



INSTITUTO DE PEDAGOGIA POPULAR

INFORME N° 76

Lima, agosto 2008

SUTEP: PROBLEMAS Y ALTERNATIVAS

José Pacheco Ampuero

Es indudable el significado y potencialidad del Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP), tanto para sus agremiados, como el conjunto de la sociedad. Sin embargo, este rol estratégico de la organización sindical de los docentes peruanos sería mayor si se logran superar algunos rasgos que le restan fuerza y unidad. Importa, por lo tanto, hacer cambios en la dinámica del SUTEP no solamente como una exigencia para la lucha reivindicativa del magisterio nacional, sino para afrontar el desarrollo de modelo neoliberal de sociedad ajeno a los intereses de las mayorías excluidas del país. Hay necesidad de diagnosticar los problemas o limitaciones del gremio y sus dirigentes, para dar alternativas de renovación.

Para realizar este Informe, hemos consultado de manera sistemática a unos 42 dirigentes intermedios del SUTEP. Presentamos, ahora, la sistematización de las respuestas de estos líderes magisteriales de unos cuatro lugares del país (Piura, Lima, Cajamarca y San Martín), con diversas opciones políticas.

PROBLEMAS

Para la mayoría de dirigentes intermedios del SUTEP, las limitaciones del gremio se resumen en las siguientes:

- 1) El problema mayor, es la pérdida de iniciativa en su confrontación con el Ministerio de Educación (MED). Carente de alternativas claras, que movilice al magisterio y permita explicitar con fundamento, la estrategia neoliberal que se viene desarrollando.
- 2) El gremio está mostrando debilidad en el manejo pedagógico: en los debates sobre evaluación docente, carrera pública magisterial, proyecto educativo nacional, la débil participación en los proyectos educativos regionales, entre otros temas.
- 3) Pero las tres plagas que consumen al sindicato son: el burocratismo, el sectarismo y el hegemonismo. Muchos dirigentes burocratizados, elegidos mas de las veces con maniobras asambleístas donde se inflan delegaciones. El sectarismo que le pone anteojeras y ven sólo su verdad y

- actúan de manera excluyente y autoritaria. Las practicas hegemónicas para ganar correlación de fuerzas.
- 4) El trato inadecuado a las contradicciones que ha permitido llegar al paralelismo, donde cada quien se siente con autoridad para desencadenar medidas de lucha, resquebrajando mas aún la unidad y generando desconfianza en las bases. El poner por encima el interés del grupo antes que los intereses del magisterio.
 - 5) Dirigencias radicalizadas y bases desinformadas y despolitizadas, consecuencia del pésimo trabajo ideológico, político de los colectivos políticos al interior del magisterio en las tres últimas décadas principalmente.
 - 6) No existe una política de formación de nuevos dirigente de manera sostenida, que inserten nuevas ideas a la vida gremial, innoven, integren con mayor fuerza e iniciativa el tema pedagógico en la vida sindical y apliquen políticas desarrolladoras que permitan poner al gremio de acuerdo con los nuevos tiempos y las nuevas demandas sociales.

Testimonios

Hemos recogido el punto de vista de dirigentes intermedios, quienes garantizan el funcionamiento del sindicato. Veamos el testimonio de algunos de ellos:

Hernán Leandro Vigo, Secretario General del SUTE José Gabriel Condorcanqui del distrito de Independencia:

“El problema más grave es la conciencia sindical de los agremiado. No hay una escuela sindical; los maestros que llegan a las instituciones educativas carecen de principios políticos y sindicales. Es una causa que debilita un poco el trabajo sindical. Nosotros le damos una alternativa, de alguna manera hacer jornadas pedagógicas enlazadas a lo sindical.

Un dirigente, un sindicato sin dinero nada se puede hacer y como lo hacemos -con apoyo de algunas ONGs , como Tarea, IPP- invitamos a los amigos a que hagan jornadas pedagógicas y de esa forma educamos al magisterio, pero de todas maneras todavía hay un poco de indiferencia.

Hay persistencia del sectarismo, del divisionismo. ¿Como educar a nuestros agremiados? A través de escuelas sindicales a nivel de instituciones educativas del sector y a nivel nacional.

El problema es que también tenemos directivos o la plana jerárquica que son pegados a las normas. Entonces no hay permisos, para efectivizar las jornadas pedagógicas entonces frente a ello ¿qué hacer? Por ejemplo hay directores, que te dicen ‘si quieres hacer jornadas pedagógicas, hazlas los sábados y/o domingos’; pero la asistencia del personal docente es un poco escasa en esos días. Son pocos los que asisten; pero son los que realmente se identifican con el sindicato. Creemos que a nivel del colegio a comparación de otros sectores, hay mucha indiferencia para el trabajo sindical.

Diferenciamos el aspecto político, el aspecto pedagógico y el aspecto sindical. Primero es el pedagógico como docente, un dirigente debe estar

comprometido en el trabajo pedagógico de esa forma poder involucrar el trabajo sindical, de esa forma poder avanzar en el aspecto político. A veces hay problemas, por ejemplo, y el más irresponsable en el colegio es el dirigente de SUTE: ¡tremendo error!

Oscar Castro, dirigente de base de la Institución Educativa 5119.Villa Emilia, distrito de Ventanilla:

“Uno de los problemas es el desinterés de los profesores de la base por asumir las tareas del sindicato. A veces sucede que la mayoría de profesores son jóvenes, tienen un poco de temor y desinterés por asumir las tareas; incluso cuando se trata de hacer elecciones internas para asumir la dirigencia sindical no quieren comprometerse. Hemos tenido que hacer una tarea permanente con otros profesores que si están entusiasmados con la tarea sindical y luego comprometer a los profesores jóvenes. Para ello, hemos previsto algunas alternativas: charlas, seminarios, escuelas sindicales. En este momento estamos desarrollando un proyecto de jornadas de interaprendizaje, donde incluimos temas de carácter pedagógico, de carácter sindical, político.

Otro de los puntos es que no hay una definición clara de los temas del magisterio por parte del CEN del SUTEP, problema general que venimos adoleciendo de mucho tiempo. Con respecto a los problemas que se presentan con el magisterio, últimamente, con los exámenes, la prueba censal, los exámenes que se les esta tomando a los profesores contratados para ser nombrados, la dirigencia nacional no tiene una definición clara. Esto genera confusión en los maestros; todos hemos visto la situación que paso con respecto a la prueba censal, los avances y retrocesos que tenia la dirección nacional y no había una definición clara. Para evitar eso debemos exigir una definición clara y precisa no solamente a nivel del CEN del SUTEP sino de todos los escalones del sindicato, comenzando desde la base hasta la dirección nacional.

Jimmi Calla Colana Secretario General del SUTE base 5037 Almirante Miguel Grau de la Región Callao:

La familia debe estar siempre al lado del luchador; la compañera tiene que estar convencida también. Sólo así se puede mantener un equilibrio y ser justo con la compañera, ser muy reciproco. En mi caso, por ejemplo, a las 5.00 a.m. barro, no solamente eso, sino que cocino, lavo mi ropa, le ayudo en todo a la compañera y eso ha sido la mejor solución que yo he tenido.

Otro problema es el de las pugnas burocráticas de las distintas corrientes que se dan .Es un problema en cualquier organización, muchas pugnas y todos se meten codazos. Si veo que como persona, no voy a desarrollar más un espacio, entonces tengo que saber dar un paso al costado y dar espacio a otro compañero, para que él pueda desarrollar los trabajos

dirigenciales. Pero existen compañeros que quieren atornillarse. Tiene que haber renovación, tiene que haber la combinación entre la experiencia y los nuevos dirigentes que surgen.

Problemas específicos

A través del trabajo realizado con dirigentes de Piura, San Martín, Lima, Ica y Cajamarca -usando la técnica de focus Group- se han detectado los siguientes problemas específicos que se dan en nuestro sindicato:

- Falta de tiempo para dedicarle al sindicato
- Los dirigentes del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) siempre “negocian”
- Desconfianza de los profesores hacia sus dirigentes
- Falta de participación en diversas actividades de los SUTE
- Tensiones entre la vida sindical y la vida familiar
- Tensiones entre la lucha sindical y la lucha por la supervivencia
- Pugnas excluyentes entre corrientes políticas
- El divisionismo y sectarismo
- Paralelismo en estructuras intermedias
- El continuismo en el poder, especialmente en el CEN
- Toma de decisiones sin tomar en cuenta a las bases en las luchas sindicales
- Poco presupuesto con que cuenta el gremio
- Falta de comprensión por parte de la familia y la sociedad en cuanto a la lucha sindical
- El riesgo de ser un perseguido político para amedrentar a los dirigentes
- Los grupos de poder y los medios de comunicación satanizan al dirigente sindical calificándolo de terrorista
- Falta de ética profesional de algunos dirigentes
- Falta de inteligencia emocional de parte de los dirigentes
- Ruptura de relaciones humanas
- Los dirigentes son los primeros que caen en una lucha sindical
- No manejar un adecuado lenguaje
- Ejercicio de manipulaciones políticas
- Traiciones de algunos dirigentes ante las medidas de lucha
- Oportunismo y aprovechamiento personal a partir del cargo por algunos dirigentes
- Establecimiento de grupos confrontacionales al interior , que al final, dividen o anulan al sindicato.
- Desinterés por la participación activa de los agremiados, en las acciones de trabajo
- No tiene una plataforma de lucha consensuada
- No tiene licencia sindical
- Información sindical no se ajusta las necesidades e intereses de sus agremiados
- Los dirigentes no son elegidos a través de elecciones
- Utilizan lucha gremial para otros fines
- No existe transparencia en organización
- No se respetan acuerdos tomados
- Falta de lealtad a los principios propuestos, falta de cultura sindical,

de unidad, de democracia.

- Prácticas hegemónicas, y abandono del sindicato como un frente único (se impone solamente una opción política)
- No se conjugan los derechos de los "sujetos que enseñan" (los docentes) con los derechos de los "sujetos que aprenden" (los estudiantes)
- Falta de relación entre el sindicato y los padres de familia.
- Las decisiones que se toman para iniciar o levantar la huelga no recoge el sentir de las bases sino de un grupo de el sindicato
- Alianzas con el poder político para discriminar a otros integrantes de los gremios
- Los dirigentes gremiales sucumben ante las oportunidades de "negocios" y "alianzas" nada éticas.
- Renunciar a los derechos de sus agremiados, a favor de sus intereses personales
- Elecciones por Delegados, previamente seleccionados, que son afines a las dirigencias
- No se elige al dirigente por su probidad y profesionalismo sino muchas veces al que mas grita e insulta.
- Se realizan actividades, eventos de los cuales nunca se rinden cuentas
- Los dirigentes se dedican más a la parte sindical y política, descuidando lo pedagógico

ALTERNATIVAS

Los dirigentes consultados no solamente señalan problemas. También presentan alternativas de solución. De manera específica, los dirigentes intermedios nos han señalado las siguientes medidas o actividades:

- Sensibilización al gobierno local (municipalidad), para que colabore con las actividades gremiales.
- Persistir en la incentivación de las bases para una participación más activa en la vida sindical.
- Bajar las bases para establecer diálogos esclarecedores sobre la problemática educativa y magisterial principalmente.
- Planificar el trabajo sindical.
- Jornadas con contenido pedagógico, legal, económico y político, fuera de horas de clase.
- Aprovechar las dietas del Sub-cafae
- Pedir Licencia sin goce de haber, para poder tener el tiempo necesario para la actividad sindical sin perjudicar a los estudiantes.
- Visitar las amistades que manejan normas legales e informarse
- Practicar la unidad y el consenso en la toma de decisiones.
- Desarrollo de cursos sindicales tratando de mejorar sindical y pedagógicamente.
- Elecciones universales para renovar los dirigentes de todos los niveles
- Exigir una definición clara y precisa a todos los escalones del sindicato sobre la problemática del magisterio
- Innovar formas de crear un fondo económico para las tareas sindicales
- Campaña de esclarecimiento a los maestros frente a las mentiras del gobierno

- Trabajar por la unidad del SUTEP en función de un programa
- Trabajo persistente y metódico con la base
- Trabajo programático plural y no partidario
- El dirigente educa con el ejemplo
- Actuar de acuerdo a coyuntura, basados en la exigencia, la protesta y propuesta.
- Oponerse a la reelección. Promover la renovación constante de los dirigentes
- Estimular la democracia sindical
- Práctica de la consecuencia. Coherencia entre lo que se dice y hace.
- El sindicato es un espacio de promoción personal del dirigente. Se respeta y apoya al dirigente, siempre que asuma su cargo con responsabilidad.
- Se recaban los balances económicos al inicio y al término de cada gestión
- Que se dedique a su sindicato y que no claudique
- El mal dirigente debe ser destituido porque da mal ejemplo

¿Qué profesor dirigente quieren las bases magisteriales?

Algunas sugerencias, extraídas de la experiencia y práctica sindical permiten señalar algunos rasgos que se debaten como tema en el Curso de Formación de Dirigentes Magisteriales desarrollado por el IPP en diversas localidades del país y que tiene características de un perfil de dirigente magisterial:

- **Tiene una formación cultural amplia**, que le permite interpretar la realidad internacional y nacional, analizar las contradicciones e intereses que se manifiestan, precisar sus intereses como trabajador y poder analizar las tendencias del desarrollo socio-educativo.
- **Tiene una cultura pedagógica** que le permite ubicarse en el marco de un modelo que busque el cambio social y educativo. Se posesiona en una perspectiva de lucha contra la pobreza y desarrolla la lucha ideológica contra las concepciones neoliberales, hoy en boga.
- **Concedor de la problemática educativa nacional**, tiene capacidad argumentativa para explicar las diversas causas de la crisis educativa; defiende y desarrolla los planteamientos alternativos de solución que sugiere el SUTEP. Ubica y desenmascara las políticas neoliberales que golpean a la educación y a los trabajadores.
- **Se desenvuelve con profesionalismo**, comprende que se es dirigente porque se es maestro. Dirigentes son los mejores maestros, que actúan por vocación y tienen compromiso social con el pueblo.
- **Promueve entre los colegas el rompimiento con el criterio tradicional del docente-instructor**. Cumple con la finalidad educativa: Desarrollo de aprendizajes de calidad. Desarrollo de las estructuras internas de los estudiantes: dimensión cognitiva, afectivo-valorativa y volitiva. Desarrollo físico. Desarrollo de aprendizajes emancipatorios.
- **Promotor de innovaciones en el gremio** que le permita romper con el rutinismo y desarrollar sus capacidades creativas mejorando la imagen del sindicato.
- **Democrático, ético y tolerante**. Es la democracia directa, la democracia popular. Elegir a sus dirigentes desde el SUTE base hasta la instancia del

CEN por voto universal directo y secreto, como genuino derecho de los trabajadores en la educación.

- **La transparencia** en la conducta cotidiana del profesor dirigente. Un sindicato con paredes de cristal, en lo económico así como en las formas de vida.
- **Tolerante ante la discrepancia y la diferencia.** No busca o se refugia en mayorías, tiene la capacidad de encontrar consensos.
- **Promotor del frente único** y la búsqueda de la defensa y lealtad ante los intereses de los maestros, de manera irrestricta, antes que los intereses de grupo o personales.
- Combate toda forma de burocratismo, sectarismo y hegemonismo.
- **Comprometido con el cambio educativo y social** como lo anunciara el MPP en la auto convocatoria al I Encuentro Nacional: enrumbarnos en la búsqueda de la utopía social, que coadyuve en la concreción del país que queremos: Un país libre y soberano dueño de sus recursos y sus destinos; con pleno empleo y trato digno para sus trabajadores; satisfacción de las necesidades básicas, sin hambrientos ni olvidados; un país con derechos y sin discriminaciones; con ciudadanos libres capaces de autogobernarse; descentralizado y con autonomías regionales; un país solidario, sin represión.
- **Promotor de actividades sindicales** en permanente contacto con las bases, llevando los informes y desarrollando el debate sobre la coyuntura educativa y social, haciendo sentir a los colegas la necesidad y utilidad de hacer vida sindical orgánica; alienta el surgimiento de nuevos dirigentes.
- **En la relación dirigente-bases** practica la democracia, la tolerancia, la crítica y autocrítica, innova, orienta, tiene habilidad en la solución de conflictos, une dialécticamente la teoría con la práctica y muestra consecuencia entre lo que dice y hace.
- **En la organización del trabajo gremial**, domina técnicas de formulación de diagnósticos; conoce técnicas de investigación; practica técnicas de planeamiento; promueve el desarrollo pedagógico de dirigentes y bases y hace uso de la creatividad en propuestas educativo-sindicales.
- **En el fortalecimiento del gremio**, promueve la unidad gremial en el marco de frente único, evalúa y sistematiza las experiencias sindicales como fuente de consulta para tomar decisiones; coordina con otros organismos gremiales y populares a fin de estructurar una respuesta popular organizada y combativa.

En realidad, el SUTEP sigue vigente. Tiene problemas, pero importa superarlos. La potencialidad del gremio debe ensancharse para bien de los mismos maestros y del conjunto de la sociedad. Quienes creemos en el cambio, apostamos en esta dirección.



INSTITUTO DE PEDAGOGIA POPULAR

Correo Electrónico

lpp-ae@ipp-peru.com

Dirección

Coraceros N° 260, Pueblo Libre, Lima 21, Perú
Teléfono: 423-0347 Fax: 431-4960

(Depósito Legal N° 2004 – 2176)

Proyecto

**“Propuestas desde la práctica educativa innovadora –
de lucha contra la pobreza – 2ª Fase”**

Auspicio:

