyo completo de las máximas autoridades del CLAD. Eh, muchísimas gracias a todos los que están y a todas las que están presentes. La comunidad somos todos y todas y lo que queremos es aprovechar al máximo este tiempo para poner en común o poner en discusión algunos temas y compartir experiencias concretas que tenemos en nuestro en nuestra labor de gestión de la capacitación, que es lo que cada uno de ustedes realiza en sus

2:40 - 3:28

respectivos países. Y a partir de eso aprender de los otros, ¿no? aprender con los otros conjuntamente. La agenda de hoy la tienen ustedes. Solo recuerdo que tenemos previsto un mini espacio de presentación a cargo de Nelson de las novedades de la escuela, vinculada a cómo estamos avanzando con la oferta y con los dispositivos tecnológicos que tenemos para presentar esa oferta. Por otro lado, una instancia de presentación de los países. En esta oportunidad, Betania Lemos de la ENAP de Brasil, va a hacer una presentación de la experiencia de la ENAP sobre transformación digital

3:24 - 4:08

Y a continuación eh Jorge Iván Bula de la ESAP, que también va a ser una presentación de la experiencia de ESAP en la identificación de necesidades formativas de los servidores públicos, que fue un tema que surgió de la comunidad, de la reunión de la comunidad. unidad pasada, donde la representante en ese momento de Chile había pedido también algo de información sobre qué eh metodologías o qué estrategias habían resultado más fructíferas para para abordar eso. Y bueno, finalmente vamos a vamos a cerrar

4:03 - 4:53

con una unas palabras de cierre y de muestra de cómo venimos con las líneas estratégicas de la escuela y siempre en el medio espacios para el intercambio, pero no quiero demorar más porque así cumplimos a rajatabla con los tiempos que me parece que lo más importante es lo que está por venir. Así que lo dejo a Nelson y quedamos atentos. Muchísimas gracias, Ana. Muchísimas gracias, secretario general. Les voy a compartir la presente pantalla. Este, bienvenidos eh y bienvenidas todas a esta gran comunidad de prácticas que fue una iniciativa que trajo el

secretario general desde el año

4:50 - 5:47

pasado e instrumentada gracias también este a partir de este año y que este ya es la segunda de cinco reuniones que vamos a tener en este año. Tres de ellas, las primeras tres de tipo virtual. Esta es la segunda. La tercera es el 20 jueves 26 de junio. La cuarta es en el marco del encuentro de escuelas que vamos a tener de manera presencial gracias también AL INAP de España del 22 al 24 de septiembre. Y la cuarta en el marco del Congreso Internacional del CLAD que se va a hacer en Asunción Paraguay en noviembre de este año. Ustedes ya muchos de ustedes saben de todo ello, pero que les vamos a

5:44 - 6:35

estar también eh informando oportunamente todo ello. Solamente ante esta entrada les vengo a mostrar también los resultados de la primera reunión que inauguramos esta este sistema de conversación permanente que debemos tener las escuelas como para mejorar todas las gestiones de capacitación que tenemos de manera colaborativa. Esto no se había hecho antes en el CLAD y creo que de manera comparativa no hay ningún otro organismo que vincule de esta manera todas las escuelas, institutos o sistemas de formación pública gubernamental en Iberoamérica. Por eso esta es una oportunidad estas reuniones

6:31 - 7:23

para poner en valor las buenas prácticas en materia de gestión de capacitación que tienen cada escuela. Después de la primera reunión tuvimos y creamos este site en el portal del CLAD que están ustedes invitados, donde están los objetivos el general y específicos de las comunidades de prácticas, ustedes como miembros permanentes, regulares en esta en este intercambio de casos exitosos o de gestión de la capacitación. Y como verán se encuentra toda la información que se recabó de la primera reunión desde el informe completo, la grabación en video de esa

7:20 - 8:06

reunión, la transcripción de todo lo abordado, de todo lo comentado y discutido, la lista de los participantes efectivos y uno de los valores que tenemos en la comunidad es compartir los recursos Los textos que aquí se presentan de la primera reunión ya se encuentran, fíjense todo lo que se discutió ahí, la experiencia de Chile sobre implementación de la estrategia de reducción de la brecha de género en capacitación y también la experiencia de Perú sobre implementación sobre uso de inteligencia artificial para en la formación y capacitación de empleados públicos de esta reunión que tenemos

8:04 - 9:01

hoy, que es la segunda reunión también vamos a compartir lo discutido y las buenas prácticas que a continuación nos van a dar tanto Brasil como Colombia, la ESAP de Colombia y la ENAP de de Brasil. Siéntase, como vimos en la agenda, hay pequeños espacios para la discusión. no es solamente con eh eh escuchar, sino también lo importante es la los comentarios que podamos hacer sobre lo que vamos presentando. Así que vamos a darle entonces eh la palabra a Betania para una cosa, una sola cosa más nada más. Eh, como ustedes han visto, hay documentos

8:58 - 9:45

colgados, vamos haciendo aprendizajes. Una de las cosas que queremos hacer también, creo que estaba, no sé si estaba Patricio Loret por ahí, antiguo representante de Ecuador, pero que era miembro nuestro, ahora trabaja con con CLAD, es juntar datos también. América Latina tiene muchos datos dispersos. Ahora estamos eh prontos a firmar un convenio con CEPAL, este CLAD CEPAL, donde nos proponemos a también a juntar datos este sobre, por ejemplo, estaba viendo temas de desigualdad de género, eh queremos ir sacando documentos, hacer históricas y eso lo vamos a hacer también con la comunidad. Es decir,

9:41 - 10:29

América Latina viene quizás OSD, nos pide datos y después publican los informes y nosotros no publicamos nada, o sea, o somos o publicamos poco, publicamos menos y nosotros mismos producimos los datos. Este, entonces lo que tenemos que hacer es eh sistematizarlo, juntarnos, tener conciencia que el dato es información y la información es toma decisiones y nos tenemos que especializar más en los temas de datos. Lo digo porque en las escuelas es un abrevadero de datos enorme y los documentos que colgamos. Entonces, solamente que estamos viendo como el CLAD este puede tomar una beta

10:26 - 11:17

hacia el tema de sistematización de datos, producción de documentos, etcétera. No interrumpo más, prometo. No, perfecto, perfecto. Y si Patricio se encuentra también acá en la reunión. Buenas tardes con todos. interrumpir. Adelante. Bienvenido, Patricio. Perfecto. Si quieren entonces, Betania, si estás lista, puedes compartir pantalla y adelante. Sí, estoy lista. Gracias, Nelson. Ah, mucho gusto estar aquí con ustedes apresentando esta eh haciendo esta presentación. Eh, antes de empezar, yo gustaría de

11:13 - 12:11

parabenizar el Conrado, Nelson, Ana y toda equipo por la creación de la comunidad de práctica. Es una una iniciativa muy rica que va a ayudar muchas escuelas. Ah, yo voy a hablar en portugués despacito para que me entiendan, porque mi portuñol no es muy bueno. Entonces, hacer una presentación en portuñol yo no estoy a voluntad, entonces voy cambiar para portugués, pero hablo despacito y si no me entiendes, eh, por favor interrompa e hace preguntas, ¿no? Eh, a apresentação está en espanhol para ajudar. Eh, na última reunião nosa, o Dante

12:06 - 13:08

apresenta a forma inteligent entre contato con Nelson para mostrar também uma aplica de inteligia, má especificamente na secretaria escolar da ENAP. Eh, ustedes hablan secretaria escolar también, Nelson, ¿o no? ¿Cómo se llama esta parte en las escuelas en español? Es la parte que recibe el documento de los alumnos, que hace toda la parte administrativa de las notas, centro de documentación o procesamiento de de de la información. De la información. Muy bien. También hay hay distintos nombres. Ah, hay distintos nombres. Entonces,

13:05 - 14:02

para que todos nos ah estejamos juntos en qué parte es de la escuela que hicimos la transformación, es la parte que recibe el documento de los alumnos, hace la conferencia y también da información para los alumnos. En Brasil a gente llama de secretaria escolar. Eh, bom, tradicionalmente as secretarias escolares as ehas vinculadas a parte administrativa da escola. Mas a gente teve um desafio no final do ano passado. O Brasil fez um grande eh concurso público para entrar mais de 6000 servidores públicos de vez só no governo. Vocês vem min apresenta? Sim. Vem.

14:00 - 14:54

Eh, então mais de 6000 servidores públicos entrar no serviço público federal brasileiro este ano e 1300 desses estão passando neste momento por forma ENAP, formação inicial e a forma inicial que a gente dando é no nível de MBA, de especialização lato senso. Então eram, seriam 13 pessoas chegando na ENAP ao mesmo tempo para fazer a sua matrícula para poder começar esse curso. Então esse era um desafio nosso que é esse número enorme de novos servidores públicos que a gente teria que fazer a matrícula rapidamente e além disso, como são 13 novas pessoas a gente tem uma consequente aumento da demanda por

14:51 - 15:41

orientação, por questões, né, da escola, mais pessoas que cono a escola a gente viu desafio, esse reto como una oportunidad, una oportunidad de hacer la transformación digital de la de la da Secretaría Escolar aquí de Nap. Isso iria, essa transformação digital, ela avisou reduzir a

sobrecarga de trabalho desse grupo de pessoas que fazia esse serviço. reduzir isso reduzindo as perguntas eh as perguntas repetitivas y també olhando para o aluno poder ter um servio a qualquer momento, el poder mandar dúvida a qualquer momento, porque como essa secretaria escolar era estruturada os alunos só

15:37 - 16:26

podiam tirar dúvida, enviar documento ou pessoalmente ou por e-mail, então eles não tin as respostas todas as horas, só quando as pessoas estavam presentes no trabalho. B, então a proposta de solu para aproveitar oportunid foi transferir essa equipe que era da área administrativa para nossa área de tecnologia da informa. A gente eliminou o o atendimento por e-mail ou atendimento presencial. Essa equipe foi para uma área reservada da ENAP, a área onde fica as pessoas de tecnologia da informa que sistema de tickets. Então é um sistema de automatización de

16:24 - 17:19

atendimento, tipo aqueles de call center. Eh, e aí então a gente organizou perguntas frequentes e tamb integramos o sistema. A arquitetura que a gente usou para fazer o redesenho desse processo de trabalho, que é um processo bastante tradicional nas escolas, foi usar inteligent que mo técnico, mas v realar que a gente us conceitos de design intuitivo e de experiência do usuário, né? o X e o I que concido ingl que a gente era antes. A gente tinha um equipo de seis personas, todas elas con de 50 anos e eu tô realando isso aquí que são pessoas eh

17:16 - 18:09

maiores porque muita gente fala que impossíveler a transformação digital de áreas com pessoas mais eh com má idade, né? maiores de 50 anos. Toda a equipe era maior de 50 anos. Essa equipe para fazer a inscrição, a matrícula desses alunos, eles demoravam em torno quando a gente abria turmas de MB aqui. Nossas turmas são de 300 pessoas em gerais gastavam duas semanas para matricular de 100 a 120 pessoas, tá? A gente ia ter então o nosso desafio entrando de uma vez só 1300 pessoas. Se a gente não fizesse a transformação digital a gente ia passar meses matriculando essas pessoas, o que era impossível e inviel

18:07 - 18:58

matrícula era feita, as pessoas enviavam no Brasil para matricular em MBA. Eh, você tem uma série de documentos que são exigidos formalmente, esses documentos tem que ser conferidos. Então você tem que ter a o comprovante de que terminou um curso superior para poder entrar no MBA. Você tem que ter uma série de documentaes. Esses documentos eles eram entregues via correio eletrônico ou presencial e como era feito assim, a gente tinha dado nenhum sobre nada desse processo. Então, a gente fez um processo de autonomia do usuário. O que que a gente eh como foi feita transforma? como era antes, eh, o

18:55 - 19:47

usuário preenchía un formulário onde ele enfiava os documentos, entregava na secretaria escolar, o pessoal da secretaria escolar passava e formulário conos documentos pro nosso sistema de gest académica, que aquí SUAP. Depois pegava esses documentos, também levava pro nosso sistema eletrônico de informação, ou seja, eles pegavam a mesma coisa, levav para sistema, depois pro outro e a partir daí eles olhavam, analisavam sea tudo certo e dava resposta pro aluno. Toda vez que o aluno precisava pedir alguma informação, pedir algum certificado, algum atestado, ele ia pra secretaria escolar, pedia a

19:44 - 20:36

secretaria escolar vinha no sistema para poder emitir o documento e entregar tudo por correio eletrônico presencial. Com a transformação a gente fez a autonomia do usuário. O usuário agora tem acesso ao nosso sistema de eh registro escolar. próprio o upload dos documentos e preenche o formulário dentro do sistema. Esse formulário está integrado automaticamente con o o sistema eletrônico de informa. Aí a gente inseriu automa que a conferência eh online e automática sem

peessoa. Ao os os servidores da secretaria fazem mais essa conferência de diversos documentos. Eles só fazem a conferência se der algum

20:33 - 21:21

problema no sistema e aí diretamente o sistema entrega o o mesmo manda pro usuário o certificado de que está matriculado ou ele manda o o atestado que o usuário pedir, ou seja, onde a gente tinha pessoas trabalhando em trabalhos repetitivos, a gente fez a total automação do processo, tá? Al diso, a gente criot com a Generativa, que Abel. A Bel a nossa personagem aqui servidora que funcionária pública que se aposentou era da secretaria escolar ea

21:18 - 22:11

era referência na ENAP de assunto de secretaria escolar. Tudo que quer saber de documenta de aluno, matrícula, o pessoal fala, fala com a Bel. Então a gente criou a IA generativa chamada Bell, baseada nesta pessoa. Então os alunoses acessam e perguntam as dúvidas aqui diretamente igual com chat GPT e a Bel responde con linguagem eh natural para eles. que a Bel não consegue atender, vai abre o usuário vai e abre um ticket. A própria Bell ajuda o usuário a abrir esse ticket que é um chamado que aí sim vai automaticamente paraa nossa equipe de secretaria escolar e tudo online. A nossa secretaria

22:07 - 22:53

escolar responde e aí ticket fechado depois que usuário a resposta. Com iso a gente agora tem informa sobre todo esse processo. Então aqui eu troue um dos painis usando BI. Eh, eu não vou entrar em detalhes de tudo aqui, mas agora, por exemplo, hoje esse painel a gente tirou hoje a foto, a gente tem 30 atendimentos em andamento. Eh, o tempo médio de atendimento que a gente antes nem sabia quantos dias eram, mas eram dias, porque olhando os e-mails a gente v que é, mas a gente tinha estatística. Agora a gente sabe que o tempo médio de atendimento é 2:16.

22:50 - 23:40

Eh, a gente tem a aqui então os chamados abertos. Nesse mês, por exemplo, foram 1500 desses 1500 for fechados 1338. Eh, e aí a secretaria escolar então faz esse atendimento complexo que a Bel não consegue fazer. E aqui a gente tem uma série de estatísticas e uma série de possibilidades de filtro para genteer a gestão desse atendimento. Também temos outro painel que eh também é o mesmo painel, né, mas uma outra visão. Então a gente tem a produtividade da equipe total de chamados, enfim, uma série de estatísticas a gente tem por pessoa. Esse essa servidora aqui a nossa

23:38 - 24:26

servidora mais produtiva. Olha o tanto de chamado que ela tem. Visa, avisa aos outros. Esse aqui é o menos. Eh, então a gente tem também um un controle de produtividade por servidor, o que nos permite fazer un trabalho e analisar e e apoiar esses servidores que est menos produtivos ou premiar a mais produtiva. Agora a gente consegue ter uma visão de produtividade. a gente consegue ver cada ticket, o que que é, que assunto que é, o que que acontecis de gestamental para terminar, eh, então como a gente agora antes a gente tinha uma equipe de seis pessoas, agora a

24:23 - 25:13

gente tem uma equipe de quatro pessoas. Eh, em uma semana a gente tinha o desafio, né, de fazer a matrícula dos 13, mas na realidade chegar pra gente servidores novos. A gente fez em uma semana antes a gente fazia, que eu apresentei para vocês de 100 a 120 matrículas em duas semanas. A gente em uma semana conseguiu matricular os 1183 alunos que chegaram para curso de forma inicial. Só no primeiro dia a gente matriculou 419 pessoas, a mesma equipe, todos com mais de 50 anos. A gente tem o serviço por ticket. Então, nessa primeira semana foram

25:09 - 26:02

467 tickets, ou seja, 467 questões que Abel não conseguiu responder e que passou paraa equipe. O tempo médio de 2 eh, e a gente tem aqui algumas medidas de excelência de respostas. 85% das

peessoas que foram atendidas responderam o joinha para cima, né? O like lá das redes sociais. responderam que est satisfeitas con o trabal 23% que o trabal foi bom, né? Então, 85 que foi excelente, 23 que foi bom, 23% e nenhum falando que foi ruim ou algo negativo. A gente criou um FA porque como a gente tem ticket, a gente agora sabe quais são as perguntas frequentes. Então, a gente

25:59 - 26:46

criou um FAC eh para as pessoas, né, que são as perguntas frequentes consultarem antes de entrar abrir um ticket. a gente já teve 1445 visitas no FAC sobre eh o concurso nacional unificado, que são esses alunos que est chegando. exemplo aqui de perguntas, né? Eh, documentação, qual as documentações precisam pro registro? Qual o valor da ajuda financeira? Porque esses alunos recebem ajuda financeira. Só dois exemplos do tipo de pergunta que começou a chegar na secretaria, que a gente conseguiu fazer a estatística, já criou a resposta e aí agora a pessoa não precisa nem perguntar para

26:42 - 27:35

Belosta, é só procurar nas perguntas frequentes. Muchas gracias por oirme, por oírme en portugués. Yo sé que es un desafío para el CLAD a la lengua, pero un día voy la seguridad de hablar en español con usted en la presentación porque también estoy estudiando. Gracias a usted. Muchas gracias, Betania. Realmente muy Clara la presentación, se entendió. hablad muy pausado y además te agradecemos que la presentación eh haya sido escrita en español y pudimos seguirla también de ahí. Y bueno, y sobre todo felicitarle por la iniciativa. Ustedes tienen este tema de

27:32 - 28:18

tener una cuestión de escala, ¿no? La cantidad de solicitudes para procesar, para las consultas a responder y me parece que es un buen ejemplo de cómo resolver y pegar un salto cualitativo en la atención a los servidores públicos que quieren capacitarse. La idea es que anotemos las preguntas que queramos hacer o comentarios, pero primero garantizamos que se puedan dar las dos presentaciones para no correr riesgo de que esto se demore más de lo previsto. Así que me parece que lo importante es que ahora pasemos a la presentación de Jorge Iván y después ya nos dejamos un espacio

28:16 - 29:06

que posiblemente tenga más tiempo que el previsto, eh, y que arranquemos con las preguntas y comentarios de las dos presentaciones, ¿les parece? Adelante, Iván. Muchas gracias. Buenos días. Gracias, Ana. Un saludo a pues aquí a Conrado, a Betania, a Nelson y a todos los que nos acompañan. Eh, perdón si ajustando sonido de pronto interferí un poquito la inauguración, instalación. Eh, y decirle a Betania que también nos correspondería a nosotros aprender portugués en algún momento para un mayor equilibrio en la región. Bueno, voy a voy a compartir mi

29:05 - 29:53

presentación. Un segundito, pero digamos además ella Sí, no sé si la están viendo ya. Okay. Sí, tienes que poner eso. Sí, no, esa no es la última. Perdón, perdón. Okay. Bueno, lo que yo quiero presentarles y compartir obviamente a todos y bueno, me uno a las felicitaciones de Betania a esta iniciativa del CLAD, de este seminario de comunidad de prácticas que creo que es fundamental y lo que quiero compartirles hoy es digamos lo que nosotros por ley

29:50 - 30:28

además, tenemos que realizar eh cuando hay autoridades electas en el orden territorial. Estoy hablando de municipios y los departamentos, como llamamos en Colombia, que serían con las entidades estatales en otras en otros lados, en el caso de Brasil. Entonces, digamos que eh a través de la Escuela Alto Gobierno, que nosotros tenemos también asignada eh la función para justamente, como lo indica, capacitar a los miembros de todas las entidades, tanto nacionales

como territoriales, del más alto nivel. Hacemos una inducción de gobernadores, alcaldes y más recientemente de

30:26 - 31:06

diputados que son las asambleas, los miembros de las asambleas departamentales, todos ellos obviamente elegidos por el voto popular. Tenemos una orden, como decía, de ley, la ley 48998, que nos obliga la inducción a gobernadores y alcaldes, y más recientemente la ley 2200 de 2022, que es la que amplía, digamos, la obligatoriedad para aquellos diputados electos en las asambleas tiene que pasar por esa inducción antes de tomar posesión de sus cargos. ¿Qué metodología hemos implementado nosotros? Pues digamos, yo llevo casi 2 años y medos largos en el frente de la escuela e

31:04 - 31:48

introducimos eh digamos unas nuevas variantes, por decirlo así. Tuvimos ya como administración actual la primera el primer ejercicio de inducción y en ese sentido. Entonces, buscamos cómo generar una metodología que permitiese a estos dignatarios poder tener una mejor comprensión de lo público y sobre todo el manejo de los estados en particular. En ese en ese orden de ideas tuvimos entonces primero eh eventos sobre una perspectiva territorial de la gestión de lo público, de la gestión de los asuntos del Estado, mirando también desde la perspectiva, digamos, poblacional eh que concierne cada una de estas estos niveles

31:45 - 32:26

de decisión. Obviamente eh buscamos enfoques pedagógicos que fueran eh digamos sustentados en una pedagogía crítica. También introducimos un proceso de enseñanza aprendizaje sobre la base de la dialogicidad, toda vez que como muchos de los países o todos nuestros países, pues Colombia es un país geográficamente y culturalmente diverso. Y finalmente, digamos, establecimos unas temáticas que buscaran precisamente eh factores que permitiesen el fortalecimiento de los territorios, que es finalmente la población objetivo a la cual le dirigimos esta inducción.

32:24 - 33:06

¿Cuáles fue entonces las características de este enfoque? pues identificar las dinámicas y de desarrollos comunes que digamos que conciernen o comparten los diferentes territorios, en consecuencia, digamos los alcaldes y los gobernadores. de analizar los sistemas de gobierno que están establecidos en el marco constitucional colombiano, identificar en consecuencia necesidades territoriales frente a la administración pública y por tanto identificar capacidades institucionales tanto del nivel municipal como departamental en general. En ese sentido, eh buscamos entonces hacer también un proceso mucho

33:03 - 33:43

más descentralizado. Esta esta inducción se hacía principalmente en Bogotá. eh en los en las eh inducciones anteriores. Entonces, digamos, hoy en esta oportunidad nos propusimos que hubiese una mayor descentralización del ejercicio, con lo cual concentramos a los gobernadores en la ciudad de Cartagena. Eh, 32 gobernadores que son corresponden a las los 32 departamentos o estados de eh entidades estatales como en Brasil. Eh, el los grupos de alcaldes de ciudades capitales e intermedias, las unimos en la ciudad de Medellín con 117

33:40 - 34:18

alcaldes y lo que en la clasificación de nuestro departamento de planeación son los grupos de quinta y sexta categoría, que son los municipios, digamos, de mayor atraso económico y social, donde los concentramos en Barranquilla y finalmente todos ellos fueron concentrados en un evento nacional con eh tanto gobernadores como alcaldes que además pues contó con la presencia del Sr. Señor presidente de la República, establecimos entonces básicamente dos bloques de trabajo. un bloque básico que compendia los conocimientos que tienen que ver con la administración

34:15 - 34:52

pública en particular, que es conocer qué es ser un mandatario para y qué supone ser un mandatario en el ejercicio de sus funciones, cuáles son los elementos fundamentales que un mandatario debe tener en cuenta para la planeación y el desarrollo de su municipio, de su departamento y obviamente sus funciones en general. Después eh introdujimos un bloque del Plan Nacional de Desarrollo, toda vez que el mandato constitucional en el que supone que los planes de gobierno, tanto los alcaldes como los gobernadores departamentales, tienen que alinearse con el Plan Nacional de Desarrollo que

34:50 - 35:27

haya sido aprobado por el Congreso de la República una vez lo presenta, digamos, el ejecutivo en la presidencia de la República. En ese sentido, entonces, en el bloque básico establecimos algunos tópicos fundamentales todo el tema de ordenamiento territorial, en particular en el caso del nuevo plan de desarrollo, el ordeno territorial alrededor del agua, que es una de las de los pilares, digamos, del nuevo Plan Nacional de Desarrollo. Eh, los mecanismos para o las políticas que pueden seguir los alcaldes y gobernadores en el desarrollo, el desarrollo económico y

35:24 - 36:03

social. un elemento muy importante porque obviamente en cuanto estamos hablando de personas elegidas popularmente no necesariamente todas tienen digamos el conocimiento de cómo gestionar y manejar los recursos eh públicos. En ese sentido también introdujimos entonces o eh en la inducción estaba previsto precisamente un un acercamiento por lo menos a las responsabilidades y obviamente las del mismo manejo de recursos y un tema que pues para Colombia es esencial que es el problema de la paz, la gobernabilidad y la seguridad del territorio. Y como ya decía, un bloque

36:02 - 36:40

ligado al plan de Nacional de Desarrollo, que es justamente además porque el plan de el plan actual está enfocado a una mayor descentralización o territorialización. Entonces, era entender en qué sentido está planteado eh esa perspectiva el Plan Nacional de Desarrollo. En ese sentido, entonces, las temáticas que se desarrollaron en el ordenamiento territorial, ya decían ordenamiento territorial alrededor del agua, ambiente cambio climático, el fortalecimiento del sector agropecuario en el país y un elemento también central que todos hemos eh padecido quizás en la región, la gestión del riesgo de

36:38 - 37:13

desastre. Por el lado del impulso y desarrollo económico y social, mirar, digamos, las políticas de igualdad y equidad que ha conocido el país y que están señaladas también en el plan de desarrollo. una las apuestas que tendrían que hacerse en materia de fortalecer la educación en el territorio, la infraestructura para el desarrollo, vías y obviamente puertos y otros, y la política de salud, que es también un elemento central, una discusión central en el país hoy por hoy, que eh está prevista, digamos, para poder ser más inclusiva en términos también de los de las brechas

37:10 - 37:46

territoriales que existen en la materia. y un tercer eh una tercer y el tercer eje temático, el de manejo gestión y manejar de cursos, como ya mencionaba, gestión de las finanzas públicas, gestión incluso de recursos internacionales cuando tenemos recursos de cooperación y también eh cómo acudir a la banca de desarrollo y las condiciones para el endeudamiento público. En materia de paz, gobernabilidad y seguridad en lo territorial, pues que es, como ya lo mencionaba, un tema elegido para el país, está se enfocaron en aspectos como las garantías para la

37:44 - 38:22

vida, visión conjunta de la seguridad para la protección de los territorios y obviamente todo lo que tiene que ver con la consolidación, la construcción de la gobernanza para la paz y sobre todo la participación ciudadana. Tuvimos entonces ya esos talleres relacionados en el cierto sentido con la implementación del plan nacional de desarrollo en los territorios, donde como ya lo anticipaban, eh se trataba o se busca articular los procesos de construcción de los planes territoriales con nuestras formaciones propuestas, en este caso, en el plan nacional de desarrollo Colombia Potencia Mundial de

38:20 - 38:54

la Vida. Y este espacio, obviamente fue liderado principalmente por el Departamento Nacional de Planeación, quien es el responsable de llevar a cabo la formulación del plan y, obviamente, la presentación al Congreso de la República. En es en este ejercicio pues obviamente la SAM no estuvo sola, estuvo acompañada de todo el Ejecutivo Nacional con el Ministerio de Ciencia y Tecnología, de Agricultura y Desarrollo Rural, de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Cultura, el de Defensa, Educación Nacional, Hacienda de Crédito Público, Justicia y Derecho,

38:51 - 39:28

Minas y Energía, relaciones exteriores, de salud y protección social, de tecnología de la información y comunicaciones, el de trabajo, el de transporte, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y el Ministerio del Deporte. Porte y así como el Ministerio del Interior o de Gobierno como se conoce en otros lados. En ese sentido tuvimos el acompañamiento de 19 ministerios, 59 entidades del orden nacional y adicional a eso asociaciones que eh digamos reúnen a las a los departamentos y municipios a nivel nacional. Esa es esa es una experiencia entonces

39:25 - 40:16

con eso terminaría, en la cual digamos eh buscamos uno mejorar el proceso de inducción, pero sobre todo cumplirle obviamente a los nuevos gobernantes de elección popular y como nombre lo indica, inducirlos en lo que es el ejercicio de la gestión de los recursos públicos en estos niveles del municipio y el departamento. Muchas gracias. Muchas gracias, Jorge. También menudo desafío hacer esa capacitación inductiva tan masiva, ¿no? Y garantizando cierta coexistencia en los contenidos con respecto a la política pública nacional. esta idea de territorialización del plan de desarrollo me parece que también

40:12 - 41:08

tenía un desafío agregado a las cuestiones propias de la gestión en los gobiernos locales. Bueno, entonces si les parece abrimos el espacio para el intercambio. Preguntas para cualquiera de los dos expositores o comentarios, sugerencias. pueden hacerla de manera escrita o darle clic en levantar la mano y o activar sus micrófonos. Aquí ya tenemos una eh de Kattia Araya. Eh, buenos días. Mi pregunta para Betania es la siguiente. Sabemos que la incorporación de la inteligencia artificial requiere una capacitación enfocada en el desarrollo

41:07 - 41:50

de nuevas competencias. En ese sentido, ¿cuál fue la preparación que recibieron las cuatro personas que conservaron su puesto? ¿Se entiende, Betania? Sí, sí, entiendo. Gracias por la pregunta. ¿Con qué nuevo perfil cuentan y qué tipo de capacitación debieron recibir para poder cumplir con las nuevas tareas asignadas? la reconversión del equipo, básicamente. Sí, sí, gracias por la pregunta. Yo pienso que esto sea lo más importante en este proceso de transformación las personas porque hacer la la automatización del proceso, nosotros tenemos un equipo de ti o si puede hacer

41:48 - 42:44

la contratación de las personas de tecnología de información, pero eh al equipo, la capacitación del equipo es lo más importante. Entonces, una parte muy importante fue hacer, ¿cómo se dice?

La convencerlos. Me ayuden quien está hablando portugués en español, convencerlos. Ah, hacer, ¿cómo se dice? Sí también. También. Ah, eh, convencerlos de que esto era una transformación importante y que solamente con esta transformación eh al equipo podía hacer eh los eh el nuevo reto que se tenía hacer la matrícula de

42:40 - 43:35

tantas personas. Entonces, esto fue la el gran reto para nosotros, eh, proponer un propósito a ellos, un propósito de hacer la transformación trabajar con su cabeza para que eh si están convencidos de que era importante. La segunda cosa fue hacer la transferencia de este equipo para a equipo de tecnología de información que tenía apenas personas pequeñas, no teníamos no crianzas, pero muy jóvenes. Eh, o que o qué ha hecho una combinación de los dos equipos. Entonces, trabajamos con el equipo de tecnología de informaciones para que pudiesen hacer el preparo de las personas de la secretaría. Entonces,

43:32 - 44:27

los jóvenes estaban haciendo eh en trabajo la capacitación de lo de las personas más grandes, ¿no? Eh, con eso teníamos una troca entre relaciones. Esto fue muy importante. Entonces, no hicimos una aula, una clase en que tenía un profesor que hacía la insenancia para esas personas de cómo usar el sistema. No pusimos esas personas trabajando todos los días a eh en lo mismo espacio de las personas de tecnología de información. Entonces houve una troca. Las personas de tecnología de información también fue muy importante porque ellos ah que son jóvenes pudieron a eh hablar con las

44:24 - 45:29

personas que conocían mejor la escuela. eh entender mejor cómo funcionaba para hacer la transformación. Entonces, las dos equipos ah se ganaron con este proceso, ¿no? Entonces, no sé si respondí muy bien todo que preguntaba, pero fue este el proceso de capacitación, una capacitación tácita en trabajo, eh, unindo lo que ha de bueno en las dos equipos y con esto ah las dos equipos eh ganaron, ¿no?, y ahora trabajan juntos. Es muy muy lindo de ver esa transformación que fue hecha. Eh, no hablé en mi presentación, pero si alguna escuela quisier conocer mejor y más detalles, podemos compartir con la

45:25 - 46:16

equipa, hacer reuniones paralelas con la equipa eh para que entiendan mejor caso que hacer en sus escuelas, ¿no? Muchas gracias, Betania también por la generosidad de los crecimientos. para el resto de los países. No sé si tantos tendrán tanta demanda de es una cuestión, creo, con el tamaño ahí. Pero me parece que algunas cuestiones, sobre todo esta reconversión de equipos de trabajo para poder eh incorporar las nuevas tecnologías también es un ejemplo que puede

46:12 - 47:00

aplicarse a otros a otros objetivos, aunque el objetivo no sea el tratamiento de las solicitudes, ¿no?, de o de las tramitaciones académicas. E acá hay una pregunta de Leslie Sucre de Venezuela. Entiendo Leslie para eh para Iván, ¿cuál es la estrategia que la ESAP se ha planteado para organizar luego de la formación la adopción de este conocimiento en las prácticas de estos gobernadores y alcaldes? Sí, ahí está nuestro gran dilema de cómo sabemos el impacto de nuestra capacitación, eh las capacitaciones que se imparten, cómo logran

46:57 - 47:40

efectivamente ser eh implementadas o transformar la gestión cotidiana. Es el tema de nuestra de nuestro encuentro de escuelas, ¿verdad? Sí, Jorge Iván, que es lo que han pensado para esto. Gracias por la pregunta. Eh, a ver, digamos que para ser eh también como realistas, lo que esta inducción pues es como diríamos una especie de abrebocas. Lo que hacemos en la misma inducción es decirles a las autoridades territoriales que la SAP tiene toda, digamos, toda una un andamiaje, me

47:37 - 48:18

permite una expresión, para acompañarlos en, por ejemplo, en el proceso de formulación del plan de desarrollo municipal o departamental, en la formulación de políticas públicas que ellos tengan a bien, digamos, eh formular en sus en sus gestiones. Y entonces lo que hacemos, obviamente es muy difícil poder garantizar y en eso tienes toda la razón, que uno pueda decir tener todo digamos toda la brújula de cómo se está desarrollando cada municipio. en Colombia son 113 municipios, ya mencionaba 32 departamentos, pero lo que sí hacemos es como tenemos esta esta

48:15 - 48:56

línea de asistencia técnica, donde por un lado pues brindamos capacitaciones y por el otro también hacemos diseño institucional eh y por y acompañamiento en formación de políticas, digamos que mantenemos un contacto, sobre todo, como ya mencionaba, con los municipios de más eh más rezago económico e institucional. nacional, los que aquí llevamos que sexta categoría, pero también digamos abiertos a las solicitudes que nos presentan ya los municipios medianos y obviamente las grandes capitales. Entonces, no tenemos un mecanismo en estricto sentido, pues es muy interesante poderlo pensar y esa pregunta creo que

48:54 - 49:34

invita a ello, donde podamos determinar con precisión ese seguimiento. que sí tenemos, digamos, y eso es una alianza, pues, un acercamiento más bien una relación con el Departamento Nacional de Planeación, quién es el encargado, que es la entidad encargada de hacer el seguimiento de la gestión de los municipios y departamentos. Entonces, digamos, con en base en los sistemas de información que el que el Departamento de Planeación genera en razón, digamos, de los indicadores que tiene para evaluar la gestión eh territorial. Podemos tener una lectura, pero en cierto sentido no tenemos o

49:32 - 50:22

tampoco tenemos la función, por decirlo así, de calificar esa gestión, pero sí, como digo, podemos acompañar a aquellos municipios que lo requieran o que no lo demanden. Muchas gracias ahí, Jorge. hizo que se tuvieron que retirar Hugo y Daniel Triviño, Hugo Marchant de Chile porque estaban evacuándoles el edificio por un escape de gas. Así que bueno, nos tuvieron que dejar así de sopetón. Esperemos que puedan salir sin ningún problema. Después vamos a ponernos en contacto. Yo creo que la pregunta igual ahora hay otra, la de

50:19 - 51:05

Hineldo. vi y ahora le voy a dar la palabra, pero me parece que tenemos que ir pensando y poniéndonos la cabeza en esa en esa dirección con respecto al desafío que implica para todos los gestores de sistemas de capacitación encontrar algún tipo de procedimiento o mecanismo que nos permita tener un feedback, un retorno sobre el impacto de la capacitación que impartimos en la gestión concreta de esos servidores públicos que han sido capacitados para poder identificar cuáles son los factores que obstaculizan esa transferencia, sobre

51:00 - 51:52

todo. Así que eh ustedes van a recibir eh el informe que estamos preparando sobre el estado del conocimiento que hay en la región y en otras partes del mundo sobre el tema de la evaluación de la capacitación. Eh, la idea es que lo tengan antes del encuentro de septiembre y que podamos trabajarlo bien en profundidad con propuestas concretas que puedan compartir ustedes eh para llevar a ese encuentro y que de ahí salga una propuesta de la comunidad de esta comunidad para para el resto del mundo. Sí, esa es la aspiración de Máxima.

51:49 - 52:49

Bueno, Erinelo, la pregunta. Muito obrigado. Muito obrigado. Gostaria a pergunta a D. Betola nacional de administração pública de Brasil. B a gente sabemos que Brasil en termo de literacia digital está muito avanado, os jovens, os mais velhos, tem uma grande compreens sobre avanço da tecnologia e eu queria de factoer questão muito simples, né? Eh, como é que está a legislação

da limitação da da inteligira que de facto limita certas eh aplicação certas aplicações da inteligrega consigo vantagem e

52:47 - 53:38

desvantagem. Como é que está a legislação brasileira na limitação no daqueles certos vícios possam ver surgir noito de aplica da da inteligun eh a gente ainda com a legislação aprovada, né? Nós temos algumas legislações, projetos de leis tramitando no nosso executivo, no nosso legislativo, né? na Câmara dos Deputados e a gente ainda tem uma legislação e uma regulação consolidada. a gente tende a seguir eh como foi feita na parte de digital, muito o que a Europa tem feito em termos de regula mas a gente tem diversos

53:35 - 54:37

modelos e tudo aberto ainda para consulta pública, para nossa constru legislativa. O que a gente tem hoje no governo federal é um plano nacional de inteligersos eh campos, né, nos diversos ministérios. Então, como o governo federal usa essa inteligência artificial e faz a evolução dos seus sistemas e do seu atendimento ao ao público, né, que ela é muito usada para para fazer isso que apresentei aqui, né, automatizar pequenos processos ou grandes processos. está sendo muito usada também no governo na parte da Receita Federal para fiscalização de tributos, né, de

54:34 - 55:19

pagamentos de tributos para identificar padr, enfim, a gente tem experias bastante interessantes no Brasil com uso. Então o governo federal tem esse grande plano que ele não regula, mas ele coordena a aplicação e a regula mesmo está tramitando aa no legislativo. Então com muitas discussões, a gente sabe exatamente o que ser aprovado ainda, iso estamos nesse nível hoje. Muito obrigado. Muchas gracias, Betania, acá Gerardo Montenegro de Cuba dice, "Si fuera posible en otro momento intercambiar sobre estrategia de capacitación para generar capacidades

55:17 - 56:06

que permitan establecer un sistema de gobierno basado en ciencia e innovación. Eh, yo creo que ese puede ser un tema para la próxima reunión. sí están dispuestos a hacer, Gerardo o algún otro eh colega la presentación del tema o de alguna iniciativa que exista en alguno de los otros países vinculados a la al gobierno en base a ciencias, a en un sistema de datos, una decisión fundada, no hay ningún problema porque esto lo construimos entre todos, así que la agenda de los temas que se discuten las proponemos surgen de esta misma conversación.

56:03 - 56:42

Andreína, por otra parte, eh de Costa Rica, Andreina Robles pregunta, Betania si la inteligencia artificial ha transformado muchos aspectos del ámbito laboral, automatizando tareas, mejorando la eficiencia, pero esto puede llevar a la reducción de puestos de trabajo presenciales, ¿no? Entonces, ¿qué estrategias han utilizado para administrar el impacto y el riesgo de disminuir la cantidad de puestos de trabajo, ¿no? ¿Cómo evitar que esta introducción de inteligencia artificial en algunos procesos? Eh, por ejemplo, concretamente

56:39 - 57:24

estas dos personas del equipo de seis que quedaron cuatro, bueno, ¿dónde fueron rubicadas? que no no caso do governo brasileiro, da administração pública brasileira, não sei se é a realidade das outras, mas vou falar daqui, a gente tendo uma redução enorme do não dos postos de trabalho, mas das pessoas, dos servidores públicos. Então a gente perdendo muitos servidores públicos porque eh chegaram na idade de aposentar ou porque as pessoas saíram do setor público e foram pro privado, mas a grande maioria por aposentadoria. Então a gente tem um déficit de mão de obra. Eh, déficit todo

57:23 - 58:13

mundo entende, a gente tem um gap, um um a gente tem menos pessoas do que a gente precisa hoje. Então, diminuíram muito o número de servidores públicos no Brasil. Então, eh, eh, então faltam pessoas para trabalhar esse concurso nacional unificado, né, no qual nos deu esse desafio que tá entrando 6500 pessoas no governo federal, não tá repondo nem 10% do número de pessoas que se aposentaram nos últimos 10 anos. Então, não é nem 10% da perda de poas. Então pra gente não é uma realidade. Quando a gente reduz a necessidade de pessoal num lugar, a gente pode, essas

58:10 - 58:52

pessoas vão suprir a falta de pessoas em outros lugares. Então, no caso dessas duas pessoas que foram liberadas da secretaria escolar, elas hoje estão trabalhando em outras áreas da escola que estava faltando gente para fazer o serviço. Então a nossa realidade no Brasil é que faltam pessoas para fazer o serviço. Então quando a gente automatiza e diminui a necessidade de pessoas para um processo de trabalho, essas pessoas que são liberadas desse processo de trabalho, automaticamente tem gente desesperada precisando delas para integrar a equipe, para dar conta do serviço que ficando sem fazer, porque

58:49 - 59:45

não tem gente para fazer. Eu sei se a realidade de outros locais. Então para nós essa não é uma preocupação, mas sim se é um país em que tem muitas pessoas no serviço público e diminuir, né, o número de poas necessárias para um processo e aí não tem onde alocar essas pessoas que foram, né, liberadas, iso pode ser un problema, mas para gente soluânia. entiendo que la situación es distinta en cada uno de los países y también vale la pena eh indagar cómo se puede resolver esto en aquellos países donde podrían implicar pérdidas de puesto de trabajo, ¿no? También es

59:42 - 60:28

empezar a imaginar capacitaciones para reconvertir perfiles. Yo creo que el gran desafío que tenemos por delante es pensar líneas de reconversión de perfiles existentes hacia nuevos, ¿no? Para evitar esa pérdida de posibilidades, porque es inevitable que la que las herramientas de la inteligencia artificial se empiecen a utilizar cada vez más en las administraciones públicas. Entonces, habrá que pensar estrategias de reconversión a nuevos perfiles, ¿no? De analistas, de analistas de datos, porque ahora va a haber mucho dato para

60:27 - 61:12

analizar. Eh, yo creo que una propuesta y en línea con lo que decía Conrado es que nosotros como comunidad tendríamos que ponernos también como meta elegir algún conjunto de indicadores que todos los sistemas de capacitación, de gestión de la capacitación puedan brindar y poder tener una información periódica como como mínimo un anuario que dé cuenta de cantidad de personas capacitadas. ¿Cuáles son los temas? ¿Cuáles fueron los eh lo de qué áreas provienen, digamos, alguna información bien

61:08 - 62:01

sistematizada del conjunto de la región sobre la capacitación de los servidores públicos? Porque nosotros estamos en un contexto político general a nivel toda la región de embate contra el Estado. Entonces, eh hay que tratar de fortalecer eso y mostrar la calidad de nuestro servicio público. Una cosa que quería complementar, Ana, era lo siguiente. Sé que está Bruno Minchili de Uruguay, director de la ENAP Uruguay conectado. Una cosa que hicimos en Uruguay también era eh esto es fundamental, ¿no? Saber en dónde lo tenemos que capacitar,

61:58 - 62:42

cómo reconvertir y recapacitar. Ahora, también tenemos que saber qué capacidades tiene la persona y qué es lo que hace, que no hay que darlo por hecho porque no es así. Eh, por ejemplo, en Uruguay teníamos personas en un organismo clasificadas como administrativo, escalafón, pero no sabíamos lo que hacían y tenían distintas competencias y distintas capacidades. No es lo

mismo un analista de marcas que a veces puede ser un administrativo que este que alguien que transmita expedientes o alguien que

62:40 - 63:30

tiene manejo digital que alguien que no tiene manejo digital de los expedientes. Entonces, saber que qué hacen las personas exactamente, qué ocupaciones tienen, cuál es el perfil, qué competencias, también nos da una línea de base para trabajar la formación, la capacitación, la recapitación y la reconversión, pero muchas veces se da por sentado que sabemos qué competencias y que hacen las personas y no es así. Por lo tanto, las escuelas de administración tienen que trabajar en consonancia con algún proyecto de servicio civil más genérico que trabaje con los organismos en identificar lo que

63:28 - 64:06

la gente hace, las competencias que tienen y en lo posible elaborar un diccionario de competencia. Peo disculpa si me permitirem. Hola, boa tarde a todos. Ricardo Dias do INA, do Instituto Nacional de Administração de Portugal. HH, eu tinha aqui dois contributos para esta discussão que me parecem muito importantes. O primeiro e e que eu acho que ainda não foram tocados nem abordados com com a profundidade que deveriam ser. O primeiro tem a ver com como é que o setor público conseguirá adotar uma estratégia que lhe

64:04 - 64:42

permita acompanhar os desenvolvimentos. Temos assistido inteligência artificial no setor privado. Portanto, o setor público lá está muito em função dos recursos e das competências eh tem esta tendência para ficar para trás. E, portanto, isso é um desafio que nos deve levar a todos a pensar. E um segundo tem a ver justamente com o impacto que a inteligência artificial já está a ter no nosso dia a dia enquanto funcionários públicos. Eu posso falar da minha experiência. Por um lado, eh sinto que é esperado que eu consiga fazer muito mais tarefas eh do que seria capaz de fazer sem inteligência artificial. Eh, e

64:40 - 65:15

portanto dentro de do da utilização da inteligência artificial, nós sabemos que há duas formas, duas grandes formas que a literatura nos diz que ela pode ser utilizada. por um por um lado aquilo que é chamado de cognição delegada. Portanto, nós delegamos na inteligência artificial as nossas tarefas e por outro lado, aquilo que é a cognição expandida. Nós utilizamos inteligência artificial para expandir as nossas capacidades. Portanto, o que eu sinto é que há uma pressão cada vez maior para fazermos mais e menos tempo. E, portanto, ao nível das competências, elas não podem ser só na utilização da inteligência

65:13 - 65:57

artificial, mas também da gestão do próprio trabalho. E a nesse sentido o INA tem em curso um projeto chamado AI Experience Lab, procura ou tem procurado h um modelo que permita capacitação em todas estas fases, não é? Não só em pensar em soluções concretas para o setor público, mas também de capacitação ativa no processo de formação ação orientada para o desafio que eh consiga abranger todos estes desafios. gostaria muito de ter a oportunidade de apresentar esse projeto, se for possível, numa outra sessão, que penso que seria do interesse, eh, e do conhecimento de todos.

65:54 - 66:46

Obrigado. No sé te escucho. Tania o Jorge quiere responder primero. No, a ver, yo creo que sería bueno. Me llamó mucho la atención porque estamos tratando aquí en la SAP de hacer algo, digamos, eh en ese sentido y es estamos consolidando un laboratorio. entiendo que la idea del laboratorio es fortalecer o a través del laboratorio fortalecer esas capacidades de los funcionarios públicos y creo que conocer esa experiencia sería muy interesante sin duda. Muchas gracias. A experiênciaioa boa, Ricarda, ser un prazer concer profundidade.

66:43 - 67:44

Aqui na ENAP a gente tem um sólido programa de forma de inteligadas eh formam, né, servidores públicos para que a gente se insira eh o governo se insira eh nesse novo mundo da inteligar, né, tinham que geraram os mesmos medos. Ah, agora o computador processa, vai perder emprego, o que que essas pessoas vão fazer, né? Os medos eram os mesmos agora que a intelig e assim não que sej não fundados, mas como foi falado aqui as pessoas são realocadas, retreinadas e v trabalhar em outros setores que também vão aparecer que a gente sabe quais são, né? quantas

67:41 - 68:27

profissões novas já foram criadas, eh, e que ninguém nunca tinha ouvido falar delas, né? Então as pessoas também vão indo para outras profissões e o governo tem que se adaptar, é uma realidade. Eh, as pessoas estão se acostumando a usar cada vez mais plataformas, ter as vidas cada vez mais regidas por essas plataformas que são automatizadas com a inteligas vão exigir do governo que o governo també eh ofereça o mesmo nível ou padros que elas est tendo eh no setor privado. Então, e eu costume brincar que é inimaginável alguém hoje e sair de casa, né, no quem mora em cidade grande,

68:25 - 69:10

Claro, sem consultar o trânsito e ver o caminho que vai passar numa dessas plataformas de georreferenciamento e localização, né? A mesma coisa vai ser o governo. Não dá pro governo ficar com o formulário em papel paraa população pedindo para ele preencher 10 vezes as mesmas informações que o próprio governo é que dá para pessoa, tipo número de eh seu número de registro ou informaes que o próprio governo tem, né? Então a gente tem sim que pensar nessa em como capacitar os servidores paraa gente entrar nessa nova era, senão o governo vai cada vez mais perder a credibilidade como tem perdido, e vai cada vez mais

69:07 - 69:56

colocar a democracia em risco eh por conta de crise de credibilidade governamental. Então eu acho que faz parte e é muito importante que a gente pense nessa capacitação e nessa aplicação em governo da do que a inteligente de bom, né, e de vantagens. Claro que sempre como governo, com a responsabilidade de olhar os vieses, as manipulaes, toda questão que vem junto com a inteligência artificial e os algoritmos, né, irregular, Claro, que a función básica de cualquier gobierno. Muchas gracias, Betania. Eh, acá estaba pidiendo el colega de México

69:53 - 70:42

que tenemos que ponernos mejor con el portugués nosotros. Eh, tendemos que hacer cursos de portugués. Ya veremos. Pero igual en mi caso resultó fácil de entender a pesar de no haberlo estudiado. Creo que todavía se sigue, pero sí es cierto que el ámbito iberoamericano va a requerir cada vez más esta posibilidad de traducción simultánea. Tal vez ya en breve podamos tener alguna herramienta de inteligencia artificial que lo vaya haciendo a medida que que se va desarrollando la reunión también. Ô Ana, o Zoom tem um uma ferramenta que acopla que a tradução

70:40 - 71:26

automática. No sé si la tenemos que ver si Nelson habría el Zoom lo tiene. Vamos a ver si si el plan que tiene el CL este lo contempla. Si no creo que debemos procurar por ello. Sí, me parece que sí es una buena herramienta porque hasta que tengamos el cuarto nivel de portugués de Nelson nos va a faltar un Aumentamos la cuota, Nelson, para tenerlo. Si les parece, no sé si hay alguna otra pregunta, por lo menos no la hay en el chat. Eh, podemos pasar a a Nelson con las novedades sobre el encuentro y sobre las

71:23 - 72:15

líneas estratégicas que establecimos ya y pusimos a circular esta semana. De hecho, tenemos el primer el primer Master Class el jueves de Profesor Escuela CLAD Ignacio Criado. Así que bueno, ahora si quieren les cuenta Nelson un poco esto que es el futuro inminente de la capacitación de

la escuela. Gracias, Ana. Este, han recibido eh algunas notificaciones en los días pasados para que todos estemos en el entendido de las líneas estratégicas del ecosistema de aprendizaje e enseñanza para funcionarios públicos del CLADP, institucionalmente como escuela del CLAD,

72:12 - 73:00

donde ustedes son parte y gracias a ustedes que se crea este ecosistema. esquema las líneas estratégicas, como bien sabe, la primera línea estratégica, sin orden de prioridad son cuatro, pero la primera que hablamos en este momento es la que ustedes ya conocen que en la anterior reunión que tuvimos hablamos y que se trata de tener todas las actividades de formación o de capacitación de ustedes en el ámbito de los ejes temáticos estratégicos del CLAD para que reciban funcionarios públicos para sus cursos de todos los países miembros del CLAD. Plataforma es

72:57 - 73:47

la plataforma colaborativa Hub de cursos, una escuela para las escuelas. La segunda línea que hoy que hoy estamos en estos días haciendo hincapié y que nuevamente es gracias a ustedes es la línea estratégica Academia para la Innovación Pública y Gobernanza del Futuro, donde nos donde estamos por primera vez en la historia del CLAD, también contemplando la posibilidad de tener el primer diplomado de eh de la escuela, del CLAD, de la academia para la innovación pública y gobernanza del futuro con los cursos pensados, meditados gracias a sus experiencias propios del CLAD que es de

73:44 - 74:30

la academia. Ahora, y ya lo tienen en sus correos, de todas maneras, estamos en conversación. Tenemos cinco cursos con convocatoria abiertas que apuntan a los temas más de vanguardia y de necesidades relacionados a la gestión del futuro, a la innovación y a la inteligencia artificial. dan cursos abiertos para que nos ayuden en este en este momento a compartir los mismos entre los funcionarios, docentes, investigadores, alumnos de sus respectivas escuelas, gobernanza de la de la IA en la administración pública, el uso de las herramientas generativas, gestión de las competencias

74:28 - 75:16

laborales en tiempos de inteligencia artificial, a propósito de lo que se ha discutido el día de hoy, gobernanza de datos ven que son diferentes focos y enfoques y el último de este primer grupo es innovación en la gestión pública. De todas maneras, se los vamos a estar compartiendo para que ustedes mismos este pueda compartir en sus respectivas eh en sus respectivas perfil y público que nos eh de alumnos, docentes y funcionarios públicos. La tercera línea estratégica es los espacios de diálogo regionales, que son las eh webinars o master CLAD

75:14 - 76:04

que hemos diseñado precisamente junto con los profesores de estos cursos de la academia y que el primero, como ven en sus pantallas, van eh va a ser parte este jueves 22. Son master CLAD abiertos, gratuitos, solamente se necesita inscripción de 90 minutos de duración y que se va a emitir un certificado a aquellas personas que aprueben una prueba en línea sobre la base de lo que se discute ahí en la master CLAD en hay hasta ahora 700 personas inscritas a la primera Master Class y se ha logrado un buen número hasta ahora, pero esperamos también aumentar eh con su ayuda esto

76:01 - 76:48

para los próximos días. Aquí está todo el calendario de las de las Master Class de la escuela del CLAD, donde eh donde tenemos y tenemos este webinar eh también que es la presentación de un libro del bit sobre servicio civil que es el próximo martes y que también les invitamos a ser parte de esta de esta webinar, de esta presentación donde se va a discutir, se va a presentar el contenido de este libro, donde estará también alguno de los representantes del CLAD y también el secretario general como comentarista de del libro. Y la y la puesta línea

76:46 - 77:31

estratégica que también nos encanta es la que ya les presentamos en este momento que son las comunidades de prácticas. Lo que estamos ahora discutiendo el día de hoy se está grabando. Vamos a transcribir, se va a poner un proceso de IA, Betania y aplicamos también la vamos a transcribir, vamos a colocar y hacer un informe y esto los temas, las presentaciones que usaron el día de hoy también lo vamos a poner acá, que esto sea un tema de debate, no solamente que quede acá, sino que vamos a continuar en las próximas reuniones. ¿Sí? Ya. Y para que todos tengamos en cuenta

77:27 - 78:11

la tercera 26 de junio, donde ya hemos recibido la propuesta de parte del compañero de Lina de Portugal que quisieran tener un espacio para poner esa experiencia que donde habló y sabemos que hay otras escuelas que también quisieran poner otra buena práctica para de cara a la próxima reunión. Y sobre el encuentro de escuelas, tengamos en cuenta en los próximos días ustedes todos ya recibieron un save the date. Va a ser del 22 al 24 de septiembre en el INAP de España. En los próximos días vamos a enviar otra nota porque sí que necesitamos la

78:08 - 78:58

confirmación oficial del director, directora, presidente, presidenta de la respectiva escuela junto con la copia de sus pasaportes para poder ir gestionando con tiempo y sin problema las gestiones administrativas para su participación en el encuentro de escuelas. El tema, ya lo saben, es la evaluación de la capacitación y se va a armar el debate sobre el documento que se está que estamos diseñando, que se está redactando para tal fin y que estaremos enviando oportunamente antes de ese del encuentro en septiembre. Así creo por ahora es todo, así que cualquier pregunta o comentario,

79:04 - 79:47

adelante. Bueno, parece que fue todo muy CLAD y estamos en una puntualidad que no es iberoamericana, Claramente no hemos arrancado en punto y estamos terminando 4 minutos antes. Eh, funciona muy bien. Gracias, gracias por el compromiso, por la presencia. La gran mayoría está aquí. Creo que vamos a ir escalando y cada vez más generando material y documentos y discusiones que seguramente van a ayudar a que se pueda gestionar cada vez mejor la capacitación

79:44 - 80:32

en los distintos países de la región y que podamos empezar a soñar con intercambiar también experiencias con otras regiones del planeta, ¿no? A ver cómo están trabajando ellos en Europa, en Norteamérica o en el sudeste asiático. Estas estas temáticas. Ahí tendremos que tener el Zoom con la traducción sí o sí. secretario general, vamos a tener que hacer un esfuerzo para tener la traducción eh simultánea. Mira, Ana, acabamos de hacer un firmar un convenio con una institución de políticas públicas comparadas que tienen

80:28 - 81:20

un journal que acaban de ser financiados por una universidad china por 5 años. O sea, que nos vamos a tener que poner a tono con los chinos, sí o sí. Este, no, a mí me resta solamente agradecerles a Betania y a Jorge unas estas contribuciones excelentes, claras, concisas, este que van bien al pie. Este, agradecerte a vos y a Nelson, este, teniendo equipo así, uno puede estar enfermo que no hay no hay no hay problema. este y saber que tenemos el honor de tener a los responsables de las escuelas, eso no es menor saber que tenemos una comunidad iberoamericana,

81:18 - 82:00

este esfuerzo que hicimos por diagnosticar cuántos centros de formación teníamos, cómo podíamos unirlos, cómo podíamos y bueno y estamos abiertos. E este programa que estamos

diseñando, miren que siempre está desde la horizontalidad. Entonces, estamos abiertos a las propuestas, a los cambios de rumbo, a uno tiene que tener una cierta planificación, eso es claro, pero sí a todos los insumos, los inputs que ustedes les puedan parecer que enriquecen esto desde las contribuciones nacionales las necesidades. Nosotros no

81:58 - 82:41

somos nada si no llenamos las necesidades nacionales de capacitación. Y para eso necesitamos los necesitamos a ustedes con antenas, radares que son los responsables de la formación. Este y una simple referencia al idioma. Creo que no en idioma, yo no sé si tanto lo de Zum está fantástico esto que dice Betania, que pueda haber una traducción simultánea. Igual el esfuerzo que tenemos que hacer unos y otros por entendernos va de suyo, ¿no? Eh, nosotros no podemos tener un imperialismo del castellano, sino que tenemos que ser bilingües. Este, y eso

82:39 - 83:24

es lo que estamos tratando de hacer y los documentos también. Nosotros estamos a punto, creo que esta semana ya sale la página nueva del club que nos costó. Yo no les voy a contar eh la piedra de Sisifo que fue hacer porque es una página que la queremos este estamos estaba programada para que fuera bilingüe completamente se tradujera simultáneamente pero ahora lo que vamos a hacer es como no lo logramos estamos pagando un servicio de traducción que cada cosa que publicamos se traduce al portugués y al inglés pero creo que vale la pena, pues no nos da mayor alcance inclusive

83:20 - 84:15

Y van a ver que es una página muy amena, muy este eh donde lo hay una orden de priorización de las noticias que uno pone ahí y no un no queda todo lo mismo igual este y el boletín, lo mismo con el boletín. Estamos sacando un boletín para que sepan qué cosas estamos haciendo, qué innovaciones, qué firmas de documentos. Eh, ustedes son los accionistas del PL, son los dueños, por lo tanto, tienen la nosotros tenemos el deber de estar informando qué acuerdo estamos haciendo, qué proyecto estamos ganando, que eh en qué estamos pidiendo cuando hacemos un acuerdo con la CAF, con AID, con bueno,

84:13 - 85:03

¿qué estamos priorizando y por qué lo estamos priorizando? Y por eso es necesario un boletín eh que este que estamos ya sacamos el primero y que ustedes puedan ir directo a la noticia y al por qué y bueno y nos escriben cuando tienen dudas, cuando eh ustedes saben que esto está abierto. Así que nada, agradecerles este por este, como decía Ana, no ir no seguir hablando para irnos de la puntualidad. Les mando un abrazo enorme. Abrazo a todos. Nos vemos el 26 de junio. En la próxima reunión ya recibirán la agenda y el programa de la misa. Muchísima suerte y muchísimas gracias. Gracias. Gracias.

85:06 - 85:12

Muchas gracias. Buenos días. Buenos días.