

Propuesta para la *Comisión Especial de las Mesas de Análisis del Consejo General Universitario de la Universidad Autónoma de Nayarit*. De conformidad con el acuerdo CEMA01/2015.

OPTIMIZACION DEL RECURSO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT A TRAVÉS DE LA MULTIFUNCIONALIDAD ADMINISTRATIVA O FLEXIBILIDAD INTERNA

Presenta: Clara Orizaga Rodríguez. Adscripción. Dirección de Desarrollo Bibliotecario

No es posible resolver los problemas de hoy con las soluciones de ayer"

Roger Van Oech

Introducción.

Las reflexiones y propuestas de este trabajo provienen de la observación y la experiencia como universitaria y pretende apoyar en la búsqueda de una universidad eficiente en el aspecto administrativo e ir en busca de un nuevo pensamiento organizacional.

La Universidad Autónoma de Nayarit, cumplió 45 años y es necesario analizar el contexto de cómo se desarrollan las funciones administrativas, ya que las académicas son resueltas generalmente bajo la guía de políticas educativas de orden federal o estatal además de las propuestas internamente; el objeto de esta propuesta es enfocarse en las que se relacionan con las funciones de tipo administrativo que puede aplicar a las funciones de los docentes cuando desarrollen actividades fuera del aula.

Delimitaciones:

- Esta propuesta no trata sobre la evaluación de docentes o administrativos
- No pretende cambiar lo que ya está regulado en los Contratos Colectivos de Trabajo
- No propone incentivos o promociones o descuentos o disciplina en el trabajo.
- No es hacer más con menos

Objetivo:

- Proponer medidas para que el personal administrativo y cuando proceda, el docente, mejore su productividad y eficiencia a través de la multifuncionalidad administrativa o flexibilidad interna

Contexto Administrativo

¿Cómo se crea una nueva plaza docente o administrativa en la UAN? Basten unas cuantas reflexiones que no necesariamente aplican en lo particular sino que parte de reflexiones generales de lo que se ha observado.

En el ámbito docente, generalmente:

- Se crea un nuevo programa académico y se busca quién tiene el perfil. O no se crea, el programa ya existe, pero el docente quiere irse a otra área; y entonces, se presentan los movimientos naturales por el espacio que queda disponible.
- O, por jubilación o incapacidad o por realización de estudios del docente se requiere cubrir el espacio.
- Se le menciona la necesidad a las autoridades y se recomiendan a las personas que mejor cubre el perfil.
- Entonces, se contrata al sustituto. Algunas veces, este espacio es cubierto por alguien que ya estaba, pero se cubre el espacio que se deja vacío ya sea de uno o de otro.

En el ámbito administrativo, generalmente:

En el caso del personal administrativo no es distinto,

- Se reciben propuestas de nuevos ingresos de personal o peticiones de cambio de adscripción.
- O, se promueve a un trabajador y por ende, entra otro
- Se ha observado que en algunas áreas, hasta tres personas hacen lo mismo, quizá hace algún tiempo eso se requirió, pero con el avance de las tecnologías, llegó la automatización de procesos, y sigue permaneciendo la misma función y estas tres personas hacen lo mismo que antes de la automatización o algunas, tienen tareas muy por debajo del tiempo que aplican en realizarlas.
- Con el paso de tiempo se observa una saturación de personal en donde no está claro, cuál es la función específica de cada quién. Si alguno se ausenta, los que se quedan no hacen la parte que el otro hacía.

Las funciones de limpieza son punto y aparte, ya que mantener los espacios limpios parece que es una tarea inagotable no bien se acaba de limpiar cuando ya está sucio.

Aunque no es el tema de esta propuesta, **se sugiere una fuerte campaña de concientización y limpieza que incluya a todos.** Una buena inversión en este rubro traerá beneficios a mediano plazo.

Propuesta

La propuesta, es, buscar la multifuncionalidad. Que no se confunda con *Multitareas* ya que es un concepto distinto. La multifuncionalidad consiste, en la organización del trabajo métodos y nuevas formas técnico-administrativas, con la perspectiva de ampliar las cualidades del trabajador, integrar funciones y procesos simples de producción con la intención de que paulatinamente se conduzca hacia una nueva organización del trabajo.

Esta nueva forma de organizar el trabajo, lo que busca, es la aceleración de los ritmos productivos, la reestructuración de actividades y funciones, cubrir los espacios por permisos económicos, salidas anticipadas e incapacidades cortas, con tendencia a “desespecializar” y fomentar la polivalencia de los recursos humanos, transformándolos en trabajadores multifuncionales, logrando así, intensificar el trabajo, y por ende la producción, a través del incremento al aprovechamiento de la fuerza laboral, con la finalidad de realizar variedad de operaciones y atender las ausencias, brindando así un mejor servicio en los espacios administrativos sin incurrir en altos costos.

La universidad tiene ya varios años inmersa en los procesos de calidad, acreditación y certificación por lo que se tiene la ventaja de que existe ya una cultura de escribir lo que se hace, entonces, si en cada función se escribe el procedimiento para ejecutar la tarea, se indican los materiales y recursos necesarios para realizarlos, con seguridad esta propuesta puede ser posible. Por supuesto que debe considerarse la capacitación en sitio para que el personal esté apto para realizar la función que debe cubrir.

Conclusiones

La universidad debe aportar resultados y mostrar capacidad de reorganizarse en todos sus rubros, esto incluye la administración de recursos humanos.

La universidad requiere implementar programas de capacitación que conduzcan a la flexibilidad laboral, a la no delimitación de funciones en cuanto a no realizar lo que no

corresponde o no toca, eso es cosa del pasado, lo que se necesita son personas polivalentes que favorezcan el logro de resultados sin menoscabo a los Contratos Colectivos de Trabajo.

La Universidad no es una empresa, pero sí, debe considerar los cambios que se manifiestan a nivel internacional en cuanto a la optimización de recursos y esto incluye a lo más valioso que es su personal.

Las universidades necesitan de sistemas administrativos bien definidos, adecuados a los objetivos que tiene que cumplir, para ello debe contar con autoridades que tengan bien claro y sepan usar los fundamentos administrativos y herramientas básicas que le favorezcan en el ejercicio de sus funciones.

Bibliografía consultada:

- Mora Vanegas, Carlos (2007). La universidad como empresa
- Queipo, Beatriz et.al. (2008) Flexibilización interna a través de la multifuncionalidad en empresas de telefonía fija en el estado Zulia. **Gaceta Laboral**, Maracaibo, v. 14, n. 1. Abril 2008.