Impacto cualitativo del tránsito de los trabajadores de la Universidad de la República , por el Programa de Culminación de Educación Secundaria (ProCes), como programa orientado a adultos trabajadores

Leticia Folgar[1], Patricia Ramos[2], María Recoba[3]

Resumen

El ProCESFUR (Programa para Culminar Estudios Secundarios para Funcionarios de la Universidad de la República), implica un encuentro de organismos públicos que supone la actuación coordinada del Consejo de Educación Secundaria (CES) y de la Universidad de la República (Udelar).
El trabajo conjunto de Programa para la Culminación de Educación Secundaria (ProCES) y del Instituto de Capacitación y Formación (ICF) ha sido el que ha materializado un encuentro interinstitucional orientado a un objetivo educativo común.

Las acciones comprendidas en este Programa se encuentran inscriptas en el marco del Área de Competencias Sociales y Comunicacionales del Instituto que desarrolla desde el año 2006, un Programa de Acreditaciones orientado a brindar la oportunidad de completar y certificar estudios de la enseñanza primaria a aquellos funcionarios que por motivos personales, laborales u otros no hubieran logrado culminarlos hasta el momento.

Desde 2011 la Udelar ofrece a sus funcionarios la posibilidad de culminar los estudios formales en la Enseñanza Media brindado oportunidades educativas que se entienden claves para el cambio individual y colectivo enfocado hacia la mejora continua.

La presente ponencia se propone compartir algunos primeros emergentes en relación al impacto en los funcionarios de la Udelar del tránsito por el ProCESFUR.

Como parte de un proceso de indagación en curso Intentaremos dar cuenta de avances en relación a dos dimensiones desde la perspectiva de los funcionarios de la Udelar participantes: la incidencia de los procesos de aprendizaje realizados en el marco del ProCESFUR a nivel personal, laboral y de la continuidad educativa de los funcionarios y la identificación de elementos facilitadores y obstaculizadores para el tránsito por el ProCESFUR, como Programa especial que ha sido pensado para adultos trabajadores que, en el caso de la Udelar ocupan cargos Administrativos (Esc. C), de Vigilancia (Esc. E) y de

1 Instituto de Capacitación y Formación, Udelar
2 ProCESFUR
3 Instituto de Capacitación y Formación, Udelar

Servicios Generales (Esc. F), que no han completado los ciclos de educación secundaria.

Introducción

Con el objetivo de realizar un primer primer análisis del impacto cualitativo del tránsito de funcionarios de la Udelar por el ProCESFUR, se inicio en 2014 un proceso de indagacion orientado a dar cuenta del modo en el que los procesos de aprendizaje realizados en el marco del Programa inciden a nivel laboral y personal. Esto nos ha planteado el desafío de profundizar en la comprensión de las trayectorias educativas y de formación futuras de los trabajadores de la Udelar que han transitado por la propuesta del ProCESFUR.

A julio de 2014 habían egresado 61 funcionarios del Programa, a los que se sumaron a diciembre de 2014, 43 funcionarios y 30 funcionarios que lo harán en el segundo cuatrimestre de 2015.

Entendemos que esta mirada indagatoria nos permitirá iniciar un proceso de sistematización de aspectos metodológicos innovadores del ProCESFUR como propuesta dirigida a adultos trabajadores. En base a lo mencionado hemos definido uno de nuestros objetivos específicos:

1. Identificar desde la perspectiva de los funcionarios participantes, elementos facilitadores y obstaculizadores para el tránsito por el ProCESFUR,.

Nos resulta significativo que en el primer cuatrimestre los funcionarios egresados del Programa han solicitado 34 fórmulas 69 para presentar como mérito en concursos Udelar, dado que es un requisito postularse a los concursos de ascenso administrativo y aproximadamente 15 fórmulas 69 para la inscripción para continuar estudios, en su mayoría en la la Universidad A partir de esto, y complementando nuestro interés inicial por conocer mas acerca de la relación entre el egreso del ProCESFUR y el avance en la carrera funcionarial, definimos otro de nuestros objetivos específicos.

2. Caracterizar la relación entre la culminación de estudios de enseñanza media a través del ProCESFUR, y continuidad de los estudios en adultos trabajadores de la Udelar.

Metodología

Se combinó la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos, con lo cual se construyeron datos a partir de diversas fuentes.

Por un lado se cuenta con el material que surge de los formularios de evaluación aplicados tanto a estudiantes como a docentes del ProCESFUR en 2012, se cuenta así también con planillas de registro del desarrollo y seguimiento de la propuesta por parte de los estudiantes.
Por otro lado, se complementó esto con la aplicación de un formulario electrónico de consulta que profundizó en lo relativo al impacto del tránsito por el ProCESFUR y que se viene aplicando en carácter de censo a todos los egresados del programa.

Se realizaron además entrevistas individuales y grupales de sondeo, en profundidad con los actores identificados como informantes clave.

Las entrevistas fueron realizadas, grabadas y posteriormente desgrabadas por el mismo equipo de indagación, que estuvo a cargo del procesamiento y análisis.

Las mismas se desarrollaron en el Instituto de Capacitación y Formación, fueron grabadas y realizadas por dos integrantes del equipo de indagación. Los participantes del ProCES convocados, fueron seleccionados aleatoriamente intentando contemplar las diferentes fases de egreso.

El análisis de la información recogida está siendo realizado mediante un proceso inductivo inicial que fue permitiendo construir categorías a partir de las conceptualizaciones de los entrevistados.

Las fuentes a partir de las cuales trabajamos son las siguientes

1. Formularios de evaluación aplicados tanto a estudiantes como a docentes del ProCESFUR en 2012
2. Planillas de registro del desarrollo y seguimiento de la propuesta por parte de los funcionarios participantes,
3. Formulario electrónico (encuesta) en carácter de censo aplicado a todos los egresados del programa
4. Entrevistas individuales de sondeo, en profundidad y también entrevistas grupales semiestructuradas con actores identificados como informantes clave (funcionarios participantes y docentes ProCESFUR)

Compartiremos a continuación los principales emergentes de la encuesta aplicada a través

de formulario electrónico y de las entrevistas realizadas a funcionarios egresados del Programa.

Los mismos permiten identificar dos grandes dimensiones en las que se visualizan impactos desde la perspectiva del funcionario participante

Sobre los impactos del tránsito y egreso del Programa

A) Repercusión a nivel personal

Esta dimensión incluye la visualización de nuevas oportunidades, que más allá de que se tomen o no, potencialmente existen así como también la percepción de que la culminación de estudios de enseñanza media es un logro de objetivos personales "fuera de tiempo" que además de ampliar conocimientos alimenta la avidez por continuar aprendiendo

En este nivel se re-dimensiona el logro individual, a partir de lo que los funcionarios destacan como un cambio positivo que los trasciende involucrando a sus familias. Esto último tanto en términos de la importancia que redunda para el grupo familiar el "logro" de uno de sus integrantes, como en términos de los cambios que en las relaciones con los hijos se dan. En particular en relación a la vinculación con los aprendizajes, a la educación como un proceso que pueden compartir diferentes miembros de la familia al mismo tiempo. En general es recurrente la percepción de que el tránsito por la experiencias del Programa prepara a estos adultos para ocupar de mejor modo un lugar de referencia en lo específico, sintiéndose mas aptos para apoyar a los hijos en sus estudios desde el lugar del ejemplo.

B) Repercusión a nivel laboral

En esta dimensión incluimos lo relativo al cambio hacia una disposición más reflexiva que es vinculada por los trabajadores egresados del Programa con la posibilidad de adoptar una postura diferente a la que reconocían tener antes de su tránsito por el Programa en sus lugares de trabajo. En general la misma es vinculada con el haber adquirido y/o ejercitado en la trayectoria por el ProCESFUR, la construcción de interrogantes ante la incertidumbre, la búsqueda de respuestas y alternativas a través de la indagación, la curiosidad por comprender en un sentido mas amplio los hechos de su entorno, la capacidad crítica, así como también habilidades de argumentación.

A partir de lo que como una auto-percepción devaluada de los funcionarios no docentes frente a los funcionarios docentes que atraviesa a nuestra Universidad como organización y que aparece en el discurso de los funcionarios entrevistados de diferentes maneras, quedan planteadas como interrogantes en esta dimensión:

El tránsito por el ProCESFUR, Cambia el vínculo del funcionario con la Udelar como organización?

Fortalece el sentido de pertenencia? Hace posible otras formas de reconocerse y ser reconocido por la organización? Seguir aprendiendo para volcar conocimientos al servicio del Estado se constituye y fortalece como valor, para estos adultos trabajadores?.Con respecto a los factores facilitadores y obstaculizadores del tránsito por el Programa, recogemos algunos de los principales identificados por los trabajadores egresados.

Facilitadores y obstaculizadores del tránsito por el ProCESFUR.

De acuerdo a lo que surgió de las entrevistas, podemos destacar: .

Características didácticas de la propuesta

Se subraya de diferentes maneras como un valor que este programa especial atienda a las características particulares que exige al docente atender a los intereses de la población a la que está dirigida: adultos trabajadores, desvinculados del sistema educativo que traen preconcepciones vinculadas a su educación en etapas anteriores que se relacionan en general con su pasaje por el sistema educativo como secundaria.

Se hace necesario al abordar el tema de los Modelos Didácticos lo que refiere a las actuaciones concretas de los docentes dentro del aula que van desde el modelo tradicional al modelo didáctico alternativo pasando por el tecnológico y el espontaneísta .Cada uno de ellos responde de acuerdo a lo planteado por Franciso F. García Pérez al análisis de las siguientes dimensiones: Para qué enseñar, Qué enseñar e Ideas e intereses de los alumnos.

> es una facilidad poder cumplir parte de las clases en el horario de trabajo y no tener que ir de noche". (funcionaria 34 años egresada 2014)
>
> "Es fundamental el nivel de los profesores… que hacen que uno desarrolle el gusto por las asignaturas" (funcionario 38 años egresado 2014)
>
> " ….. es importante para mi que es un régimen diferente, con menos tiempo de clase, con plazos mas cortos…. pero uno aprende más… porque la exigencia es alta….yo he tenido la experiencia del liceo de adultos…. y es totalmente diferente" (funcionaria 42 años egresada diciembre 2013)
>
> "Ellos recurren a otras herramientas, videos, películas, músicas, no solo el texto,…. mirar lo que quieren enseñar en otras cosas…… entonces es mas fácil para uno …"

Aparecen en el discurso de los trabajadores entrevistados valoraciones que nos permiten confirmar la pertinencia de la perspectiva pedagógica que fundamenta el Programa y que concibe de maneras bien específicas el proceso de enseñanza aprendizaje cuando el mismo

involucra a adultos trabajadores

El docente dado los tiempos con los que cuenta, debe hacer una selección de contenidos generando en él la necesidad de ser claro en los objetivos, técnicas, modalidad de enseñanza y tiempos con los que cuenta. Los aspectos mencionados le obligan a establecer la modadlidad de enseñanza para llevar adelante así como mencionan los estudiantes, una selección de herramientas diferentes.

Al referirnos a la metodología y a las características de los procesos de enseñanza y aprendizajes en adultos, que exigen seleccionar herramientas que permitan abordar aquellos contenidos que deben tratarse en profundidad. El docente tiene la posibilidad de elegir la modalidad presencial que necesitan de la intervención directa del docente y la no presencial cuando propones actividades que el estudiante puede realizarlas en forma individual o en forma colaborativa.

> …una cosa muy importante para mí que los docentes no estaban en ese pedestal…..era de igual a igual y entonces vos sentís que el docente te acompaña…. es como que la bolsa de papas la dejabas ahí…. y ya te ibas sabiendo lo que tenías que hacer…. (funcionario 52 años egresado 2014)

Aparece con recurrencia el lugar clave como facilitador que asume lo que los entrevistados aluden como "la parte humana de los docentes". vinculada a la proximidad y disponibilidad de los mismos : "ellos tienen mucha paciencia…", uno cuenta con la posibilidad de escribirles correos electrónicos.."

Si tomamos con referencia a Silvia Maturana, aparece aquí lo que ella llama "buenos profesores" que se caracterizan por la cercanía cognitiva y afectiva que tiene con sus alumnos. El objetivo de los mismos es lograr que los estudiantes se ocupen de su propia educación a través de las herramientas que se le brindan, desarrollen su capacidad crítica a través de estrategias con las que creían no contar y poder buscar formas de llegar al aprendizaje.

> para mí hay varias cosas… una es que ellos como que manejan otras herramientas y estrategias… poder trabajar con las cosas de la realidad que te rodea… noticias del momento… (funcionaria 65 años egresada 2014)

Aquí es importante destacar, el abordaje por parte de los docentes de contenidos que tienen que ver con la realidad cercana de los estudiantes, lo que propone desafíos y activa la necesidad de adquirir conocimientos. Es entonces cuando se dan cuenta de sus capacidades, aprenden a confiar en ellas y buscan entonces alternativas para llegar a la resolución de problemas. El desafío para los docentes es optar por la evaluación directa o la evaluación auténtica, elección que depende del tipo de actividades que proponga. Existe un desafío

también para el docente ya que al evaluar debe tener en cuenta los resultados sino que además fundamentalmente los procesos estrategias que llevó a obtener esos resultados.

> es importante que uno ve el final mas cercano en comparación con el liceo…. entonces como que uno lo ve mas posible (funcionario 48 egresado 2013)

> Comparativamente somos pocos estudiantes por grupo…. entonces es diferente el intercambio con los profesores y compañeros (…) esta es una diferencia con la propuesta liceal mucho más individualista…. esto es mas interactivo, uno recorre menos temas pero es mucho mayor profundización… (funcionaria 34 años egresada 2014)

Destacan el compañerismo en el momento de resolver las situaciones ayudando a su par en las actividades que le resultan más dificultosas lo que implica un compromiso por parte de todos los participantes del equipo.

> El compañerismo es muy importante se genera sentimiento de colaboración, de acompañar al otro porque muchas veces uno se siente superado con esto … es difícil… y hay momentos que a uno le parece que no va a poder… entonces ahí está el grupo que te ayuda a buscarle la vuelta… se hacen cosas juntos… se reparten tareas… nos apoyamos mucho….si no fuera por mis compañeros yo no habría terminado… (funcionario 52 años egresado 2014)

El encuentro con compañeros con los que comparten además de la franja etaria, la condición de trabajadores, funcionarios del Estado con el mismo objetivo, con un compromiso compartido favorece desde la perspectiva de los participantes la empatía y la la cohesión de los grupos "Todos tenemos las mismas condiciones"

Como obstaculizadores detectamos a través del discurso de los participantes que han transitado por el ProCEFUR la distancia temporal entre el momento de la inscripción inicial y el comienzo de los cursos[4], el no poder contar con la autorización del superior jerárquico para poder asistir a todas las clases y participar de la propuesta. En algunos casos, los funcionarios plantean que la carga horaria de los grupos de estudio en ocasiones se vuelve excesiva o difícil de sostener para estos adultos trabajadores. Si bien la institución brinda la oportunidad de asistir a clase dentro del horario laboral, la cantidad de horas se considera escasa para el nivel de exigencia de las tareas que se deben realizar fuera del horario curricular.

También se alude a ciertos docentes que dentro de la propuesta del Programa tienen metodologías de trabajo en clase que se asemejan más a la de los "liceos tradicionales" y que se vuelven más difíciles en términos de accesibilidad y capacidad de sostener el interés

4 Esto en particular en el caso de los funcionarios que formaron parte de la primera cohorte.

desde la perspectiva de los trabajadores participantes.

Respecto a este punto es interesante señalar que los mismos mencionan que en estos casos puntuales, los participantes pueden visualizar el proceso del docente que en ocasiones va adecuando la propuesta a medida que se a desarrollando el trabajo.

> "uno ve que algunos docentes no tienen experiencia de trabajo con adultos… o… vienen con otra manera…. como para trabajar con los chiquilines…. y como que no le encuentran la vuelta…hasta que después a veces sí…." (funcionario 40 años egresado 2014)

Esta observación por parte de los estudiantes permite visualizar la necesidad de formación de los docentes para trabajar con adultos que además de adaptarse a los requerimientos de esta época, se enfrentan a retos para poder actuar frente a este desafío que implica preparar a sus estudiante a enfrentar situaciones reales, de la vida cotidiana para lo que debe contribuir dándole herramientas necesarias para encarar y resolver tales desafíos.

Nos referimos aquí a la necesidad de un cambio de paradigma que no se centre en preparar a los estudiantes para que se especialicen en las diferentes disciplinas, sino que los conocimientos los habilite a comprender su propio mundo y el que le rodea. Cuando una persona comprende podrá hacer uso de los conceptos adecuados que le permitan dilucidar la resolución adecuada aplicando los mismos.

Representaciones y valoraciones de los participantes sobre la culminación y las posibilidades de continuidad.

Desde la perspectiva de los trabajadores egresados del ProCESFUR entrevistados hay aspectos específicos en relación a los cuales se visualizan impactos positivos:

Vinculado al ámbito laboral es valorado en término de las posibilidades relacionadas directamente con avance en la carrera funcional. Permite, por ejemplo, presentarse a concursos de la propia Institución que los habilita al cambio de escalafón ya que es un requisito excluyente tener el Bachillerato completo.

> Es mérito para los concursos….esa es una cosa positiva bien concreta (funcionario 38 años egresado 2014)

Por otro lado, se valoran aspectos que aluden al descubrimiento por parte del trabajador/a de capacidades o posibilidades que creía no tener o ya no poder desarrollar:

> Da opciones a otras cosas más, poder hacer otras cosas, lo mas importante es la posibilidad en sí misma… (funcionaria 34 años egresada 2014)

> El ProCES te hace como curioso… de repente antes si yo no sabía algo me quedaba … no se me ocurría ahora me pongo a buscar cosas en internet, investigar (funcionaria 42 años egresada diciembre 2013).

> Desde nuestra perspectiva, estos aspectos asumen una papel fundamental en tanto se vinculan con el cambio en la percepción del trabajador como un adulto con capacidad de asimilar conocimientos. Vinculando el tránsito y egreso por el Programa con la posibilidad de comenzar a reconocerse efectivamente como un ser aprendiente.

Varios de los entrevistados expresan que la culminación de esta etapa les permite proyectarse en el futuro próximo:

> en lo personal significa la tranquilidad de hacer lo que quieras (…) no tengo que salir corriendo a hacer facultad, pero puedo … sé que si me decido… puedo hacerlo … (funcionario 48 egresado 2013)

Si nos focalizamos en las representaciones y valoraciones de los participantes en relación a los impactos en el ámbito laboral de su pasaje por el ProCESFUR, identificamos cuatro grandes dimensiones:

- Identidad como trabajadores Udelar
- Rendimiento eficiencia y calidad en el desempeño de tareas
- Dimensión subjetiva
- Reconocimiento

Identidad como trabajadores Udelar

En esta dimensión ubicamos aquellas valoraciones que destacan el aprendizaje entre pares, como un aprendizaje realizado en el marco del ProCESFUR que impacta en el modo de posicionarse en el relacionamiento con otros trabajadores Udelar. Este relacionamiento puede darse, según la percepción de los egresados desde un lugar que definen como de mayor “horizontalidad” y de relaciones mas “personalizadas” que remiten a la cercanía desde lo que como trabajador se comparte, recuperando la dimensión humana desde la empatía e identificación. “se genera un vínculo por fuera de la escala jerárquica …”

"…es importante el intercambio de puntos de vista de otros compañeros que te sirven a vos para aprender también"
A partir de las entrevistas podemos apreciar como el valor está colocado fundamentalmente en el reconocimiento mutuo de los funcionarios trabajadores como interlocutores válidos con otros funcionarios trabajadores dentro de la Institución.

> Como empleados públicos somos todos parte del aparataje del Estado, pero ya no eramos números, ni bloques… con el Procesfur sentí que éramos personas porque todos tenemos nuestras realidades y todos nos movilizamos para algo… para mejorar (28/11)

Rendimiento eficiencia y calidad en el desempeño de tareas

En esta segunda dimensión identificamos fundamentalmente aspectos en los que los funcionarios reconocen la incorporación de ciertas competencias que inciden positivamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales. Entre ellas se destacan fundamentalmente las que refieren a la proactividad en la resolución de los problemas y a la incorporación de estrategias de "pensamiento propio" (sic)

Las mismas implican a partir del discurso de los entrevistados, como el aumento en la capacidad de diálogo, la capacidad argumentativa, el desarrollo de habilidades de escritura La investigación y el trabajo en equipo inciden positivamente en la organización del tiempo y en la seguridad y asertividad en el desempeño de las tareas laborales.

> …está buenísimo porque te da herramientas yo veo el cambio en cosas así bien concretas….la manera de escribir cosas, cartas… la manera de discutir… bajar a un papel lo que tenés en tu cabeza, con tus palabras… es difícil, hay que saber hacerlo… (funcionario 38 años egresado 2014)

Detectamos aquí la necesidad de iniciar en esta etapa (dado la modalidad y objetivos a que apuntan las concepciones tradicionales acerca de la lectura y de la escritura que traen los estudiantes del sistema de educación primaria y secundaria) trabajar la lectura y la escritura a **nivel académico** que mejore y prepare tanto para la mejora de la gestión como para la posibilidad de los alumnos de continuar estudios terciarios o universitarios. Expresan en la entrevista que debido a la falta de tiempo el hábito de leer se va perdiendo, (salvo alguna intervención que menciona que la tarea se lo permite), y muchas veces la falta de interés por la misma. Lo mismo sucede con la escritura, dificultad que mencionan al tener que realizar tareas que implican la escritura de textos por ejemplo de reflexión, de opinión, de comunicación que se le plantean en el ámbito laboral, etc.

La apreciación de algunos estudiantes acerca de la importancia de la lectura que se detecta en las propuestas de los docentes y en la selección de los mismos vinculados a la realidad o a hechos históricos que explican situaciones de la actualidad. Ésto permite que algunos de los estudiantes que se sentían inseguros puedan, a partir del pasaje por el ProCESFUR intervenir con fundamento en conversaciones familiares que además involucran a sus hijos con una preparación superior a la de sus padres.

> … es que vos lo que aprendés lo aplicás en el trabajo y en otros ámbitos de tu vida, también, uno se replantea cosas (….) a partir de esta experiencia hay cosas que te planteás ir haciendo diferente en el trabajo.. yo ahora por ejemplo leo en mis tiempos de espera… cuando llevo a alguien en la camioneta y tengo que esperar…" (funcionario 48 egresado 2013)

Mejoran las posibilidades de comunicación y mas allá de los contenidos concretos puestos a disposición por las diferentes materias, es claro que hay aprendizajes que remiten a formas de posicionarse frente al conocimiento y llevar adelante las tareas, a la resolución de problemas y la interacción con otros

> Mi manera de estar en el trabajo cambió… el relacionamiento con los compañeros… uno ejercita eso de hacer en grupo, con los demás compañeros en esto de acostumbrarse a los grupos de estudio, de apoyarse y lo traslada al trabajo… a intentar trabajar mas en equipo…. (…) te llega una orden y uno trata de investigar saber de dónde viene por qué dónde se generó….de ver de averiguar….. no hacer las cosas automáticamente…. esa inquietud se despierta también (funcionaria 34 años egresada 2014)

> … una cosa que aprendí es a no conformarse con el mínimo esfuerzo sino buscarle la vuelta para hacer las cosas de la mejor manera… lo clásico sería llegar a la suficiencia… pero uno empieza a tratar de llegar a un mejor producto, quiero hacer algo mejor, que tenga valor… con valor agregado (funcionario 52 años egresado 2014)

> Todo eso lo aplicás en el trabajo… en la asignación de tareas por ejemplo…..nos tocó con unas compañeras enfermeras tener que hacer una tarea en plataforma y muchas de ellas no tenían ni idea de como usar un word… y bueno ahí nos dividíamos para hacer las tareas organizamos para que una adelantara una cosa y otra aportara en otra y así… y yo lo aprendí en el ProCES porque yo soy muy individualista y a mi me gusta trabajar sola… (funcionaria 42 años egresada diciembre 2013)

Dimensión subjetiva

La tercera dimensión en la que identificamos impactos a partir del tránsito y egreso del ProCESFUR es la dimensión subjetiva. La misma alude a procesos de fortalecimiento de potencialidades individuales que inciden positivamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales: fortalecimiento de autoestima,confianza en las capacidades personales. Visualizamos la autopercepción del trabajador como sujeto de posibilidad y a partir de esto la seguridad en sí mismos.

El egreso del ProCESFUR aparece valorado como un logro personal. Terminar la educación formal es para estos adultos trabajadores una meta en sí misma aunque sea fuera de tiempo

> …la verdad es que hoy si no tenés educación formal no sos nadie… este era el debe de mi juventud y es como un alivio…. pude realizarme (funcionario 48 egresado 2013)

> uno se saca un peso de encima, es algo que uno viene arrastrando entonces al terminar la satisfacción es enorme… reafirma el "se puede"(funcionaria 60 egresada 2013).

A través de sus palabras es posible tomar dimensión del peso que para muchos de ellos asumía en su relacionamiento con otros:

> Me sentía como con vergüenza. Pah!! no terminé el liceo… poner secundaria incompleta en los formularios, me ponía mal, tener secundaria completa te hace sentir más libre. (…) tengo la libertad de hacer lo que quiera (funcionario 48 egresado 2013)

A su vez, y en relación con lo antes mencionado, los participantes entrevistados aluden al cambio en las relaciones entre los compañeros de trabajo en términos de "relaciones más horizontales" a partir de haber ganado en autoconfianza y recursos para resolver de otro modo los desafíos de la tarea. En algunos casos ésto se vincula a nuevos modos de encarar los requerimientos de la tarea laboral, en la resolución de los "problemas" y desafíos que la tarea plantea, en otros el valor es colocado más en la confianza ganada para poder dialogar con otros -en particular con funcionarios no docentes de escalafones superiores o ganar seguridad en el intercambio con funcionarios docentes- desde el lugar de iguales-.

> yo me siento más confiado…me siento con otra base…y eso se nota (…) lo veo porque me toca hablar con la decana, con los docentes… y siento que puedo hacerlo

> de igual a igual… (funcionario 52 años egresado 2014)

> Ganas en confianza… en mi caso me demostró que podía ver otras cosas con otros ojos (…) tengo mejor relación con mis compañeros de trabajo, porque estoy más positiva, más motivada (funcionaria 34 años egresada 2014)

Se amplían los conocimientos y esto se vincula con la avidez por seguir aprendiendo y una postura más reflexiva. Ganar en comprensión, capacidad crítica y de argumentación, aparece vinculado a sentirse con mayor seguridad al participar de conversaciones e intercambios de los que antes se sentían excluidos.

> a mí me abrió la cabeza de una manera totalmente distinta…. sobre cómo mostrar lo que uno sabe…¿cuando iba a pensar en criticar antes? (funcionario 48 egresado 2013).

Es interesante ver como las valoraciones en una dimensión retroalimentan y fortalecen aportes y aspectos de otras, así estos aspectos más de orden subjetivo aparecen en el discurso de los entrevistados vinculados al desempeño de tareas laborales y a su identidad como trabajadores de la Udelar . Aparecen afirmaciones como:

> "… esto me permite proyectarme a una educación terciaria" (abril) o "el mensaje para mí es: ahora es una elección tuya hacer o no una carrera"

Estas cuestiones aparecen vinculadas en el discurso de los entrevistados al acceso a derechos y también al sentimiento de pertenencia a la Udelar como organización.

Reconocimiento

Estrechamente vinculado a lo anterior aparece el reconocimiento como cuarta dimensión, que destacamos como relevante a partir del análisis de las entrevistas. La misma alude a valoraciones realizadas en relación a la percepción de tener "un lugar" en la organización, o un lugar diferente al que venían ocupando. Se percibe por parte de los estudiantes como factor positivo que la Udelar al brindar y facilitar esta oportunidad a sus trabajadores se "ocupa" de los mismos y de sus necesidades para el cumplimiento de uno de sus objetivos como lo es la profesionalización de los funcionarios no docentes en la búsqueda de la mejora de la gestión. Para ellos ha destinado fondos presupuestales que permiten realizar acuerdos institucionales como el ProCESFUR. Esta manifestación concreta, materializa reconocimiento a nivel simbólico y cobra especial relevancia desde la hipóteisis de una auto-percepción devaluada de los funcionarios no docentes.

> Uno se siente reconocido… fijate que haciendo un trabajo fuimos a… y ellos se tomaron una mañana para mostrarnos y nosotros solo eramos empleados no docentes de la Universidad que estábamos haciendo un trabajo de secundaria que hasta podés menospreciar" (funcionario 52 años egresado 2014)

Cambia la percepción del vínculo con la organización en sí misma y parece remitir a procesos de identificación positiva que comienza a percibirse como futuro "proyecto colectivo". A partir del discurso de los entrevistados, se visualizan señales de que se revitaliza el sentido de pertenencia con la Udelar en tanto la posibilidad de participar en el ProCESFUR es interpretada por los funcionarios como una señal de reconocimiento por parte de la organización.

> acá hay gente que está paralizada en escalafón, en un grado, inamovible. Y eso no puede ser, porque nosotros como Universidad también se supone que apostamos a la movilidad de los funcionarios, ¿no? A que los funcionarios realmente puedan crecer avanzar, ¿no? Y es una gratificación. Y puedan hacer una carrera, porque si vos estás en el escalafón F o en el escalafón E tus posibilidades de hacer una carrera en al Universidad es casi remota, porque tenés dos grados para arriba y punto. Mientras que si vos entrás en un escalafón como el administrativo nuestro, digo vos ahí tenés amplias posibilidades, se extiende el escalafón pero tenés muchos grados intermedios, y podés llegar al máximo de tu carrera, como lo hemos hecho. Pero tenés que darle posibilidad a la gente y para darle posibilidad tenés que darle elementos, tiene que la Universidad apostar a darle todos estos elementos, esto es una buena apuesta. ProCES es uno de esos elementos fundamentales. Es una muy buena apuesta." (funcionaria, 60 años, egresada 2014).

Bibliografía

Barato, Jarvas Novelino (2005) Formación profesional: ¿saberes del ocio o saberes del trabajo?. Montevideo, OIT/Cinterfor, (Herramientas para la transformación, 28). ISBN: 92-9088-191-7.

Diaz, A. Et alter 2005.El enfoque de las competencias en la construcción de lasubjetividad. Los trabajadores del Área de Seguridad y Vigilancia de la Universidad de la República. Publicado en: "VI Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo", Facultad de Psicología Universidad de la República. Ed. Psicolibros. Montevideo,

Folgar; L 2012 Informe ProCESFUR Área De Competencias Sociales Y Comunicacionales Ucap, Pro Rectorado de Gestión, Udelar

Folgar; L 2013 Informe ProCESFUR Área De Competencias Sociales Y Comunicacionales Ucap, Pro Rectorado de Gestión, Udelar

Folgar; L 2014 Informe ProCESFUR Área De Competencias Sociales Y Comunicacionales ICF, Pro Rectorado de Gestión, Udelar

Guerra, G (2014) INFORME DE AVANCES DEL PROGRAMA DE CULMINACION DE ESTUDIOS SECUNDARIOS PARA FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACION PÚBLICA

Morin, E (1999) Los siete saberes necesarios para la educacióndel futuro UNESCO Santillana

UBAL M., PÍRIZ S., 2009, ¿De que hablamos cuando decimos Pedagogía?, Montevideo, Papeles de Trabajo-FHCE

JM, & Moya, A.Campanario, (1999) ¿Cómo enseñar ciencias? Principales Tendencias y Propuestas. Enseñanza de las Ciencias, 17 (2), 179 – 192.

Carlino, Paula. CONICET – UNSAM. Ayudar a leer en los primeros años de la Universidad o de cómo convertir una asignatura en “Materia de Cabecera”.

Pérez Gómez, Ángel l. Fragmento del artículo “Nuevos desafíos para la formación de docentes”.

García Pérez, Francisco F. “Los modelos didácticos como instrumento de análisis y de intervención en la realidad educativa”.

De Miguel Díaz, Mario. (2005). “Cambio de paradigma metodológico en la Educación Superior. Exigencias que conlleva”. Cuadernos de integración europea, 16-27.