

Aportes de integrantes de la Comisión de Estado y Administración  
Pública del Instituto Patria al proyecto de Ley de Formación

LEY HUGO CORMICK

Mayo de 2021

**Silvio Fistzen**

Se debe tener en cuenta que las personas a cargo de las principales funciones de gestión son las que pueden actuar, hacer adecuaciones, cambios, nuevos enfoques de las tareas, y dar la posibilidad que la capacitación encuentre el campo para prosperar y desplegarse.

Allí hay que priorizar la concientización y capacitación .

Las Altas Direcciones de cada organización tienen que tener definido previamente claramente su misión, objetivos fundamentales y las estrategias centrales para alcanzarlos, con un necesario y claro sentido político. Todo ello es imprescindible que sea transmitido, desplegado para que así cada nivel intermedio lo desarrolle y lo implemente.

**Carolina García Pusino**

El diseño de un plan de formación debiera tener en cuenta qué finalidad y objetivos/ejes estratégicos tendrá ese plan.

El plan de capacitación debe estar orientado a alcanzar los objetivos que hacen al desarrollo de la carrera administrativa, de modo que la capacitación también se traduzca en un incentivo para alcanzar cierto grado de desarrollo profesional y personal.

El contenido de los tratados internacionales de DDHH debe ser el ABC de todo funcionario público. Debiera las funciones que cada trabajador desempeña dentro del Estado para que la prestación de los servicios a la ciudadanía sea de mejor calidad. Esa capacitación también debiera contribuir a la sensibilización del trabajador estatal para resaltar la importancia social que tiene la labor desarrollada desde el Estado, y que ello contribuya al mismo tiempo a revalorizar la función del empleado público.

Se requiere un diagnóstico previo de cuáles son las necesidades existentes en cada jurisdicción a fin de ver qué cursos serán necesarios

Debe tener ejes de formación orientados a profundizar el estudio de la organización estatal desde distintos aspectos: 1- Aspectos técnicos, (jurídica, económica, social, histórica, política ambiental, de derechos humanos, equidad de género, innovación tecnológica) siempre teniendo en cuenta la función desempeñada; 2- Aspectos que hacen propiamente al ejercicio de la función en tanto ésta sea ejecutiva o no; 3- La necesidad de conocer el plan de gestión del gobierno actuante, un eje estratégico que tome en cuenta los objetivos políticos de la gestión actuante. La alta conducción pública debiera responder a ello, para que haya claridad en la conducción estratégica

Debiera hacer hincapié en el desarrollo de las aptitudes personales de los trabajadores.

Debiera tener vocación de permanencia destinado a todos los trabajadores, incluyendo a los que ingresan como aquellos que se encuentran prestando servicios.

También debiera admitirse la participación coordinada de todos los actores que tienen cierta incidencia en la relación del empleo público por ejemplo los sindicatos y las universidades.

Pensarse en base a las modalidades bajo las cuales se implementarán los cursos de formación de modo de que puedan ser accesibles para todos los trabajadores

Debieran contemplarse estrategias para la puesta en marcha de ese plan de capacitación/formación

### **Claudia Pallotto**

Incluir organismos descentralizados y empresas mixtas.

Creación de un organismo descentralizado que centralice los reclamos y pedidos de todos los agentes públicos, modificando la Ley de Procedimiento Administrativo

### **Carlos Mangione**

Inculcar el sentimiento de:

- Honor de ser servidor del Pueblo,
- De cuidado de los bienes de Estado,

Programas de integridad, certificados bimestralmente por la primera mayoría, la primera minoría, consultores externos

Apuntar a fortalecer la agilidad de los procesos administrativos, todo debe ser casi instantáneo

Garantizar y facilitar a todos los Sindicatos su funcionamiento a pleno

Llenar de Banderas Argentinas y de las Islas Malvinas a todas las veredas de los entes estatales, pasillos, oficinas, patios con mástiles enormes, avenidas y poner personal estable para su impecable mantenimiento.

### **Diego A. Keiran Arrivillaga**

Conocimientos jurídico-políticos en DDHH.

Conocimientos sobre el cambio climático y los ODS a fondo (Objetivos, Metas e Indicadores). Capacidades de análisis de las realidades sociales implicadas en el ámbito de sus competencias

Formación en ética y transparencia en el manejo de fondos públicos.

Formación en competencias blandas: liderazgo; inteligencia emocional y trabajo con equipos interdisciplinarios, así como comunicación interpersonal y pública.

### **Patricia Gorri**

1. Ley Micaela

2. Mapa del Estado

Plan Operativo Anual: elaboración en cada área en consenso con sindicatos/delegados gremiales.

Cursos “no obligatorios” Atados a la carrera administrativa,

Dispensar de una X cantidad horaria a los trabajadores para que realicen sus capacitaciones.

### **A. Vanesa Benítez**

Al ingreso:

- Capacitación sobre la normativa de aplicación de base para el funcionamiento de la Administración Pública
- Conocimientos del organigrama
- Capacitación sobre El Rol del Estado: ¿Cuál es la función del estado?

Desde su formación y a través del tiempo, hasta la actualidad.

Otorgamiento de ascensos por acumulación de puntaje obtenido en las capacitaciones específicas.

Personal profesional y funcionarios políticos capacitaciones con adaptación de los contenidos según corresponda a cada sector.

### **Luciana Girotto**

Capacitación introductoria obligatoria sobre identidad del trabajador estatal  
Capacitación permanente y continua- con perspectiva de género, discapacidad, derechos humanos, valores y perspectiva federal Sensibilización sobre su lugar de trabajo, sus tareas y esquema organizativo en el cual está inserto.

Itinerario formativo graduado con foco en gestión de cambio, resolución de conflictos y coordinación.

Calidad con enfoque en organización pública Virtualidad- herramientas de gestión: planificación y evaluación.

### **Josefina Centurión**

En historia argentina, contextualizada en la historia de nuestro continente Latinoamericano, y en la historia del Colonialismo y las Relaciones Internacionales.

### **Julieta Maino**

Formación y explicitación de los roles y las orientaciones político - estratégicas del Estado y la Administración Pública.

Con instancias entre trabajadores y funcionarios (políticos) o mandos directivos y entre empleados de diversas jerarquías.

Incentivar proyectos de formación intersectoriales y las perspectivas fundamentales y transversales para una formación universal en DDHH y género (ley Micaela), incorporar una mirada federal para todos los trabajadores

Trabajar la identidad: servidor público, empleado Público, trabajador estatal y sus diversos sentidos y connotaciones

Talleres o cursos sobre políticas públicas estratégicas de sectores específicos

Abordaje de la cultura organizacional:

### **Melisa Lucía Demetrio**

Desarrollar una formación situada pensando la realidad nacional y latinoamericana con categorías propias.

Incorporar el concepto del Estado como relación social, como campo estratégico de disputa política.

Que contemple la diferencia entre los poderes del Estado tomando como referencia la Constitución Nacional.

Que explique y ponga en valor el Federalismo.

Que desarrolle de forma crítica los modelos de gestión por resultados y nueva gerencia pública.

Qué incorpore nociones de planificación, evaluación, transparencia. Comunicación estratégica.

Destinatarios/as: todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías; de los organismos y entes, dependientes de los tres poderes del Estado y de jurisdicción nacional, provincial o municipal, tanto como unidades organizativas y empresas estatales; que incluya la totalidad de modalidades contractuales.

Tiempo de implementación: un año a partir de sancionada la ley.

La autoridad de aplicación será la encargada de capacitar a las máximas autoridades del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Desarrollar instrumento de visualización del grado de cumplimiento de la formación.

Implementar reconocimientos a aquellos organismos que cumplan con mayor porcentaje de personas capacitadas.

Elaborar instancias de sensibilización de la formación pública para construir un sentido común estatal de servidores públicos que refuerce el orgullo de ser estatales y una renovada confianza con la ciudadanía