

Revista

# APORTES

---

*para el Estado y la  
Administración Gubernamental*

## OFERTAS DE CAPACITACIÓN DE LA UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION

**U.P.C.N. Contribuye a la profesionalización de los agentes públicos, mediante un conjunto de ofertas de capacitación. Acompaña la nota una breve presentación a cargo de Andrés Rodríguez, secretario general del sindicato a nivel nacional.**

La idea fuerza desde la cual parte la oferta de capacitación del gremio es, precisamente, la redefinición del propio concepto de capacitación en función de las circunstancias actuales. Las transformaciones económicas que vive nuestro país tienen, inevitablemente, efectos profundos sobre la actividad productiva. Podemos pensar, por ejemplo, en el surgimiento del fenómeno de la movilidad de los trabajadores. Hasta no hace mucho tiempo, un trabajador iniciaba su vida activa en una tarea u oficio y lo más probable era que permaneciera en ella por mucho tiempo; hoy los nuevos escenarios socio-económicos hacen que el trabajador debe estar dispuesto a desempeñar una suerte de "polifuncionalidad", dado que las condiciones de estabilidad y permanencia en un puesto de trabajo son cada vez menores. Es en este sentido que la capacitación que ofrecemos apunta a esta diversidad y polifuncionalidad.

Otra de las cuestiones que se enmarcan en los actuales procesos de transformación tiene que ver con la migración de empleados del sector público hacia el sector privado; lamentablemente nuestro gremio no ha participado como hubiese querido en la formación del trabajador del Estado en los momentos previos a esa migración, lo cual hubiese posibilitado hacer menos traumático y más efectivo ese proceso.

Por todo esto entendemos que las transformaciones sociales y económicas requieren de un sustento efectivo en la conciencia cultural de los pueblos. De este modo la Cultura se constituye como un polo de referencia para nuestra actividad de capacitación. Para cumplir con este objetivo nuestro gremio creó a mediados de la década del 80 la Casa de la Cultura en la cual se dictaban cursos de formación general (teatro, inglés, etc.) y de capacitación.

Acercándonos más al presente, U.P.C.N. ha firmado convenios con las Universidades nacionales de Lomas de Zamora y de General San Martín para el reconocimiento de las Licenciaturas y Tecnicaturas en Gestión Cultural y Administración Pública Nacional y Municipal, lo cual; por una parte eleva el nivel de formación de los empleados públicos - que ya en sí mismo es un logro- y además genera consecuencias directas en el mejoramiento de la gestión pública, siendo este uno de los compromisos básicos del gremio con nuestro Estado.

Tenemos en este momento la intención de expandir este proyecto de capacitación, tanto hacia el exterior, aprovechando para esto nuestra condición de miembro de la ISP (Internacional de Servidores Públicos), como hacia el interior del país, a partir de la regionalización de las ofertas en marcha.

Otras cuestiones que hacen a los cambios culturales mencionados se manifiestan, por ejemplo, en la creación dentro del gremio de una Secretaría de la Mujer, la cual está desarrollando una serie de trabajos de investigación, de los cuales el más reciente se refiere a la problemática del acoso sexual en el Sector Público. Este trabajo será difundido en poco tiempo y esperamos que contribuya a dar un poco de luz en un tema tan conflictivo como este.

En definitiva, todos nuestros esfuerzos apuntan fundamentalmente a revalorizar la Cultura del Trabajo. Sabemos que los nuevos modelos generan algunos problemas en lo social, que van más allá de un simple empobrecimiento en lo económico. Se producen situaciones de franca degradación dentro de las familias y

se desdibujan los roles internos, tal que el hombre o la mujer al no poder aportar con su trabajo a las necesidades mínimas de su hogar se siente disminuido como persona, y si bien la figura del subsidio resulta fundamental como paliativo, no resuelve esta cuestión que es mucho más profunda ya que afecta a los lazos sociales sobre los que descansa una comunidad.

Por esto entendemos que sólo el trabajo realza los sentimientos de dignidad y solidaridad que necesitamos para superar flagelos tales como los índices de desocupación que hoy padecemos. Entendemos que en la recuperación de la cultura del trabajo y en el compromiso de todos los sectores sociales en esta empresa descansa el principio de la solución de muchos de nuestros problemas como sociedad. Resulta fundamental, además insistir en el rol que juega en este proceso la capacitación en general y específicamente en aquellos temas que hacen al sustrato cultural de un pueblo.

**Andrés Rodríguez**

Por la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales de trabajadores; estas tendrán por objeto la defensa de los intereses de sus representados, en lo que se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo, contribuyendo a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

Dentro de lo expuesto el accionar de la Unión del Personal Civil de la Nación; trata de dar respuesta a los requerimientos de delegados; afiliados y trabajadores en su conjunto, en lo que a capacitación se refiere.

### **1) LA CAPACITACIÓN SINDICAL**

Esta actividad direccionada a la población de delegados de la Seccional tiene por objeto brindar a los compañeros, los conocimientos que les permitan desarrollar con idoneidad la tarea para la que han sido elegidos.

Dentro de este marco se atenderán temas tales como rol del delegado, ley sindical, rol del Estado, carrera administrativa, negociación colectiva, estructura sindical nacional e internacional, etc.

Al mismo tiempo se dictan cursos para la Comisión Directiva, por ejemplo Presupuesto Nacional, que fuera dictado por profesionales de la Secretaría de Hacienda del Ministerio de Economía, donde se obtienen herramientas imprescindibles, para las negociaciones que lleva acabo la conducción sindical.

### **2) VINCULACIÓN CON LA CAPACITACION DE INAP**

Si bien los delegados en sus organismos tomaban el tema de capacitación de sus compañeros, como una de las preocupaciones de su quehacer, y monitoreaban las dificultades, no existía un nexo claro que permitiera en la necesaria vinculación estado-empleador y sindicato en una acción efectiva.

Dada la creación de la figura del Coordinador Técnico de Capacitación, vimos, con el correr del tiempo, que en muchos organismos y por diversas causas, estos coordinadores no daban abasto, con las exigencias que el cargo conlleva sobre todo cuando la población a atender es muy numerosa.

Por ello y como propuesta del sindicato la Secretaría de la Función Pública puso en vigencia la Resolución 462/94 creando la figura del Auxiliar del Coordinador Técnico de Capacitación, quien debe ser nombrado por U.P.C.N. y tiene entre sus funciones en colaboración con el Coordinador, inscribir a los trabajadores en los cursos, verificar que todos hallan completado sus créditos educativos, que según las exigencias del S.I.N.A.P.A rige para cada nivel, detectar necesidades de capacitación específica, es decir, ser un promotor de capacitación.

Estos auxiliares, recibieron un curso dictado por I.N.A.P, quien al evaluar a los asistentes, dio con su aprobación el acuerdo necesario para el nombramiento que U.P.C.N. realizó.

Hoy tenemos 39 auxiliares trabajando ya en los diversos organismos del Estado Nacional y resolviendo los problemas que promovieron esta creación.

### **3) EDUCACIÓN FORMAL**

Fue siempre una preocupación de nuestro sindicato la defensa de la Carrera Administrativa del trabajador

del Sector Público, pero esto sería puramente declarativo si no nos preocupáramos, por brindar a los trabajadores facilidades que les permitieran acceder a los títulos que hoy exige el escalafón vigente, para llegar a través de un concurso a los más altos niveles de la Administración.

La Seccional Capital cuenta con un Centro Educativo de Nivel Secundario, el CENS 37 que funciona en la calle Pasco 961 y en el cual los trabajadores pueden realizar sus estudios correspondientes a la enseñanza media y egresan con el título de Perito Comercial en Administración de Empresas.

Contaba también con dos Centros Educativos de Nivel Terciario, el CNET 24 que emite el título de Técnico Superior en Análisis Informático Administrativo y el CENT 25. Técnico Superior en Administración Pública.

Estos centros que originariamente, fueran convenidos con DINEA y hoy con la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, no otorgan, al no ser universitarios, un título con el cual el trabajador pudiera competir en un concurso de niveles A y B, menos aún en funciones ejecutivas.

Por ello, se vio la necesidad de buscar a través de convenios con otras entidades educativas la posibilidad de alcanzar títulos universitarios de mayor proyección.

Así es que el 30 de Mayo de 1994 se firmó en el Salón Blanco del Ministerio de Educación y refrendados por el Ingeniero Jorge Rodríguez, dos convenios, uno con la Universidad Nacional de San Martín y el otro con la Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

Estos convenios hablaban de la colaboración en acciones de capacitación de diversa índole y de interés para las instituciones firmantes.

Con la Universidad Nacional de Lomas de Zamora y dentro del acuerdo firmado, se generó la Carrera de Licenciatura en Administración Pública y Municipal.

Este título tiene validez nacional otorgado por el Ministerio de Educación de la Nación a través de la Resolución 3035/94. Con la Facultad de Derecho de la misma Universidad y de la que depende la Licenciatura, la U.P.C.N. presentó el trabajo "La articulación necesaria entre Universidad, Sindicato y Estado" en las Segundas Jornadas Nacionales sobre formación, investigación y asistencia técnica en Administración Pública, organizadas por la Red Nacional de Instituciones de formación e investigación en Gerencia Pública, en Huerta Grande, provincia de Córdoba, el 28 y 29 de noviembre de 1994.

Con la Universidad Nacional de San Martín se dictó ya un seminario-taller, sobre Gestión y Políticas Culturales a cargo del Lic. Ricardo Santillán Güemes y el Dr. Antonio Montagna que se desarrolló durante diez encuentros, a partir del 29 de Setiembre de 1994.

La Administración Cultural es uno de los temas de gran interés sobre todo teniendo en cuenta, que no había una carrera en el país que se ocupara de formar profesionales en estas áreas.

Por ello se estudió y gestionó, la incorporación de la Administración Cultural dentro del CENT 25, modificando su curricula, de tal modo que a partir de un primer año común se abren dos orientaciones: la tradicional en Administración Pública y Gestión de Políticas Culturales.

Esta modificación que fuera aprobada por Resolución de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y publicada en el Boletín Municipal, contiene otro avance, este terciario tiene hoy la modalidad de ser semipresencial, lo que favorece las posibilidades del estudiante adulto trabajador de acceder a un título.

En la actualidad y con la Universidad Nacional de San Martín, se está redactando el programa de la Licenciatura en Administración y Gestión de Políticas Culturales.

Hay varios requerimientos que nos hemos impuesto para que cada uno de estos emprendimientos educativos no sólo entreguen títulos oficiales, sino que además sean efectivamente reconocidos por el nivel de sus docentes, y por la exigencia que este tipo de educación requiere, es decir, no se regalan títulos, se llega a ellos a través del esfuerzo y la voluntad que debe poner cada alumno superando el cansancio de una jornada laboral y preocupaciones que todo ser humano lleva consigo.