

La pasividad puede ser resultado de la imposibilidad de influir en una situación importante que atañe a todos y sólo unos cuantos la resuelven.

En la actual coyuntura de debilidad sindical, los sindicatos intentan limitar y canalizar el disenso en espacios estructurados, limitando sus alcances en acciones tales como:

- a. Prohibición de comprobación de resultados electorales.
- b. Nulas consultas efectivas.
- c. No compartir información de las negociaciones.
- d. Restringir o imposibilitar las líneas de acción de los disidentes, entre otras.

Lo anterior puede generar desinterés, desconfianza, desilusión e incertidumbre entre los representados, al grado de buscar una alternativa inclusive con el mismo patrón, gerente o empresario.

La participación de los trabajadores en la organización sindical, sea ésta directa o indirecta puede ser resultado de la interrelación o la suma de los siguientes factores:

- a. Conjunto de orientaciones, necesidades, y expectativas, de los individuos.
- b. Las capacidades de los sindicatos para ofrecerles tiempos y espacios de realización y respuesta.
- c. Características específicas de la organización técnica de la producción

Lo que ante todo pone en evidencia los factores antes enumerados, es la relativa independencia y la diversidad de los elementos que influyen en la lógica del sindicato, en el aumento y petición de participación activa de las propias bases en las distintas formas y de todo lo que influye en las motivaciones y tendencias de los trabajadores para aceptar o rechazar su implicación.

posibilidades de una nueva oferta sindical

Como parte de sus actividades, los sindicatos han adquirido capacidad y recursos para ofrecer a los

trabajadores beneficios de tipo individual, es decir, servicios de asistencia, información y ayuda en una variada gama de cuestiones relacionadas con el trabajo, la profesión, el esparcimiento y la recreación. Visto así, la simple afiliación resulta conveniente para asegurar un acceso más fácil a ciertas formas de protección y servicio.

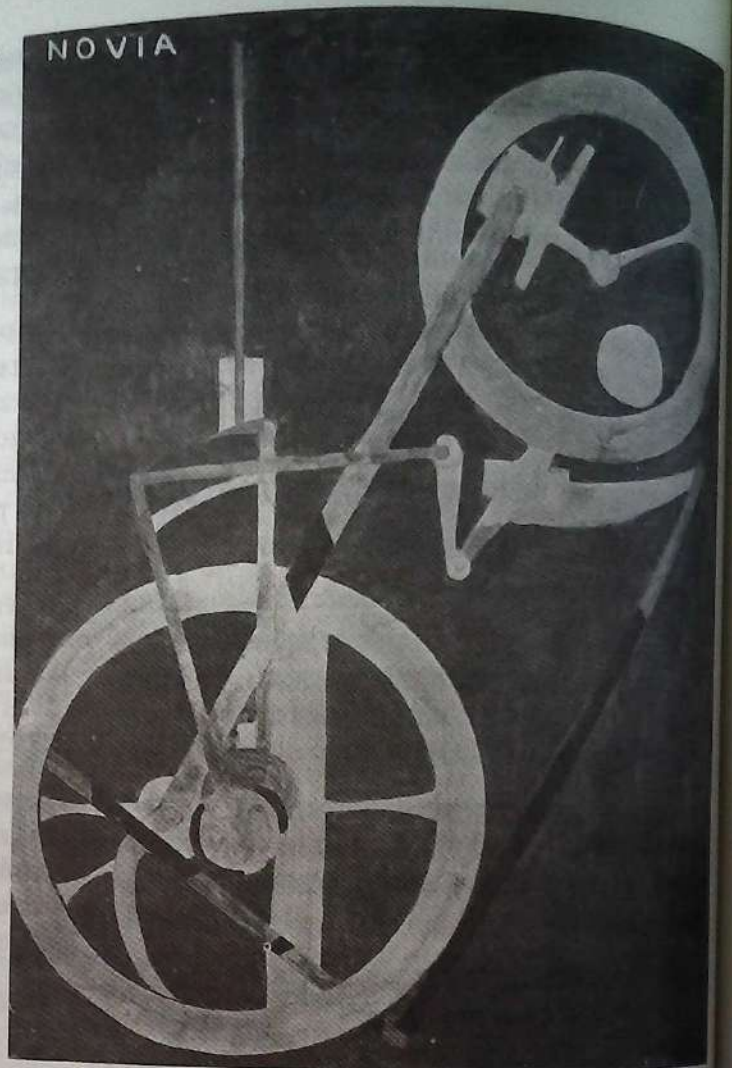
La oferta sindical, y su eficaz relación con la adhesión e implicación de los trabajadores, se consiguen cuando los contenidos de ambas corresponden a exigencias, expectativas, curiosidad del individuo, llegando a establecerse una identidad relacionada con procesos de formación, involucramiento y reproducción.

Las distintas tendencias a la participación en el sindicato y en la acción sindical están en función de las distintas formas de identificación de los individuos con la organización o con el desarrollo de la identidad antes mencionada.

Las organizaciones sindicales que deseen construir una nueva y más eficaz estructuración de los intereses de los trabajadores, dependiendo también de las características del contexto sociolaboral, deben buscar tomar en cuenta los siguientes factores:

- a. Las nuevas características y aspectos que dependen del proceso productivo y las situaciones que éste genera.
- b. El tipo de disponibilidad y de implicación que la propia base manifieste como resultado de su consulta.
- c. Reivindicar y consolidar nuevas esperanzas de solidaridad sindical, así como fortalecer los sentimientos de identidad, de igualdad y de género al interior del proceso de trabajo.
- d. Unirlos en la acción a diferentes niveles de trabajadores, técnicos o no, calificados o no, dando origen a una nueva identidad colectiva sostenida también en y para enfrentar la nueva cultura productiva.
- e. Reducir y acortar la distancia espacio-temporal entre las bases y los dirigentes; reducir el tiempo entre la consulta y la toma de una nueva decisión.

- f. Agilizar la comunicación permanente bidireccional de arriba-abajo-arriba en el sindicato.
- g. Alentar la descentralización y la desconcentración de reponsabilidades y facultades para la toma de decisiones, sobre todo en aspectos relacionados con los intereses de los trabajadores en el corto plazo.
- h. Reunir, seleccionar, y gestionar con nuevas formas e instrumentos y mecanismos, las demandas distintas procedentes de la base.
- i. Recomponer también las normas, procedimientos y ámbitos de competencia y funcionamiento de los distintos niveles en que se diseña la articulación de la organización hacia afuera y hacia adentro.
- j. Nuevas formas de consulta y de implicación de los trabajadores en la vida sindical tales como: referéndums, asambleas menores, incluso creando formas de reivindicar más las posibilidades del individuo dentro de la organización.



Francis Picabia "Novia". 1917.

Los sindicatos debieran evitar una crisis de ruptura, pero deben alentar el cambio o ruptura controlada y gestionada, si de verdad quieren al menos mantener una acción un tanto protagónica.

Si se suman la debilidad de interlocución contractual en relación con el empresario y la debilidad de participación de los representados, el resultado más probable será que los trabajadores buscarán otros caminos que pueden ser desde la creación de instancias alternativas como comités autónomos, comisiones técnicas, hasta el peligroso acercamiento con el sector empresarial, por la tendencia antisindical que representan las nuevas formas de gestión como: círculos de calidad, equipos de trabajo, grupos de mejora de calidad de vida, etcétera.

Al parecer, en el mundo laboral se está produciendo

una diversificación en el comportamiento de los obreros, entre los cuales comienza a difundirse una tendencia al alejamiento de las organizaciones, mientras que por otra parte se vuelve un imperativo atender las necesidades nuevas de los grupos y segmentos que se han formado entre los trabajadores.

El actual interés de participar en los sindicatos se orienta por una implicación limitada y especializada y no totalizadora ni genérica (de masas) como era antes. Sin embargo, nos encontramos con la dificultad de encontrar, descubrir, inventar, o generar, los espacios adecuados que la nueva estrategia demanda, así como la forma en que se articularían.

Para finalizar este apartado plantearemos los siguientes cuestionamientos:

ancelmo garcia pineda
andrés hernández sánchez
roberto wilde gallardo

- a. ¿Como podría crearse una nueva y fortalecida identidad de grupo de los trabajadores como colectivo? ¿a quiénes implicaría? ¿a todos o sólo algunos de los trabajadores asalariados de una misma empresa o centro de trabajo?
- b. ¿Se trata de tendencias homogéneas y difusas entre trabajadores jóvenes y trabajadores con más antigüedad en el trabajo? ¿Cómo alcanzan una mayor participación activa las mujeres y los jóvenes?
- c. O, ¿por lo contrario, las diferencias generacionales y de género y, por tanto, las diferentes experiencias vitales de cada uno; los diferentes modelos de socialización en el trabajo, o la variedad de las posiciones laborales tienden a diversificar las orientaciones, las actitudes hacia el sindicato y la acción organizada?

elementos para la estrategia sindical frente a la negociación colectiva

Los cambios que se presentan en la administración o gestión de la empresa están generando la necesidad de ampliar el espacio de participación de los trabajadores en lo individual y en grupos, sin descartar de manera franca, pero con buenos intentos, la posible participación de la organización sindical.

El dilema actual de la participación de los trabajadores en la empresa debe analizarse a partir de la percepción y actitud del sindicato frente a la administración de la empresa, y también a partir de la disposición o interés de la empresa para generar un espacio y un ambiente de confianza y comunicación que propicie en forma constante la participación de los trabajadores y del sindicato.

Para las organizaciones sindicales resulta imperativo avanzar en la definición acerca de lo que significa la posibilidad de participar en la administración de la empresa diferenciando cuando menos los siguientes ámbitos;

- a. Espacio de la administración económica y/o financiera.

- b. Espacio de la administración técnica-operativa.

En el caso de la región de América Latina el sector empresarial ha generado una percepción en la cual, tanto la administración técnica como financiera son exclusivamente de su incumbencia y determinación. Sin embargo, las estrategias de productividad surgidas en los últimos años exigen que se amplíe la participación, y ésta implica un nuevo acuerdo entre sindicatos y empresa para que los beneficios resultantes respondan a las expectativas del capital y del trabajo.

El terreno de la administración técnica de la producción es quizá el que representa menores obstáculos para generar espacios de negociación a partir de intentar un mínimo acuerdo dentro de la planta.

En términos generales se puede definir a la participación de los trabajadores en la empresa como:

Todos los procedimientos y prácticas participativas, desde la revelación de información hasta la consulta, negociación o decisión conjunta, que implica formal o informalmente la participación de aquellas partes interesadas en la incorporación de cambios tecnológicos, o en la discusión y debate sobre las decisiones relativas a cambios significativos respecto al proceso o producto en la planta, o inclusive respecto a modificaciones de alguna de las condiciones de contratación.

Lo anterior exige que se redefinan, entre otras cosas, los derechos de participación, así como los mínimos niveles de comunicación, información y consulta como base de la participación.

Si partimos de la posibilidad y necesidad real de actualizar la negociación colectiva y los sistemas de relaciones laborales, se pueden establecer las siguientes figuras de participación sindical, los cuales expresan diferentes posibilidades y alcances de una relación bilateral dentro de la empresa:

- a. Derecho a la información.
- b. Derecho a la consulta.
- c. Derecho a negociar acciones diversas dentro de la planta.

d. Derecho a participar en forma conjunta dentro de la planta.

Como parte de la participación la propuesta sindical podría considerar temas como :

- Acciones respecto a estrategias de mercado.
- Definición de criterios de inversión.
- Propuestas para la reducción de costos.
- Observaciones y planes de estrategia de producto.
- Diagnóstico y propuestas de una mejor organización del trabajo (respecto a tiempos, espacios, métodos)
- Especificaciones y equilibrios de tareas.
- Mejoras en la seguridad, higiene y ambiente de trabajo.
- Acciones e instrumentos de capacitación.

Las posibilidades de la participación también puede delimitarse por diferentes contenidos respecto a las acciones de la empresa y a las fases de puesta en marcha de dichas acciones.

Es importante dejar claro que el sindicato puede y debe prepararse para saber participar en los diferentes momentos de la vida de una empresa, momentos que no deben ser excluyentes, sino que se pueden complementar de acuerdo al tipo de empresa y a los tiempos de la misma o acordados con el sindicato:

- Planificación y/o adaptación de los cambios.
- Selección y adopción de métodos o instrumentos.
- Aplicación de las medidas, acciones o instrumentos adoptados.
- Evaluación continua de los resultados y efectos de las nuevas acciones.
- Búsqueda de formas o acciones de mejora continua de los métodos aplicados.

El punto cuatro resalta aun más, debido a que en algunos casos de empresas exitosas de diversos países de la región, los resultados y efectos de la participación suelen ser positivos, cuando se evolu-

ciona en las formas de participación hacia mayores grados de bilateralidad, obteniéndose un mayor beneficio al llegar a los siguientes resultados:

- Las decisiones que se adoptan suelen ser mejores debido al consenso.
- Su aplicación es más efectiva y rápida debido a un mayor involucramiento del personal.
- Mejoran las relaciones laborales dentro de la planta, al sentir los trabajadores que participan en la verdadera marcha de la empresa y no sólo de los resultados finales.
- Se incrementa la identidad de los trabajadores con la empresa, lo que posibilita un proceso de mejora continua.
- Se utilizan mejor la formación de los trabajadores, sus aptitudes y mejora su actitud, así como sus expectativas dentro de la planta.

renovadas pero añejas demandas y modernos ejes de la negociación colectiva

Las organizaciones sindicales y los trabajadores deben redimensionar la estrategia respecto a los elementos ya enunciados, los cuales forman parte del nuevo paradigma de relaciones laborales, ya que la nueva práctica productiva se ha estructurado en función de reconsiderar la capacitación, participación, remuneración y condiciones de trabajo.

Lo anterior exige del sindicato una posición renovada y acciones más eficaces, las cuales podrían estar conformadas por una gama de propuestas en torno a su participación reinventada, como organización representativa de los intereses de los trabajadores, con un importante poder de interlocución y con una sólida propuesta de participación ante la nueva cultura de productividad.

De lo anterior se desprende una urgencia de los sindicatos por definir sus propios términos y conceptos, así como sus bases de la nueva estrategia en la etapa actual de relaciones laborales.

Entre las definiciones
a. La definición pro
conceptos del tr
calidad, capaci
de remuneración
b. La defensa del p
construcción del
productiva
c. El derecho a la in
para la estrategia
ve dentro de la em
d. La participación s
o gestión de la emp

REDIMA

Capacitación y conten
del trabajo

Definiciones en torno a:

* Técnica o integral
* Logada al presente o al fu
* Selectiva o universal
* Espontánea o continua
* Tareas físicas y mentales

Conclusiones

La nueva relaciones labor
necesario conocer a sus inter
los que aún esperan ocupar u
propósito que los lleve a ocup
en la determinación de los
aspecto de las nuevas relacio

Entre las definiciones podríamos señalar los siguientes:

- a. La definición propia de los nuevos términos y conceptos del mundo laboral (productividad, calidad, capacitación, participación, sistemas de remuneración, empresa, producción).
- b. La defensa del papel de la bilateralidad, en la construcción del consenso en la nueva cultura productiva.
- c. El derecho a la información y su importancia para la estrategia y actuación sindical, incluso dentro de la empresa.
- d. La participación sindical en la administración o gestión de la empresa (técnica y/u operativa).

- e. La adecuación estructural de la figura sindical a nivel de empresa, regional, nacional e internacional.

La definición propia desde las preocupaciones sindicales puede y debe ser plasmada en los nuevos términos de la negociación colectiva, la cual cada vez se redefine como la opción más válida para dirimir las diferencias en torno al proceso de modernización técnico-productiva.

Por último, los espacios donde se ubican los principales cambios, y por tanto los prioritarios y en algunos casos nuevos problemas o desequilibrios de las relaciones laborales, que pueden dar origen al conflicto laboral si no se atienden a tiempo, son los siguientes:

REDIMENSIONAMIENTO EN LOS ESPACIOS DE NEGOCIACION

Capacitación y contenidos del trabajo	Participación en la gestión	Sistemas de remuneración	Condiciones de trabajo
Definiciones en torno a:	Los retos respecto a:	Ligado a nuevos conceptos:	Con nuevos enfoques:
* Técnica o integral.	* Autocontrol	* Flexible	* Inversión o costo
* Ligada al presente o al futuro.	* Individuo/grupo	* Conocimientos	* En mejora continua
* Selectiva o universal	* Autonomía	* Habilidades	* Desgaste físico
* Espontánea o continua	* Democracia	* Productividad	* Desgaste mental
* Tareas físicas y mentales	* Sugerencias/remuneración	* Calidad	* Comunicación
	* Nuevas y/o más tareas	* Cooperación	
	* Nueva representación sindical	* Mercado	

Conclusiones

1. Las nuevas relaciones laborales significan para los sindicatos reconocer a sus interlocutores para determinar los pasos tácticos y estratégicos que deberán seguir si es que aún esperan ocupar un rol participativo y propositivo que los lleve a ocupar un lugar determinante en la determinación de los tiempos, contenidos y espacios de las nuevas relaciones laborales. Los

interlocutores, es decir, los diversos sectores empresariales han modificado sus estrategias, así como sus formas de acercamiento y control sobre los trabajadores, lo que exige de los sindicatos nuevas definiciones.

2. Las nuevas características de las relaciones laborales exigen de las organizaciones sindicales una

nueva definición de su rol en la representación de los trabajadores, así como respecto a los niveles, amplitud y profundidad de los contenidos y espacios de negociación y consenso.

3. La necesidad de reforzamiento de las estructuras sindicales de representación y organización demandan una actualización para alcanzar una mayor eficacia que a su vez redunde en un incremento de la confianza de los trabajadores hacia sus organizaciones y en un incremento posible, de las tasas de sindicalización.

4. Las actuales instancias de representación deben hacer lo posible por superar algunas prácticas que han perdido eficacia, como la escasa rotación en los cargos dirigentes; la concentración en la toma de decisiones; la mínima comunicación con las bases; y la separación de algunas dirigencias de los centros de trabajo, llevando al desconocimiento de las condiciones de vida y de trabajo de sus agremiados.

5. Dentro de los nuevos contenidos a negociar por parte de las organizaciones sindicales destacan por su importancia en las estrategias de productividad, la intensidad, la capacitación, la participación y los sistemas de remuneración.



bibliografía

1. Piore, Michael y Sabel, Charles. *La segunda ruptura industrial*. Edit. Alianza. México.
2. Coriat, Benjamín. *El taller y el cronómetro*. Edit. Siglo XXI, México.
3. Coriat, Benjamín. *El taller y el robot*. Edit. Siglo XXI, México.
4. Coriat, Benjamín. *Pensar al revés*. Edit. Siglo XXI, México.
5. *Introducción al estudio del trabajo*. O.I.T., Ginebra, 1987.
6. Castillo, Juan José, comp., *La automatización y el futuro del trabajo*. Ministerio del trabajo, Madrid, 1991.

7. *Cambio tecnológico la respuesta tripartita, 1982-1985*. Ministerio del trabajo, Madrid, 1987.

8. *La participación en la empresa, 1981-1985*. Ministerio del trabajo, Madrid, 1987.

9. Castillo, Juan José, comp., *Las nuevas formas de organización del trabajo*. Ministerio del trabajo, Madrid, 1991.

10. *Las relaciones laborales en Europa*. Ministerio del trabajo, Madrid, 1993.

11. *El nuevo sindicalismo*. Ministerio del trabajo, Madrid, 1993.

13. Shingo, Shigeo. *La producción sin stock*. Edit. Productivity press. Madrid, 1991.

13. Merli, Giorgio. *Dirección de fabricación total*. Edit. Productivity press. Madrid, 1991.

14. Harmer, Ray y Jeferson, Laroy. *Reinventar la fábrica*. Edit. Ciencias de la nueva dirección, Madrid, 1990.

15. *Manual del instructor para el seminario taller, "Diagnóstico de las necesidades de la organización del trabajo en un contexto de innovaciones tecnológicas desde las perspectivas de los trabajadores"*. Edit por O.I.T./S.T.P.S., México. 1993.

16. *Manual del instructor para el seminario taller, "Gestión de la productividad y la calidad en un contexto de innovaciones tecnológicas desde las perspectivas de los trabajadores"*. Edit por O.I.T./S.T.P.S., México. 1993.


17. *Manual del instructor para el seminario taller, "Detección de necesidades de capacitación en un contexto de innovaciones tecnológicas desde las perspectivas de los trabajadores"*. Edit por O.I.T./S.T.P.S., México. 1993.

18. Dino, Angelo. *La fábrica automática y la organización del trabajo*. Edit. FIOM/CGIL, Italia. 1987.

19. Abramo, Luis. Comp. *Negociación colectiva y sindicatos en América Latina*. Chile, 1992.

"trayectoria y perspectivas del s.u.p.a.u.a.q. ante los cambios de la universidad"

Introducción

 gradezco,

en primer lugar, la deferencia que el actual Comité Ejecutivo de nuestro Sindicato me hace, para comentar la trayectoria y perspectivas de nuestra organización ante los cambios de la universidad pública mexicana, especialmente el Alma Mater que también es nuestra. Sin habérmelo propuesto personalmente, he sido testigo de los últimos veinticinco años de la vida universitaria queretana y, en algunos casos, actor directo al lado de muchos otros maestros, en algunos de los cambios que ahora ya son historia, historia reciente si se quiere, pero que ya es antecedente obligado de reflexión para quienes estamos a punto de traspasar los umbrales del siglo XXI.

Este conocimiento, esta vivencia, han sido un privilegio y un compromiso.

Desde aquél 29 de noviembre de 1974 en que se fundó el Sindicato Unico del Personal Académico de la Escuela de Bachilleres y el 6 y 7 de diciembre inmediatos posteriores, en que se amplía para ser el Sindicato Unico del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro, han transcurrido exactamente 20 años, cuatro lustros en los que las expectativas iniciales se han visto cabalmente cumplidas, pero también en los que lentamente, históricamente, nuevas expectativas nos exigen un cambio hacia renovadas metas. Deseo que mi comentario sea solamente eso, un comentario nacido del conocimiento, de la vivencia, de la cercanía y de la confianza; de ninguna manera una crítica destructiva sino, al contrario, una toma de conciencia crítica compartida pú-

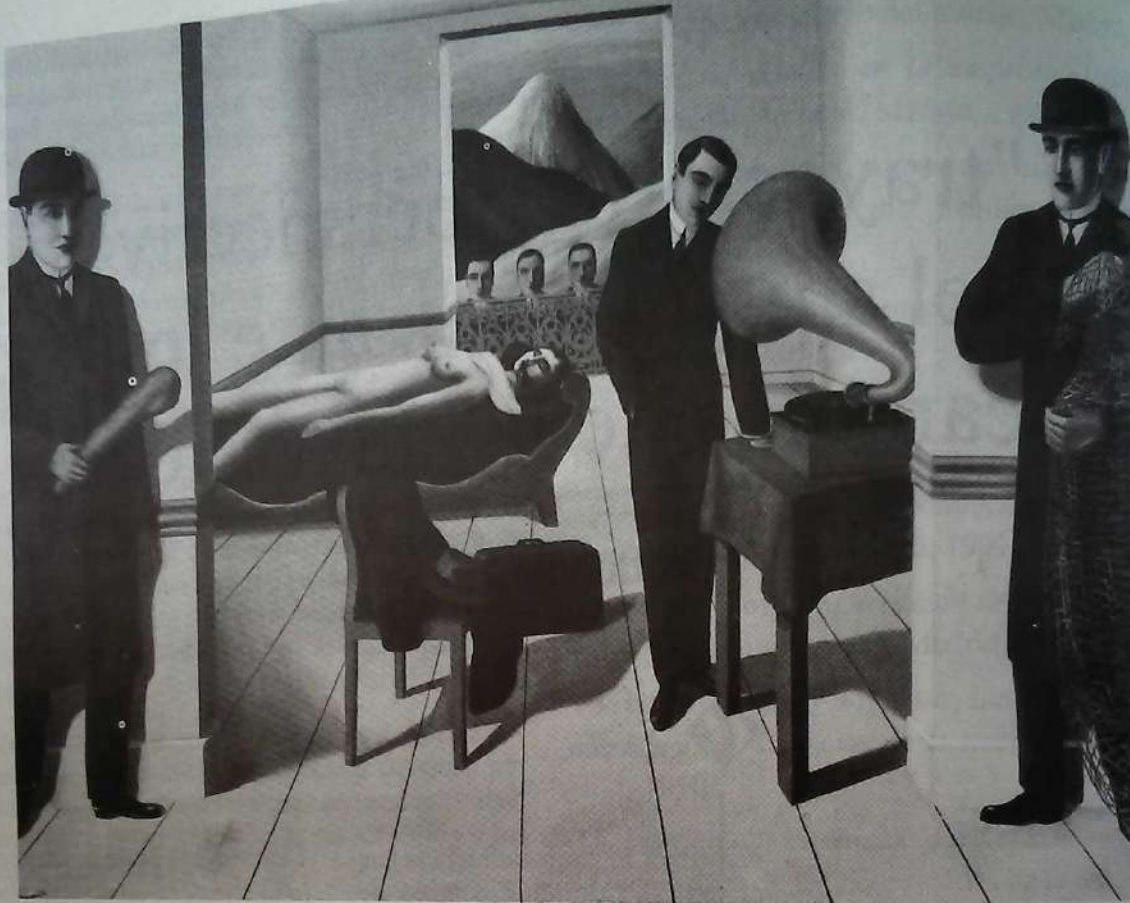
Dr. Alejandro E. Obregón Álvarez.

Conferencia dictada en el "Vigésimo Aniversario del S.U.P.A.U.A.Q." Querétaro, Oro., a 20 de noviembre de 1994.

alejandro e. obregón álvarez.

25

"TRAYECTORIA Y PERSPECTIVAS DEL SUPAUAQ ANTE LOS CAMBIOS DE LA UNIVERSIDAD"



Magritte "El asesino amenazado". 1926.

blicamente, asumida como un comentario y un compromiso personal, como un señalar nuevos derroteros ante la inminencia de un cambio radical en el México que todos vivimos, en el Querétaro que todos vemos crecer ante nuestra vista, ante una Universidad que, como ente vivo y vivificante, se transforma también ante nuestra asombrada y gozosa expectación.

Las metas iniciales

Una organización sindical nace de la necesidad de encaminar las relaciones laborales hacia metas de bienestar del gremio en todas

sus perspectivas; no se agota en la obtención de mejores salarios, pero es el primer parámetro para evaluar la justipreciación de un trabajo para quien lo realiza; tampoco se agota en la obtención de mejores prestaciones, como inscripción al régimen del IMSS, jubilación, y demás provisiones de salud, enfermedad y muerte; tampoco es conseguir mejores condiciones de trabajo, como horarios y espacios adecuados para preparar e impartir nuestras clases; ni siquiera en cuanto al ingreso, promoción y estabilidad de todo el personal; todo esto nos faltaba antes de 1974 y pronto lo obtuvimos de las autoridades

universitarias, a través del Estatuto de Relaciones Laborales primero y, posteriormente, del Contrato Colectivo de Trabajo, del Reglamento que nosotros denominamos RIPPAAUQ, etc.

Desde luego que tampoco se agota el trabajo sindical en el logro de un local para ejercer las funciones propiamente organizacionales, ni una tienda o una casa del maestro en que el trabajador y su familia puedan acudir a hacer deporte y acceder a diferentes formas de entretenimiento. También estas metas se han ido negociando y asegurando al paso de estos años.

Entre las metas iniciales y que afortunadamente también se han ido preparando y obteniendo con el trabajo de los diferentes comités ejecutivos y de todos los compañeros académicos, hay cuestiones de principio que no debemos perder de vista: a) **el principio de solidaridad**, por el que nos propusimos estar unidos en la consecución de mejores condiciones humanas y laborales, al lado de todos los trabajadores de México; b) **el principio de libertad de asociación**, que intentó ser conculcado antes y una vez organizados en sindicato, y que hasta ahora ha permanecido intacto; c) **el principio de autonomía**, que no se agota en la autoadministración al interior del sindicato, en el que sus autoridades no tienen que rendir cuentas sino a la asamblea general; hasta donde hemos podido hemos luchado por la equidistancia con respecto a las autoridades civiles y las autoridades universitarias, hemos defendido y ejercido la libertad de cátedra e investigación, hemos defendido la inviolabilidad de los recintos universitarios y hemos luchado por obtener los medios económicos y materiales sobre los cuales edificar esta autonomía sindical; d) **principio democrático**, hasta donde la imaginación y la voluntad democrática de nuestros agremiados, hemos procurado ejercer nuestra representación llevando a diversos cuerpos colegiados, académicos y sindicales, el mejor interés del maestro y del grupo de maestros; e) **el principio de representación**, lo hemos ejercido en las asambleas generales, ordinarias y extraordinarias, en las que hemos renovado nuestra dirigen-

cia en las secciones y en el Comité Ejecutivo; f) **el principio de Independencia**, referido principalmente al ámbito político público y al ámbito político sindical, y mediante el cual hemos permanecido hasta ahora ajenos a partidos, corrientes y bloques ideológicos, ejerciendo nuestro propio proyecto sindical; g) **el principio de transformación**, que ha permitido que adaptemos nuestra actividad a las condiciones cambiantes del ámbito laboral y académico nacional y estatal; h) **el principio de adecuación histórica**, ejercido fundamentalmente en los cambios históricos y sociales que se reflejan en nuestros contenidos de docencia, de investigación y de difusión de la cultura; i) **el principio de defensa de la cultura**, no solamente de la cultura universal sino, sobre todo, de nuestra propia cultura, a través del cultivo de aquellos conocimientos, valores, técnicas, intereses, que mejor nos identifican con nuestro pasado pero que también nos adaptan al presente en función del futuro, que nos integran a esa cultura universal pero también a la propia identidad cultural mexicana y queretana; finalmente, j) **el principio de responsabilidad**, ejercido plenamente tanto por representantes como por agremiados en nuestro sindicato y que hace de la actividad sindical de 20 años, un verdadero ejemplo de defensa del trabajador pero, equilibradamente, también una defensa de nuestra fuente de trabajo.

Bastaría esta breve enumeración para considerar que las metas iniciales han sido cabalmente trabajadas, cinceladas con el esfuerzo

de muchos de nosotros; pero mal haríamos en contentarnos con ver solamente lo positivo, lo conseguido, sin echar una mirada a los errores, a las omisiones, a las metas todavía no cumplidas, retos que debemos convertir en acicate y en oportunidad para proponer y lograr nuevas metas...

Las metas para el siglo que viene...

Se habla de globalización, de integración a nuevos bloques de naciones, de una tercera y una cuarta ola en cuanto al alcance científico y sobre todo técnico de la humanidad... Pero para ver-güenza nuestra, todavía siguen viviendo en el subdesarrollo y en la más extrema pobreza mucho más de la mitad de los seres humanos que actualmente sobreviven o mueren casi ante nuestros ojos. En nuestra patria y en nuestro estado tenemos zonas desprotegidas y con ausencia de los mínimos de bienestar no solamente económico, sino social y aún cultural. Cierto, a nuestros alumnos les hablamos de las maravillas de la ciencia, de la técnica y de la consecución de condiciones políticas, sociales y culturales que tienden a preservar los derechos humanos y la impartición de justicia, la necesaria participación democrática y la corresponsabilidad de todo ciudadano en las tareas públicas y familiares.

Las instituciones de educación superior en nuestro país, han ido logrando condiciones de trabajo cada vez mejores y sus niveles académicos nos permiten augurar un futuro más halagüeño: en un solo año nuestra universidad

adquirió más computadoras que las que había tenido en los veinte años anteriores. Pero es obvio que no podemos quedarnos en la consecución de metas puramente materiales, con mejores instalaciones, con el allegamiento de mayores recursos económicos, con la ampliación de nuestra planta física, o con la diversificación de carreras, posgrados, proyectos de investigación, sistemas de estímulo a la productividad: todo ello ha sido un logro espectacular de autoridades, trabajadores administrativos y, obviamente, de nosotros como trabajadores académicos. Creo sinceramente que las condiciones actuales de nuestra Universidad nos permiten mirar confiados al siglo XXI. Nuestras metas deben ir mucho más allá de esto.

Permítanme enumerar aquellos retos que, en mi opinión, debemos transformar en nuevas oportunidades de trabajo sindical y académico, laboral y social, individual y familiar.

- a) **Creo que todavía nos falta alcanzar una adecuada remuneración salarial**, sobre todo si comparamos los salarios profesionales de maestros con respecto a mandos medios y superiores de la industria, la banca, el comercio, etc., tanto locales como nacionales e internacionales.
- b) **Creo que todavía es insuficiente el sistema de evaluación y estímulo a la docencia**, a la investigación, y a las labores de difusión... Las oportunidades en los sistemas respectivos a nivel nacional si-

guen concentrados en algunas ciudades grandes, en tanto que en las ciudades medias como la nuestra, todavía falta abrir oportunidades a los jóvenes prospectos en cada una de las tareas señaladas.

- c) **Creo que sigue siendo casi nula la vinculación con los sectores productivos nacionales y locales**, aún cuando ha habido intentos válidos y

buenos esfuerzos de ambas partes al respecto; estoy seguro de que falta todavía algo por hacer con respecto a la nueva perspectiva profesional, que debe estar más ligada a los estudios de requerimiento profesional y técnico propuesto por las partes y que no se resuelve inventando híbridos como las universidades tecnológicas, aunque sea un buen inten-



Magritte "Reproducción prohibida"; 1937.

to que habrá de evaluarse dentro de algunos años.

Y en ese mismo sentido, no aparecen claros los vínculos económicos entre los sectores productivos y las Instituciones de educación superior, ya que existen fuentes de financiamiento que debieran nacer de la imaginación y de la integración de mutuas necesidades y prestaciones.

d) **Creo que también sigue siendo apenas un señuelo la excelencia académica** mientras no se den condiciones reales de excelencia desde los niveles básicos (primaria y secundaria), preparatorios y superiores; posiblemente más que diversificar y crecer cuantitativamente, haga falta reorientar local y regionalmente los esfuerzos conjuntos de varias universidades, intensificando el trasiego de estudiantes y de maestros, elaborando proyectos de investigación conjuntos, esfuerzos que ya se han venido haciendo y que nos llevó a intentar cambiar de la Zona III de ANUIES a la Zona V en la administración pasada; buenas experiencias que debemos ampliar y profundizar, a fin de consolidar no solamente a nuestra Universidad en el ámbito nacional, sino, como afortunadamente también estamos reforzando, mediante intercambio intenso y sostenido con universidades de otros países.

e) **Igualmente creo que las condiciones de seguridad**

laboral siguen siendo insuficientes, no por falta de voluntad de autoridades universitarias, gobiernos locales y, sobre todo, esfuerzo de nuestros representantes sindicales: es obvio que las prestaciones en caso de cesantía, incapacidad permanente, jubilación y muerte, son por ahora las mínimas requeridas, pero que significan una erogación extraordinaria que no tenemos; ese fondo que debió haberse iniciado desde hace veinte años, tanto por parte de la Universidad como por parte del Sindicato, es una exigencia inmediata; no podemos seguir distrayendo dinero destinado a mejores salarios o mejoras físicas para el trabajo administrativo y académico, cada vez que se acerca una generación a la edad de jubilación, y han de hacerse malabarismos financieros a fin de aportar las cantidades justas según la Ley...

f) Finalmente, también **creo que las condiciones de trabajo académico** distan mucho de los estándares internacionales hacia los cuales apunta México en su conjunto; nos hacen falta horas de estudio y preparación académica; todavía peleamos espacios para cubículos y equipo mínimo de cómputo para elaborar nuestras investigaciones; mucho de nuestro equipo de laboratorio pronto será pieza de museo; y sería largo enumerar tantas carencias como las

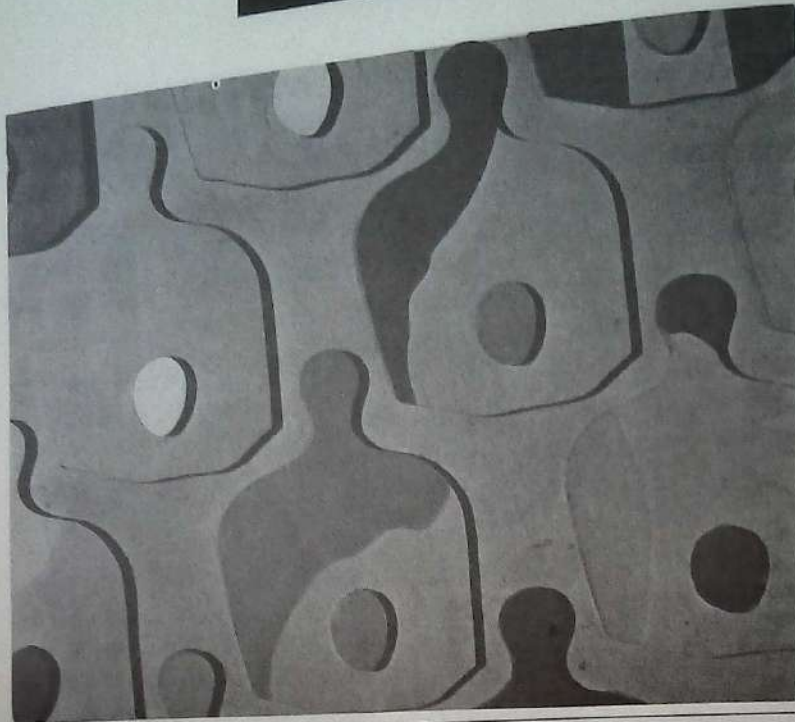
que diariamente constatamos tanto en lo material como en el ambiente de trabajo... desde libros y bibliotecas, hasta bancos de datos e interacción vía satélite con otros centros de cultura...

Lejos de ensombrecer con estas reales o aparentes carencias mi comentario, vuelvo a repetir que intento con ello señalar aquellos retos que, transformados en metas comunes a Universidad y Sindicato, han de hacer de nuestro esfuerzo de 20 años, **una oportunidad de abrirnos responsablemente al futuro inmediato, sin desconocer lo ya logrado pero tampoco sin proponernos lo que con toda justicia ha de mejorar nuestro trabajo académico y sindical.**

Tampoco he pretendido agotar la descripción del nacimiento y trayectoria de nuestro Sindicato: esta narración detallada, conforme me voy dando pequeños espacios de tiempo, ha ido apareciendo en nuestra revista **Superación Académica**, que ojalá conservemos y mejoremos cada vez más... Esa narración forma parte del Tercer Tomo de la Historia de nuestra Universidad que también tengo entre manos pero, repito, he de estirar mis horas de investigación casi tanto como las nuestras esposas los billetes que les damos cada quincena. Pero permítanme terminar con aquella frase atribuida a Galileo Galilei: **E pur si muove!**, ¡Y sin embargo se mueve! Me refiero a que nuestra Universidad y nuestro Sindicato son dos instituciones vivas, vigorosas, fuertes, con todo un futuro por delante.



Jean Arp



democracia y educación*

a hora

sabemos con más claridad el porqué existieron cambios económicos durante la década del ochenta, y profundizados en ésta que estamos viviendo, principalmente la aplicación del modelo neoliberal a nuestra economía. Dicho modelo que fue liderado e implementado en los respectivos gobiernos de Reagan, Thatcher y Murrone. Aunque totalmente excluidos de este movimiento internacional, y digo excluidos por la incapacidad de participar, decidir y cuando menos seleccionar un modelo económico menos

agresivo y más concertador, tal como pudieron hacerlo algunos países europeos y asiáticos. En síntesis, el modelo lo planteó y ejecutó la élite mafiosa internacional, como diría Chomsky, y el gobierno mexicano lo aceptó e impulsó a la sociedad mexicana, y esto sólo se logró a través de prácticas y actitudes antidemocráticas y totalitarias.

En el ámbito político nacional sucedió algo similar, aunque con sus propios matices; se nos hizo creer en una verdadera contienda

Mtro. Rubén Martínez Miranda

(*) Ponencia presentada en el XX Aniversario de la fundación del SUPAUAQ, en el evento: "Horizontes del Sindicalismo Universitario ante la Modernidad Educativa". (24/XI/94).

rubén martínez miranda

político-electoral, pero todos conocemos la triste historia que en cada sexenio se repite: la gran cantidad de recursos, apoyos federales y estatales, y medios de comunicación privados y públicos al servicio de un sólo partido, por demás en forma inequitativa, el partido oficial. Por lo tanto se repite en el ámbito político nacional la misma actitud que se utilizó en el económico, la antidemocracia y el totalitarismo.

Pues bien, ahora nos preguntamos qué sucede con la cultura, y propiamente que sucede con la educación. Aquí de antemano encontramos serias limitantes y desventajas, basta y sobre mencionar la exagerada pérdida del salario magisterial, la imposibilidad de ser representados por un sindicato único nacional, los excesivos recortes presupuestales a la educación en general, incluso muy por debajo de los recomendados por la UNESCO, y lo más grave aún: una política educativa federal que tiende a moldear a las universidades públicas como meras empresas funcionalistas y serviciales para el gran capital, ya ni siquiera para el sector productivo como se implementó en los sexenios del "milagro económico", sino más bien para el capital especulador, para el capital transnacional y para el sector servicios, para así convertirnos en un país como la India, un gran mercado informal regado por toda la ciudad, aunque con la diferencia de que nosotros sí perteneceríamos al primer mundo y ellos no.

Y así convertimos en excelentes distribuidores de las mercancías importadas que día con día inva-

den en forma agresiva nuestro mercado interno, pero nos hacen creer, que precisamente esos son los riesgos de participar en una economía abierta.

Por fortuna, para el gobierno federal, una gran cantidad de profesionistas salidos de la universidad pública y privada, y al no encontrar empleo en el sector productivo, ahora se emplean a sí mismos; son jóvenes empresarios que ahora se dedican al comercio informal, y poco a poco, eso espera el gobierno, que apliquen la mercadotecnia aprendida en las aulas y así el comercio ambulante se modernice, que cuando menos el que atiende el negocio que use corbata, y entremos a competir, aunque sea con imagen, en el primer mundo.

Dicho lo anterior como preámbulo al tema que hoy me solicitaron que escribiera, en esta ocasión quisiera aprovechar este encuentro para plantear algo más concerniente con nuestra propia actividad, nuestro propio quehacer como investigadores y profesores sindicalizados de esta universidad, en este caso voy a hablar de DEMOCRACIA Y EDUCACION que de por sí es un tema por demás complejo, el cual presenta diversas vertientes de análisis. Para el caso que hoy nos convoca, propongo la siguiente línea de reflexión y discusión en esta mesa redonda: la normatividad científica.

En este punto quisiera comenzar mi exposición con una propuesta de normatividad, diríamos una visión utópica, a la que opondríamos la visión que tiene que ver con el rechazo a todo criterio nor-

mativo en el quehacer científico, como diría Feyerabend: el todo se vale. Lo cual incluye el concepto de disciplina y de rigor científico.

Se me vienen a la mente aquellas frases de los clásicos cuando en sus intentos por descubrir nuevos fenómenos de la realidad rechazaron los parámetros de conocimientos que los antecedieron; concretamente su comportamiento científico iba en contra de los modelos de científicidad hasta entonces existentes, tales fueron los casos de Skinner, Freud, Weber y muchos otros más.

Esto no quiere decir que debemos hacer siempre tábula rasa de los que nos antecede pero que tampoco éstos se conviertan en una camisa de fuerza que nos impida pensar y recrear con plena libertad sobre el qué y cómo queremos investigar.

Por ahora me he metido en serios problemas por utilizar el concepto "libertad". Este concepto es "multiforme", tal como lo señala Pierre Grimal en su libro *Los extravíos de la libertad*. El autor sostiene que la libertad no existe; se concibe en la soledad absoluta y en la muerte. Sólo podemos concebir la libertad del ciudadano entendida como "la libertad de derecho" y la libertad consiste en las circunstancias de que dicha entidad sea "intocable".

Pues bien, superado con relativo éxito el problema de la libertad, continuaremos exponiendo nuestra propuesta de la normatividad del quehacer científico.

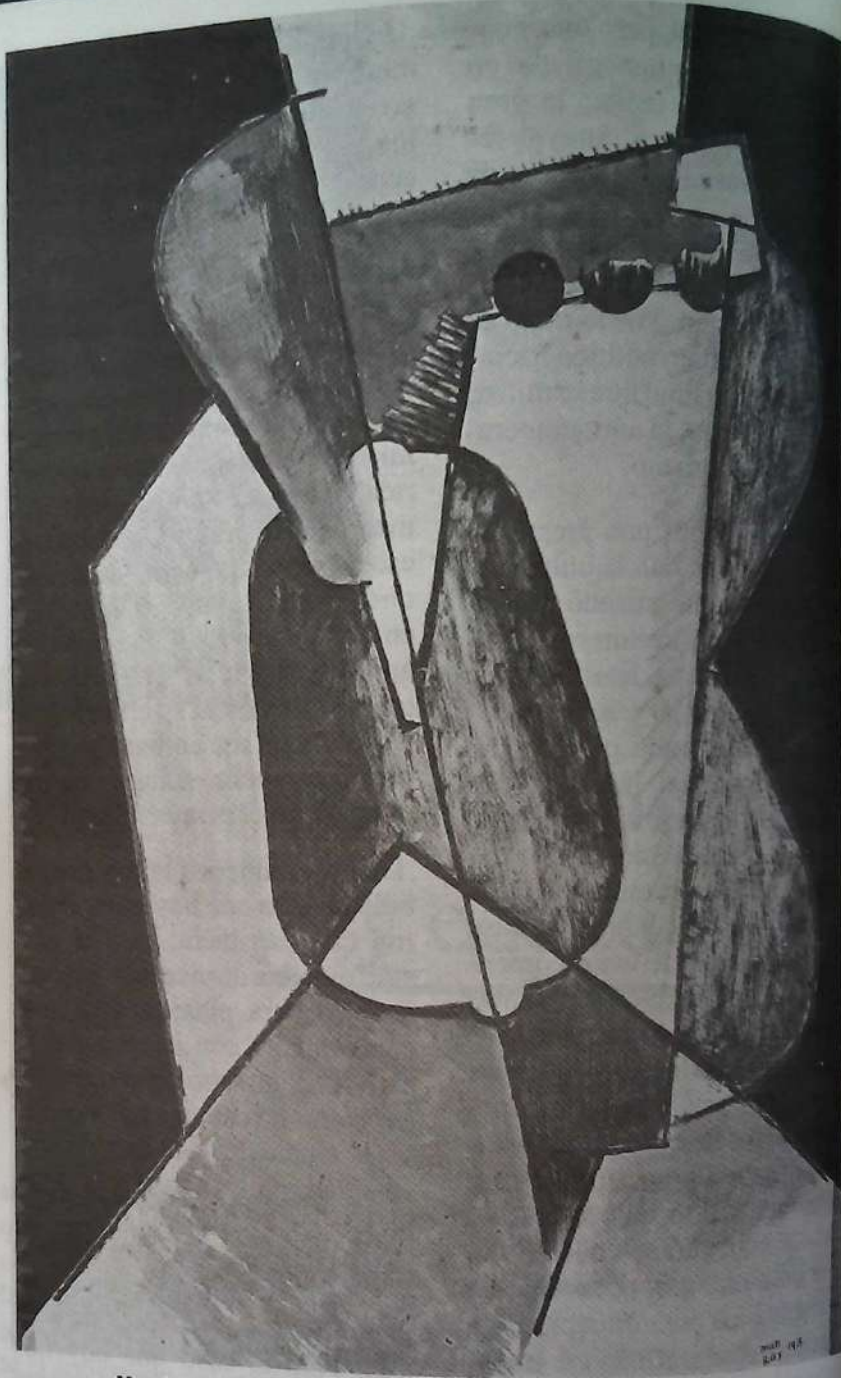
Si bien debe existir una reglamentación del quehacer científico-

co, la pregunta obligada consistirá en saber quién la debe de diseñar: ¿las autoridades universitarias, los coordinadores de los centros y departamentos de investigación, los directores de las escuelas y facultades o los propios investigadores?. En caso de que estos últimos, o cualquiera de ellos, sean los que deben definir sus propios criterios, la pregunta resurge nuevamente, ¿qué sucederá cuando estos no reúnen los requisitos establecidos por las dependencias oficiales encargadas de legitimar y financiar la educación.

Sostengo la tesis de que los propios investigadores tienen que desarrollar la capacidad -y esto se debe aprender desde las aulas- para establecer sus propios criterios de producción de conocimiento, ya sea en forma individual o colectiva. En este sentido, es importante retomar las tesis de la audacia de Popper, la pasión por la ciencia en los escritos de Weber y de otros autores que han reflexionado sobre esta temática, para que el propio investigador aprenda a comprometerse, aunque se escuche redundante la palabra aprender, en la definición de sus propios criterios de hacer ciencia.

Por lo cual y en caso de no poder asumirlo, que el sujeto esté consciente que muchas veces su vocación no se encuentra en la creación de conocimiento científico, sin que esto signifique motivo de discriminación o falta de oportunidades para su propia formación como profesionalista e incluso como investigador.

Pero no nada más es el investi-



Man Ray "Cut-Out". 1915

gador el que debe establecer sus propios criterios de creación del conocimiento, también deben haberlos los coordinadores y las autoridades universitarias responsables de coordinar, planear y estimular el quehacer científico, de

tal forma que la producción del conocimiento sea una empresa colectiva y no una tarea aislada e individualista, tal como se ha realizado en esta y muchas otras universidades del país.

Por esta razón es para una universidad una consolidación de la investigación. Pero también en ciencia posible diseñar la investigación interdisciplinaria. Es inabarcable la investigación de tantos proyectos de como investigador como con riesgos de de la misma profesión o tres investigadores, sin que medie artículo de comunicación por lo que cada quien investigando.

Si bien existe un sector en las licenciaturas sociales que tienden a la enseñanza de la enseñanza lo más grave aún, la evaluación por Área. En este momento, esto no debe ser el núcleo de la investigación científica. La investigación científica permitiría que los jóvenes investigadores tengan la facultad de incorporarse en los proyectos de investigación con una finalidad de la problemática investigando.

De tal suerte que es necesario a prueba ideas de investigación en forma colectiva. Así, los recursos se reúnen en forma colectiva.

Por esta razón es imprescindible para una universidad como la nuestra, consolidar institutos de investigación, principalmente un instituto en ciencias sociales que posibilite diseñar programas de investigación interdisciplinarios. Es inconcebible la existencia de tantos proyectos de investigación como investigadores existen, incluso con riesgos de que se estudie la misma problemática por dos o tres investigadores distintos, sin que medie un mínimo vínculo de comunicación para saber lo que cada quien está investigando.

Si bien existe un serio problema en las licenciaturas en ciencias sociales que tienden a la parcialización de la enseñanza social, y lo más grave aún, la hiperespecialización por Áreas de Conocimiento, esto no debemos reproducirlo en los programas de investigación científica. Un instituto de investigaciones sociales permitiría que los jóvenes investigadores tengan la facilidad de incorporarse en los programas de investigación con una visión plural de la problemática que se está investigando.

De tal suerte que es necesario poner a prueba ideas distintas sobre un mismo problema u objeto de estudio. Así, los recursos serán solicitados en forma colectiva, se

definirán las diversas metodologías a utilizar, los reportes serán conjuntos, los recursos serán racionalmente mejor utilizados y se implementarán foros de discusión y análisis entre diversos especialistas, con lo cual la opinión de cada uno de ellos será importante y de gran peso académico.

Con ello se modernizarán los servicios que son comunes para todos los investigadores: pienso en la proyección en el corto plazo de una gran biblioteca y el cada vez más permanente acceso a los centros de informatización nacional e internacional.


Finalmente, partimos del hecho de que cualquier intento por normativizar el quehacer científico, atraviesa por una serie de intereses contradictorios, que incluso rebasan propiamente lo académico.

Definitivamente eso tenemos que enfrentarlo con la participación de todos los involucrados en la construcción de criterios normativos; estos últimos deben estar sujetos a una constante reflexión, por medio de la cual se establezcan con claridad los niveles de participación, las reglas de competitividad y el establecimiento de las funciones especializadas que son responsabilidad única y exclusiva de los especialistas en la materia, y particular-

mente, el ámbito de la independencia y responsabilidad propia del maestro, del funcionario y sobre todo del investigador. En concreto, las decisiones deben estar sustentadas en consensos mediados por la argumentación racional.

Por esta razón, me parece sumamente importante la posibilidad de que se den estos encuentros entre varios profesionistas, con el objeto de dar a conocer la pluralidad de opiniones sobre un problema común. Así, sería deseable llegar a acuerdos y consensos, y transformar las prácticas intuitivas del quehacer del conocimiento. Debemos despojarnos de la imagen del investigador como un ente pasivo que sólo proporciona una plaza más en la nómina de la universidad, o como un elemento de presión frente a las diversas coyunturas de poder, propio en las etapas de cambio de las autoridades universitarias.

Finalmente, quisiera agradecer la invitación que me hizo el Mtro. José López, para participar en este debate, y una sincera felicitación al nuevo Comité Ejecutivo del Sindicato de Maestros de esta nuestra universidad, especialmente por su XX aniversario.

MUCHAS GRACIAS 

"perspectivas curriculares de la universidad del siglo XXI"*

introducción



omo

Dr. José Ambrosio Ochoa Olvera

Coordinador de la Maestría en
Ciencias de la Educación,
Facultad de Psicología, U.A.Q.

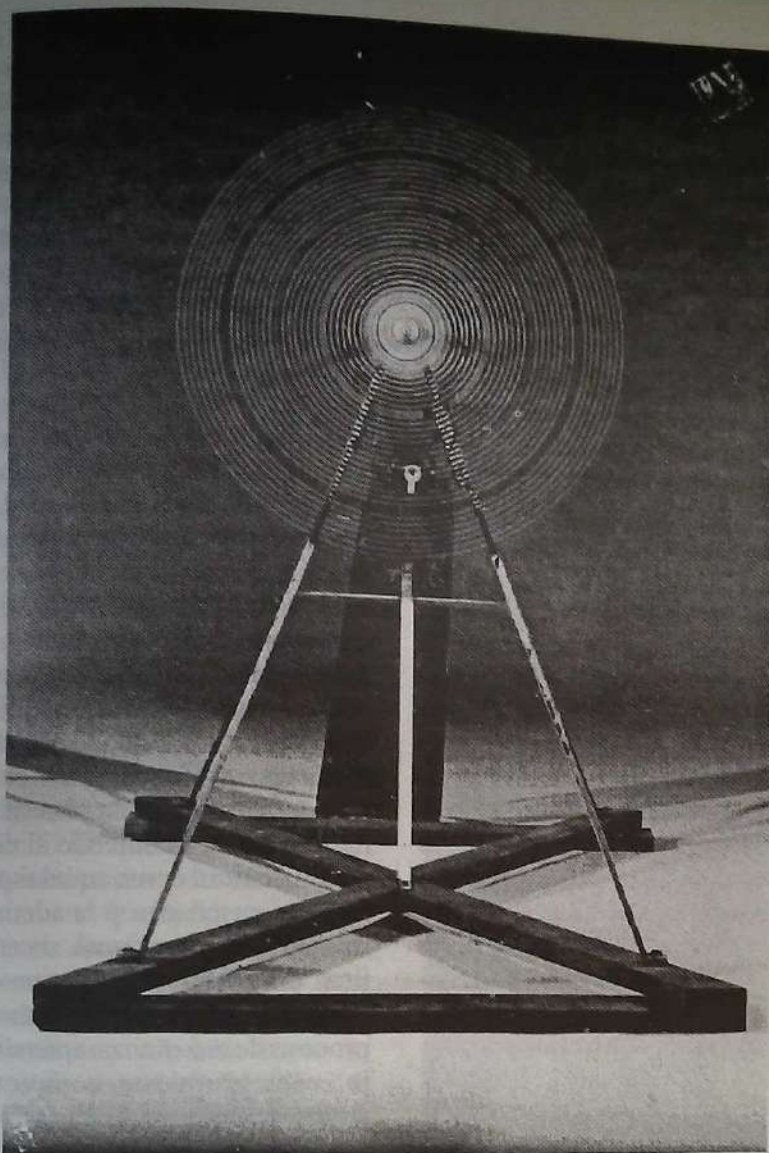
(* Ponencia presentada en la
mesa redonda del XX Aniversario
del S.U.P.A.U.A.Q.

dr. José Ambrosio Ochoa Olvera

siempre, hablar de perspectivas es buscar en el futuro las respuestas al presente. Casi nunca las perspectivas que se plantean, tienen concordancia con la realidad que nos toca vivir, y no por parte de las interrelaciones teóricas y prácticas sobre las cuales se cons-

truye, sino que la realidad misma, rebasa nuestras reflexiones en torno a los futuros, donde los sujetos sociales interactúan en el conjunto de matrices culturales.

Las perspectivas curriculares de la universidad pública del siglo XXI, tema de esta ponencia, esta



Marcel Duchamp

turo de el Diseño Curricular en nuestro país tiene grandes perspectivas al interior de las comunidades universitarias, día a día encontramos mayor número de profesores comprometidos con la educación universitaria, desde luego también del otro bando, nos estamos refiriendo a la construcción de una masa crítica-conceptual de nuestro actuar al interior y exterior de la universidad. Es común ahora, oír hablar de la profesionalización docente (aunque la mayoría de las veces sin sentido y significado, a la manera de Vygotski), situación que en nuestra matriz cultural universitaria, se encontraba ausente de nuestro discurso pedagógico-didáctico.

Nuestro optimismo se basa por ejemplo en la serie de eventos que se han desarrollado para abordar el curriculum en nuestro país, así podemos destacar algunos de ellos que se han centrado sobre el curriculum, con la finalidad de construir un espacio propio de reflexión de las tendencias, teorías y modelos para conformar y reestructurar Planes y Programas de Estudio, entre ellos están: El simposium internacional sobre currículum universitario, organizado por la Universidad de Nuevo León, celebrado en Monterrey en 1978; el I Congreso Nacional de Investigación Educativa, celebrado en el D.F. en 1981; el Encuentro de desarrollo Curricular, organizado por la ENEP-Aragón de la UNAM en 1982; el evento de Experiencias Curriculares en la última década, organizado por el CINVESTAV-IPN, en el D.F. en 1983 y el más reciente, el II Congreso Nacional

centrada en las premisas anteriores, donde las posibilidades reales de iniciar, considerar y poner en marcha currículas alternativas, se encuentran sujetas a un conjunto de determinaciones que van desde lo económico hasta lo político y social.

En este sentido podemos afirmar, que el Diseño Curricular basado en teorías curriculares, en

nuestro país se encuentra en proceso de conformación en las universidades públicas. Las tendencias sexenales en materia de política educativa hacen que el proceso sea lento y retrógrada en cierto momento de pertenencia a la consolidación de las experiencias curriculares.

Aún así consideramos, que el fu-

de Investigación Educativa, celebrado en el D.F. en noviembre de 1993. Desde luego se han realizado otros eventos durante este tiempo.

antecedentes

Tanto en las teorías curriculares como en diseño curricular, hemos tenido la influencia principalmente de la pedagogía norteamericana, básicamente por el conjunto de paradigmas que han sido impulsados y puestos en práctica a partir de nuestro sistema educativo nacional. Recordemos como los trabajos de Taba "Elaboración del Currículum" el de Talyer "Principios Básicos para la elaboración del Currículum" de la década de los cincuenta, permearon no sólo a nuestro México, sino también a toda América Latina, como metodología para la elaboración de planes y programas de estudio al interior de las instituciones, o como también la "Taxonomía de los Objetivos Educativos" de Bloom, o el de Meger "La confección de objetivos para la enseñanza", por mencionar algunos.

Es cierto, en el contexto educativo mexicano las problemáticas curriculares y particularmente en las instituciones de educación superior, en las últimas dos décadas ha sido motivo de interés entre los investigadores educativos, planeadores académicos y administradores escolares, encargados de desarrollar formas sistemáticas para articular la formación de profesionistas con los requerimientos sociales de la profesión. Esto obedece en principio

a que el currículum desempeña una función social y educativa.

Gran polémica se ha formado en torno a la conceptualización del currículum, su función, su práctica, su rol. Estamos entendiendo al currículum como el conjunto de prácticas que se desarrollan al interior y exterior de una institución educativa, en busca de una legitimación del conocimiento y de las prácticas sociales.

Podemos señalar que es a partir de los años setenta y bajo la política educativa nacional, que las universidades públicas se dieron a la tarea de generar estrategias de diseño curricular que permitieran, contribuir a la solución de los problemas académicos derivados de la expansión de la matrícula, equilibrar la relación entre las características formativas de los egresados con respecto a las exigencias del mercado de trabajo y superar la obsolescencia de los contenidos escolares a partir de los adelantos científicos y tecnológicos, entre otras cuestiones.

En este terreno el diseño curricular estaba y está fincado en algunas instituciones en la Tecnología Educativa y el Enfoque de Sistemas que se constituyen en elementos sustantivos para la determinación de formas instrumentales y procedimientos técnicos que posibiliten la confección y aplicación de los planes de estudio. Desde luego esta práctica supone la interpretación científico "neutral" tendiente al logro de la eficiencia y el perfeccionamiento en el proceso de formación de profesionistas.

La planeación académica, entendida como el instrumento estructurador de decisiones políticas educativas en el que se privilegia el uso de procedimientos técnicos y operativos en la ordenación coherente y funcional de las tareas académicas, es el medio estratégico que enmarca las distintas iniciativas y proyectos académicos a emprender.

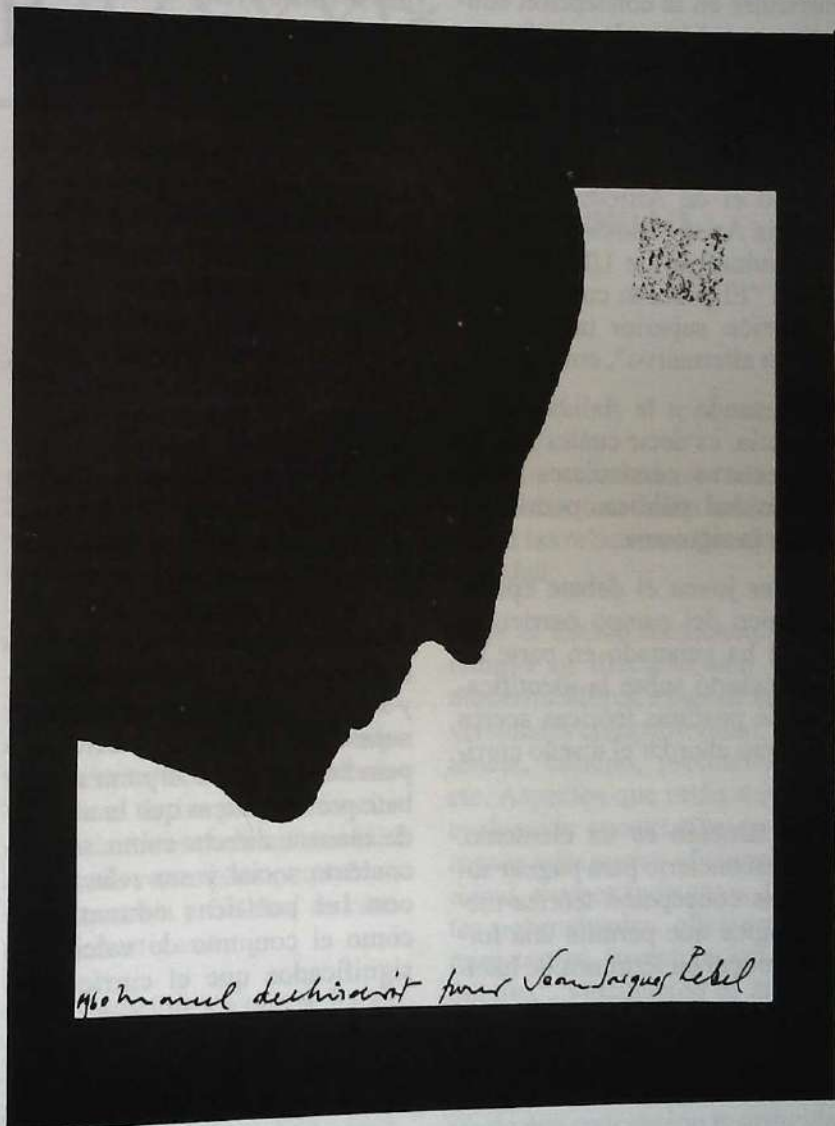
Al interior del país se empezaron también a realizar publicaciones con la pretendida objetividad, de hacer, de los modelos y paradigmas importados una adecuación a nuestra realidad educativa, como por ejemplo el trabajo de Jaime Castrejón y colaboradores 1977, "Planeación y Modelos Universitarios" donde se analiza el diseño del currículum desde una perspectiva de la planeación universitaria, definiendo al diseño currículum como aquel aspecto de la enseñanza y la administración que intencional, sistemática, cooperativa y continuamente, trata de perfeccionar el proceso de enseñanza-aprendizaje, esta propuesta comprende cuatro momentos: Análisis, Diseño, Evaluación e Implementación, habría que seguirse preguntando, qué tanto se alejan de los planteamientos de Tyler y Taba en su versión pragmatista y conductista de la enseñanza. Otro trabajo es el de Glazman e Ibarrola de 1981, "Diseño de Planes de Estudio", sin embargo el acceso al conocimiento de los aspectos contextuales del currículum se continúa haciendo a través de "Diagnósticos de Necesidades", que se traducen en una lista interminable de variables puntualmente especificadas de antemano.

no, sin que para ello se explicita una conceptualización de función profesional, estructura social de la profesión o por lo menos de necesidad social. También la publicación de Enrique Villareal, "La Planeación académica integral", 1980, para la elaboración de los nuevos planes de estudio para la Facultad de Química de la UNAM, desde luego el autor se encarga cuidadosamente de resaltar y proponer el "sistema de modelos" que permitan ligar el proyecto con las necesidades del aparato productivo del país. Otra metodología similar es planteada por Antonio Arnaz "La Planeación Curricular" de 1981 que se apoya en la teoría de sistemas, definiendo al currículum como el plan que norma y conduce explícitamente a un proceso concreto y determinado de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa. Este documento no deja de caer en un conjunto de normas y proposiciones estructuradas en forma anticipada de acciones que se requieren realizar y con base en el enfoque de sistemas vislumbra el currículum como insumo operador que entra en el sistema concreto de la enseñanza aprendizaje e incorpora cuatro fases de planeación: Elaboración del currículum, instrumentación, aplicación y evaluación.

Si bien es cierto durante este tiempo que ha transcurrido y discurrido sobre la problemáticas curriculares existen experiencias que debemos rescatar, como por ejemplo el Plan A-36 para la carrera de Medicina en la UNAM, donde el currículum plantea una reflexión sobre el papel social

que ha jugado la práctica médica y las políticas oficiales que el sector salud ha precisado para el ejercicio profesional del médico. Este modelo propone la organización de contenidos en módulos y se promueve una visión integral de la práctica médica. Otro proyecto curricular es la creación de las carreras profesionales de UAA, donde su metodología curricular considera cuatro facto-

res: la necesidad social de una carrera, la demanda estudiantil, su posible mercado laboral y su costo, una vez recabada la información se procede al plan curricular y a organizar los contenidos en módulos. Otro es el modelo curricular de la ENEP-Zaragoza de la UNAM, donde se incorpora la etapa de análisis del contexto socio-económico y su relación con la profesión, en este caso, la



Marcel Duchamp

psicología como el componente sustancial del proceso de planeación curricular.

Afortunadamente o desafortunadamente también se han publicado otro tipo de enfoques sobre las teorías curriculares y el diseño curricular, así tenemos los trabajos de Eduardo Remedi "Currículum y accionar docente" de 1982, de Serrano e Inzunza "El diseño curricular en la concepción educativa por objetos de transformación" de 1982, o el de Roberto Follari "El currículum como práctica social", el de Angel Díaz Barriga "Didáctica y Currículum" o el de Alfredo Furlán y Patricia Aristi "Razón Técnica y Curriculum, el de Ubaldo Chamorro "El proceso curricular en educación superior un planteamiento alternativo", entre otros.

Regresando a la finalidad de la ponencia, es decir cuáles son las perspectivas curriculares de la universidad pública, podríamos anotar lo siguiente.

Aún es joven el debate epistemológico del campo curricular, lo que ha generado en parte un desconcierto sobre la identificación de posturas teóricas acerca del cómo abordar el diseño curricular.

Pero también es un elemento, este desconcierto para pugnar sobre una concepción teórica-metodológica que permita una formación real en términos de habi-

lidades intelectuales y manuales del profesionista. Parece estaríamos de acuerdo en alejarnos de seguir planteando currículums desde una perspectiva historicista y evolucionista de la construcción del conocimiento y las prácticas tradicionales.

Desde luego este es un juego de intereses económico, político, culturales donde las posibilidades se construyen y se identifican con la posibilidad de acercarnos a la realidad que nos ha tocado vivir.

Desde una perspectiva personal y que estamos trabajando en la maestría en ciencias de la educación, es preguntarnos cuál es la función social que asume la universidad pública en el concierto de globalización nacional y mundial, y de manera particular la de Querétaro. Porque esto permitiría en principio reconocer las situaciones que las engloba justifica y caracteriza a la estructura curricular que se expresa como expectativa de éxito social.

Esto evitaría en parte caer en una serie de reduccionismos teóricos y metodológicos que se han manejado en el diseño curricular, pero habría que incorporar al debate problemáticas que le atañen de manera directa como son el contexto social y sus relaciones con las políticas educativas, como el conjunto de valores y significados que el currículum

promueve con fines de preservación de los modos sociales y económicos y culturales.

La universidad pública a este respeto tiene un compromiso social donde la explicitación de un marco conceptual que incluya categorías como Educación, Cultura, Sociedad sean las aristas que sirvan de reflexión al interior de las diferentes carreras profesionales que se ofrezcan. De no ser así, continuaremos ejerciendo sobre las currícula una acción ceñida a quitar y poner asignaturas, ampliar y reducir horarios, a atiborrar o desechar contenidos programáticos, en fin a todo lo que se pueda quitar y poner. Al fin que lo que se quita y lo que se pone es descodificado y traducido por el docente, es una práctica educativa (currículum oculto) donde el currículum no ejerce autoridad y eficacia, sino son los procesos los que determinan las situaciones educativas al interior del aula.

Por último la tendencia curricular a los próximos inmediatos años será centrar lo que ahora desean llamar "competencias" a una exacerbada exaltación de los valores e intereses propios del sujeto en su vida colectiva a partir de los llamados currículums flexibles. Esperemos que la flexibilidad no caiga en una disnea educativa.

SA

M.C. José
Profesor de
de la Facultad
() Fomento
Ambrosio
(2009/04)