

Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva 2014

User Information

Name:	Anonymous	Email:	N/A
Location:	N/A	Company:	N/A
Position:	N/A	IP Address:	200.16.89.154
Started:	07/31/2014 11:49 AM	Completed:	07/31/2014 12:10 PM
Time Spent:	0 days, 0 hours, 21 minutes, 1256 seconds, 1256000 milliseconds	Custom 1:	N/A
Custom 2:	N/A	Custom 3:	N/A

Estado Miembro Postulante

Argentina

Institución Pública Postulante

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Nombre de la experiencia innovadora

Programa Jóvenes Profesionales

Precise el tiempo de implementación de la política pública postulada

2 años y 7 meses

Categoría a la que postula

Innovación en la Gestión de los Recursos Humanos

II. Breve presentación / Sumilla de la Experiencia Innovadora En este apartado, se requiere hacer una presentación resumida de la Experiencia Innovadora (200 palabras como máximo)

El Programa Jóvenes Profesionales se propone desarrollar jóvenes graduados con alto potencial de liderazgo como agentes de transformación y modernización de la administración pública. La convocatoria alcanza a personas externas y también a empleados del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Brinda a los jóvenes una interesante oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional, tutorías, formación continua, y conocimiento de distintas áreas del Gobierno. Está dirigido a jóvenes de entre 24 a 28 años, graduados, con promedio 7 o superior, con vocación por la gestión pública y potencial de liderazgo, trabajo en equipo, iniciativa, creatividad y capacidad de adaptación. Se realiza un proceso de búsqueda y selección riguroso y transparente, en el cual participan el portal de Empleo de la Ciudad de Buenos Aires, y un portal externo de alcance masivo. El modo de contratación es Planta Transitoria.

El Programa se compone de dos etapas:

- 1) 8 meses de rotación interministerial, con capacitación, tutoría y coaching en paralelo;
- 2) 2 años de duración, en la cual la persona es asignada a liderar un proyecto o asesorar en un

área.

La iniciativa es coordinada por la Dirección General de Capital Humano del Ministerio de Modernización del Gobierno de la Ciudad.

III. Información Institucional

Nombre
de la
entidad
Postulante

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Dirección

Rivadavia 524, oficina 12. Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfono

+54 11 4323 9400

Fax

-

Página
web

www.buenosaires.gob.ar

Nivel Administrativo de la entidad

Nivel local

Naturaleza administrativa

Ministerio/Secretaría de Estado

¿Cuál fue el problema que se buscó solucionar?. (No más de 300 palabras).

Jóvenes Profesionales responde a la necesidad de generar cambios culturales, de procesos. Responde a la necesidad de favorecer y propiciar un cambio cultural para modernizar la gestión pública, en lo relacionado a la mejora de procesos, a la incorporación de tecnologías y al desarrollo de personas.

El Programa, que incorpora jóvenes talentosos con potencial de desarrollo, se propone profesionalizar la estructura administrativa en la Ciudad de Buenos Aires, incorporando perspectivas frescas e innovadoras, brindando asimismo posibilidades de desarrollo laboral. Es de vital importancia para la Administración local, la implementación de políticas y acciones dirigidas a la juventud, a efectos de brindarles posibilidades de formación, capacitación y experiencia laboral que le faciliten su inserción en el mercado de trabajo, ello bajo los lineamientos establecidos en su arts. 40 de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, "la Ciudad garantiza a la juventud la igualdad real de oportunidades y el goce de sus derechos a través de acciones positivas que faciliten su integral inserción política y social y aseguren, mediante procedimientos directos y eficaces, su participación en las decisiones que afecten al conjunto social o a su sector";

Asimismo es de interés de la actual gestión, que las iniciativas que se implementen en la Ciudad incentiven la inserción de jóvenes con capacidad de liderazgo, y que compartan la gran dedicación al servicio público que caracteriza a los agentes de las diferentes áreas de Gobierno; y para ello es oportuno llevar adelante políticas integrales que contribuyan a la modernización e inserción de las generaciones más jóvenes dentro de la estructura organizativa de la Administración Pública, en miras a brindar a los ciudadanos servicios de mejor y mayor calidad.

¿En qué consiste la experiencia innovadora?. (No más de 300 palabras).

Lo innovador del programa radica en su diseño, el cual equilibra el desarrollo de expertise profesional y desarrollo de competencias, a través de capacitación, práctica, y coaching. Se busca

desarrollar a los futuros asesores y líderes de proyectos y áreas del Gobierno, formando un semillero de talentos.

Durante la primera etapa el Joven Profesional debe formular y presentar una propuesta de proyecto innovadora o de mejora para la gestión, frente a un Comité que será responsable de evaluar la propuesta. Dicho Comité se conforma con miembros de distintos ministerios (Jefe de Gabinetes, Subsecretarios, Directores) y del Programa de Jóvenes Profesionales. Durante el desarrollo del proyecto los jóvenes rotan por tres áreas de gobierno relacionadas con su proyecto, y todos (proyecto + rotaciones) se nuclean alrededor de ejes de gestión: Ciudad Verde, Cultural/turística, Inclusión, e Innovación.

En esta primera etapa son acompañados por la figura de un Tutor, que los guía en la elaboración de su proyecto y en el proceso de inducción del Gobierno. Asimismo cuentan con instancias de coaching desde el Programa de Jóvenes Profesionales.

Para pasar a la segunda etapa el Joven Profesional debe superar su evaluación integral con un 80% positiva. Esta evaluación se conforma por tres evaluaciones de desempeño que realizan los Directores Generales de cada una de las áreas de rotación (evaluación cuantitativa y cualitativa, en función de objetivos predefinidos y habilidades personales); el proyecto presentado ante el Comité; las devoluciones de los tutores y una evaluación del Programa, que tiene en cuenta su desenvolvimiento en las diferentes instancias de formación y desarrollo.

El programa otorga importantes beneficios a las áreas que reciben jóvenes profesionales tales como: Recursos Humanos capacitados; mirada fresca e innovadora; formado en formulación de proyectos y habilidades gerenciales; perfil acorde a las necesidades del Gobierno; completamente financiado por el Ministerio de Modernización.

¿Quién ideó la experiencia postulante?. (No más de 300 palabras). Por ejemplo: - Informe de consultoría - Propuesta política - Funcionarios de la misma entidad - Otro

El proyecto fue creado por el Ministerio de Modernización el mismo año de su conformación, dando respuesta a la demanda constitucional de la Ciudad de Buenos Aires anteriormente mencionada, así como las necesidades previamente detalladas, y como parte de dos ejes de gestión:

- 1) Fortalecimiento de la inclusión de jóvenes al mundo laboral
- 2) Modificación del posicionamiento de la mirada social sobre la gestión pública.

Describa los elementos que hacen que su experiencia en gestión pública sea innovadora. (No más de 300 palabras). Por ejemplo: - Viabiliza poblaciones no atendidas - Primera vez que una administración pública se ocupa del tema - Cuenta con un inédito apoyo del sector privado - Involucra en la gestión, por primera vez, a los ciudadanos

Consideramos que este Programa es innovador, por su diseño e implementación en el ámbito de la administración pública. Consta de un proceso de selección riguroso y transparente.

En la primera etapa se definen 3 áreas de rotación para cada joven a los fines de adquirir una visión integradora de los ejes estratégicos y estructura organizacional del Gobierno. Las rotaciones se designan en función de los desafíos de la gestión y con el fin de generar mayor articulación entre las jurisdicciones.

Asimismo, en este período los jóvenes cuentan con acompañamiento de diferentes actores: tutores, entrenadores, auxiliares de Proyecto y coaching.

El Tutor es responsable de acompañar y guiar al joven durante todo el proceso de rotación interministerial, con el fin de contribuir tanto en su desarrollo profesional como en el de sus habilidades personales.

Los entrenadores son los responsables del desarrollo del joven en su área de gestión, definen objetivos de trabajo y evalúan el desempeño al final de la rotación.

Los auxiliares de Proyecto son jóvenes profesionales de camadas anteriores que los acompañan a través de su experiencia y los orientan con el marco conceptual del Proyecto.

Y por último, el Programa tiene instancias de seguimiento con los jóvenes, para ver su progreso, ayudarlos en sus dificultades y realizar ajustes en las rotaciones en caso de corresponder.

Tanto en la primera, como en la segunda etapa cuentan con un programa de formación. En el primer año está orientado a desarrollar en los jóvenes conocimientos sobre el funcionamiento del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, herramientas de Políticas Públicas y competencias personales e interpersonales; como puntos de apalancamiento profesional, y en la segunda etapa está orientado a potenciar el liderazgo personal y conducción de equipos de trabajo.

Asimismo son acompañados con instancias de coaching personales dirigidos por una coach experta.

Existieron algunos antecedentes de la experiencia innovadora?. En la misma entidad u otras que se conozcan? (No más de 300 palabras)

La experiencia que conocemos en el ámbito público Nacional es la de los Administradores Gubernamentales (AG). Creado en 1984, fue inspirado en el modelo de la Escuela Nacional de Administración francesa (ENA). Conforman un cuerpo multidisciplinario de profesionales cuya misión es brindar asistencia técnica a las jurisdicciones y organismos de la Administración Pública Nacional en la gestión y articulación de políticas prioritarias para el Estado. El ingreso es por concurso abierto, y una vez que ingresan deben aprobar el programa de formación de 24 meses de duración exclusiva. A partir de ese momento recién ingresan a cumplir funciones en las áreas. Se realizaron 4 convocatorias, siendo la última en el año 1992.

En la Administración Pública de la Provincia de Tierra del Fuego existen prácticas pre profesionales para estudiantes de carreras universitarias que tengan aprobado el 50% del plan de estudios. Consiste en la incorporación del estudiante a un equipo de trabajo con un rol determinado y relacionado con la práctica profesional. No contiene actividades de formación, y es una práctica no rentada.

Población beneficiaria y/u objetivo: Precise datos cualitativos (quiénes) y cuantitativos (cuántos – directos e indirectos). De no ser determinable por favor precise la forma en la que se benefician los ciudadanos (No más de 300 palabras).

El Programa de Jóvenes Profesionales está destinado a Jóvenes de entre 24 a 28 años. Deben poseer como mínimo título universitario correspondiente a un plan de estudios no inferior a cuatro años, con promedio 7 o superior. En el Proceso de selección son evaluadas las competencias de: vocación de servicio, potencial de liderazgo, trabajo en equipo, iniciativa, creatividad y capacidad de adaptación.

Está abierto al público en general, pero también a los empleados de Gobierno, sin diferenciar su tipo de contratación.

Hacia adentro de la organización, el programa otorga importantes beneficios a las áreas que reciben jóvenes profesionales tales como: Recursos Humanos capacitados; mirada fresca e innovadora; formación en formulación de proyectos y habilidades gerenciales; perfil acorde a las necesidades del Gobierno; completamente financiado por el Ministerio de Modernización.

a) Cantidad de jóvenes ingresantes: 110

b) Áreas de rotación / Ministerios: 39 áreas, con presencia en todos los Ministerios, además de Jefatura de Gabinete de Ministros, Vice jefatura de Gobierno, Secretaria General y Secretaria de Gestión Comunal y Atención Ciudadana.

Explique, ¿cómo se beneficia a los ciudadanos? . (No más de 300 palabras) Por ejemplo: - Menores tiempo de espera - Reducción de costos de trámites - Mejora de condiciones de vida de ciudadanos en diferentes dimensiones

El Programa de Jóvenes Profesionales brinda posibilidades de desarrollo laboral a los jóvenes, formando un semillero de talentos para el Gobierno.

También se produce un impacto directo o indirecto al ciudadano, a través de los proyectos que son presentados por los Jóvenes Profesionales. Dichos proyectos son propuestos a partir de la observación de necesidades puntuales y/o desafíos de la gestión de Gobierno, que se conocen a medida que se desempeñan en distintas áreas de Gobierno. Por lo cual, una vez aprobado el proyecto, se garantiza su impacto.

Uno de los proyectos implementados este año, que demuestra el impacto a los ciudadanos, es "El Distrito desde abajo", Implementado desde el Ministerio de Desarrollo Económico y Secretaría General. El mismo consiste en desarrollar un proceso de Planificación Participativa en el barrio de Barracas, en el sur de la Ciudad de Buenos Aires, a fin de generar mayor sinergia entre los actores locales y así fortalecer el desarrollo local endógeno en el marco de la política del Distrito de Diseño.

Otro de los proyectos implementados por los jóvenes profesionales, desde el Ministerio de Educación es el de "Referentes Ambientales". Se asignó el rol de Referentes Ambientales a docentes que llevan adelante el Programa Escuelas Verdes en cada uno de los establecimientos educativos de la Ciudad de Buenos Aires con el fin de fomentar la educación en el cuidado del medio ambiente. Se diseñó además un boletín mensual de novedades, propuestas de acceso a recursos y capacitaciones, eventos y charlas relativos a la educación ambiental.

¿Cuenta con indicadores cualitativos y cuantitativos que así lo demuestren? Especifique por favor. (No más de 300 palabras).

Promedio de postulantes anuales: 8000

- Cantidad de jóvenes ingresantes: 110
- De los Proyectos presentados por los jóvenes profesionales(54) el 60 % fue o está siendo implementado en el año en curso.
- Horas de capacitación en Gestión de Proyectos y habilidades gerenciales: 156 hs anuales.
- Áreas de rotación / Ministerios: 39 áreas

¿Porqué su experiencia innovadora es susceptible de ser replicada por otras entidades? Explique (No más de 300 palabras). Por ejemplo: - Adaptable a instituciones de diferente dimensión - No requiere de mucho presupuesto - Fácil manejo de posibles conflictos sociales al tratarse de una iniciativa demandada y de uso común - No requiere de mucho personal - Capacitación del personal es sencilla, etc.

El Programa de Jóvenes Profesionales es susceptible de ser replicado porque actualmente se encuentra en su tercera edición, con importantes resultados y participación de todos los ministerios del Gobierno de la Ciudad. Los jóvenes son valorados por su compromiso y aporte a la gestión, siendo recursos de gran valor agregado para las áreas.

Es importante destacar que durante el 2012 y 2013, se capacitó a 70 jóvenes profesionales en el diseño y formulación de proyectos, y en el desarrollo de habilidades personales e interpersonales como liderazgo, dirección, comunicación y trabajo en equipo

Asimismo el Programa se encuentra dentro del banco de prácticas innovadoras del Gobierno de la Ciudad, en el eje de innovación. El Banco de Prácticas Innovadoras es un nuevo canal de comunicación con aquellas Provincias y Municipios que tengan interés en conocer lo que está haciendo la Ciudad de Buenos Aires en términos de gestión, en aportar nuevos conocimientos e intercambiar iniciativas.

¿Qué elementos centrales deberían ser considerados antes que la experiencia innovadora sea replicada en otras entidades? Explique. (No más de 300 palabras).

Es importante considerar los siguientes ítems:

- La Importancia de incorporar recursos humanos capacitados, y concientizar a la organización sobre su retención y desarrollo a largo plazo.
- La selección debe ser acorde a las necesidades de la organización. Es importante relevar los objetivos y tareas previamente para que sean desafiantes.
- El seguimiento de los jóvenes, entendido como la instancia de feedback y acompañamiento, es clave para realizar ajustes y acompañarlos en todo el proceso.
- Debe existir una oferta de capacitación acorde a los perfiles y expectativas de desarrollo.

¿Cuáles fueron los plazos que se consideraron desde el inicio de la política pública. Se cumplieron?. (No más de 300 palabras).

El programa de Jóvenes Profesionales, durante su primera edición en 2012, proyectó una duración de tres años de los jóvenes dentro de este marco (1er año del programa: rotaciones interministerial: 2do y 3er año en un área específica).

En 2012 ingresaron 30 jóvenes, en 2013 40 jóvenes y en 2014 40 más, coincidentemente con la cantidad propuesta y en el plazo establecido. Las tres camadas están cumpliendo con el proceso de formación y rotación diseñadas.

¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? Precise por favor en datos cuantitativos y cualitativos?. (No más de 300 palabras).

Jóvenes que ingresaron durante 2012: 30; Edición 2013 y 2014: 40 jóvenes cada una.
 Capacitación (Inducción GCBA, Proyectos, habilidades S XXI) y charlas con funcionarios: 156 hs (1era etapa); 50 hs (2da etapa)
 Proyectos implementados 1era edición: 48% (25 presentados)
 Proyectos implementados 2da edición: 66% (29 presentados)

¿Cuál fue el medio de evaluación de la política pública innovadora?. (No más de 300 palabras).

Los criterios de evaluación del programa de Jóvenes son los siguientes indicadores:

- Cantidad de jóvenes retenidos.
- Cantidad de proyectos implementados.
- Evaluación de desempeño.

- Nivel de satisfacción de las áreas que reciben jóvenes.

Si pudiera dar una opinión sobre los resultados obtenidos a través de la experiencia innovadora. ¿Diría usted que los resultados alcanzados han sido de mayor, regular o menor impacto?. Explique. (No más de 300 palabras).

De acuerdo a nuestros criterios de evaluación los resultados del Programa han ido incrementado año a año, arrojando los siguientes resultados:

PROGRAMA 2012

Postulantes: 9.540

Cantidad de ingresantes: 30

Ministerios que participaron: 3

Áreas de rotación: 10

Proyectos implementados: 48% (25 presentados)

Capacitación (Inducción GCBA, Proyectos, habilidades S XXI) y charlas con funcionarios: 156 hs (1er año); 50 hs (2do año)

PROGRAMA 2013

Postulantes 10.500

Cantidad de ingresantes: 40 Ministerios que participaron: 9

Áreas de rotación: 39

Proyectos implementados: 66% (29 presentados)

Capacitación: 156 hs. (1er año)

PROGRAMA 2014

Trabajo por Ejes de Gobierno: Ciudad Moderna e Innovación; Ciudad Verde, Cultura y Turismo, Red en todo estas vos.

Postulantes: 7.500

Cantidad de ingresantes: 40

Estamos presentes en todos los ministerios, Jefatura de Gabinete de Ministros, Vice jefatura de Gobierno, Secretaria General y Secretaria de Gestión Comunal y Atención Ciudadana.

Áreas de rotación: 43

Los proyectos de la convocatoria 2014 se presentan en Octubre de 2014.

El nivel de satisfacción de las áreas receptoras de jóvenes es muy alto. Creemos que los jóvenes ingresados en 2012 ya muestran un desarrollo profesional considerable, y muestra de ello es el rol que ocupan actualmente en los ministerios: El 56 % de los jóvenes están liderando proyectos, el 7% están ocupando cargos gerenciales, el 17 % son asesores de gabinete, y el 20 % son analistas funcionales.

¿En qué medida se solucionó el problema público inicial?. Explique. (No más de 300 palabras)

En respuesta a la necesidad planteada, se incorporaron 110 jóvenes a la administración pública porteña. El programa por lo tanto acompaña el cambio cultural iniciado, desarrollando a los futuros asesores y líderes de proyectos y áreas del Gobierno, formando un semillero de talentos y futuros cuadros de reemplazo. El programa también otorga importantes beneficios al gobierno tales como: Recursos humanos capacitados (profesionales con estudios de posgrado acorde a los desafíos actuales), formados en gestión de proyectos y habilidades gerenciales, y perfiles acordes a las necesidades del GCBA. Es importante destacar que durante los dos últimos años se implementaron proyectos innovadores y de mejora para la gestión acompañando la transformación cultural.

e. Eficiencia.- Se refiere a la capacidad de la administración pública para ordenar sus procesos de tal forma que estos optimicen sus recursos (financieros, humanos, etc.) y a su vez generen mayores y mejores resultados. Precise la siguiente información: (No más de 300 palabras)
Presupuesto general de toda la entidad / Presupuesto de la política pública innovadora postulante. Se ejecutó todo el Presupuesto?

El presupuesto del Programa Jóvenes Profesionales, en el año 2012 fue de: \$2.550.693, incluyendo gastos de personal y formación.

En el año 2013, fue de \$ 8.134.817 (teniendo en cuenta la camada ingresada en el período 2012 e ingresantes de la convocatoria 2013) + formación.

En el año 2014, fue de \$ 13.874.569 (teniendo en cuenta la camada ingresada en el período

2012 y 2013 e ingresantes de la convocatoria 2014)
El presupuesto del programa se ejecutó de forma completa.

Número de personas de la entidad / número de personas involucradas en la experiencia postulante. (No más de 300 palabras)

El equipo que lleva adelante el Programa Jóvenes Profesionales cuenta con 7 personas actualmente, para una dotación de 84 jóvenes provenientes de las 3 camadas.

Si pudiera dar una opinión sobre el costo beneficio de la aplicación de la experiencia innovadora. ¿Diría usted que es positiva, negativa o neutral?. (No más de 300 palabras)

La experiencia es positiva, tanto por la oportunidad laboral a la población joven, donde recién graduados tienen la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos e incorporar experiencia, así como para los empleados de Gobierno que cumplen con los requisitos de ingreso, resulta un factor de motivación, ante la posibilidad de movilidad, otra alternativa a la tradicional carrera escalafonaria.

Como contrapartida de ello, el Estado que se nutre de miradas nuevas y puede construir cuadros de reemplazo para cubrir posiciones estratégicas.

¿Qué dificultades encontró en el proceso de implementación de la experiencia innovadora y qué hicieron para superarlas? Precise por favor (No más de 300 palabras):- Dificultades presupuestales - Dificultades políticas - Dificultades sociales - Otras

- Adaptación de los jóvenes a la organización: Se trabajo con instancias de coaching individual y grupal, seguimiento de las áreas receptoras; incorporación de competencias claves en el proceso de selección tales como tolerancia a la frustración, madurez emocional, flexibilidad y capacidad de adaptación.

- Resistencia de algunos sectores a la incorporación de jóvenes: Se realizan talleres de sensibilización con el objetivo de concientizar a las áreas sobre las características de los jóvenes profesionales, aspiraciones y motivaciones de esta generación.

- Capacidad de retención, asociada a una remuneración competitiva y beneficios acordes al perfil: Se busco alcanzar una remuneración y mayores beneficios para los jóvenes.

f. Complejidad del problema que soluciona.- Hace alusión a la complejidad del problema y de la solución que desde la administración pública se puede dar. En ese sentido, son más valorados las experiencias que tienen que ver con el manejo central de la administración pública, involucran a mayor población, administración de problemas en múltiples niveles de gobierno y mancomunidades, etc. Precise la siguiente información: ¿Porqué su experiencia es compleja? Explique (No más de 300 palabras). Por ejemplo: -Involucra poblaciones disímiles y grandes - Involucra distintos niveles administrativos - Escasez de recursos - Hubo un esfuerzo adicional para concertar con diferentes actores para implementar la experiencia ¿Con quiénes fue necesario coordinar? - Hubo un contexto superlativamente hostil para el trabajo de las entidades públicas - Otros.

Consideramos que es una experiencia compleja por las distintas características:

- Involucra a todas las áreas de gobierno.
- Implica políticas de recursos humanos novedosas para la administración pública.
- Requiere de un cambio cultural de la organización.

Sobre todo hacemos hincapié en los actores que intervienen. Se necesitó de tiempo principalmente para que cada área comprendiera que la incorporación de jóvenes contribuía en la profesionalización de la misma, porque finalmente podrían verse beneficiados al obtener un proyecto de mejora para el área, sobre necesidades específicas.

Por otro lado se requería también la disposición y compromiso de los referentes de las áreas para involucrar a los jóvenes en los procesos considerados factor clave para obtener la visión global de la misma y del Ministerio.

Fue necesario coordinar con referentes de los distintos ministerios para que ayuden a impulsar y comunicar los objetivos de ambos programas, fomentando su participación.

Se trabajó también con la Dirección General de Empleo del Ministerio de Desarrollo Económico en el proceso de selección que fue llevado de forma articulada con una Consultora externa.

Asimismo se trabajó conjuntamente con el Instituto de la Carrera del Gobierno de la Ciudad para

armar el Programa de Formación tanto en Gestión de Proyectos como de Habilidades gerenciales. Actualmente colabora la Dirección de Gobierno Abierto a través del Laboratorio de Proyectos para impulsar y acelerar los proyectos presentados por los jóvenes.

g. Sustentabilidad de la experiencia.- Implica el nivel de "enraizamiento" de la experiencia que la haga capaz de mantenerse en el tiempo, a cambios políticos de la administración, cambios institucionales y organizativos, financiamiento, grado de compromiso de las autoridades y funcionarios(as) gubernamentales, etc. Precise la siguiente información. (No más de 300 palabras):
 - Tiempo de implementación de la experiencia innovadora - Número de administraciones que la han desarrollado - Número de años con Presupuesto asegurado (precisar horizontes presupuestales 1, 5, 10 años) - Origen del presupuesto: público o privado? - Reconocimiento legal de la experiencia que la haga obligatoria en el tiempo - Otros

- Tiempo de implementación de la experiencia innovadora:
 3 años. Estamos en la tercera edición del Programa Jóvenes Profesionales.

- Número de administraciones que la han desarrollado
 Con las características del Programa, sólo la estamos desarrollando nosotros en la actual gestión.
 - Número de años con Presupuesto asegurado (precisar horizontes presupuestales 1, 5, 10 años)
 3 años.

- Origen del presupuesto: público o privado?

El presupuesto es de origen Público.

- Reconocimiento legal de la experiencia que la haga obligatoria en el tiempo:
 No existe dicha instancia.

h. Perspectiva de Género.- Implica determinar como la iniciativa sometida a concurso impacta de forma diferenciada en hombres y mujeres y cómo las administraciones públicas han adaptado sus procesos internos en la planificación, implementación, evaluación y monitoreo para atender esta realidad. Por favor, precise la siguiente información: ¿Al momento de diseñar y planificar la política pública se tomó en cuenta la realidad de de mujeres y hombres y se consideró que esta podría impactarlos de forma diferenciada?. (No más de 300 palabras).

El programa de Jóvenes profesionales impacta directamente en hombres y mujeres, sin distinción de género alguna. No obstante ello cabe destacar que en las tres ediciones de Jóvenes profesionales, hubo un porcentaje mayor de mujeres que ingresaron al gobierno, incorporándose en 2012 un 77% de mujeres, 2013 un 70% y en 2014 un 75%.

¿La iniciativa ha considerado un porcentaje diferencial de hombres y mujeres en su administración e implementación? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras)

No se consideró un porcentaje diferencial en ningún caso.

¿Los cargos directivos son ocupados por hombres y mujeres? ¿Existió algún mecanismo de selección específico como cuotas? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras).

Son ocupados indistintamente por hombres y mujeres. El proceso de selección no consideró una especificidad del tipo cuotas. El mismo consta de 5 instancias de evaluación: una entrevista telefónica, luego una entrevista grupal (donde se observan competencias personales e interpersonales a través de diversas dinámicas), una entrevista individual, con técnicas psicológicas; una evaluación de manejo de herramientas de office; entrevista en el Gobierno de la Ciudad con el Ministerio/área receptora de jóvenes profesionales, y por último el examen preocupacional , también a cargo del Gobierno.

¿La iniciativa cuenta con una estrategias explícita/institucionalizada de acción afirmativa o discriminación positiva con los beneficiarios atendiendo las diferencias de género? Por ejemplo servicios diferenciados, horarios especiales para madres de familia, entre otros. Explique cuáles por favor.(No más de 300 palabras).

No, está abierto a toda la población sin distinción de género, ni discapacidad. Las condiciones de contratación son las mismas para todos. Se adecúan los lugares atendiendo a las necesidades de la discapacidad del ingresante. En la convocatoria 2013 ingresó una persona con discapacidad motriz.

¿La iniciativa ha considerado un porcentaje diferencial de hombres y mujeres entre sus

beneficiarios? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras).

En el caso de jóvenes profesionales, el 70% de los jóvenes que ingresaron son mujeres. Esto varía según las profesiones y el porcentaje histórico de graduados de acuerdo a cada Universidad.

¿La iniciativa ha considerado un porcentaje diferencial de hombres y mujeres entre sus beneficiarios? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras).

[No Answer Entered]

Nombre del
Representante
Legal

-

Cargo:

-

Nombre de la
persona de
contacto

Tomás Kroyer

Cargo:

Director General de Relaciones Internacionales y Cooperación

Teléfono:

+54 11 4323 9400

Dirección
Electrónica:

cooperacioninternacional@buenosaires.gob.ar

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - 2014 *

Si