



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

6° Congreso Nacional de Gestión Humana.

ADRHA- Asociación de Recursos Humanos de la Argentina

Panel “Comisión de Relaciones con Universidades”

Martes, 13 de Mayo de 2008

Salón Rosado.

Coordinadores: Juan José Lauro; Jorge Aquino

Expositores:

Roberto Mazza , Facultad de Ciencias Económicas, UBA

Emilia Montero. Universidad Palermo

Rubén Barasch. UADE

Héctor Dama. USAL

Viviana Vega. Carrera de Relaciones del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales,
UBA

El Lic. Lauro, hace una breve síntesis de la evolución de la gestión de Recursos Humanos, planteando

(1940-1980)

Relaciones Industriales/Administración de Personal

Relaciones laborales basadas en la administración del conflicto.

Selección: sistemas simples pasa/no pasa

Capacitación operativa

Evaluación de desempeño: métodos cualitativos

Remuneraciones: análisis simple, remuneración fija

(1980-2000)

Administración estratégica de Recursos Humanos

Relaciones laborales basadas en la negociación

Selección: sistemas complejos, técnicas proyectivas, entrevista digital.

Capacitación técnica, actitudinal.

Evaluación desempeño: por objetivos, sistemas 360 feedback, coaching.

Diseño de puestos: orientación a resultados, cliente, agregado de valor.

Remuneraciones: salario fijo, salario variable, beneficio flexible, stock options

Desarrollo de personas/Planes de carrera

Alineación estratégica de recursos humanos

Descentralización del área: centro de expertos, consultoría de RRHH

(2000-actual)

Gestión Humana / Gestión de Personas

Visión estratégica orientada al futuro

Énfasis en la libertad y la participación

Análisis del clima laboral

Aprendizaje organizacional, innovación

Gestión del conocimiento (knowledge management)

Gestión del cambio (change management)

Gestión de la cultura (multiculturalidad)

Gestión del talento

Concepto de capital intelectual

Gestión en red

Sistemas informáticos interactivos

Exposición de la Directora de la Carrera de Relaciones del Trabajo-UBA.

Dra. Viviana Vega

La Licenciatura de Relaciones del Trabajo está inserta en la Universidad de Buenos Aires y particularmente en la Facultad de Ciencias Sociales, una de las trece Facultades que la componen. La Facultad de Ciencias Sociales es la más joven de todas. Este año celebra su 20avo. Aniversario.

En este entorno, la Licenciatura de Relaciones del Trabajo es una de las cinco Carreras que conforman a la Facultad de Ciencias Sociales, junto a Ciencias de la Comunicación, Trabajo Social, Ciencias Políticas y Sociología.

En este momento, la Carrera de Relaciones del Trabajo es la segunda en matrícula: se cuenta con más de 4.000 alumnos.

Ahora bien, ¿cómo forman las instituciones educativas para la gestión de Recursos Humanos?.

La Carrera de Relaciones del Trabajo no forma exclusivamente para la gestión humana en la empresa. Nuestra Carrera tiene un objeto de estudio más abarcativo, más comprehensivo. Nosotros formamos en las **relaciones del trabajo** que supone asumir el tripartismo conformado por el trabajador, o su representante colectivo, el Sindicato; el empleador, que algunas veces puede ser la empresa; y el Estado, o Ministerio del Trabajo, como mediador en esa relación. Nosotros formamos para indagar e intervenir en esa relación de tres partes, en esa interacción, en ese diálogo, negociación o conflicto.

Así pues, nuestro objeto de conocimiento es más amplio que la gestión humana.

¿Cómo formamos para el negocio?

Y acá cabe otra pregunta, ¿para el negocio *de quién*?

Nosotros entendemos que el *negocio debe ser el de la sociedad en su conjunto*, no de una parte. Nosotros adherimos a una visión no mecanicista donde el todo, el colectivo es más que la suma de las partes. Esto supone entender el hecho de

que aunque las partes estén bien, o que algunas de las partes estén bien, no garantiza de por sí que el colectivo esté bien.

Nosotros creemos que si el conjunto de la sociedad hace un buen negocio, seguramente que cada una de las partes también va a estar por la senda del bienestar. Porque, no debemos olvidar que somos parte de la Facultad de Ciencias Sociales y compartimos con ella el sentido último de las ciencias sociales: “la resistencia a la naturalización de lo social”.

Sostenemos que lo social es una construcción que depende de un contexto y de un tiempo histórico determinado y, desde esa perspectiva, formamos para que se puedan generar condiciones que hagan a un *trabajo digno y decente*, como conceptualiza actualmente la OIT.

Tampoco olvidamos que somos parte de la Universidad Pública, de la Universidad que financia la Sociedad, una sociedad que no llega en su totalidad a la Universidad. Por eso, nosotros no olvidamos que como Universidad pública debemos cumplir una *función social*. Y, entonces tenemos la responsabilidad de formar para generar conocimientos, estrategias, acciones que puedan devolver algo a esa sociedad que sostiene nuestra Universidad y que puedan volver a la sociedad y que contribuyan a construir una sociedad cada vez más inclusiva, justa, equitativa y solidaria. Y esto hace que, la enseñanza que llevamos a cabo, debemos encararla en un doble sentido: para que nuestros estudiantes y graduados logren dar respuesta a los requerimientos e imperativos del presente, pero también como Universidad debemos preparar a nuestros estudiantes, futuros intelectuales y profesionales, para que puedan ir *un paso más adelante* y que no queden así, atrapados y entrampados, en la inmediatez del hoy y aquí.

Por eso:

-No nos dejamos seducir por *recetas tranquilizadoras* que simplifican, cercenan y mutilan la realidad.

-No nos dejamos seducir por las *técnicas de moda* intrínsecas al pragmatismo vigente. En este punto, cabe precisar que entendemos que una buena formación

teórica habilita y capacita sobradamente para una rápida apropiación de las mismas.

-Mantenemos reservas frente al *reduccionismo psicologista* que circula en nuestros tiempos y que deja en invisibilidad, que silencia, que oculta las tramas de lo social, de lo político, de lo económico. Prueba de ello lo da la primera exposición que se hizo en este panel, donde fue presentada la evolución de los llamados modelos sobre Recursos Humanos. Y así se planteó que entre 1940 y 1980 lo central eran “las relaciones laborales basadas en la administración del conflicto”; y entre 1980 y 2000 “las relaciones laborales basadas en la negociación”. Para llegar a la actualidad, donde lo sustantivo es una “Visión estratégica orientada al futuro”.

Creemos que esta omisión no es casual. Como se puede observar, se *desvanecen* las relaciones laborales como cuestión intrínseca a las situaciones de trabajo y, en consecuencia, se presenta una realidad casi subsumida en una *pintura naif*, en algo estético, que deja en la oscuridad la ética del trabajo. Se silencia el conflicto, la controversia de intereses, de visiones.

Y, para nosotros el conflicto, la negociación, el diálogo social, siguen siendo categorías que aún nos siguen interpelando. Nosotros como institución educativa mantenemos algunas reservas sobre las visiones edulcoradas posmodernas. Seguimos creyendo en la apuesta por los Derechos Humanos y particularmente por el derecho humano al *trabajo digno*.

Ahora bien, hasta acá parecería un planteo, cual si estuviéramos encerrados en una torre de marfil, desconectados del mundo y observando de lejos la realidad, para criticarla, para deconstruirla, al estilo de Derrida. Pero resulta que nuestros estudiantes y graduados son muy bien recepcionados en el mercado laboral en general y empresarial en particular en relación con la gestión humana.

Y entonces ¿Cómo hacemos? ¿Cómo formamos? ¿Cómo educamos?

Pues, como todas las instituciones: con un diseño curricular, con un currículo real y con un currículum oculto.

Con un **Currículum Real** con casi 30 Materias más el Ciclo Básico Común; con una fuerte formación general que incluye materias de economía, historia, sociología, derecho laboral, y otras instrumentales como estadística, metodología, computación. Con un extenso grupo de Cátedras sobre administración de personal y de empresas, y con un año y medio de inglés. También con un conjunto de materias optativas, entre las que están Responsabilidad Social Empresaria, Marketing, Comunicación Organizacional, Calidad de Vida Laboral, por nombrar solo algunas.

También entre las tramas del **Currículum Real** está la *Dirección de Empleo*, a cargo de una graduada, donde se está llevando a cabo una intensiva tarea en el diseño de pasantías. Y también con numerosas actividades extracurriculares, jornadas, conferencias, un *Congreso Internacional*, como el que hicimos el pasado año.

No obstante, existe otra perspectiva de la formación de nuestros estudiantes y graduados y es la que llevamos adelante a través del **Currículum Oculto**, ese currículum que actúa a la sombra, de manera tácita, implícita, subterráneamente a través de:

- agobiantes trámites burocráticos;
- extenuantes cursos con aulas superpobladas;
- abrumadoras gestiones;
- serios problemas de espacio, más de una sede;
- condiciones edilicias ultraprecarias.

Sin embargo, estas circunstancias (y no se está tratando de ningún modo de defenderlas) generan un *Valor Agregado*, un efecto no controlado ni previsto.

Genera:

- alta tolerancia a la frustración
- perseverancia
- resistencia
- capacidad de adaptación, plasticidad, flexibilidad
- habilidad para afrontar imprevistos

Es decir, estas condiciones adversas van moldeando un plus en las capacidades personales, sociales, interpersonales; van fortaleciendo tal como algunas corrientes psicológicas intentan plantear a través del concepto de **resiliencia**.

Pero también este **Currículum Oculto** actúa desde otro *polo*, sino sería francamente destructivo. Este **Currículum Oculto** aparece también como imaginario, como conjunto de sentidos, de significados, que están allí y son previos al ingreso a la Universidad, anteceden. Y este conjunto de significados, vinculados con el prestigio académico de esta Universidad, de esta Facultad y de esta Carrera, también moldea y constituye la subjetividad e identidad profesional de estudiantes, graduados y profesores que hace que todos los que transitamos por esta querida Universidad de Buenos Aires, sintamos orgullo de hacerlo.

Es de esta manera que vamos logrando con los cinco aprendizajes fundamentales para este siglo XXI que corre:

- aprender a aprender
- aprender a ser
- aprender a hacer
- aprender a vivir junto con otros, y
- aprender a emprender.