

FORO “LA UPN: HISTORIA, DESAFÍOS, PERSPECTIVA Y REFUNDACIÓN EN EL CONTEXTO ACTUAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR”

La UPN en el contexto actual de la educación superior¹

La globalización, la modernidad y los modelos educativos nacionales han influido el diseño curricular de la oferta educativa en la Universidad Pedagógica Nacional. Si bien cierto que nace como un espacio de profesionalización y actualización al magisterio. Para el caso de Oaxaca la mayoría de sus esfuerzos se orientaron a la profesionalización, respondiendo a la demanda de formación que requería la habilitación de docentes en el área urbana, semiurbana, rural e indígena. Así el currículo cumplió una función de certificación-formación.

Los contenidos han sido orientados en función de los modelos educativos y la orientación que los Planes Nacionales de Desarrollo (PND), así la perspectiva militante y crítica, fue destituida a partir de los hechos de 1994 en Chiapas, donde se demostró que los docentes asumían una actitud crítica, militante y de gestión. Con ello se inicia un proceso de revisiones curriculares y sus perspectivas metodológicas y epistemológicas. Por ello la línea metodológica tomo relevancia, y su paradigma fue recortado, de tal forma que se acentuó en el saber hacer y reconocer. La perspectiva de sujeto histórico y crítico se desvaneció.

El daño educativo fue sistemático en la UPN, y en sus diferentes sedes del estado de Oaxaca. El apoyo logístico y económico para realizar comisiones académicas de difusión o investigación, solo fue mínimo o bajo el criterio de “gasto compartido”. Por ejemplo para participar un evento “solo te pagan los pasajes”, puesto es en beneficio particular. Decisión que se hace en función de los lineamientos administrativos del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca (IEEPO) y de la austeridad, sin considerar la naturaleza, contenido, repercusión y difusión de la producción investigativa o propositiva.

Es cierto que algunas acciones no tenían por contenido el destino educativo, pero otras sí. Pero los directivos parece que nunca leían el catálogo de actividades de

¹ Mtro. Fortino Sánchez Lino. Profesor TITULAR “C” de T.C. de la Unidad 203 en Ixtepec, Oax.

la Beca al Desempeño Docente, de tal manera que desconocían o no respaldaban las acciones apegadas al reglamento y normatividad, que regula la vida académica y administrativa de la UPN.²

Hubo épocas de construcción curricular (1990-2002) donde los recursos fueron de más a menos abundantes (LEPEPMI-90, LE-94 Y LIE.2002). Fenómeno que capacito y formo recursos docentes, pero dado que no había seguridad laboral, o no se abrían los concursos de oposición, fueron acciones pérdidas. Esta parálisis crea un desencanto profesional y crea una planta de docente sin compromiso institucional, pero con identidad, hecho que ayudo a que muchos docentes coadyuvaran para la operatividad de la oferta educativa. La problemática, económica y laboral condujo al tránsito de docentes y se crearon políticas de resistencia laboral en función de la planta laboral y su visión política. Esto crea diversidad en la postura política y académica. Un ejemplo de lo expuesto es la relativa participación en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación- Oaxaca (CNTE-O), que construyó su Proyecto de Transformación Educativa de Oaxaca para la Educación (PETEO)³ donde la participación de la UPN fue discreta.

La falta de gestión, contundencia y recursos fue creando una imagen de mediocridad institucional, dada la poca agilidad de tramitación, y liberación, de los títulos de los alumnos. Es decir, no se fue contundente y transparente en una relación jurídica, laboral e institucional con las autoridades educativas de Oaxaca. Este proceso fue acompañado de desconfianza, tortuguismo administrativo y mezquindad de los recursos financieros. Factores que dieron por resultado la caída de la calidad educativa de la UPN. A no ser por aisladas excepciones, y del servicio de nivelación y formación docente, (función impuesta por las autoridades educativas del estado) lima un poco la aspereza. Sin embargo dada la reforma de hoy, hay crisis de demandantes y docentes de las Unidades. A pesar de existir una orientación académica y normativa, poco caso se hace de ella, de tal forma

² Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de 1982.

³SNTE-SECCION XXII (2012)"Plan para la Transformación de la Educación de Oaxaca", Noviembre de 2013 Cencos-22-Prensa y Propaganda, Oaxaca, Oax., www.seccion22.org.mx

que en la elección de autoridades educativas no participaron los alumnos, y se hizo caso omiso a los Consejos de Unidad. De hecho estas fueron elegidas bajo un criterio sindical.

La carencia de información y recursos produjo la no aplicación del reglamento de las condiciones laborales del personal docente, y con ello los esfuerzos de profesionalización del docente de UPN, fueron a título de inversión personal, aludiendo a una ética y compromiso con su labor. Muchos recursos han emigrado y con ello se refuerza la emigración y la construcción de la imagen de mediocridad institucional. La carencia de una comunicación directa con la rectoría por falta de recursos ha llevado a la aparente ingobernabilidad académica y de restitución de los beneficios marcados en las normas de UPN.

Las cartas de intención firmadas con los gobiernos de los estados no fueron precisas. Ello creó un vacío institucional, ubicando a la UPN en el nivel de formadores de docentes. Traspaso sin sustento administrativo y normativo, puesto se desconocen los reglamentos laborales del personal académico y administrativo y sus prestaciones. Además mostro la incapacidad estructural por darle un espacio específico dentro de la administración educativa. Originado una identidad amorfa que creció entre el normalísimo y la educación básica. Afectando su operatividad y gestión bajo este modelo. Por ello el crecimiento de UPN, ha sido una batalla contra la marginación sistemática.

Esta marginación y la no identidad docente dan como producto una institución en ruinas. Las contradicciones internas y externas han sido agudas por la no aplicabilidad de las normas y una ética de equidad. Además en el plano sindical se llegó a tomar decisiones impetuosas, por ejemplo la renuncia de los derechos de fin de año por un jugoso aguinaldo (90 días). Al parecer era una buena decisión, pero con el tiempo y considerando el modelo de Normales las prestaciones están siendo minimizadas. Por ello algunas prestaciones que son del modelo se la IES están fuera del orden sindical, puesto estas no caben dentro del esquema del Normalismo y la educación básica. Esta homogenización no hizo

entender a los agremiados del SNTE que la seguridad laboral y profesional es vía examen de oposición. Proceso que nos señaló como antisindicalistas.

Las pocas garantías laborales y de desarrollo han creado el resentimiento de frustración, y cuando los directivos fueron elegidos por política sindical, se abona a las crisis internas. Estas política segregativas hacen posible que los premios por productividad para administrativos desaparezca. Siendo que estas están consideradas en la ley del servicio civil de carrera. Esto reduce las prestaciones económicas y la calidad en el servicio educativo.

Aunado a lo expuesto las autoridades educativas de Oaxaca crearon un ambiente de incredulidad y desconfianza de los documentos de formación de los estudiantes, aunque muchos de ellos tenían una validez federal (CBTIS, CBTA, CETIS, y CETMAR). Esto incluyo un proceso de tortuguismo administrativo para la certificación de los estudios hechos en la UPN. Esto trajo como consecuencia una mala imagen social ante el magisterio y sus aspiraciones. Inclusive estos tomaron varias veces las instalaciones por la falta de agilidad del proceso de certificación. El argumento económico y de infraestructura fue el pretexto para la inoperancia y mediocridad en los procesos de certificación y credibilidad de la UPN.

En este tenor la beca al desempeño docente y sus reglamento⁴ de operación fue descalificado, y algunas veces se trató de influir para que su dictamen no fuera pegado a su norma y catálogo. Presionaron algunas autoridades para que se manejara de manera política, ya que el Normalismo exigía su participación en este proceso de reconocimiento de la docencia. Además el Normalismo carencia de un mecanismo de promoción y estímulos de tal manera que presionaron para que se tuviera la misma operatividad y se asumiera su estructura organizacional.

En Oaxaca la beca al desempeño esta inhabilitada argumentándose que estamos en un proceso de reacomodamiento en función de la Reforma Educativa. Esto se ha traducido en una baja de la productividad y un estrangulamiento, con tendencia a la desaparición por la carencia de estudiantes. Los maestros en servicio eran

⁴ El Instructivo más reciente para el solicitante fue Proceso 2004-2005, ya que incluyo la LE-94.

alumnos en cautiverio, pero los egresados de la LIE no existieron en el perfil de las autoridades educativas de Oaxaca. El desencanto de los estudiantes, ha agrandado la mala imagen de institución formadora.

Por otra parte la ética y compromiso social de la UPN ha quedado entre dicho puesto “cobra todo documento institucional” y sus cuotas de recuperación son equivalentes a los vigentes en una escuela particular.

Hoy el docente de UPN se encuentra en un proceso de verificación, por tal motivo se acerca la certificación como un coadyuvante para incidir en las estructuras educativas. Hecho que ha sido recuperado por alguna instancia y si no se hiciera se caerá en la inoperancia y poca incidencia en los procesos de acreditación de la excelencia académica (CONACYT). Es cierto que hay esfuerzos individuales, pero como cuerpos académicos no hay trabajo colegiado.

Pero la certificación y vigencia de la beca al desempeño, son dos demandas académicas, pero también es la operación de dar vigencia al reglamento de trabajadores docentes. Significa también transformar los niveles y clasificación de los trabajadores para que el arraigo sea un principio de identidad y control. Puesto sin ellos no habrá compromiso con la institución.

Las becas como medio de superación son necesarias inclusive para el personal administrativo pues muchos de ellos han hecho su esfuerzo, pero por carecer de un mecanismo de escalafón, no han podido estar ubicados en el área donde desarrollen sus competencias y habilidades, por ello es necesario una revisión del perfil profesional y de aptitudes en el ámbito administrativo, puesto algunas veces se ha ascendido sin un esfuerzo de superación.

Ambos recursos humanos (docentes y administrativos), son pilares para la supervivencia de la universidad y la intervención clara y precisa de un sistema de unidades UPN. Con ello se podrá organizar sistemáticamente con sustentabilidad y gobernanza. Si no se hiciera se seguirá navegando en la mediocridad e irresponsabilidad. Complementando lo expuesto es necesario recuperar la

certificación académica de rectoría, puesto la certificación es un elemento para insertarse en los mercados de trabajo.

Si se falla a la población estudiantil, no cumplimos con la misión de la universidad y el desprestigio aumentara en algunas unidades.

Propuestas

- Recuperar y modernizar los reglamentos internos de trabajo.
- Abrir los concursos de oposición para ser docente, y reactivar el proceso de escalafón de trabajadores no docentes.
- Revisar los recursos docentes y no docentes en función de las áreas sustantivas de la UPN.
- Reactivar las becas de desempeño docente, y los sistemas de premios y estímulos para los no docentes.
- Recuperar la rectoría académica de certificación académica.
- Reelaborar las cartas de intención con las autoridades educativas.
- Crear el sistema de unidades UPN de manera sistémica, para fortalecer los modelos regionales y la oferta educativa

ATENTAMENTE

MTRO.FORTINO SANCHEZ LINO

UNIDAD 203 IXTEPEC

Febrero de 2018