

Formación, Trabajo y Democratización. Acerca de los desafíos de las estrategias de capacitación e internacionalización del personal no docente en el sistema universitario argentino

Training, Work and Democratization. About the challenges of training strategies and internationalization of the not teaching personnel in the Argentine university system

Formation, Travail et Démocratisation. Au sujet des défis des stratégies de formation et de l'internationalisation du personnel ne pas enseigner dans le système universitaire argentin

(Trans) Formazione, lavoro e democratizzazione. Sulle sfide delle strategie di formazione e internazionalizzazione del personale non insegnare nel sistema universitario argentino

Sergio Gustavo Astorga, Universidad Nacional de La Pampa, Universidad Nacional de Cuyo, Universidad Nacional de Quilmes, sastorga@fcp.uncu.edu.ar

Resumen

A principios de la década del 2000 en el sistema universitario argentino afloró la necesidad y pertinencia de diversas estrategias de formación del personal de apoyo académico, codocentes o personal *nodocente*, teniendo en cuenta diversos factores: masificación de los estudios superiores, incremento del presupuesto, nuevas tecnologías de gestión pública, políticas desburocratizadoras de las organizaciones universitarias, internacionalización, promoción del liderazgo universitario, desarrollo de la carrera administrativa y mejoras de las condiciones laborales.

Teniendo en cuenta los antecedentes de las estrategias de formación de los trabajadores universitarios, el impacto del Convenio Colectivo de Trabajo (2006), se realiza un análisis comparado de los estudios en gestión y administración universitaria dirigidos en general a personal en servicio, dando cuenta de los desafíos y las oportunidades en el marco de la complejidad de las instituciones universitarias y la democratización en marcha.

Palabras-clave: Gestión universitaria; dirección; recursos humanos; educación superior

Introducción

En el artículo se propone, en primer lugar, indagar algunas tendencias en la educación superior y en el marco de la democratización del conocimiento, analizar la participación de uno de los protagonistas, por tiempos invisibilizado y excluido de las decisiones fundamentales, el llamado trabajador *nodocente*, sus estrategias de capacitación, muchas nacidas en el seno de los sindicatos, vislumbran tensiones y cuestiones pendientes hacia el interior de la gestión universitaria.

Interesa resaltar otra tendencia que está creando impacto en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones universitarias: la internacionalización de la educación superior que no sólo se circunscribe al curriculum sino a nuevos criterios de desarrollo del personal, la puesta en valor de la internacionalización en casa y su impacto en la metamorfosis en el mundo del trabajo.

Adiestramiento vs. educación integral

La capacitación de los trabajadores será una asignatura ineludible, para lo cual se crearán varios programas, a instancias de la promoción por parte de los sindicatos, no sólo para el trabajo docente sino también para el trabajo *nodocente*, asimismo los incentivos a la investigación.

De acuerdo al Anuario Estadístico 2011 de la Secretaria de Políticas Universitarias (SPU), las universidades públicas tienen 47.688 personal nodocentes, 3.395 autoridades superiores, 115.400 docentes universitarios y 10.569 docentes preuniversitarios. El 28,2% del personal nodocente se concentra en la UBA, 7,7% en la UNC, 6,7% en la UNLP y la misma cantidad en la UNT. En resto se reparte en las demás universidades nacionales. El personal de apoyo puede clasificarse: 22.603 de escalafón administrativo, 9.253 de mantenimiento, producción y servicios generales, 6.335 de escalafón técnico profesional, 8.308 asistenciales y 1.189 con cargos no informados.

Desde el Programa de Reforma Administrativa y el Programa de Capacitación (PROCAP) de 1998, en forma progresiva, las universidades nacionales crearán carreras de pregrado, en general de 3 años de duración, en gestión y administración universitaria (60% en la actualidad). Paradójicamente, las universidades más tradicionales son las que en forma más tardía crean estas estrategias de capacitación, en general, teniendo como destinatarios el personal nodocente. De Sousa Santos y Filho (2008), critican sistemáticamente estos sistemas de educación donde se aprueban títulos en áreas profesionales, que no son profesionales, sino campos de trabajo u áreas de actuación (p. 152).

En la mayoría de las universidades, iba paralelo a la aprobación de planes estratégicos, donde se intenta poner en valor la capacitación de sus trabajadores así como la importancia de la innovación en la gestión. En aquellas que se sometieron a procesos de autoevaluación, recibieron contratos-programas plurianuales con financiamiento extraordinario, en las funciones sustantivas que permitieran emprender procesos de mejoramiento.

Será el Decreto N° 366/2006 que homologó el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de apoyo académico de las instituciones universitarias nacionales, celebrado el 16 de junio de 2005, por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Federación Argentina de Trabajadores de Universidades Nacionales (FATUN), siguiendo las líneas trazadas por el Programa de Reforma y Reestructuración Laboral, las negociaciones colectivas y acuerdos en el marco de la OIT, proceso iniciado en 1998, que le dará mayor sustento e incentivó a la carrera profesional, reconoció el derecho del trabajador a la capacitación permanente, ingreso y promoción por concurso, aprobó la estructura salarial, la tipificación de funciones, constituyó la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, reconoció el 20% adicional por la Tecnicatura en Gestión Universitaria, entre otras disposiciones. Esta norma reemplazará el Decreto N° 2213/1987 anterior que reglamentaba 11 categorías en la estructura salarial del personal nodocente de las universidades nacionales, donde la cat. 11 era la de mayor jerarquía, equivalente a la cat. 1 del nuevo decreto donde sólo están definidas 7 categorías.

Entre los desafíos observados, se encuentra la dicotomía democratización del saber vs. democratización del poder. Las estructuras corporativas de las universidades, que incluso

tardíamente incluyeron a los trabajadores docentes en el cogobierno (1974), se resisten a permitir que el personal participe en la dirección de la gestión universitaria. Incluso para cargos superiores de dirección, se sugiere el ingreso o promoción de personal sin estudios universitarios pertinentes. Es un fenómeno heterogéneo en el sistema universitario. Pues existen casos como la Universidad Nacional de Misiones con 6 integrantes del claustro docente en el Consejo Superior y 4 en los Consejos Directivos. En el resto de las universidades, incluyen desde 1 a 2 en el Consejo Superior.

Por otro lado, en forma insistente en varias reuniones, el personal de apoyo académico que ha emprendido estudios en gestión universitaria denuncia los límites que existen al interior de las unidades académicas o universidades para incluirlos en otras instancias de decisión y/o análisis de las políticas universitarias. La alta politización es uno de los factores más significativos presentes en la mayoría de las instituciones universitarias.

Otro de los desafíos se enmarca en la dicotomía adiestramiento vs. formación integral, problemática que ha sido enunciada también para el conjunto del sistema universitario, que los trabajadores no sólo reciban insumos teóricos y prácticos para la obtención final de un diploma académico o que certifique competencias para el puesto, sino que se los dote de habilidades críticas para la transformación universitaria, incluyendo el involucramiento con problemáticas sociales y culturales de su entorno. Los trabajadores son potenciales sujetos del cambio en las universidades.

Se analizaron las propuestas curriculares de las seis primeras carreras de Licenciatura en Gestión y Administración Universitaria en las universidades nacionales, nacidas al calor de las demandas del personal docente, se pueden detectar ciertas líneas de profesionalización y la ausencia de otras significativas (Tabla 1).

Frente a este contexto de la capacitación del personal docente se pueden distinguir oportunidades y límites. Entre las oportunidades, se encuentra la posibilidad de resignificar el trabajo universitario. Entre las denuncias que circulan en los pasillos de las academias figura la existencia de criterios clientelares y de amiguismo en el ingreso a la carrera de personal de apoyo, subcontratación, trabajo en negro y tercerización. El proceso de revalorización de los estudios en gestión universitaria y la profesionalización del trabajo podrían dar ruptura con estas prácticas, en tanto los trabajadores sean parte de la formulación de planes para su erradicación, en especial en el ámbito de la cultura organizacional.

Tabla 1
Comparación de Planes de Estudios. Licenciatura en Gestión y Administración Universitaria
-Ciclo de Complementación Curricular

	UNCuyo	UNCa	UNLP	UNSL	UNT	UNLu
Anclaje institucional	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	Facultad de Economía y Administración	Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	Facultad de Ingeniería y Ciencias Económicas	Rectorado	Rectorado
Año de creación	2009	2009	2010	2011	2011	2012
Modalidad	Presencial Alumno Libre	Semipresencial	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
Alcance	Profesionalización Gestión Investigación	Profesionalización Gestión Investigación	Profesionalización Gestión Investigación	Profesionalización Gestión Investigación	Profesionalización Gestión	Profesionalización Gestión Investigación
Destinatarios	Personal docente	Abierto	Personal docente	Personal docente	Personal docente	Personal docente
Estilo de formación	Formación integral alta	Formación integral alta	Formación integral alta	Formación integral alta	Adiestramiento	Formación integral media
Estructura curricular	Teorías críticas de gestión del conocimiento. Historia. Tendencias	Teorías críticas de gestión del conocimiento. Ciencia y Política	Seminarios sobre gestión del conocimiento. Historia de la educación	Especificidad e intervención. Historia de la universidad argentina. Elementos	Nueva Gestión Pública aplicada a la universidad	Finanzas, Proyectos y Gestión Universitaria

	de educación superior	Administración. Incluye práctica profesional	superior. Tendencias educación	UNLP. de	de la Nueva Gestión Pública				
Financiamiento	Gratuito. Cuatro cohortes	Gratuito. Cátedras compartidas.	Gratuito. Contratación docente a término	Gratuito. Contratación docente a término	Gratuito. Única cohorte	Gratuito. Contratación docente a término			

Fuente: Elaboración propia, 2015.

Desde otra perspectiva, la participación de los sindicatos, expresiones organizativas de los trabajadores, en estas propuestas se tornan centrales e imprescindibles, entendiendo de la dinámica de las políticas del conocimiento y su relación con su proyecto inclusivo. Di Stefano de APUBA (2007), destaca el acceso a la capacitación como proyecto de desarrollo profesional de los trabajadores. A través de la gestión sindical se ha impulsado la formación continua en el trabajo.

Personal Nodocente y proceso de democratización

La Reforma de 1918 en Argentina dejó su impronta en el cogobierno universitario, aunque la historia posterior mostró sus avatares. Solo los docentes, estudiantes y egresados integrarán en principio los órganos de gobierno. Los trabajadores nodocentes son incluidos en el cogobierno a través de la Ley 20654 (Ley Taiana) (1974), bajo el gobierno de Perón, con un 10% de la representación (contra el 60% de docentes y 30% de estudiantes). Aunque el sector académico aprobó la iniciativa, se pondrá en práctica al regreso de la democracia, no en forma homogénea en las universidades nacionales, el personal de apoyo tendrá voz y voto en los órganos de gobierno, a excepción de temáticas estrictamente académicas en su mayoría.

En el caso de la UNSE, para ser elegido representante nodocente se requiere 10 años de antigüedad y en UNL para ser Consejero NoDocente se requiere contar con cinco años de antigüedad en la Universidad y haber finalizado el ciclo secundario, medio, polimodal o equivalente de la enseñanza. En la UBA el personal de apoyo académico no participa del gobierno universitario de acuerdo a lo establecido en su Estatuto. La realidad muestra que es difusa la voluntad de permitir una plena participación de los trabajadores nodocente en el cogobierno, o tal vez es bajo el nivel de empoderamiento con respecto a la política universitaria, que no se agota en cuestiones burocráticas sino que incluye aportes al desarrollo social y nacional.

Realizada una encuesta a personal nodocente de las universidades nacionales (2014), en su mayoría afirma haber participado de planes estratégicos y otros proyectos universitarios financiados por la SPU, pero no en los órganos de gobierno ni en reformas estatutarias. Por otro lado, se manifestó que cada vez existe mayor interés por integrar y participar en los órganos de gobierno, aunque en algunos espacios solo participa un grupo elegido por el sindicato. Se reconoce la necesidad de un mayor empoderamiento por parte del trabajador con respecto a problemáticas vinculadas a la educación superior y su universidad en particular. Finalmente, se resaltó las consecuencias positivas de la aprobación del Convenio Colectivo de Trabajo y el incremento de las negociaciones colectivas.

Conclusiones

Ante un ámbito más profesionalizado, restringido y exigente ha conducido a que las personas se conviertan en empresarios de sí mismos. Es decir, (auto) responsables de su formación, inmersos en relaciones mercantilizadas que tienden a desmembrar el colectivo, como bien lo explicaba Collado (2011).

Así como el modelo de la calidad total (donde el trabajador es responsable que se cumpla la calidad), las certificaciones (que cosifica el saber humano), la internacionalización no

solidaria empuja a la homogenización y un mejor escenario para la mercantilización; en este caso, se precisa potenciar la internacionalización solidaria que reconozca las diferencias, minimizando efectos de individualización de la gestión universitaria, promoción de estrategias de afrontamiento frente al desgaste emocional, la despersonalización y la depreciación de la realización personal y apuesta al liderazgo transformador y el trabajo en equipo. Por otra parte, poner en valor las condiciones y medio ambiente del trabajo en las organizaciones universitarias.

De acuerdo a Kliksberg (2013), sólo 1 de cada 100 habitantes de la población más pobre termina la universidad en América Latina y 80 de cada 100 habitantes de la población más rica termina. También hay indicadores de precarización laboral, en trabajo docente y trabajo nodocente. Es decir, que la mejora en la inclusión social en las universidades de poblaciones vulnerables aún es un desafío pendiente.

El trabajador nodocente, o personal de apoyo académico, se profesionaliza sabiendo de las oportunidades que esto posibilita para la construcción de la nueva universidad, inclusiva, realmente democrática y compañía del desarrollo científico y tecnológico nacional. La experiencia en el lugar de trabajo, le da insumos más que válidos para iniciar el proceso de teorizar acerca de las políticas del conocimiento, involucrarse en la investigación científica y en la extensión, con el horizonte de potenciar territorialización y mejorar las condiciones de vida de las comunidades. Los desafíos son variados, más cuando asecha la mercantilización y las amenazas internas de separación de la administración y la docencia y la investigación en los sistemas universitarios.

En alguna de las clases, a los estudiantes trabajadores nodocentes les pregunto: ¿es qué acaso un trabajador nodocente jamás podrá ser rector de una universidad? Hasta el momento nadie respondió afirmativamente.

Referencias bibliográficas:

- COLLADO, Patricia (2011). Los trabajadores no son inmateriales. Una recusación al renovado ímpetu de fetichización de la mercancia fuerza de trabajo, Mendoza, mimeo.
- CUNILL GRAU, Nuria (1997) *Repensando lo Público a través de la Sociedad. Nuevas Formas de Gestión Pública y Representación Social*, CLAD-Nueva Sociedad, Caracas.
- DROLAS, Ana (2010). Los sindicatos frente a la política de competencias. Aportes para un debate necesario. En Revista Theomai N° 21, Bs. As.
- FATUN (2008), Documento Encuentro Regional Centro Este Noreste UNR, En: PUIGGRÓS, A. (Coord.) (2012) *Hacia una nueva Ley Nacional de educación Superior*, San Justo: UNLM.
- FONTANA, Josep (2011) Asalto a la educación pública, *CEPA*, III (12), 46-47.
- LÓPEZ, Andrea (2003) *La Nueva Gestión Pública: Algunas Precisiones para su Abordaje Conceptual*, Documento de Trabajo Serie I N° 68, INAP-DEI, Buenos Aires.
- MARTINEZ, Oscar (1994). Reconversión y flexibilidad. La ofensiva empresaria. En: Martínez, Oscar (Comp.) *Pensando la reconversión: Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*. CIPES-TEL, Bs. As.
- MOLLIS, Marcela (Comp.) (2009) *Memorias de la Universidad. Otras perspectivas para una nueva Ley de Educación Superior*. Buenos Aires, Edic. CCC: CLACSO.
- MOLLIS, Marcela, Conferencia I Jornadas Regionales de Administración y Gestión Universitaria, En: ASTORGA, Sergio (Comp.) (2011) *El sistema universitario en el siglo XXI: retos ante la democratización del saber y del poder: I Jornadas Regionales de Administración y Gestión Universitaria*. – 1a ed. – Guaymallén: Qellqasqa.
- PUIGGRÓS, Adriana (Coord.) (2012) *Hacia una nueva ley nacional de educación superior*. San Justo: UNLaM.
- SANTOS, Boaventura de Sousa y FILHO, Naomar de Almeida (2008) *A Universidade no Século XXI: Para uma Universidade Nova*. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- UNCUYO (2013) *Plan estratégico 2021. Un proyecto de universidad compartido*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.