

**GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES (CFI)**

**Propuesta de un Plan Estratégico de Comunicación
Institucional Integral en la Secretaría Legal y
Técnica de la Provincia de Buenos Aires**

INFORME FINAL

Junio 2015

Experto: Dr. Hernán Manzo

ÍNDICE

Resumen.....	3
Introducción.....	5
Etapa 1.....	7
Etapa 2.....	52
Etapa 3.....	95
Etapa 4.....	124
EJE 1: Identidad y sentido de pertenencia con la SLyT.....	124
EJE 2: Comunicación.....	125
EJE 3: Reconocimiento laboral, capacitación y evaluación.....	139
Conclusión.....	145

Resumen

El presente informe final realiza un recorrido por las distintas etapas del Plan Estratégico de Comunicación Institucional Integral en la Secretaría Legal y Técnica (SLyT) de la provincia de Buenos Aires.

A continuación se hará un pormenorizado recorrido por el desarrollo y los resultados de cada una de las etapas (1, 2, 3 y 4) de dicho Plan.

La etapa 1 implicó la realización de un análisis y diagnóstico de la situación comunicacional de la SLyT. Se realizó un relevamiento de la realidad organizacional de la SLyT; una indagación de las principales necesidades de la SLyT – a través de entrevistas a sus máximas autoridades. Se desarrolló una Encuesta de Clima Organizacional (ECO) realizado a casi la población total de empleados, un resumen DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) y entrevistas formales e informales a personas claves de la Secretaría Legal y Técnica.

La etapa 2 implicó la puesta en marcha de acciones y productos comunicacionales para mejorar el estado de las comunicaciones de la SLyT, de acuerdo a los resultados que había arrojado el diagnóstico que se realizó en la Etapa 1. En esta segunda etapa se propuso un Plan de Comunicación, con objetivos, públicos destinatarios, estrategias y acciones.

La etapa 3 implicó la profundización en la implementación de las acciones y productos comunicacionales puestos en valor durante la Etapa 2, para mejorar el estado de las comunicaciones de la SLyT, de acuerdo a los resultados obtenidos a partir del diagnóstico realizado en la Etapa 1.

Finalmente durante la etapa 4, que corresponde a este último informe presentado, se continuaron y ejecutaron las acciones comunicacionales que se empezaron a desarrollar en la etapa 2 y 3.

Como en anteriores instancias, cabe recordar que, si bien el presente informe respeta y se adecua a la planificación de las tareas inicialmente propuestas, al momento de presentar el proyecto, vale mencionar que se realizaron las modificaciones pertinentes en pos de un cambio o mejora de las problemáticas y particularidades detectadas y manifestadas por

los integrantes de la SLyT, en el diagnóstico de clima interno realizado y conforme a las necesidades y posibilidades comunicacionales surgidas a lo largo del tiempo.

Introducción

Para empezar, partiremos de una conclusión ya esbozada en los informes anteriormente entregados. Las organizaciones, como las personas, tienen una personalidad propia que las hace únicas e irrepetibles: su Identidad Organizacional que las define, tanto en su rol, como en su función. Pero además, están conformadas por las creencias y valores que conforman la base sobre la que operan, se comportan y se desarrollan, es decir, su cultura. Pero, como ya hemos visto a lo largo del trabajo que realizado y cuyas conclusiones se han volcado en los diferentes informes presentados, a esa cultura no es suficiente con identificarla y verbalizarla, también debe ser vivida y compartida por todos y cada uno de los integrantes implicados en la SLyT. Y es aquí, donde nuevamente nos paramos para avanzar en esta cuarta y última etapa del Plan de Comunicación Integral para la Secretaría Legal y Técnica de la Provincia.

Las demandas e inquietudes relevadas en la Encuesta de Clima Organizacional (ECO), que se realizó en la primera instancia de este plan, mostraron numerosos aspectos comunicacionales en los que hacía falta hacer especial hincapié para potenciar e implementar diversas acciones dirigidas a lograr los objetivos planteados en este proyecto. Sobre la premisa de que los colaboradores/agentes primero deben “saber”, para luego “creer” y por último “valorar”, las acciones estratégicas que se están desarrollando actualmente buscan apoyar, de manera estructural este plan y así generar una comunicación integrada, tanto a nivel interno como externo.

Pero, ¿dónde radica el valor fundamental de integrar? En el hecho de que, los colaboradores/agentes de la SLyT compartan la visión y la cultura del Organismo será una herramienta fundamental para trazar un objetivo particular que, sumado al colectivo que forma la Institución, será el camino llano para llegar a los resultados deseados. La profundización en el desarrollo e implementación de cada una de las acciones que conforman este Plan, busca fomentar una cultura donde cada quien sea capaz de difundirla y propagarla, para que todo el equipo de trabajo, ya sea de su propia área, departamento o dirección, tenga pleno conocimiento de la visión y de lo que realmente la SLyT busca, con el objetivo de que toda esa sinergia tenga como resultado la obtención del logro común.

Pero, hay que resaltar, que no sólo es cuestión de darle a los colaboradores/agentes las herramientas clave que estén a la altura de sus exigencias, en tanto institución, la SLyT también deberá entender que la implementación y el uso interno de determinadas acciones de comunicación le dará grandes beneficios que impactarán también a nivel externo, razón por la cual, empleados involucrados y comprometidos, serán el motor básico para la consecución de los objetivos de la Secretaría.

Lograr ese involucramiento de los colaboradores/agentes del Organismo, los empujará a un trabajo en equipo en pos de alcanzar objetivos de manera mancomunada y ese, es el terreno fértil para la creación de una cultura del sentirse parte de la Institución.

Es a partir de este enfoque, que se plantearon estratégicamente las acciones y productos que, hasta la fecha, se están llevando a cabo y que responden a cada una de las particularidades y problemáticas, internas como externas, de la comunicación de la SyLT.

ETAPA1: Plan Estratégico de Comunicación Institucional Integral en la Secretaría Legal y Técnica de la Provincia de Buenos Aires

En esta primera etapa, se desarrolló una auditoría de comunicación institucional, que metodológicamente incluyó una encuesta de clima organizacional (ECO) a 103 empleados – de distintas jerarquías – de la SLyT; una entrevista en profundidad a la máxima autoridad de la SLyT, el secretario Mariano Cervellini; entrevistas informales a los integrantes del área de comunicación; y encuentros de avance y feedback sobre el trabajo desarrollado con la subsecretaria de Desarrollo Institucional de la SLyT, Agostina Cacauly, y con el director de Tecnología y Gestión de Proyectos de la SLyT, Miguel Carbone.

Esta primera etapa arrojó como resultado una “radiografía” de la realidad de la organización. Permitió conocer de forma precisa las necesidades de la organización, desarrollar un diagnóstico ajustado a esas necesidades y formular problemas comunicacionales a resolver mediante un Plan de Comunicación, para el cual se esbozaron objetivos, líneas de acción y actividades principales que se desarrollarán a partir de la Etapa 2.

Esta auditoría surge de la necesidad de las autoridades de la Secretaría Legal y Técnica (de ahora en más, SLyT), de abordar de manera profesionalizada y estratégica sus sistemas de comunicación formales e informales.

Es por ello, que el trabajo de consultoría - en primera instancia- se centró en encuentros con las máximas autoridades de la SLyT, para conocer su mirada y percepción sobre los procesos comunicacionales. En función de estos encuentros se pudieron establecer, a priori, algunos focos problemáticos a observar mediante un abordaje metodológico y se determinó cuál sería el público principal de este análisis: los empleados de la SLyT.

Esta decisión surge de la necesidad de la máxima autoridad de la SLyT, secretario Dr. Mariano Cervellini, de darle mayor institucionalidad y apertura al organismo. Se busca dotar a la institución de una identidad sólida, que haga - a nivel interno- que sus propios integrantes tengan un sentimiento de pertenencia y apropiación y obtenga - a nivel externo-, un reconocimiento institucional que legitime su perdurabilidad.

Esta necesidad se refuerza en virtud del contexto político, de cara a las elecciones presidenciales en 2015. La esperable renovación de las máximas autoridades de la SLyT vuelve una necesidad central para dicho organismo consolidarse institucionalmente.

Aunque es un proceso que incumbe a otras dimensiones, como políticas, económicas, administrativas o culturales, es la comunicación una dimensión fundante - por su posibilidad de construir integralmente la identidad institucional- para lograr este proceso.

Otras de las necesidades planteadas por las autoridades de la SLyT se centra en superar la barrera que se generó desde su fundación, entre los antiguos empleados que eran parte de la Subsecretaría y los nuevos integrantes, incorporados cuando se jerarquiza la Secretaría.

Aunque se realizaron, a partir de 2011, actividades irregulares para lograr mayor integración, la ausencia de acciones internas sostenidas en el tiempo y con objetivos claros planteados - que respondan a un plan de comunicación estratégico- hicieron que esa brecha persista y diezmará la capacidad de generar una cultura organizacional integrada, que es otra de las aristas que contribuye a dotar de mayor institucionalidad cualquier organización.

Esa división se ve reforzada por la situación espacial (los empleados trabajan en tres edificios distintos) por lo que la integración vivencial se dio entre equipos de trabajo - que muestran internamente solidez- pero no a nivel intergrupala.

Asimismo, otras de las necesidades planteadas consiste en lograr mayor incentivo a la hora de presentar propuestas y de participar. La máxima autoridad de la SLyT sostiene que se ha mostrado predisposición y apertura desde la Alta Dirección para generar estos intercambios, pero a pesar de ello, no se logra generar mayor autonomía, actitud proactiva ni participación.

Este cuadro de situación da cuenta de la necesidad de realizar una auditoría de comunicación, que sirva de primer insumo para problematizar la institución y luego repensarla desde una mirada comunicacional compleja.

Hacia dónde intervenir

De acuerdo a las necesidades planteadas por las autoridades de la SLyT, la intervención se ancló en la **dimensión interna de la comunicación**, aunque también se desarrollarán estrategias tendientes a potenciar la **comunicación externa**, de acuerdo a las necesidades planteadas por la SLyT y las problemáticas detectadas en la fase diagnóstica.

En función de diagnósticos acotados realizados previamente a la institución y de la visión que sus propios integrantes tienen, el foco de la auditoría está puesto en la dimensión identitaria. Al ser un componente transversal impacta sobre todo el organismo y es la dimensión imprescindible que toda organización debe consolidar en virtud de dotar de personalidad a una institución y hacer que esa personalidad, sea aceptada, reconocida y apropiada por los públicos internos - con énfasis en los empleados de distintos rangos de la misma Secretaría-.

Se decidió realizar una encuesta de clima organizacional (ECO), con el fin de relevar distintas dimensiones comunicacionales y obtener la visión de todo el conjunto de integrantes de la SLyT.

Los objetivos estratégicos que se plantearon para esta ECO, fueron los siguientes:

- Relevar datos, en general y en particular, sobre la gestión de la comunicación interna en la SLyT y, la congruencia de ésta, con las expectativas de los empleados del organismo.
- Identificar hábitos y estrategias en la gestión diaria de la comunicación interna y su influencia en el clima laboral, productividad y desempeño de los agentes de la SLyT.
- Delinear un panorama de la comunicación interna en la SLyT, analizando los canales existentes y aquellos más utilizados según las características y necesidades de los empleados del organismo.
- Identificar los temas de mayor interés para el empleado de la SLyT, con el objetivo de abordarlos con mayor intensidad.
- Establecer un diagnóstico de situación de la comunicación interna de la SLyT.

Las especificaciones metodológicas y conceptuales de la ECO son las siguientes:

[TRABAJO DE CAMPO]

Agosto 2014

[ÁMBITO]

Secretaría Legal y Técnica de la Provincia de Buenos Aires

[DISEÑO MUESTRAL]

Estudio cuantitativo, sin control de cuotas, basado en una encuesta por muestreo de carácter anónimo. Unidad de análisis: el empleado público.

[UNIVERSO]

Personal de la Secretaría Legal y Técnica de la Provincia de Buenos Aires, tanto en planta permanente como transitoria, así como también personal contratado.

[TAMAÑO DE LA MUESTRA]

Población total de la SLyT: 129

Total de casos: 103

[INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS]

Cuestionario semiestructurado (preguntas abiertas y cerradas) con opción de respuesta única.

[SISTEMA DE CONSULTA]

Encuesta auto-administrada, en el lugar en el que el personal desempeña sus tareas. El cuestionario llegó de manera individualizada a los encuestados y su completamiento se realizó de forma anónima lo que permitió que tuviera total libertad para expresarse. La información obtenida solo se tratará con fines estadísticos.

[NOTA TÉCNICA]

De los 129 agentes de la SLyT, disponibles para realizar la encuesta, un total de 103 participó de la misma, el resto, se abstuvo de participar (26 empleados). Esta minoría conforma un grupo que observa, según manifestaron cuando se les hizo entrega de la encuesta, una escasa probabilidad de mejora o cambio sustancial en las distintas dimensiones/categorías que se analizarán a continuación.

[ENFOQUE TEÓRICO Y DIMENSIONES DE ABORDAJE]

El cuestionario se orientó a indagar en diversas dimensiones que se entrecruzan en la generación de un sentimiento de satisfacción o insatisfacción del agente público con su empleo y, por consecuencia, con su desempeño laboral. Para ello, se interrogó sobre las características más cercanas y específicas del ámbito laboral del empleado para, a partir de ahí, dirigirse hacia las de mayor mediatez y generalidad.

1. Primera dimensión: IMAGEN E IDENTIDAD, aquí se busca indagar en el sentido de pertenencia y el compromiso del empleado de la SLYT, tanto con su trabajo como con la institución. Se evalúa también la relación con los jefes y compañeros de trabajo, que son un abono fundamental que hacen a la cultura organizacional.
2. Segunda dimensión: AUTONOMÍA, aquí se busca evaluar si las bases y la planificación son sostenibles, de manera que los roles, responsabilidades y recursos están bien definidos.
3. Tercera dimensión: COHESIÓN, valoración del trabajo en equipo y las relaciones interpersonales
4. Cuarta dimensión: PRESIÓN, exigencias del puesto de trabajo. Evalúa si el empleado puede desarrollarse de acuerdo con sus capacidades, si es desafiante y si se puede equilibrar con la vida personal.
5. Quinta dimensión: APOYO, motivación y posibilidades de crecimiento.
6. Sexta dimensión: RECONOCIMIENTO, hace referencia a la importancia de la devolución por la tarea realizada. Evaluación de desempeño. Promociones.
7. Séptima dimensión: EQUIDAD, pone el énfasis en la sensación de igualdad de trato y oportunidades, por parte del empleado.
8. Novena dimensión: INNOVACIÓN, aceptación de nuevas ideas y propuestas del empleado. Fomento de la creatividad y el compromiso.
9. Décima dimensión: PERCEPCIÓN, hace referencia a la visión que tienen los empleados respecto de su trabajo, lo que se espera de ellos y lo que ellos esperan de la institución. Cuáles son sus deseos de cambio: crecimiento y capacitación.

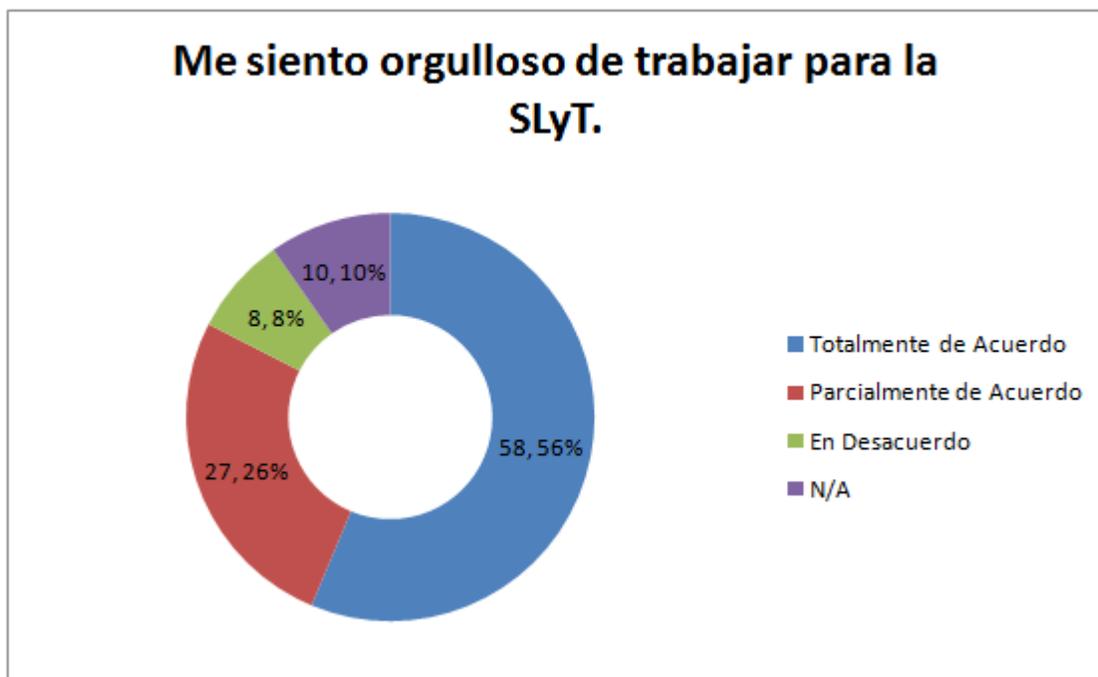
DIAGNÓSTICO

En el siguiente apartado se dan a conocer los resultados más relevantes de la ECO, en función de encontrar aquellos aspectos que demanden intervención a nivel comunicacional.

2.1. Dimensión: Imagen e Identidad

2.1.1 Del empleado y su relación con la SLyT. Sentido de pertenencia y alineación con los objetivos.

La mayoría de los empleados de las SLyT (un 58,56%) se siente orgulloso de trabajar en dicho organismo. Un 27,26 % dice estarlo parcialmente, mientras que un 8,8% no lo está y un 10,10% no contestó.



En relación a la percepción que tienen los empleados sobre la claridad de la misión y visión de la SLyT, un 46,45% manifiesta que esos atributos de identidad están claramente definidos, mientras que un 39,38 % parcialmente, y un 13,12 % no cree que estén claramente definidos. Si bien existe una base de satisfacción amplia, la parcialidad y el

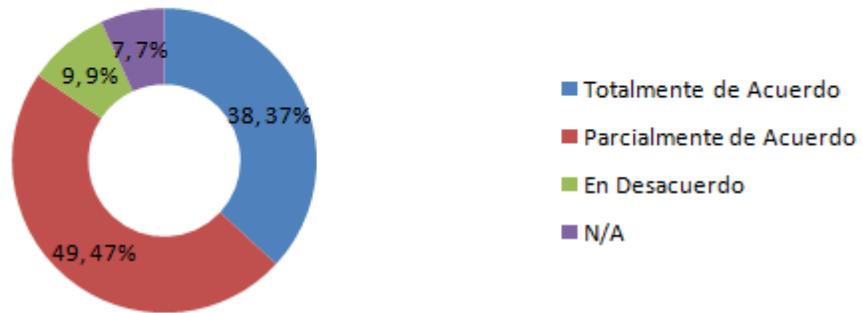
desacuerdo ponen de relieve la necesidad de trabajar en pos de un fortalecimiento de los mencionados atributos que no solo repercute en la cultura institucional de la SLyT, sino también, en su imagen. Esto permite elevar acciones comunicacionales que apunten a que tanto la visión como la misión que perfectamente clarificadas para todos los integrantes del organismo.



Un 38,3% de los agentes encuestados cree que las direcciones manifiestan claramente sus objetivos - alineados con la identidad de la SLyT- mientras que un 49,4% dice que está parcialmente de acuerdo con la afirmación de que las direcciones manifiestan claramente sus objetivos, y un 9,9% está en desacuerdo con esta afirmación. Si se observa, los agentes parcialmente de acuerdo superan al número de agentes de acuerdo con dicha afirmación.

Si a eso, se suma el casi diez por ciento de empleados en desacuerdo, aquí hay un foco clave sobre el que trabajar implementando estrategias comunicaciones que acorten distancias y clarifiquen los objetivos a seguir.

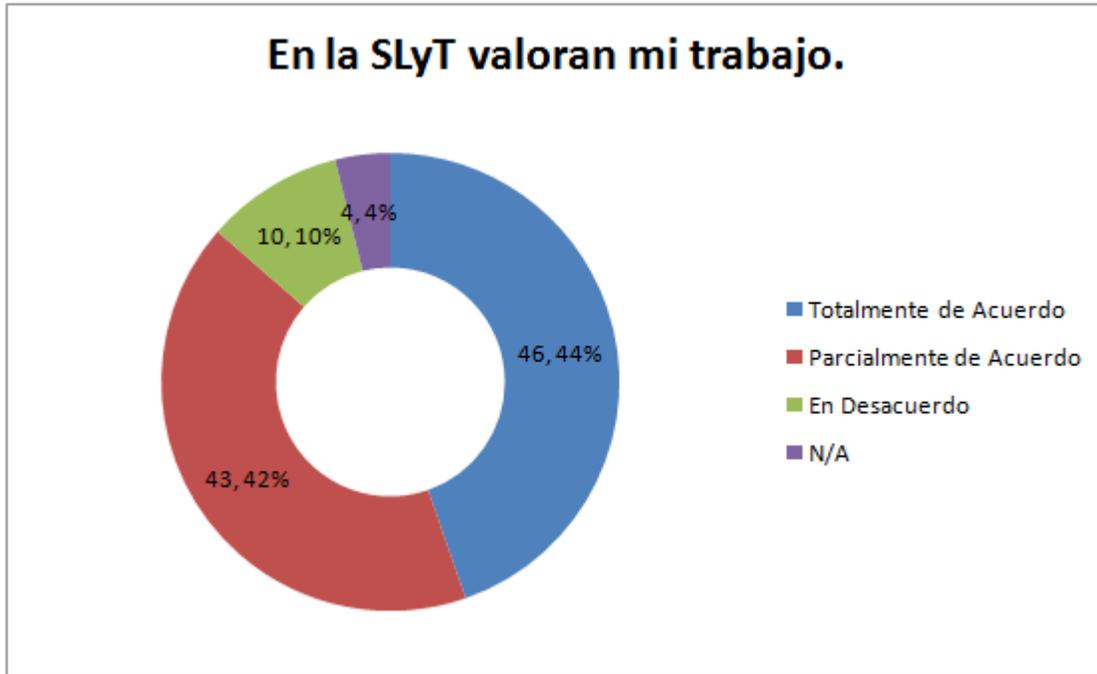
**Las direcciones manifiestan claramente sus
objetivos de manera tal que puedo
comprender la misión e identidad de la
SLyT**



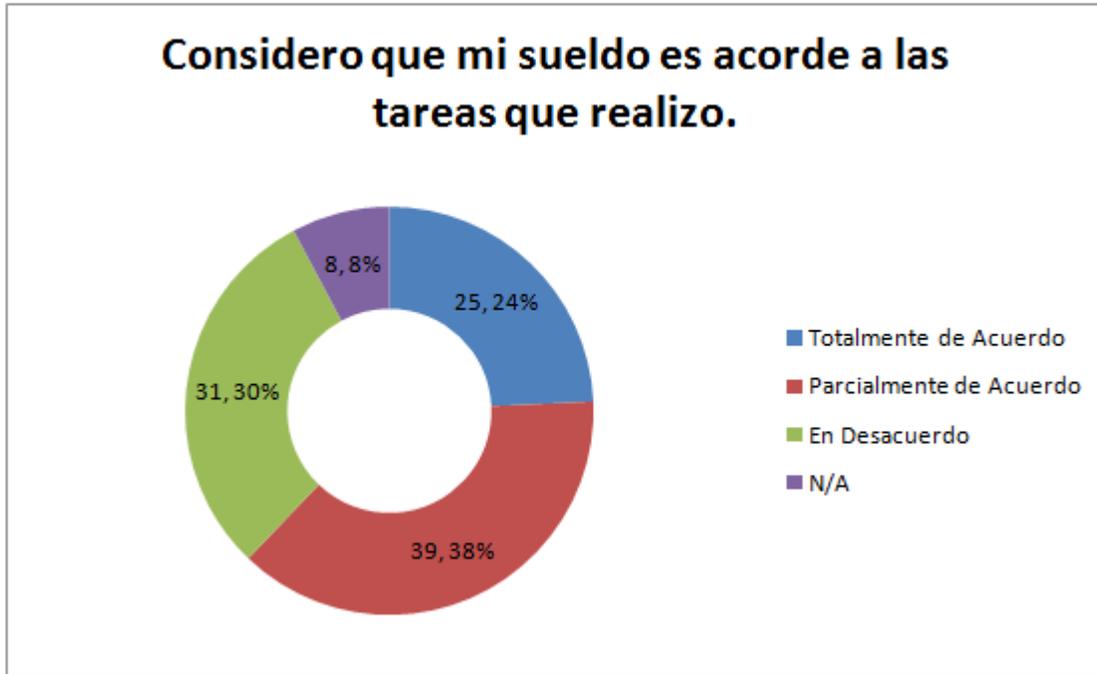
Un 36,35% de los empleados cree que hay un plan para lograr los objetivos de la Secretaría, mientras que un 41,40 % está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, un 14,13% en desacuerdo y un 12,12% que no respondió. Que no esté del todo claro para los agentes la existencia de un plan para lograr los objetivos de la SLyT, pone de manifiesto reforzar el punto, más arriba analizado, acerca de la existencia y apropiación por parte de los agentes de una misión y visión sólida del organismo, en tanto institución pública.



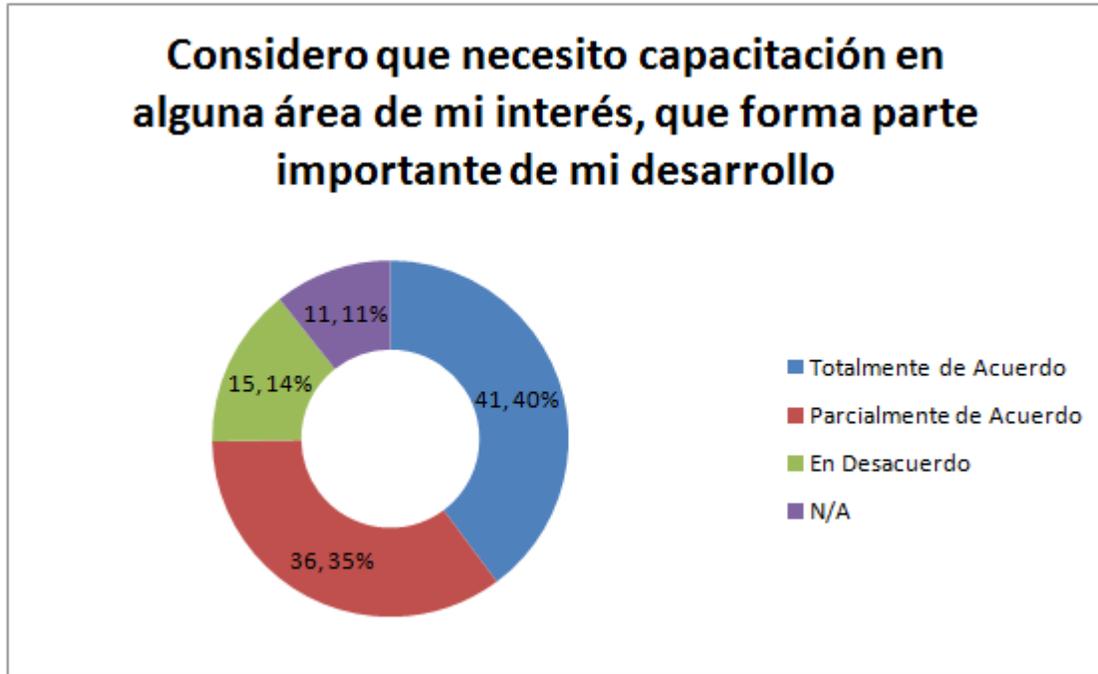
Un 46,44% de los empleados de la SLyT piensan que su trabajo es valorado en el organismo, un 43,42% piensa que es valorado parcialmente y un 10,10% no lo siente valorado. La falta de reconocimiento de los superiores hacia los agentes es un punto importante a trabajar, dado que el reconocimiento simbólico es factor fundamental para un productivo desempeño de las tareas y clave para consolidar el sentido de pertenencia hacia el organismo.



Un 25,24% cree que es acorde el sueldo que percibe con las tareas que realiza, un 39,38% cree que es parcialmente acorde y un 31,30% no cree que el sueldo que percibe sea acorde a las tareas que realiza. Es claro, que debe haber una concordancia entre la remuneración percibida y las obligaciones a realizar. Es síntoma de disconformidad debe ser analizado puntualmente para conocer en profundidad la magnitud de esta problemática y encontrar – desde la comunicación- acciones paliativas, como ser compensaciones o posibilidades de carrera.



La mayoría de los empleados (41,40%) considera que necesita capacitarse en su área de interés, mientras que un 36,35% cree que parcialmente y un 15,14% no cree que necesita capacitarse. Este no es un dato menor ya que la necesidad de capacitarse valida un interés de crecimiento por parte de los agentes que puede ser aprovechado para reforzar el sentido pertenencia hacia la institución.



En síntesis, del análisis de esta dimensión se desprende que las disparidades entre las variables presentadas abren un campo fuerte a trabajar en función de los objetivos buscados y expresados por el máximo representante del organismo.

Esa tan importante proporción constituye un capital intangible más que valioso y una base genuina para desarrollar acciones de comunicación coherentes orientadas a achicar la brecha existente y fortalecer el sentido de pertenencia de los agentes respecto de la SLyT, cuestión que redundaría de manera positiva en el quehacer cotidiano del organismo.

Es clave destacar esas diferencias, mínimas en términos numéricos pero sustanciales en relación al camino que pretende seguir la SLyT, están directamente vinculadas con otros componentes que hacen a la identificación del empleado con la institución y la cultura de la misma, ante la ausencia de una misión y visión claramente definidas.

En función de estos dos últimos puntos expuestos, parece haber una percepción a tener cuenta acerca de la claridad que poseen los empleados sobre los objetivos que tiene el organismo y cuál es el valor de su trabajo para la consecución de los mismos.

Aquí es clave mencionar que no todos los agentes tienen del todo claro o simplemente desconocen los objetivos que marcan el rumbo de la Secretaría. Eso, sin dejar de mencionar que un gran porcentaje de ellos, afirma que las áreas a las que responden no manifiestan claramente los objetivos de manera tal que quede definidas la misión y visión del organismo. La situación, se complejiza aún más, si tenemos en cuenta que, porcentaje considerable de agentes manifiesta desconocimiento o ausencia de un plan integral de la SLyT que contenga de manera estratégica cuáles son las acciones a seguir para alcanzar los objetivos del organismo.

Estos datos repercuten de manera poco conveniente en la institución si tomamos en cuenta que, ante la pregunta sobre el aporte laboral del agente a la SLyT en función de la tarea que desempeña, muchos agentes consideran que no están aportando al proceso de planificación de su área lo cual, entendiendo a toda organización como un sistema compuesto por subsistemas donde la parte afecta al todo y viceversa, este “sentimiento” del empleado de no ser proveedor activo a los objetivos de la SLyT con su quehacer laboral pone de manifiesto, una vez más, la necesidad de implementar acciones comunicacionales tendientes a generar un sentido de pertenencia genuino y a largo plazo.

Las condiciones para ello están dadas, dado el interés y la motivación por sentirse parte que mostraron los agentes cuando se les consultó por su disposición a integrarse si surgen nuevos proyectos en la SLyT.

Además, es claro que las bases para involucrar al empleado y fortalecer la imagen e identidad de la SLyT son más que sólidas porque al ser consultados, manifestaron que le gusta su trabajo dentro de la institución.

El desafío aquí entonces, radica en comprender por qué si hay motivación para participar de nuevos proyectos y además, más del 50% asegura que le gusta su trabajo, todavía no puede consolidarse una identificación, ni un compromiso genuino del agente respecto a la SLyT.

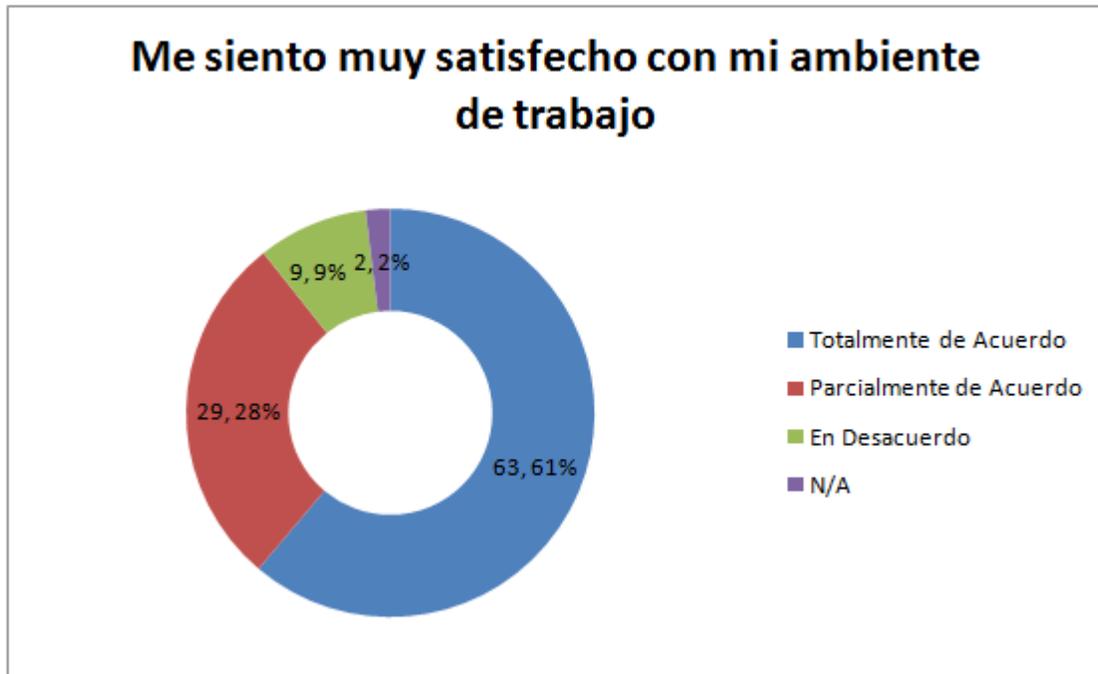
Esta ausencia de identificación se vuelve a poner en evidencia ante la satisfacción/insatisfacción del empleado por la tarea realizada. Porque si bien, la mayoría de los encuestados aseguró estar satisfecho, es observable cierto inconformismo de un número considerable de agentes, que empuja a la elaboración de estrategias

comunicacionales concretas dirigidas a ellos. Sobre todo si tenemos en cuenta que frente a la pregunta sobre la valoración de sus tareas por parte del organismo un grupo importante de agentes manifestó sentir que su trabajo no es lo suficientemente valorado o directamente no es reconocido.

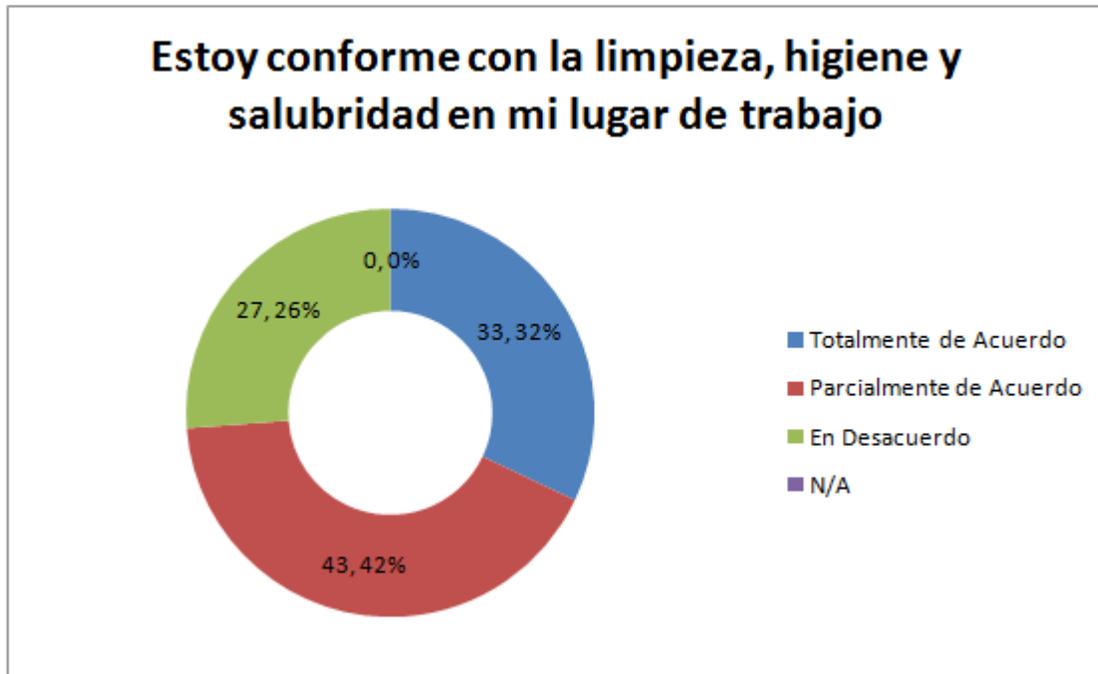
Por lo tanto, y en función de estos datos, las acciones de comunicación deben estar dirigidas a aumentar el grado de identificación y empatía de los empleados, agilizar y mejorar la comprensión de los mensajes y; cerrar la brecha entre el discurso del organismo y el “sentir” final del agente. Esto permitirá generar una comunicación de valor y pasar de una relación volátil y cortoplacista a una sólida y sostenida en el tiempo. Sobre todo si se tiene en cuenta que el funcionamiento general de toda la SLyT se desarrolla en tres edificios diferentes, haciendo que las políticas de comunicación puestas en marcha hasta ahora, terminen en iniciativas aisladas que solo llegan a unos pocos y, por ende, no logran cumplir los objetivos propuestos.

2.1.2. Del empleado y su satisfacción con el ambiente laboral

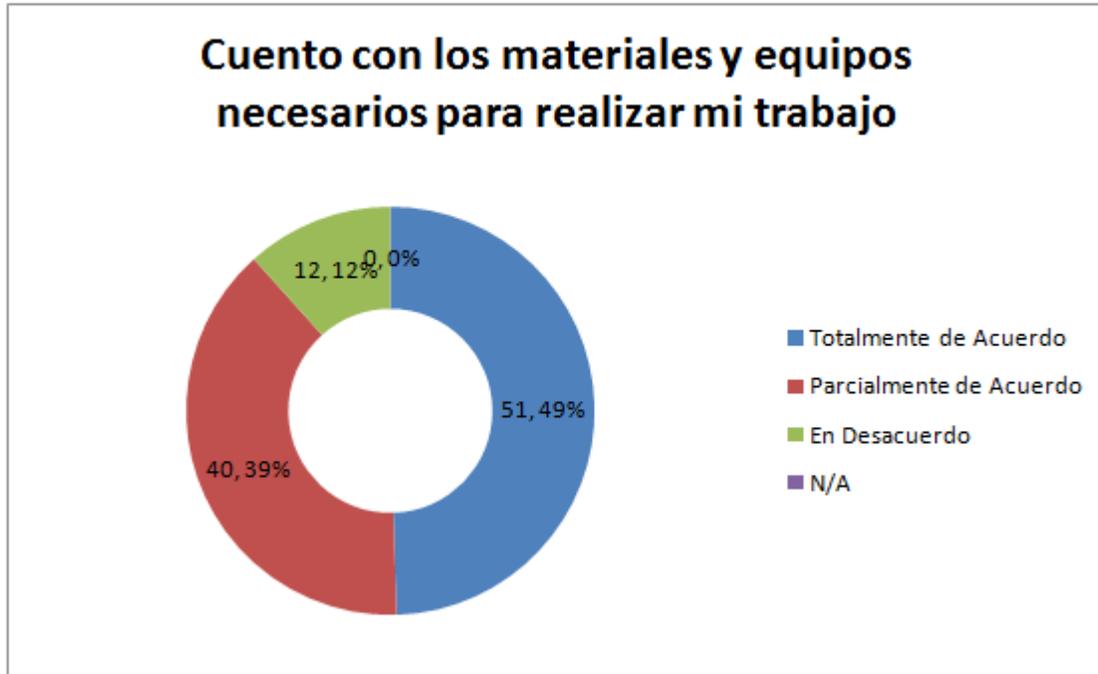
En cuanto a la satisfacción laboral, el 64% de los encuestados están satisfechos con su ambiente de trabajo, un 29% parcialmente satisfecho y un 10 % muestran disconformidad con su hábitat laboral.



En cuanto a salubridad, un 33 % se mostró conforme con las condiciones, un 43 % parcialmente de acuerdo y un 27 % mostró disconformidad con las condiciones de limpieza e higiene.



En cuanto a la disponibilidad de materiales y equipos necesarios para realizar el trabajo, un 51 % se muestra conforme, un 40 % parcialmente y un 12% muestra disconformidad sobre este aspecto.



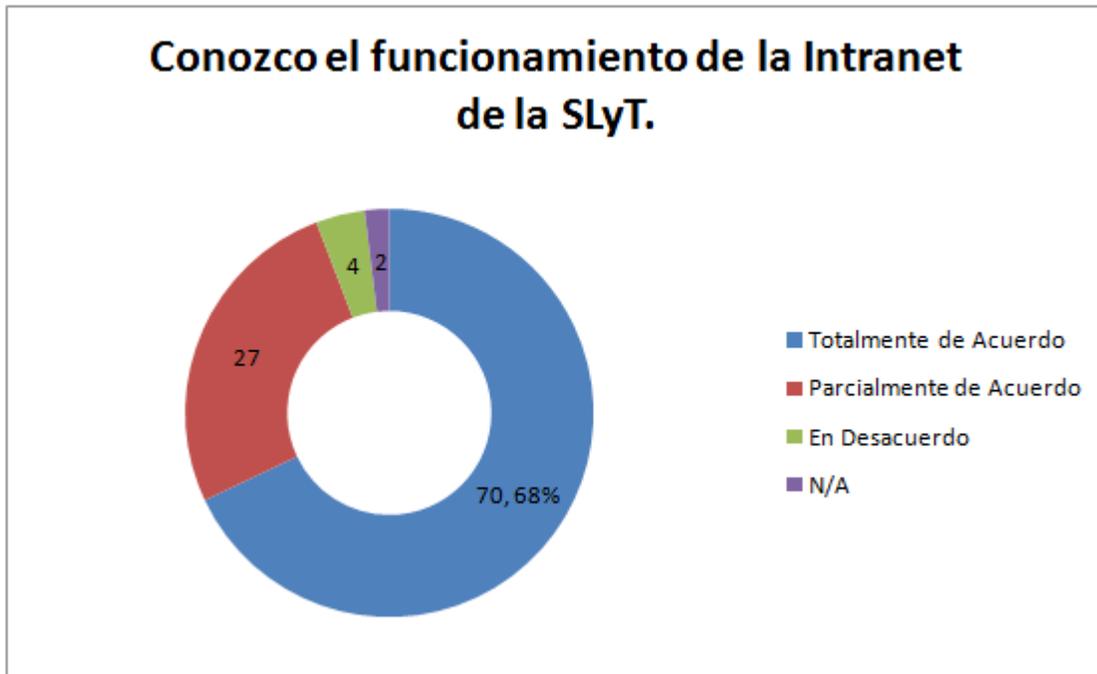
Un adecuado ambiente laboral, en términos de condiciones físicas y de recursos, es una fuente importante de bienestar de los empleados, y puede llegar a repercutir en su compromiso y desempeño. Si bien la encuesta muestra un alto grado de satisfacción sobre este aspecto, también es considerable el número de personas que muestran ciertos reparos. Sobre una base de satisfacción amplia, se podría trabajar en la mejora, que no sólo incumbe a cuestiones edilicias y de higiene meramente, sino también comunicacionales.

2.1.3 Del empleado y la utilización de los canales de comunicación disponibles en la SLyT

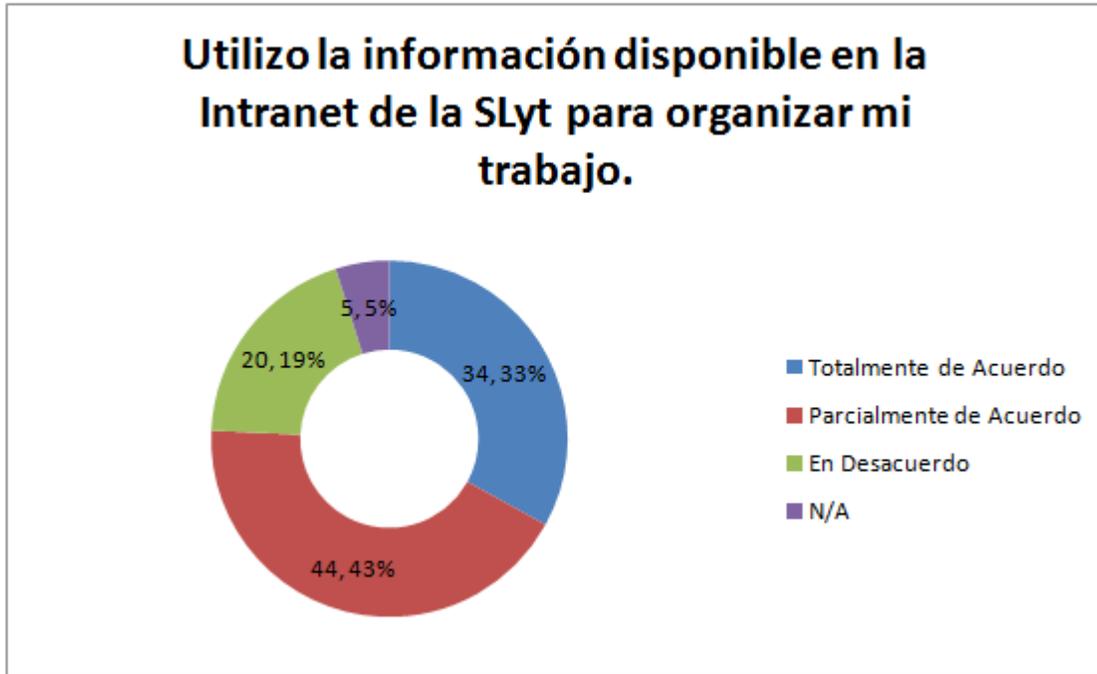
Uno de los puntos más fuertes, en cuanto a desarrollo de canales tendientes a fortalecer la comunicación interna que posee la SLyT, es la creación y puesta en funcionamiento de una Intranet a manos de la Dirección de Sistemas y el Área de comunicación institucional del organismo.

En dicha Intranet, se aglomera toda la información de la Secretaría, desde información específica sobre el hacer y funcionamiento diario de la institución en general, hasta la dirigida a facilitar la tarea misma del propio agente. Además, de otro tipo de información vinculada a noticias, efemérides o de tipo social. Básicamente, lo que se busca con la

Intranet es generar un canal de comunicación de ida y vuelta, no solo entre áreas sino también entre los mismos agentes, fomentando su participación e involucramiento.



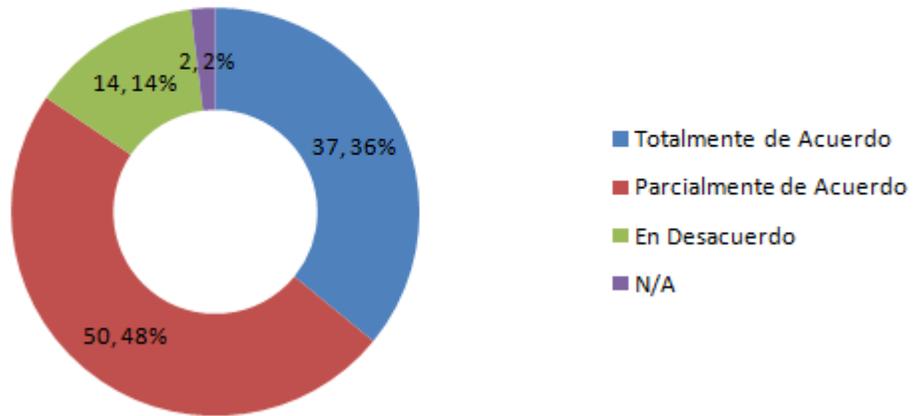
La encuesta arroja que el 71% de los empleados dice conocer el funcionamiento de la herramienta, mientras que en un 27% dice conocerla parcialmente y un 4 % dice desconocer su funcionamiento.



Pero, por el otro, el alto grado de conocimiento del funcionamiento de la Intranet no se condice con el uso que se hace de la misma ni con el grado de participación que genera.

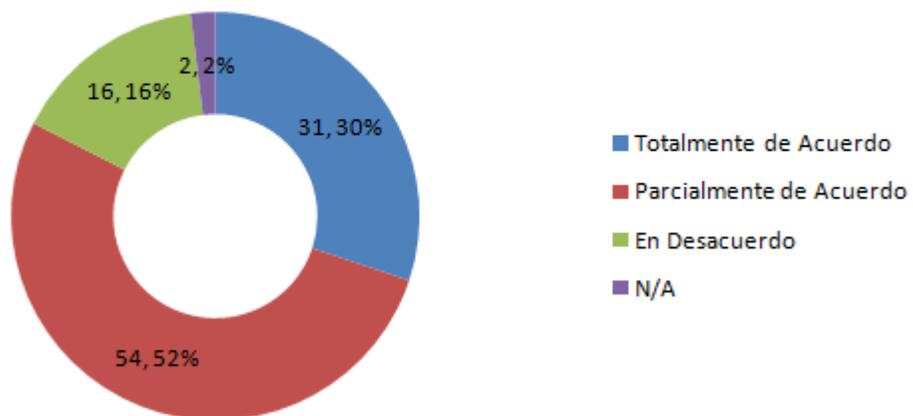
Un 34 % dice utilizar la información que le proporciona la intranet para desarrollar tu trabajo, mientras que un 44 % dice utilizarla parcialmente y un 20 % dice no utilizarla.

Conozco las actividades que se proponen en la Intranet de la SlyT.

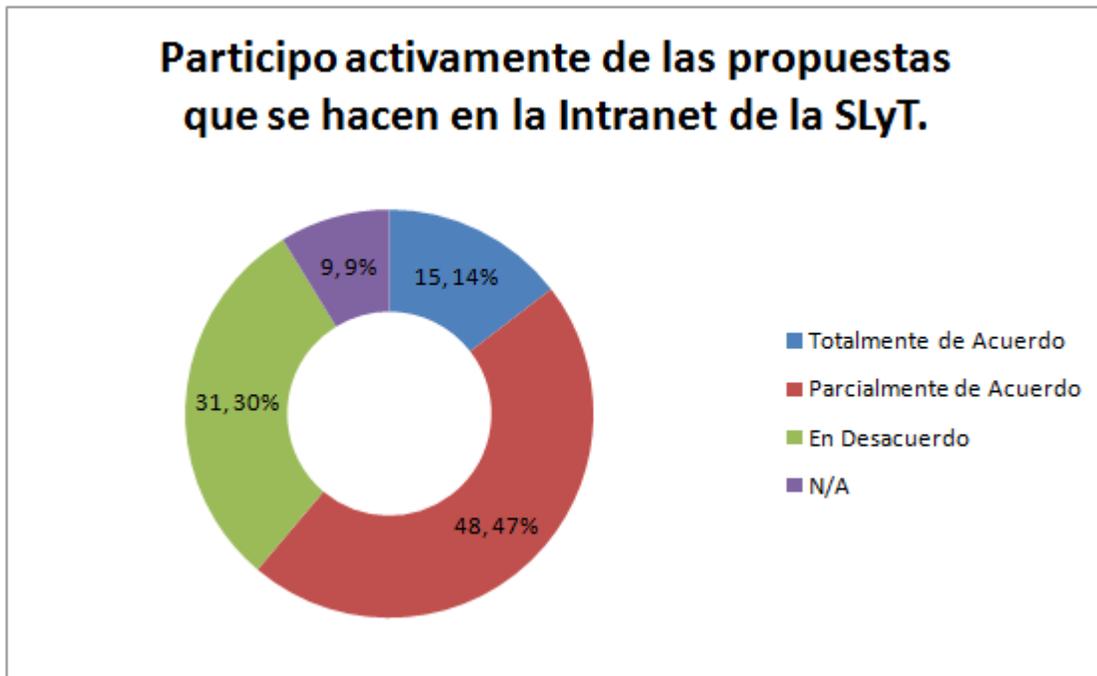


Sobre las actividades que se proponen en Intranet, un 37 % dice conocerlas, un 50 % dice conocerlas parcialmente y un 14 % afirma desconocerlas.

Conozco todas las funcionalidades de Servicios de la Intranet.



Sobre el grado de conocimiento sobre todas las funcionalidades de servicios de Intranet, un 31 % afirma conocerlas, un 55% dice conocerlas parcialmente, y un 16% muestra cierto grado de desconocimiento de las mismas.



En cuanto al grado de participación activo de los empleados a través de esta herramienta, un 15 % manifiesta participar activamente, mientras que un 48 % parcialmente y un 31 % dice no participar activamente.

Se puede inferir de estos datos, que al ser una herramienta nueva, Intranet logró que la mayoría de los empleados de la SLyT la conozca. Pero queda un camino por recorrer para lograr que sea apropiada y utilizada en la rutina laboral, y que se configure como un espacio de intercambio y participación de todos los agentes.

2.2 Dimensión: Cohesión

2.2.1. Del empleado y su relación con sus pares y con sus superiores inmediatos

Las relaciones sociales en el ámbito laboral constituyen una dimensión altamente significativa, por ello se abordaron en dos categorías.

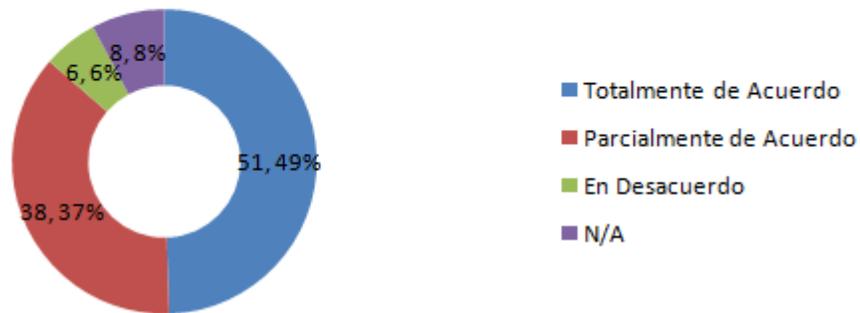
La primera, vinculada a la relación entre compañeros, que tal como se podrá observar en los gráficos arrojó resultados netamente positivos, lo cual demuestra que el clima social entre pares en materia de comunicación y trabajo en equipo es satisfactoria.

La segunda, en cambio, relacionada con el vínculo agente/jefe o superior inmediato, requiere un abordaje más profundo de acuerdo a los resultados que volcó la encuesta.

Enfocados en este vínculo empleado/superior inmediato, los resultados señalan que las relaciones son mayoritariamente armónicas, aunque se encuentran algunos matices a partir de los cuales se puede trabajar para consolidar estas relaciones.

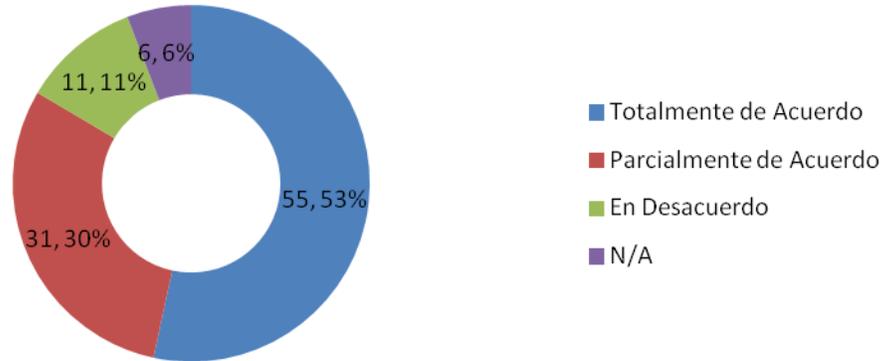
Un 51,49% de los empleados encuestados creen que su superior inmediato busca los aportes de su equipo frente a situaciones complejas, un 38,37% cree que esto se da parcialmente y un 6,6% discrepa con esta afirmación. Aún con una base positiva amplia – que garantiza un buen terreno desde donde trabajar- hay un considerable nivel de parcialidad en el acuerdo de esta afirmación. Se podría inferir ciertos reparos respecto al grado de participación a la hora de aportar soluciones para resolver determinadas situaciones que se presentan en su espacio laboral.

**Mi superior inmediato busca los aportes
del equipo para que se puedan
comprender y dar solución a las cuestiones
complejas que se presentan**



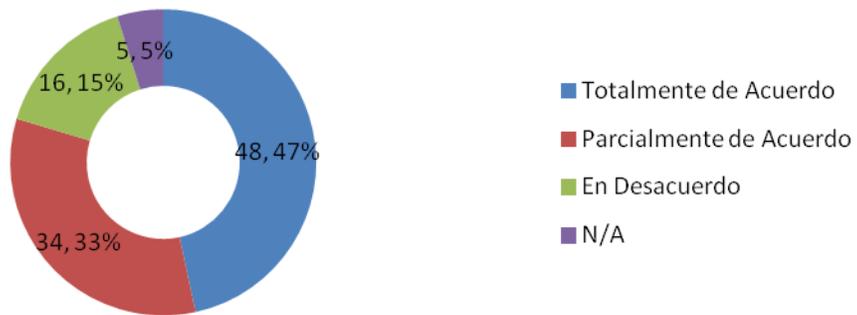
Por otro lado, si bien un 56,54% de los agentes sostiene que su superior inmediato posee una clara visión de grupo, un 29,28% está parcialmente en desacuerdo con dicha afirmación mientras que un 11,11% se ubica en completo desacuerdo, manifestando una poca o nula visión de equipo. Los números parciales y en desacuerdo, si bien no son mayoría, son significativos como para ser tenidos en cuenta. Un número considerable – aunque no mayoritario- dicen no poseer una definición clara de la visión y misión del organismo, como también una cantidad importante de agentes señala que sus superiores tampoco pueden trasladarlas a sus equipos de trabajo.

**Mi superior inmediato garantiza que yo
tenga una idea clara de las metas de
nuestro grupo de trabajo.**



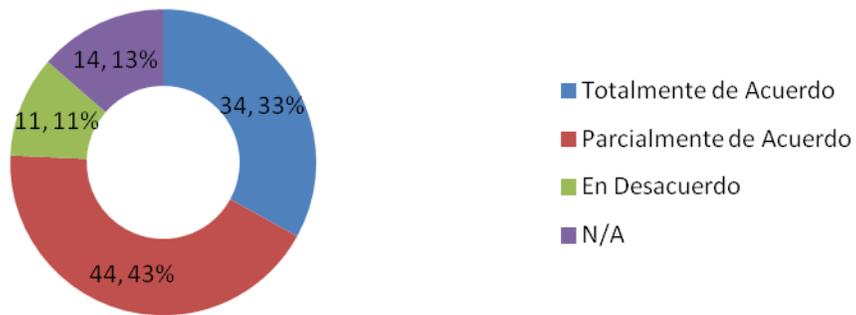
Este punto se refuerza, con los resultados obtenidos ante la consulta a los agentes sobre si superior inmediato garantiza que tengan claras las metas de trabajo, con un 53,40% que afirma que así es, frente a un 31,30% que está parcialmente de acuerdo y un 11,11% que sostiene lo contrario o al menos no ve claridad en las determinaciones de sus superiores a la hora de marcar los ejes claves para el desempeño de sus tareas. Una vez más, las diferencias en cuestión de números no son significativas, pero sí mejorables en función de los objetivos comunicacionales que se pretende alcanzar.

Mi superior inmediato me da devoluciones permanentes, tanto positivas como negativas, sobre el desempeño de mi trabajo

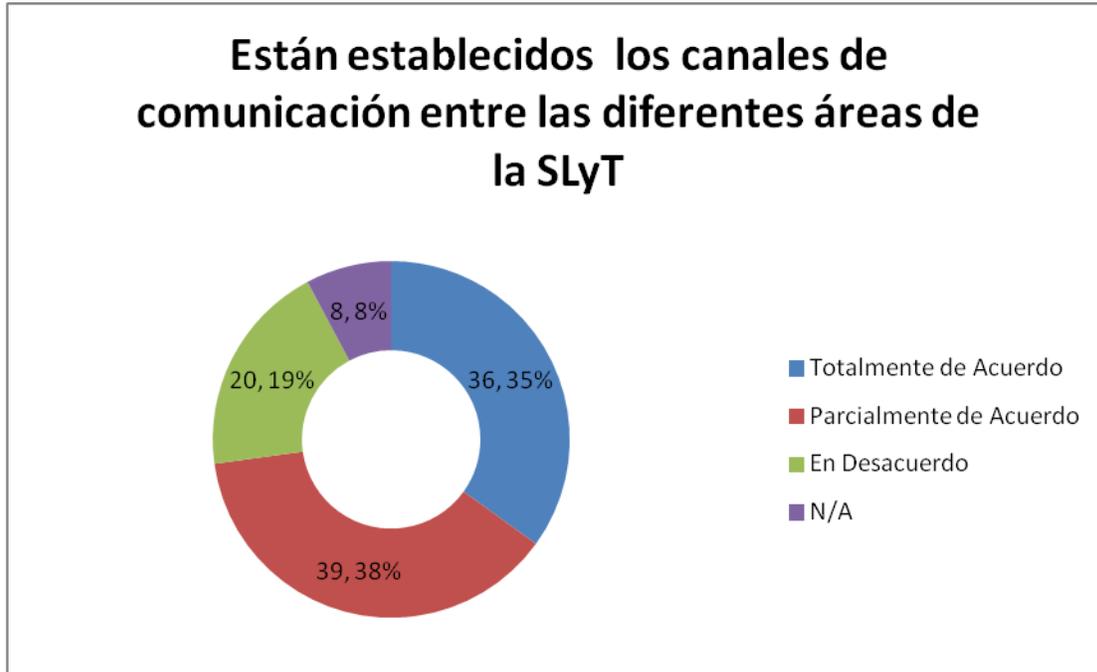


La buena comunicación agente/superior, mencionada al comienzo, se ve diezmada a la hora del reconocimiento al empleado sobre su trabajo por parte de su jefe inmediato, ya que si bien un 48,47% se siente reconocido laboralmente, un 34,33% tiene ese sentir de manera parcial y un 16,15% afirma no recibir ningún tipo de devolución, ni positiva ni negativa, sobre el desempeño en su trabajo.

Están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.

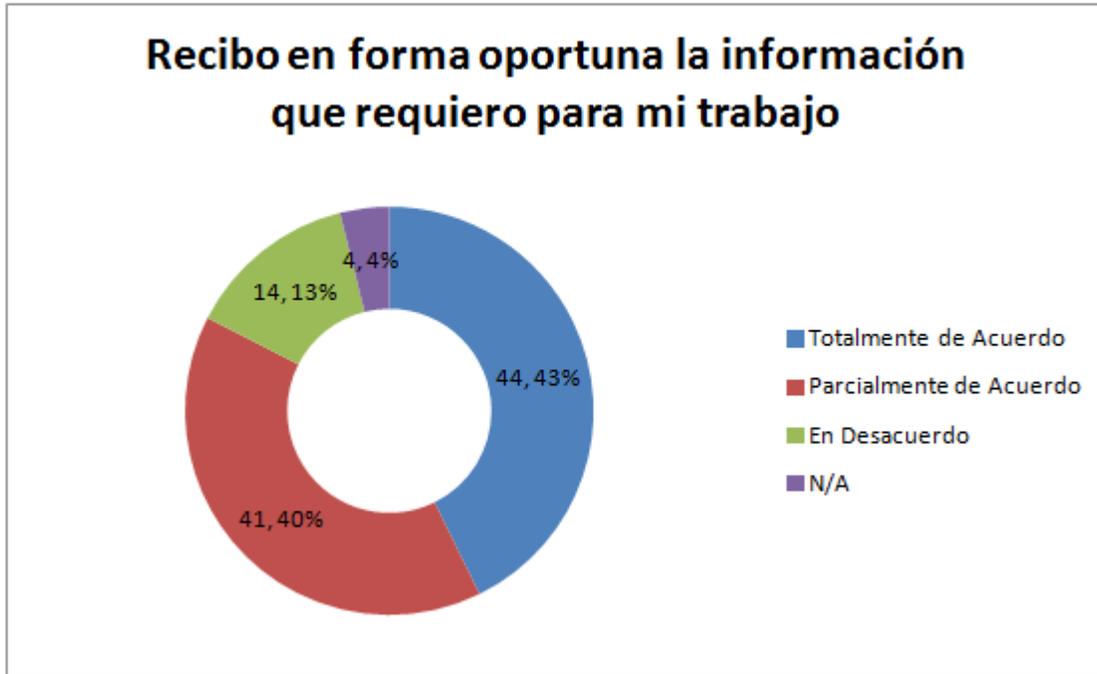


Es significativo también, que ese alto nivel de comunicación que venimos mencionando cueste trasladarse a la hora de informar al agente, tanto en calidad como en oportunidad, sobre las cuestiones fundamentales que hacen a su trabajo. Al respecto, en un 34,33% coincidió que recibe a tiempo la información pertinente a su trabajo, sin embargo un 44,43% estuvo parcialmente de acuerdo con esa afirmación y en un 11,11% los agentes aseguran no recibir en tiempo y forma la necesaria información para desempeñar sus tareas. Datos, estos últimos, que no puede ser obviados a la hora de fortalecer los canales de comunicación.



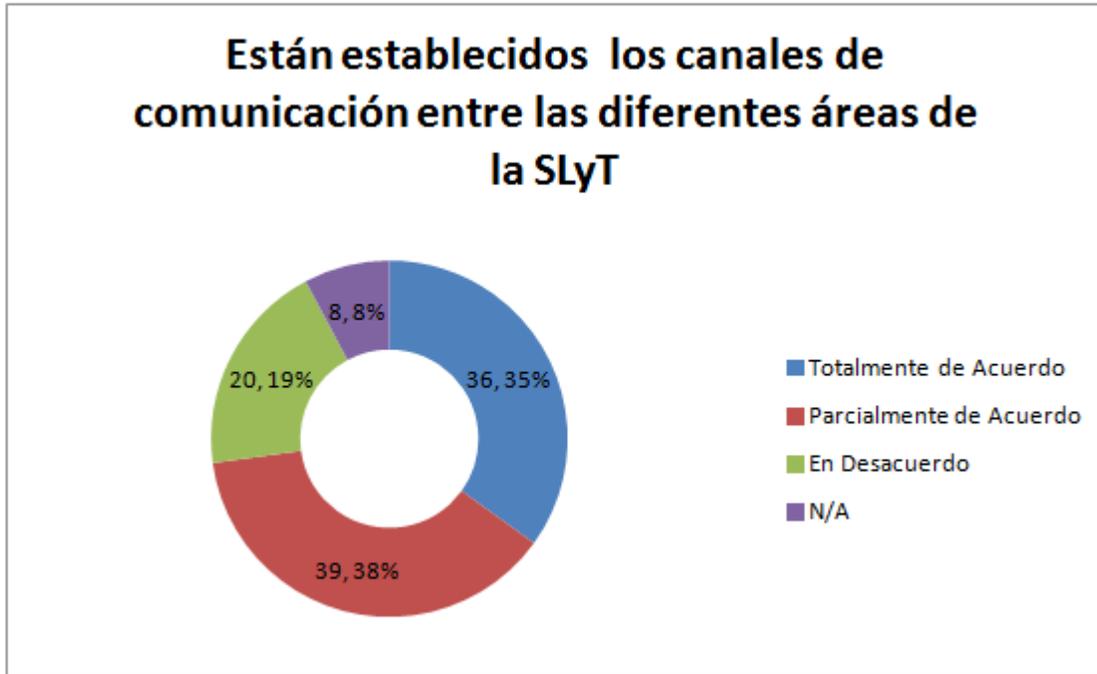
Entre otras cuestiones, esto se debe a que justamente no se dispone de los canales de comunicación suficientes que faciliten la tarea y vinculación entre las diferentes áreas. La parcialidad en un 39,38% y el desacuerdo en un 20,19% refuerzan esta idea.

Queda claro en esta instancia, que la buena comunicación entre agente y superior inmediato en términos personal/emocional se presenta con algunas fallas que tienden a impedir el adecuado desarrollo de las tareas y un aceitado funcionamiento de las actividades, Esto sumado a la ausencia de canales fuertes de comunicación que generen la cohesión necesaria, no solo para motivar el compromiso de los agentes, sino también, para llevar adelante sus tareas posicionados, todos, detrás de metas y objetivos claramente definidos para la SLyT en su conjunto.



En cuanto a la información necesaria y oportuna que el agente necesita para desempeñar sus labores, un 44, 43% se manifiesta de acuerdo, mientras que un 41,40% asegura estar parcialmente en desacuerdo, es decir, no en todos los casos recibe la información en tiempo y forma y, por último, un 14, 13% sostiene que no recibe la información para cumplir con sus responsabilidades.

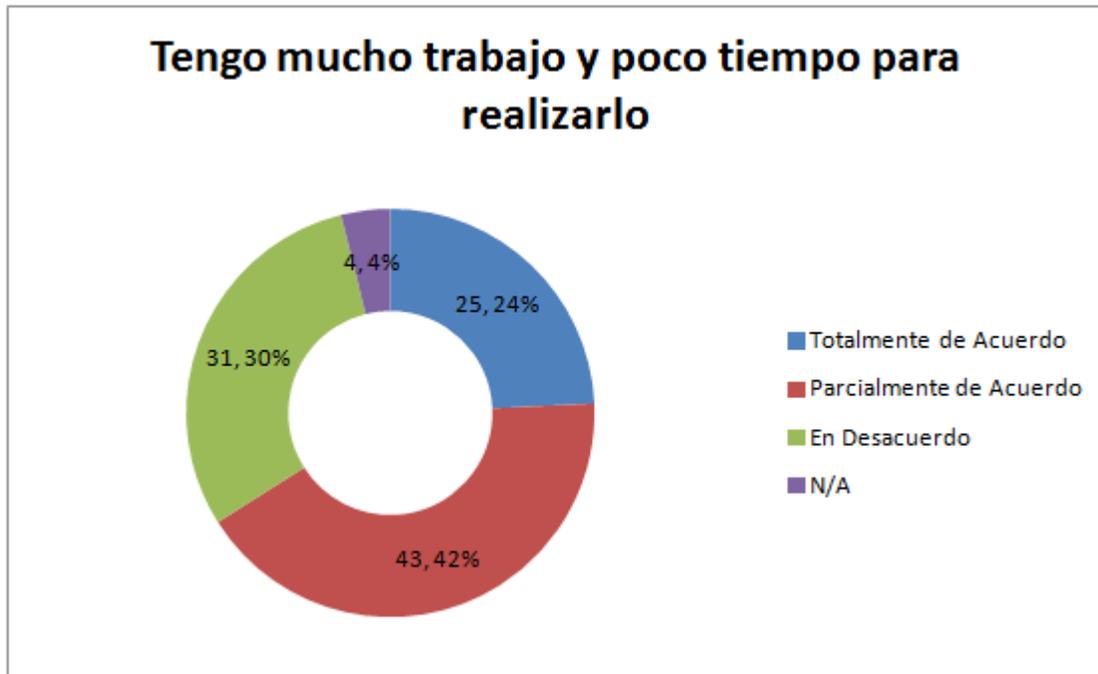
Aquí es para destacar que los agentes que se pronunciaron parcialmente disconformes sumados a los que plantearon un absoluto desacuerdo, componen una proporción superior a los empleados que sí manifiestan contar con la información adecuada y pertinente para desenvolverse en su área de trabajo. En función de ello, es necesario evaluar los canales de comunicación existentes, tanto formales como informales, para subsanar las fallas y trabajar en un mejoramiento permanente tendiente a fortalecer la eficacia de los agentes en las tareas realizadas, revisando que los mensajes lleguen a los destinatarios de manera simple y clara.



Respecto a los canales de comunicación existentes en la SLyT, un 36,35% de los agentes consultados consideró que se encuentran establecidos, mientras un 39,38% está parcialmente de acuerdo con esta afirmación, un 20,19% está en desacuerdo y un 8,8% se abstuvo de contestar la pregunta. Si tomamos estos tres últimos valores, nuevamente nos encontramos que hay poca claridad en los canales por los que circula la información de la SLyT, ya sea por desconocimiento de los propios agentes o por la inexistencia de los mismos, el número de agentes parcialmente de acuerdo y en desacuerdo, supera en proporción al de aquellos empleados que dicen tener pleno conocimiento del establecimiento de los canales de comunicación existentes para las diferentes. Será fundamental aquí, trabajar en la profundización de los canales que ya se encuentran en funcionamiento y desarrollar nuevos en función de las necesidades de los agentes y las prioridades de cada área.

3- Dimensión: Presión

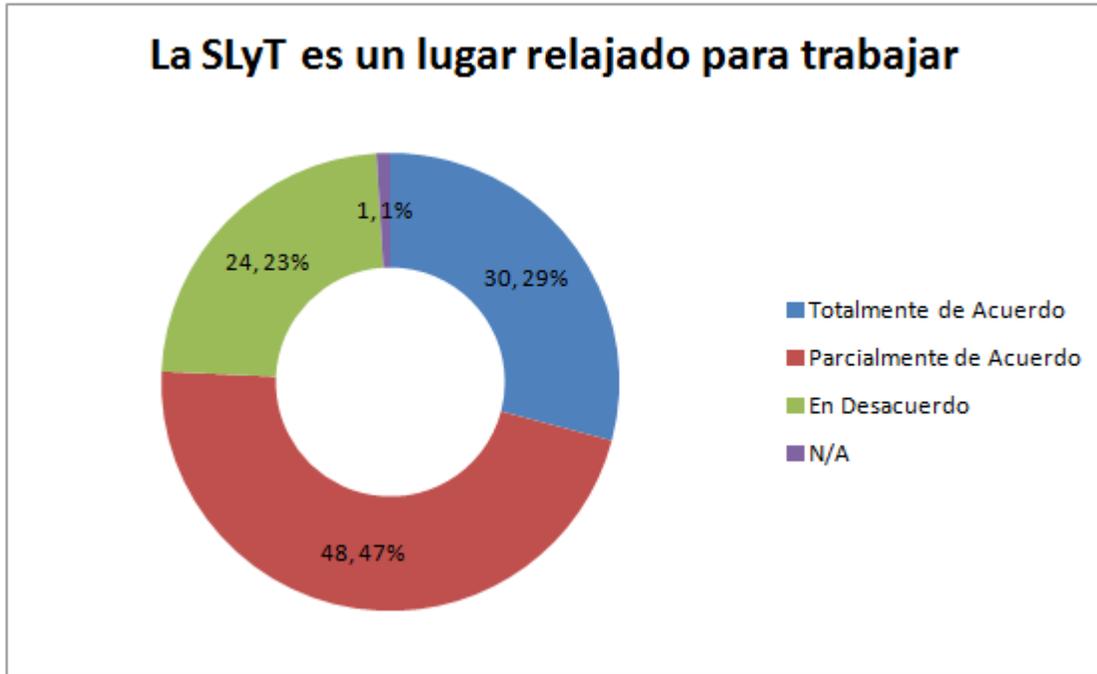
3.1 Del empleado y su relación con el trabajo



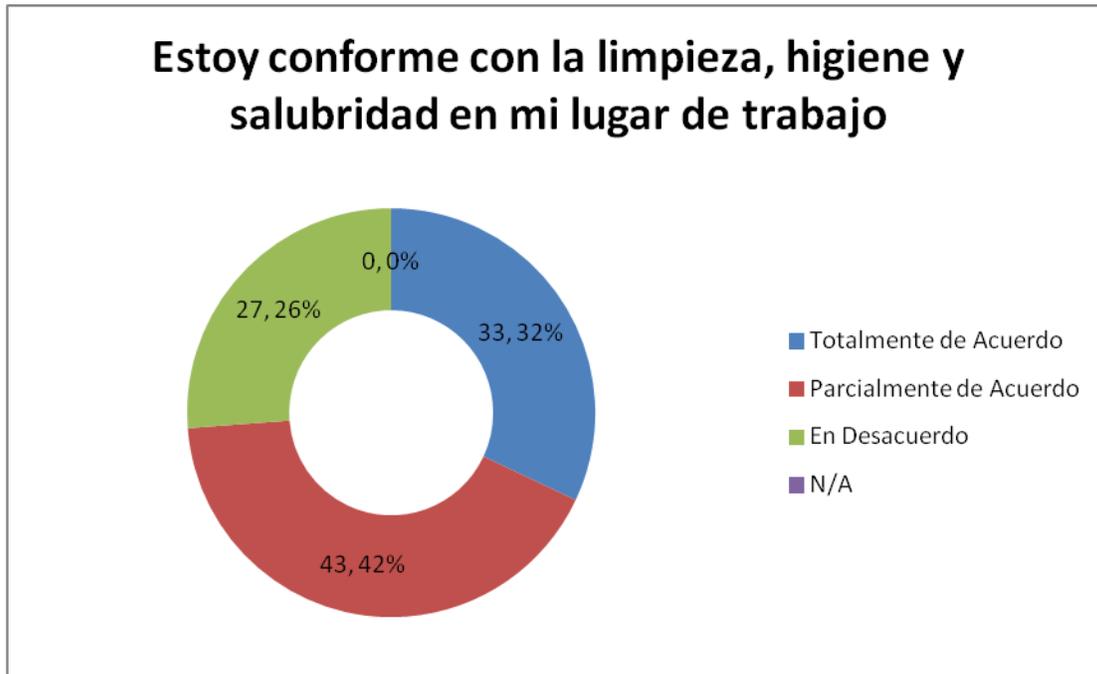
El 25,24% se mostro completamente de acuerdo con esta afirmación y un 43,42% de los agentes manifestó sentir cierto tipo de presión por el cúmulo de tareas a realizar en una jornada laboral, considerando tener poco tiempo y mucho trabajo.

Además, de considerar, en un 30,29% de acuerdo y un 48,47% parcialmente de acuerdo, que la SLyT es un lugar poco relajado para trabajar.

Ello puede estar asociado en parte a la escasez de recursos mencionada en la primera dimensión analizada, lo cual es una característica que afecta a la calidad del trabajo efectuado. Esta calidad, también se puede ver afectada por las condiciones físicas y de salubridad del hábitat laboral de los agentes, ya que un porcentaje se mostró parcialmente de acuerdo (44,42%) y un 26,27% se manifestó completamente disconforme. Ambos porcentajes, superan al grupo que se mostró conforme en 33,32%.



De lo expuesto, también se desprende que puede haber una percepción de fuerte desajuste entre las exigencias laborales y el salario. Solo un 25,24% se mostró de acuerdo con la remuneración recibida mientras que, el 39,38% estuvo en parcial desacuerdo y 31,30% en total disconformidad.



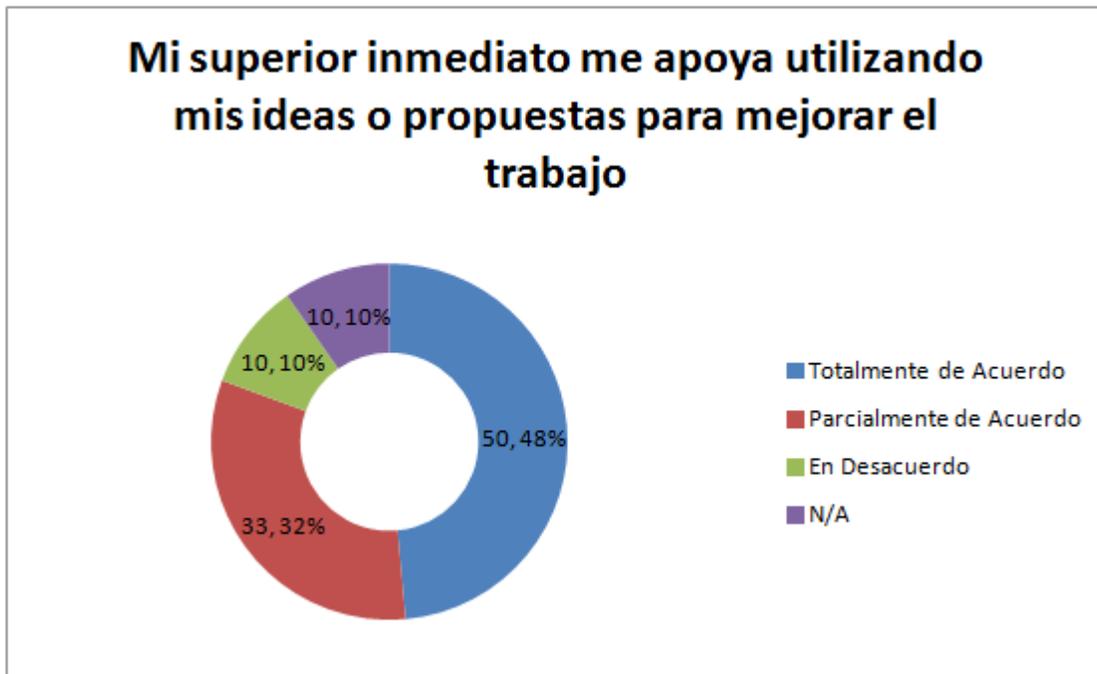
También el reconocimiento simbólico por la labor desempeñada es un factor a tener en cuenta ya que 46,44% considera que su trabajo es valorado frente a un 43,42 que muestra en un acuerdo parcial y un 10,10% que considera que su trabajo no es lo suficientemente valorado por el organismo.

Es clave destacar en este punto que, en función de los objetivos a alcanzar, no se puede soslayar el porcentaje de agentes que asegura que la presión existente, la falta de reconocimiento y la insuficiencia de recurso técnicos, sumado a las condiciones de salubridad, atentan contra el buen desempeño. De ello se desprende la necesidad de recalcularse las cantidades de recursos técnicos de cara a la carga de trabajo actual como de las necesidades de los agentes a corto y mediano plazo, desarrollando un plan de adquisiciones que se ajuste a dichas necesidades. Y además, utilizar la información declarada por los agentes acerca de las responsabilidades en sus puestos de trabajo para inventariarlas de manera tal que se obtenga la información pertinente para redefinir estándares en función de las competencias laborales.

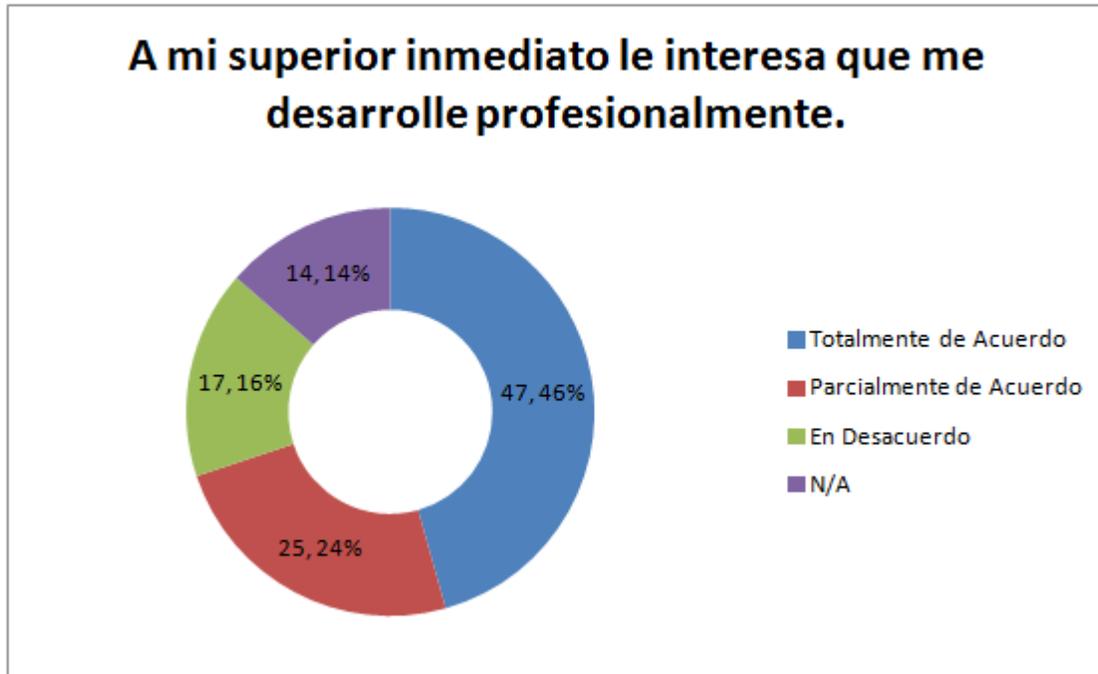
4- Dimensión: Apoyo

4.1 Del empleado y su crecimiento laboral

Otro aspecto sustancial de este análisis guarda relación con la percepción del agente sobre su superior inmediato, en términos de validación de aptitudes y aportes que éste pueda hacer para aportar tanto al crecimiento del área a la que pertenece, como al suyo personal.



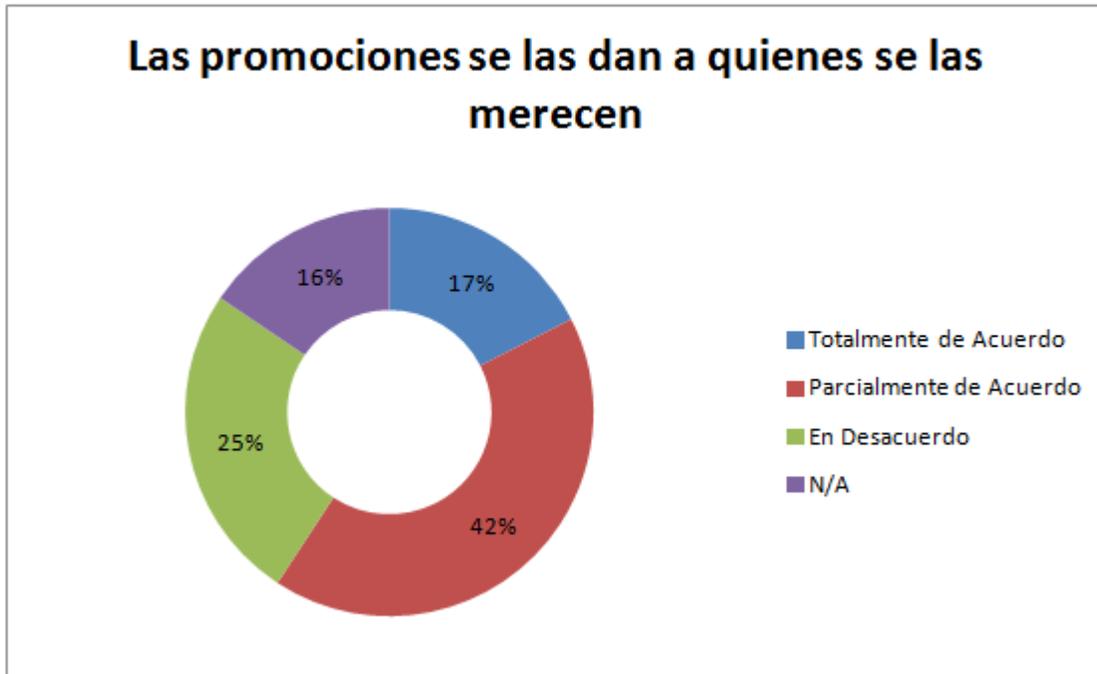
En este aspecto, un 33,32% dice estar parcialmente de acuerdo en la aceptación de su superior inmediato sobre las ideas o aportes que, en tanto empleado, pueda realizar para el mejoramiento del trabajo. Un 10,10% está completamente en desacuerdo con esta afirmación, mientras que un 50,48% está de acuerdo en que su jefe toma en cuenta sus aportes o ideas. Si bien es un porcentaje afirmativo alto, los parciales y negativos, son importantes en términos comunicacionales y los esfuerzos deben estar orientados a revertir esa situación, sobre todo, si tenemos en cuenta que, frente a un 47,46% de los agentes que considera que a su jefe inmediato le interesa su crecimiento profesional, encontramos un 25,24% en acuerdo parcial y un 17,16% en desacuerdo total respecto al interés de sus superiores por el desarrollo profesional de sus agentes.



En efecto, esto requerirá de una revisión y posterior mejora del sistema de evaluación por parte de los jefes como así también de las formas de reconocimiento.

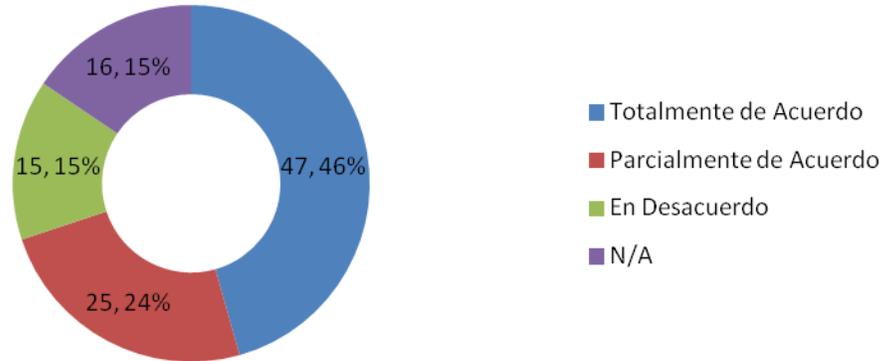
5- Dimensión: Reconocimiento

5.1 Del empleado y el régimen de carrera

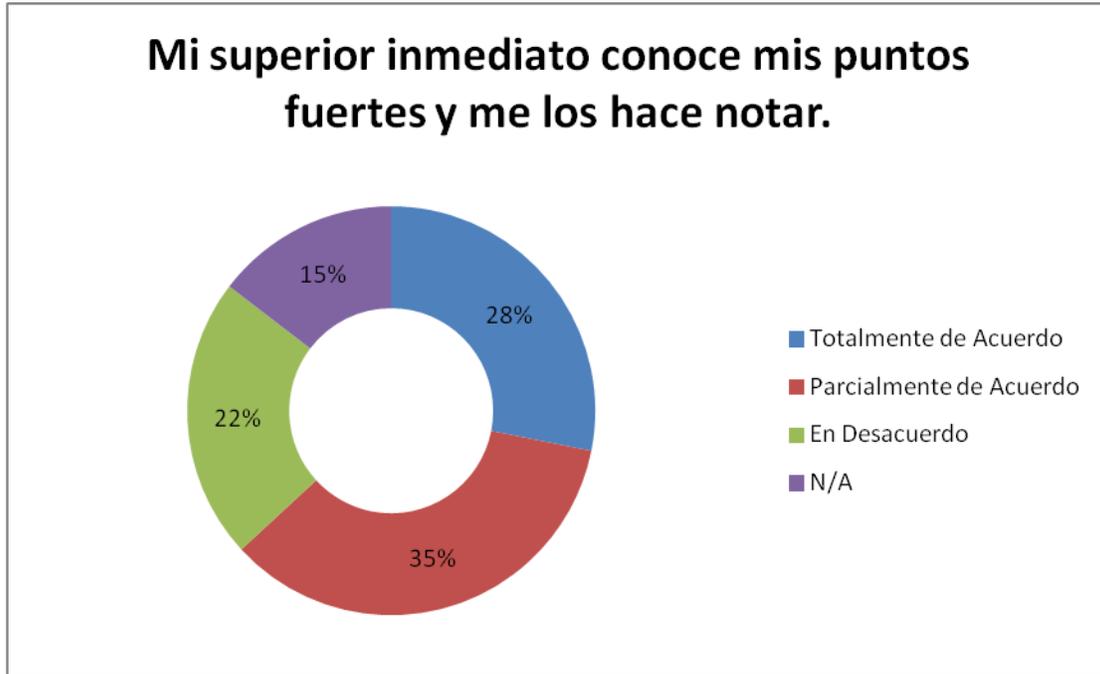


Con relación al régimen de carrera se observa que un 42% considera parcialmente que las promociones sean debidamente otorgadas a quienes las merecen, junto a un 25% que se posiciona completamente en desacuerdo frente a esta afirmación.

**Cuando hay una vacante primero se busca
dentro de la misma SLyT al posible
candidato.**

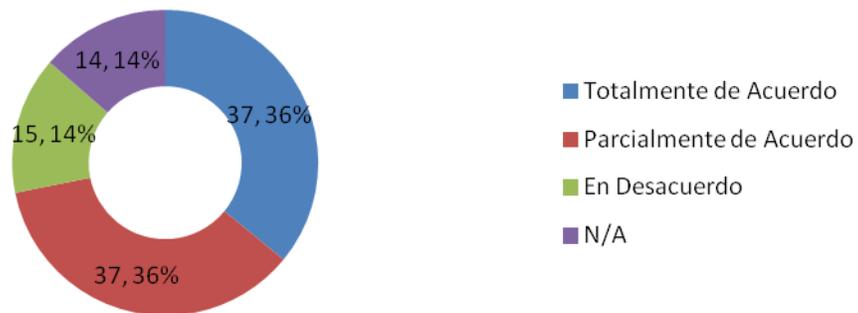


Es importante remarcar también, que en términos de reconocimiento de aptitudes de los agentes por parte de sus superiores, solo un 28% afirmó recibir esa valoración, frente a un 35% que se mostró parcialmente en desacuerdo y un 22% que se manifestó totalmente en desacuerdo.



Finalmente, la opinión de los agentes en relación a si su jefe valora sus esfuerzos por alcanzar los objetivos planteados, es realmente para tener en cuenta ya que mientras un 37,36% contestó afirmativamente, el mismo porcentaje se encuentra de acuerdo parcialmente y un 15,14% en completo desacuerdo. Este resultado hace que dicha situación deba ser objeto de un cuidadoso análisis para evaluar la dimensión exacta del problema.

**Mi superior inmediato me hace saber que
valora mis esfuerzos y aportes en mi
trabajo, aun cuando por causas ajenas no
se alcance el objetivo deseado.**



Además, cabe destacar que buena parte de la solución a esta cuestión requiere del mejoramiento de las capacidades de dirección del personal jerárquico (véase análisis dimensión número dos). Y, por otra parte también habrá que considerar si la presión laboral, manifestada por los agentes en la tercera dimensión analizada, no se acentúa en el caso del personal directivo.

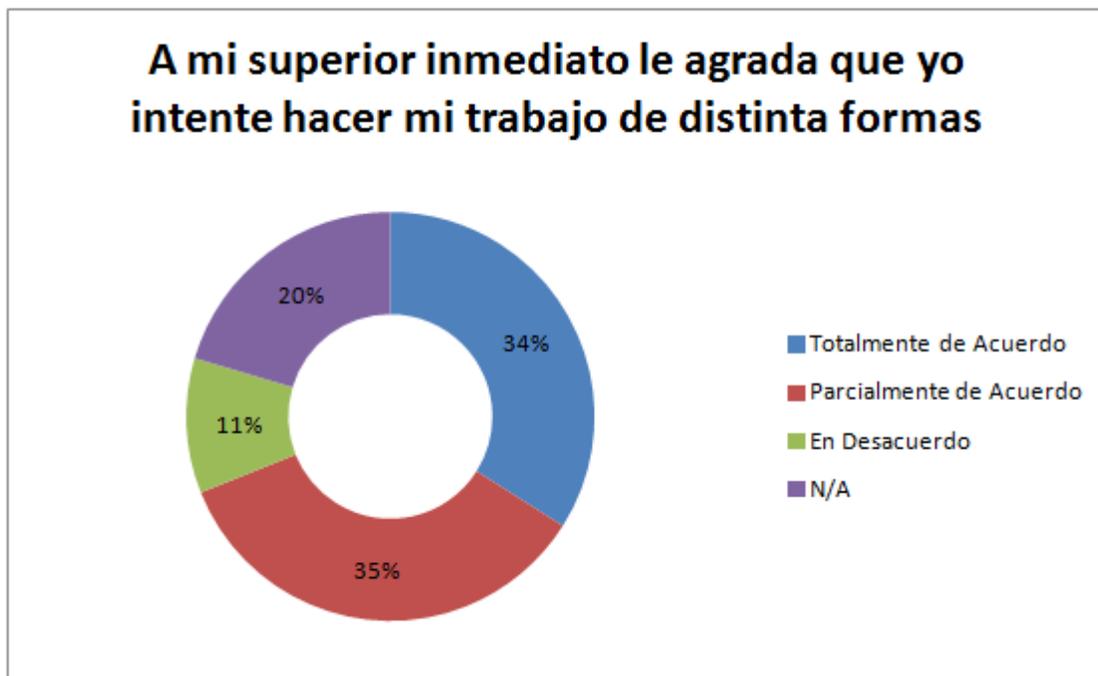
Cabe enfatizar, para estimular un compromiso más efectivo por parte de los agentes respecto a la SLyT, la necesidad de un profundo reconocimiento hacia su labor, en toda su dimensión.

En síntesis, se requiere hacer especial hincapié en el mejoramiento de los sistemas de reconocimiento, evaluación, capacitación y promoción de los agentes dentro de la SLyT, así como también su adecuada divulgación, ya que representa una oportunidad genuina de crecimiento profesional.

6- Dimensión: Innovación

6.1 Del empleado y la aceptación de sus propuestas para el mejoramiento o la innovación en el trabajo

En esta dimensión, se apuntó a ahondar de manera más exhaustiva en el reconocimiento y valoración de los aportes del empleado por parte de sus superiores a la hora de proponer, exponer ideas o innovar, en términos de creatividad, para agilizar o mejorar las tareas a desempeñar por el agente.



Los resultados sirvieron para reforzar la idea de una profunda necesidad de readecuar los sistemas de evaluación y reconocimiento con el objetivo de fomentar el compromiso de los agentes con la SLyT. Esto se desprende del hecho de que, en un 34% los empleados reconocen que sus superiores demuestran interés frente a la posibilidad de que ellos innoven en la forma de realizar su trabajo, mientras un 35% se manifestó parcialmente de acuerdo y un 11% en completo desacuerdo. Por defecto, a partir de estos valores, inferimos que el trabajo se vuelve rutinario al realizarlo siempre de la misma manera y, que probablemente, en muchas ocasiones se pierdan oportunidades concretas de mejora.



Esta idea se termina de reforzar, con el acuerdo parcial de un 37,36% y un desacuerdo del 9,9% de los agentes en relación a que sus jefes inmediatos no reaccionan de manera positiva ante las nuevas ideas. Pese a que un 48,46% afirma que sí, no debemos dejar de lado los datos parciales y negativos como punto a tener en cuenta a la hora de fomentar el reconocimiento.

En esta instancia, es prioritario reconocer que los cambios en las rutinas oxigenan y mejoran las formas de trabajo resaltando perfiles y capacidades concretas de los agentes.

Problemáticas

Las conclusiones que arrojaron las distintas herramientas de medición y evaluación (encuesta de clima organizacional, entrevistas formales e informales a máximas autoridades de la SLyT y a los integrantes del equipo de comunicación y observación directa) sobre distintos aspectos que hacen a la comunicación institucional del organismo si bien dan cuenta que hay una percepción positiva de los desarrollos en materia de comunicación, hay oportunidades de mejora y profesionalización.

La SLyT tiene funciones de trascendencia institucional que son transversales a los tres poderes (ejecutivo, legislativo y judicial). Sin embargo por la especificidad y tecnicidad de sus funciones y por su cultura organizacional, se le presenta como problema generar una identidad organizacional propia y atractiva, que la posicione tanto a nivel interno como externo. Esto se vio reflejado en las encuestas realizadas, donde se registró una mayor identificación con los objetivos planteados dentro de los propios equipos de trabajo, pero una menor alineación respecto a la misión y visión de la institución toda.

Varios de los organismos que conforman el Gobierno de la provincia de Buenos Aires conciben a la SLyT como un área encriptada que opera como mero satélite del Ejecutivo local y hay instalado, entre algunos actores dentro del seno del Gobierno provincial, la idea que las funciones de la SLyT son similares a las ya desarrolladas por Auditoría General, deslegitimado su rol específico. Esto hace que el diálogo en el seno de la SLyT misma entre los distintos equipos que la conforman, como en relación con otros poderes, organismos nacionales, provinciales y municipales, se vea diezmado y sea un factor que atente, a nivel comunicacional, en la conformación identitaria y, a nivel operativo, en la efectividad de la gestión.

La ausencia de la construcción de un perfil identitario y de estrategias de comunicación que la cristalicen, operan negativamente para lograr que los atributos óptimos de identidad impacten en la construcción de imagen que hacen los distintos públicos.

Esta problemática conlleva varios interrogantes para analizar. Entre ellos, el hecho de cómo lograr que la SLyT desarrolle una identidad singular que resulte más empática con sus públicos específicos - en especial con los integrantes del organismo-, sin que eso menoscabe su especificidad; así como también cómo abordar distintas variables culturales, políticas y burocráticas que hacen a la cultura organizacional del organismo sin provocar que se vean afectadas ciertas dinámicas internas que son funcionales y constitutivas, pero al mismo tiempo limitantes.

En este contexto, ¿cuál es el rol que puede y debe jugar una auténtica comunicación interna a la hora de transformar las organizaciones y hacerlas más sensibles a las necesidades reales y actuales de sus empleados? ¿Existe un modo eficaz de contribuir a facilitar un clima interno favorable a la confianza y el respeto en el seno de las instituciones?

La comunicación tiene una relevancia especial a la hora de lograr la transparencia. Si bien no es necesario contarle todo a todas horas, es necesario contar todo aquello que es importante y requerido por los empleados, haciendo especial hincapié en sus comportamientos, sus aciertos, pero también en sus errores para de esta forma lograr una sincera credibilidad. Sin embargo, la comunicación no es la generadora de la credibilidad interna, sino una facilitadora.

La comunicación interna también depende de su grado de alineamiento con la comunicación externa, de su equilibrio. Y para lograrlo es esencial planificar y no improvisar, así como no excederse en la cantidad e intensidad de la comunicación, dado que la saturación es, a su vez, contraproducente porque si se saturan los canales y los mensajes, luego no sirven. La alineación entre comunicación interna y externa sobre todo lo que conseguirá es elevar el compromiso de los agentes de la SLyT.

Otras de las problemáticas detectadas es que la falta del desarrollo de una comunicación integral - que no se reduce a instrumentos y herramientas- hace que ésta quede encriptada y no logre ser un factor que aún e integra. Se observa cierta visión instrumental de la comunicación, vinculada más bien al lanzamiento de nuevos instrumentos - como una nueva web o intranet- en lugar de ser abordado desde un enfoque más profundo y multidimensional que conciba a la complejidad como clave de lectura, que ubique el foco en los procesos y conciba a los sujetos intervinientes como actores sociales con intereses y necesidades diversas.

La visión de la comunicación, más de tipo instrumental y vertical que se observa en varios de los medios formales como informales que tienen la SLyT, menoscaba la participación de los agentes. Se observa que no hay un tratamiento entre pares, en un marco de mayor horizontalidad y retroalimentación, lo cual hace - por ejemplo- que siendo la Intranet un medio con un desarrollo innovador, no logre generar participación y involucramiento.

Esto también se traslada en otros instrumentos de comunicación - como la web o las comunicaciones electrónicas- donde el trato es en un tono formal y distante, diezmando la posibilidad de integración y cercanía.

Se observa, entonces, que se ha dado prioridad a la comunicación mediada para generar diálogo entre los actores que componen la SLyT, con la pretensión de que ese

mecanismo logre la unión e involucramiento que no se intentó consolidar presencialmente y a través de una comunicación vivencial. Creemos, por tanto, que trabajar desde un plano más territorial, ayudará a generar vínculos más estrechos, que favorezcan la participación y acrecen la confianza.

Asimismo sostenemos que estas iniciativas de acción comunicacional además de ser planteadas desde un ángulo más complejo y multidimensional, necesitan ser abordadas de manera profesionalizada y estratégica.

Se precisa, entonces, que distintas iniciativas ya desarrolladas y consideradas importantes por la SLyT, como la gestión de prensa o la generación de contenido para la Intranet o la web institucional, sean repensadas de una manera menos táctica y más estratégica, concibiendo las singularidades y las distintas situaciones que coexisten en la SLyT (distintos espacios de trabajo, agentes con formación como desarrollo profesional dispar, entre otras).

En síntesis, dichas problemáticas configuran una división tajante entre lo que se dice y lo que hace y entre lo que se espera y lo que finalmente se logra. La ausencia de una identidad definida de la SLyT, repercute directamente en su imagen y en la identificación de los agentes con el organismo en un loop permanente potenciado por una cultura institucional que tienen algunas falencias – tal como arrojó la encuesta- pero como dato positivo, tiene una base amplia de satisfacción desde donde trabajar.

La ausencia de una misión y visión claramente definidas y el desconocimiento por parte de un número considerable de agentes de los objetivos estratégicos, son temas prioritarios a tratar. Pero también lo son otros menores, pero que impactan en el desempeño de los empleados. A saber: ciertos cuestionamientos sobre las condiciones del ambiente de trabajo; desaprovechamiento de los canales de comunicación existentes como la Intranet y la ausencia de otros canales fuertes orientados a subsanar el hecho de que la Secretaría funcione en tres edificios diferentes, lo cual va en detrimento de una cultura organizacional equitativa; falta de una adecuada difusión del régimen de carrera y promoción dentro de la institución.

Estas macro y micro problemáticas hace que se vuelva invalorable la puesta en valor de estrategias de comunicación, a mediano y largo plazo, tendientes no solo a mejorar la

situación actual sino a dejar abonado el camino para el futuro de la Secretaría Legal y Técnica en su conjunto.

Análisis FODA



FORTALEZAS:

- Alto grado de satisfacción de trabajar en el organismo de gran parte de los integrantes de la SLyT.
- Personal formado y con un perfil tendiente a la innovación.
- Buen nivel de integración entre integrantes de un mismo equipo.
- Buena relación, en términos generales, entre empleados y superiores inmediatos.
- Alineación de la mayoría de los empleados sobre los objetivos de la SLyT.
- Solidez del organismo en su ámbito de acción.
- Programas y desarrollos de comunicación innovadores.

DEBILIDADES:

- Carencia de una identidad institucional aunada y sólida.
- Falta de profesionalización e integralidad de ciertas prácticas comunicacionales.
- Visión un tanto instrumental de la comunicación y carencia de una mirada más compleja y multidimensional.
- Tendencia al desarrollo de iniciativas coyunturales y a corto plazo, en detrimento de iniciativas a largo plazo y desde un enfoque más estratégico.

- Dificultad en observar la heterogeneidad y diferencias de los actores que componen la SLyT.

OPORTUNIDADES:

- Interés de los integrantes de la SLyT por capacitarse.
- Fuerte inclinación hacia la innovación.
- Apertura declarada por las máximas autoridades hacia la iniciativa y participación de los empleados.
- Apertura a nuevas propuestas comunicacionales que ayuden a consolidar institucionalmente a la SLyT.
- Predisposición a mejorar los canales actuales de comunicación.

AMENAZAS:

- La falta de consolidación de una identidad singular y sólida de la SLyT puede diezmar su legitimación como organismo autónomo e independiente.
- Cierta tendencia hacia la no apertura, secretismo y cerrazón de la SLyT puede abonar para la fragilidad en los vínculos con otras instituciones externas como teñir a la SLyT con un perfil muy distante al que, desde lo discursivo, pretende dar.
- Las diferencias entre antiguos y nuevos empleados y la falta de iniciativa para acercarlos, puede generar cortocircuitos y divisiones que atenten contra la gestión misma.

ETAPA 2: Plan Estratégico de Comunicación Institucional Integral en la Secretaría Legal y Técnica de la Provincia de Buenos Aires

En esta segunda etapa, se propuso un Plan de Comunicación, que fue debatido y consensado con los distintos miembros del equipo de comunicación de la SLyT, y que se elaboró de acuerdo a los resultados que había arrojado el diagnóstico que se realizó en la Etapa 1.

El Plan Estratégico de Comunicación Institucional Integral que se planteó, comprende los siguientes objetivos:

2.1.1. Objetivo General:

Abordar integralmente la comunicación en todas las dimensiones de la SLyT, para crear una imagen e identidad coherente y sólida del organismo.

2.1.2. Objetivos específicos:

Fortalecer los canales de comunicación existentes para visibilizar las iniciativas y programas de la SLyT tanto para los públicos internos como externos. Desarrollar nuevas herramientas de comunicación que impacten directamente en los agentes de la SLyT, en el resto de las jurisdicciones que integran la Administración Pública Provincial y en la comunidad en general. Estimular la integración y el diálogo entre los distintos equipos de trabajo y profundizar el sentido de pertenencia a la SLyT. Incorporar los ejes de responsabilidad social y sustentabilidad en el ámbito de la SLyT, poniendo especial atención en las realidades sociales y ambientales, en las relaciones laborales y recursos humanos, y en la transparencia y comunicación.

2.1.3. Públicos destinatarios:

- Los integrantes - de todas las jerarquías- de la SLyT, al lograr identificar y aplicar nuevas herramientas de comunicación enfocadas a fortalecer el diálogo y ambiente laboral.
- Los agentes de la Administración Pública Provincial, por cuanto dispondrán de nuevos mecanismos e instrumentos tecnológicos que permitirán una comunicación más fluida y efectiva.

- Los ciudadanos de la provincia de Buenos Aires, que contarán con la posibilidad de estar informados de las acciones de Gobierno, a través de las posibilidades que brindan las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Los municipios de la provincia de Buenos Aires, en tanto varias de las iniciativas y productos comunicacionales desarrollados propician el trabajo en red.

2.1.4. Líneas de acción:

De acuerdo a los resultados arrojados por la ECO, estas acciones tendrán como principal objetivo que los agentes empiecen a trabajar y a pensar de una forma más participativa, colaborativa, conectada, innovadora, ágil y flexible.

Se potenciarán y desarrollarán acciones para fomentar el diálogo y contacto cotidiano entre los miembros de la SLyT. A estos fines, se buscará aprovechar el máximo de utilidad de las herramientas ya desarrolladas, como la Intranet y la Web, pero desde una mirada comunicacional más convocante y eficaz.

La propuesta de comunicación integra de los siguientes tres ejes: Identidad y sentidos de pertenencia con la SLyT; Comunicación; y Reconocimiento laboral, capacitación y evaluación.

EJE 1: Identidad y sentido de pertenencia con la SLyT

Este factor nos refleja la percepción del agente sobre su identificación con el organismo. El reconocimiento a la institución y su convivencia con los valores institucionales.

Estrategia:

- Que la visión y misión sean difundidas a todo el personal, fomentando los valores institucionales y el sentido de implicación y compromiso.
- Que los integrantes de la SLyT entiendan que la identidad institucional es una construcción colectiva.

Acciones/Productos desarrollados:

Se plantearon las siguientes acciones puntuales, eligiendo a la Intranet como principal canal de difusión:

- **Día de la camisa arrugada (20 de diciembre).** Ese día todos los empleados de la SLyT tienen que venir con sus camisas o remeras sin planchar. Se hará un banner

especial dando cuenta de su contribución con este gesto. “No planchar es como plantar siete árboles, absorber el dióxido de carbono de siete autos, generar el oxígeno que necesita una persona durante siete horas y apagar 12 lamparitas de luz de 100 watts”.

- **¡Los libros sí se prestan!** La idea es que cada integrante de la SLyT elija un libro que le gusta o lo represente y lo intercambie – por sorteo- con otro integrante de la SLyT por un mes. Quienes se animen, podrán dejar luego una opinión sobre el libro que le tocó.
- **¿Quiénes somos?** La idea es dejar un buzón en cada una de las oficinas, donde los empleados depositen papelitos con frases o palabras que definan para ellos qué es la SLyT. Con ellos, armaremos una gran nube de palabras que refleja la identidad del organismo y lo tomaremos como insumo para definir colectivamente la personalidad de la SLyT.
- **Concursos.** El objetivo será que los empleados de la SLyT tengan la posibilidad de acceder gratuitamente a distintos espectáculos vinculados a la provincia, por ejemplo, obras en el Instituto Cultural, muestras en Dardo Rocha, entre otros. La finalidad será potenciar el sentido de pertenencia a la SLyT ya que formar parte de ese equipo de trabajo los hace partícipes de otras actividades. Se realizó una prueba piloto sobre la implementación de la actividad a través del sorteo de cinco entradas para la Feria Internacional de Turismo 2014 (25 al 28 de octubre en el predio ferial de la Rural en Palermo), en donde participaron más de 16 agentes de la SLyT a través de la Intranet.
- **Cumpleaños.** Enviar vía mail un formulario muy breve, en donde cada empleado de la SLyT escriba su fecha de nacimiento y algunos datos que hacen a su perfil para que el día de su cumpleaños lo destaquemos en la Intranet y el cumpleaños reciba un saludo virtual emparentado con sus intereses. Asimismo esta iniciativa sirve para tener conocimiento de distintos aspectos del perfil de los integrantes de la SLyT, que abona para la creación de contenidos alineados con los intereses de los destinatarios. Se desarrolló una nueva funcionalidad que indica en una ventana los cumpleaños del día de la fecha, junto con los datos de contacto. De esta manera se intenta propiciar la interacción entre los agentes de las distintas áreas. La herramienta permite enviar un correo de notificación a la cuenta del agente, avisando del cumpleaños, para que luego pueda saludar a su compañero de

trabajo. En una segunda etapa, se definirá con mayor precisión el perfil de los agentes para que reciban contenidos específicos y acordes a su perfil.

- **Programa de Gestión Ambiental:** a través de este programa, aprobado por Resolución Propia N° 32/12, la SLyT busca fortalecer la optimización de recursos promoviendo como principal acción un empleo racional del papel. En este marco de concientización y revalorización de la responsabilidad social, también el organismo se hace eco de acciones llevadas a cabo por otras dependencias o Ministerios que apuntan a la protección y cuidado del medio ambiente poniendo también como eje rector la calidad y salubridad de los espacios laborales. En función de ello, y en pos de seguir fortaleciendo la comunicación interna dentro de la SLyT, consideramos provechoso apoyarnos en el “Programa de Lugares de Trabajo Saludables” impulsado por el Ministerio de Salud Bonaerense. En el caso puntual de la SLyT, la implementación del programa gira en torno a tres ejes:

- Vida activa en el trabajo
- Alimentación Favorable en el trabajo
- Institución libre de humo de tabaco

Bajo este contexto, se decidió hacer especial hincapié en que los colaboradores/agentes se sumen a estas iniciativas no solo para fortalecer los vínculos internos sino también para brindarles una mejor calidad de vida en su entorno laboral.

La puesta en marcha del Programa, al introducir cambios en la rutina de trabajo a partir de la promoción de prácticas saludables, generó un cambio cultural dentro del organismo. En este sentido, la difusión de cada uno de los ejes que sustentan el proyecto demandó una planificación comunicacional estratégica a fin de controlar las variables y asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos. A partir de ello, se descartó el uso de folletería para la comunicación interna a cada uno de los integrantes del organismo y se optó por la utilización de los canales digitales de los que dispone la SLyT para comunicar las distintas actividades.

Para una correcta puesta en valor del Plan, se llevaron a cabo acciones previas que facilitaron la posterior comunicación e implementación del mismo:

- Búsqueda de información a través de diversas vías sobre las formas y modos en que se difunden las pautas sobre salubridad desde los espacios de la Administración Pública Provincial.
- Coordinación de reuniones con el equipo de comunicación del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires para facilitar la implementación del programa en general y particular.
- Confección de los primeros artículos sobre salud para la introducción de la temática en la Intranet.
- Confección de infografías normativas sobre temáticas referentes al cuidado de la salud.
- Confección de la sección destinada al “Programa de Lugares de Trabajo Saludables” por parte del equipo de desarrolladores web.
- Difusión de los primeros artículos e infografías sobre salubridad para la sensibilización y concientización de todos los empleados de la SLyT.

En la instancia actual de la implementación del Plan, y luego de dar a conocer las políticas establecidas a través de la adopción del “Programa de Lugares de Trabajo Saludables” para que todos los agentes de la SLyT puedan conocer las nuevas normativas implementadas e incorporarlas en su jornada laboral, nos encontramos en la etapa de implementación de las distintas acciones que lo componen, como “Pausa Activa”, donde los integrantes de las distintas áreas de la SLyT, tienen un momento de corte dentro de la jornada laboral para realizar distintos tipos de ejercicios guiados por un profesor de Educación Física. Esta pausa, sirve para descomprimir las horas trabajadas hasta el momento, estirar el cuerpo, cambiar el oxígeno y renovar energías para terminar la jornada de trabajo. Además, de los beneficios en términos físicos, el ejercicio también mejora el humor y la predisposición. Y, en términos comunicacionales, el espacio destinado para la pausa y el ejercicio implica un momento compartido, en equipo, espíritu esencial del deporte en todos sus niveles, lo cual abona al fortalecimiento de la CI en general y entre los integrantes en particular.

En este punto, es que se decidió darle especial énfasis a la difusión y puesta en marcha de este plan en beneficio de ambos organismos (SLyT y Ministerio de Salud bonaerense) y

con el objetivo último de fortalecer los vínculos entre empleados, propiciándoles un ambiente de trabajo saludable.



- **Acciones de Fin de año.** Diciembre será un mes propicio para desarrollar acciones orientadas a motivar en esta “recta final” y, sobre todo, de cara al nuevo ciclo. En este contexto, los incentivos intangibles, tales como agradecimientos u acciones de reconocimiento, entre otros serán parte de la gestión de CI para marcar una diferencia. La importancia del incentivo intangible radica en que la persona realiza las acciones con un fin que le dará satisfacción. El famoso “sentido” que da lugar a la motivación. Otro aspecto fundamental será el tono de las comunicaciones. Este será un momento ideal para que todas las acciones estén teñidas por un tono de celebración, y una impronta de “cierre de ciclo, y comienzo de uno mejor” para ayudar a que los colaboradores renueven su compromiso. Con este objetivo, se llevarán a cabo diversas acciones para generar impacto comunicacional y motivacional en los colaboradores/agentes:
 - **¡Activá el zoom!** Fin de año es sinónimo de motivación, integración y balance. El recurso visual es ideal para integrar todas estas emociones en imágenes que hablarán más que mil palabras. La idea es que las distintas áreas de la SLyT envíen, al área de Comunicación, fotos o instantáneas de momentos compartidos en el

espacio laboral que luego serán publicadas en la Home de la Intranet para que, cada vez que ingresen, todos los colaboradores/agentes del organismo se vean y vean al resto de sus compañeros.

- **Fiesta de fin de año.** Si bien es una acción que ya venía realizando la SLyT, se aprovechará el evento para tomar fotos de los momentos más importantes de la fiesta que luego se verán plasmados en la sección “Galería” de la revista que saldrá en la primera quincena de enero. La acción se realizará el día de la fiesta y se concretará con la publicación de la revista en enero de 2015.

EJE 2: Comunicación

Este factor nuclea las acciones y productos comunicacionales desarrollados y optimizados a partir de la puesta en marcha del Plan Estratégico de Comunicación.

Estrategias:

- Mejorar la comunicación vertical y horizontal entre áreas a través de iniciativas presenciales como virtuales.
- Difundir entre los agentes a través de los canales de comunicación existentes, especialmente la Intranet y la Web, la visión, misión y objetivos, así como el propósito institucional de la SLyT.
- Generar contenidos que interpelan e involucren a los agentes de la SLyT.
- Fortalecer la comunicación de las campañas previas de la SLyT, para mostrar a los públicos externos las iniciativas y constituir a la SLyT en un organismo innovador, abierto y moderno.

Acciones/Productos desarrollados:

Intranet

Se trabajó en el mejoramiento de la Intranet para que se transforme en un espacio real de trabajo y una herramienta más productiva, que genere conocimiento colectivo y valor a la SLyT.

Se buscó generar una Intranet claramente colaborativa, donde los agentes pueden comentar notas, participar en encuestas, categorizar y valorizar el contenido, cuestiones que comienzan a mostrar los beneficios de contar con un usuario participativo.

Si tenemos en cuenta el poder de la Intranet como medio interno poderoso, fue necesario repensar su funcionalidad de manera estratégica desde su concepción y diseño para ayudar a que el medio sea más interactivo, atractivo y que brinde las soluciones necesarias al personal para que, en consecuencia, sea valorada y utilizada.

Para este rediseño y puesta en valor de la Intranet de la SLyT, el primer paso fue desarrollar un plan de trabajo que identificara los objetivos estratégicos del organismo con respecto al medio, tanto a corto como a largo plazo.

El plan de trabajo que contemplamos tuvo los siguientes pasos:

- **Arquitectura de la información:** revisión de la estructura de contenidos para corroborar que contemplara la óptica del usuario y sus necesidades de información.
- **Elaboración de los storyboards:** para definir la distribución de los elementos en la página.
- **Relevamiento funcional junto con el área de sistemas:** estudio comparativo de posibles herramientas de gestión de contenidos que se ajusten a las necesidades planteadas.
- **Diseño gráfico del sitio:** en base a los storyboards y a los resultados de los puntos anteriores.
- **Test sobre un prototipo:** prueba con el personal para evaluar la arquitectura de la información, diseño, funcionalidades y usabilidad.
- **Test de usabilidad:** con los mismos objetivos que el punto anterior, pero la diferencia es que se prueba la Intranet finalizada antes de su lanzamiento.
- **Upgrades/Actualizaciones.**

A la nueva estética también se le agregaron las siguientes secciones:

- Foros
- Grupos de interés
- Agenda
- Banners

Esta potencialización de la Intranet tiene el foco puesto en el usuario final, buscando permitir el acceso rápido y fácil a información importante, reforzar el sentido de pertenencia, la motivación y el conocimiento; para que finalmente se constituya como un canal de interacción constante con los colaboradores de la SLyT.

Transformar este medio en una herramienta de comunicación multidireccional, colaborativa y participativa, en la que predomine la horizontalidad, poniendo en el centro a los miembros de la Secretaría, acercándole información relevante y actualizada, le permite al organismo conocer mejor a sus integrantes, detectar sus intereses, qué cosas le preocupan, lo que valora, y en definitiva, a qué le dan importancia.

Las claves del cambio radicarán en:

- Actualización permanente, a través de un timeline o toolbar que muestra la información más reciente, acercando al usuario el contenido relevante y obteniendo como beneficio directo el ahorro de tiempo.
- Intercambio de información.
- Compartir conocimiento, exponer ideas y obtener feedback.
- Conocer a los usuarios a partir de sus intereses, a través de la valoración y categorización de contenidos.
- Incentivar la interacción entre usuarios y las distintas áreas de trabajo.

En el futuro cercano veremos cómo la Intranet se transformará en un lugar de trabajo que agilice la dinámica de la SLyT, y permita aprovechar la acción colectiva.

Web

La SLyT contaba con dos plataformas digitales dirigidas exclusivamente al intercambio de información. Una de ellas destinada al público externo (ciudadanía, organismos de la Administración Pública y gobiernos locales), y la otra, un espacio interno que permite a los agentes y funcionarios vincularse para agilizar las tareas diarias que el organismo realiza.

La primera plataforma es el sitio oficial del organismo (www.slyt.gba.gov.ar), seguido de otra que es la Intranet (www.intranet.slyt.gba.gov.ar), una red interna a la que tienen acceso sólo los integrantes de la Secretaría y que además, nuclea la información que es considerada de importancia para el desarrollo de las actividades que agentes y funcionarios llevan a cabo.

Sin embargo, con el objetivo de que no sean canales meramente informativos de carácter unidireccional, se trabajó en el desarrollo y puesta en valor de acciones de comunicación y diseño visual para potenciar dichos espacios no solo desde lo laboral sino también desde lo comunicacional e integral.

Las mencionadas plataformas de la SLyT fueron implementadas inicialmente sin presentar objetivos claros que proyectaran una finalidad racionalizada que permita entender a qué público eran dirigidas cada una de las secciones de la misma. Como consecuencia, se pudo visualizar que el flujo de ingresos era bajo, haciendo que muchas de las acciones emprendidas de manera interna como externa no tuvieran el éxito ni la visibilización deseada.

En este sentido, vale destacar que todo organismo estatal tiene como destinatario final a la comunidad del territorio en el cual se encuentra ubicado. Por tanto, es primordial que los servicios digitales brindados puedan proporcionar información que argumente su existencia y recorrido, declarando las funciones, acciones y tareas que se emprenden para lograr el bien común que la existencia de un Estado administrador propone.

A su vez, es de suma importancia para el organismo pueda dar cuenta y comunicar las líneas estratégicas y argumentales desde las cuales se erige para llevar a cabo su gestión para, de este modo, poder mostrar hacia adentro y hacia afuera una coherencia integral que permita reconocer a los ciudadanos y agentes una misma institución, su misión y visión.

En este sentido, es primordial atender y dar lugar a todas las voces que se generan dentro de la institución para entenderlas, potenciarlas y dar cuenta de las diversas solicitudes que en materia comunicacional/informacional puedan surgir, y en eso se hará especial hincapié a partir de los resultados obtenidos a partir de la realización de la ECO en la etapa de trabajo anterior.

En términos de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la Secretaría Legal y Técnica cuenta con un recurso humano altamente capacitado que constantemente desarrolla sistemas y soluciones informáticas para volver más eficiente y eficaz la administración pública, buscando agilizar los procesos mediante la plena incorporación y explotación de las capacidades ofrecidas por las nuevas tecnologías de la comunicación.

Por este motivo, diseñar una página web con contenidos accesibles está en sintonía con el modo en que la Secretaría piensa los desarrollos tecnológicos: al servicio del ciudadano.

En este marco, se trabajó en la actualización de la web institucional de la SLYT para revalorizarla como herramienta de vínculo e intercambio entre la Secretaría en relación con la ciudadanía y otros organismos de la Administración Pública Provincial y Local.

BA BUENOS AIRES PROVINCIA

SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA

Inicio | Gestión SLYT | Institucional | Comunicación | Prensa GBA | Contacto

Referentes de organismos provinciales recibieron una nueva capacitación sobre el Sistema de Trámites Legislativos
La Plata, viernes 14 de Noviembre de 2014. - En el Salón Audiovisual de la Secretaría Legal y Técnica se realizó hoy la...

RANOP
Registro Provincial de Adhesiones a Normas de la Provincia de Buenos Aires

Noticias

Capacitación de agentes para prevenir incendios en ámbitos laborales

Agentes de la Secretaría participaron de una Jornada de RCP

Reunión de Trabajo con el Secretario General y Legal de la Gobernación de La Rioja

La Secretaría participó de una Jornada organizada por el Consejo Provincial de Gestión Pública y Modernización de la Provincia

SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA

BA BUENOS AIRES PROVINCIA

BUENOS AIRES ACTIVA. CDMO NUNCA.

www.gba.gov.ar | www.ranop.slyt.la.gba.gov.ar

Calle B 451 y 53 - La Plata (1900) - Teléfono: +54 (0221) 429-4134 - Email: info@slyt.la.gba.gov.ar - Fax: +54 (0221) 429-4178

Para pensar en esta reformulación del sitio web fue crucial detenerse en un aspecto de especial relevancia, como es definir los criterios que configuran la imagen y la identidad de la SLyT a partir de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima Interno, también desde la articulación, o la elección, entre dos perspectivas:

El secretario: donde se busca resaltar la figura de la máxima autoridad de la institución, Mariano Cervellini, a través de las actividades y acciones que desde esta figura se potencian hacia adentro y hacia afuera del organismo.

En este caso en particular, la imagen del secretario genera contenidos en tanto a su lugar como responsable de la historia de la SLyT. En consonancia con ello, se propuso llevar a cabo:

1. Producción de contenidos en torno a los atributos del secretario, posibles de destacar para situarlo como “Sujeto/Actor” activo en el escenario político.

- Su formación académica.
- Su capacidad de gestionar.
- Su condición de líder.
- Su responsabilidad profesional.
- Su trayectoria en el Estado Provincial.
- Una galería propia de imágenes con diferentes actividades que realiza el secretario.
- Archivos con artículos de la prensa que contengan menciones.
- Artículos/gacetillas que expliquen sus actividades/agenda.

1.1. Producción de contenidos en torno a los atributos de la Secretaría para incluir y considerar la perspectiva de su historia y el interés de los destinatarios:

- Capacidad de consolidarse a pesar de su condición de espacio nuevo en la estructura estatal.
- Administración eficiente de recursos.
- Compromiso creciente con la producción y el intercambio de recursos tecnológicos.
- Incluir y considerar la perspectiva de su historia y el interés de los destinatarios.

La Secretaría: desde aquí, se intenta potenciar la gestión de la SLyT, incluyendo aspectos como la misión, visión (trabajados a partir de los resultados de la ECO realizada con anterioridad), programas, convenios, metas y actividades que el organismo desarrolla para

con las demás instituciones del Poder Ejecutivo como para la ciudadanía en su totalidad, determinando así el universo de información a gestionar/desarrollar.

La relevancia y pertinencia de los contenidos a publicar en el sitio se definieron a partir de la percepción de imagen e identidad del organismo relevada en la Encuesta de Clima Interno.

La idea de dar visibilidad a la Secretaría a través de la Web, genera la necesidad de organizar la información publicada en tres grupos para que, desde allí, se generen las categorías visibles de la nueva página web:

2. Gestión en Administración: públicos de otros organismos estatales

- Actividades del secretario y de la SLyT (Gacetillas- Galería de imágenes).
- Resoluciones de la SLyT (texto explicativo-imágenes).
- Convenios/Programas (texto explicativo-imágenes).
- Servicios/recursos tecnológicos.

2.1. Información legal y técnica: públicos del campo jurídico

- Decretos/Leyes (texto explicativo-infografías).
- Convenios/Programas (texto explicativo-imágenes).
- Sitios de interés.

2.2. Difusión de materiales variados de interés socio-político-cultural: públicos en general

- Relaciones con la comunidad (medios de consulta)
- Efemérides (Texto e imagen)
- Agenda cultural (texto e imágenes)
- Twitter on time (usuarios institucionales y funcionarios)

Entender a la página institucional como un espacio de comunicación y difusión de la Secretaría hacia otros organismos del Estado pero, especialmente, hacia la comunidad en sí, fue el primer paso para repensar los contenidos que se deberían producir y publicar.

Por eso, se realizó una propuesta general de nuevos contenidos ya que, como se observó, los elementos en la página aparecían desordenados, poco atractivos y disfuncionales respecto a los objetivos específicos que tenemos en el área de comunicación.

En este contexto, se propuso implementar un sistema en el que se sugiera al lector leer los artículos sin imponérselos. Es decir, invitar a la lectura dándole más protagonismo a los títulos y a las imágenes.

Agenda: contar con notas de producción propia que transmitan las actividades destacadas que tanto el secretario como otros funcionarios y agentes de la Secretaría realizan periódicamente. Invitar a la sociedad a que se informe sobre qué es lo que se hace en el organismo, los proyectos que se encauzan y las intenciones que justifican la intervención de la Secretaría en el resto de los organismos del Estado. Eventos, capacitaciones y ceremonias que sean de interés para la Secretaría, serán el insumo para la producción de contenidos.

Efemérides: el objetivo también es innovar en la publicación de nuevos contenidos que no estén directamente relacionados a la Secretaría pero, sin embargo, que no le sean ajenos.

Por ejemplo, la publicación de artículos referidos a efemérides. Estas publicaciones, de producción propia del área de comunicación, se enmarcan en cuestiones, por ejemplo, vinculadas al compromiso social con determinadas causas (Día de la Memoria, Atentado a la AMIA, etc.), la conmemoración hacia determinados hechos históricos de relevancia (Día en el que se aprobaron las leyes del trabajador, Día de la Bandera, etc.), y el reconocimiento hacia determinados personajes que hayan marcado el rumbo de la Nación Argentina (San Martín, Juan Domingo Perón, Raúl Alfonsín, etc). Además, también se busca tocar fechas tradicionales de celebraciones populares (Día de la Madre, Navidad, etc.).

La necesidad de este tipo de contenidos está fundamentada en que estas cuestiones producen un acercamiento mucho más cálido entre la Secretaría y el resto de los organismos, pero, por sobre todas las cosas, con la comunidad en general, ya que consideramos importante construir una imagen “hacia afuera” sustentada en el capital humano de la Secretaría: personas comprometidas, con valores, con memoria y con capacidad de producción.

De este modo se busca romper las barreras imaginarias que el resto de la sociedad pueda considerar sobre la SLyT, por tratarse de un organismo dedicado a tratar temas que a

simple vista parecen fríos y rígidos como los relacionados a las cuestiones técnicas y legales.

Otros Contenidos: en sintonía con estas propuestas, también se producirán artículos informativos de trascendencia social (Aperturas Legislativas, Elecciones, etc.) y se brindarán servicios que aporten datos de interés general, como pueden ser las agendas culturales, propuestas para el fin de semana, etc., con el objetivo de que los visitantes tomen el hábito de ingresar al sitio invitados por estos contenidos para que, luego, sean invitados a conocer qué es lo que se hace en la Secretaría.

Además, considerando la necesidad de hacer más amena y atractiva la visibilidad de la web, se generaron categorías que globalizan y unifican, por género y estilos, a los diferentes artículos que se van publicando. De esta manera, las categorías/pestañas guiarán al lector en la página institucional haciendo más ágil la búsqueda del material.

De esta manera, se trabajó en que el Inicio del sitio no quede tan cargado y el portal se torne más liviano y agradable visualmente para el lector, dándole más protagonismo a las imágenes.

Entre las categorías, se alistan las siguientes:

A) Gestión SLyT: en la que se agrupan todas las publicaciones relacionadas al organismo. Esta pestaña cuenta con subcategorías:

- **Institución:** en la que se explica las funciones y acciones de la Secretaría y sus áreas.
- **Autoridades:** informa sobre representantes y funcionarios del organismo. Esta sección puede ser acompañada de CV de los funcionarios (con perfil en LinkedIn) y una foto identificatoria de los mismos.
- **Agenda:** en la que se agrupan las actividades periódicas realizadas por el Secretario, funcionarios y agentes del organismo. Protocolo y ceremonial.
- **Resoluciones SLyT:** aquí se documentaran todas aquellas Resoluciones de la SLyT que presenten importancia para su difusión por las temáticas abarcadas por las mismas.
- **SLyT Innovación:** sección que contiene un compendio de las aplicaciones informáticas desarrolladas por el equipo de desarrollo de la SLyT.

Novedades

Inicio » Gestión SLyT

Capacitación de agentes para prevenir incendios en ámbitos laborales



Capacitación de agentes para prevenir incendios en ámbitos laborales

La Plata, viernes 21 de Noviembre de 2014.- Agentes de la Secretaría asistieron al Curso de "Manipulación de extintores y prevención de incendios en los espacios laborales", organizado de forma conjunta entre nuestro organismo y la Gerencia de Logística y Servicios Generales de ARBA, quien fue representada por la Lic. Soledad Balda en la apertura del encuentro.

La capacitación, que se realizó el pasado viernes entre las 13 y 15 Hs y estuvo a cargo del Arq. Mario Ovelar y del Ing. Pablo Morales, se dio en el marco de...



Se realizó muestra escolar sobre la Constitución Provincial Ilustrada

La Plata, viernes 21 de Noviembre de 2014.- En el Museo Provincial de Bellas Artes "Emilio Pettoruti", se realizó hoy la **muestra de las piezas gráficas producidas** por alumnos del Segundo Ciclo de Educación Primaria de escuelas bonaerenses (4°, 5° y 6° año). Las obras formarán parte de la confección de una Constitución Ilustrada, proyecto impulsado por la Secretaría Legal y Técnica, a cargo del Dr Mariano...

B) Info Pública: ofrece la posibilidad de descargar las resoluciones, leyes, boletines informativos, etc.

Subcategorías:

- Leyes

- Decretos
- Resoluciones

Resoluciones

Inicio » Gestión SLyT

BUSCAR (palabras clave, numero de resolución o año)

Resolución de la Secretaría Legal y Técnica N° 8/14: "Acuerdo Marco de Cooperación y Asistencia Recíproca entre la Secretaría Legal y Técnica y el Centro de Estudios sobre Gestión Pública y Responsabilidad".

En ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto N° 218/10 y sus complementarios, fue dictada la Resolución del Secretario Legal y Técnico N° 8/14. Mediante la misma, se aprueba el "...

Resolución N° 8/14 de la SLyT

Resolución de la Secretaría Legal y Técnica N° 7/14: "Plan Estratégico de Innovación Tecnológica (PESIT) 2014-2015"

En ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto N° 218/10 y sus complementarios, fue dictada la Resolución del Secretario Legal y Técnico N° 7/14. Mediante la misma, se aprueba el "Plan...

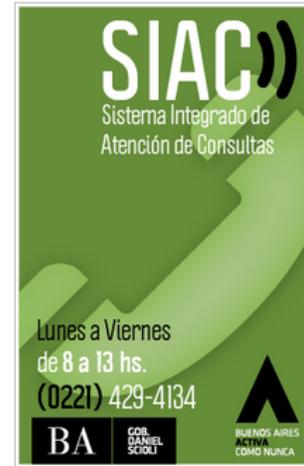
Resolución N° 7/14 de la SLyT

Resolución de la Secretaría Legal y Técnica N° 4/14: "Acuerdo Marco de Cooperación Institucional entre la Secretaría Legal y Técnica y Asesoría General de Gobierno - Acta Complementaria N° 1"

En ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto N° 218/10 y sus complementarios, fue dictada la Resolución del Secretario Legal y Técnico N° 4/14. Mediante la misma, se aprueba el "...

Resolución N° 4/14 de la SLyT

Resolución de la Secretaría Legal y Técnica N° 3/14: "Programa de Digitalización de Trámites Legislativos e Incorporación de Firma Digital"



C) Prensa GBA: en la que se agrupan las noticias más relevantes sustraídas del sitio oficial de la Gobernación de Buenos Aires o el portal BA Noticias.

- Gobernador: novedades relacionadas con la figura del Gobernador bonaerense.
- Áreas del Ejecutivo: noticias que tienen como agente central otras dependencias del Poder Ejecutivo.

Áreas del Ejecutivo

Inicio » Prensa GBA

La provincia de Buenos Aires otorgará créditos a damnificados por el temporal



La provincia de Buenos Aires otorgará créditos a damnificados por el temporal

Capital Federal.- El gobernador Daniel Scioli anunció hoy que el Banco Provincia otorgará una línea de créditos de hasta 50 millones de pesos “para los vecinos y comerciantes que han tenido pérdidas materiales” tras el temporal que azotó a gran parte de los municipios de la Provincia.



Envían a la Legislatura el proyecto de ley de Autarquía Económica para el Poder Judicial

La Plata.- El gobernador Daniel Scioli anunció hoy el envío del proyecto de ley de Autarquía Económico Financiera para el Poder Judicial, a la legislatura provincial, que “consolidará la independencia y dará la posibilidad de un salto cualitativo en el servicio de justicia”, junto al ministro de Justicia, Ricardo Casal, autoridades judiciales, representantes de Colegios de magistrados de toda la provincia e intendentes.

D) Interés General: agrupa los artículos que no tienen que ver de forma directa con las actividades realizadas en la Secretaría, como efemérides, agendas culturales, etc.

Esta pestaña cuenta con las siguientes subcategorías:

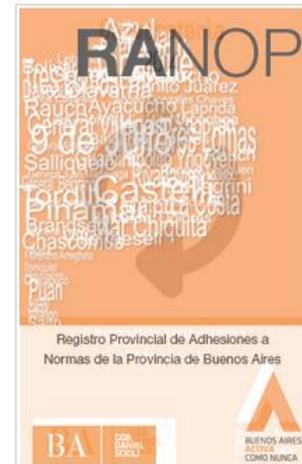
- Efemérides.
- Artículos.

- Agenda cultural.
- Cursos, capacitaciones y congresos.

Efemérides

Inicio » Comunicación

10 de noviembre, el Día de la Tradición



10 de noviembre, el Día de la Tradición

La Plata, lunes 10 de Noviembre de 2014.- En homenaje a José Hernández, destacado escritor que ha pasado a la historia argentina por ser el autor del poema narrativo que lleva el nombre *El gaucho Martín Fierro*, es que el 10 de noviembre se celebra el Día de la Tradición en nuestro país.

Ese famoso texto en forma de verso, que fuera producido en 1872, simboliza, junto a la obra que la completa, titulada *La vuelta de Martín Fierro* (1879), la esencia del gaucho, el...



Día Mundial del Ictus

La Plata, miércoles 29 de Octubre de 2014.- Según la Organización Mundial de la Salud, cada pocos segundos alguien en el mundo sufre alguna de las patologías conocidas como ictus, sea un derrame cerebral, un accidente cerebrovascular, una apoplejía, etc.

Esta pérdida de funciones cerebrales, que son consecuencia de la interrupción de sangre

E) Comunicación: aquí se agrupan los datos de contacto con la Secretaría y se publican los Boletines de Prensa en forma periódica.

Subcategorías:

- Contactos.
- Boletines de prensa.
- Menciones.



Análisis del ritmo legislativo para la sanción de la Leyes

La Plata, jueves 27 de Noviembre de 2014.- Recientemente se publicó en el Boletín Oficial el Acuerdo de Sede entre Argentina y la Comisión Trinacional de la cuenca del Río Pilcomayo, una Ley Nacional que normalmente no recibiría mayor atención, si no fuera por que se convirtió en la Ley Nacional número 27.000.

Según arroja un estudio de la actividad legislativa de los últimos once años, en el período 2003-2014, se sancionaron 1.269 leyes en el país, todas ellas con el kirchnerismo a cargo del Gobierno Nacional....



Analizan la nueva Ley de Responsabilidad del Estado

La Plata, miércoles 26 de Noviembre de 2014.- La Ley Nº 26.944, que regula la responsabilidad estatal, fue sancionada en el pasado mes de julio por el Congreso de la Nación.

Javier Indalecio Barraza, un reconocido procurador y doctor en Derecho de la Universidad de Buenos Aires, publicó un artículo donde analiza las perspectivas e interrogantes que dejó el proyecto.

Entre otras posturas, el abogado...



Modificación en el Código Procesal Penal bonaerense para establecer garantías a testigos bajo reserva de identidad

La Plata, martes 18 de Noviembre de 2014.- Fue tras un informe presentado por la Honorable Cámara de Senadores de la provincia de Buenos Aires.

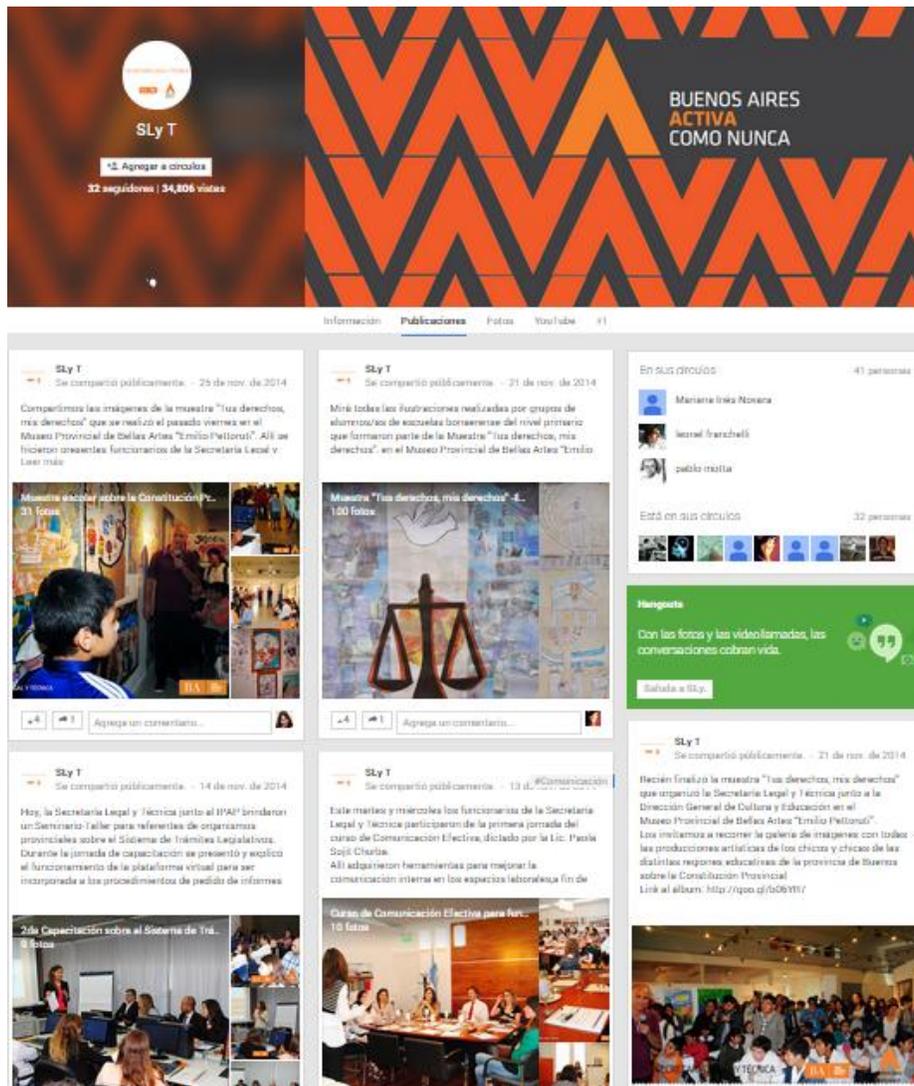
Entre los fundamentos, se expuso que “el modo en que se encuentra legislado el testigo de identidad reservada, permite la manipulación por parte de las fuerzas de seguridad y de agente fiscal de dicho instituto legal de una forma que vulnera derechos y garantías de raigambre constitucional como del derecho de defensa y el debido proceso”.

De esta manera, las...

- **Redes Sociales**

Se crearon perfiles públicos de la SLyT en distintas redes sociales. Previa aprobación de las autoridades del organismo, se decidió tener presencia en Google +, Youtube y Twitter. Por

el alto grado de exposición de Facebook y la gran demanda de contenidos visuales que requiere, se decidió postergar su inclusión dentro del Plan de Social Media de la SLyT.



La Secretaría actualmente cuenta con dos cuentas de Twitter: una de ellas pertenecientes al proyecto RANOP (Registro de Adhesiones a Normas Provinciales) y la otra cuenta es la institucional del organismo. A pesar de no presentar acciones que impacten desde la SLyT hacia la comunidad en forma directa, la cuenta institucional ha ganado seguidores a través

de la publicación de actividades referentes a los proyectos que la Subsecretaría de Desarrollo Institucional realiza de forma conjunta con la Subsecretaría Legal y Técnica.

En otro sentido, la cuenta del proyecto RANOP surge como un espacio de difusión instrumental que permite visualizar datos específicos del proyecto, sobre capacitaciones para la utilización de la plataforma digital con que se lleva adelante el mismo y datos para solucionar problemáticas o realizar consultas. A su vez, pensando que el proyecto trabaja con los Municipios de la Provincia se realizan saludos en sus aniversarios, fechas de creación y/o autonomía de los mismos.

Datos Cuantitativos:

TWITTER SLyT

Cantidad de Tuits: 490

Seguidores: 187

Siguiendo: 134

Fotos subidas: 65



TWITTER RANOP

Cantidad de Tuits: 1107

Seguidores: 169

Siguiendo: 151

Fotos subidas: 148



- **Newsletter**

Con el fin de generar mayor difusión de los contenidos desarrollados en la web/intranet, se desarrolló un newsletter. Se diseñaron varios modelos y se hicieron pruebas de programación para su correcto funcionamiento. Actualmente se envía semanalmente a todos los agentes de la SLyT informando sobre las principales actividades/novedades del organismo.

Todo el equipo de comunicación estuvo implicado en la instancia de creación, desarrollo y prueba de esta herramienta de marketing digital. Algunas de las opciones de template/modelo, que se crearon, fueron las siguientes:

SLyTNoticias



SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA BA 100 años

Título de la nota

Comenzaron las pausas activas en las oficinas de la secretaría

+ LEER MÁS

 <p>Comenzaron las Pausas Activas en las oficinas de la Secretaría</p> <p>+ LEER MÁS</p>	 <p>Comenzaron las Pausas Activas en las oficinas de la Secretaría</p> <p>+ LEER MÁS</p>	 <p>Comenzaron las Pausas Activas en las oficinas de la Secretaría</p> <p>+ LEER MÁS</p>
--	--	---

SlyTNews



SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA B.A. 

INTERES GENERAL

El Día del Profesor

La Plata, miércoles 17 de Septiembre de 2014. En 1865, a José Manuel Estrada le asignaron la tarea de dictar un curso de historia argentina. Desde entonces, dicen que su carrera como educador fue impecable. Fiel representante de la doctrina católica, Estrada se destacó en la política como diputado nacional y como rector del Colegio Nacional de Buenos Aires, además de haber desempeñado tareas en el periodismo y en la docencia.

 <p>CAPACITACIONES Se presentaron las plataformas y sistemas de la Secretaría a los jóvenes abogados del AWAM</p>	 <p>TECNOLOGÍA Con equipo de trabajo armado se presentó el proyecto "Constitución Provincial Ilustrada"</p>	 <p>JUDICIALES Se cumplieron 20 años de la última reforma a la Constitución de la Nación Argentina</p>
---	---	---

Calle 6 n°51 y 53- La Plata (1900) - Teléfono: +54 0221 429-4134 - Email: info@slyt.gba.gov.ar- Fax: +54 0221 429-4178



Se enviaron los primeros newsletters a todos los agentes y funcionarios del organismo con novedades y links de gestión del organismo, capacitaciones promovidas desde el mismo e información de interés general.

Entre las posibilidades de maquetación y diseño, desarrolladas se optó por una que proponía una noticia destacada y tres por debajo de menor importancia. El primer newsletter enviado, reportó los siguientes resultados:

- Noticias destacada: “La SLYT presentó el Portal “Abogados del Estado” **(76 Lecturas)**.
- Primera columna Izq.: “La Secretaría avanza hacia un seguimiento de las reglamentaciones más eficaz” **(92 Lecturas)**.
- Segunda columna Central: “Jornada de derecho y arte con alumnos de primaria” **(72 Lecturas)**.
- Tercera Columna Der.: “Curso de “Atención de Emergencias, Primeros Auxilios y RCP” para agentes de la SLYT” **(104 Lecturas)**.

Por el promedio general de lectura que registran las notas de la Intranet - considerablemente inferior a los datos arrojados con el envío del news- se considera que la inclusión de esta herramienta fue efectiva y exitosa. Se logró aumentar el tráfico y lectura de los artículos y generar mayor difusión y conocimiento sobre las principales novedades del organismo entre los agentes.

· **Revista Digital**

La implementación de una revista interna con contenido relevante para todos los miembros de la SLyT es otra acción de comunicación que se propuso y se debatió internamente. En esta etapa se planificó y consensuó los fines y características de la publicación:

Objetivos:

- Crear una herramienta de divulgación y reflexión sobre información jurídica, en función de consolidar a la SLyT como una fuente de referencia en esta materia.
- Generar contenido único, que enriquezca la mirada de los integrantes de la SLyT.
- Concebir a la revista como una herramienta de formación y capacitación.

Públicos:

- Integrantes de la SLyT con formación jurídica como con experiencia en el sector.
- Organismos dentro de la provincia de Buenos Aires que trabajan en materia jurídica.
- Municipios de la provincia de Buenos Aires que trabajan en materia jurídica.
- Estudiantes y profesores de derecho o carreras afines.

Estructura general:

- 32 Páginas.
- Formato Digital.
- Portada + Publicidades de principales programas desarrollados: Ranop/SIAC/AVAM/Intranet.
- Disponible en la Intranet en pdf para descargarse.

Contenidos:

EDITORIAL. La primera edición escribirá el secretario Mariano Cervellini.

NOTA CENTRAL. Nota extensa sobre el proyecto de una Constitución Ilustrada, idea y desarrollo principal de la SLyT. Reportaje a referentes de distintos ámbitos sobre esta iniciativa.

COLUMNAS/ ARTÍCULOS. Sobre temas jurídicos. Especialistas escribirán sobre algún tema desde una mirada absolutamente específica y especializada.

ARTÍCULOS DE INTERÉS. Artículos sobre un tema de interés jurídico, pero más enfocados a la profesión, por ejemplo: ¿Cómo generar vínculos de confianza con el cliente? o La seguridad del abogado en sala, etc.

CAPACITATE y FORMACIÓN. Espacio de divulgación sobre cursos, talleres o conferencias que sean de utilidad para los abogados.

RECOMENDADOS. Libros y novedades editoriales.

AGENDA CULTURAL. Cartelera de cine, teatro, música, espectáculos gratuitos, dentro de la provincia de Bs. As.

CARTELERA DE LA SLyT. Espacio destinado a publicar las actividades propias de la SLyT.

OPINIÓN. Opiniones de distintos profesionales sobre temas diversos.

Fortalecimiento de la comunicación de campañas existentes

Se trabajó en la potenciación y difusión estratégica de programas con los que ya contaba la SLyT, y que en el momento de lanzamiento no tuvieron un despliegue comunicacional amplio y estratégico. Concretamente se trabajó en la comunicación de:

A. RANOP (Registro de Adhesiones a Normativas Provinciales). Este programa tiene como objetivo realizar un compendio - mediante una plataforma web: <http://ranop.slyt.gba.gov.ar/>- de las normativas municipales adheridas a normas de carácter provincial. Para ello, necesita que los municipios se adhieran a la plataforma y carguen sus normativas. Para facilitar su utilización, se realizan periódicamente jornadas de capacitaciones presenciales.

Para mejorar la comunicación de RANOP y potenciar la difusión y participación a las jornadas, se realizaron las siguientes acciones:

- Envío por mail de invitación a las áreas de comunicación de los municipios convocados en cada una de las jornadas.
- Confección de gacetilla para después del evento.
- Envío por mail a medios institucionales y privados de cada localidad, región y Provinciales, así como agencia de noticias.
- Revisión de cámara antes del evento.
- Fotografía durante el evento y difusión en el lugar por Twitter RANOP_BA y SLyT_BA.
- Relevamiento de menciones y confección del boletín de menciones del evento.

- Artículos sobre cada una de las menciones en la Web.

En Mar del Plata



Se realizó la tercera capacitación del RANOP destinada a Municipios



La Plata, viernes 13 de Junio de 2014.- En función del dictado de la Ley N° 14.491, que crea el Registro de Adhesiones a Normativas Provinciales (RANOP), la Secretaría Legal y Técnica que dirige el Dr Mariano Cervellini, realizó en la ciudad de Mar del Plata la tercera capacitación para municipios. El objetivo del encuentro se fundamentó en la implementación de las tareas que se están llevando adelante en el marco del proyecto, cuya finalidad remite a la confección de un compendio de normativas Municipales que adhieran a normas de carácter Provincial.

La jornada contó con la participación del Diputado Rodolfo Iriart, junto con la presentación del Secretario de Gobierno de General Pueyrredón, Pablo García, y la Subsecretaria de Desarrollo Institucional de la SLYT de la Provincia, Lic. Ma. Agustina Cacault. En ella se brindaron las herramientas necesarias para realizar la carga de normativas de forma continua y descentralizada por parte de los agentes responsables designados, además del asesoramiento sobre los beneficios y los alcances de la participación que tiene cada Municipio Provincial en el Registro.

De la capacitación, participaron los referentes del RANOP que representan a los Municipios de Las Flores, Rauch, Tordillo, General Alvarado, Villa Gesell, General Madariaga, General Guido, Maipú, Tandil, Pinamar, Dolores y General Pueyrredón.

Las tareas desarrolladas en la plataforma digital permitirán a los Municipios desplegar nuevas alternativas y líneas de adhesión en búsqueda de una mayor eficiencia, eficacia y transparencia en la llegada de programas, proyectos y recursos hacia la comunidad que representan, incorporando así, una mejora en la instrumentación de las políticas públicas elaboradas desde la Provincia hacia los Municipios que la integran.

B. Banners y artículos en la web: para promover otras iniciativas jurídicas ya vigentes (como el Sistema Integrado de Atención de Consultas o programas de cooperación), se colocaron banners en la web de la SLYT y se crearon contenidos específicos en la web: <http://www.slyt.gba.gov.ar/programas>

C. AVAM: “Abogados volviendo al Municipio” fue aprobado por la Resolución Nº 2/14, es implementado por la SLYT en conjunto con el Colegio de Abogados de La Plata. Mediante este programa se facilita el regreso de jóvenes profesionales del derecho a sus municipios

de origen, dotándolos de una salida laboral, al mismo tiempo que se fortalecen las áreas de gobierno locales. De este modo, la Secretaría y el CALP estrechan lazos con los municipios comprendidos en el Departamento Judicial de La Plata con el fin de permitir la transferencia de conocimientos y una fluida relación que contribuya a fortalecer la función y la gestión pública local.

Inicio | Gestión SLyT | Institucional | Comunicación | Prensa GBA | Contacto

Programa conjunto de la SLyT y el CALP

Los jóvenes abogados del AVAM comenzaron su formación práctica en el ámbito de la Secretaría

Notas relacionadas

ACUERDO DE COOPERACIÓN ENTRE LA SLYT Y EL COLEGIO DE ABOGADOS DE LA PLATA

Convocatoria 2014

Abogados Volviendo al Municipio

La Plata, lunes de 16 de Junio de 2014.- Los jóvenes letrados seleccionados para el Programa "Abogados Volviendo Al Municipio" (AVAM) iniciaron hoy la etapa de capacitación práctica en las instalaciones de la Secretaría Legal y Técnica. Se busca que los becarios puedan aplicar en forma concreta todos los contenidos aprendidos durante su formación, a través de un sistema de rotación que les permita participar de las Direcciones Provinciales que conforman el organismo conducido por el Dr Mariano Cervellini.

La reunión celebrada en Casa de Gobierno fue el comienzo formal del AVAM y contó con la presencia del Presidente del Colegio de Abogados de La Plata, Dr Fernando Levene, y la Subsecretaria de Desarrollo Institucional de la SLyT, Lic. Agustina Cacault, junto a los 12 becarios. Allí, se suscribieron los acuerdos individuales entre el CALP, la SLyT y cada uno de los jóvenes profesionales.

A partir de ahora, los becarios deberán realizar una capacitación práctica de seis meses que consistirá en el desarrollo de actividades formativas en el ámbito de la Secretaría Legal y Técnica. Este módulo estará a cargo de tres tutoras que se

El proyecto se integra de una capacitación práctica, que consistirá en el desarrollo de actividades formativas en el ámbito de la Secretaría Legal y Técnica, y otra teórica, que se implementará a través de cursos académicos dictados por la Escuela de Abogados de la Administración Pública Provincial y por el Colegio de Abogados del Departamento Judicial La Plata.

En el marco de este programa, se han llevado acciones concretas orientadas a potenciar la difusión del mismo para incrementar el interés en su participación. Los resultados han sido más que positivos y de la convocatoria realizada ya hay 12 becarios seleccionados que

recibirán una formación académica de excelencia con el fin de colaborar en el mejoramiento de la gestión pública provincial y municipal.

- **CONSTITUCIÓN ILUSTRADA:** esta iniciativa llevada adelante por la SLyT, tiene como objetivo esencial comunicar de forma accesible el espíritu de las principales declaraciones, derechos, garantías y demás previsiones consagradas en la Constitución Provincial, al cumplirse 20 años de su reforma.

Para ello, y en el marco del Plan Integral de Comunicación que se está llevando a cabo para el fortalecimiento y posicionamiento de la SLyT, se realizó en el Museo Provincial de Bellas Artes "Emilio Pettoruti", la muestra "Tus derechos, mis derechos" donde se presentaron piezas gráficas producidas por alumnos del Segundo Ciclo de Educación Primaria de escuelas bonaerenses (4°, 5° y 6° año). Las obras formarán parte de la confección de la Constitución Ilustrada, proyecto que la Secretaría lleva adelante conjuntamente con la Dirección General de Cultura y Educación.

En el Museo Provincial de Bellas Artes "Emilio Pettoruti"



Se realizó muestra escolar sobre la Constitución Provincial Ilustrada



La Plata, viernes 21 de Noviembre de 2014.- En el Museo Provincial de Bellas Artes "Emilio Pettoruti", se realizó hoy la **muestra de las piezas gráficas producidas** por alumnos del Segundo Ciclo de Educación Primaria de escuelas bonaerenses (4º, 5º y 6º año). Las obras formarán parte de la confección de una Constitución Ilustrada, proyecto impulsado por la Secretaría Legal y Técnica, a cargo del Dr Mariano Cervellini, junto con la Dirección General de Cultura y Educación, conducida por la Dra Nora De Lucía.

En este sentido, se expusieron más de 40 producciones que habían sido pre-seleccionadas de las casi **140 intervenciones de niños y niñas de todos los distritos de la Provincia**, siendo su finalidad, representar los puntos más importantes de la Carta Magna bonaerense.

De todas las obras en exhibición, 17 de ellas fueron las elegidas por los miembros del jurado pertinente, integrado por el C.P.N Fernando Spinoso, Dr Julio Pángaro, Dr Luis Esteban Genoud, Lic. Jorge Battista y Lic. Pablo Motta, para conformar el compendio de ilustraciones que serán incluidas en la confección del Documento final.

En la muestra, se llevó a cabo una charla informativa a cargo del Dr Gustavo Spacarotel, sobre los aspectos más relevantes de la Constitución. A su vez, se realizaron producciones gráficas en vivo, en manos del artista plástico Lic. Pablo Motta, quien es el coordinador de la muestra, y además, producirá el resto de las piezas que integrarán la Constitución Ilustrada.

En la muestra, se expusieron más de 40 producciones que habían sido pre-seleccionadas de un total de 140 intervenciones de niños y niñas de todos los distritos de la Provincia.

De las obras exhibidas, diecisiete fueron las elegidas por un jurado pertinente, para conformar el compendio de ilustraciones que serán incluidas en la confección del documento final.

A continuación se muestran algunas fotografías con las piezas presentadas en la muestra:





EJE 3: Reconocimiento laboral, capacitación y evaluación

En base a este eje se desarrollan herramientas tendientes a favorecer el diálogo entre empleados, el reconocimiento por su contribución al logro de los objetivos institucionales, la detección de necesidades de los agentes, y la comunicación sobre los logros de la SLyT, en el afán de demostrar integración y fomentar el trabajo en equipo.

Estrategias:

- Difundir entre los trabajadores los objetivos y el procedimiento del sistema de reconocimiento y evaluación de desempeño.
- Realizar la detección de necesidades de capacitación enfocadas a las capacidades del personal en sus diferentes actividades.
- Informar a los agentes sobre cómo impacta su labor en el crecimiento y desarrollo de la SLyT.

Acciones/productos desarrollados:

- Se implementó el uso de la plataforma de trabajo en red llamada "Readmine" Allí se crean tareas, se designan responsables y participantes de cada una, y se fomenta a través de distintas herramientas, el intercambio, edición y trabajo en línea. Es una herramienta de planificación de trabajo muy completa y participativa,

que entre sus usos principales, está la creación de un Gantt online y de wikis/documentos colaborativos. Ya se crearon ya 1741 tareas/tickets.

Planificación » Comunicación Institucional Búsqueda: » Comunicación Institucional ▼

Vistazo Actividad Planificación **Peticiones** Nueva petición Gantt Calendario Noticias Documentos Wiki Archivos Contactos Configuración

Peticiones

▼ Filtros
 Estado abierta ▼ Añadir el filtro
 ▶ Opciones

✓ Aceptar Anular Guardar

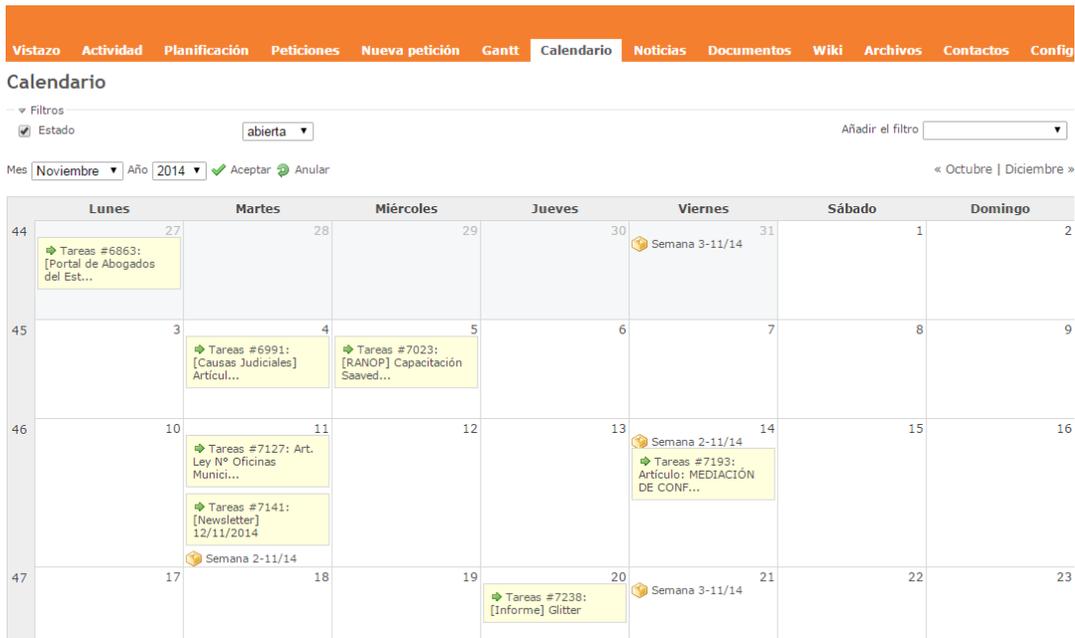
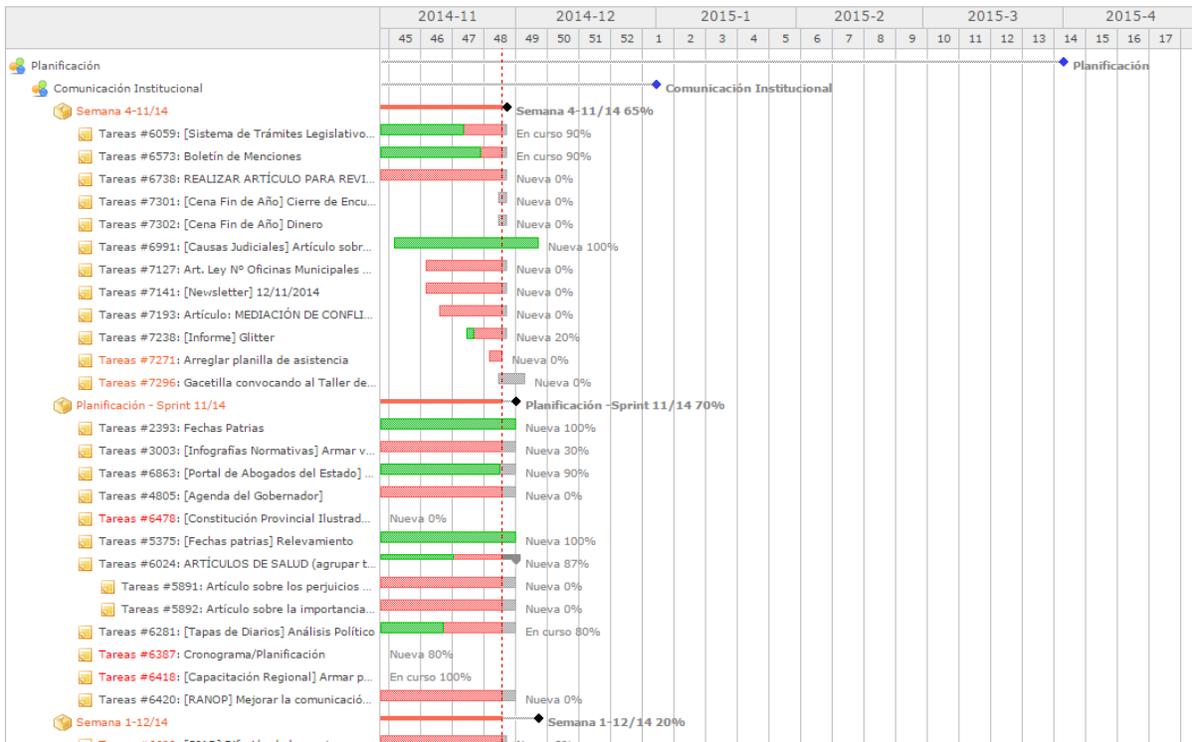
#	Estado	Prioridad	Asunto	Asignado a	Actualizado	Versión prevista	Fecha de inicio	% Realizado
7302	Nueva	Normal	[Cena Fin de Año] Dinero	Comunicación	27/11/2014 09:53	Semana 4-11/14	27/11/2014	
7301	Nueva	Normal	[Cena Fin de Año] Cierre de Encuesta 28/11	Comunicación	27/11/2014 09:52	Semana 4-11/14	27/11/2014	
7296	Nueva	Normal	Gacetilla convocando al Taller de alimentación saludable	Sebastián Folino	27/11/2014 13:04	Semana 4-11/14	27/11/2014	
7271	Nueva	Normal	Arreglar planilla de asistencia	Pablo Motta	25/11/2014 14:59	Semana 4-11/14	25/11/2014	
7238	Nueva	Alta	[Informe] Glitter	Sebastián Folino	26/11/2014 09:32	Semana 4-11/14	20/11/2014	
7193	Nueva	Baja	Artículo: MEDIACIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO	Gonzalo Martín	25/11/2014 16:15	Semana 4-11/14	14/11/2014	
7141	Nueva	Normal	[Newsletter] 12/11/2014	Miguel Carbone	21/11/2014 10:29	Semana 4-11/14	11/11/2014	
7127	Nueva	Normal	Art. Ley Nº Oficinas Municipales de Información al Consumidor (OMIC)	Gonzalo Martín	21/11/2014 13:02	Semana 4-11/14	11/11/2014	
7023	Nueva	Alta	[RANOP] Capacitación Saavedra - Gacetilla	Sebastián Folino	26/11/2014 14:48	Semana 1-12/14	05/11/2014	
6991	Nueva	Alta	[Causas Judiciales] Artículo sobre la nueva herramienta	Debora Toscani	27/11/2014 12:57	Semana 4-11/14	04/11/2014	
6863	Nueva	Normal	[Portal de Abogados del Estado] Video Institucional - SIN AGG	Alfredo Meyer	04/11/2014 10:13	Sprint 11/14	27/10/2014	
6738	Nueva	Normal	REALIZAR ARTÍCULO PARA REVISTA SOBRE	Juan	26/11/2014 09:03	Semana 4-11/14	17/10/2014	

Peticiones

Ver todas las peticiones
 Resumen
 Calendario
 Gantt

Consultas personalizadas

Art. Gestión SLYT
 Art. Internacionales
 Artículos Int. Gral.
 Artículos Jurídicos
 Ilustraciones
 Semana 1-12/14
 Semana 2-12/14
 Semana 3-12/14
 Semana 4-11/14
 Sprint 11/14
 Sprint 12/14



- Se desarrolló una herramienta que permite notificar a los agentes de la SLyT por medio de una “burbuja”. La misma se posiciona delante de la aplicación que se esté usando en el momento de la notificación, intentando que sea vista por el agente y así poder cumplir con el objetivo de comunicar las principales novedades de la SLyT. La incorporación de una toolbar constituyó una buena alternativa. Esta barra de herramientas aparece en la parte superior y sirve para tener enlaces más rápidos a servicios o da acceso al correo y búsqueda, entre otras funcionalidades. La toolbar siempre está visible, incluso cuando hay ventanas abiertas, para permitir una fácil selección de los accesos directos y agilizar el trabajo de los colaboradores/agentes.
- Se envió la auditoría, donde se relevaron intereses de capacitación de los agentes, al área de capacitación de la SLyT.
- Se mantienen reuniones frecuentes para colaborar con el área de capacitación como para ayudar en la difusión de sus capacitaciones. En esa línea, en la revista digital habrá una sección específica para difundir talleres, cursos y seminarios disponibles. En el marco de este esfuerzo integral por potenciar la comunicación desde la SLyT se hará especial hincapié en las capacitaciones con el objetivo de que el organismo se transforme, día a día, en un mejor lugar para trabajar. Esto va más allá de su performance técnica administrativa y tiene que ver con ser un buen lugar para sus agentes. De ahí que el concepto de *employer branding* se fortalezca cobra cada vez mayor relevancia, a través de la puesta en marcha de diferentes acciones que pongan el foco en los empleados. Dar prioridad a las capacitaciones, es fundamental no solo para enriquecer las habilidades y conocimientos de los empleados, sino también para fortalecer el recurso humano que compone la Secretaría dándole valor a su talento y potenciando al conjunto de los empleados para que impacte en un mejor desempeño de sus tareas y un mejor servicio a la comunidad y las distintas Administraciones con las que se relaciona el organismo.

En este contexto, estos son algunos ejemplos de las capacitaciones que ya se han llevado a cabo, con gran respuesta por parte de los colaboradores.

- Curso de Atención de Emergencias, Primeros Auxilios y Reanimación Cardiopulmonar: La jornada de RCP fue dictada por la Dirección de Programas Sanitarios del Ministerio de Salud consistió en la explicación de los conocimientos y habilidades fundamentales de los Primeros Auxilios, junto a las principales

maniobras de resucitación que ayudan a salvar la vida de un adulto o de un bebé en casos de muerte súbita.





- Curso de Manipulación de extintores y prevención de incendios en los espacios laborables: organizado de forma conjunta por la SLyT y la Gerencia de Logística y Servicios Generales de ARBA, durante la jornada se explicaron las técnicas básicas para la prevención de incendios, el uso y selección adecuada de extintores.
- Capacitación en Sistema de Trámites Legislativos para referentes de organismos provinciales: durante el seminario-taller se brindó a los referentes de las distintas reparticiones las herramientas necesarias para la confección de Proyectos de Ley emanados del Poder Ejecutivo, y para la contestación de informes requeridos en cada trámite, a fin de obtener una mejor producción de estos actos. A la vez, se presentó y explicó el funcionamiento del Sistema de Trámites Legislativos para ser incorporado a los procedimientos de pedido de informes en cada uno de los organismos de la Administración Pública Provincial.



- Curso de Comunicación Efectiva: durante la jornada se brindaron herramientas para mejorar la comunicación interna en los espacios laborales que permitan, entre otras cosas, diagnosticar situaciones de potenciales conflictos y preparar planes de acción para enfrentar, resolver y dar seguimiento a los acuerdos.



- Se desarrollaron contenidos específicos para la Intranet donde se publicaron los resultados de distintas iniciativas y acciones desarrolladas, de manera de que todos los agentes tengan conocimiento de las principales actividades desarrolladas.

Capacitación

Capacitación de agentes para prevenir incendios en ámbitos laborales



La Plata, viernes 21 de Noviembre de 2014.- Agentes de la Secretaría asistieron al Curso de "Manipulación de extintores y prevención de incendios en los espacios laborales", organizado de forma conjunta entre nuestro organismo y la Gerencia de Logística y Servicios Generales de ARBA, quien fue representada por la Lic. Soledad Balda en la apertura del encuentro.

La capacitación, que se realizó el pasado viernes entre las 13 y 15 Hs y estuvo a cargo del Arq. Mario Ovelar y del Ing. Pablo Morales, se dio en el marco de las actividades del Programa de Capacitación Interna de la SLyT, y de las acciones previstas por la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y su Decreto Reglamentario 351/79.



Ambiente Saludable

Invitan a participar del "Taller de Alimentación Saludable" en el trabajo



Últimas noticias

- 1 - Invitan a participar del "Taller de Alimentación Saludable" en el trabajo
- 2 - Análisis del ritmo legislativo para la sanción de la Leyes
- 3 - Analizan la nueva Ley de Responsabilidad del Estado
- 4 - Capacitación de agentes para prevenir incendios en ámbitos laborales
- 5 - Se realizó muestra escolar sobre la Constitución Provincial Ilustrada
- 6 - Comienza la votación para elegir dónde se realiza la fiesta de fin de año
- 7 - A 169 años de un día clave para la Soberanía Nacional
- 8 - Día Mundial del Aire Puro, una oportunidad para promocionar la salud



PERSONAL



Abogados: Encuesta de Desarrollo Profesional

La Plata, lunes 10 de Noviembre de 2014.- Todos los abogados y abogadas que se desempeñan en la Secretaría Legal y Técnica pueden acceder al portal...



Están disponibles las Guías de Criterios Generales para la Administración Pública

La Plata, martes 28 de Octubre de 2014.- Con el fin de mejorar los estándares administrativos de la provincia de Buenos Aires, la Subsecretaría...

TODAS LAS NOTICIAS

- 1 - Abogados: Encuesta de Desarrollo Profesional
- 2 - Están disponibles las Guías de Criterios Generales para la Administración Pública
- 3 - Desinfección en las oficinas de la SLyT de Torre II
- 4 - La DEA recuerda los requisitos para solicitar las vacaciones
- 5 - ¿Buscabas los Membretes Institucionales? Acá los podés encontrar
- 6 - Información relativa a la Licencia Anual y Médica
- 7 - Asignaciones Familiares

CAPACITACIÓN



Capacitación de agentes para prevenir incendios en ámbitos laborales

La Plata, viernes 21 de Noviembre de 2014.- Agentes de la Secretaría asistieron al Curso de "Manipulación de extintores y prevención de incendios..."

[Leer más...](#)



Curso de manipulación de extintores y prevención de incendios en los espacios laborales

La Plata, martes 18 de Noviembre de 2014.- Este viernes 21 de noviembre, en el horario de 13 a 15hs, se dictará el Curso "Manipulación de..."

[Leer más...](#)



Funcionarios de la Secretaría realizaron la primera capacitación sobre Comunicación Efectiva

La Plata, miércoles 12 de Noviembre de 2014.- Con el objetivo de adquirir herramientas para mejorar la comunicación interna en los espacios...

[Leer más...](#)



Agentes de la Secretaría participaron de una Jornada de RCP

La Plata, viernes 7 de Noviembre de 2014.- El curso de "Atención de Emergencias, Primeros Auxilios y Reanimación Cardiopulmonar (RCP)", dictado por...

[Leer más...](#)

- Se utilizaron las redes sociales - en especial Google +- para mostrar las iniciativas llevadas a cabo y fomentar reconocimiento e implicación entre los agentes.

ETAPA 3: Plan Estratégico de Comunicación Institucional Integral en la Secretaría Legal y Técnica de la Provincia de Buenos Aires

Esta etapa implicó la profundización en la implementación de las acciones y productos comunicacionales puestos en valor durante la Etapa 2, para mejorar el estado de las comunicaciones de la SLyT, de acuerdo a los resultados obtenidos a partir del diagnóstico realizado en la Etapa 1.

Durante esta etapa se aprobaron algunas acciones propuestas en la etapa 2 como se profundizaron nuevas acciones:

- **Día de la camisa arrugada (20 de diciembre).** Ese día todos los empleados de la SLyT tienen que venir con sus camisas o remeras sin planchar. Se decidió realizarlo en diciembre de 2015. Para ello, se desarrollarán productos comunicacionales específicos para su difusión y para estimular la participación: un newsletter informando sobre la acción, un banner específico en la web y la intranet de la SLyT, publicaciones en las redes sociales y notas periodísticas en la web del organismo.
- **Blog:** se propuso el desarrollo de un Blog Temático como un canal de comunicación beneficioso para generar interacción con los colaboradores/agentes. Se trata de un espacio totalmente dedicado a crear contenido de calidad y de valor sobre las distintas temáticas desarrolladas por la SLyT, y que además, hacen al desempeño y profesión de los colaboradores/agentes.

Contrario a los tradicionales buzones de sugerencias, al ser un elemento interactivo, el blog favorecerá la comunicación bidireccional mucho más directa, instantánea y colaborativa entre los distintos niveles del organigrama de la SLyT.

Se crearán diferentes secciones en función de los objetivos esperados o las temáticas a desarrollar. Pero también su utilidad se aprovechará para ayudar en los procesos de mejora y búsqueda de oportunidades, dado que facilita y potencia la implicación de todos los integrantes de la Secretaría de una forma activa. En este espacio los colaboradores/agentes además de encontrar información de interés como noticias del sector, información de talleres y capacitaciones, análisis de casos, etc., también podrán plantear temas o necesidades que serán debatidas o enriquecidas a través de los distintos comentarios, de los que pueden salir

propuestas o nuevas soluciones que contribuyan a la mejora de los distintos procesos. Y, en este sentido, el blog potenciará el concepto de trabajo en equipo, al favorecer las sinergias entre los distintos integrantes y áreas de la Secretaría.

Por otro lado, en pos del objetivo final de este Plan, un blog es un excelente canal de transmisión de valores ya que permitirá mostrar aplicaciones concretas de la visión y misión de la Secretaría y comprobar el alcance y la interiorización de los mismos a través de los comentarios. Eso aumentará el grado de implicación de los colaboradores/agentes, ya que al comprobar que sus opiniones son tenidas en cuenta favorecerá el sentimiento de pertenencia.

Se decidió llevar a cabo esta propuesta a partir del segundo semestre de 2015. Por el momento, se inició la redacción de distintos artículos y se abrió la convocatoria para que todos los agentes de la SLyT puedan colaborar con contenidos y distintas perspectivas.

- **Programa de Gestión Ambiental:** a través de este programa, aprobado por Resolución Propia N° 32/12, la SLyT busca fortalecer la optimización de recursos promoviendo como principal acción un empleo racional del papel. En este marco de concientización y revalorización de la responsabilidad social, también el organismo se hace eco de acciones llevadas a cabo por otras dependencias o Ministerios que apuntan a la protección y cuidado del medio ambiente poniendo también como eje rector la calidad y salubridad de los espacios laborales. En función de ello, y en pos de seguir profundizando la comunicación interna dentro de la SLyT, se estimó útil apoyarse en el “Programa de Lugares de Trabajo Saludables”, impulsado por el Ministerio de Salud Bonaerense. En el caso puntual de la SLyT, la implementación del programa gira en torno a tres ejes: Vida activa en el trabajo; alimentación favorable en el trabajo; e institución libre de humo de tabaco.

Como ya se mencionó, en la etapa 2, se decidió hacer especial hincapié en que los colaboradores se sumen a estas iniciativas no sólo para fortalecer los vínculos internos sino también para brindarles una mejor calidad de vida en su entorno laboral.

Luego de la fase preparatoria que se detalló en la Etapa 2 de este Plan, desde el área comunicacional se siguieron desarrollando las siguientes acciones:

- Reuniones periódicas con el Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires para dar a conocer los resultados obtenidos, pensar estrategias para mejorar y comunicar esta iniciativa.
- Redacción de artículos sobre salud disponibles en la Intranet.
- Relacionamiento con medios de comunicación para que difundan la iniciativa. Se lograron gestionar notas en medios radiales, gráficos y televisivos locales. El canal provincial de noticias Qm realizó una entrevista a la subsecretaria de Desarrollo Institucional, Lic. María Agustina Cacault, quien recibió al equipo periodístico de Qm y los invitó a compartir la clase de ejercitación a cargo del Profesor de Educación Física Hernán Reyes. La funcionaria resaltó el trabajo articulado entre la SLyT y el Ministerio de Salud, gracias al cual se pudo convertir a las oficinas de la Administración Pública Provincial en espacios laborales saludables.



SALUD

Ponen en marcha una pausa en la jornada laboral para que los empleados públicos se ejerciten

Los empleados de la provincia de Buenos Aires podrán disfrutar de una pausa en su jornada laboral para realizar ejercicios y degustar comida saludable, informó el ministerio de Salud bonaerense.

 Tweet 19  +1 0

 ACCESIBLE

Se trata del programa “Lugares de trabajo saludables”, que propicia una “Pausa Activa” y ya se puso en marcha en la Secretaría Legal y Técnica bonaerense, con el fin de fomentar ámbitos saludables en el entorno laboral.

La iniciativa contempla espacios 100% libres de humo de tabaco, acceso a alimentos saludables y acompañamiento para una pausa activa en horario laboral.

La primera “Pausa activa” en la dependencia encabezada por Mariano Cervellini estuvo a cargo del profesor de Educación Física, Hernán Reyes, que desarrolló una clase de 30 minutos destinada a los trabajadores de la Torre II, frente a la Plaza Moreno de La Plata.

“Se trata de una propuesta que triangula el fomento de la actividad física, la apuesta por una buena alimentación y el respeto de los espacios libres de humo”, detalló Reyes.

Indicó que se trabaja la postura, la fuerza y la resistencia aeróbica para fomentar el movimiento en un espacio donde predomina el sedentarismo”.

Reyes visitará dos veces por semana las distintas dependencias de la jurisdicción para brindar clases de 20-30 minutos totalmente gratuitas, para “corregir los vicios posturales” que se generan por estar tantas horas frente a la computadora.

- **Acciones de fin de año.** Diciembre fue un mes propicio para desarrollar acciones orientadas a motivar en esta “recta final” y, sobre todo, de cara al nuevo ciclo. En este contexto, los incentivos intangibles, tales como agradecimientos u acciones de reconocimiento, entre otros serán parte de la gestión de CI para marcar una

diferencia. Entre las acciones desarrolladas, se realizaron las más tradicionales, como el envío de mensajes por email y vía intranet, como también se aprovechó la fiesta de fin de año para tomar fotos de los momentos más importantes de la fiesta que luego se verán plasmados en la sección “Galería” de la revista de la SLyT. Quedó pendiente la propuesta ¡Activá el zoom!, que tenía como fin que las distintas áreas de la SLyT envíen, al área de Comunicación, fotos o instantáneas de momentos compartidos en el espacio laboral que luego serán publicadas en la Home de la Intranet. No se realizó a fin de año por falta de tiempo y aprobación interna, pero se planea realizarla a futuro, en el marco de algún encuentro donde participen los agentes de la SLyT.

EJE 2: Comunicación

Este factor nuclea las acciones y productos comunicacionales desarrollados y optimizados a partir de la puesta en marcha del Plan Estratégico de Comunicación.

Estrategias:

- Mejorar la comunicación vertical y horizontal entre áreas a través de iniciativas presenciales como virtuales.
- Difundir entre los agentes a través de los canales de comunicación existentes, especialmente la Intranet y la Web, la visión, misión y objetivos, así como el propósito institucional de la SLyT.
- Generar contenidos que interpelan e involucren a los agentes de la SLyT.
- Fortalecer la comunicación de las campañas previas de la SLyT, para mostrar a los públicos externos las iniciativas y constituir a la SLyT en un organismo innovador, abierto y moderno.

Acciones/Productos desarrollados:

- **Afianzamiento de las tareas de prensa y relacionamiento con medios de comunicación**

La SLyT realizó un importante giro en cuanto a la estrategia comunicacional que venía manteniendo desde su surgimiento, en la que optó por un perfil bajo de sus autoridades como del propio organismo. Se comenzó, en este período, con el estrechamiento de los vínculos con medios de comunicación de forma paulatina y planificada.

El giro comunicacional permitió implementar una estrategia de difusión sobre los programas con que la SLyT cuenta. A su vez, se hizo foco en el gran avance en materia de

innovación tecnológica que pudo colaborar con la agilidad y eficiencia de los procedimientos administrativos internos.

De este modo, la visibilidad que la Secretaría comenzó a tener fue planificada según las actividades que se iban sumando al cronograma comunicacional del organismo, haciendo foco en la propia Secretaría y no en sus autoridades. Es importante destacar esta premisa, impulsada por el secretario Legal y Técnico, que fue justificada pensando en una labor de gestión conjunta de todo el organismo y no de áreas particulares en forma aislada.

A continuación se muestra un breve informe que da cuenta que la nueva estrategia de prensa tuvo como resultados positivos un aumento en las apariciones de la SLyT en medios de comunicación. Se lograron 19 menciones en medios en septiembre de 2014; 12 menciones, en octubre; y 15 menciones en noviembre. Estos tres meses que se destacaron abarcan más del 63% de las publicaciones anuales.

Meses	Menciones	%
Abril	2	2,74%
Mayo	2	2,74%
Junio	9	12,33%
Julio	6	8,22%
Agosto	5	6,85%
Septiembre	19	26,03%
Octubre	12	16,44%
Noviembre	15	20,55%
Diciembre	3	4,11%

Total Menciones Mensuales	73	100,00%
---------------------------	----	---------

Las noticias que tuvieron mayor repercusión fueron:

- Durante septiembre se consiguieron que las siguientes temáticas tengan tratamiento mediático: la presentación del “Portal de Trámites Legislativos y Firma Digital”; el primer puesto en el “Premio Provincial a la Innovación” que obtuvo la SLyT; la implementación de las pausas activas por medio del “Programa de Espacios Laborales Saludables”; la cuarta capacitación regional del programa RANOP en el Municipio de Ezeiza; la presentación del proyecto de la “Constitución Provincial Ilustrada”.
- En octubre continuaron las repercusiones acerca del “Programa de Ambientes Saludables” y el lanzamiento de la “Constitución Provincial Ilustrada”. A su vez, tuvo una importante repercusión la nota de agradecimiento y opinión del secretario de la SLyT, Dr. Mariano Cervellini, por el galardón otorgado por la Subsecretaría de Modernización del Estado.
- En noviembre, las actividades difundidas fueron: el taller realizado en la Escuela Primaria N° 117 en el marco de la “Constitución Provincial Ilustrada”, el “Convenio de cooperación recíproca con la Provincia de La Rioja” y la muestra “Tus derechos, mis derechos” llevada a cabo en el Museo Pettoruti.

Si nos enfocamos en otro de los parámetros que puede servir como referencia para el análisis de las apariciones en medios, podemos observar la trascendencia de cada uno de los comunicados de prensa con respecto al tema que los mismos trataban:

Temas Difundidos	Cantidad de Menciones	%
Programa de Lugares de Trabajo Saludables	11	15,07%
Premio a la Innovación (9° Edición)	10	13,70%
Repercusiones artículo firmado por el Dr Mariano C. Cervellini	8	10,96%
Firma de Acuerdo con La Rioja	8	10,96%
Capacitación RANOP Mar del Plata	6	8,22%

Creación de la policía local	6	8,22%
Taller S/ la CPI en City Bell	5	6,85%
Constitución Provincial Ilustrada - Presentación en los medios	4	5,48%
Creación de la Constitución Provincial Ilustrada	3	4,11%
Convenio-Marco entre la SLyT y la Asesoría Gral. de Gobierno	2	2,74%
Muestra de la CPI en el Museo Pettoruti	2	2,74%
Capacitación RANOP Saavedra	2	2,74%
Cuarta capacitación regional del RANOP en Ezeiza	1	1,37%
Declaración de Monumentos Históricos Nacionales	1	1,37%
Programa de Digitalización de Trámites Legislativos e Incorporación de Firma Digital	1	1,37%
Repercusiones “Abogados Volviendo Al Municipio” (AVAM)	1	1,37%
Reunión Mesa Técnica de Enlace de Firma Digital	1	1,37%
Cierre del Programa AVAM	1	1,37%
TOTAL	73	100,00%

En este sentido las temáticas que presentan mayor grado y repercusión en los medios gráficos y/o portales de noticias son:

- El “Programa de Espacios Laborales Saludables”, con un total de once artículos en medios (Infonews, Reporte Platense, Télam, AgePeBA, Diario Veloz, Agencia Nova, El Día, Clarín, CadenaBA, BANoticias y Eco-nomicas).

- El “Premio a la Innovación (9º Edición)”, que alcanzó diez menciones (Diario Platense, CadenaBA, Infocielo, Letra P, Página Sría. Gral., BANoticias, Plus Información - Agencia de Noticias Institucionales, Reporte Platense).

reporteplatense.com.ar

Últimas noticias

HOME

LOCALES

POLITICA

SOCIEDAD

INTERNACIONALES

CULTURA

Premio a la innovación en la Gestión Pública: La Secretaría Legal y Técnica obtuvo el primer puesto por el RANOP

Política



La Secretaría Legal y Técnica, a cargo del Dr. Mariano Cervellini, fue galardonada con el Primer Puesto del Premio Provincial a la Innovación en la Gestión Pública, por la implementación del **Registro de Adhesiones a Normas Provinciales (RANOP)**.

El RANOP compitió con otras 34 iniciativas que habían sido preseleccionadas en la categoría

“Experiencias provinciales”, en el marco de la 9º edición del Premio.

La distinción otorgada en el Centro Cultural Islas Malvinas “reconoce a los servidores del gobierno provincial, municipal y sociedad civil en general que, de forma original y dinámica, diseñan iniciativas tendientes a incrementar el valor del Estado y la calidad institucional”, explicó el Subsecretario para la Modernización del Estado, Lic. Santiago Cafiero.

El proyecto que fuera diseñado para dar cumplimiento a la Ley N° 14.491, tiene como objetivos la creación de un Registro centralizado de normativas municipales, que adhieran a normas de carácter provincial, y la difusión de la oferta normativa provincial. Al momento, el mismo cuenta con la adhesión de 104 municipios y 30 organismos provinciales. A su vez, para la implementación de este Registro se contó con la colaboración del Ministerio de Gobierno y de Provincia NET.

Innovación gestión pública

Secretaría Legal y Técnica y Provincia NET distinguidos por "Innovación en la Gestión Pública"

La experiencia de "Implementación del Registro de Adhesiones a Normas Provinciales" (RANOP) fue el proyecto ganador de la novena edición del "Premio Provincial a la Innovación en la Gestión Pública"



Provincia NET. Montoya junto a Scioli.

La experiencia de "Implementación del Registro de Adhesiones a Normas Provinciales" (RANOP) fue el proyecto ganador de la novena edición del "Premio Provincial a la Innovación en la Gestión Pública", convocatoria en la que participaron diversos organismos de la Administración Pública Provincial, en el marco de las políticas impulsadas desde la gestión del gobernador Daniel Scioli. Provincia NET, la empresa del Grupo Provincia que preside Santiago Montoya, colabora con la Secretaría Legal y Técnica poniéndose al servicio del Estado provincial con su prestación de Contact Center, para mejorar la calidad de la administración a través de la adhesión de los Municipios al RANOP.

La función eficiente del Centro de Contactos de Provincia NET logró la adhesión de 104 municipios, con 183 adhesiones declaradas por los municipios que participan actualmente, 30 organismos

provinciales, 295 cuentas de usuarios, más de una por municipio y organismo, y 119 ofertas de normas a las que pueden adherirse.

De esta manera, el proyecto presentado por la gestión del Dr. Mariano Cervellini, luego de la implementación de la Ley N° 14.491, fue distinguido en la categoría Experiencia Provincial "en reconocimiento a los servidores del gobierno provincial, municipal y sociedad civil en general que, de forma original y dinámica, diseñan iniciativas tendientes a incrementar el valor del Estado y la calidad Institucional".

Los operadores del Centro de Contacto se relacionan con cada Municipio para invitarlos a inscribirse a las normas de dicha ley, para que envíen la carta protocolar con la firma del intendente de cada municipio a la Secretaría Legal y Técnica, luego se realiza un seguimiento y se vuelven a llamar a aquellos que aún no han enviado dicha notificación. Además, atienden consultas de los Municipios y los guían para llevar a cabo la aceptación de las normas correspondientes.

Este premio es otorgado por la Subsecretaría para la Modernización del Estado, dependiente de la Secretaría General de la Provincia de Buenos Aires, informado en el Boletín Oficial el 26 de agosto pasado por la Resolución Propia N° 5/14. El galardón se entregará el próximo jueves 4 de Septiembre, a las 10:30 horas, en el Centro Cultural Islas Malvinas, La Plata.

El Registro de Adhesiones a Normativas Provinciales (RANOP), tiene dos objetivos: por un lado, la confección de un compendio de "normativas Municipales de adhesión" a normas de carácter Provincial; y por otro, el registro de la "oferta de normativas" a las cuales los municipios podrán adherirse si aún no lo han hecho. La creación del Registro supone además que cada municipio de la Provincia de Buenos Aires confeccione también su propio registro con todas las normativas dictadas para la adhesión a normas de carácter Provincial, de modo que el RANOP pueda centralizar la información de cada uno de los distritos.

El galardón se entregó hoy en el Centro Cultural Islas Malvinas

Secretaría Legal y Técnica junto a Provincia NET fueron distinguidos por su innovación en la gestión pública

04 DE SEPTIEMBRE 2014

La experiencia de "Implementación del Registro de Adhesiones a Normas Provinciales" (RANDP) fue el proyecto ganador de la novena edición del "Premio Provincial a la Innovación en la Gestión Pública", convocatoria en la que participaron diversos organismos de la Administración Pública Provincial, en el marco de las políticas impulsadas desde la gestión del gobernador Daniel Scioli.



Provincia NET
Normas. Suplementos. Tecnología.

Centro de Atención
Lunes a Viernes de 9 a 20 hs
☎ 0810.666.7768

Sistema de Recaudación | Tecnología y Redes | Centro de Contactos

Bienvenidos

Provincia NET, surgida en diferentes unidades de negocio (Sistema de Recaudación, Tecnología y Redes y Centro de Contactos), pertenece al Holding Empresarial Grupo Provincia. Se han desarrollado áreas:

Secretaría Legal y Técnica junto a Provincia NET fueron distinguidos por su innovación en la gestión pública

Provincia NET, la empresa del Grupo Provincia que preside Santiago Montoya, colabora con la Secretaría Legal y Técnica prestando al servicio del Estado provincial con su prestación de Contact Center, para mejorar la calidad de la administración a través de la adhesión de los Municipios al RANDP.

La función eficiente del **Centro de Contactos de Provincia NET** logró la adhesión de 104 municipios, con 183 adhesiones declaradas por los municipios que participan actualmente, 30 organismos provinciales, 293 cuentas de usuarios, más de una por municipio y organismo, y 119 ofertas de normas a las que pueden adherirse. De esta manera, el proyecto presentado por la gestión de Mariano Cervellini, luego de la implementación de la Ley N° 14.491, fue distinguido en la categoría Experiencia Provincial "en reconocimiento a los servidores del gobierno provincial y sociedad civil en general que, de forma original y dinámica, diseñan iniciativas tendientes a incrementar el valor del Estado y la calidad Institucional".

Los operadores del Centro de Contacto se relacionan con cada Municipio para invitarlos a inscribirse a las normas de dicha ley, para que envíen la carta protocolar con la firma del intendente de cada municipio a la Secretaría Legal y Técnica, luego se realiza un seguimiento y se vuelven a llamar a aquellos que aún no han enviado dicha notificación. Además, atienden consultas de los Municipios y los guían para llevar a cabo la aceptación de las normas correspondientes.

Este premio es otorgado por la Subsecretaría para la Modernización del Estado, dependiente de la Secretaría General de la provincia de Buenos Aires, informado en el Boletín Oficial el 26 de agosto pasado por la Resolución Propia N° 5/14.

El Registro de Adhesiones a Normativas Provinciales (RANDP), tiene dos objetivos: por un lado, la confección de un compendio de "normativas Municipales de adhesión" a normas de carácter Provincial, y por otro, el registro de la "oferta de normativas" a las cuales los municipios podrán adherirse si aún no lo han hecho. La creación del Registro supone además que cada municipio de la provincia de Buenos Aires confeccione también su propio registro con todas las normativas dictadas para la adhesión a normas de carácter Provincial, de modo que el RANDP pueda centralizar la información de cada uno de los distritos.

- El tercer artículo que gana en relevancia mediática es el firmado por la máxima autoridad de este organismo, el secretario Legal y Técnico, que obtuvo menciones en Infocielo, Reporte Platense, Info Judicial, Letra P, Sección Norte, BANoticias, La Urbe Digital, Buenos Aires 2.0.

- También tuvo repercusión mediática el acuerdo firmado con la provincia de La Rioja” en medios como AniNoticias, BANoticias, Red de Radios Bs. As., AgePeBA, Vía Noticias, Viva 96.5, El Riojanazo, Reporte Platense.

A partir de la puesta en marcha de una gestión estratégica en prensa, se ha logrado que comunicados/gacetillas de la SLyT sean reproducidos en diversos medios de comunicación. Se destaca la aparición de noticias sobre la SLyT en 44 páginas web, entre ellas: BANoticias (8 notas), Infocielo (5), Reporte Platense (5), Diario Platense (4), Plus Información - Agencia de Noticias Institucionales (4) y finalmente Letra P (3). Cabe destacar que estos portales representan casi el 40% del total de difusiones.

Medios	Cantidad de Menciones	%
BANoticias	8	10,96%
Infocielo	5	6,85%
Reporte Platense	5	6,85%
Diario Platense	4	5,48%
Plus Información - Agencia de Noticias Institucionales	4	5,48%
Letra P	3	4,11%
AgePeBA	2	2,74%
BA Informa	2	2,74%
CadenaBA	2	2,74%
Diagonales	2	2,74%
El Día	2	2,74%
Vía Noticias	2	2,74%

Agencia Nova	1	1,37%
AniNoticias	1	1,37%
Buenos Aires 2.0	1	1,37%
Clarín	1	1,37%
Comunidad Tecnológica	1	1,37%
DGCyE	1	1,37%
Diario La Capital - MDQ (IMPRESO)	1	1,37%
Diario Veloz	1	1,37%
Eco-nomicas	1	1,37%
El Riojanazo	1	1,37%
Info Judicial	1	1,37%
Infonews	1	1,37%
La Nación	1	1,37%
La Política On Line	1	1,37%
La Provincia S.A.	1	1,37%
La Tecla	1	1,37%
La Urbe Digital	1	1,37%
Lapridenses	1	1,37%
Las Flores Hoy - Las Flores	1	1,37%
Mirador Virtual – MDQ	1	1,37%
Noticias Las Flores	1	1,37%

Página SG	1	1,37%
Portal Municipio de Las Flores - Las Flores	1	1,37%
Prensa GBA	1	1,37%
Punto Noticia – MDQ	1	1,37%
Radio Claridad (AM 1080)	1	1,37%
Radio Provincia (AM 1270)	1	1,37%
Red de Radios Bs. As.	1	1,37%
Sección Norte	1	1,37%
Telam	1	1,37%
Viva 96.5	1	1,37%
Web Asesoría Gral. de Gobierno	1	1,37%
TOTAL	73	100,00%

Intranet

Luego del mejoramiento de la Intranet para que se transforme en un espacio real de trabajo y una herramienta más productiva, se continuó la misma línea en la producción de contenidos. Se generaron notas acordes a los intereses relevados previamente de los agentes, se estimuló la participación en foros y espacios de debate, se colocaron banners toda vez que se quiso resaltar alguna novedad y se aceptó la mecánica interna de actualización de este espacio, de manera que sea ordenada, coherente y ágil. Para ello, se mantuvieron distintas reuniones con los integrantes del equipo de comunicación y desarrollo en pos de evaluar los resultados de los cambios, optimizar las herramientas de la Intranet y asignar roles.

Esta capitalización de la Intranet tiene el foco puesto en el usuario final, buscando permitir el acceso rápido y fácil a información importante, reforzar el sentido de pertenencia, la

motivación y el conocimiento; para que finalmente se constituya como un canal de interacción constante con los colaboradores de la SLyT.

Web

Luego de trabajar en la actualización de la web institucional de la SLyT para revalorizarla como herramienta de vínculo con la ciudadanía y con otros organismos de la Administración Pública Provincial y Local, se trabajó en esta segunda etapa en la generación de contenidos interesantes y actualizados.

Para ello, se mantuvieron comunicaciones con las distintas áreas de la SLyT de manera de encontrar un mecanismo que haga que informen sus noticias relevantes en tiempo y forma, para que luego el equipo de comunicación las edite y suba a la web.

Dentro del equipo de comunicación se asignaron roles para que al momento de producir contenidos haya diversidad de temáticas.

Redes Sociales

Se continuó con la gestión de los perfiles públicos de la SLyT en distintas redes sociales. Durante lo relevado en la Etapa 3 de este Plan, se duplicaron la cantidad de seguidores y se incrementó la frecuencia y cantidad de tuits en la cuenta institucional de la SLyT.

-Datos Cuantitativos:

TWITTER SLyT

- Cantidad de Tuits: 760
- Seguidores: 268
- Siguiendo: 326
- Favoritos: 322
- Fotos subidas: 103

TWITTER RANOP

- Cantidad de Tuits: 1150
- Seguidores: 153
- Siguiendo: 179
- Fotos subidas: 160

Newsletter

Luego de diseñar e implementar el envío de un newsletter sobre las principales actividades/novedades del organismo, se continúa con su envío semanal y se ha logrado aumentar considerablemente la cantidad de lectores de las notas de intranet y la web del organismo.

Revista Digital

“Entre Nos” fue, después de varias reuniones donde se trabajó con diferentes disparadores, el nombre elegido para la revista digital producida de manera conjunta e integral con el área de Comunicación de la SLyT. Se trata de un producto innovador, ya que incorpora algunas características de los clásicos *house organ* combinadas con el espíritu de las revistas de consumo masivo. Esto se refleja, básicamente, en sus diversas secciones que van desde el interés general pasando por información propia de la Secretaría.

A través de esta publicación de carácter interno se busca ayudar a los integrantes de la SLyT a “conocerse”, lo que contribuye a consolidar la identificación y el sentido de pertenencia con el organismo, (una de las principales falencias detectadas en el diagnóstico presentado a partir de la Encuesta de Clima). Para que todos estén alineados a los objetivos, se necesita un mensaje único, con directrices y metas claras. En ese sentido, “Entre Nos”, al alcanzar todos los ámbitos de la SLyT, se asegura que la información llegue con cierta periodicidad a sus miembros en forma precisa, evitando rumores y malos entendidos. Pero además, permite que la gente pueda sentirse satisfecha y orgullosa al verse retratada en una de las páginas de la publicación del organismo para el que trabaja.

Todos quieren, en mayor o menor medida, mostrar sus acciones entre toda la población laboral. Así, “Entre Nos” se convierte en una “vidriera” laboral y personal y, además logra:

- Representatividad: todos los públicos de la SLyT se sienten identificados.
- Reflejo: ayuda a que los miembros de la SLyT se sientan reflejados y se encuentren.
- Alcance: llega a todos los públicos de la SLyT.
- Reconocimiento: aparecer en la publicación es valorado.
- Expectativa: el respeto por la periodicidad provoca que la gente la esté esperando.

El formato digital, además, nos permite varias ventajas, entre ellas:

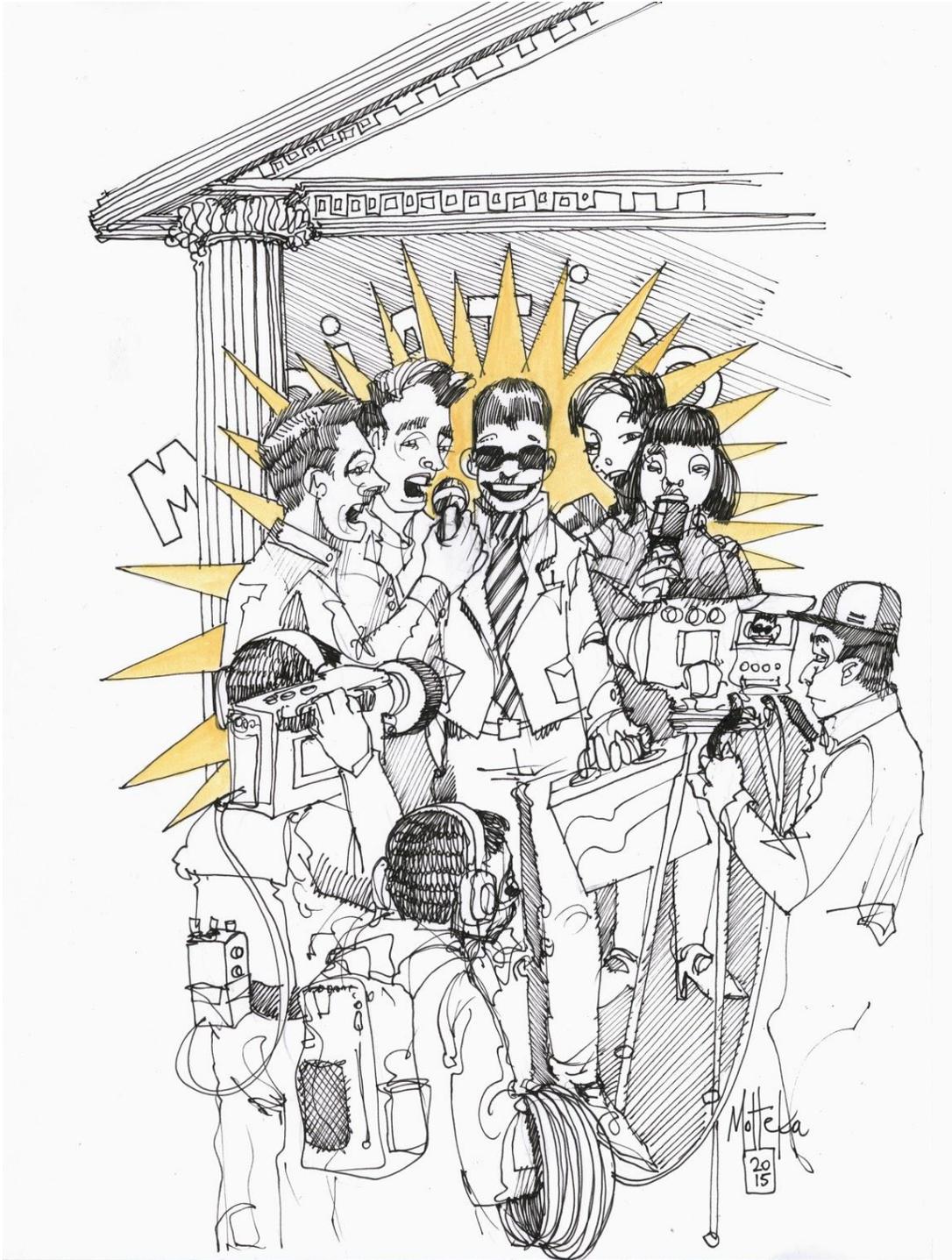
- Datos siempre disponibles, sin ocupar espacio físico.
- Se reducen costes de producción. Dicha inversión no tiene relación directa con la cantidad de información que se desea difundir.

Se avanzó y finalizó el número 1 de la revista. El equipo a cargo del contenido realizó las siguientes entrevistas:

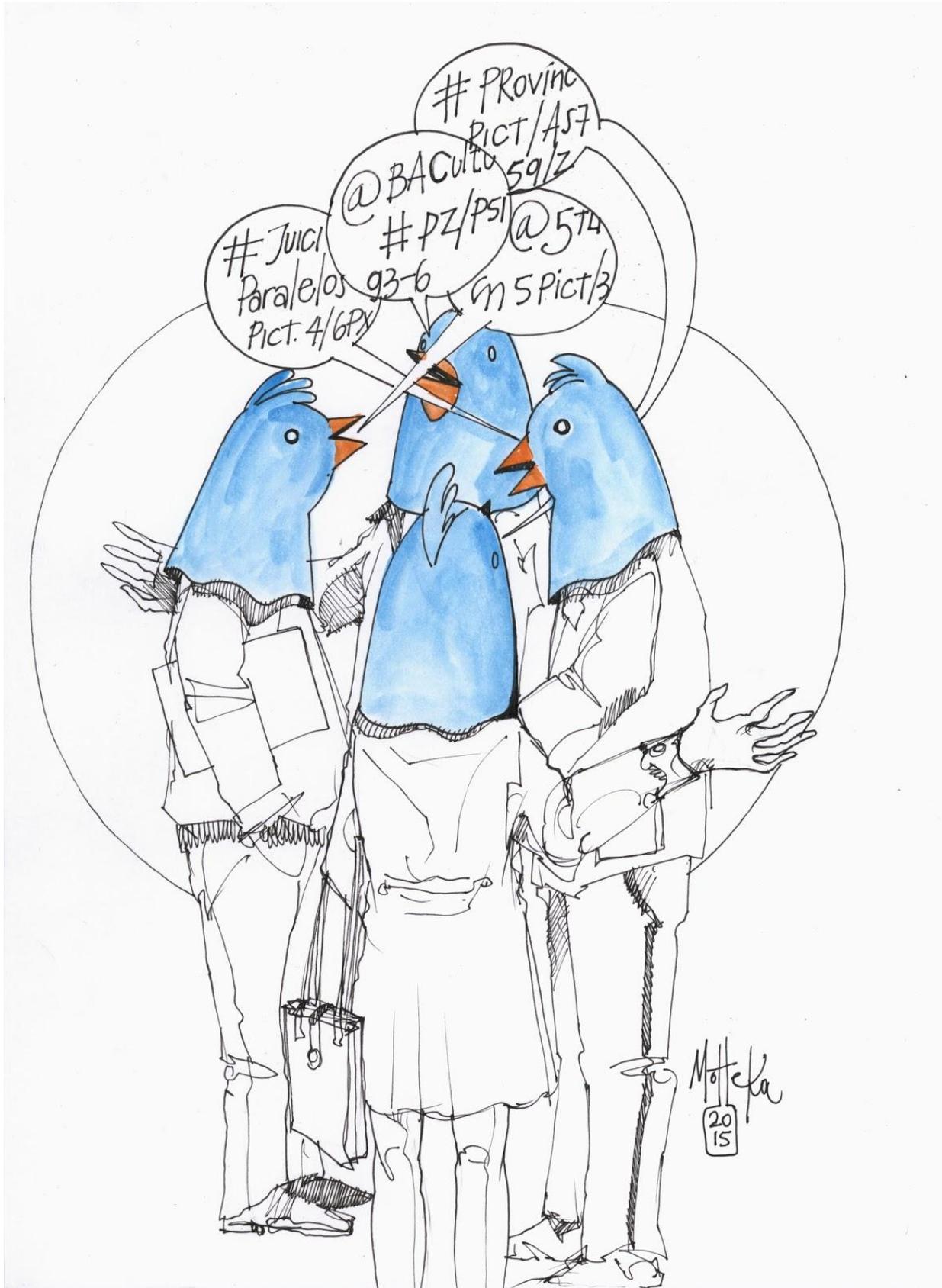
- Prof. Felipe Pigna - Sobre el rol del Dr Ramón Carrillo en la medicina nacional y provincial. Opinión sobre Constitución Provincial Ilustrada.
- Dr Gustavo Spacarotel, Juez Federal Contencioso Administrativo - Sobre la Constitución Provincial Ilustrada y su reforma.
- Lic. Oscar Oszlak - Sobre el paradigma de Gobierno Abierto.
- Maria Elena Patzer, Coordinadora Ejecutiva de Programas de la Dirección General de Cultura y Educación - Sobre la educación en la Pcia. de Buenos Aires, Programas y la Constitución Provincial Ilustrada.
- Dra. Sandra Wac, Jefa del Departamento de Vigilancia, Información y Educación Alimentaria del Ministerio de Salud de la Provincia - Sobre Alimentación saludable en el marco del Programa de Espacios Laborales Saludables.
- Prof. Hernán Reyes - Sobre la actividad física en marco del Programa de Espacios Laborales Saludables.

El equipo de diseño realizó la estructura y estética de la revista en general y de las notas en particular. Un ilustrador estuvo a cargo de la portada y de algunos dibujos de las notas principales, como se puede ver a continuación:









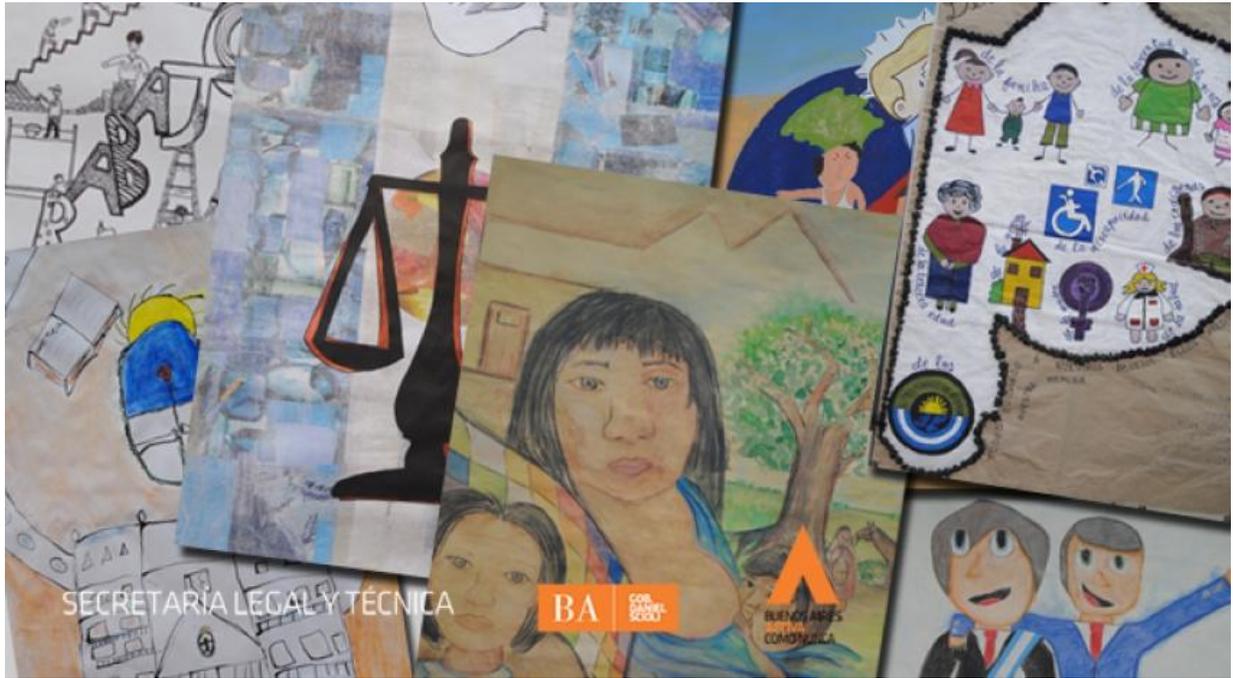
Fortalecimiento de la comunicación de campañas existentes

Se continuó trabajando en la potenciación y difusión estratégica de programas con los que ya contaba la SLyT, y que en el momento de lanzamiento no tuvieron un despliegue comunicacional amplio y estratégico. Concretamente se trabajó en la comunicación de los programas **RANOP** y **AVAM**: “Abogados volviendo al Municipio”. Se han llevado acciones concretas orientadas a potenciar la difusión del mismo para incrementar el interés en su participación, como redacción de notas que se publican en la web e intranet de la SLyT y se realizan gacetillas de prensa, que luego son reproducidas por medios de comunicación, en especial, portales web locales.

Estrategia de comunicación y difusión del proyecto de Constitución Ilustrada:

El proyecto “Constitución Provincial Ilustrada” busca difundir de forma innovadora la Carta Magna bonaerense a través de ilustraciones que simplifiquen su contenido. Como en la Etapa 2, en la Etapa 3, se crearon notas en los medios institucionales de la SLyT, se participaron en encuentros presenciales que luego fueron difundidos a través de gacetillas de prensa y se estrecharon vínculos con medios de comunicación para que reproduzcan en sus espacios este proyecto.

También se trabajó en la coordinación y difusión de talleres sobre la Constitución Provincial Ilustrada en Mar del Plata. Durante todos los viernes del mes de enero, en el Torreón del Monje de la ciudad balnearia de Mar del Plata, alumnos y alumnas bonaerenses pertenecientes al segundo ciclo de primaria vivieron una experiencia que combinó arte con derechos, enmarcada dentro de las Escuelas Abiertas de Verano. En cada jornada se explicó a través de la Constitución Provincial Ilustrada, la importancia de la Carta Magna que regula la vida social de todos los ciudadanos bonaerenses. A su vez, el artista plástico Pablo Motta dibujó en vivo con los más pequeños.



EJE 3: Reconocimiento laboral, capacitación y evaluación

En base a este eje se desarrollan herramientas tendientes a favorecer el diálogo entre empleados, el reconocimiento por su contribución al logro de los objetivos institucionales, la detección de necesidades de los agentes, y la comunicación sobre los logros de la SLyT, en el afán de demostrar integración y fomentar el trabajo en equipo.

Estrategias:

- Difundir entre los trabajadores los objetivos y el procedimiento del sistema de reconocimiento y evaluación de desempeño.
- Realizar la detección de necesidades de capacitación enfocadas a las capacidades del personal en sus diferentes actividades.
- Informar a los agentes sobre cómo impacta su labor en el crecimiento y desarrollo de la SLyT.

Acciones/productos desarrollados:

Optimización de los tiempos y roles del área de comunicación

Se continuó trabajando en la plataforma de trabajo en red llamada “Readmine” Allí se crean tareas, se designan responsables y participantes de cada una, y se fomenta a través de distintas herramientas, el intercambio, edición y trabajo en línea. Es una herramienta de planificación de trabajo muy completa y participativa, que entre sus usos principales, está la creación de un Gantt online y de wikis/documentos colaborativos.

En esta Etapa 3 ya se pudo evaluar los resultados del uso de esta herramienta, que fueron muy satisfactorios dado que se logró una optimización en los tiempos y culminación de las distintas tareas, gracias a su organización planificada.

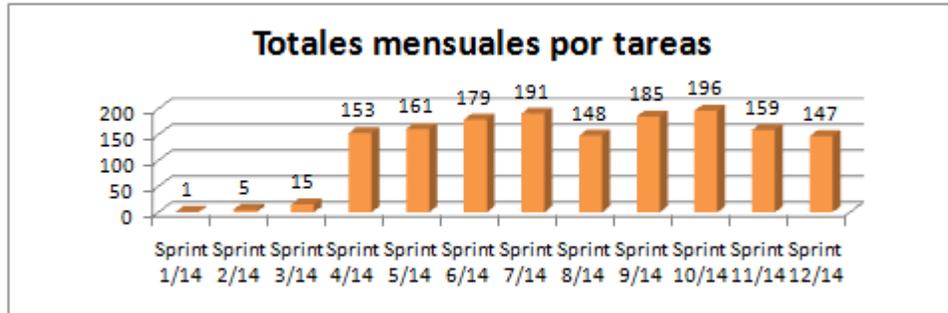
A continuación puede observarse un cuadro con las variables que se consideran destacables para evaluar el uso de esta herramienta:

Sprints	Cerrada	Rechazada	Finalizadas	Totales	Totales en %
Sprint 1/14	1	-	1	1	0,06%
Sprint 2/14	5	-	5	5	0,32%

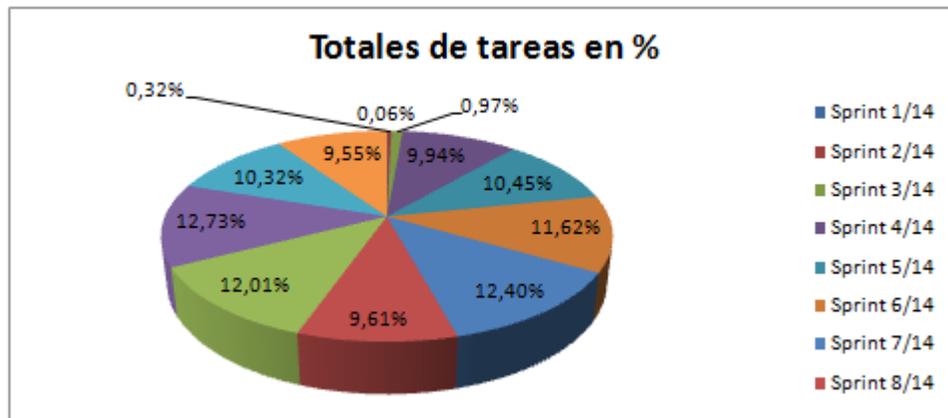
Sprint 3/14	15	-	15	15	0,97%
Sprint 4/14	151	1	153	153	9,94%
Sprint 5/14	161	-	161	161	10,45%
Sprint 6/14	179	-	179	179	11,62%
Sprint 7/14	191	-	191	191	12,40%
Sprint 8/14	148	-	148	148	9,61%
Sprint 9/14	184	1	185	185	12,01%
Sprint 10/14	192	4	196	196	12,73%
Sprint 11/14	154	5	159	159	10,32%
Sprint 12/14	130	2	132	147	9,55%
Total	1511	13	1525	1540	100,00%

En el cuadro puede visualizarse una primera columna de Sprints, que marca cada uno un mes del año en forma ascendente. Luego, pueden observarse aquellas columnas que marcan la cantidad de actividades cerradas, rechazadas y finalizadas, esta última equivale de la suma de la segunda y la tercera columna que integra la tabla; mientras que, la columna de totales surge de la suma de aquellas peticiones cerradas, rechazadas y las que aún se encontraban abiertas a la hora de hacer el balance de año final.

A continuación se verán los gráficos que reflejan cómo mes a mes el área comunicacional comenzó con un paulatino crecimiento.



En el gráfico puede observarse que de las 1.540 tareas realizadas durante el 2014 fueron en el segundo semestre del periodo que se realizaron 1026 (más del 66%). Esto da cuenta de un proceso de reestructuración de las tareas que fueron planificadas, puestas en marcha y evaluadas para afinar la calidad con que las mismas se hacían, de este modo optimizar los esfuerzos del grupo de trabajo. A continuación se puede visualizar en porcentajes el gráfico de barras expuesto.



Colaboración y difusión de capacitaciones

Como en la Etapa 2, se continuaron con reuniones frecuentes para colaborar con el área de capacitación como para ayudar en la difusión de sus capacitaciones. Entre las capacitaciones realizadas sobre distintas temáticas, y en las que se colaboró con su difusión con artículos publicados en los medios institucionales de la SLyT, se destaca en materia comunicacional, las jornadas de entrenamiento para el liderazgo, a cargo de la Lic.

en Psicología Paola Sojit Churba. La actividad fue la continuación del curso “Comunicación efectiva”, dictado en noviembre del año pasado por la misma docente. La jornada tuvo como destinatarios a subsecretarios, directores provinciales y asesores de la Secretaría Legal y Técnica, con el fin de que estos puedan adquirir herramientas básicas en torno a temáticas relacionadas al ejercicio de funciones de liderazgo como influir positivamente en otros o generar compromiso en los equipos de trabajo.

En materia de capacitaciones, se continuó trabajando a la par del área de capacitaciones de la SLyT. En ese sentido, a la hora de pensar nuevas capacitaciones se relevan las necesidades de los agentes, en pos de ofrecer respuestas a sus intereses. Una vez determinadas las capacitaciones, se escriben artículos que son incluidos en la Intranet del organismo para difundir y estimular la participación. Luego de desarrolladas las capacitaciones, se publican los resultados de manera de que todos los agentes tengan conocimiento de las principales actividades impulsadas.

ETAPA 4: Plan Estratégico de Comunicación Institucional Integral en la Secretaría Legal y Técnica de la Provincia de Buenos Aires

Durante la etapa 4 -última del presente Plan-, se continuaron y ejecutaron las acciones comunicacionales que se empezaron a desarrollar en la etapa 2 y 3.

EJE 1: Identidad y sentido de pertenencia con la SLyT

Acciones/Productos desarrollados:

-Día de la camisa arrugada (20 de diciembre). Ese día todos los empleados de la SLyT tienen que venir con sus camisas o remeras sin planchar. Se planea realizarlo en diciembre de 2015. Para ello, se desarrollarán productos comunicacionales específicos para su difusión y para estimular la participación: se utilizará el newsletter como uno de los canales de información sobre la acción, un banner específico en la web y la intranet de la SLyT, publicaciones en las redes sociales y notas periodísticas en la web del organismo.

-¿Quiénes somos? La idea es dejar un buzón en cada una de las oficinas, donde los empleados depositen papелitos con frases o palabras que definan para ellos qué es la SLyT. Con ellos, armaremos una gran nube de palabras que refleja la identidad del organismo y lo tomaremos como insumo para definir colectivamente la personalidad de la SLyT. Estado: continúa en período de aprobación.

-Concursos. Por restricciones legales, en principio la propuesta se dejó para más adelante. Sin embargo, se realizó una prueba piloto sobre la implementación de la actividad a través del sorteo de cinco entradas para la Feria Internacional de Turismo 2014 (25 al 28 de octubre en el predio ferial de la Rural en Palermo), en donde participaron más de 16 agentes de la SLyT a través de la Intranet.

- **Cumpleaños.** En vigencia la nueva funcionalidad que indica en una ventana los cumpleaños del día de la fecha, junto con los datos de contacto. Se obtuvo un buen caudal de participación e interacción de los agentes a partir de la inclusión de esta nueva herramienta.

-Blog: se mantuvieron reuniones para avanzar en su puesta en marcha, que se decidió, por el gran caudal de tareas actuales, lanzarlo a partir de octubre de 2015. Se continúa trabajando en la elaboración de contenido y el equipo de diseño ya empezó a hacer las primeras maquetas.

-Programa de Gestión Ambiental: desde el área comunicacional se siguen desarrollando las siguientes acciones:

- Reuniones periódicas con el Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires para dar a conocer los resultados obtenidos, pensar estrategias para mejorar y comunicar esta iniciativa.
- Redacción de artículos sobre salud disponibles en la Intranet.
- Relacionamiento con medios de comunicación para que difundan la iniciativa.

El entusiasmo y colaboración mostrado a la hora de participar de todas estas acciones orientadas a fortalecer el compromiso que, en términos de Responsabilidad Social, ha encarado la Secretaría fue clave para promover de forma explícita los valores del organismo y propiciar el fortalecimiento de su cultura y, por ende, el sentido de pertenencia de los miembros/agentes de la SLyT.

EJE 2: Comunicación

Estrategia de Prensa. Se continuó estrechando una relación más proactiva y planificada con medios de comunicación, lo cual redundó en un aumento en las apariciones de prensa.

Intranet

Luego del mejoramiento de la Intranet para que se transforme en un espacio real de trabajo y una herramienta más productiva, se debatió internamente cómo continuar con su aprovechamiento.

Ya consolidada como la principal plataforma de comunicación interna los principales y renovados objetivos de la Intranet de la SLyT estarán enfocados en:

- Favorecer la transparencia de la información
- Facilitar herramientas de trabajo
- Democratizar la comunicación, instalando un medio de comunicación dinámico que posibilite y promueva espacios de comunicación abiertos y participativos
- Contribuir al desarrollo de habilidades de uso de nuevas tecnologías en el personal para fomentar la iniciativa y la creatividad individual
- Favorecer la integración mediante el desarrollo de una cultura de pertenencia

Además, cabe destacar que el valor actual que la Intranet le proporciona a los integrantes de la SLyT, radica en los tres tipos de canales de comunicación que ofrece:

-de comunicación propiamente dicha: con plataformas de acceso público y permanente, donde los empleados pueden plantear temas y obtener feedback.

-de información: los usuarios pueden encontrar toda la información sobre la SLyT.

-de apoyo: para las tareas cotidianas (con información pertinente para las distintas áreas, etc.).

Web

Luego de trabajar en la actualización de la web institucional de la SLyT para revalorizarla como herramienta de vínculo con la ciudadanía y con otros organismos de la Administración Pública Provincial y Local, se continuaron manteniendo comunicaciones con las distintas áreas de la SLyT de manera de encontrar un mecanismo que haga que informen sus noticias relevantes en tiempo y forma, para que luego el equipo de comunicación las edite y suba a la web.



Redes Sociales

En esta Etapa 4 se decidió hacer especialmente hincapié en estos medios digitales, para potenciar sus beneficios y pensar estratégicamente su gestión a futuro. Para ello, en principio se decidió realizar un minucioso informe de métricas para conocer cuáles son las principales falencias como potenciales de estos canales, y en base a ese informe, pensar estrategias de comunicación que los mejoren.

En este marco, cabe resaltar que la irrupción de las redes sociales ha supuesto un cambio en el paradigma comunicativo; los ciudadanos ya no son un mero receptor del mensaje, sino que pueden debatir activamente en torno al mismo.

Por eso, en este nuevo contexto la presencia de la SLyT en canales sociales tiene una doble vertiente: por un lado, mejorar y acercar sus mensajes a los ciudadanos y a sus públicos de interés en su carácter de organismo; por el otro, permite que los ciudadanos puedan comunicarse.

Esta relación de doble vertiente, genera numerosas ventajas:

-Transparencia: se pone a disposición del usuario las últimas noticias, leyes, acciones, expedientes, datos, etc. Con ello se informa a los ciudadanos de forma constante, cercana y continua. La comunicación aporta credibilidad y moderniza la imagen, eje fundamental de las políticas de innovación que lleva adelante la Secretaría.

-Conversación y participación: los usuarios tienen la posibilidad de preguntar sus dudas o proponer mejoras. También la SLyT puede dar a conocer de primera mano las acciones llevadas a cabo por el organismo.

-Segmentación: es posible dirigir el mensaje a distintos tipos de públicos, adecuando el mensaje a cada uno.

-Viralidad: poner a disposición de los usuarios la información a través de diferentes canales de comunicación facilita que la comparta con su red de contactos y que el mensaje se difunda a través de más canales.

En este contexto, se decidió llevar adelante un análisis profundo de las redes sociales existentes para perfilar la mejor estrategia comunicativa para la SLyT en esos canales y que dicha comunicación sea eficaz.

Una de los canales analizados fue el perfil de la Secretaría en Google Plus (SLyT). Algunas de las conclusiones más importantes fueron las siguientes:

-Si bien la diferencia entre seguidores y siguiendo es muy pequeña, se recomienda trabajar en el aumento de los seguidores para conseguir un incremento en los reshares y engagement, lo que daría como resultado un mejor posicionamiento entre la comunidad de círculos.

-En el caso particular de esta red, es utilizada por la SLyT como una “agenda de prensa” donde se publican todas las acciones y acontecimientos que la involucran y que han tomado estado público a través de los medios de comunicación.

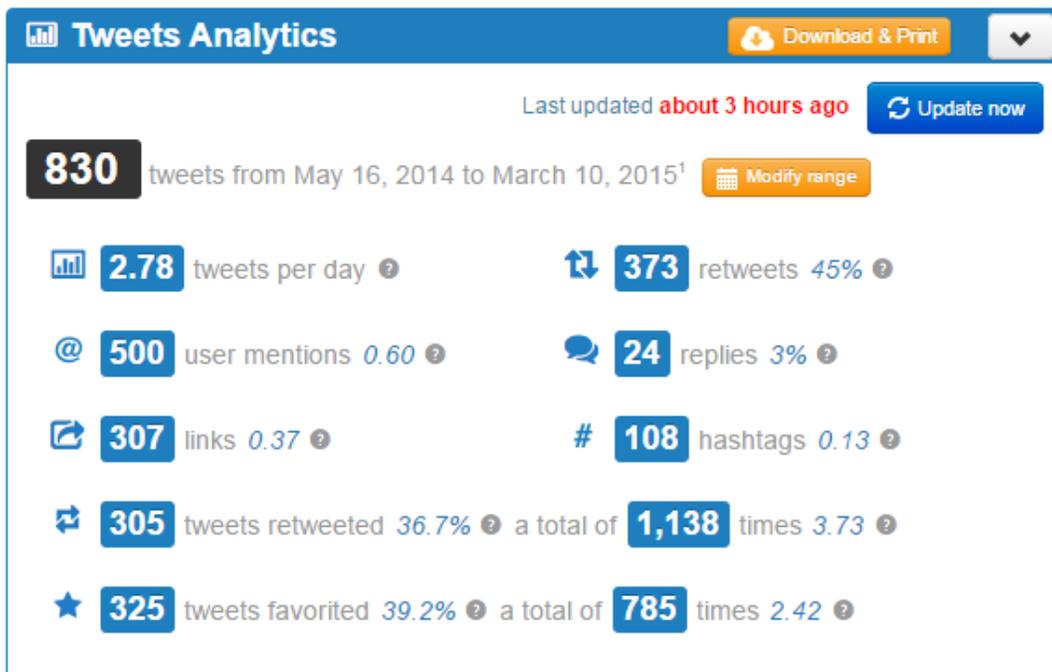


En línea, con los análisis realizados a los distintos canales sociales de la SLyT se continuó con el detalle pormenorizado de sus perfiles en Twitter: @SLyT y @Ranop.

En el primer caso, en función de los datos relevados inferimos que no había una estrategia de Social Media planificada y específica. La mayor parte del contenido de la cuenta eran retuits de otros usuarios y escasa producción propia y en los casos en que la había, la

información publicada redirigía siempre a la web de la SLyT, sin mencionar la fuente (usuario en Twitter), que podía ser una oportunidad de interacción y tráfico para la cuenta. Cabe resaltar que la ausencia de una estrategia en cuanto a contenido, hace que todo lo que se tuitea o retuitea siempre gire en torno al propio organismo o similares, sin interactuar con otros usuarios o voces expertas en determinadas temáticas vinculadas al hacer de la Secretaría.

SLyT @SLyT_BA SLyT_BA
 847 tweets 334 following 276 followers 0 listed
 Joined Twitter on May 14, 2014 as user #2,494,244,322
 La SLyT fue creada en Marzo de 2010, a través del Decreto 218/10 del actual Gobernador de la Provincia de Buenos Aires, Sr Daniel Osvaldo Scioli
<http://www.slyt.gba.gob.ar> La Plata (Calle 6 E/53 y 54)
 0.83 followers/following 0 listed/1,000 followers

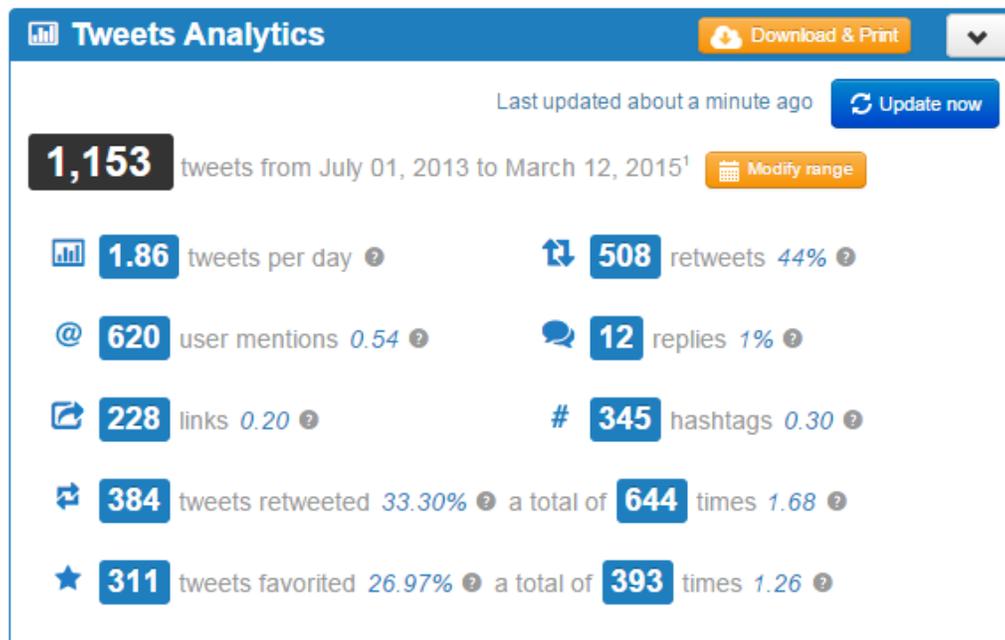


En el segundo caso (@Ranop), los datos relevados nos permitieron comprobar que el rendimiento del perfil era bajo, teniendo en cuenta que ya va a alcanzar, próximamente,

una vigencia de dos años. Al igual que con el perfil SLyT_BA, se evidenció que no había una estrategia de Social Media planificada y específica. De hecho se observó una discontinuidad en las publicaciones. La última había sido realizada el 10 de febrero del corriente y la actividad se retomó recién meses después, con dos publicaciones a la misma hora y de contenido similar.



@ranop_BA RANOP
1,154 tweets 177 following 179 followers 3 listed
Joined Twitter on May 20, 2013 as user #1,444,812,720
Registro de Adhesión a Normativas Provinciales
<http://www.ranop.slyt.gba.gov.ar>  Provincia de Buenos Aires
1.01 followers/following 17 listed/1,000 followers



En el caso de este perfil las publicaciones eran prácticamente parejas, entre tuits de producción propia y retuits, pero en el primer caso, eran todos muy similares en contenido sin ningún valor agregado o diferencial que invitara a la interacción.

Otro dato relevante que surgió del análisis es que, entre los tuits con más favoritos y retuits, se encontraban aquellos en los que se “saludaba” a los municipios por alguna fecha en particular. Sin embargo estas publicaciones eran desaprovechadas, ya que no se etiquetó al municipio en cuestión (en el caso de que tenga perfil de Twitter) o funcionario ya sea intendente, secretarios, etc. En ese caso específico, se propuso armar una base de datos poniéndose en contacto con el área de prensa o secretaría privada de las distintas comunas.

En el caso de este perfil en particular, se hizo especial hincapié en el reconocimiento de que la ausencia de una estrategia de contenido, hace que todo lo que se tuitea o retuitea siempre gire en torno al propio programa o similares, sin interactuar con otros usuarios o voces pertenecientes, por ejemplo, a los diferentes municipios que son a quienes se dirige RANOP.

A partir de este análisis detallado del estado de situación de los distintos canales sociales de la SLyT y en pos de aprovecharlos al máximo, se comenzó a trabajar en un giro en la comunicación 2.0 de la Secretaría. Para ello, y en el marco del aniversario del organismo que cumplió 5 años en funcionamiento, se lanzó una primera campaña en Twitter bajo el hashtag #SLyT5años, que sirvió de termómetro para medir el impacto del cambio en la manera de comunicar.



A la hora de la medición, se pudo observar que la iniciativa tuvo una gran repercusión. En líneas generales, más allá del aniversario como motivo de acción/microcampaña, se comprobó que los tuits con imágenes tienen muchas más impresiones, retuits y favoritos.

Lo cual, hoy, es punto a tener en cuenta a la hora de cualquier publicación en los distintos perfiles de Twitter de la Secretaría.

También se observó que los picos más altos de engagement (alcance/vinculación) se lograron entre las 13 y las 16 hs., por lo tanto la hora será otro de los puntos claves a tener en cuenta en la implementación de la nueva estrategia comunicacional para los canales social media.



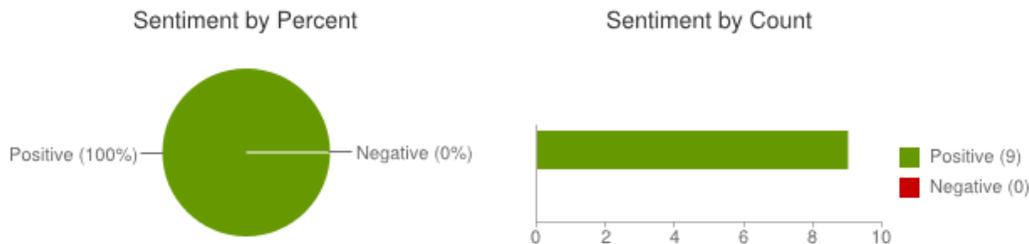
Finalmente, en términos de engagement, de 0 a 10, la microcampaña tuvo resultados muy positivos con un score de 9. Estos valores sirvieron para corroborar cuáles deben ser, de ahora en más, las características de las publicaciones en Twitter: incluir imágenes, etiquetar a los usuarios o fuentes temáticas involucradas, considerar los horarios para obtener mayor feedback.

@SLyT_BA

Spanish ▾

Search

Sentiment analysis for @SLyT_BA



En función de los resultados que arrojaron los informes de estadísticas de los perfiles digitales de la SLyT, se realizaron distintas sugerencias y acciones concretas de mejora de estos espacios. Cabe señalar que las redes sociales son canales muy potentes de llegada directa al público. La publicación no mediatizada de noticias, material multimedia, imágenes y material adicional entre otros, facilita la llegada “uno a uno” al público. Sin embargo, no podemos dejar de mencionar que el uso de redes sociales no reemplaza a la página web institucional de la SLyT, sino que la complementa, ya que como se puede observar el contenido de la web es compartido en distintos perfiles de Facebook por usuarios que visitan la página y eso aumenta el tráfico.

En base a ello, se sugirió:

- La Secretaría produce material que es interesante para dar a conocer a través de este canal, por eso es importante realizar tuits propios no solo retuits (y aprovechar los horarios de mayor tráfico para ello).
- Difundir información y compartir experiencias sobre temas de interés, mediante la participación activa en publicaciones propias y de otros usuarios/seguidores.
- Seguir a otro tipo de usuarios que no sean únicamente medios u organismos y/o funcionarios provinciales. Un ejemplo puede ser @derechoenzapatillas, un perfil de Twitter que trabaja orientando a los usuarios en cuestiones legales. Sin caer en cuestiones triviales, pueden surgir posturas o comentarios interesantes de los que SLyT_BA puede participar y aprovechar para darse a conocer.
- Si el único perfil de Twitter que se va a usar/actualizar (como se nos informó) es el institucional, la información correspondiente a los programas RANOP y AVAM pueden ser

utilizadas en el perfil oficial de la Secretaría. Ello contribuiría a incrementar la divulgación y el intercambio de información en el desarrollo de mejores prácticas entre los diversos municipios, por un lado, y entre los profesionales del derecho y universidades, por el otro. Como ejemplo, en el caso de RANOP, implica además de etiquetar en las publicaciones, tanto a las municipalidades como a sus funcionarios, brindarles información que les sea de utilidad y que no solamente esté unida al programa. Esto implicaría un diálogo de ida y vuelta y más presencia de la SLyT.

-Promover e incrementar el diálogo entre nos solo entre entes gubernamentales, sino también con actores de interés claves para la Secretaría.

Newsletter

Se continúa con su envío semanal y se ha logrado aumentar considerablemente la cantidad de lectores de las notas de intranet y la web del organismo. También se han incorporado los enlaces de las principales redes sociales de la SLyT, para explotar su difusión y visualización.

Revista Digital

Luego del primer envío de la revista - que tuvo comentarios absolutamente satisfactorios de todos los miembros de la SLyT- se continuó trabajando en el segundo número de la revista y en la mejora de algunos aspectos que se pusieron a prueba y se observaron con el primer envío.

La segunda edición se publica en junio de 2015 y está en preparación la tercera edición, con fecha tentativa de salida para octubre de 2015.

En esta segunda edición se sumaron otros agentes de diferentes áreas de la SLyT para poder así diversificar temáticas e incorporar participantes, saberes y experiencias desde diferentes miradas.

La segunda publicación contiene un nuevo eje de los que se viene trabajando en forma diaria dentro de la Secretaría Legal y Técnica. A diferencia de la anterior edición, en donde la “Constitución Provincial Ilustrada” fue el centro principal de difusión de la revista, se

hizo ahora hincapié en el Programa de “Lugares de Trabajo Saludables” que se está implementando en el organismo.

En este sentido, la nota central comentará cómo fue que surgió la idea de llevar adelante este proyecto, los diferentes pasos para su implementación, las actividades que se han realizado en el marco del programa, aquellas conclusiones que se pueden sacar respecto de lo que han dejado las diferentes acciones realizadas, y finalmente, los desafíos que se presentan a futuro para continuar con lo que son las pausas activas, la alimentación saludable y los espacios 100% libres de humo.

A su vez, y en forma complementaria con el programa de “Lugares de Trabajo Saludables”, pensando que también uno de los ejes en materia de salubridad es la propia comunicación, se han realizado entrevistas a especialistas de los temas que el programa abarca. De esta forma, se espera a partir de integrar miradas desde espacios distintos, fortalecer la decisión de implementar este cambio cultural que la SLyT se propuso con las actividades que se han emprendido desde el desarrollo del proyecto.

En este sentido, este número contiene un artículo de la Prof. Fernanda Quiss sobre la disertación que el Dr. Facundo Manes realizó en el Pasaje “Dardo Rocha” de la ciudad de La Plata sobre la importancia de conocer nuestra mente para poder vivir mejor.

Desde otra perspectiva, se abordan en el interior de esta publicación, temáticas inherentes al contexto ideológico, geopolítico y cultural que hoy atraviesa a la Nación y a la Provincia en su conjunto. Desde este aspecto, se realiza un repaso sobre la presencia del reconocido filósofo Noam Chomsky en el Foro Internacional de “Emancipación e Igualdad” y de la participación del director de *Le Monde Diplomatique*, Ignacio Ramonet, en la Asamblea Patria Grande organizada en la Legislatura provincial.

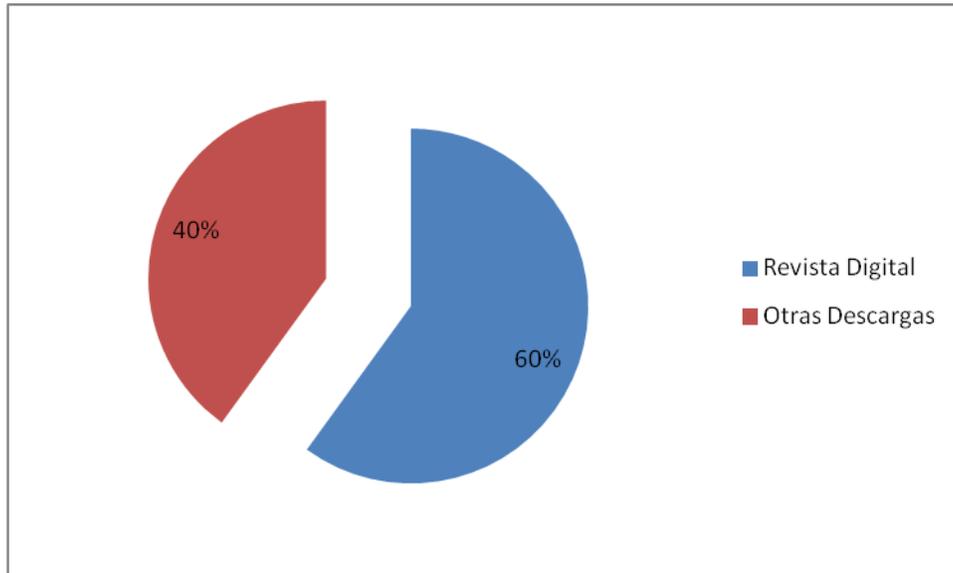
Cabe destacar, las secciones que se repiten cada edición como “A vos quién te conoce?”, que tiene como finalidad entendernos más allá de lo estrictamente formal, como así también, la de “Capacitaciones”, en donde se puede encontrar información sobre cursos y jornadas de especialización.

Al ser un producto digitalizado, la revista, fue incluida en la Intranet desde donde se la puede descargar en formato pdf. De esta manera, se logró eficientizar el uso de los medios existentes (más medios y mensajes) además de, aprovechar recursos propios ya existentes para su producción. Por otro lado la digitalización de la revista permite continuar con las políticas de preservación y cuidado del ambiente, llevadas adelante por la SLyT, que incluye (entre otros) minimizar el uso de papel para reducir los costos, que esto tiene, en términos de impacto ambiental.

Además, este formato contribuye a profundizar una cultura participativa y posibilita un paso más, hacia una cultura digital de innovación y modernización, conceptos base en el ser y el hacer de la Secretaría.

En el marco de su trabajo por la innovación y modernización permanente la SLyT ha incorporado Piwik, una herramienta de análisis web que permite obtener informes detallados de las visitas y el tráfico que recibe el site del organismo. A través de Piwik pudimos conocer, en tiempo real, la cantidad de descargas que tuvo “Entre nos”.

Las distintas ediciones de la revista tuvieron un gran recibimiento y repercusión entre los integrantes de la SLyT alcanzando el 60% de las descargas realizadas (ver gráfico), ocupando el primer lugar desde el mes de su lanzamiento. Este valor muestra un nivel de lectura promedio que va en concordancia con el objetivo de incrementar y fortalecer la comunicación interna en la Secretaría.



Fortalecimiento de la comunicación de campañas existentes

Se continuó trabajando en la potenciación y difusión estratégica de programas con los que ya contaba la SLyT, y que en el momento de lanzamiento no tuvieron un despliegue comunicacional amplio y estratégico, como RANOP. Para mejorar la comunicación de RANOP y potenciar la difusión y participación a las jornadas, se continuaron realizando las siguientes acciones:

- Envío por mail de invitación a las áreas de comunicación de los municipios convocados en cada una de las jornadas.
- Confección de gacetillas para después del evento.
- Envío por mail a medios institucionales y privados de cada localidad, región y Provinciales, así como agencia de noticias.
- Revisión de cámara antes del evento.
- Fotografías durante el evento y difusión en el lugar por los perfiles de Twitter RANOP_BA y SLyT_BA.
- Relevamiento de menciones y confección del boletín de menciones del evento.
- Artículos sobre cada una de las menciones en la Web.

EJE 3: Reconocimiento laboral, capacitación y evaluación

Acciones/productos desarrollados:

Optimización de los tiempos y roles del área de comunicación

Se continuó trabajando con la plataforma de trabajo en red llamada “Readmine”. El uso de esta herramienta tuvo resultados muy satisfactorios dado que se logró una optimización en los tiempos y culminación de las distintas tareas, gracias a su organización planificada.

Colaboración y difusión de capacitaciones

La capacitación, como cualquier otro aspecto de la SLyT, debe reflejar los valores que se desea comunicar. En ese marco, se mantienen reuniones frecuentes para colaborar con el área de capacitación como para ayudar en la difusión de sus capacitaciones.

Entre las capacitaciones realizadas, sobre distintas temáticas, se destaca en materia de tecnología en innovación la “Jornada de capacitación sobre la aplicación de presentaciones electrónicas”, dictado por la Subsecretaría de Tecnología Informática de la Suprema Corte de Justicia bonaerense. Durante el encuentro, los agentes de la SLyT tuvieron la posibilidad de aprender sobre notificaciones y presentaciones electrónicas a través de programa Augusta que posibilita el trabajo digital interjurisdiccional. A través de este sistema, los agentes podrán confeccionar oficios; escritos y cédulas mediante firmas digitales; realizar un seguimiento del estado y tratamiento en el organismo; adjuntar documental firmado en digital con formato PDF; tener acceso de solo lectura sin certificado digital; firmar, electrónica o digitalmente, presentaciones conjuntas.



Otras de las capacitaciones que se llevaron a cabo fue de “Técnicas Presupuestarias”. Durante la jornada se abordaron nociones generales sobre la Normativa presupuestaria relacionada con temas de personal, con el objetivo de que los agentes adquieran herramientas para optimizar la gestión presupuestaria de la SLyT.





Además de las anteriormente mencionadas, también se llevó a cabo la cuarta capacitación sobre “Sistema de Trámites Legislativos para agentes referentes de organismos provinciales”. Durante el taller se brindó a los agentes, las herramientas necesarias para el uso correcto de la plataforma del Sistema de Trámites Legislativos (STL) para ser incorporado en los procedimientos de pedido de informes en cada uno de los organismos de la Administración Pública Provincial. La aplicación de este sistema busca contribuir a una mayor agilización de las tramitaciones y la optimización de recursos.



En línea con uno de los principales ejes de trabajo que tiene la Secretaría, que son la innovación y modernización tecnológica, los agentes que integran el área de Seguridad Informática participaron de las “Jornadas de Seguridad Informática en el Estado” que se realizó en Mar del Plata. El encuentro consistió en una serie de charlas relacionadas con la ciberseguridad y ejercicios de respuesta a incidentes cibernéticos.

En este contexto, la SLYT ha decidido incluir este año en su agenda digital el fortalecimiento de la ciberseguridad, capacitando a sus responsables a través de la participación en diferentes eventos como el Primer Encuentro de Referentes de Seguridad Informática y el Segurinfo 2015, nombre con el que se conoce a dos eventos de relevancia dentro del ámbito de la ciberseguridad: el LI Congreso y la Feria Iberoamericana de Seguridad de la Información.



Conclusión

La concreción de todas y cada una de las acciones que componen este Plan Integral de Comunicación Institucional, se enraiza en la necesidad de la SLyT de llevar adelante políticas de largo plazo que constituyan una estrategia integral e integrada de acciones que apunten a mejorar la efectividad y transparencia, forjando una administración más profesionalizada y proactiva, que promueva las áreas del personal, incluyendo la capacitación, la tecnología y un cambio en el modelo de vinculación agente/organismo que abra el camino para el nacimiento de un fuerte sentido de pertenencia y compromiso para con la institución.

Todas las acciones de comunicación anteriormente detalladas y ya implementadas, están orientadas a construir confianza. Esta nace a través de una relación en la que todas las partes son importantes y conversan cotidianamente. Comunicar y que esa comunicación impacte en cada uno de los integrantes de la Secretaría, representa un nuevo desafío y fundamentalmente un compromiso. El beneficio reside en que facilitará las condiciones para la constitución de equipos efectivos de trabajo dentro de las SLyT, además de ayudar a mejorar la calidad de las relaciones.

De esta forma, se implementaron acciones comunicacionales destinadas a profesionalizar distintas dinámicas ya existentes, pero carentes de una mirada más integral y estratégica, como de empezar a insertar inputs comunicacionales, en especial lo referido al trabajo en equipo y al fomento de la participación, a través de iniciativas concretas y de fácil de realización, de manera de poder visibilizar su efectividad de forma directa y rápida.

En definitiva mediante la implementación de diferentes productos comunicacionales, se buscó transmitir la cultura de la SLyT: su misión y su visión, a través de diversos canales y con el fin de promover el trabajo coordinado, la calidad en las interacciones y el aporte constante. Sobre esa premisa, las diferentes acciones de comunicación puestas en marcha se convirtieron en el elemento constructor y difusor de la cultura de la Secretaría permitiendo asentar su identidad y que los colaboradores/agentes se apropien de ella como uno de sus activos más preciados.

Instalar y fortalecer los canales ya existentes y los nuevos, es un proceso que si bien lleva tiempo, ha ido madurando desde el inicio y puesta en marcha del Plan y hasta la fecha.

Durante este tiempo, la SLyT ha comprendido el valor sustancial de que los colaboradores/agentes puedan expresarse y sentir que sus ideas son escuchadas y valoradas. Esa demanda, se canaliza cada vez más, a través de los distintos espacios y acciones comunicativas implementadas, mediante los cuales reciben la información que necesitan para sentirse parte activa del Organismo y que esa participación recibe el adecuado reconocimiento. De este modo, a través de las distintas acciones que componen este Plan, logramos favorecer la participación, la generación de ideas y nuevos proyectos, el compromiso y la fidelización de los colaboradores/agentes y, en definitiva, una mejora de los resultados organizativos de la SLyT.

Por otro lado, desde el ámbito de la comunicación externa, tampoco podemos dejar de hacer especial mención al giro radical que la SLyT realizó en cuanto a su estrategia comunicacional en materia de relaciones con los medios, lo que le permitió difundir cada una de sus actividades y programas. Este viraje la ayudó a obtener mayor visibilidad como Institución y reconocimiento en sus actividades. Esto favoreció el logro de una fuerte presencia y posicionamiento de la SLyT, frente a sus colaboradores/agentes que, a su vez, se ven reconocidos en cada aparición mediática de las actividades y programas de la Institución; frente a la comunidad toda que ahora tiene mayor conocimiento y claridad acerca de las funciones y servicios que presta la SLyT y por último, frente al resto de los organismos que componen el Gobierno provincial.

Este Plan se enfocó en sentar las bases para la construcción de una cultura de manera compartida, como una oportunidad y como una estrategia, que puede ser muy efectiva a la hora de mejorar las condiciones actuales y futuras de la SLyT. Por lo tanto, la comunicación y su gestión activa son fundamentales en el proceso de desarrollo, consolidación y madurez de un organismo como la SLyT.

Con la gestión de la comunicación nos referimos a lograr un intercambio productivo de significados para la construcción de sentido, tanto hacia adentro de la SLyT como entre ella y sus audiencias externas para alcanzar, por un lado el afianzamiento de su identidad y cultura, y por el otro, un posicionamiento estratégico y una imagen/reputación nítidas, así como garantizar una relación sostenida y sustentable con sus públicos estratégicos, potenciando el diálogo que posibilite alcanzar un consenso con y entre ellos.

En ese contexto las distintas acciones y productos comunicacionales implementados, tienen como fin último que los sistemas de comunicación faciliten una mayor información y transparencia así como la estimulación de escenarios relacionales y de participación, en los que prevalezca la interacción, el diálogo y la participación de los sujetos involucrados en el ser y hacer de la SLyT.

En cuanto a los proyectos de modernización desarrollados por la SLyT, como la Intranet, RANOP, entre otros, son proyectos complejos que requieren un esfuerzo adicional en formación, gestión del cambio y comunicación. Esfuerzos ya iniciados y que deberán seguir en marcha.

Es clave que los objetivos de gestión de la SLyT se alcanzarán de manera más eficaz en la medida en que el personal que la compone entienda hacia dónde dirigir su accionar y a quién ayuda la tarea a la cual dedica su tiempo. En este sentido, los diferentes productos comunicacionales implementados apuntan a que, con base en la comunicación, se ordenen los recursos para que el ámbito de laboral de la SLyT esté organizado y permita al personal entender su accionar en la labor diaria.

En definitiva, este proyecto integral de comunicación buscó promover que la SLyT mejore sus procesos comunicacionales de un modo tal que haga posible optimizar el uso del tiempo y contar con prioridades de objetivos de gestión a partir del uso racional y eficiente tanto de los recursos humanos como comunicacionales de los que dispone.

Este nuevo camino que empezó a recorrer la SLyT, a partir de ahora, implicará comunicar lo que hace, en sus distintos niveles; saber compartir quién es, qué hace y por qué lo hace; saber compartir su valor en tanto organismo público (más allá de la simple información).

Todo ello, será un paso imprescindible para promover la actividad comunicativa como parte de su propia gestión.

Para concluir, es pertinente señalar que estos esfuerzos serán continuados sistemáticamente ya que representan el paso elemental para fortalecer un sentido de pertenencia y una contribución efectiva, para la generación de confianza y compromiso de los agentes para con la SLyT.