



- Ejes de provocación de debate:
- PUNTUALIDAD
 - COMPLEMENTARIEDAD – RECIPROCIDAD
 - RESPETO MUTUO.

Moderador: RICHARD MÚJICA

MESA 1, lunes 05 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	Negación de la cualidad de “ser humano” del servidor (a) pública (a), por parte de una sociedad urbana “complicada”.	<ul style="list-style-type: none">• “Institucionalización” de las relaciones humanas.• “Tradicionalización” las malas costumbres (hora boliviana).• “Invisibilización” de la diversidad cultural con respecto a los valores humanos.	<ul style="list-style-type: none">• Incorporación de espacios de reflexión histórica en el ámbito de la administración pública.• Fortalecimiento de los principios y valores constitucionales, reconociendo sus orígenes ancestrales a través de talleres de capacitación.
2.	Excesivo control administrativo (sancionador) a los servidores (as) públicos (as).	<ul style="list-style-type: none">• El trabajo se desarrolla en un espacio de demasiadas sanciones, que restringen el desenvolvimiento propositivo (creatividad) de los servidores (as) públicos (as).• Existe una relación impersonal “no humana” entre servidores (as) públicos (as) del Ministerio de Culturas.• Ausencia de mecanismos de reconocimiento (incentivos) a los buenos resultados producidos por los servidores (as) públicos (as).	<ul style="list-style-type: none">• Se debe fortalecer el trabajo en equipo que busca el bien común (vivir bien) dándoles verdadero sentido al servicio público, de forma equitativa, participativa, horizontal y responsable.• Establecer mecanismos de compensación horaria en el Reglamento Interno de Personal (RIP), respecto del tiempo que cada servidor (a) público (a) destina a sus funciones.

MESA 2, martes 06 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	La estructura de normas que rigen la administración del Estado, tiende al “individualismo”, restringiendo la calidad del relacionamiento humano.	<ul style="list-style-type: none">• Relativizar la “puntualidad”, como un aspecto enteramente administrativo e institucional.• Desincentivo de las actividades en comunidad.• La actitud individualista, se refleja en los ámbitos de relacionamiento familiar y social.	<ul style="list-style-type: none">• Distribución equitativa del trabajo.• Elaboración de Manual de Funciones.• Fomentar los espacios institucionales de reflexión conjunta del trabajo en equipo, en el marco de la complementariedad.



		<ul style="list-style-type: none"> • La desmotivación del servidor (a) público (a), da lugar a permanentes actos de indisciplina. 	
2.	Ausencia de discusión “política – ideológica”, para generar compromiso social (y con uno mismo), aplicado al servicio público.	<ul style="list-style-type: none"> • El servidor (a) público (a) no conoce los objetivos del Estado Plurinacional. • Ausencia de relaciones de complementariedad en las funciones de los servidores (as) públicos (as) que fomentan actitudes individualistas (islas) y jerarquizantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios de discusión ideológica – política, en los que los servidores (as) públicos (as) intercambien criterios referidos a la realidad boliviana. • Propiciar espacios de auto identificación que generen el reconocimiento de la diversidad cultural (cómo nos identificamos y cómo nos reconoce el resto).
3.	Sistema burocrático con excesivos procedimientos para respaldos individualistas (antes de firmar debe tener mayor cantidad de “vistos buenos” previos).	<ul style="list-style-type: none"> • Menor responsabilidad con las funciones asignadas. • Mal uso de los tiempos administrativos, que implican retrasos en la entrega de productos 	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar los procedimientos “burocráticos” necesarios que permitan la eliminación de la corrupción y el fortalecimiento de la transparencia en la gestión pública.

MESA 3, miércoles 07 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	Estructura actual “de mando”, vertical, tendiente a actitudes discriminadoras, que crea mecanismos excesivos de control interno.	<ul style="list-style-type: none"> • La impuntualidad es asumida como una “costumbre negativa” que forma parte de la “identidad boliviana”. • La impuntualidad como resultado de la falta de organización del servidor (a) público (a). • La impuntualidad asumida como un “refugio” (pretexto) del individuo en pos de su comodidad personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer un “horario revolucionario”, basado en el compromiso social e ideológico que muestre equilibrio en la planificación y el desempeño de las funciones cotidianas (familia – trabajo). • Incorporar en el RIP, incentivos al valor de la puntualidad, a través de un reconocimiento institucional.
2.	Mal uso de la estructura burocrática estatal, que puede generar corrupción pública.	<ul style="list-style-type: none"> • Las normas (1178 y 004) tienden a reforzar la actitud verticalista que se hace corruptible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar reuniones de convivencia, para generar confianza, fortalecer el trabajo en equipo y actitudes de colaboración y compañerismo (reciprocidad). • Generar espacios de diálogo, para conocer “al otro (a)”, generando una convivencia armónica en la diversidad.



MESA 4, jueves 08 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	La impuntualidad se ha “naturalizado”, como una “mala costumbre”, que se origina en la educación de cada persona.	<ul style="list-style-type: none">• El control institucional a los servidores (as) públicos (as), es demasiado estricto e invade espacios personales (“presión psicológica”).• Estructura institucional incompleta (falta manual de funciones, Plan Operativo Anual – Individuales, etc.)• Falta de organización institucional.• No existe respeto (valoración) entre servidores (as) públicos (as).	<ul style="list-style-type: none">• Modificar los instrumentos de control interno (reglamentos de fondo fijo de caja chica, de personal, etc.) en los que se incorporen formas de control equitativo en base a acuerdos de tolerancia y flexibilidad horaria.• Promover la elaboración de un Manual de Operaciones y Funciones.• Consolidación de los Planes Operativos Anuales Individual.• Fomentar actividades y espacios laborales que posibiliten el relacionamiento de trabajo “en comunidad” (entendida como valor ancestral) fortaleciendo el “buen trato”, la empatía y trabajo en equipo.
2.	La estructura institucional – heredada- refleja un mal ejercicio del poder que se expresa en relaciones verticales, “frías” e impersonales, las cuales se consolidan con la normativa vigente.	<ul style="list-style-type: none">• Las jerarquías de autoridad “endiosan” a las personas, dando lugar a que estas “acaparen” el poder, generando discriminación y “priorizaciones arbitrarias”.• La medición de los resultados obtenidos por los servidores (as) públicos (as), es insuficiente y no refleja los esfuerzos que estos implican.	<ul style="list-style-type: none">• Las autoridades deben implementar formas de motivación en pro de las relaciones horizontales que demuestren un “ejercicio de poder” transparente y compartido.

MESA 5, viernes 09 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	La estructura “estatal” todavía es verticalista.	<ul style="list-style-type: none">• El trabajo se desarrolla en un ambiente de interés personal, sin respeto (predominancia del rumor) al otro u otra y con maltrato.• “Abuso” del poder por parte de las autoridades, especialmente en los mandos “medios e intermedios”.• Falta de profesionalismo en el cumplimiento de	<ul style="list-style-type: none">• Replantear al concepción del servidor (a) público (a), en su calidad de “ser integral” que responde a sus responsabilidades tanto laborales como familiares.• Generar un espacio de trabajo en equipo con compañerismo y apoyo mutuo.



		funciones de servidores (as) públicos (as).	
2.	El conjunto de leyes (normas) que rigen la administración pública, fomentan el “individualismo” que va en contradicción al “proceso de cambio”.	<ul style="list-style-type: none"> Gestión pública “discriminadora” e intolerante. Las actitudes “temperamentales” como justificativo del trato desigual entre servidores (as) públicos (as), al margen de las jerarquías. 	<ul style="list-style-type: none"> Institucionalizar la reciprocidad (ayni, solidaridad, complementariedad, integración e interés común) como un principio de relacionamiento entre servidores (as) públicos (as), desde la perspectiva descolonizadora.

Moderador: JUAN CARLO LÓPEZ

MESA 1, lunes 05 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	Insuficiente fluidez de información referida a las funciones que debe asumir cada servidor (a) público (a), y la relación de estas con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> No existe una adecuada valoración a los productos obtenidos a través de los servicios prestados al Estado. Ausencia de espacios de debate y capacitación en los que se aborde la temática de misión, visión y objetivos de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> Dar la funcionalidad adecuada a todo producto resultante de las funciones del servidor (a) público (a). Institucionalizar espacios de seguimiento a la misión, visión y objetivos alcanzados en la gestión del Ministerio de Culturas.
2.	La imagen del Estado, aun es “colonial” y los comportamientos racistas y discriminadores persisten.	<ul style="list-style-type: none"> Las relaciones institucionales aún se basan en el “llunkerio” (servilismo). Persiste la idea de que la sanción institucional es desmedida con relación a la falta cometida. El control de la puntualidad no es equiparable a los resultados de los productos entregados. 	<ul style="list-style-type: none"> La Unidad de Recursos Humanos, debería generar matrices de evaluación objetivas respecto de los productos generados por los servidores (as) públicos (as). Se debe evaluar la puntualidad con referencia a los resultados obtenidos por cada servidor (a) público (o).

MESA 2, martes 06 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	Ausencia de un sistema de evaluación a los resultados de los servidores (as) públicos (as), que de lugar a una distribución equitativa de las funciones	<ul style="list-style-type: none"> Delegación de funciones a personal cuya responsabilidad no corresponde a las actividades que se le delegan. El marcado en el biométrico de ingresos y salidas del personal, como referencia del buen trabajo o mal 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar de manera inmediata el Manual de Operaciones y Funciones del Ministerio de Culturas. Proponer un procedimiento para el reconocimiento y/o motivación, a los servidores (as) públicos (as) cuyos productos y actitudes reflejen compromiso con la



		<p>trabajo que cumplen los servidores (as) públicas (as), es insuficiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> No existe flujos de información interna referida a las funciones que cumplen las diferentes instancias del Ministerio. No existen criterios para evaluar a los equipos y los resultados que estos entregan. 	<p>institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> Generar una metodología de evaluación colectiva, en cada dirección, unidad y otras. Fortalecer el trabajo interdisciplinario, en las direcciones, unidades y otros, para que las propuestas sean producto de un equipo y no así de una persona.
2.	“Deshumanización” de las normas que rigen la administración pública.	<ul style="list-style-type: none"> No existe respeto a la calidad de “seres humanos”, de los servidores (as) públicos (as). No existe suficiente tolerancia a la diversidad cultural de las personas. La rigidez de las normas de personal, da lugar al “no respeto” del tiempo de las personas. Falta de calidez en el trato personal, entre servidores (as) públicos (as) del Ministerio de Culturas. 	<ul style="list-style-type: none"> Generar talleres informativos referentes a los derechos humanos, diversidad cultural género y generacional. Promover actividades complementarias a las actividades institucionales, tendientes a mejoramiento del clima laboral entre direcciones.

MESA 3, miércoles 07 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	La estructura del Ministerio de Culturas, respecto de la distribución de cargos, muchas veces no coincide con las funciones que cumplen los servidores (as) públicos (as).	<ul style="list-style-type: none"> Desigualdad en los niveles de remuneración a servidores (as) públicos (as). No existe una buena distribución de espacios físicos para el desarrollo de las actividades de servidores (as) públicos (as). 	<ul style="list-style-type: none"> Se debería realizar un estudio para calificar las aptitudes de las personas en relación a las tareas que cumple en el Ministerio de Culturas, y los espacios físicos que utilizan para esas labores.
2.	Ausencia de un Manual de Operaciones y Funciones del Ministerio de Culturas.	<ul style="list-style-type: none"> Desigualdad en el trato en los niveles operativo, ejecutivo y jerárquico. Inadecuadas asignaciones funcionales de los servidores (es) y públicos (as), no acordes a los perfiles con los que cuentan. 	<ul style="list-style-type: none"> Generar manuales de funciones para todos los servidores (as) públicos (as) del Ministerio de Culturas.
3.	Falta de información institucional	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación en áreas específicas relacionadas 	<ul style="list-style-type: none"> Institucionalizar actividades de conversatorios y talleres de



<p>interna, referida a las funciones que cumple el Ministerio de Culturas como parte de la Estructura del Órgano Ejecutivo.</p>	<p>a las funciones que desempeñan los servidores (as) públicos (as).</p>	<p>información sobre los fines y objetivos del Ministerio de Culturas y su rol en el Estado Plurinacional.</p>
---	--	--

Moderador: SERGIO CLAURE

MESA 4, jueves 08 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	Ausencia de compromiso institucional (con el Ministerio de Culturas).	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento del impacto (positivo o negativo) de las funciones que cumplen los servidores (as) públicos (as). • “Aislamiento” de las dependencias respecto de la interrelación entre los servidores (as) públicos (as). • Limitaciones en el acceso a la información en el ámbito interno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Institucionalizar espacios de información donde cada dependencia informe (autoevaluación) sobre los resultados obtenidos por el trabajo de los servidores (as) públicos (as).
2.	Ausencia de espacios de convivencia entre servidores (as) públicos (as).	<ul style="list-style-type: none"> • Las relaciones sociales entre servidores (as) públicos (as) distantes (“no nos conocemos”). • Falta una cultura de “reciprocidad” y “complementariedad”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios de confraternización mínimamente trimestrales, con la participación de todos los servidores (as) públicos (as), incluidas autoridades.

Moderador: JUAN CARLO LÓPEZ

MESA 5, viernes 09 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	La normativa que rige la administración pública crea servidores (as) públicos (os) “individualistas”.	<ul style="list-style-type: none"> • El control de la puntualidad es demasiado rígido (colonial) respecto de los resultados propositivos que deberían generarse en un ámbito del trabajo en equipo. • No existe colaboración entre servidores (as) públicos (as). • Falta de responsabilidad en los resultados del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de un “horario revolucionario”, en función a los logros y beneficio que se reflejen en el bien de la comunidad.



en equipo.

Moderadora: LUISA CORTÉZ PORTUGAL

MESA 1, lunes 05 de marzo de 2012

N°	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	La estructura institucional “de mando” es vertical, por lo tanto incide fuertemente en el compromiso de los servidores (as) públicos (as).	<ul style="list-style-type: none">• Falta de compensación e incentivos para el servidor (a) público (a) que brinda mayor cantidad de horas de trabajo a la Institución.• Posiciones arbitrarias de jefes y autoridades hacia los servidores (as) público (as) de menor rango.• Egoísmo y envidia entre compañeros (as) de trabajo.• Falta de voluntad y esfuerzo a las actividades institucionales que encaran los servidores (as) públicos (as).	<ul style="list-style-type: none">• Se deben crear incentivos institucionales a los servidores (as) públicos (as).• Promocionar la utilidad de los productos obtenidos por los servidores (as) públicos (as) durante sus funciones.• Fortalecer los canales de comunicación horizontal humana entre servidores (as) públicos (as).• Generar espacios de capacitación en normas administrativas vigentes.• Espacios de convivencia entre servidores (as) públicos (as), que no estén ligados al ámbito institucional.• Generar espacios de discusiones “voluntarias” en las que se aborde la temática de las culturas de Bolivia.• Se debe garantizar la carrera administrativa, como un incentivo a los servicios prestados.
2.	Insuficiente información referida a las normas que regulan el servicio público.	<ul style="list-style-type: none">• Falta de socialización con manuales de procedimientos en el manejo de información en “mandos medios”	<ul style="list-style-type: none">• Institucionalizar espacios de capacitación y debate referidos a las normas de manejo administrativo.• Fortalecer los “canales” de comunicación entre servidores (as) públicos (as), mediante comunicaciones más horizontales.• Promover la “convivencia” en “eventos sociales y culturales”, entre servidores (as) públicos (as).



MESA 2, martes 06 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	Falta de información (desconocimiento) precisa de las responsabilidades y funciones que tienen que asumir los servidores (as) públicos (as)	<ul style="list-style-type: none">Falta de socialización de la información que se genera en el Ministerio de Culturas, especialmente en referencia a los proyectos que se trabajaran en cada área.	<ul style="list-style-type: none">Elaboración de un Manual de Organización y Funciones adecuado al “proceso de cambio”.Promocionar el trato horizontal entre servidores (as) públicos (as), a través de conversatorios informativos de las actividades que cumple el Ministerio de Culturas y sus tres Viceministerios.
2.	Los buenos logros obtenidos en el servicio público, no son debidamente reconocidos por la Institución.	<ul style="list-style-type: none">Ausencia de mecanismos de evaluación a las funciones que cumplen los servidores (as) públicas (as) en la medida de los productos que entregan (horas extras).	<ul style="list-style-type: none">Modificar el Reglamento Interno de Personal, incorporando los incentivos a los buenos resultados obtenidos en el trabajo en equipo.Mejorar, mediante el Reglamento Interno de Personal, un reconocimiento individual (diplomas, certificados y otros) a los servidores (as) públicos (as) que trabajen horas extras.

MESA 3, miércoles 07 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	Insuficiente socialización, hacia los servidores (as) públicos (as), de la información que generan, las direcciones, unidades y otras del Ministerio de Culturas.	<ul style="list-style-type: none">Falta de relacionamiento (buen trato) entre servidores (as) públicos (as).Desconocimiento de resultados del “trabajo en equipo”.Desconocimiento del patrimonio cultural, y turístico por parte de los servidores (as) públicos (as).	<ul style="list-style-type: none">Se debe proponer mecanismos para reconocer a los servidores (as) públicos (as) en el desempeño de sus labores.Promover talleres de relaciones públicas.Promover paquetes turísticos económicos para los servidores (as) públicos (as).Promover actividades “extra oficina”, a partir de la convivencia de los servidores (as) públicos (as).

MESA 4, jueves 08 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	Estructura “colonial” en los niveles de “mando” (categorías)	<ul style="list-style-type: none">Sistema de control muy riguroso hacia los servidores (as) públicos de menor jerarquía.	<ul style="list-style-type: none">Generar mecanismos de evaluación de “potencialidades” de cada servidor (a) público (a).



	verticalistas.	<ul style="list-style-type: none"> El sistema de administración es “neoliberal” (individualista). Excesiva burocracia. 	<ul style="list-style-type: none"> Generar mecanismos de compensación y motivación al servidor (a) público (a). Facilitar el intercambio de información entre servidores (as) públicos (as), de forma más horizontal y ágil.
2.	Falta de espacios de información a los servidores (as) públicos (as), respecto de las actividades que realiza el Ministerio de Culturas y sus tres Viceministerios.	<ul style="list-style-type: none"> El mal relacionamiento entre servidores (as) públicos (a) se refleja en la relación del Ministerio con las organizaciones sociales. Desconocimiento de las actividades (agenda de eventos culturales) con las que cumple el Ministerio. 	<ul style="list-style-type: none"> Mayores espacios de coordinación con las organizaciones sociales en un ámbito más complementario y participativo. Realizar cursos de sensibilización y comunicación, a los servidores (as) públicos (as), sobre las actividades que realiza el Ministerio de Culturas.

MESA 5, viernes 09 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	La estructura de las autoridades es “vertical”.	<ul style="list-style-type: none"> El sistema de control de personal es desmedido respecto a la cantidad de trabajo que cumplen los servidores (as) públicos (as). El Ministerio de Culturas aun no ha generado los espacios de socialización de los cambios de fondo que atraviesa el Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar un sistema de compensación de las horas que cada servidor (a) público (as) presta a la institución. Fomentar los espacios de diálogo (informativos) entre servidores (a) públicos (as) con las autoridades superiores.

Moderadora: WANDA NOGALES

MESA 1, lunes 05 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	No existe cultura organizacional al interior del Ministerio de Culturas.	<ul style="list-style-type: none"> No existe un marco de integración (vinculación). No existe motivación a los servidores (as) públicos (as), cuando los resultados logrados son útiles para la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover espacios de difusión de los contenidos del reglamento interno de Personal, para todos los servidores (as) públicos (as) del Ministerio de Culturas. Debe existir una “premiación organizacional” que refuercen la motivación al esfuerzo de los servidores (as) públicos (as).
2.	No existen liderazgos efectivos capaces de hacer un manejo	<ul style="list-style-type: none"> Las “cabezas” (estructuras jerárquicas), no motivan actividades extra institucionales para “vincularse” al 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar nuevas actividades “informales” con la participación de servidores (as) públicos (as) en las que, además,



correcto de la “diversidad”	interior del Ministerio de Culturas.	intervengan las autoridades de todos los niveles del Ministerio de Culturas.
-----------------------------	--------------------------------------	--

MESA 2, martes 06 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	La ausencia de una visión ideológica, no permite un compromiso con el país.	<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de responsabilidad en las funciones de los servidores (as) públicos (as). Permanece una percepción del trabajo como “sacrificio” y no de “entrega personal”. 	<ul style="list-style-type: none"> Se deben posibilitar mas “puntos” de encuentro - entre servidores (as) públicos (as) – incluidos todos los niveles jerárquicos.
2.	Falta de mecanismos de diálogo horizontal entre servidores (as) públicos (as).	<ul style="list-style-type: none"> Se “verticalizan” las jerarquías institucionales. No existe complementariedad en las funciones que cumplen los servidores (as) públicos (as) 	<ul style="list-style-type: none"> Crear actividades “informales” en un marco de solidaridad y confianza entre servidores (as) públicos (as). Reforzar los “premios organizacionales”, para lograr “mayor expectativa” en los “equipos” de servidores (as) públicos (as). Compensación de 8 horas de servicio, que permitan la flexibilización del ingreso hasta las 9y15 y se compense en horas de la tarde. Dar cumplimiento a la normativa que prevé la creación de guardería, transporte y salud para los servidores (as) públicos (as).

MESA 3, miércoles 07 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	Falta de espacios informativos referidos a las funciones que cumple el Ministerio de Culturas, respecto de sus viceministerios y otras instancias.	<ul style="list-style-type: none"> Desconocimiento de los resultados obtenidos por las diferentes dependencias del Ministerio de Culturas. Individualización de las responsabilidades, por lo tanto no se genera la idea de la “comunidad”. Visión “empresarial” de la entidad pública. 	<ul style="list-style-type: none"> Conversatorios informativos en los que cada dependencia del Ministerio de Culturas informe sus logros. Realización de “cursos” para concientizar en temas de puntualidad y acceso a la información. Realización de “cursos” sobre relaciones humanas en la administración pública. “Asignación de tareas deseadas”, a los servidores (as)



			<p>públicos (as) como reconocimiento a su interés en distintas temáticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos a la puntualidad reflejados en “tiempos adicionales de descanso”.
--	--	--	--

MESA 4, jueves 08 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	Relaciones de “reciprocidad” entre servidores (as) públicos (as), insuficientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de aceptación al “otro” u “otra”. • Falta de reconocimiento de la “diversidad” que caracteriza a Bolivia. • Falta de reconocimiento de las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear espacios de actividades de participación masiva, en las que interactúen todos los servidores (as) públicos (as). • Como medio de reconocimiento a los servidores (as) públicos (as) más puntuales, medio día de “asuetto”. • Elaboración de formularios de uso administrativo en método “Braille”, como parte de las políticas de inclusión que promueve el Ministerio de Culturas.

Moderador: MARTÍN RAMOS

MESA 5, viernes 09 de marzo de 2012

Nº	PROBLEMA	PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS
1.	La puntualidad aún no está reconocida como valor en el servicio público.	<ul style="list-style-type: none"> • El servidor (a) público (a) no conoce la diferencia entre “servicio público” y “función pública”. • El servidor (a) público (a) limita su idea de “puntualidad” únicamente al “marcado del reloj”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar una campaña interna de “el buen servidor (a)”, que “eduque” respecto de la puntualidad, en coordinación con todas las autoridades del Ministerio de Culturas. • Se debe cambiar, en el Reglamento Interno de Personal, un nuevo concepto de “responsabilidad” y “auto – conciencia”. • Implementar “señalética motivacional” en pro de la puntualidad. • Obligatoriedad en el mercado para todos los servidores (a) públicos (a), independientemente de sus jerarquías. • Crear un Manual de Organización y funciones para ayudar en la organización y de esta manera reducir la impuntualidad.
2.	Las relaciones de	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo en equipo no refleja una buena 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimizar la planificación mensual por jefatura, para



	complementariedad y reciprocidad, entre servidores (as) público (as), aun no son evidentes.	planificación. <ul style="list-style-type: none">• Espacios de diálogo entre “jefes y subalternos”, insuficientes.• El control sobre tareas asignadas a cada servidor (a) público (a), por parte de los jefes, no es debidamente “individualizado”.	fortalecer el trabajo en equipo. <ul style="list-style-type: none">• Institucionalizar “reuniones y cronogramas mensuales de trabajo” para que cada autoridad pueda “ampliar” los conocimientos de los “subalternos”.• Controlar de manera “individual” (registro escrito) para definir quienes “colaboran de mayor o menor manera”.
3.	Ausencia de mecanismos de integración internos, entre servidores (as) públicos (a) que fortalezcan las relaciones humanas y el respeto mutuo.	<ul style="list-style-type: none">• Los servidores (a) públicos (a), no se conocen entre sí.• Relaciones humanas verticales.	<ul style="list-style-type: none">• Realizar actividades sociales bajo el principio de “t’inku” (encuentro).• Propiciar espacios para que los servidores (as) públicos (as), puedan conocerse ejemplo: noches de talentos o actividades culturales, encuentros deportivos, etc.