



UNIVERSIDAD DEL SALVADOR
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Maestría en Administración Pública

“Incorporación de TI y las Relaciones Laborales”.

“Efectos originados en las competencias
laborales del Capital Humano de la
Sindicatura General de la Nación a raíz de la
incorporación de la firma digital”.

Maestrando: Lic. Romero Lamas, Ignacio A.
Directora de TFM: Mg. Cruceli, María Andrea.

Cohorte: 2019

2022

ROMERO LAMAS, Ignacio Agustín – CRUCELI, María Andrea¹ (Tutora) “Incorporación de TI y las Relaciones Laborales. Efectos originados en las competencias laborales del Capital Humano de la Sindicatura General de la Nación a raíz de la incorporación de la firma digital”, Buenos Aires, Universidad del Salvador, 2022.



¹ Magister en Administración Pública de la Universidad del Salvador. Licenciada en Relaciones Públicas de la Universidad Nacional de la Matanza. Asesora en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Docente en la Maestría y Diplomatura de Administración Pública en la Universidad del Salvador.

INDICE

1. RESUMEN	8
2. INTRODUCCIÓN.....	10
3. CAPÍTULO I: OBJETO DE INVESTIGACIÓN.....	13
3.1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	13
3.2. OBJETIVOS:.....	16
3.2.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
3.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
3.3. METODOLOGÍA	18
4. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
4.1. CUESTIONES LEGALES Y NORMATIVAS EN ARGENTINA.....	21
4.2. ANTECEDENTES DE USO DE FD NACIONALES E INTERNACIONALES	26
4.2.1. EXPERIENCIAS NACIONALES:.....	27
4.2.2. EXPERIENCIAS EN LA REGIÓN:.....	27
4.3. CONCEPTOS TEÓRICOS.....	28
4.3.1. ¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES FIRMA DIGITAL?	28
4.3.2. ¿QUÉ ES LA FIRMA ELECTRÓNICA?	29
4.3.3. ¿CÓMO SE VISUALIZA UNA FIRMA DIGITAL?	29
4.4. DESARROLLO DE LA IMPLEMENTACION DE LA FD EN LA SIGEN	33
5. CAPÍTULO III: COMPETENCIAS LABORALES.....	36
6. CAPÍTULO IV: EL EMPLEO ANTE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS	47
6.1. LOS MEDIOS DE PAGO ELECTRÓNICOS	49
6.2. LA TELEFONÍA MÓVIL.....	49
6.3. EL TELETRABAJO.....	50
7. Capítulo V Los trabajadores y sus reacciones ante los Cambios Tecnológicos.....	53
7.1. LA RESISTENCIA A LOS CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO	55

7.2. ROL DE LAS ORGANIZACIONES ANTE LA RESISTENCIA AL CAMBIO	56
7.3. ANÁLISIS DE UN CASO EMPÍRICO.....	59
8. CAPÍTULO VI: DISTINTOS ENFOQUES SOCIALES DE LA INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍA EN EL TRABAJO.....	63
8.1. ENFOQUE PSICOLÓGICO	63
8.2. ENFOQUE SOCIOLÓGICO.....	66
9. CAPÍTULO VII: LA SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.....	71
9.1. AUTORIDADES.....	71
9.2. HISTORIA DE LA SIGEN	72
9.3. MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y FUNCIONES:	75
9.3.1. MISIÓN:.....	75
9.3.2. VISIÓN:.....	75
9.3.3. VALORES:.....	75
9.3.4. FUNCIONES:	76
9.4. NÓMINA DE CAPITAL HUMANO.....	78
9.4.1. POR GÉNERO	79
9.4.2. POR RANGO ETARIO: (EN AÑOS).....	79
9.4.3. POR MODALIDAD DE CONTRATACIÓN.....	80
9.4.4. POR NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS	81
9.5. ORGANIGRAMA.....	82
9.6. DISPERSIÓN GEOGRÁFICA DEL CAPITAL HUMANO DE LA SIGEN	82
10. Capítulo VIII Comparación entre Implementación de FD en SIGEN, P.J. CHACO, INEN Y PCM.....	84
10.1. LEGITIMIDAD INSTITUCIONAL.....	84
10.1.1. LEY VIGENTE.....	84
10.1.2. DECRETOS Y RESOLUCIONES.....	84



10.2. CONFORMACIÓN DE AUTORIDAD DE REGISTRO.	85
10.3. TIPO DE CERTIFICADO UTILIZADO.	86
10.4. ALCANCE DE PERSONAL.	86
10.5. VIGENCIA DEL CERTIFICADO.	87
10.6. DISPERSIÓN GEOGRÁFICA.	87
10.7. PROCEDIMIENTOS EN LOS QUE UTILIZAN FD.	88
10.8. REACCIÓN DE LOS USUARIOS ANTE LA IMPLEMENTACIÓN.	88
10.9. REACCIÓN DE EL USO DE LA FD.	89
10.10. CAPACITACIÓN A LOS USUARIOS DE FD.	90
10.11. RELEVAMIENTO PREVIO A LA IMPLEMENTACIÓN.	90
10.12. CONFORMACIÓN DE COMISIONES Y/O EQUIPOS DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN.	91
10.13. ASISTENCIA A USUARIOS. MESA DE AYUDA.	92
11. Capítulo IX Conclusiones y Recomendaciones.	93
12. Bibliografía.	100
13. ANEXO 1: GLOSARIO.	105
14. ANEXO 2: INSTRUCTIVOS ELABORADOS POR LA GERENCIA DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA DE LA SIGEN.	107
15. ANEXO3: NOTA PERIODÍSTICA.	129

INDICE DE FIGURAS (Ilustraciones)

Ilustración 1 Recibo sueldo firmado: Elaboración propia.	30
Ilustración 2 Claves FD: elaboración propia.	31
Ilustración 3 Agentes de cambio: elaboración propia.	48
Ilustración 4 Feedback o Retroalimentación: elaboración propia.	58
Ilustración 5 Universo de Control. Art. 8 Ley 24.156).	74
Ilustración 6 Personal por género: elaboración propia.	79

Ilustración 7 Personal por Rango Etario: elaboración propia.	80
Ilustración 8 Personal por modo de contratación: elaboración propia.	81
Ilustración 9 Personal por estudios alcanzados: elaboración propia.....	81
Ilustración 10 Organigrama SIGEN. Extraído de la web del Organismo el 02/08/2022. https://www.argentina.gob.ar/sigen/transparencia-activa-sindicatura-general-de-lanacion/autoridades-y-personal	82
Ilustración 11 Personal por ubicación geográfica: elaboración propia.....	83
Ilustración 12:AR PJ Chaco y SIGEN.....	85

INDICE DE TABLAS

Tabla 1Recopilación de Normativa: elaboración propia	26
Tabla 2 Experiencias Nacionales FD: elaboración propia.....	27
Tabla 3 Experiencias en la Región FD: elaboración propia.	27
Tabla 4 (ONEP, 2021, pág. 17).....	40
Tabla 5: Ley Vigente	84
Tabla 6: Decretos y Resoluciones.....	84
Tabla 7: Conformación AR.....	85
Tabla 8: Certificado utilizado	86
Tabla 9: Alcance de personal	86
Tabla 10: Plazo de vigencia	87
Tabla 11: Dispersión Geográfica	87
Tabla 12: Procedimientos FD	88
Tabla 13: Reacción ante implementación.....	89
Tabla 14: Reacción ante uso	89
Tabla 15: Capacitación usuarios.....	90
Tabla 16: Relevamiento previo	91
Tabla 17: Comisiones y/o equipos	91
Tabla 18: Asistencia a usuarios	92

Agradecimientos:

Agradezco a Dios por bendecirme con una familia que siempre me apoya en cada paso de la vida.

A mi tutora, Mg. Andrea Cruceli, que me guió y acompañó durante todo el recorrido del trabajo con dedicación y paciencia.

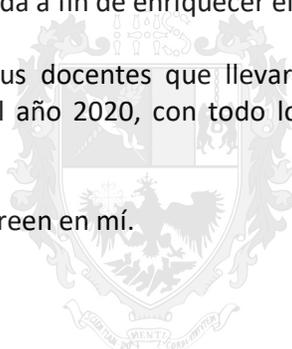
A mi familia y amigos por darme aliento y, comprender todos los momentos que no les pude dedicar en este tiempo, y así concretar el cierre de esta etapa.

A los compañeros que conocí durante la maestría, algunos de ellos fueron muy importantes para llegar hasta acá.

Al Lic. Ángel González Vázquez por dedicar su tiempo, conocimientos en la temática y toda la información aportada a fin de enriquecer el trabajo.

A la Universidad y todos sus docentes que llevaron adelante la difícil tarea de completar la maestría en el año 2020, con todo lo que conllevó el desafío de la pandemia.

A todos los que creyeron y creen en mí.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

1. RESUMEN

Los objetivos de un organismo de la Administración Pública Nacional y su Capital Humano están entrelazados y, a través de ellos, se busca cumplir con la misión, visión, valores y funciones establecidos para el mismo. La permanente incorporación de nuevas tecnologías y la capacitación para su uso, es lo que permite al personal de un organismo llevar a cabo productivamente sus tareas de manera eficiente y eficaz.

En el presente trabajo de investigación, a través de la comparación entre la implementación de la tecnología de Firma Digital en la Sindicatura General de la Nación, con dos casos analizados *-uno a nivel nacional y otro a nivel internacional-* y teniendo en cuenta el ámbito de aplicación y algunas de las recomendaciones y orientaciones propuestas en la Carta Iberoamericana de Innovación en la Gestión Pública, se propone establecer una mejora en el perfil por competencias del Organismo bajo estudio.

Palabras claves: Capital Humano, Capacitación, Nuevas Tecnologías, Firma Digital, Competencias. Administración Pública Nacional.

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR
ABSTRACT

The objectives of an agency of the National Government and its Human Capital are linked and, through them, they seek to fulfill the mission, vision, values and roles set for them. The constant incorporation of new technologies and training for their use is what allows the personnel of an organism to be productive and fulfill their tasks in an efficient manner.

In the following investigative work, through comparison between the implementation of the Digital Signature technology in the Sindicatura General de la

Nación, with two analyzed cases -one at national level and the other at international level-, and taking into account the scope of context and some recommendations and guidelines provided by the Ibero-American Charter for the Public Service, we seek to establish an improvement of the competency profiles of the agency under study.

Keywords: Human Capital, Training, New Technologies, Digital Signature, Competencies. National Government Agency.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

2. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene la finalidad de realizar un estudio comprensivo acerca de la adopción, por parte de la Sindicatura General de la Nación (en adelante SIGEN), de una tecnología informática específica aplicada a proteger y asegurar sus procesos administrativos.

Los avances tecnológicos en informática, son los que permanentemente están presionando a las organizaciones para introducir -y finalmente adaptarse para avanzar- cambios fundamentales en su modalidad de gestión documental.

“Las tecnologías de información son las herramientas que están produciendo los cambios más radicales en la gestión pública y privada, y paradójicamente, son las que más escapan a la comprensión o formación de la gran mayoría de los reformadores que están gestionando o financiando grandes proyectos de informatización pública” (Waissbluth, 2008, pág. 13).

Este trabajo tiene el propósito de comparar distintas dimensiones al momento de la implementación de la firma digital en el Organismo bajo estudio, con otros dos trabajos similares, uno en la provincia de Chaco y otro en Perú.

Como expresa la Carta Iberoamericana de Innovación en la Gestión Pública, en adelante CIIGP, *“La innovación supone repensar, adaptar y transformar las políticas, las arquitecturas institucionales y los planes de formación orientándolos al desarrollo de la cultura emprendedora y de innovación en función de las nuevas necesidades de los ciudadanos y buscar la máxima eficacia y eficiencia del sector público” (CLAD, 2020, pág. 5).*

A raíz de la comparación mencionada y teniendo en cuenta la CIIGP, se va a proponer modificaciones en el perfil por competencias de la SIGEN con el objetivo de mejorar su eficacia y eficiencia y estar un paso adelante anticipando futuros cambios.

Empezaremos por indagar cuales fueron los efectos y las repercusiones - una vez aplicada dicha tecnología- en el área de Capital Humano de la SIGEN durante el proceso de implementación y adopción de la tecnología de Firma Digital.

Para ello, es necesario determinar en primer término que entendemos por “Capital Humano” y donde se ubica el área organizacionalmente dentro de la SIGEN. Si bien hay muchas formas de definirlo, en este trabajo el Capital Humano son los Agentes del Organismo que antes se denominaban Recursos Humanos –considerando que hace más de 10 años se ha dejado de entender a las personas como un recurso. El área de competencia de sus funciones, es la Coordinación General de Gestión de Capital Humano, ubicada en la Gerencia de Coordinación Administrativa.

Por otra parte, la Ley N° 25.506 de Firma Digital en su Artículo 2° considera a la firma digital como:

“Al resultado de aplicar a un documento digital un procedimiento matemático que requiere información de exclusivo conocimiento del firmante, encontrándose ésta bajo su absoluto control. La firma digital debe ser susceptible de verificación por terceras partes, tal que dicha verificación simultáneamente permita identificar al firmante y detectar cualquier alteración del documento digital posterior a su firma” (Ley N°25.506, 2001).

La encargada de la implementación y otorgamiento de los certificados de Firma Digital en la Administración Pública Nacional (en adelante, APN), es la Oficina Nacional de Tecnologías de Información (en adelante, ONTI), dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

La ONTI, en su página web define a la firma digital como *“Una solución tecnológica, segura y confiable que permite firmar digitalmente documentos electrónicos”*.

A su vez destaca las siguientes características de la misma:

- *Validez jurídica: los documentos electrónicos firmados digitalmente tienen la misma validez jurídica que aquellos firmados de forma hológrafa.*
- *Autenticidad e integridad: permite identificar al autor fácilmente y verificar si ese documento fue alterado.*
- *Seguridad: garantizada por la criptografía asimétrica (ONTI, 2022).*



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR