



“LAS PASANTÍAS LABORALES COMO MEDIO PARA ESTIMULAR EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y LA TRANSFERENCIA DE CAPACIDADES ENTRE EL PERSONAL NO DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES”

Daniel Villa, Mario Oloriz
dvilla@unlu.edu.ar, moloriz@unlu.edu.ar
Universidad Nacional de Luján – Argentina

AREA TEMÁTICA: 9 – La Gestión de Recursos Humanos

RESUMEN:

La necesidad de formación constante e incremental del personal que tiene a su cargo las tareas administrativas, técnicas y de servicios en las Universidades Nacionales, nos ha llevado a trabajar en la elaboración de un marco normativo que permita el desarrollo de pasantías laborales para el Personal No Docente de las Universidades Nacionales.

El sistema universitario nacional, desde nuestra visión, ha ido evolucionando desde un conglomerado de instituciones que desarrollaban políticas aisladas hacia la conformación de un sistema educativo. Prueba de ello es la existencia de órganos de coordinación horizontal y vertical como lo son el consejo Interuniversitario Nacional y los Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior, así como las diversas iniciativas que se han impulsado y desarrollado desde la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN). En este contexto, es que pensamos que hoy resulta factible la implementación de un sistema de pasantías laborales que posibilite la transferencia de experiencias, capacidades y métodos de trabajo entre instituciones evitando la duplicación de esfuerzos y teniendo como meta el fortalecimiento del sistema universitario nacional. Nos encontramos trabajando en la elaboración del marco normativo que posibilitaría el desarrollo de estas pasantías por parte de los trabajadores No Docentes de las universidades nacionales y que esta actividad sea reconocida como parte de la capacitación permanente del personal.

En este trabajo presentamos tanto la motivación como la fundamentación que llevo a proponer esta iniciativa como trabajo final para la Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria de la Universidad Nacional de Luján.

Palabras Clave: Pasantías Laborales, Personal, No Docente

INTRODUCCIÓN:

La experiencia recogida al recorrer distintas Universidades del País ha permitido tener un acabado conocimiento de las culturas, algunas específicas de cada una de ellas y otras de absoluta similitud, circunstancia que aparece como consecuencia lógica en razón del servicio que ellas prestan a la comunidad.

De esas similitudes, dos aspectos merecen especial atención. Por un lado, el envejecimiento de las plantas de personal No Docente que está haciendo que algunas profesiones, sobre todo las ligadas a las actividades artesanales, tiendan a desaparecer sin que haya quienes reemplacen a las personas que cuentan con esa experticia, y por el otro, la normativa común a las universidades y el hecho de compartir metodologías de trabajo generalmente ligadas al uso de sistemas informáticos, han mostrado la necesidad de socializar ese caudal de conocimientos, en un caso para evitar la pérdida del acervo profesional adquirido en tantos años de experiencia, y en el otro, por la responsabilidad que le cabe a las universidades en la transferencia del conocimiento que producen y acumulan, de manera que quienes se encuentran en el inicio de ese camino, reciban de sus pares, la formación adecuada que les permita transitarlo con la seguridad que pueden brindar quienes se encuentren en un estadio avanzado del conocimiento.

La capacitación, a través de pasantías laborales, aparece como una de las formas más eficientes, en tiempo y costo, y sinérgicas, de dar una solución a las demandas planteadas.

Si bien algunas universidades han favorecido este tipo de actividades, la falta de una normativa específica que regule las mismas ha sido un factor limitante tanto para su realización, como para el reconocimiento de esta actividad como parte de la capacitación del personal. El propósito de incluir tal regulación en la renegociación del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector No Docente de las instituciones Universitarias Nacionales que se ha producir en fecha cercana y el cumplimiento de una exigencia académica, tal es la de

presentar un trabajo final de aplicación para obtener el título de Técnico Universitario en Gestión y Administración Universitaria, dieron origen al presente trabajo.

FUNDAMENTACIÓN:

Si bien históricamente las Asociaciones Gremiales han demostrado preocupación por todo lo concerniente a la capacitación de los trabajadores, es en los últimos años, consecuentemente con la irrupción de las nuevas tecnologías que florecieron a la sombra del desarrollo de la informática, que la misma ha alcanzado el mayor nivel de desarrollo del último siglo.

Nos encontramos, en estos momentos, en el extremo opuesto del paradigma Fordista que postulaba que el trabajador no necesitaba contar con una determinada formación, ni siquiera básica, toda vez que su tarea se limitaba a operaciones netamente repetitivas, lo que tornaba innecesario poseer conocimientos profesionales o una formación que tendiese a desarrollar la imaginación o la capacidad de reorientación requerida actualmente para desempeñarse laboralmente. Hoy, la necesidad de formación es constante e incremental, circunstancia que ha sido comprendida cabalmente por la sociedad en general y los sindicatos en particular, no sólo a nivel nacional sino que este razonamiento alcanza a los trabajadores de todo el mundo. Al respecto, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), organismo dependiente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha publicado bajo el título “Sindicatos de Brasil: La novedad en el frente se llama capacitación”, cuando en la misma línea a que hacemos referencia, cita: *“Cualquiera sea el punto de vista desde el cual se la considere, la formación profesional está en la agenda de la sociedad y en particular del movimiento sindical”*.

Aunque la evolución que han experimentado los criterios organizacionales, han superado alguno de los postulados Weberianos, los principios de autoridad y de administración de la burocracia, valorada en el sentido original del término y no como fue empezado a usar despectivamente a partir de los '70, se han mantenido vigentes.

Nótese la validez de lo expresado en su obra *Economía y Sociedad* cuando expone acerca de los tipos de dominación y la formas de legitimarla en la administración burocrática, que *“Su aplicación exige en ambos casos, para que se logre la racionalidad, una formación profesional. Normalmente sólo participa en el cuadro administrativo de una asociación el calificado profesionalmente para ello mediante pruebas realizadas con éxito; de modo que sólo el que posea esas condiciones puede ser empleado como funcionario.”* y agrega *“El grado de calificación profesional está en constante crecimiento en la burocracia. Incluso el*

funcionario sindical o de partido necesita también de un saber profesional (empíricamente adquirido). El que los modernos “ministros” y “presidentes” sean los únicos “funcionarios” que no requieren la calificación profesional demuestra: que son funcionarios sólo en sentido formal pero no en sentido material, de igual modo que el director general (gerente) de una gran compañía anónima.”

En el plano de las Universidades Nacionales, la capacitación, impulsada generalmente por las Asociaciones Gremiales y porque no reconocerlo, con un buen acompañamiento en la mayoría de las Casas de Estudios, ha evolucionado desde niveles elementales de formación basados en el dictado de cursos de perfeccionamiento dirigidos a perfeccionar las destrezas necesarias para llevar a cabo la multiplicidad de tareas que se desarrollan en ellas, hasta culminar en la educación formal con la terminalidad de los ciclos primario y secundario y más recientemente, con el dictado, en más de la mitad de las Universidades Nacionales, de una carrera de pregrado, la Tecnicatura en Gestión y Administración Universitaria, lo que pone de manifiesto el grado de especialización que se ha alcanzado con el correr de los años en una materia tan sensible y medular como lo es la capacitación profesional. La valoración que han hecho los Gremios respecto de la importancia de la capacitación, se ha visto palmariamente demostrada en la inclusión de un capítulo específico dedicado a ella, tal como lo es el Título 8 del Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por Decreto 366/06.

No obstante, la experiencia y el conocimiento de la cultura organizacional de los trabajadores No Docentes de las Universidades Nacionales, permite vislumbrar que existe un universo de conocimiento subyacente en cada uno de ellos, traducido en las habilidades y saberes adquiridos a través de los años en esas organizaciones, que debe ser tenido en cuenta e institucionalizado como otra forma de capacitación, favoreciendo la transmisión de esos conocimientos entre pares a través de actividades que incluyan la asistencia de los trabajadores a las distintas universidades, para adquirir o completar su formación en un área determinada.

De la misma forma en que las distintas Universidades se distinguen por alguna de las carreras que ofrecen, también lo son por el alto nivel de perfeccionamiento que los trabajadores No Docentes han alcanzado en distintas áreas de la administración ya sea por la aplicación de herramientas de uso público o bien por la generación de otras que contribuyen grandemente al mejoramiento del servicio, pero que, aunque en la mayoría de los casos podrían ser utilizables en todas las Universidades, tanto el hecho de desconocer la disponibilidad del recurso como la falta de un programa que facilite la distribución del conocimiento, producen el efecto de elusión en la comunidad universitaria.

El convencimiento que ese tipo de dificultades pueden ser eliminadas generando una norma que sistematice y favorezca la actividad, sumado a la gran cantidad de consultas y solicitudes que he recibido por parte de los trabajadores No Docentes de todo el país con quienes estoy en permanente contacto, en función de mi cargo de Secretario de Prensa y Capacitación de la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN), acrecentaron mi interés por el tema.

El actual estado de cosas permite asegurar que, si bien se registran actividades de pasantías entre Universidades, ese tipo de experiencias adolece de falta de cantidad y sistematicidad, toda vez que son contadas las ocasiones en que los No Docentes han podido utilizar ese recurso y en general están mas relacionadas al conocimiento interpersonal, que a algún programa específico que las contenga.

Por supuesto que este comportamiento errático, ligado a distintos factores que no se interrelacionan ni forman parte de un sistema con claridad de objetivos, derechos y obligaciones de las partes, termina produciendo hechos aislados que desde el punto de vista del interés general resultan intrascendentes.

La utilidad de este trabajo se centra en la necesidad de institucionalizar este tipo de práctica, a través de una norma que asegure la igualdad de oportunidades, la socialización del conocimiento, la transferencia de competencias y capacidades, la ratificación de la capacitación como un derecho del trabajador y el involucramiento en las decisiones, de trabajadores y empleadores a través de las Comisiones Paritarias. Es entonces indispensable contar con un instrumento que contemple y regule la actividad, ya que de esa manera ambas partes podrán planificar sus acciones dentro de un marco de previsibilidad y ajustadas a consensos.

Lo cierto es que, a riesgo de ser reiterativo, ratifico lo expresado anteriormente con referencia a que la pasantía es una forma de capacitación que debe ser adecuadamente valorada, no sólo a través de su puesta en práctica en todo el país sino que también se la regule e incluya en el Convenio Colectivo de Trabajo como uno de los derechos inalienables del trabajador No Docente, en el convencimiento que ello contribuirá a la profesionalización, al mejoramiento del servicio que se presta y favorecerá la aplicación del principio de equidad en todas las Universidades, fomentando el crecimiento del sistema en su conjunto y no de instituciones aisladas que, por cuestiones históricas o coyunturales, desarrollaron mayor experticia en alguna de las actividades laborales que son propias del sector.

Esa valoración debe incluir, necesariamente, la correspondiente certificación tanto para quien recibe la capacitación como para quien se ha de responsabilizar que la misma cumpla con los

objetivos para los que fue diseñada, ya que se reproduce, aunque en un ambiente diferente al de las aulas, la relación docente – estudiante, pero con el mismo producto final que es el de la adquisición de conocimientos y desarrollo de competencias.

Finalmente, en su trabajo “Política formativa en el ámbito público”, Bernazza, Healion y Pereyra afirman que *“...debe tenerse en cuenta que preferimos hablar, en forma más genérica, de formación, para referirnos al conjunto de actividades que personas y organizaciones realizan a fin de aumentar sus capacidades, como expresión de mejorar su actuación en el mundo en el que viven, así como de transformar ese mundo según los valores que sustentan.”* La institucionalización y regulación de la pasantía laboral, entendida como una actividad de capacitación, sin fines remunerativos y supervisada por tutores laborales surgidos de entre los propios trabajadores No Docentes, resultan el objetivo principal del presente trabajo.

LA PROPUESTA:

Una de las cuestiones centrales en la elaboración de la norma radicaba en la definición del sentido político y técnico de las pasantías como actividad de capacitación, al tiempo que ello conllevaba la necesidad de enunciar con el máximo de claridad posible los objetivos de las mismas y de los actores involucrados, espíritu que intenta reflejarse en los primeros dos Capítulos.

Como toda norma que regule algún tipo de actividad llevada a cabo por personas, debieron preverse los Órganos de coordinación y control del Programa que se intenta poner en funcionamiento. Al respecto y en razón que la capacitación es entendida como una de las actividades medulares en la que deben estar incluidos todos los trabajadores No Docentes del país, no sólo por aplicación del principio de igualdad sino que también porque, como se lo ha señalado anteriormente, los conocimientos y habilidades que se pretenden socializar se encuentran dispersos a lo largo de todo el territorio, en cada una de las Universidades Nacionales, resulta atendible que ante la conjunción de ambas circunstancias, derecho a la capacitación y dispersión geográfica, la función de coordinación y control debería estar reservada a un órgano que tuviese la posibilidad de una mirada macro que asegurase el respeto del derecho y la racionalización de los recursos, tal como lo es la Comisión Paritaria Nivel General.

La centralización en la coordinación y control del Programa, tiene por objeto no sólo asegurarle un carácter igualitario, sino que además le habrá de permitir contar con una base de

información que contenga toda la oferta disponible en el país, brindando de esta manera la posibilidad de ampliar el horizonte de conocimiento en forma exponencial.

La inclusión de un Coordinador General de Pasantías, tiene por objeto la de dar el máximo de ejecutividad y capacidad de respuesta al Programa, aunque se cuidó el aspecto que su designación y/o remoción fuese resorte de la Comisión Paritaria Nivel General, de manera tal de asegurar el fiel cumplimiento de los objetivos del Programa y la continuidad de las políticas a lo largo del tiempo.

No obstante, en función de salvaguardar el respeto por la individualidad de criterios específicos y las características propias de cada una de las Casas de Estudio, se reservaron las cuestiones relativas a las priorización de las necesidades de formación y ordenamiento, a las Comisiones Paritarias de Nivel Particular.

La inclusión de la figura del tutor laboral como responsable final del proceso de aprendizaje y como garante de la certificación que se expedirá al finalizar la pasantía laboral, el establecimiento de valores paramétricos que racionalicen la actividad, así como las cuestiones inherentes a los derechos y obligaciones de los pasantes fueron tenidos en debida cuenta, al momento de generar el cuerpo normativo.

Por último, la pasantía laboral es, desde el punto de vista educativo un hecho de aprendizaje y desde el punto de vista de las organizaciones un acto solidario entre trabajadores, en el cual, aquel que posee el conocimiento lo distribuye entre sus pares, razón por la que la socialización de ese conocimiento en la Universidad de origen del pasante se constituye en una de sus obligaciones principales y así se lo destaca en uno de los Capítulos de la reglamentación que se propone.

CONCLUSIÓN:

La Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales, única entidad que nuclea a los más de cuarenta y dos mil trabajadores No Docentes del país, ha asumido el firme compromiso de presentar esta norma como parte de la próxima renegociación del Convenio Colectivo de Trabajo, en la inteligencia que constituye un aporte para la formación profesional de aquellos que representa, toda vez que al tiempo que permitirá normalizar una actividad de capacitación de singular importancia, el hecho que forme parte del Convenio Colectivo de Trabajo, permitirá la asignación de los fondos necesarios para su efectivización.

Por respeto a los ámbitos que resultan competentes para el tratamiento del proyecto de reglamento que se produjo teniendo como marco este trabajo, no hacemos público su contenido específico hasta tanto haya sido considerado.

BIBLIOGRAFÍA:

- Bernazza, C., Healion, J. y Pereyra, C, (2003): *Política Formativa en el ámbito público: Reflexiones y recomendaciones para el caso del Instituto Provincial de la Administración Pública*. Documentos del IPAP., Argentina.
- Brown, W. y Moberg, D., (1983): *Teoría de la Organización y la Administración. Apéndice: Historia del Pensamiento Organizacional y Administrativo*. Limusa, México.
- Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos de Brasil, (1988): *Sindicatos de Brasil: La novedad en el frente se llama capacitación. Boletín del Centro Interamericano para el Desarrollo del conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR – OIT)*. Brasil, 1988.
- Marsal, F.,(1978): *Conocer Max Weber y su obra*. Dopesa, España.
- Marzoratti, S.; Auzmendi, A.; Borches, P.; Oloriz, M.y Ozan, M.(2005): “*Los Recursos Humanos en la Universidad. Una Propuesta.*” Trabajo presentado y publicado en las memorias del V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria de América del Sur, Mar del Plata, Diciembre de 2005.