

**INSTITUTO PATRIA**  
**COMISION DE ESTADO Y ADMINISTRACION PÚBLICA**  
**PRIMERA REUNION PLENARIA 2021 – VIERNES 26.03.2021**

**MINUTA DE LOS DEBATES POR SALAS**

**Consigna**

**¿Qué enfoques, tópicos y contenidos propondrían para una futura ley de formación en materia de Estado y la AP, dirigida a funcionarixs y trabajadorxs estatales?**

**Grupo 1**

- Capacitación introductoria al ingresar al Estado
- Capacitación dentro de la jornada laboral.
- Incentivo para que los y las trabajadoras quieran realizarla
- Tener en cuenta los diferentes niveles del Estado y su coordinación.
- Aportar a la capacidad de cambio.
- Formación para el progreso en la carrera.
- Posibilitar la articulación entre las estructuras rígidas del Estado.
- Prever qué ocurre si no se quiere realizar las capacitaciones.
- La formación debe ser dinámica, abierta a modificaciones e innovaciones.
- Fortalecer la identidad de los y las trabajadoras estatales.
- Contemplar la multiplicidad y diversidad de tareas de la APN.
- Incluir contenidos para quienes ejercen su tarea en territorio.
- Incluir la perspectiva de los y las trabajadoras.
- Que los cursos no se limiten a “transmitir conocimiento”: que se habiliten talleres con diversidad de voces y escucha activa.
- Formación específica además de formación general.

**Grupo 2**

**CRITERIOS**

- Respetar la formación de base de los que ingresan.
- Garantizar la terminalidad de los estudios.
- Incluir organismos descentralizados y empresas mixtas.
- Garantizar la vocación de servicio del postulante.
- Dar herramientas para reforzar la pertenencia al Estado.
- Delimitar bien a quiénes va destinada la ley.
- Contemplar las normativas vigentes (convenios colectivos de trabajo, estatutos y convenios específicos).
- Trabajar la noción de recursos naturales – soberanía – competencias y rol del Estado.

- Mecanismos de selección más transparentes.
- Que los ciudadanos puedan dar su opinión y puedan proponer el perfil del área a cubrir.
- Capacitación previa para el ingreso.
- Garantizar el acceso a los cursos.
- Mínimo de dos cursos de capacitación por empleado por año.
- Capacitación interna y con la modalidad interáreas dentro del mismo organismo.
- Revalorizar y acompañar al empleado.
- Abordar el Mapa del Estado (dónde se ingresa en la estructura y su relación con el conjunto) así como sus aspectos jurídico administrativos (estatutos y normativas).
- Formación de los roles de conducción.
- Elaboración con perspectiva de género, DDHH y discapacidad.

### **Grupo 3**

- Contenidos horizontales y contenidos específicos.
- Integración entre áreas / visión holística.
- Estrategias pedagógicas que superen el dictado académico.
- Sensibilización de trabajadores que no tienen “puesta la camiseta”.
- Tomar el conocimiento desarrollado en cada área.
- Implementación ligada a la práctica.
- Evaluaciones que midan si las capacitaciones impactan.
- Acceso desde el interior a puestos nacionales.
- Que la capacitación sea obligatoria, y que se implemente. Muchas veces se realizan capacitaciones y no se implementan en las áreas de trabajo, tampoco se actualizan los conocimientos de los empleados estatales según su tarea.
- Dirigida a todos los trabajadores estatales.
- Que se haga ver a todos los trabajadores (y que se les haga sentir) que todos son parte del Estado.
- Acuerdos estratégicos con los sindicatos.
- Inducción.
- Formación en valores.
- Noción del federalismo, criterio cooperante.
- Trabajo en conjunto, el poder judicial no está afuera.
- Formación actitudinal: cómo se tramitan los conflictos grupales.
- Formar para gestionar los cambios.
- Formar para la coordinación entre oficinas del mismo nivel.

- Movilidad interna del Estado. Que los trabajadores puedan desplazarse hacia los lugares en donde sean más útiles por su formación.
- Que cada trabajador tenga información sobre el lugar donde está y cuál es su función y lugar en el esquema organizacional (organigrama).
- Que la capacitación se vincule con la tarea concreta.
- Que haya continuidad en la función, para que no se pierda la formación que se adquirió.
- Que se reconozca el saber de los trabajadores.
- Tener presente la idea de compromiso.
- Crear identidad estatal. El neoliberalismo (y la cuestión tecnocrática) permeó a todxs. La capacitación excede la mirada técnica. Desentrañar el sentido del neoliberalismo.

#### **Grupo 4**

- Fortalecer el rol del Estado.
- La formación debe dar a conocer la agenda y plan estratégico de la cartera donde se trabaja.
- Fortalecer el rol de funcionarixs y trabajadorxs públicxs.
- Fortalecer la identidad de quienes trabajamos en el Estado.
- Revalorización del trabajador y trabajadora del Estado.
- Claridad sobre los conceptos Estado, Gobierno y Administración Pública. Elementos que conforman el Estado.
- Conocer los diferentes aspectos que hacen a la Soberanía Nacional.
- Perspectiva de género, diversidad e inclusión.
- Protección en casos de acoso.
- Formación en ética pública y en el concepto del bien común.
- Implementación: tener en cuenta la heterogeneidad de las relaciones laborales (se mencionó también a lxs monotributistas) y la existencia de convenios colectivos laborales (sectoriales) con carreras estructuradas o aquellos en los cuales no hay “carrera” en términos tradicionales.
- Debe planificarse con claridad los objetivos y metas. Evaluación asociada a la planificación.
- Gestión con metas y objetivos, dejando de lado la mirada de los 90.
- Tener en cuenta la disímil formación de base de cada trabajadxr/funcionarix. Mecanismos para la terminalidad escolar.
- Que la formación incluya no sólo la APN central, sino organismos descentralizados y empresas.

## Grupo 5

- Reivindicar la intervención del Estado como acción legítima e insoslayable.
- Fortalecer la concepción del Estado como diseñador y decisor de políticas públicas: el Estado escucha a los actores sociales, pero preserva su autonomía en la decisión.
- Formación en integridad y transparencia.
- Rescatar del concepto de Función Pública como “Servicio Público”.
- Sentido de pertenencia.
- Profundizar la “alfabetización política” y el significado político de las acciones.
- Pertenencia entendida como acuerdo básico sobre el rol del Estado.
- Pertenencia basada en el reconocimiento de que se trabaja en el Estado, que invierte recursos públicos.
- Teniendo en cuenta que la APN no se agota en CABA, procurar formar a trabajadores y trabajadoras que actúan en territorio.
- Perspectiva federal. Adhesión de provincias y municipios.
- Incluir la formación en liderazgo para los cargos directivos, y el desarrollo de aptitudes interpersonales y de resolución de conflictos. El líder debe conducir en base a objetivos claros.
- Profundizar la formación en coordinación entre áreas, fomento a la porosidad y transparencia de información entre ellas.
- La coordinación y concertación como método de trabajo entre las diferentes áreas de la AP.
- Poner en valor al trabajador público como “agente de cambio” dotado de poder transformador.
- Propender al conocimiento del Estado, su organización general y su interdependencia, para identificar el aporte concreto de cada trabajador y su importancia. Explicar y analizar el “entramado estatal” y las funciones de cada unidad u organismo. Una formación que vaya más allá del “raviol” y se vincule con el conjunto de la organización.
- Vincular la capacitación con la carrera administrativa, con itinerarios formativos graduales.
- Formar en tecnología para lograr niveles de calidad en las prestaciones.
- Capacitar en sistemas transversales que contribuyan a compartir la información.
- Capacitar en el diseño y mejora de procesos de trabajo.
- Capacitación con la modalidad de “taller”.