

CONTEXTO LABORAL DOCENTE: DIFICULTADES, PROBLEMAS Y DESAFÍOS EN LA UNIVERSIDAD INDÍGENA BOLIVIANA GUARANÍ Y PUEBLOS DE TIERRAS BAJAS “APIAGUAIKI TÛPA”

Claudio Bustamante Vargas¹

Resumen

Este artículo es a partir de una investigación cualitativa realizada el año 2014 en la Universidad Indígena Boliviana Guaraní y Pueblos de Tierras Bajas “Apiaguaiki Tüpa” (UNIBOL GPTB). Las técnicas de recolección de datos fueron la entrevista y la observación, que ayudaron a describir el contexto laboral de los docentes en la UNIBOL GPTB.

Este documento tiene el propósito de describir y analizar las dificultades, problemas y desafíos del trabajo docente (4 tipos). Entre las dificultades se describen la incomprensión intercultural, la falta de vivienda y de servicios básicos, falta de infraestructura en cuanto a aulas y espacios de trabajo, falta de gestión administrativa para los trabajos de campo, etc. En cuanto a los problemas se encuentran la inconformidad por la evaluación docente y la preocupación por la inseguridad laboral que existe en la UNIBOL GPTB. Por último, en cuanto a los desafíos a superar, la dicotomía entre los actores con título y sin título académico, entre lo universitario y lo técnico superior y las discordancias de potestad entre docentes y autoridades de direcciones de carrera, vicerrectorado y rectorado.

¹ Licenciado en Ciencias de la Educación. Magister en Educación Intercultural Bilingüe, realizó Diplomados en Educación Universitaria, en Producción de Textos en Quechua, en Enseñanza del Quechua como Segunda Lengua y en Investigación para la Educación Superior Intercultural. Docente del Curso Propedéutico en la FHCE-UMSS, del Diplomado en Informática Educativa en Fc y Alegría - Cbba. y en el Instituto Británico-IBM. Email: busttaman@gmail.com

Universidades Indígenas Bolivianas

En nuestro país en el año 2008 se promulgó el Decreto Supremo N° 29664 dando vida a las Universidades Indígenas Bolivianas (UNIBOL), durante el gobierno de don Juan Evo Morales Ayma. Estas universidades son: la UNIBOL Aymara “Tupac Katari”, la UNIBOL Quechua “Casimiro Huanca” y la UNIBOL Guaraní y Pueblos de Tierras Bajas “Apiaguaiki Tüpa”. Según Bustamante, estas nuevas universidades son una respuesta a:

1) la falta de pertinencia cultural y epistémica de las universidades convencionales² hacia poblaciones diversas; y 2) a las demandas de mayor apertura e inclusión, equidad en la diversidad a la profesionalización de jóvenes de las distintas nacionalidades indígenas originarias campesinas de Bolivia. (2016, pág. 5)

Así mismo, Rodríguez, Barraza y De la Zerda (2000, págs. 232-233) resaltan la descontextualización de las universidades convencionales cuando señalan que:

a) la formación de recursos humanos, valores y producción de conocimientos no ha sido operativizada socialmente; b) esos recursos tampoco han sido adoptados a los cambios científicos y tecnológicos, ubicados en una dimensión internacional; y c) los recursos formados ya no ocupan una situación de liderazgo intelectual y académico en los nuevos contextos políticos y sociales que la modernidad cambiante exige actualmente.

Estas dos citas nos muestran la justificación del gobierno boliviano para la creación de las tres UNIBOL, ya que estas nuevas instituciones de Educación Superior (ES) están encaminadas a:

a) la formación de profesionales idóneos; con alto nivel de preparación técnica, científica, productiva, comunitaria; de carácter intracultural, intercultural y plurilingüe, para que respondan con calidad y pertinencia a las demandas de desarrollo social, político y productivo de las naciones y pueblos indígenas; y b) ello implica la participación directa y decidida de diferentes actores sociales, entre ellos: docentes, estudiantes, sabios indígenas, organizaciones sociales, indígenas y productivas. (Documento de Organización Curricular UNIBOL GPTB, 2011, pág. 13 y 24)

Se puede afirmar que las universidades convencionales reflejan una crisis política, académica y social al no formar profesionales con liderazgo social, intelectual y académico que respondan a demandas emergentes según los cambios coyunturales del Estado Plurinacional de Bolivia. Por lo tanto, estas

² Referida a aquellas universidades públicas y privadas creadas desde una visión colonial.

instituciones deben incorporar docentes líderes no solamente en la política universitaria sino también que tengan liderazgo en su comunidad y el contexto inmediato, que tengan formación continua post graduales, que constantemente estén realizando investigaciones en sus respectivas áreas e intereses; además, deben tener un compromiso social con todas las comunidades y pueblos indígenas, campesinos y afrodescendientes.

Por otro lado, en el caso de las universidades indígenas, si bien están en funcionamiento desde agosto de 2009 y en post de formar profesionales con aptitudes técnicas, científicas, productivas y comunitarias, aún poco o nada se puede percibir de aquello por ser una universidad relativamente joven. Son dignos de resaltar los esfuerzos por conseguir docentes con aptitudes – perfil docente- que exige la cultura institucional de las UNIBOLES para dar cumplimiento a la misión y visión de cada una de ellas.

A diferencia de las otras UNIBOLES, la UNIBOL GPTB ha organizado su currículo académico en cuatro carreras formativas profesionales a nivel de licenciatura: Ingeniería en Petróleo y Gas Natural, Ingeniería Forestal, Ingeniería en Ecopiscicultura y Medicina Veterinaria y Zootecnia. Cada carrera tiene su salida de titulación como técnico superior concluyendo el sexto semestre y elaborando un proyecto de emprendimiento productivo. Incluso, los titulados de las cuatro carreras podrán concluir sus estudios en la UNIBOL GPTB con una maestría.

La UNIBOL GPTB ha caracterizado a su plantel docente en cuatro tipos: técnicos, transversales, sabios indígenas y de lenguas originarias y lengua extranjera. Veamos la siguiente tabla:

TABLA N° 1. TIPOLOGÍA DOCENTE SEGÚN ÁREA DE ENSEÑANZA

Tipología Docente	Enseñanza
Técnicos	Conocimientos técnicos tecnológicos occidentales
Transversales	Conocimientos sobre cultura e identidad de pueblos indígenas, descolonización, economía comunitaria, tierra y territorio, movimientos sociales e indígenas y derechos indígenas
Sabios Indígenas	Conocimientos, saberes y experiencias de los pueblos indígenas
Lenguas	Guaraní, bésiro, mojeño y gwarayu
	Inglés

Fuente: Elaboración propia.

Esta tipología docente es de acuerdo al área de formación, experiencia laboral y vivencial. Es posible que en las UNIBOLES “Tupac Katari” y “Casimiro Huanca” no esté evidenciada esta tipología docente como en la “Apiaguaiki Tüpa”.

1. Dificultades del trabajo docente

El docente durante su estancia en la UNIBOL GPTB tropieza con varias dificultades, entre las cuales encontramos: incompreensión intercultural, falta de vivienda y servicios básicos, falta de infraestructura en cuanto a aulas y espacios de trabajo, falta de gestión administrativa para los trabajos de campo, etc.

Una de las dificultades evidentes para uno de los docentes sabios es la ruptura cultural; por ejemplo, “el tropiezo más grande es que **entendernos entre culturas no es fácil**, peor todavía con el asunto de que uno llega de allá acá” (Ent. Docente Sabio 2, 11.05.2014, énfasis añadido), refiriéndose a la migración que realizó desde su comunidad para poder trabajar en la universidad. Este docente demuestra que en la UNIBOL GPTB no existe diálogo intercultural entre los representantes de las naciones³, por la diversidad cultural y contextual de cada docente. Pareciera que no solamente se trata de diferencias entre grupos culturales, sino también de regionalismos. Por tanto, la interculturalidad institucionalizada no se concreta en una convivencia armoniosa.

En cuanto a la falta de vivienda y servicios básicos, un docente decía que una de las barreras que dificultaba su desempeño era:

Vivienda, no hay vivienda, por eso mismo estamos en Boyuibe digamos, aquí no hay vivienda, no hay alojamiento, eh, no hay transporte [...] el próximo año ya no habrá transporte para los docentes y en qué nos vamos a trasladar digamos. (Ent. Docente Lengua 1, 27.11.2014)

Como este docente, muchos de ellos se quejan de que no hay las condiciones suficientes para vivir en la comunidad de Ivo⁴, por la falta de viviendas para alquilar, de agua, de transporte, de tiendas comerciales, etc. Es por ello que la mayoría vive en los Municipios de Boyuibe y Camiri donde tienen los servicios

³ Cada uno de los actores que conviven en la UNIBOL GPTB son identificados como representantes de sus pueblos.

⁴ Comunidad indígena guaraní donde se encuentra ubicada la UNIBOL GPTB.

básicos pero tropiezan con la escasez de transporte público. Por todo ello, un docente que no tiene las condiciones básicas para vivir cómodamente no podrá ser un docente eficiente en sus actividades sociales y, por tanto, académicas.

El tema de la infraestructura en el campus de la universidad también es visto como una dificultad para el trabajo docente. Un docente decía: “Espacios de planificación no hay, preparo mis clases en casa” (Ent. Docente Técnico 5, 12.11.2014). De la misma manera otra docente menciona:

No tenemos una sala docente, los profesores aquí se quedan, y si los ve aquí es porque vienen directamente de Boyuibe y no pueden irse primero que nada [...] si, aulas faltan, a que buscarse y no hay de otra, por ejemplo yo los días jueves como hoy, para llegar a ganar una aula tengo que llegar antes de la hora digamos, 06:20 o mis estudiantes ya tienen que estar esperándome ahí o sino ya en el segundo periodo si me toca a las 09:00, yo 08:00 ya tengo que estar, porque los profesores pueden pillar a mis estudiantes pero si no me pillan a mi les sacan a mis estudiantes. (Ent. Docente Transversal 1, 13.11.2014)

Así como estos dos docentes, sus colegas buscan espacios alternativos para poder planificar o realizar otros quehaceres, por ejemplo, la biblioteca, la sala de cómputo, pasillos o corredores y sus mismos domicilios. Las aulas para pasar clases, aún no abastecen para la cantidad de grupos de las distintas carreras, más allá de que cada carrera tiene su propio bloque o ambiente. Según un docente técnico, este aspecto ya se subsanará porque, “ya se está realizando ¿no?, quizás para el año ya sea mejor, creo que ya hay planificado, también van a hacer aulas y vivienda para docente” (Ent. Docente Técnico 2, 19.11.2014). Para agosto del 2016, se han construido tres bloques, de los cuales dos se destinaron a los laboratorios para las carreras y uno para la sala de reuniones de docentes. A pesar de estas construcciones, aún no se han subsanado las necesidades áulicas y salas para las planificaciones inter docentes y/o inter disciplinas académicas en la UNIBOL GPTB.

Otra de las dificultades visibilizadas en la práctica docente en la UNIBOL GPTB es respecto a la excesiva burocracia para salir al trabajo de campo o modular. Los distintos docentes van de trabajo de campo y modular con sus estudiantes en sus respectivas materias. Para ello, requieren autorización de las autoridades (Dirección de carrera y Vicerrectorado) y suministros para el viaje, lo cual es visto por algunos actores como muy burocrático:

Dificultad, si queremos organizar con las organizaciones de base que tenemos allá, no podemos salir porque no hay un presupuesto económico para nosotros sabios, sabiendo que va a haber sabios, los sabios no tienen que quedarse nomás en la universidad, sino tienen que ir socializando su trabajo con la otra gente que está por allá. (Ent. Docente Sabio 2, 11.05.2014)

Otro docente técnico expresa su preocupación porque se truncan las prácticas de campo debido a la parte administrativa:

En el tema administrativo, usted quiere salir a prácticas y te ponen trabas para poder realizarnos digamos ¿no? [...] si bien te exige la dirección, no tiene que hacer tal práctica, desde arriba, desde la Rectora, la parte operativa misma no está trabajando bien [...] que no hay chofer, problema de chofer [...] se truncan muchas prácticas. (Ent. Docente Técnico 3, 21.11.2014)

Entonces, los docentes que planean ir a realizar trabajo de campo o modular con sus estudiantes, en algunos casos se hallan con la dificultad de que no hay presupuesto económico, y más aún para los docentes sabios indígenas quienes son los encargados del diálogo de saberes en las cuatro carreras. Otro aspecto es también que los Directores de carrera y/o Rectora ponen trabas administrativas para que los trabajos de campo de algunos docentes no se realicen, perjudicando de esta manera al aprendizaje teórico-práctico, local-occidental de los estudiantes.

2. Problemas del trabajo docente

Entre los problemas divisados que surgen en la labor docente están la inconformidad por la evaluación docente, la preocupación por la inseguridad laboral y la presunta existencia de nepotismo en la UNIBOL GPTB.

2.1. Inconformidad con la evaluación docente

En términos generales, la evaluación docente incomoda de alguna manera a todo el plantel docente, esto, en cuanto a los criterios de evaluación, porcentajes asignados a los distintos actores evaluadores y a posibles actitudes revanchistas de estudiantes y autoridades hacia los docentes. Por lo tanto, esto es visto como un problema continuo por los docentes.

En cuanto al procedimiento evaluativo y reprobación, un docente decía:

...el porcentaje debería ser tal vez menos y dentro de la modalidad de evaluación, primero nos deberían evaluar ellos a nosotros (**directores a docentes**), porque resulta que nosotros les evaluamos primero a ellos, y qué pasa, si les pone nota baja, a 'todingos'⁵ nos ponen nota baja ellos, aquí no hay tales, aquí lamentablemente "ojo por ojo", eso entonces de procedimiento está mal, debería, deberían este, como digo, primero nos evalúan y darnos nuestra nota y listo, y luego darles su nota nosotros [...] la Junta Universitaria, por ser junta van a decir, bueno les vamos a hablar a todos, y aquellos que incumplan se van, eso es la visión, eso es lo que se escucha ahorita, hay gente que se ha aplazado, no le da la nota, esa gente supuestamente ya no sirve para la universidad, como se aplazaron no tienen por qué seguir trabajando. (Ent. Docente Técnico 4, 18.11.2014, modificación añadida)

La disconformidad hacia la evaluación al docente se incrementa más cuando un docente declara lo siguiente:

...dijera no al amedrentamiento del Director, aquí se da eso [...] a ver, los estudiantes me evaluaron bien, yo me autoevalué y me puse 9.5% pero el Director me puso 10 sobre 40, por eso digo que es un **sistema para amedrentar al docente** con la evaluación [...] por ejemplo te dice, no me haces caso, te voy a evaluar. (Ent. Docente Técnico 5, 12.11.2014, énfasis añadido)

Pero esta disconformidad no solamente se refiere al proceder del Director de carrera sino también al revanchismo de algunos estudiantes a docentes evaluados.

...bueno en realidad en el reglamento docente dice que los docentes tienen que ser evaluados para poder continuar, eh, por ese motivo que según el nuevo reglamento se aplicó la evaluación docente, en el nuevo reglamento solamente dice del docente pues, solamente docente, el que califica puede, eh, continuar dice en el cargo, el que no califica lamentablemente no podría postularse, eso, pero hay docentes aquí, por ejemplo, que aquí están trabajando 2, 3 incluso 5 años, qué pasaría digamos, muchas veces digamos el tema de evaluación, hay estudiantes, que por motivos 'X' le pueden aplazar digamos, por más bueno que sea, si vos lo aplazas como que hay venganza y muchas veces así ocurre [...] **revanchismo** [...] claro, yo conozco a docentes que son muy buenos pero tienen baja nota en su evaluación [...] no refleja, para mí se le está dando mucha prioridad al estudiante [...] eso, yo no estoy tan de acuerdo con esa sumatoria digamos, con el porcentaje. (Ent. Docente Lengua Originaria 1, 27.11.2014, modificación y énfasis añadido)

⁵ Es una variación morfológica que significa la totalidad. Mayormente es utilizada por pobladores de la amazonia boliviana.

Según las opiniones de los docentes, la disconformidad respecto a la evaluación docente nace a partir de algunas observaciones a los criterios evaluativos, posiciones en cuanto a los porcentajes (estudiantes 50%, Director 40% y docente 10%) y ciertos actos de revanchismo por parte del estudiantado y Directores de carrera. Este último, para el docente evaluado refleja falta de seriedad hacia los procesos de evaluación docente por parte del estudiante y autoridad de carrera, denotando molestia por verse perjudicado de alguna manera por dicho proceso evaluativo.

Otro aspecto a considerar, en cuanto a la inconformidad docente sobre el proceso de evaluación docente, es el tema de reprobación en dicho proceso. Como se ve en la primera y tercera cita, hay una inseguridad por su continuidad en la docencia producto de la reprobación en el proceso de evaluación docente; esto podría recaer en deslegitimizar este proceso, incluso antes de darse este hecho.

1.2. Inseguridad laboral para el docente

En el aspecto de la seguridad laboral docente, el problema radica cuando el docente se siente inseguro por su puesto de trabajo a la finalización de la gestión académica. No tiene claro si seguirá como catedrático en la universidad, incluso a pesar de aprobar el proceso de evaluación docente, su contratación posterior no está segura.

En ese entendido, un docente asevera:

...no hay garantía laboral acá, un añito te invitan y luego te botan, y estás esperanzado, no sabes a ciencia cierta si te van a volver a recontratar, entonces, el modelo está muy mal ¿no?, muy mal todavía los indígenas ¿no?, bueno se tendría que trabajar un poquito más de que se evalúe y una vez sabida su evaluación ya bueno, usted se queda, y vamos a convocar a los docentes a las materias que están faltando ¿no ve? Entonces, así debería ser, aquí está usted seguro, se queda nomás, no se preocupe, organice para el año que viene. (Ent. Docente Sabio Indígena 2, 18.11.14)

En la misma dirección otro docente observa:

...ese es un problemita que de tanto lo desmoraliza a uno, por el sentido de que estás sujeto a que cualquier fin de año te despidan ¿no? Osea no es que te despidan, sino que quedes sin trabajo por motivo de no poder cumplir con los requisitos. (Ent. Docente Técnico 4, 18.11.2014)

Este “problemita”, como se afirma en la segunda cita, no es preocupación solamente de docentes técnicos y sabios, sino también de docentes transversales y de lenguas. Más allá de la seguridad laboral está también la proyección individual de cada docente, sea ésta académica u ocupacional; esto depende del horizonte de cada docente. En sí, el docente que tiene esta preocupación se siente con inquietudes e interrogantes sobre su accionar en el futuro; es más, de alguna manera influye en su motivación como docente.

Los docentes que se encuentran preocupados por su permanencia o no en el cargo dentro de la UNIBOL GPTB, ven como referencia a las universidades convencionales, sean estas públicas o privadas, donde los docentes de alguna manera se encuentran respaldados por la Ley General del Trabajo para su permanencia. Claro, para llegar a ser docentes, tuvieron que pasar por un proceso de selección y evaluación docente e incluso algunos por procesos de titularización. Si bien en la UNIBOL GPTB hay un proceso de selección docente, no existe un proceso de titularización. Es más, los contratos docentes se los realizan solamente por una gestión académica.

1.3. ¿Nepotismo en la universidad?

Antes de adentrarnos en el tema de fondo “nepotismo en la UNIBOL GPTB”, es pertinente clarificar qué comprendemos por servidor/a público en nuestro contexto; es así que el Código de Ética del Estado Plurinacional de Bolivia, en su Capítulo I, artículo 4 (definiciones), inciso C, estipula: “Es aquella persona natural, individual, que presta sus servicios en relación de dependencia en una entidad o institución pública del Estado, cualquiera sea su condición, jerarquía o fuente de remuneración”, (2013, pág. 2)

El mismo código en su Capítulo 5 (Normas de Conducta), artículo 19, aclara que se entiende el nepotismo “como la tendencia de algunas autoridades públicas para dar empleo u otros beneficios públicos como premios dádivas especiales a sus familiares, sin considerar sus competencias profesionales sino solamente su lealtad o alianza” (2013, pág. 11). A su vez, la Ley N° 2027, Estatuto del Funcionario Público, artículo 11 (Incompatibilidades), señala en su párrafo II: “Los funcionarios de carrera no podrán ejercer funciones en la misma entidad, cuando exista una vinculación matrimonial o grado de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad conforme al cómputo establecido por el Código de Familia”. (1999, pág. 5)

Estas normas de alguna manera van restringiendo que trabajen en la misma entidad pública clanes familiares y parientes cercanos.

Una vez descritas las definiciones de funcionario público y nepotismo, además de indagar sobre las incompatibilidades en entidades públicas, nos adentramos en la UNIBOL GPTB como tal. La tensión derivada del nepotismo en la UNIBOL GPTB tiene dos posiciones, una que sí existe este fenómeno y otra que no. Esta segunda posición es vista como una incorrecta.

Para uno de los estudiantes de la UNIBOL GPTB, hay nepotismo:

“...muchas veces estamos en la boca del país, diciendo que la universidad es un nido de familiares que trabajan ahí digamos ¿no?, el famoso ‘nepotismo’, existe, en primer grado existe, hay familiares, primos, hay de todo, parejas sí sé que hay, familiares sí sé que hay, pero grado consanguíneo no sabría decirlo exactamente...” (Ent. Estudiante 1, 25.11.2014, énfasis añadido)

Al contrario del comentario anterior, un docente expresa:

“En realidad, esa cuestión de nepotismo, del origen de nepotismo es el siguiente: Cuando entra una autoridad esa autoridad por la facultad que tiene, por ese privilegio que tiene, crea cargos para sus allegados ¿no?; ese es el caso del nepotismo, los parientes, lo que ocurre, los jóvenes aquí, se encuentran ya cuando son funcionarios ¿no?; se encuentran en el camino, hablan, se enamoran, bueno viven juntos ¿no?; desde mi punto de vista, eso no puede ser nepotismo, no es nepotismo, porque además también son profesionales que trabajan en el caso de los docentes ¿no?, **no hay docentes marido y mujer trabajando acá**, no hay, sino los que se encontraron en el camino ¿no?, ahora si un docente quiere traer a su esposa ahí sí la institución dice no; pero si se toparon ya trabajando y luego conviven, desde mi punto de vista no es nepotismo, es convivencia, no matrimonio, entonces, no es nepotismo ¿no?, porque se toparon, eh, además es un derecho humano, sagrado, el que se pueda encontrar pareja ¿no? y mucho más todavía **la universidad indígena**, eh, **protege digamos la unidad más importante de la comunidad**, cuál es esa unidad, el núcleo de esa comunidad es **la familia** ¿no?, entonces, a futuro, estos jóvenes llegan a constituir su familia, bienvenidos ¿no?; ya posteriormente ya por sus obligaciones, seguramente a futuro una o uno va a dejar el trabajo, pero eso será con el tiempo, cuando se casen.” (Ent. Docente Sabio Indígena 1, 27.11.2014, énfasis añadido)

En el primer caso, vemos que el estudiante está seguro de que hay nepotismo en la universidad, que hay familiares trabajando y por este hecho la institución de alguna manera está siendo observada por las instituciones gubernamentales del país y por la misma sociedad en su conjunto. Por tanto,

este hecho revela como un desprestigio de la institucionalidad y, por ende, un perjuicio.

El segundo actor manifiesta que no existe nepotismo, sino una mala interpretación del concepto; lo que hay son parejas que conviven, en consecuencia, docentes, administrativos y autoridades estarían fuera de este cuestionamiento, es más, son libres de convivir como pareja y formar familia. Pero, una docente en una charla personal decía: “Tengo mi marido que trabaja en la UNIBOL también...” (Ent. Docente Lengua Originario 2, 13.06.2014). Entonces, sí existe nepotismo según la figura de la norma boliviana.

La familia es el núcleo de toda sociedad, sin la familia no funciona ninguna estructura social, política y económica. Según este planteamiento, todo ser humano tiene el derecho de conformar su propia familia y aportar al funcionamiento de la sociedad. El problema nace porque la norma boliviana restringe a esposos trabajar en la misma institución pública. A eso denomina ‘nepotismo’. A pesar de esto, el funcionario público, sea éste docente o administrativo, en el caso universitario tiene la libertad de conformar su familia.

3. Desafíos del trabajo docente

En la UNIBOL GPTB existen varios desafíos respecto al trabajo docente, entre los cuales encontramos superar la dicotomía entre los actores con título y sin título, entre lo universitario y lo técnico superior y las discordancias de potestad entre docentes y autoridades de Direcciones de carrera, Vicerrectorado y Rectorado.

3.1. Dicotomía entre titulado y no titulado de una institución de educación superior

Esta dicotomía se centra en las diferencias que se dan entre los docentes profesionales y los docentes sabios indígenas. En la universidad hay docentes técnicos que observan las labores del docente sabio indígena de manera desvalorizada. Al respecto una autoridad universitaria menciona:

“...como que hay esas dos miradas, verdad; hay mucha resistencia también de algunos docentes de aceptar, por ejemplo, la presencia de sabios indígenas en la universidad, con esa lógica de que aquí tienen que estar los titulados, verdad ¿Y os sabios qué estarán haciendo no?; hay mucha desvalorización.” (Ent. Autoridad 1, 11.05.2015)

Está claro que hay posicionamientos intolerables de algunos docentes técnicos más que todo, hacia la diversidad de cátedra o enseñanza, por tanto, a la educación intercultural. Muchas veces uno ve que al desvalorizar a una persona solamente se está afectando a esa persona, se le está afectando a él, pero en realidad, como en este caso, se afecta a los derechos indígenas, al dialogo de saberes, a la pluralidad lingüística, a la cosmovisión ancestral, a la complementariedad y reciprocidad cultural, al buen vivir, etc.

Ese sentimiento de rechazo, desvalorización, resistencia y desinterés de apoyo a la cultura institucional recae en la propia convivencia institucional de todos los actores, es decir, no solamente docentes, sino también estudiantes, autoridades y administrativos. Esos problemas tienen que ser superados por toda la comunidad universitaria para conseguir la armonía académica.

3.2. Dicotomía entre el docente universitario y el técnico superior

Otro aspecto a superar en el trabajo docente son las fricciones entre aquellos docentes que fueron titulados en universidades convencionales y los que se titularon en Institutos Normales Superiores.

Una autoridad emplaza el cuestionamiento y apunta:

“Algunos son maestros bilingües pero no tienen título de licenciatura ¿no ve?; entonces, por eso mismo los docentes del área técnica a veces cuestionan ¿no?, ‘pero ellos ni siquiera, cuentan con título profesional, no cuentan con título de licenciatura, si apenas son técnicos superiores’ ¿no?; entonces, los mismos docentes hacen y sienten esas diferencias ¿no? [...] ‘tengo título y además tengo maestría’, entonces, van haciendo esa categorización pues ¿no? entre ellos y eso genera cierta fricción entre los docentes, miramiento entre ellos ¿no?” (Ent. Autoridad 1, 12.05.2015)

A la vez, un estudiante revela que entre los docentes hay una especie de complejo de superioridad, en sí, del docente técnico hacia los otros.

“Pues, si se ve algunos casos de discordancia, no hay esa unión que se dice, porque, por ejemplo, siempre hay uno que se cree más que otro, como en todos los lugares [...] los docentes técnicos [...] hay docentes creídos un poquito más que otros, hay docentes que se creen, ‘yo sé más que vos, eres un muchacho’ digamos.” (Ent. Estudiante 1, 25.11.2014)

En ambos casos, se evidencia que existen docentes que cuestionan a aquellos colegas que no cuentan con un título universitario como ellos; es más, van realizando una especie de diferenciación o categorización docente, los que tienen título con licenciatura y los que no tienen, lo cual crea una especie de subcultura dentro de la docencia. En todo caso, esta segregación profesional deriva en un complejo de superioridad, poder, prestigio, riqueza frente a otros docentes, demostrando una visión más fragmentaria, capitalista y egocéntrica.

3.3. Discordancia de potestad entre docentes y autoridades de Direcciones de carrera, Vicerrectorado y Rectorado

En este acápite veremos las diferencias a superar que se dan entre algunos docentes, Directores de carrera, la Vicerrectora y la Rectora de la universidad en el ejercicio de sus funciones como poder o autoridad. Precisamente una de las autoridades menciona:

“...lamentablemente también no se ha tenido directores con mucha experiencia ¿no?; entonces, creen que al llegar a la Dirección tienen que imponer sus ideas pero no de recoger sus necesidades, de conversar con los mismos docentes, de articular ideas, de proponer ¿no?, de hacer un trabajo en equipo, de planificar temas, entonces, que se ha encargado de pedir, pedir, exigir, entonces, los docentes dicen: 'pucha nos pide, nos pide, pero no nos da ningún lineamientos'. Digamos, ahí es donde empiezan los encontrones ¿no?, de decir 'este que sabe' ¿no?; además, hay docentes con más experiencia que el mismo Director, entonces, ahí surgen ciertos problemas y eso también va generando con los mismos estudiantes ¿no?, ya ahí depende del liderazgo, del carisma que asuma cada Dirección de carrera ¿no?” (Ent. Autoridad 1, 12.05.2015)

En la misma orientación, un docente manifiesta:

“...yo tengo una forma de ser y él tiene otra forma de ser [...] nada político, o sea todo es, eh, no me gusta que las cosas se hagan a lo 'quete'⁶, a lo que te salga digamos, sin planificación no me gusta [...] es solamente ética profesional en otras palabras [...] yo lo veo de esa forma, cómo voy a hacer de esa forma si sé que no va a salir bien, o sea para después decir 'como mala experiencia, si sabía que iba a salir mal' [...] en parte, el docente es la última rueda del coche aquí, con decirte hasta el chofer controla si viene o no viene el docente [...] El Director de carrera se cree jefe, patrón y él impone el horario, a mí me ha puesto horario sábado, siendo que mi trabajo es de 160 horas, son 20 días [...] sí o sí tengo que pagar derecho de piso, si no estoy de acuerdo con el horario me dijo que renuncie”. (Ent. Docente Técnico 2, 19.11.2014)

⁶ Modismo lingüístico que refiere a la acción sin una planificación.

En ambos casos, los Directores de carrera son los que imponen de alguna manera ideas, planificaciones, proyectos y horarios al plantel docente. Esto denota división entre docentes y Directores de carrera, porque se divisa que hay Directores de carrera autoritarios. Pero estas autoridades de carrera no están solas en su proceder, sino están rodeados de un grupo de docentes que de alguna manera comparten su modo de hacer gestión administrativa en la universidad, es decir, responden a las cualidades autoritarias.

Según los datos, a algunos Directores de carrera, anteriormente docentes técnicos, les interesa demostrar su poder o dominio sobre los otros; es más, por el hecho de tener el cargo de Directores de carrera piensan que se encuentran en una posición de “jefes y/o patrones” como en la época colonial latifundista (hacienda).

Otro ejemplo de abuso de posición administrativa: “El director de ‘X’ me pidió el 25% de mi sueldo al principio” (Docente Técnico, comunicación Personal, Bloque Medicina Veterinaria y Zootecnia, 29.10.2014, modificación añadida). Aquí, se tiene un claro ejemplo de abuso de poder de un Director de carrera al pedir un porcentaje de dinero en efectivo por colaborar o invitar a una persona a la docencia. Entonces, la cita anterior nos muestra que algunas de las designaciones de docentes a dedo o invitación directa tienen beneficios económicos para los que tienen el poder de realizar esa invitación directa.

Continuando en este estudio también se encontraron algunas diferencias o desentendimientos entre las máximas autoridades académica y administrativa (Vicerrectora y Rectora). En la oficina de los Directores de carrera y del Vicerrectorado, uno de los Directores le pregunta a la Vicerrectora: “¿Quién evalúa a los directores? ¿usted o la Rectora?”, y ella responde: “Se supone que soy yo [...] me quieren pisotear aquí” (Y. Matareco, comunicación personal, bloque Rectorado, 10.11.2014). La cita en primera instancia refleja que las funciones entre la Vicerrectora y la Rectora no están claras o definidas pero como se sabe el Estatuto Orgánico delimita las funciones para cada actor en las UNIBOLES. Por ejemplo, en su artículo 29 entre las atribuciones de la Rectora tenemos:

- f) Participar y coordinar con todas las instancias académicas-administrativas;

- i) Proponer políticas académicas y/o administrativas ante la Junta Universitaria y Junta Comunitaria;
- j) Presentar informe escrito y oral, anualmente y a requerimiento de la Junta Comunitaria en el ámbito académico-administrativo;
- m) Aplicar la normativa y políticas de evaluación institucional. (2012, pág. 13)

Mientras en el artículo 31 sobre las atribuciones de la Vicerrectora tenemos:

- e) Supervisar y coordinar las actividades académicas de la UNIBOL, los servicios estudiantiles, de admisión, control de evaluaciones y centro de documentación;
- f) Supervisar el cumplimiento de los programas académicos, curriculares y del plan operativo anual en cuanto a objetivos académicos;
- g) Supervisar el desarrollo y cumplimiento de los procesos académicos y curriculares de las diferentes carreras y requerir informes de dichos procesos a los Directores;
- k) Promover la actualización, capacitación y evaluación del personal académico en coordinación con las Direcciones de Carrera;
- l) Coordinar el proceso y logística para las evaluaciones periódicas a los docentes. (2012, pág. 14)

Pero en segunda instancia exterioriza que las atribuciones entre estas dos autoridades no es que estén claras, sino que en el fondo muestra las diferencias existentes entre ambas autoridades, sean éstas personales o de poder institucional. Además, la Vicerrectora expresa “maltrato psicológico”⁷ por parte de la Rectora, cosa grave. En consecuencia, en la UNIBOL GPTB existen pugnas por adquirir el poder académico y/o administrativo como suele darse en las universidades convencionales de la realidad boliviana.

⁷ Uso de la coacción, insultos, menosprecio, infravaloración, descalificación o conductas de dominio e imposición (Queralt, 2015)

Conclusiones

TABLA N° 2. CONCLUSIONES SEGÚN ÁMBITOS TEMÁTICOS

Ámbitos	Conclusiones
Dificultades	Las dificultades con que tropiezan los docentes en el ejercicio de su profesión (incomprensión intercultural, falta de vivienda y servicios básicos, falta de aulas y salas de planificación académica, burocracia administrativa) perjudican en: el diálogo intercultural y convivencia armoniosa, la eficiencia socioacadémica, el aprendizaje teórico-práctico y local-occidental en la formación de los estudiantes.
Problemas	Los problemas en la práctica docente provocan malestar en muchos de ellos por la falta de seriedad y legitimidad de los procesos de evaluación docentes porque son vistos como espacios de revanchismo para algunos estudiantes y autoridades de las carreras. Así también, no existe seguridad laboral docente en la universidad, por tanto, los docentes carecen de proyección académica y ocupacional. A su vez, existe nepotismo en la universidad según la normativa boliviana y, por ende, este hecho recae en un desprestigio institucional.
Desafíos	En la UNIBOL GPTB se crean tensiones y conflictos entre docentes y autoridades administrativas. Muchas veces se desvaloriza a docentes que no cuentan con un título en ES; es el caso de docentes sabios. Esto afecta a la persona como tal pero también a los derechos indígenas, al diálogo de saberes, a la pluralidad lingüística, a la cosmovisión ancestral, a la complementariedad y reciprocidad cultural, al buen vivir, etc. Además, también se da una especie de segregación profesional, caso de docentes titulados en universidades versus Institutos Normales Superiores, dando lugar a emitir complejos de superioridad, poder, prestigio, riqueza, demostrando una visión fragmentaria, capitalista y egocéntrica. Por último, en la UNIBOL GPTB existen diferencias o desentendimientos debido a <i>discordancias de potestad</i>, primero, entre docentes y Directores de las carreras, segundo, entre autoridades académicas y administrativas. Por un lado, se percibió abuso de poder de los directores de carrera hacia los docentes en su intención de demostrar y consolidar su poder o dominio intra carrera; por otro, se deslumbran diferencias entre la autoridad académica y administrativa, por situaciones más personales y establecer el poder institucional.

Fuente: Elaboración propia.

BIBLIOGRAFÍA

BUSTAMANTE, C.

(2016) Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo y Culturas Docentes en Tensión: Estudio en la Universidad Indígena Boliviana Guaraní y Pueblos de Tierras Bajas “Apiaguaiki Tüpa” (tesis de maestría). Cochabamba, Bolivia: Universidad Mayor de San Simón.

Documento de Organización Curricular UNIBOL GPTB.

(2011) Documento curricular base para la organización y gestión pedagógica intercultural comunitaria de la UNIBOL Guaraní “Apiaguaiki Tüpa”. Macharetí, Chuquisaca - Bolivia: Ministerio de Educación.

Estatuto Orgánico UNIBOL.

(2012) Estatuto Orgánico. Camiri: Ministerio de Educación - Estado Plurinacional de Bolivia.

Ley No. 2027, Estado Plurinacional de Bolivia.

(1999) Ley del Estatuto del Funcionario Público. La Paz - Bolivia: Honorable Congreso Nacional.

Ministerio de Comunicación, Estado Plurinacional de Bolivia.

(2013) Código de Ética. La Paz - Bolivia: Ministerio de Comunicación.

QUERALT, M.

(2014) Definición. Tipos de Maltrato. Canal Salud. MAPFRE. Recuperado de <https://salud.mapfre.es>

RODRÍGUEZ O, G., Barraza B, M., & De La Zerda V, G.

(2000) De la Revolución a la Evaluación Universitaria. La Paz-Bolivia: Editorial Offset Boliviana Ltda.

ANEXO: NÓMINA DE ENTREVISTADOS

N°	Nombres y apellidos
1	Abraham Antonio Illescas Murillo
2	Domingo Soqueré Cuasace
3	Enrique Camargo
4	Gary Alonso Terrazas Beyuma
5	Héctor Marcelo Bazán Ortega
6	Ismael Machado Watayka
7	Javier Sánchez Acebo
8	José Raúl Gareca Jurado
9	Luis Alberto Espinoza
10	Marcia Mandepora Chundary
11	Marco Herminio Fabricano
12	Mercedes Bailaba Parapaino
13	Ronny Molina Montero
14	Verónica Yavé Mamani