



Biblioteca Central Universitaria

CAPÍTULO II

CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL DE LA UNIVERSIDAD DE

CAPÍTULO II

CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA PERIODO 1977-1999

"BREVE HISTORIA"

2.1 HISTORIA DEL CDIUNISON

La Universidad de Sonora, además de impartir educación y servicios a la sociedad que la rodea, vela por el bienestar de los hijos de sus trabajadores, es por eso que cuenta con el Centro de Desarrollo Infantil (CDIUS), que tiene como objetivo: Brindar Asistencia y Educación integral a los hijos de los trabajadores, empleados y maestros de la Institución.

A dos décadas de surgimiento del CDIUS es importante conocer algunos aspectos relacionados con él y lo que en este caso exponemos es:

- Breve Historia del CDIUNISON, período 1977-1999.
- Conocimiento sobre las mujeres que han apoyado e impartido educación inicial en el CDIUS en sus diferentes fases de surgimiento, desarrollo y situación actual.

A continuación presentamos una breve descripción cronológica del CDIUNISON y la importancia de la participación de la mujer en su desarrollo.

2.1 FASE DE SURGIMIENTO 1977-1982

El CDIUNISON surge el 1 de julio de 1977 como demanda laboral de los empleados afiliados al Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad (STEUS), estando como rector Alfonso Castellanos Idiaquez, quien realiza la inauguración de los servicios de guardería en las instalaciones de la planta baja del museo universitario, el día 28 de julio de ese mismo año.

Las funciones del CDIUS se inician con 18 niños, estando como Secretario General del STEUS el Sr. Tecló Moreno, como directora de la guardería la profesora María Elena Ivich, además de contar con otro personal: Juanita Méndez, en área de cocina, Elia Manjarrez como enfermera.

Esta primera fase se definía por ser fundamentalmente asistencial, cuyas actividades eran proporcionadas por Ana Alicia Santeliz Casanova y apoyada por la Profra. Ivich.¹⁸

A partir de esa fecha queda plasmado en el Contrato Colectivo del STEUS el servicio de guardería y kinder, haciéndose posteriormente extensivo al personal del Sindicato de Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS) y a los empleados de confianza de la Universidad.

Cabe hacer énfasis que en el logro de esta demanda sobresalió la lucha de la mujer trabajadora y madre de familia universitaria, siendo algunas de ellas: María Elena Gálvez,

¹⁸ PERIODICO EL SONORENSE. Hermosillo, Sonora. 29 de Julio de 1977.

Carmen Siqueiros, Aurora García Espinoza, Lourdes Cota Meza, Adela de Picos, Antonieta Murillo de los Santos, entre otras, las cuales pertenecían al STEUS.

El periodo de 1977-1982 es considerado como el primer periodo de desarrollo del CDINUSON, ya que inicia sus actividades en 1977 con un reducido numero de infantes, con carencias de infraestructura, material, equipo y recursos humanos.

Dentro de las mujeres trabajadoras consideradas pioneras del CDIUNISON, están: Juanita Méndez de Tamayo, Ana Alicia Santeliz Casanova, Alicia Valenzuela y Josefina Dórame, quienes prestaban sus servicios asistenciales de intendencia y nutricionales, fungiendo como enfermera Elia Manjarrez, única de las citadas que en la actualidad no labora en el CDIUNISON.

Podemos encontrar que dos décadas después este personal tiene identidad con su trabajo y con la Institución, algunos testimonios de las compañeras son los siguientes:

*“Me gusta la profesión”, “es muy bonito y estoy contenta porque es el trabajo que a mí me gusta”. el centro es concebido como: “una Institución muy buena y muy necesaria para la niñez y muy buena ayuda para los trabajadores de la Unison”*¹⁹. Considera que es educadora y percibe que ejerce ese trabajo porque le gusta y al CDIUNISON lo considera bueno y necesario.

Juanita considera al CDIUNISON como: *“mi trabajo, esta todo bien, trabajo a gusto”*.

Alicia Valenzuela percibe el CDIUNISON como: *“Una Institución, un logro sindical que a los trabajadores les sirve mucho, porque aquí tienen a sus hijos, y es una buena Institución, dan muy buena alimentación, hay higiene, hay gente preparada, hay de todo”*.²⁰

¹⁹ TESTIMONIO DE: Ana Alicia Santeliz Casanova. Trabajadora del CDIUS desde el 1º de Julio de 1977.

²⁰ TESTIMONIO DE: Alicia Valenzuela Campoy, Asistente Educativa del CDIUS, a partir del 12 de Febrero de 1978.

Josefina, quien labora en el centro desde 1981 dice: *"Es un centro de trabajo, que se amplíe para que los niños estén más cómodos y hacer el trabajo en mejores condiciones"*²¹.

Se observa identidad y un reconocimiento de su trabajo y del centro como Institución educativa.

Posterior a la Dirección de Ivich, se le otorga el nombramiento de Directora Consuelo Castro, Directora de 1978 a 1982 y laborando como niñeras hoy denominadas asistentes educativas se encontraban: Crucita Rivera Munguía, Patricia Martínez (+), María de la Cruz Bustamante Tacho, también destaca la labor de María Antonieta Murillo como trabajadora social.

Crucita considera que: *"trabaja como asistente educativa porque le gusta trabajar con niños"*²²

Maricruz: *"el ser asistente educativa es algo muy productivo para la comunidad infantil" y su percepción del CDIUS es "la de un centro educativo"*²³.

Paty Martinez, trabajadora fallecida, se caracterizó por su trabajo en área de lactantes, por su apoyo a la mujer trabajadora de la Universidad, por lo que aún se le recuerda fundamentalmente por las usuarias del centro, y quien en esta fase de desarrollo era una de las trabajadoras que transmitía su experiencia sobre el cuidado y manejo de lactantes a las "nuevas" eventuales que llegaban a trabajar en esa área.

Dentro de las primeras educadoras estuvieron: Evelyn Salazar, Carolina Sau, quienes para

²¹ TESTIMONIO DE : Josefina Dórame Córdoba, área de Nutrición del CDIUS, a partir del 27 de Enero de 1981.

²² TESTIMONIO DE: Ma. De la Cruz Rivera Munguía. Asistente Educativa. Labora en el CDIUS desde el 8 de Septiembre de 1980.

1979 se hacían cargo de los grupos de kinder, teniendo una matrícula de 35 niños y continua siendo un reducido número del área de lactantes, los servicios e instalaciones continuaban en planta baja del Museo Universitario.

A inicios de los ochenta, la matrícula aumenta y el número de personal también por lo que sus instalaciones se reubican en 1981 en el espacio de la antigua cafetería "colorines", la cual fue acondicionada para la guardería, instalaciones que actualmente conocemos.

De 1980 a 1982, es un periodo de suma importancia de la primera fase de desarrollo del CDIUNISON, por el primer incremento en el número de niños, el personal y acondicionamiento de instalaciones y por ser las mujeres del Sindicato (STEUS) fundamentalmente las que luchaban y demandaban la implementación de programas educativos para el desarrollo integral de sus hijos, por lo que se integra la primera comisión tripartita para analizar la problemática de la guardería donde participaban personal de las autoridades universitarias, de parte de los académicos, Hilda Benitez y la trabajadora social Amelia de Blanco y de parte del STEUS, Lourdes Cota Meza, Aurora García Espinoza y Antonieta Murillo de los Santos, esta última, Trabajadora Social de la guardería²⁴.

El 18 de Abril de 1982, el periódico El Imparcial publica la siguiente nota: *"Mejora su atención la guardería UNISON, los hijos de los trabajadores de la Universidad de Sonora reciben magnífica atención en la guardería-jardín de niños de nuestra Alma Mater. Con un poco de apoyo ese albergue mejorará su función formativa"*.²⁵

Se visualizaba un desarrollo importante y necesario de este Centro.

²³ TESTIMONIO DE: Ma. De la Cruz Bustamante Tacho. Asistente Educativa. Labora en el CDIUS desde 1983.

²⁴ Esta Comisión Tripartita es el antecedente de las actuales contempladas en el Contrato Colectivo del STEUS y del

Durante este periodo, el personal femenino trabajó arduamente con las carencias citadas.

Aclaremos que pese a que en su mayoría las trabajadoras mencionadas eran seleccionadas por su experiencia cotidiana con niños y por ser esposas e hijas de trabajadores con mayor antigüedad dentro del STEUS y no fundamentalmente por su formación técnica o profesional, se cubrió una necesidad para la madre trabajadora, que consistía en que sus hijos recibieran atención asistencial, cuidado y alimentación durante su jornada de trabajo. En la actualidad, la mayoría de este personal sigue participando en los procesos de formación y educación de los hijos de las madres y padres universitarios.

En esta fase, el personal aumenta de 4 a 10 trabajadoras, los niños de 18 a 45, incrementándose el servicio de lactantes, maternales (guardería) y kinder, así como el citado cambio de instalaciones, dándose en el área de guardería prioridad a la atención existencial.

2.2 FASE DE FERMENTACIÓN 1983-1986

"Literalmente: era una guardería como los camiones de equipaje de la Central Camionera..."²⁶

En 1983 las autoridades universitarias conjuntamente con la comisión de mujeres revisoras de la problemática de la guardería, realizan el nombramiento como Director de la misma al Psicólogo Francisco Luna Preciado, quien ocupa el puesto de 1983 a 1984.

El nombramiento se designó en base al curriculum, al manejo de programas de infantes y sus estudios de psicología.

En esta etapa se inicia con la implementación de actividades educativas con mayor sistematización, coordinadas por el Psicólogo Francisco Luna Preciado y se recibía colaboración de mujeres estudiantes de la carrera de Psicología del Área Educativa, asesoradas por el maestro y psicólogo Ernesto Valenzuela de la Escuela de Psicología de esta Universidad.

En 1983 tuvo lugar otro proceso importante, siendo éste, el estudio sobre la problemática de guardería y kinder, cuyos resultados diagnósticos emitidos por la comisión tripartita fundada en 1982, sirvieron de apoyo para que las mujeres universitarias miembros de ambos sindicatos, madres de familia y trabajadoras de la guardería, demandaran ante el Rector Rivera Zamudio, mejores condiciones de infraestructura y el mejoramiento del servicio asistencial y educativo para los hijos de los trabajadores.

²⁵ PERIODICO EL IMPARCIAL. 18 de Abril de 1982.

²⁶ TESTIMONIO DEL Psic. Francisco Luna Preciado. Director del CDI, periodo 1983-1984. Actual Profesor de Tiempo completo del Depto. de Literatura y Letras Hispánicas de la Universidad de Sonora.

De dicho estudio, se concluyó la necesidad de fusión bajo una misma denominación: guardería y kinder en Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad de Sonora, ya que no solo estaban separadas por denominación sino que funcionaban totalmente independientes, lo que evitaba que se diera una Coordinación del área lactantes, maternal y kinder, lo anterior impulsado por Luna Preciado.

Otro aspecto y también propuesta del Psicólogo Luna es la necesidad de organizar y replantear las actividades de la Institución, específicamente en lo educativo y asistencial, como también la necesidad de capacitar al personal que laboraba, y solicitar ingreso de personal técnico profesionalizado, que permitiría un mayor logro de los objetivos de la Institución.

Con respecto a la necesidad de formación, considera Paco Luna... *"que esa era su verdadera problemática, que no tenían una formación ideal"*. Por lo que fue importante iniciar un proceso donde se planeaban e impartían los primeros cursos para profesionalizar al personal educativo.

Es así como se inicia la lucha continua del STEUS, STAU, y empleadas del Centro, y con apoyo de autoridades universitarias, y los conocimientos y experiencia en Psicología del Director Luna se inician cambios importantes al interior del CDIUS, como fueron: en lo educativo, se inicia con la clasificación de niños por área, tomando en cuenta desarrollo y madurez, y no la edad, en infraestructura no hubo crecimiento sino más bien se acondicionó

La principal aportación de Francisco Luna fue haber iniciado la conciencia en las mujeres del CDIUS, referida a la necesidad de profesionalizarse para proporcionar una mejor Educación a los infantes, por lo que se le debe considerar como el iniciador en este aspecto e imparte los primeros cursos sobre el desarrollo del niño a educadoras y asistentes del CDIUNISON,

haciéndolo extensivo a mujeres que laboraban en otras guarderías de la localidad.

"...la gente decía que de los problemas fundamentales del CDI se debían... a que los niños son una minita de oro... y ese es un objeto de estudio de la Geología..."²⁷

El Geólogo Joel Verdugo Director del CDIUNISON de 1984 a 1988, tuvo la oportunidad de contar con un equipo de trabajo que le permitió avanzar en muchos aspectos. El período de su nombramiento fue provisional por tres meses.

"Para más bien tratar de buscar un periodo de transición en cuanto se buscara a la persona idónea, en el sentido que cumpliera con el perfil, y obviamente el perfil sería relacionado con la Psicología o con la Educación, y el ámbito donde yo me movía era en la Geología, obviamente el perfil no corresponde en lo más mínimo..."²⁸

En 1984, estando en la Coordinación el Geólogo Joel Verdugo Córdoba se formalizó el convenio con la Secretaria de Educación Pública (SEP), proceso iniciado en la administración anterior y se implementan manuales pedagógicos en área de lactantes y maternal, al igual que programas de área preescolar (antes kinder), siendo de gran ayuda en este trámite la colaboración de la trabajadora y madre de familia Alicia Felix.

Ese mismo año se capacita a todo el personal de las diferentes áreas del CDIUNISON, sobre manejo y aplicación de manuales de programas de SEP, cerrando por una semana las instalaciones para poder lograr este objetivo de formación. En la historia del CDIUNISON se señala este hecho como importante ya que es uno de los pocos momentos en que se

²⁷TESTIMONIO DE: Geólogo Joel Verdugo Córdoba. Director del CDI del 1984 a 1988. Broma de Joel al hacer referencia a la problemática del CDI, y a su perfil profesional de Geólogo Director de un centro infantil.

²⁸TESTIMONIO DE: Geólogo Joel Verdugo Córdoba. Director del CDI del 1984 a 1988. Actualmente posee título de Licenciado en Sociología, realiza sus estudios de Maestría en Ciencias Sociales en el Colegio de Sonora y es Maestro de Tiempo Completo de la Licenciatura en Trabajo Social.

conciliaron intereses entre Autoridades Universitarias, Dirección y Trabajadoras del CDIUNISON, así como el personal usuario.

Es el período de 1985-1986 en que se consolida la relación SEP-CDIUNISON, se elaboró un programa de formación de asistentes y educadoras, se promueven programas educativos elaborados por el mismo personal, como fueron: talleres educativos de tiempo para el área preescolar, matemáticas, lenguaje, así como también se iniciaron investigaciones referidas al curriculum del centro y estudios etnográficos sobre educadoras y asistentes, se elabora un nuevo organigrama y reglamento de trabajo.

Lo anterior no hubiera sido posible sin el trabajo del personal que existía en el centro y sin el ingreso y trabajo de una nueva generación de personal que lo conformaban trabajadoras con estudios de nivel secundaria, preparatoria, estudiantes de Sociología y Psicología de Área Educativa, Educadoras, estudiantes de bachillerato pedagógico, lo que coincide con el testimonio que Joel Verdugo hace al respecto.

Pero considera importante y fundamental *“la existencia de un grupo de mujeres jóvenes que tratan de transformar la antigua guardería en un Centro de Desarrollo Infantil... y son personas que estaban estudiando Psicología, Sociología y otras carreras, unas son educadoras y otras que no tienen estudios pero que están dispuestas a cambiar...”*²⁹

Silvia Tamayo considera que es asistente educativa porque: *“Me gustan los niños y les tengo paciencia y ser asistente es una forma de ayudar a las madres trabajadoras”... “Ser asistente es tener conciencia que laboramos con seres humanos y no como objetos, por lo tanto los niños que son*

²⁹ TESTIMONIO DE: Geólogo Joel Verdugo Córdova. Cuando hace referencia al personal que "no tiene estudios", son aquellas personas que poseían estudios de primaria y en pocas ocasiones de Secundaria, y se inicia la solicitud de estudios

*dejados a nuestro cargo por espacios de siete horas debemos tratarlos con cariño y respeto...teher en cuenta que con ellos convivimos, aprendemos, jugamos y trabajamos... Demos confianza a los padres que dejan a los niños a nuestro cargo, que sepan que en nuestro centro van a recibir cuidado y cariño*³⁰

Chayito Ramírez considera que: *"Para poder trabajar en un CDI se necesita que le gusten los niños saber tratarlos y dejar todos los problemas de su casa fuera y entrar a trabajar con optimismo"*.³¹

Ana Bertha Esquer: *"...trato de formar niños con apego a nuestra Universidad con la finalidad de que cuando sean más grandes (adolescentes) regresen a nuestra Alma Mater..."*³²

Zita González considera que el ser Educadora: *"es formar parte de un proceso educativo muy importante en el cual están involucrados padres de familia, sus hijos, ser educadora del CDI me ha dejado grandes satisfacciones al poderme desenvolver como profesionista y aplicar mis conocimientos y poder incidir en el desarrollo de los niños"*.³³

Prueba de lo anterior fue la promoción de programas alternativos y su implementación y avanzar en lo educativo como en la profesionalización del personal.

El período de Joel Verdugo es percibido por el personal, como *"en el que se hicieron cosas, y se dejaban hacer"*, y Joel resume su aportación en:

- Capacitación de la gente.

mínimos de Secundaria y cursos de inducción al centro para poder ser Asistente Educativo.

³⁰ TESTIMONIO DE: Silvia Tamayo Méndez, asistente educativa del CDIUS desde 1984.

³¹ TESTIMONIO DE: Rosario Ramírez Encinas, asistente educativa desde 1984.

³² TESTIMONIO DE: Ana Bertha Esquer Educadora desde 1985, ingresó como estudiante de Psicología y hoy es pasante de Maestría en Psicología por la Universidad de Sonora.

³³ TESTIMONIO DE: Zita González Lizárraga, Educadora y trabajadora del CDI desde 1982, ingresó como estudiante de Psicología y actualmente es egresada.

- Adecuación de la infraestructura.
- Formación de marcos normativos.
- Dotar de un organigrama estructural³⁴

Joel duró 4 años y se va a un nuevo nombramiento dentro de la misma Universidad, en el período del Rector Ing. Manuel Balcazar Meza *"...y me fui para allá con la conciencia tranquila y con un montón de amigos y amigas y sobre todo sintiéndome el Jefe más querido del CDI, y creo que de allí, ya las administraciones posteriores, se fueron forjando sobre algo más seguro, y lograron hacer hasta lo que es hoy un verdadero CDI..."*³⁵

³⁴ TESTIMONIO DE: Geólogo Joel Verdugo Córdova. Director del CDI del 1984 a 1988.

2.3 FASE DE CRECIMIENTO Y PROFESIONALIZACIÓN 1986-1989

En 1986, el CDIUNISON logra ocupar el primer lugar a nivel estatal como centro de educación inicial, ya que era de los de mejor nivel educativo y de los que tenía mayor matrícula.

De 1986 a 1989, alcanza su máximo crecimiento en espacio físico, aumenta la plantilla de personal, se da un crecimiento de la matrícula en todas las áreas, nuevo organigrama acorde con las actuales necesidades y se alcanza un mayor nivel de profesionalización del personal.

De 1988 a 1989 ingresa a la Coordinación del CDIUNISON, Emilia Castillo Ochoa, quien ingresa por dos aspectos fundamentales: El personal del CDIUNISON pugnaba por un coordinador con el perfil profesional y curricular para el desempeño de funciones del centro y por otra parte que fuera una persona que conociera los problemas y necesidades de índole educativo, laboral y de infraestructura.

Apoyada por el personal del mismo centro quienes conocían su trayectoria laboral desde 1982, quien había laborado como asistente educativa, educadora, coordinadora de programas educativos, con estudios de Sociología, Maestría en Investigación Educativa y Formación Docente, fue apoyada por las mujeres del centro y propuesta democráticamente ante el Rector Rivera Zamudio. Con la colaboración del personal y con un ambiente de solidaridad, apoyó y reforzó la educación de los niños inscritos, con nuevos programas de educación alternativos y se puso especial énfasis en profesionalizar al personal del área educativa y el personal de apoyo.

³⁵ TESTIMONIO DE: Geólogo Joel Verdugo Córdova. Director del CDI del 1984 a 1988.

“La profesionalización del personal fue lo principal...y la elaboración e implementación de programas educativos³⁶...”

Durante el período de Rectoría del Ing. Manuel Balcazar Meza se lograron mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras del CDIUNISON, por lo que fue en ese periodo cuando se otorgó el mayor número de plazas de educadoras y asistentes educativas, así como también se contrató al mayor número de personal eventual de carácter indefinido, como también se da la adquisición de equipo y material didáctico que facilitara el trabajo con los infantes. Podemos considerar que algunos de los factores que hicieron que en este periodo se consolidaran proyectos de la antigua Coordinación y se cumplieran los objetivos de la que estaba en ese momento fueron:

- A) El proyecto de apertura democrática propiciada por Rectoría.
- B) La anterior Coordinación no dejaba desgastada las relaciones del personal del centro.
- C) Era un momento de efervescencia política y democrática que permeaba a los afiliados del STEUS y STAUS.
- D) La propuesta de una nueva Coordinación consensada por primera vez por el personal del centro, permitía iniciar un proyecto en condiciones de colaboración entre compañeras y colegas de una misma comunidad laboral, que en este caso era el CDIUNISON.
- E) Otro aspecto importante fue que en este periodo había aumentado el nivel de

³⁶ TESTIMONIO DE: M.C. Emilia Castillo Ochoa. Trabajadora del CDI de 1982 a 1988, y Coordinadora de 1988 a 1989. Actual Maestra de Tiempo Completo de la Lic. en Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Sonora.

escolaridad de las mujeres en referencia al nivel con que ingresaron es decir, había mayor número de personal con niveles de secundaria, bachillerato y licenciatura concluida³⁷.

A partir de 1989 se estabiliza más la contratación de nuevo personal y el incremento en el número de niños, para 1989 se contaba con una matrícula de 199 niños la cual se mantenía desde finales de 1988.

En lo educativo, se avanzó con la consolidación de los programas de los Talleres educativos de tiempo libre, Matemáticas, lecto – escritura, lenguaje, socialización y autoayuda, haciendo énfasis en la necesidad de que algunos de ellos fueran implementados en las tres áreas: lactantes, maternal y preescolar, los cuales se consideraban como complemento a los manuales y programas de SEP, lo que permitiría una formación más integral de los infantes.

Los programas mencionados fueron elaborados, coordinados e implementados conjuntamente por personal del CDIUNISON, donde el 98% era femenino.

³⁷ TESTIMONIO DE: M.C. Emilia Castillo Ochoa. Trabajadora del CDI de 1982 a 1988, y Coordinadora de 1988 a 1989.

2.4 FASE DE DESESTABILIZACIÓN Y SEGUNDA FASE DE CRECIMIENTO 1990-1991

“Pretendí, darles mucho, lo que pasa es que ni las condiciones económicas ni políticas me lo permitieron en ese momento...”³⁸”

De 1990 a 1991, Olga Grijalva es designada por el Rector Marco Antonio Valencia Arvizu, en un contexto totalmente politizado por el reciente cambio de Rector y por la posterior derogación de la ley 103 e implementación de la Ley 4.

Dándose al interior del centro una dinámica de inestabilidad influenciada por el contexto general de la Universidad periodo caracterizado por inconformidades sindicales y estudiantiles.

Su principal aportación fue tramitar la ampliación de infraestructura como lo fue la construcción del centro de usos múltiples, y eficientó el espacio físico existente dando a las aulas la dimensión recomendada para instituciones de este tipo.

Las mujeres del centro inician un nuevo proceso de trabajo donde en el ámbito educativo se apegaron a los programas educativos de SEP y fue el período en que de manera estricta se aplicaron manuales y programas oficiales, Olga nos dice lo siguiente respecto al personal y programas educativos:

“...las educadoras dentro de los programas que se querían fomentar, había una resistencia para aplicarlos, entonces estos aspectos, fue más desgaste que poder...en la medida de lo posible

Actual Maestra de Tiempo Completo de la Lic. en Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Sonora.
³⁸ TESTIMONIO DE: Lic. Olga Grijalva Otero. Coordinadora del CDI de 1990-1992 actualmente continua de Maestra de Tiempo Completo del Dpto. de Sociología y Administración Pública.

arreglar...³⁹”

“...Tienes que asumir el papel y ponerte la camiseta si estás como educadora o asistente, tienes que ponértela...”⁴⁰

Es decir, se tuvo la perspectiva de ordenar y cambiar lo establecido, política propia del período del Rector Valencia, quien parte de su campaña fue “impulsar el cambio”.

El periodo de la Lic. Grijalva logra relaciones y una buena Coordinación entre ella como Coordinadora, la Jefatura Administrativa, el área Médica, fundamentalmente, pero no se logra la Coordinación del total del área educativa, donde se ubica a la mayoría del personal como son: educadoras y asistentes educativas, las cuales no poseen puestos de confianza sino sindicalizados.

Es importante señalar que en la Coordinación de Olga Grijalva se da un aumento notorio de la matrícula creciendo de 199 a 260 al igual que un incremento en el personal femenino, donde ingresan 5 mujeres de las cuales todas poseían estudios de Licenciatura. La admisión de infantes y la contratación de personal tiene relación directa con la construcción de nuevos espacios.

Así como se dio un leve ingreso de personal, se da un egreso de trabajadoras, que se incorporan a otras instituciones educativas.

Las relaciones interpersonales terminaron desgastadas fue un periodo difícil para la mujer trabajadora y para la propia Licenciada Olga Grijalva, quien en Marzo de 1992 renuncia.

³⁹ TESTIMONIO DE: Lic. Olga Grijalva Otero. Coordinadora del CDI de 1990-1992 actualmente continua de Maestra de Tiempo Completo del Dpto. de Sociología y Administración Pública.

⁴⁰TESTIMONIO DE: Lic. Olga Grijalva Otero. Coordinadora del CDI de 1990-1992 actualmente continua de Maestra de Tiempo Completo del Dpto. de Sociología y Administración Pública

2.5 FASE DE REORGANIZACIÓN DEL PERSONAL

“En realidad lo que se trató de reforzar fue el programa médico...”⁴¹

De 1991 a 1993 pasó a ocupar el puesto de la Coordinación el Dr. Jesús Contreras quien ocupaba el puesto de pediatra del centro, fue un periodo catalogado como de “Calma” donde el personal entra en una fase de reconciliar relaciones interpersonales, tratar de recobrar el orden y desarrollar su trabajo educativo como de apoyo al mismo, de manera más estable.

Se continuo con programas y manuales de SEP. En todas las áreas se actualiza sobre manejo de programas.

El Doctor Contreras considera que *“en realidad lo que se trató de reforzar fue el programa médico fundamentalmente, ésa era mi expectación más importante, ¿verdad?. que se llevara realmente una revisión del niño sano, revisión de cartillas, adecuación de las áreas para mayor ventilación, como médico que soy, darle un poquito más de enfoque a lo que era la cuestión sanitaria...”⁴²*

Contreras consideró que la salud de los niños debiera ser una prioridad, y es por ello que se implementó un estudio nutricional coordinado por el Doctor Barrón y Samuel Galaviz del Departamento de Ciencias Químicas de la UNISON, así como también se les impartieron cursos de actualización y formación al personal sobre primeros auxilios a cargo de la Cruz Roja Mexicana, al igual que cursos sobre nutrición, entre otros.

⁴¹ TESTIMONIO DE: Dr. Jesús Contreras Soto. Coordinador del CDIUS, período 1990-1993. Dejó su puesto para seguir ejerciendo su profesión de Pediatra.

⁴² TESTIMONIO DE: Dr. Jesús Contreras Soto. Coordinador del CDIUS, período 1990-1993.

La preocupación central en este período estuvo en la asistente educativa, quien apoya las actividades académicas y desarrollo de funciones asistenciales en los niños del grupo al cual está asignado, sobre ello, el Doctor Contreras opina:

"...en realidad la asistente mucho de su tiempo son las que están al frente del grupo porque las titulares (educadoras) salen a programaciones o a diferentes actividades y la asistente se queda cargo del grupo..."⁴³

Por lo anterior considera que es necesario revisar el perfil de la asistente educativa, impulsar su formación que le permita ascender y desarrollar de manera más profesional su trabajo.

En cuanto a su percepción del personal que laboraba en el CDIUNISON, considera *"yo pienso que es un personal en general excelente, quieren su trabajo, salvo contadas excepciones que están ahí por necesidad,...pero yo creo que sin exagerar puedo decir que el 98% de la gente le gusta lo que hace..."⁴⁴*

En esta fase se reorganizó el personal, el centro y las mujeres prestan sus servicios a los hijos de los trabajadores en un período de "calma", se le da prioridad al rubro salud y en lo educativo a los programas oficiales, del mismo modo a la recreación de los infantes fuera del centro.

Se da la estabilización del centro en cuanto a crecimiento de personal, sólo se dan algunas sustituciones de personal de confianza, y aumento de matrícula debido a que no aumenta en infraestructura. Esta fase se caracteriza por dejar hacer y recobrar la armonía.

⁴³ TESTIMONIO DE: Dr. Jesús Contreras Soto. Coordinador del CDIUS, período 1990-1993.

⁴⁴ TESTIMONIO DE: Dr. Jesús Contreras Soto. Coordinador del CDIUS, período 1990-1993.

2.6 FASE DE REESTRUCTURACIÓN Y PROYECCIÓN:1994-1997

Para 1994-1997, la M.C Guadalupe González Lizárraga, egresada de Psicología y con Maestría en Educación, ocupa el cargo de Coordinador de CDIUNISON, por poseer un perfil profesional y académico idóneo, y además de conocer el centro como trabajadora, ya que de 1982 a 1988 laboró como Asistente Educativa, Educadora y Coordinadora de Programas, por lo que participó como sujeto activo en fases muy importantes de desarrollo muy importantes del centro.

Como Coordinadora Lupita nos comenta que sus objetivos fueron:

“ me planteé elevar el servicio que en ese momento se estaba ofreciendo, mejorar la atención que se les daba a los niños por el personal de allí, y otro en la capacitación y concientización del personal hacia la función que estaban desarrollando...”⁴⁵

Por otra parte se planteó la necesidad de mejoramiento de las instalaciones, así como la adquisición de juguetes, juegos, y la compra de material didáctico y de apoyo, Lupita nos dice: *“ se compró muchísimo material didáctico”*.

En lo académico se reinicia la introducción de programas alternativos como la Guía Portage, donde las educadoras apoyadas por sus asistentes y padres de familia tienen instrumentos más completos de evaluación de los niños, objetivos de desarrollo y

⁴⁵ TESTIMONIO DE: M.C. Guadalupe González Lizárraga. Coordinadora del CDIUS, periodo 1994-1997, dejó el puesto para ocupar la Secretaría Académica de la División de Ciencias Sociales, actualmente es MTC de la Licenciatura en Psicología de la UNISON.

desarrollo de actividades básicas.

Esta fase fue el reinicio de una nueva apertura académica para el centro, dándoles nuevo auge a los talleres de tiempo libre.

Se pretendió por otra parte, cambiar la imagen del centro al interior, iniciando procesos de mantenimiento de la infraestructura, organizar de manera adecuada lo administrativo y lo educativo, se proliferó en la organización de programas culturales como la feria del libro, festivales, conciertos, etc.

Cabe señalar el gran apoyo de la sociedad de padres de familia para el logro de algunos objetivos, que a través de actividades realizadas permitía tener ingresos para la compra de material didáctico y el área recreativa, que coadyuvó al desarrollo de los infantes y facilitó el trabajo de asistentes y educadoras, donde éstas últimas participaban activamente en vinculación con los padres y madres usuarias del centro.

En 1997 deja el cargo la M.C Guadalupe González Lizárraga, para ocupar el puesto de Secretaria Académica de la División de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora,

Posterior a esto se gesta un momento de politización al interior del centro, donde participaban las diferentes corrientes políticas, a las cuales se han adscrito ideológicamente durante estos 20 años las mujeres del CDIUNISON, se inicia la lucha por el puesto vacante y el personal intenta participar en esta toma de decisión que con la Ley 4 es facultad del rector.

Mientras el Rector y autoridades universitarias, como son el Jefe Administrativo y Jefa de Servicios Generales analizaban diferentes curriculum en busca de un perfil profesional y laboral

adecuado además éste periodo se extendió más de lo pensado, lo que trajo pugnas al interior del centro deteriorando interacciones personales, lo que repercutía en las condiciones de trabajo del personal.

2.7 EL PRESENTE:1999

Fue hasta finales de Agosto de 1997, después de revisar varios curriculum, que fue nombrada como nueva Coordinadora Melina Portillo quien inicia sus funciones el 26 de agosto de 1998, y que actualmente sigue en dicho puesto.

De enero de 1998 a Julio del mismo año, se ha dado un notorio cambio en la vida académica del centro, donde las actividades académicas son apegadas a SEP, continuando con talleres de Artes Plásticas, Construcción, Danza y Teatro.

Aún se utilizaba la Guía Portage para evaluar y se está probando otra, con la finalidad de identificar cual es la más apegada para el perfil de los niños inscritos en este centro.

Se ha podido avanzar pese al presupuesto limitado y ha sido de gran ayuda la prestación sindical (STEUS) donde dos veces al año se les provee a las trabajadoras de material didáctico que les permite apoyar su proceso de trabajo en el aula.

Respecto a la formación y actualización se proyecta de 1998 a 1999 un programa de 10 cursos de los cuales se han impartido tres, lo que permite actualizar al personal. Se pretende continuar con este programa de formación buscando horarios en el que se les facilite asistir al personal.

Por otra parte, existe la preocupación de incentivar y motivar al personal para que alcance mayores niveles de escolaridad que influyan en su formación y en un buen desempeño de sus funciones laborales y puedan promoverse hacia nuevos niveles salariales del manual de

puestos y tabulador vigente. En el presente 268 niños reciben educación y son atendidos por 83 trabajadores, de los cuales 79 son mujeres (95.2%) y solo 4 son hombres (4.8%); por lo que la educación de los hijos de los universitarios están a cargo de personal femenino; de éste el 72.3% es personal de base, eventual el 22.9% y de confianza 4.8%.

Sabemos que los logros y avances de este Centro sólo han sido y serán posible con la colaboración del personal del CDIUNISON, los sindicatos STEUS y STAUS y el apoyo de autoridades universitarias.

En las diferentes fases se observa que la participación de la mujer ha hecho posible el surgimiento y desarrollo del centro, siendo prioritario las mujeres trabajadoras del CDIUNISON, quienes tienen dos décadas prestando el servicio a sus propios hijos así como a los de las madres usuarias, habiendo egresado de 1977- 1999, 33 generaciones de infantes que siendo hijos de los trabajadores, empleados y maestros de la Universidad de Sonora han recibido asistencia y educación integral.

Esperemos que la fase actual inicie una evaluación que permita construir una fase prospectiva hacia un mejor futuro de las mujeres que trabajan en el Centro, de las madres usuarias y de la educación de los hijos de los trabajadores universitarios.

FUENTE: Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad de Sonora