

LA CAPACITACIÓN, LA COOPERACIÓN Y EL CONOCIMIENTO COMO EJES DE LA RECUPERACIÓN DEL ESTADO NACIONAL Y POPULAR

Secretaría de la Gestión Pública de San Juan

Dr. Sergio Tocino
Mg. Antonio Santos

Régimen Económico Capitalista de la Postguerra, el Estado de Bienestar.

Terminada la segunda guerra mundial se instaló en el sistema capitalista un régimen de acumulación de capital llamado “fordismo” con un sistema específico de regulación económica social y su correspondiente institucionalidad, denominados keynesianismo o también conocido como “Estado de Bienestar”.

El sistema se basó en la tecnología de la denominada “revolución industrial”, cuya principal característica fue la producción de máquinas herramientas que reemplazaron la mano de obra del hombre, y por formas de producción en serie. En este esquema la fuerza de trabajo humana completaba lo que no podían hacer las máquinas.

La regulación económica estaba basada en asegurar un nivel de salarios crecientes con el aumento de la actividad económica. Por otro lado y paralelamente se buscó reproducir la fuerza de trabajo asegurando **educación y salud gratuitas** y un **régimen de previsión social**. Para llevar esto a cabo se desarrollaron distintas instituciones como la intervención del Estado en la economía, y la participación de los sindicatos de los trabajadores con convenciones colectivas sobre el salario y las condiciones de trabajo entre las organizaciones sindicales y las patronales, con participación del Estado.

Por otra parte, el Estado intervenía en obras de infraestructura básica y en la producción de servicios -sin fines de lucro- convirtiéndose a sí mismo en reasegurador de un sistema crediticio de financiamiento a las empresas privadas con tasas de interés nominal regulada, que eran en gran medida absorbidas por una inflación controlada. A todo ello se sumaron además medidas de protección de los distintos mercados internos.

En este marco, el desarrollo del Estado y de su administración pública fue acorde a las crecientes áreas donde debía intervenir, ya fuera regulando y controlando o bien y muy frecuentemente realizando la prestación.

Si bien la productividad y la acumulación de capital por parte de la burguesía fueron creciendo más rápidamente que los salarios, la clase obrera y demás sectores populares tuvieron también una importante mejora -relativamente estable- de sus condiciones de vida.

Entretanto, los países centrales del capitalismo impusieron y expandieron este sistema en sus respectivas zonas de influencia, y así se produjo un crecimiento continuo de la economía capitalista y de las condiciones de vida durante más de tres décadas.

La máxima expresión del Estado de Bienestar en la Argentina se puso de manifiesto durante las dos primeras presidencias de Juan Domingo Perón. Al final de la década del 40 y hasta mediados de 1950, el PBI nacional se distribuía en más del 50% entre la clase trabajadora, lo que muestra una participación acorde a la cantidad de personas que conformaban ese sector. El índice de desempleo fue bajo y los trabajadores accedieron a una serie de beneficios en los ámbitos de la educación, la salud, la previsión social y laboral y el esparcimiento, todos ellos relacionados con la actuación sindical.

Estos beneficios tenían, a su vez, incidencia directa en los sectores no asalariados quienes sacaban legítimo provecho de la mejora de las condiciones de vida: los comerciantes, los constructores y las fábricas en general por el aumento del mercado interno.

La Crisis del Régimen Económico Capitalista

A mediados de la década de los años setenta (70) este régimen de acumulación entró en crisis por el desarrollo de contradicciones, algunas propias del capitalismo en todas sus etapas, otras surgidas de la propia implementación del estado de bienestar y finalmente por la llegada de la revolución tecnológica y de gestión conocida como “revolución informacional”.

Todo este proceso generó una concentración y centralización del capital en empresas monopólicas, quienes también terminan sufriendo los problemas intrínsecos de la caída de la tasa de ganancias y de la sobreproducción, comenzando por lo tanto una fuerte presión sobre el Estado, buscando utilizarlo crecientemente en su favor, en un sistema caracterizado como “Capitalismo Monopolista del Estado”, donde el conjunto Estado/Monopolios funciona, en esencia, a favor de los monopolios privados. Ello produce una crisis en la intervención del Estado en la economía, con tendencia al déficit fiscal, la inflación, la ineficiencia e inequidad en términos del conjunto de la sociedad, la corrupción y el burocratismo.

El avance del llamado neoliberalismo llega a la Argentina estableciendo con su estrategia, la desarticulación del Estado de Bienestar lo que no sólo afectó a los sectores de los trabajadores, sino a la sociedad toda. Precisamente, la etapa **neoliberal trajo aparejado una fenomenal transferencia de recursos desde los sectores populares a los segmentos más ricos y concentrados de la población argentina.**

En primer lugar, el Estado fue reducido a su mínima expresión, y se favoreció la privatización de las mismas empresas que habían sido creadas años antes. Éstas una vez privatizadas se reestructuraron en varios sentidos, incorporando nuevas tecnologías con lo cual pasaron a requerir personal especializado y en muchas de ellas, sus antiguos empleados fueron sistemáticamente desplazados, y en el mejor de los casos se aplicaron programas de jubilación adelantada o sistema similares.

El proceso de uso y paulatino deterioro del papel rector del Estado, fue posible porque al mismo tiempo, el mismo fue desmantelado **por quienes tenían a cargo su conducción. Había que derribar dos premisas fundamentales: una el tamaño del Estado – Nación, la otra las Modalidades de Interventor – Benefactor. Desarticulado el Estado de estas funciones, la imposición de la Globalización encontraba el camino expedito**

Seguramente coincidimos en que uno, y quizás el más eficiente método para vaciar al Estado ha sido y es, el abandonar a sus empleados negándoles sistemáticamente el acceso al conocimiento de los nuevos procesos y a las herramientas que se necesitan para operarlos, cuestión que indefectiblemente debe afrontar hoy

cualquier administración pública. Otro de los mecanismos aún más extremos es arrumbar a los trabajadores, sin ningún tipo de directivas para realizar sus tareas, quitando de objetivo la labor de cada día, terminando por hacer desaparecer áreas completas luego de haberlas llevado a la inactividad total.

Hoy asistimos azorados a las repercusiones de la mayor crisis financiera internacional y vemos como se hundien el mundo de las finanzas y del mercado que al decir de algunos todo lo solucionaba. Se han hecho trizas todos los paradigmas neoliberales que buscaban dejar siempre al Estado fuera de toda regulación de la vida económica y social, usándolo solamente para llevar adelante los propios intereses, con la coaptación de más de un sector político.

Hacia la Recuperación del Estado

En este tiempo, tanto en Argentina como en diversos países de América Latina, el paradigma de desarrollo e intervención del Estado ha cambiado. Para con la Administración Pública –en particular y atento a este cambio- es necesario combatir el criterio por el cual se la condenaba, en extendidos sectores, a realizar un trabajo muchas veces rutinario, excesivamente lento y hasta a veces sin sentido, desplazando las opiniones más críticas para con el modelo. Crucial para ello es asegurar las bases de una política pública de capacitación que sea abierta a la participación de los trabajadores y lo suficientemente flexible como para poder adaptarse a los diferentes desafíos que la sociedad toda le plantea al Estado.

El objetivo estratégico es relacionar la capacitación y el desarrollo de los Agentes Públicos –en todos sus niveles-, con el diseño de una organización más potente, con capacidad real para proponer y llevar adelante soluciones a todos o la gran mayoría de los problemas que devienen del complejo entramado social. Por ello la propuesta diseñada dentro de la Secretaría de la Gestión Pública consiste en diseñar un programa continuo de capacitación para el desarrollo de los Agentes Públicos en función directa con las nuevas tareas, los nuevos instrumentos y con el incremento necesario del rendimiento considerado en términos de los servicios brindados a los ciudadanos de la Provincia de San Juan.

Ello, por supuesto, que se enmarca en proyecto más abarcativo, vinculado con la recuperación general de la instancia estatal, sea ésta nacional, provincial o municipal, y dentro de ella a la reorganización, y desarrollo de su Administración Pública, y de las personas que en ella trabajan.

Todos sabemos que es en la organización del Estado donde se reconoce nuestra historia, las decisiones políticas, las demandas sociales y los aciertos y desaciertos de cada momento institucional, es decir que -en este sentido- el Estado es como la cara de la sociedad a la que sirve.

El Estado que anhelamos debe tener la capacidad de reformularse de manera permanente siguiendo por lo menos dos criterios: por un lado, los que constituyen sus objetivos primeros y más tradicionales como son el garantizar la educación, la salud, la seguridad y la justicia. Y por el otro debe asegurar sus propósitos específicos de un momento histórico particular, es decir debe ser capaz de enfrentar con éxito las diferentes circunstancias críticas por las que atraviesa la Provincia y la Nación, como así también poder detectar y aprovechar los momentos particulares en que surgieren nuevas oportunidades para el desarrollo provincial.

Con este rumbo iniciamos la tarea de capacitación en el mes de marzo del 2008, tomando a la misma como un objetivo estratégico a los fines de lograr un cabal desarrollo de los Agentes Públicos, con el diseño de una organización estatal más potente, más flexible y con capacidad suficiente para solucionar los problemas y las crecientes demandas de la sociedad.

Por medio de la Resolución N° 0052-SGP-08, de la Secretaría de la Gestión Pública, se inicia la primera etapa del Plan Provincial de Capacitación, el que comenzó con cursos de alfabetización digital, manejo de planillas de cálculo e instrumentos para la Gestión Pública.

Los cursos estaban dirigidos al personal de planta permanente de los Escalafones General, Vial, Salud Pública (Ley 5525), Boletín Oficial y Recursos Energéticos y permitían dos vías de acceso: la inscripción por parte de la máxima autoridad jurisdiccional de acuerdo a las necesidades organizacionales que ella determinara y la inscripción por parte de los empleados interesados, a través de las sectoriales de personal, siempre

refrendadas por la autoridad del organismo. Las unidades de personal de las distintas jurisdicciones y organismos –las denominadas sectoriales-, eran además las encargadas de dar amplia difusión de este Plan Provincial de Capacitación.

La norma también establecía los perfiles que debían ser cumplidos por los interesados según los cursos, siendo necesaria la obligatoriedad de la aplicación práctica y continua de los conocimientos a adquirir. Particularmente para el curso de “Instrumentos para la Gestión Pública” se requería estar cumpliendo tareas gerenciales con funciones de conducción y toma de decisiones.

Acordados ciertos lineamientos básicos, se procedió a la búsqueda de socios tanto internos como externos para llevar adelante el plan de capacitación. Esta decisión fue resultado del interés primordial es forjar una institucionalidad clara y concreta para la instancia de capacitación. El objetivo de este planteo, que se seguirá profundizando de aquí en más, es el poseer una política de capacitación de los recursos humanos del sector público y uno un mero programa de algún gobierno de turno.

Así fue que se convino en sumar como socios internos a los responsables de las cincuenta sectoriales de personal de la administración pública provincial. Seguidamente se trazó un triángulo estratégico constituido por los representantes de los trabajadores, la universidad y el estado provincial representado por la Secretaría de la Gestión Pública. Se convocó primeramente, a los institutos de capacitación de dos de los principales gremios estatales representantes de los escalafones involucrados como son la Unión Personal Civil Nacional (UPCN) y la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y en una segunda oportunidad, se sumo el Instituto de capacitación del gremio Asociación de Trabajadores de la Sanidad (ATSA) de la sanidad y a la Facultad de Ciencias Sociales FACSO dependiente de la Universidad Nacional de San Juan UNSJ, la que creó el Centro de Estudios Estado y Gestión Pública. Todos los acuerdos fueron debidamente formalizados mediante la firma de los convenios marcos pertinentes.

Tanto los Sindicatos como la Universidad son los responsables directos de brindar la capacitación en esta primera etapa. Seguiremos trabajando conjuntamente en pos de que la

capacitación de cada agente público mejore el cumplimiento de la tarea del Estado y profundizaremos la participación de nuestros socios. Comenzando por definir qué capacitación, con qué contenidos, hacia qué destinatarios, bajo que modalidades. Los trabajadores conocen qué es lo que requieren para llevar adelante su función, cuáles son las falencias estructurales, decisorias y/o de capacitación. La participación de los sindicatos promueve que toda inversión en la capacitación se amplifique garantizando la mejora y el perfeccionamiento de las competencias laborales, respondiendo a la gran diversidad de perfiles, puestos de trabajo y la amplia especificidad de muchas de las tareas públicas. Son además los propios destinatarios de la capacitación quienes mejor pueden reflexionar sobre la práctica concreta, profundizando los problemas, generando conocimiento sobre la misma y reconociendo los saberes involucrados en ella.

Para concluir, sostenemos que la Administración Pública es básicamente el conjunto de personas que en ella trabajan, no hay recurso tecnológico sin que existan personas capaces de manipularlos, podemos contar con el mejor de los edificios, con espacios funcionales pensados para desarrollar tareas administrativas, con técnicas y procedimientos, con innovaciones de distinta índole pero si no contamos con personal suficiente y debidamente capacitado, lo demás -por moderno que sea- no resulta en beneficio alguno. No hay decisiones válidas sin personas que sean capaces de tomarlas. Tampoco hay posibilidad de cambio sin personal capaz de estar abierto a las necesidades de la sociedad, involucrándose en la búsqueda de las soluciones. Finalmente, lo que para muchos fue y para algunos todavía sigue siendo sólo un costo, un gasto superfluo, para nosotros y desde un punto de vista absolutamente institucional la capacitación sistematizada de los Recursos Humanos de la Administración Pública, es una de las mejores inversiones en la que se debe pensar al llevar adelante gestiones de Estado.

San Juan marzo de 2011