

La obsolescencia de los saberes frente a las necesidades de aprender; un caso de estudio

OSCAR COMAS RODRÍGUEZ*

ROSALÍA SUSANA LASTRA BARRIOS**

RESUMEN

Este trabajo enfatiza los ejes que participan en la forma de proponer, autorizar y llevar a cabo acciones para que la innovación en los planes y programas universitarios tengan el efecto social deseado.

Los ejes de análisis son, en primer lugar, el normativo que da certidumbre a la institución universitaria, pero que al mismo tiempo, sin ser la intención, le aporta lentitud, dando como resultado que las actualizaciones lleguen a destiempo hasta los profesores y estudiantes; el segundo eje se refiere a cuando se detecta la existencia de los espacios de confort en los profesores más reticentes a aceptar cambios que afectan sus horarios, sus formas de enseñar y difundir sus trabajos ligados con la docencia; y, por último, el eje de los estudiantes que requieren apropiarse de saberes cambiantes, asumir modelos de interacciones que se transforman, reconocer e incorporar formas de conocer, aprender y validar el conocimiento de maneras diferentes y diversas, así como atender con eficiencia y compromiso social una visión del mercado de trabajo que renueva constantemente sus modos de producir, hacer trascender sus trabajos y contratar sus recursos humanos.

Palabras clave: planes | programas | innovación

ABSTRACT

This work emphasizes the axes involved in how to propose to authorize and perform actions for innovation in college plans and social programs have the desired effect.

The axes of analysis are: first, the policy that gives certainty to the university, but at the same time without the intention, gives slow, resulting in updates to arrive late to teachers and students; the second axis refers to when the existence of spaces of comfort in the most reluctant teachers to accept changes that affect their schedules, how they teach and disseminate their work related to teaching is detected; and finally, the axis of students requiring appropriate changing knowledge, models assume that transform interactions, recognize and incorporate ways of knowing, learning and validate knowledge in different and various ways and serve with efficiency and commitment social vision of the labor market which constantly renews their modes of production, to transcend their jobs and hire human resources.

Key words: plans | programs | innovation

EL CASO MEXICANO

Las políticas públicas de las últimas tres décadas han permeado sobre la estructura normativa y de gestión administrativa-académica universitaria al incidir mediante procesos de evaluación y en la búsqueda de “la calidad” en la docencia, en la investigación y las demás funciones académicas.

*Universidad Autónoma Metropolitana Profesor investigador titular “C”. Departamento de Educación y Comunicación.

** Universidad de Guanajuato Profesora investigadora titular.

Estas políticas consideran que el proceso de evaluación constituye una vía necesaria para acceder a la calidad en las funciones sustantivas. Sin embargo, Andere (2010:39) señala que: “existe literatura sobre los efectos negativos no intencionados de reformas de rendición de cuentas que pueden, inclusive aumentar la inequidad educativa, o contravenir los aprendizajes y las evaluaciones auténticas, o tensar y arriesgar la calidad de la enseñanza curricular, en el entendido de que la única evaluación que mejora la educación es la evaluación formativa”.¹ Las universidades públicas mexicanas atienden aproximadamente 15 programas de rendición de cuentas que impactan 28 segmentos de evaluación; si a cada uno se les dedica cuando menos cinco días, se consumen 140 días para atender los diversos segmentos de evaluación; dado que el año escolar tiene 200 días hábiles, sólo quedan 60 días para atender entre otros, la modificación y actualización de planes y programas y la mejora de la docencia.² Por tal situación es urgente acortar los tiempos normativos para modificar y actualizar los planes y los programas, y lograr una mejor sintonía entre las innovaciones científico-tecnológicas y los contenidos que se enseñan en la universidad.

Al efecto es importante que cada institución educativa identifique sus propios escenarios y actúe conforme a sus misión institucional contextual. Burton (2000) señala que para que las universidades formadoras fundamentalmente de profesionales se conviertan en innovadoras, deben reforzar y atender cinco “*vías de transformación*”: 1) fomentar una gestión eficiente y una estructura fuerte; 2) establecer relaciones estrechas con el exterior (redes con otras universidades y actores); 3) diversificar las fuentes de financiamiento; 4) fomentar una cultura proactiva al cambio y 5) finalmente, abrir sus fronteras a otros mercados.

¹ Otros autores que han hecho referencia en este aspecto Darling-Hammond (2004), Casas (2003), Craig (2004), Comas (2003)

² PROMEP, FUIPEA, FAM, PROADU, PIFI, CIEES, COPAES, CENEVAL, Evaluación de posgrados, SNI, estímulo, tabulador de promoción y permanencia, órganos colegiados, comités editoriales, programas de certificación de normativa ISO 9000.

ANÁLISIS DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL A PARTIR DEL NUEVO INSTITUCIONALISMO

Al efecto, el Nuevo Institucionalismo aborda el cambio organizacional a través de distintas perspectivas. Bowring (2000) señala que la dinámica organizacional es continuamente perturbada por inéditas influencias externas, provenientes de su medio ambiente o contexto institucional.

En el escenario mexicano las organizaciones se ven precisadas a desarrollar estructuras y comportamientos que les permitan enfrentar con éxito los embates de dichas fuerzas institucionales, de tal modo que la estructura busca las adaptaciones correspondientes, no sólo guiadas por los requerimientos del medio ambiente económico o técnico, sino también por aquellos establecidos por un contexto institucional del que derivan presiones que pueden conducir a la cancelación de las posibilidades de supervivencia organizacional.

Esta contingencia, en muchos casos, induce a que los actores universitarios se desvíen de su misión, deviniendo en el establecimiento de una dimensión simbólica, expresada en reglas y procedimientos institucionalizados que tienden a ser incompatibles con la eficiencia organizacional y con el desempeño efectivo de las funciones universitarias (Meyer y Rowan, 1999; DiMaggio y Powell, 1999a; DiMaggio y Powell, 1999b; Oliver, 1992; Bowring, 2000). Entonces, al interior de las universidades tienden a desarrollarse procesos de institucionalización permanentes, originarios de un conjunto de valores, reglas, códigos de conducta, mitos, creencias y significados, los que sean compartidos por los miembros de la organización.

La adscripción a un marco institucional compartido, permite a los individuos contar con un marco referencial que otorga un sentido de identidad. Como consecuencia, el trabajo en la organización universitaria se desarrolla con relación a dicho marco institucional, transformándose en parte de la realidad que los participantes construyen, emergiendo algo que se da por hecho y transforma la forma acostumbrada

de hacer las cosas, alterando de esta forma el comportamiento organizacional (Vergara, 1993: 138).

Ello lleva a establecer que las organizaciones universitarias desarrollan características institucionales que las diferencian. Estas características son el factor más importante y emblemático para entender el comportamiento de sus protagonistas, objetivo de esta corriente que analiza los procesos institucionalizados por los cuales las organizaciones desarrollan características *sui géneris* que influyen sobre el comportamiento de los ocupantes (Vergara, 1997).

En esta recíproca influencia de factores internos y externos se identifican cambios ligados a poderes e intereses, legitimidad e isomorfismos y a riesgos e incertidumbres.

Divisional y, si se aprueba 4) pasa al Consejo Académico de la unidad donde se canaliza a 5) la Comisión Permanente de Planes y Programas; si se aprueba en esta comisión, se presenta a 6) el Consejo Académico para que la turne a 7) el Colegio Académico de toda la universidad, donde sí lo aprueba 8) lo revisa la oficina del Abogado General y la 9) Coordinación General de Sistemas Escolares, 10) regresando finalmente a la Unidad Académica para que en un periodo de tres a seis meses se implemente.

Transitando por este arduo proceso, en la UAM-I se atendieron las siguientes modificaciones en el periodo de 1982 al 2012, observando un total de diez modificaciones en las tres Divisiones analizadas (Ver tabla 1)⁴:

TABLA 1. RITMO DE MODIFICACIONES DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO POR DIVISIÓN ACADÉMICA UAM-I

División de adscripción	Número de modificaciones	Tiempo transcurrido de la primera modificación a la última (años)	Promedio de cambios por División Académica
CBI	5	29	6
CBS	3	21	7
CSH	2	20	10

Fuente: Elaboración propia

EL CASO DE LA UAM

En la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I), los directivos han analizado con regularidad los cambios en los planes y programas de estudio llevados a cabo en poco más de 23 años.³ Su legislación contempla que el proceso de adecuaciones y modificaciones se norman a partir de una serie de pasos, tanto académicos como administrativos, que se resumen en los siguientes:

1)Se analiza la pertinencia de los cambios en el Consejo de la División de adscripción de la licenciatura; 2) se nombra una comisión académica para su revisión; 3) se presenta nuevamente al Consejo

Frente a este escenario surge la pregunta: ¿Cómo renovar con mayor urgencia la impartición de los nuevos contenidos, las prácticas de gabinete y campo, si los cambios formales y normativos arrastran con pesadez las posibilidades de actualización y modificación? Tenemos así un escenario que cuando comienzan a enseñarse los nuevos contenidos, a diseñarse las nuevas prácticas de gabinete y campo, los elementos y razones que fundamentaron el cambio están nuevamente en la desactualización.⁵ Esta situación permite inferir que por atender prioritariamente a la pesada normativa jerárquica tradicional se tiende a debilitar la atención a la necesidad de cambio oportuno.

3 La legislación de la UAM entiende por adecuación a los cambios menores, que no afectan la concepción de las licenciaturas, especializaciones, maestrías y doctorados y que en realidad son adecuaciones para mantenerlos actualizados y acordes con el buen desarrollo y funcionamiento académico. ¿No se hace renglón seguido? Las modificaciones contemplan los cambios sustanciales en los planes y programas de estudio.

4 Datos tomados de los documentos públicos del Consejo Académico UAM-I y reorganizado bajo responsabilidad propia. CBI: División de Ciencias Básicas e Ingeniería; CBS: División de Ciencias Biológicas y de la Salud; CSH: División de Ciencias Sociales y Humanidades.

5 Hay casos que después de más de 10 años de análisis los planes y programas siguen pendientes del dictamen en el consejo divisional (Paso 3) .

EL AMBIENTE DE CONFORT ACADÉMICO Y LA MULTIFUNCIONALIDAD

La definitividad o permanencia indeterminada resultante de los concursos de oposición públicos y abiertos, y las relaciones laborales definidas en la Ley General del Trabajo tienden a permitir el desarrollo de efectos no deseables, mismos que Fresán, Buendía y Comas (2011) han analizado como factor universitario estructurante, que por la estabilidad laboral que ofrece, tiende a desfavorecer la dinámica de actualización en las prácticas adyacentes a las funciones sustantivas, y a no propiciar un modelo de universidad en el cual el resultado del concurso no sea la definitividad, sino la contratación por periodos de mediano plazo, lo cual permitiría al profesor desarrollar su talento involucrándose en proyectos de largo aliento y alcanzar resultados a evaluar en tiempos adecuados.

Aunado a lo anterior, la motivación del profesorado por mejorar sus ingresos con base en la obtención de estímulos económicos genera tensiones contrarias a la labor, donde una de las fuerzas se define por la excesiva atención que debe prestar a dichos beneficios de orden extrínseco, y en el otro extremo, la atención que debe prestar a los avances científicos y tecnológicos que impactan su forma de ejercer la docencia y de realizar su investigación.

Sin duda, la necesidad por mejorar el ingreso está reorientando el trabajo académico en el sentido que los programas al efecto disponen, pero haciendo que una tensión domine a la otra. Por un lado, encontramos la fortaleza de la tensión que genera el confort, y por otro la potencia incremental promovida por el avance científico-tecnológico. Así, al convertirse en “opcional” el reto de perfeccionar la función, aunado a lo cuestionable de las ponderaciones y forma en que se evalúa, deviene el efecto de que la docencia queda rezagada, aún cuando se trata de la función toral del compromiso educativo.

Con el fin de atender el incremento de tensión que aporta la visión económica, los académicos se han estado convirtiendo en expertos en autogestión

de recursos, eficientes tramitadores de viáticos para participar en reuniones científicas, en nuevos aspirantes a todas las becas a que haya lugar, y en general, en autogestores multifuncionales, pero con independencia de la vocación. Los beneficios económicos ofrecidos por los programas públicos, pensados en su momento para dar más vigor a la universidad, así como para favorecer la estabilidad laboral y mejorar la permanencia y el compromiso universitario, sin quererlo, han favorecido la creación de espacios de confort que prestan una atención parcial a los cambios científicos y tecnológicos exigidos específicamente por la labor docente.

LOS ESTUDIANTES, COMO ACTORES IMPULSORES DE LA INNOVACIÓN

La legislación UAM dice a la letra que :

“Es necesario impulsar la labor de docencia de los miembros del personal académico, ya que esta actividad tiene una repercusión directa en la formación de los estudiantes. Esta actitud se enmarca en la idea de que la formación de recursos humanos en investigación, docencia y preservación y difusión de la cultura es una tarea inherente a las universidades.”(Legislación Universitaria, 2013:77)

Así mismo:

“...el reglamento explicita la finalidad que se persigue con los estudios de licenciatura y actualización, al precisar que los primeros se orientan a formar profesionales que correspondan a las necesidades de la sociedad en relación a las condiciones del desenvolvimiento histórico, en tanto que los de actualización pretenden enriquecer la formación profesional e informar sobre los avances recientes en determinada área de conocimiento que se relacionen con los planes y programas de estudio de la Universidad.” (Legislación Universitaria, 2013:169)

El punto de análisis no es solamente impulsar una docencia diferente; se trata de la necesidad de que el sistema universitario asegure el diseño de mecanismos y procesos que permitan identificar e incorporar los nuevos contenidos cognitivos de acuerdo a las cambiantes necesidades contextuales y los requerimientos formativos de vanguardia del estudiantado, y revisar con acuciosidad aquellos que ya no están vigentes, reconociendo los que forman parte de un universo en expansión y en definitiva, garantizar la enseñanza del manejo y análisis de las relaciones, imágenes y los conceptos que se originan cada vez con mayor celeridad en las nuevas redes científicas y en los tejidos y compromisos sociales.

Los estudiantes aún siguen siendo el motor idóneo del cambio al estar siempre ansiosos por conocer y desarrollar enfoques que expandan su capacidad profesional, social y humana, y obtener certificaciones sobre sus habilidades, que sean flexibles e idóneas para desempeñarse social, técnica y científicamente de manera cada vez más eficaz, eficiente y efectiva.⁶

Se reconoce que la integración transdisciplinar es parte esencial de la flexibilización y la habilitación curricular que debe ser vertida en los planes de estudio como estrategia directa para enfrentar las rápidas y dinámicas transformaciones del conocimiento.⁷ El redoble de esfuerzos para esta integración ha de permitir que el conjunto de elementos, conceptos y marcos teóricos se organicen en torno a unidades generales, estructuras y procesos conceptuales y metodologías compartidas, para enfrentar el día a día de la misión esencial universitaria: la formación de cuadros altamente capacitados y socialmente comprometidos.

⁶ La organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que competencia y calificación laboral son dos conceptos que se asocian dado que esta última certifica una capacidad adquirida para realizar o desempeñar un trabajo.

⁷ En este trabajo, la transdisciplina se entiende como la integración de disciplinas donde se construyen sistemas teóricos sin fronteras entre ellas, con objetivos compartidos y la unificación del conocimiento.

CONCLUSIÓN

Entonces, si lo que las autoridades universitarias se proponen es lograr que el profesorado practique una docencia actualizada y pertinente, es imprescindible intervenir agilizando los espacios normativos, desalentando los espacios de confort laboral y verificando que se retomen los compromisos con el cambio perenne, sistemático, con motivaciones intrínsecas y con espíritu ágil. La instrumentación para ello debe ser de una planeación comunitaria de la docencia, que tenga como fin elevar y actualizar sistemáticamente los contenidos de los planes y programas; es inalienable e impostergable.

No cabe duda de que innovar en los planes y programas es una tarea ardua y compleja, que demanda un esfuerzo colectivo y apoyo de cúpula; el reto inmediato es combinar la responsabilidad y vocación individual del docente con el apoyo de todo el sistema universitario, el cual se traduzca en nuevas herramientas de tecnificación, aprobación y reconocimiento de los planes y programas, con el correspondiente presupuesto acorde a la dimensión de los nuevos retos, so pena de quedar rezagados y sin vigencia para dar respuestas a los compromisos y exigencias que la sociedad demanda.

Finalmente, desde la normativa, desde los profesores, desde los estudiantes y desde la gestión presupuestal, es necesario propiciar el cierre de filas para atender desde las instancias gestoras del desarrollo universitario, con mayor eficiencia y dinamismo, los procesos de enseñar, conocer, aprender y saber hacer en todas las disciplinas.

BIBLIOGRAFÍA

Andere, E. (2010). Finlandia. *El éxito en PISA y más allá: co-mienzo en primaria y más atrás. Estado de México*, México: Eduardo Andere.

- Bowring, M.** (2000), *De-Constructing theory. A look at the institutional theory that positivism built*, Journal of Management Inquiry, volumen 9, número 3.
- Casas, M.** (2003) *The use of standardized tests in assessing authentic learning, A contradiction indeed*. Teachers College Record.
- Comas, O.**(2003). *Movilidad académica, efectos no previstos de los estímulos económicos. El caso de la UAM*. México: ANUIES.
- Craig, M.** (2004) *The dragon in school backyards: The influence of mandated testing on school contexts and educator's narrative knowing*. Teachers College Record. 106(6):1245-1176.
- Burton, C.** (2000). *Creando universidades innovadoras. Estrategias organizacionales para la transformación*, México, UNAM/Miguel Ángel Porrúa.
- Darling, L.** (2004) *Standards, accountability, and school reform*. Teachers College Record. 106(6) (p. 1047-1176).
- Di Maggio, P. y Powell, W.** (1999a), "Introducción", en *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, México.
- (1999)**, "Retorno a la jaula de hierro: El isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales", en *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Fresán, M., Buendía, A. y Comas, O.** (2009). *Recambio generacional, oportunidad de innovación de la carrera académica en las universidades mexicanas*. La universidad en el año 2030: imaginando futuros (p. 51). México.
- Greenwood, Royston y C.R. Hinings** (1996), "Understanding radical organizational change: bringing together the old and the new institutionalism", Academy of Management Review, Volumen 21, número 4.
- Legislación** Universidad Autónoma Metropolitana (2013) UAM. México. DF.
- Meyer, J. y Rowan, B.**(1999), "Organizaciones institucionalizadas: La estructura formal como mito y ceremonia", en *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Vergara, R.** (1993), *Decisiones, organizaciones y nuevo institucionalismo*, Perfiles Latinoamericanos, año 2, número 3, México.
- (1997)**, "El redescubrimiento de las instituciones: de la teoría organizacional a la ciencia política", estudio introductorio en James G. March, y Johan P. Olsen, *El redescubrimiento de las instituciones. la base organizativa de la política*, Fondo de Cultura Económica, México.