



AREA TEMÁTICA: 9 – La Gestión de Recursos Humanos

“LA CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL NO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN. UNA EXPERIENCIA”

Juan RAMOS, Daniel VILLA, Karina LÓPEZ

jramos@unlu.edu.ar; dvilla@unlu.edu.ar; karinal@unlu.edu.ar

Universidad Nacional de Luján – Argentina

“LA CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL NO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN. UNA EXPERIENCIA”

RESUMEN:

Los cambios permanentes de las prácticas laborales, sumado a la necesidad de mayor profesionalización de la labor administrativa, técnica y de servicios en las Universidades Nacionales, ha motivado la creación del Programa de Capacitación Permanente para el Personal No Docente de la Universidad Nacional de Luján (UNLu).

En este trabajo presentamos nuestra experiencia de más de diez años trabajando en el desarrollo de políticas de capacitación para el personal No Docente. Estimamos que el marco normativo que hemos impulsado y que se aplica en nuestra Institución resulta sumamente innovador dado que le asigna entidad académica a la capacitación del personal habiendo constituido un ámbito en el cual interactúan de manera sinérgica las capacidades y competencias de los docentes de las distintas unidades académicas con las necesidades de formación del personal No docente. De ese modo el programa se integra con actividades de Capacitación Formal en los niveles primario, medio y superior, este último a través de la Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria; e Informal, ya sea a través de actividades extracurriculares desarrolladas por el propio personal docente de la Institución o bien, conforme la especificidad de la temática, suministradas por organismos externos.-

Palabras Clave: Capacitación Permanente, Personal, No Docentes.

INTRODUCCIÓN:

La capacitación laboral de los trabajadores No Docentes en el ámbito de las Universidades Nacionales, en parte por la imposición de ciertos paradigmas ligados al empleo público y en parte por falta de interés político de quienes las conducen, ha sido producto de un movimiento que se ha originado históricamente de abajo hacia arriba, esto es, desde los trabajadores hacia las autoridades universitarias, teniendo en ese movimiento una especial participación las Asociaciones Gremiales que los nuclean.

La profesionalización de los trabajadores No Docentes a través de un programa de capacitación constante implica un profundo cambio de cultura en los actores involucrados. Por un lado, las autoridades universitarias deben convencerse que una institución que tiene como uno de sus fines principales la producción de conocimiento, debe distribuir el mismo hacia todos los miembros de su comunidad universitaria, asegurándose de esta forma no sólo la correcta formación de los estudiantes y el desarrollo profesional de sus docentes e investigadores, sino también la prestación de un servicio eficaz y eficiente.

Por otro lado, los trabajadores No Docentes deben tener plena conciencia que trabajar en una universidad, una de las instituciones más dinámicas y proclives al cambio de la sociedad, implica reconocer la necesidad de una sistemática actualización de los conocimientos que exige la constante introducción de nuevos métodos y tecnologías.

Este trabajo, más allá de ser el relato de las acciones llevadas a cabo en la Universidad Nacional de Luján con referencia a la capacitación de sus trabajadores, intenta mostrar las distintas etapas de un modelo que tuvo su desarrollo en ese entorno, pero que pudo prosperar gracias al empuje de la Asociación Gremial No Docente, al acompañamiento de las autoridades de la Universidad, al cambio cultural de sus trabajadores y a la institución del Primer Convenio Colectivo de Trabajo.

Quizás, entonces el correlato de propuestas, acciones, decisiones y legislación, pueda representar la voluntad y el empeño permanente de los trabajadores No docentes por instaurar en el imaginario de la comunidad universitaria toda, el altísimo valor que para los trabajadores posee la formación, en tanto partimos de considerar al “trabajo” como una actividad intrínsecamente humana; es decir, no solo dirigida a satisfacer las necesidades del hombre a

través de la producción de bienes y servicios, sino que al favorecer el desarrollo de las capacidades, forma parte de la propia identidad otorgando a los sujetos un lugar dentro de la sociedad, favoreciendo el acceso a la cultura y posibilitando, además, desde el punto de vista psicológico la autorrealización de las personas.

Por otra parte y ahora refiriéndonos expresamente al Plan Institucional 2009-2012 recientemente aprobado por la Asamblea Universitaria¹, las actividades de gestión se basan en una concepción específica de organización, entendiéndola como “realidad compleja” que incluye tanto componentes estructurales y formales como componentes dinámicos e informales, los cuales conforman el ámbito de la cultura. Desde esta perspectiva los trabajadores entendemos que la gestión Universitaria debe ser capaz de dar respuesta a problemas diversos de la comunidad en que se inserta, ofreciendo paralelamente a sus trabajadores las herramientas que favorezcan el desempeño adecuado de las tareas de gestión administrativa y académica.

Además, consideramos de trascendental importancia incluir en la formación del trabajador No docente la valoración de la negociación política como herramienta de reivindicación del sujeto trabajador y la concepción de la negociación paritaria como instancia decisiva en lo que refiere a la definición de las políticas que lo regulan.

Consecuentemente con el propósito de responder a los objetivos institucionales, en lo que refiere a mejorar las capacidades de administración y gestión, desde siempre la conducción gremial ha planteado la necesidad de una capacitación permanente y progresiva, no solo en los aspectos técnicos referidos a las tareas que desarrolla cada dependencia, sino también la oferta de una capacitación que permita al trabajador dimensionar los aspectos generales de la gestión universitaria. Esto es, favorecer una formación laboral que, capitalizando la experiencia de los involucrados, brinde el conocimiento de la organización general de la Universidad, su función, las políticas que lo enmarcan, sus objetivos, las normas que regulan todas sus actividades y aquellas que explicitan obligaciones y derechos del trabajador activo.

En una institución que se propone como objetivo “formar y capacitar para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos científicos y técnico o para la creación artística, estimulando la conciencia de los valores que dignifican la vida

¹ Resolución AU N° 002/09, de la Universidad Nacional de Luján

personal y social del hombre”², se espera que entre sus trabajadores se promueva, además del perfeccionamiento de habilidades, la toma de conciencia del lugar que cada uno de ellos ocupa como trabajador universitario.

ANTECEDENTES:

En el año 1998, a propuesta de los representantes de los trabajadores No Docentes e impulsado por la Asociación Sindical que los nuclea –ATUNLu-, el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Luján aprobó el proyecto acordado en la Comisión Paritaria Nivel Particular del sector, mediante el cual se establecía el Programa de Capacitación Permanente del Personal de la UNLu, y se instituía, además, la Unidad Ejecutora de dicho Programa, integrada con representación del Rectorado y la Asociación Gremial³. De este modo, por primera vez se plasmaban en una decisión del cuerpo legislativo de la Institución los anhelos de la Asociación Sindical de contar, al fin, con una norma que garantizara el derecho de los trabajadores de la Universidad a recibir capacitación continua y comprometiera, a su vez, a las autoridades de esta casa de altos estudios a desarrollar un plan de formación para el incremento de conocimientos y el desarrollo personal de los No docentes, conforme los objetivos generales que el Programa determinaba: *“Capacitar al Personal No Docente y Profesional de la Universidad Nacional de Luján para que logre: Ampliar sus conocimientos, perfeccionamiento y actualización; Aplicar las herramientas metodológicas modernas; Tomar conciencia de la importancia que tienen las relaciones interpersonales; Fortalecer el compromiso y participación en el proceso de crecimiento de la Universidad”*.

Dos años más tarde, al tiempo de definirse en el ámbito de la Asamblea Universitaria una revisión estatutaria integral, el derecho de los trabajadores a recibir capacitación continua quedaría definitivamente establecido en el artículo 25° del Estatuto de la Universidad⁴.

² Estatuto UNLu Res. AU N° 006/00, art. 2°, inc. a)

³ Resolución CS N° 101/98

⁴ Resolución AU N°006/00

Aprobada entonces la reglamentación pertinente, la representación sindical de los trabajadores ante la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente propuso el abordaje del Plan de capacitación a través de dos ejes, por un lado debía efectuarse un detallado análisis de los niveles de estudio alcanzados por el personal No docente, a fin de propiciar el desarrollo o culminación de la instrucción formal en los distintos niveles –primario, secundario-; y por el otro investigar a través de entrevistas y encuestas acerca de las necesidades institucionales de formación operativa, técnica y profesional de los trabajadores y de las aspiraciones de desarrollo a través de la capacitación que cada No Docente tuviera. De esta manera pudieron identificarse las distintas necesidades de capacitación y establecer así dos subprogramas que atendiesen tanto la educación formal como a la informal. El primero de ellos se concretó luego que la ATUNLu gestionase ante el Ministerio de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires la autorización para la apertura de una división del Centro Educativo de Nivel Secundario (CENS) N° 451 en la Universidad, con dictado de clases en turno vespertino, con el fin de favorecer la participación de todos aquellos trabajadores que por distintos motivos no podían cursar en el horario nocturno que ofrecía ese CENS. De este modo, el 22 de abril del año 2002 se iniciaba el Primer Ciclo lectivo del Secundario para los trabajadores No Docentes de la UNLu, reiterándose el ciclo completo durante tres períodos consecutivos desde aquella fecha a la actualidad.

En tanto, durante el mismo año, se iniciaba el desarrollo de actividades de capacitación provistas por docentes de las Unidades Académicas de la Universidad en función de las necesidades detectadas y los intereses del propio personal. De ese modo, los Departamentos Académicos aprobaron y ofrecieron al segundo subprograma los siguientes cursos extracurriculares destinados al personal No docente: Alfabetización Informática, Sistemas de Información, Expresión Oral y Escrita, Atención de Personas y Reducción de Conflictos, Higiene y Seguridad en el Trabajo y Manejo de Estación Meteorológica.

Al mismo tiempo se propició el cursado por parte de personal administrativo de la Tecnicatura Universitaria en Secretariado Ejecutivo de la Universidad Nacional de San Luis, con la modalidad a distancia y se ofrecieron cursos para el personal que desempeñaba funciones especializadas o de oficio a través de un Convenio con la Escuela de Formación Profesional N° 402 de la Ciudad de Luján, proveyendo ese organismo cursos de Herrería de

obra, Carpintero de banco, Electricista instalador y Mantenimiento de edificios.

Paralelamente al desarrollo de estas actividades, la Unidad Ejecutora comenzó a gestionar que la Universidad asistiese financiera y laboralmente a los trabajadores para el desarrollo de actividades de formación provistas por órganos externos, a través de subsidios para matrículas, aranceles, exámenes y material bibliográfico, como así también mediante el otorgamiento de licencias horarias destinadas al cursado de las actividades que exigiesen presencialidad.

Adicionalmente a la promoción de las actividades mencionadas, dentro del cúmulo de gestiones realizadas por la ATUNLu ante las autoridades políticas de la Institución Universitaria para el desarrollo de actividades de capacitación por parte de los No Docentes, cabe destacar dos acciones que en el año 2004 conjugaron los intereses institucionales y de los trabajadores. Una de ellas fue la presentación ante el Consejo Superior de un proyecto de creación de la carrera de Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria destinada a la formación sistemática del personal No Docente de la UNLu, en el marco del Convenio N° 346 entre la Federación Argentina de Trabajadores de Universidades Nacionales –FATUN- y la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Cultura y Educación. Dicha propuesta, que incluía el diseño curricular, presentaba una carrera a término de dos años y medio de duración, propendiéndose a que tuviese similares características a las ofrecidas en otras Universidades Nacionales, aunque se realizaron las modificaciones surgidas de la experiencia de aquellas, en tanto que en su diseño puede apreciarse una clara definición política acerca del concepto de formación profesional de quienes impulsaron su creación.

Otra actividad de sustantivo valor fue el desarrollo de la I Jornada de Capacitación de Trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional de Luján “Construyendo un nuevo espacio” cuyos objetivos fueron: Crear espacios de reflexión sobre la capacitación en servicio para los trabajadores de las Universidades Nacionales; Impulsar la formación sistemática en todos los sectores de la Universidad; Estimular el interés subyacente en el claustro en la generación de opciones para la capacitación permanente; Tomar conciencia que la capacitación es más que la adquisición de conocimientos; Recuperar e intercambiar experiencias y diseñar actividades conjuntas. La participación de más del 90% de la planta No Docente de aquel entonces en la actividad gestionada conjuntamente entre la Unidad Ejecutora del Programa de

Capacitación para el Personal No Docente de la UNLu, la Federación de Trabajadores de las Universidades Nacionales – FATUN- y el Centro de Estudios de Trabajadores de Universidades Nacionales – CETUN- resultó el disparador de la concientización de los trabajadores como sujetos activos de su propia realidad laboral. Mediante el abordaje grupal de distintos interrogantes, tales como: “¿Porqué es importante capacitarme?; ¿Para qué sirve?; ¿Qué quiero aprender?; ¿Cómo lo quiero aprender?; ¿Con quién lo quiero aprender?; ¿Qué puedo aportar? y la puesta en común de Ideas y Actividades se desarrolló una jornada que incluyó en el conjunto de los trabajadores la motivación para el desarrollo de procesos de profesionalización en las funciones y desarrollo personal a través de la capacitación formal e informal.

Como corolario de estas acciones, en diciembre de ese año el Consejo Superior de la Universidad aprobó el Plan de Estudios de la Tecnicatura en Administración y Gestión Universitaria⁵, en cuya introducción se expresaba “(..) *Entendiendo la capacitación como un proceso sistemático dirigido al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, haciendo uso de todos los medios que conduzcan al incremento del conocimiento, el desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes, la capacitación, entonces, implica un desafío que debe responder a las necesidades cambiantes y crecientes de la realidad, fruto del avance acelerado del conocimiento y contribuyendo a la superación.*

En virtud de las particularidades y características de la realidad social, resulta necesario definir un nuevo perfil del trabajo en el sistema educativo que forme un profesional que contribuya a mejorar los procesos actuales en la gestión universitaria y pueda crear escenarios institucionales a futuro.

La Universidad debe responder a los desafíos de la modernidad y del conocimiento de nuestra sociedad, particularmente en el ámbito de la formación de profesionales. El objetivo es mirar hacia adentro y encontrar en el conocimiento y en la masa crítica que atesora la Universidad, las herramientas necesarias para desafiar la realidad. (...)”

De cualquier manera, la gran cantidad de actividades de capacitación propuestas y llevadas a cabo durante el período descrito, necesitaba de una estructura orgánico-funcional

⁵ Resolución CS N° 029/05

que le otorgase un sustento institucional, que a la vez que permitir un ordenamiento administrativo de tales actividades, le diese una persistencia en el tiempo, independizándola de cualquier contingencia política.

Tal aspiración fue concretada en el año 2006, ya que una vez aprobado el primer Convenio Colectivo para los Trabajadores de las Instituciones Universitarias Nacionales⁶, en la Comisión Paritaria Nivel Particular de la Universidad de Luján se definió la primera estructura permanente del sector No Docente, la cual determinó cargos, niveles y responsabilidades y funciones de esa estructura y permitió el desarrollo del proceso de Reencasillamiento y reubicación de todo el personal No docente. Cabe aquí mencionar que hasta ese momento la UNLu no contaba con una estructura funcional que reflejara adecuadamente la cantidad de servicios que el claustro proveía a la Institución, por lo cual durante ese año las gestiones de la representación del sector No docente estuvieron orientadas a su definición y en el 2007 al desarrollo de los mecanismos de ponderación, valoración de antecedentes de cada uno de los agentes y pruebas de oposición para la asignación de los cargos que el ordenamiento administrativo había definido.

En la definición de la estructura un aspecto de particular atención para los No docentes fue que, en el marco del artículo 149 del Convenio, se incluyera un área que entre sus responsabilidades primarias tuviera la gestión y el desarrollo de los procesos de capacitación continua del personal No Docente que la Unidad Ejecutora determine. Esta asignación, de cierta manera, garantizó la continuidad del Programa de Capacitación, en tanto ya las gestiones no solo dependen de la voluntad política, ya sea de las autoridades del Rectorado, o de la Asociación Sindical; sino que existe una dependencia administrativa que posee por función la gestión de dicho Programa. Además la institución en la Convención Colectiva de un apartado de Capacitación⁷, en cuyo primer artículo determina que *“Las Instituciones Universitarias nacionales deberán ofrecer a sus trabajadores cursos de capacitación permanente, que posibiliten su crecimiento personal y el mejor desempeño de sus funciones.”* por un lado

⁶ Decreto PEN N° 366/06

⁷ Título 8 Decreto PEN N° 366/06

permite observar la consistencia entre el pensamiento político de la conducción federal; y por otro fortalece la profundización de las gestiones de cada asociación sindical de base, en tanto habilita a cada conducción local a superar las regulaciones convenidas en pos de mayores beneficios a los trabajadores y a la institución, facultando a cada Comisión Paritaria Particular a realizar las adecuaciones pertinentes a la idiosincrasia organizacional.

Descrita la organización de tipo administrativo, resulta ahora necesario realizar algunas consideraciones de los aspectos académico y reglamentario. Al respecto, una de las cuestiones a resolver al tiempo de diseñar la planificación de la capacitación informal era la imposibilidad reglamentaria de formalizar la transmisión de saberes y competencias entre el propio personal No docente, dado que la reglamentación interna de la UNLu determina como uno de los requisitos para la certificación oficial de actividades extracurriculares, la aprobación de la actividad por parte del Consejo Directivo Departamental de una de sus cuatro Unidades Académicas. Ahora bien, definida la capacitación informal como la integración de las *“actividades diseñadas para la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias del personal necesarias para el adecuado desempeño en su actividad laboral”*, no capitalizar la experiencia y experticia de los trabajadores, sin duda hubiera sido desaprovechar un cúmulo de conocimientos de considerable valor. Apreciado ello y la posibilidad de precisar en la Convención Colectiva de Trabajo adecuaciones particulares a las características e idiosincrasia de nuestra Universidad, se introdujeron a la Reglamentación Particular del Convenio una serie de definiciones que le confirieran formalidad a la capitalización de los saberes. De este modo, la Capacitación Informal Interna del personal de la UNLu quedó integrada por las Actividades Extracurriculares destinadas al personal, que cuenten con el aval de las unidades académicas, conforme lo establecido por la reglamentación interna y las Actividades de Actualización y/o Entrenamiento que por su orientación particular puedan ser impartidas por instructores designados a ese fin. En ese caso y para su evaluación la reglamentación instituyó un Comité Asesor Académico integrado por un representante de cada Departamento Académico y los miembros de la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente, siendo funciones de ese Comité el análisis y evaluación del contenido académico de las propuestas, como así también del perfil del instructor y el aval de la actividad para su correspondiente certificación por parte de la Secretaría Académica de la

Universidad.

Por otra parte y con el fin de posibilitar el acceso del personal al desarrollo de Actividades de capacitación y/o profesionalización desarrolladas bajo la responsabilidad académica de otras instituciones se creó el Programa de Asistencia para la Capacitación externa del Personal de la UNLu. Dicho Programa prevé un conjunto de beneficios para facilitar el desarrollo de las actividades de formación y faculta a la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente a precisar el tipo de beneficio conforme la naturaleza del requerimiento. Entre los beneficios del Programa se hallan Ayuda económica para el pago de matrícula y/o aranceles; Ayuda económica para Gastos de Movilidad; Asignación de Viáticos; Ayuda económica para la adquisición de bibliografía; Licencia o reducción horaria con goce de haberes y Ayudas Extraordinarias.

LOS PRIMEROS RESULTADOS:

Ahora bien, si nos retrotraemos en el tiempo, al inicio del Programa en lo que a formación formal se refiere nos encontrábamos frente a una situación cuando menos crítica, tal es así que en el año 2001 de un total de doscientos cuarenta y seis (246) trabajadores No docentes de la UNLu el 39% no había finalizado su nivel de estudios secundarios, de los cuales más del 28% pertenecía al agrupamiento administrativo.

De la misma manera resultaba apremiante la necesidad de desarrollo del subprograma de capacitación informal, toda vez que en ese tiempo se diversificaban e incrementaban de manera exponencial los servicios que el sector debía proveer a la Universidad, provocando esto una mayor demanda en la calidad de los recursos humanos para cubrir esos servicios. Sumadas a ello la incorporación de tecnología y la sistematización de procesos hacía entonces prioritaria la definición de una política de capacitación permanente del personal No docente que acompañara el crecimiento institucional y brindara una mejor calidad de servicio.

Siendo entonces esa la situación inicial estamos en condiciones de afirmar que las gestiones para el desarrollo del subprograma de capacitación formal han sido realmente efectivas, en tanto que alentado el cursado del ciclo de formación secundaria en la división del CENS instaurada en la Universidad, como así también en otras instituciones, han finalizado sus

estudios un total de cuarenta (40) No docentes. Sumado esto a un sistema de ingreso por concurso, resulta hoy una tasa de personal con título secundario en el agrupamiento Administrativo del 97%.en una planta de quinientos dieciséis (516) agentes.

Otra cuestión, no menor, resulta el tránsito de setenta y tres (73) trabajadores por carreras de pregrado en Universidades Nacionales. Particular relevancia tiene en este punto la inclusión en la oferta académica de nuestra Universidad la carrera de Técnico Universitario en Administración y Gestión Universitaria, toda vez que su primera cohorte fue cursada por sesenta y ocho (68) No Docentes, esto es un 20% del total de la planta del año 2004, la cual era de 338 agentes.

Además, a través del Programa de Asistencia a la capacitación provista por órganos externos, se ha provisto de algún tipo de beneficio a todo aquel trabajador que hubiera optado por carreras de grado, favoreciendo el desarrollo de aquellas cuyas incumbencias profesionales estuvieran directamente relacionadas a la prestación de servicios a la Institución.

Un aspecto de sustantiva importancia al evaluar el impacto que la formación formal ha tenido sobre la calidad de los recursos humanos de la UNLu, resulta la relación entre los trabajadores que han desarrollado ese tipo de formación, tanto secundaria como de grado y pregrado, quienes desarrollados los procesos de selección interna y concursos, para cubrir los cargos determinados por la estructura, han tenido los méritos suficientes para acceder a cargos de Dirección General, Dirección y Jefaturas de Departamento, tal es el caso de alrededor de treinta (30) trabajadores, un 30% de los cargos seleccionados en los procesos mencionados

En cuanto a la formación informal, desde la implementación efectiva del Programa la Unidad Ejecutora de Capacitación Permanente ha aprobado y/o avalado un total de cincuenta y cuatro (54) programas de actividad de capacitación direccionada a la formación de los tres agrupamientos que integran el sector, administrativo, técnico profesional y de mantenimiento, producción y servicios generales; habiendo tenido esas actividades una participación de más de mil ochocientos noventa y cuatro (1894) No docentes, debiendo considerarse que una cantidad importante de personal ha participado en más de una actividad.. Por otra parte resulta oportuno contabilizar también en este ítem las actividades de formación realizadas por el personal en otros organismos de formación, las cuales suman más de doscientas (200) y para las cuales los trabajadores han recibido los beneficios previstos en el Programa de Asistencia.

CONCLUSIONES:

Como hemos podido observar la Asociación Sindical de trabajadores de la UNLu y las gestiones políticas que han acompañado el proceso, se han propuesto entre sus objetivos primordiales la profundización y el rediseño permanente del Programa de Capacitación del Personal No Docente con el fin que los trabajadores alcancen, entre otros, los siguientes objetivos: incorporar y/o diferenciar herramientas, modos, métodos y/o maneras diferentes de encarar el trabajo cotidiano, propiciando los criterios de eficiencia y eficacia; aportar su propia experiencia para el mejoramiento de los procesos; incorporar los conocimientos que le permitan el desarrollo de la carrera administrativa; asignar el valor adecuado a su labor cotidiana; exaltar sus valores humanos; profundizar sus motivaciones para el desempeño de sus funciones; adoptar y transmitir valores y sentimientos institucionales y participar de la vida institucional como sujeto activo de su realidad laboral.

En la práctica los trabajadores hemos aprendido que para llevar a cabo este tipo de Programas de capacitación se requiere de una decisión política de las autoridades que implique la asignación de fondos para solventar las mismas y la definición de una estructura que asuma la responsabilidad de su gestión, dado que no basta con la buena voluntad y los consensos a los cuales pueda arribarse, toda vez que la capacitación exige de inversiones permanentes que transformen las declaraciones de principios en hechos concretos.

Nuestra experiencia deviene de las distintas circunstancias por la que debió atravesar el Programa que estamos presentando, ya que si bien como se ha contado el mismo tuvo sus inicios en el año 1998, su concreción fáctica y con alcance hacia todos los trabajadores de la UNLu se produjo sólo a partir que el Consejo Superior asignara una partida específica para ese cometido, permitiendo de ese modo la disponibilidad de recursos para la contratación de docentes, instructores y asistencia a los trabajadores para el desarrollo de actividades de capacitación externa y definiera la creación del área permanente que tendría por responsabilidad la gestión de los programas. De ello resulta que del total de los programas aprobados y actividades realizadas, el desarrollo del 80% corresponde a los años subsiguientes de conjugadas y concretadas las dos cuestiones descriptas.

BILIOGRAFÍA:

- Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores No docentes de la Universidades Nacionales, Decreto PEN N° 366/06
- UNLu, (1998), Resolución Consejo Superior N° 101/98, Universidad Nacional de Luján
- UNLu, (2000), Estatuto de la Universidad Nacional de Luján, Resolución Asamblea Universitaria AU N° 006/00
- UNLu, (2005), Resolución Consejo Superior N° 029/05, Universidad Nacional de Luján
- UNLu, (2009), Resolución Asamblea Universitaria AU N° 002/09, Universidad Nacional de Luján