

Universidad de Costa Rica
Sede de Occidente - Recinto de Grecia
Departamento de Ciencias Sociales
Carrera de Trabajo Social

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social

Trabajo y mercantilización de la educación superior pública: Las condiciones de trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia

Sustentantes

Alisson Castillo Leandro Diana Molina Vargas

B41542

B44354

Ciudad Universitaria Carlos Monge Alfaro

Grecia, Alajuela

2022

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social

Trabajo y mercantilización de la educación superior: las condiciones de trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia, investigación que fue defendida el 20 de julio del 2022.

Aprobado por el siguiente Tribunal Examinador:

Máster. Ileana Arroyo Navarro Ileana Arroyo M.

Presidenta del Tribunal examinador

Licda. Rocío Chamorro Tasies Rocío Chamorro Tasies

Miembro del Tribunal examinador

Licda. Adriana María Monge Arias Adriana María Monge Arias

Directora del Trabajo Final de Graduación

Máster. Melba Rodríguez Rodríguez Melba Rodríguez Rodríguez

Lectora del Trabajo Final de Graduación

M. Phil. José Roberto Herrera Zúñiga José Roberto Herrera Zúñiga

Lector del Trabajo Final de Graduación

Sustentantes:

Bach. Diana María Molina Vargas Diana María Molina Vargas

Bach. Alisson Teresita Castillo Leandro Alisson Teresita Castillo Leandro

Dedicatoria

Culminar esta etapa académica de mi vida, linda y larga, qué requirió y produjo un enorme cambio personal y un crecimiento profesional arduo, únicamente se lo puedo dedicar a una persona, quién siempre con cada acción y con sus palabras me enseñó que debemos luchar por nuestros sueños, ser cada día mejores, que debemos disfrutar cada cosa, vivir bien. Tú, quién sufriste mi lejanía para poder alcanzar esta meta, nunca flaqueaste, en su lugar me motivaste, me brindaste consuelo y ánimos cada que desfallecía, y siempre me esperaste con un plato caliente, pero era más caluroso el abrazo en cada visita.

Mamá, amiga, confidente mía, este logro en mi camino se lo debo y dedico a usted, porque dijiste muchas veces que no sería fácil, y no lo fue, pero usted me enseñó que, si quiero, puedo, y así voy por la vida pudiendo con todo. Gracias madre.

Ali.

Un ser de luz que pasó fugazmente por mi vida pero me marco significativamente. Pequeño Fer, en poco tiempo me enseñaste tanto. Solo quiero decir que en este camino de la vida que aún te toca recorrer espero que realmente seas muy feliz.

Mis papás han sido dos pilares fundamentales en mi vida. Papi ejemplo de dedicación, persona trabajadora, siempre buscando estar para sus hijas e hijo y quien me enseñó el amor por los animales. A pesar de las diferencias nunca ha dudado en apoyarme. Y mami tan dulce, chineadora, mujer comprometida con mil causas, siempre dispuesta a apoyar a todos y todas, positiva, alegre; Mi mayor ejemplo a seguir. Mami y papi ustedes son de las personas más importantes en mi vida, les admiro y amo mucho.

Diana.

Agradecimientos

A las y los docentes del Recinto de Grecia, quienes tomaron de su tiempo para permitirnos conocer su dinámica laboral y concretar el estudio, quienes día con día se enfrentan a una dinámica laboral más compleja y flexibilizada y que pese a la adversidad que puedan enfrentar, se entregan y esfuerzan por aportar sus conocimientos y saberes. Esperamos que los resultados aporten a visibilizar esta realidad y marque un precedente en pro de garantizar sus derechos laborales y de la comprensión contextualizada de los cambios en la universidad pública.

A las profesoras y profesores de la Carrera de Trabajo Social, quiénes contribuyeron en nuestra formación académica y profesional, desde una visión crítica, permitiéndonos razonar y comprender la realidad social de una manera distinta, gracias por su esfuerzo y dedicación en una labor tan ardua como lo es la enseñanza.

A Melba y Roberto, les agradecemos por apoyarnos en este proceso de aprendizaje tan significativo.

A nuestra directora de tesis, Adriana Monge, quien sin darse cuenta con dos supervisiones nos introdujo al estudio de un tema intrigante y complejo, pero ameno. Quien nos acompañó y guio durante este proceso; el tiempo de cada revisión y recomendación, se lo agradecemos desde el alma. Sin duda alguna su posicionamiento ético-político, compromiso y dedicación por la enseñanza crítica son de admirar.

Gracias a que aún existe la educación como un derecho podemos decir que nos convertimos en profesionales, y agradecemos a la Universidad de Costa Rica por ser la casa de enseñanza que nos abrió las puertas para lograrlo. Sin duda alguna hay que seguir luchando para que las nuevas generaciones tengan la misma oportunidad de acceder a estos espacios de crecimiento profesional y personal.

Alisson y Diana.

A la Universidad de Costa Rica por brindarme las herramientas necesarias para formarme y graduarme en esta benemérita institución, validando mi derecho a la educación, que en otra realidad debí de haber asumido de manera conjunta con la inserción al mundo laboral y sus demás complejidades.

A mi familia, quienes siempre creyeron en mí y en mi potencial, quienes me motivaron constantemente con palabras y con el ejemplo, aguantaron mi ausencia y me hicieron brillar los pequeños momentos que logramos compartir, gracias por ser ustedes.

A las compañeras y compañeros, tanto de la universidad como de la vida, que a lo largo de la carrera universitaria, me acompañaron y aportaron, hicieron de ésta etapa un proceso de mucho aprendizaje, conocimiento, risas y deconstrucción.

A las amigas que nunca antes tuve, y que se convirtieron en familia, Yari y Ka, hasta compañeras de habitación fuimos, gracias porque nunca dejaron de motivarnos en este arduo proceso.

A Mike, hermano del alma, que acompañó con discusiones y risas ésta última recta final pese a sus propias adversidades.

Diana, le agradezco a la vida que me permitiera cruzar toda una carrera universitaria a tu lado. Cada lágrima, risa y traspasada permitió que llegáramos a ser licenciadas, el apoyo siempre fue mutuo para con las clases, exposiciones, trabajos finales, salidas, tardecitas de café y demás. Te agradezco más cursar conmigo el proceso de licenciatura que se sintió eterno, pero que a su vez nos dejó grandes procesos de enseñanza y de superación. Me haces admirarte muchísimo. Sin ti no lo hubiera logrado, por eso muchas gracias amiga mía.

Ali.

A mi familia gracias por estar y apoyarme en todos estos años, son un pilar en mi vida. Papi, mami, Guille, Pao, son esa familia que la vida te da y que quiero mucho.

Mis compañeras y compañero de carrera, agradezco cada espacio de crecimiento y apoyo mutuo en todos estos años de universidad.

A Yari y Katy quienes fueron realmente un apoyo incondicional cuando más lo necesite, siempre estaré agradecida con el universo por permitirme compartir cada momento de tristeza, frustración, pero sobre todo los logros y alegrías, con ustedes y Ali entendí lo importante que son las redes de apoyo en la vida.

Ali, mi amiga y hermana de corazón, gracias por siempre apoyarme, chinearne y cuidarme. La vida me permitió conocer a una mujer increíble, comprometida, servicial, luchadora, pero sobre todo a una amiga incondicional que siempre ha estado para celebrar cada éxito, pero también para acompañarme en cada momento difícil, gracias infinitas por tanto. Desarrollar la tesis fue súper retador para ambas y no me imagino haberla realizado con alguien más.

A Yola, mi amiga de años que a pesar de la distancia siempre me ha animado y apoyado.

A quién conozco desde el primer semestre de universidad, pero en estos últimos años se ha convertido en una persona muy importante en mi vida, sin duda alguna las pláticas y los ratitos que compartimos los disfruto mucho y me han permitido reconocer en usted una amistad incondicional. Mike, gracias por estar y apoyarnos en esta etapa.

Diana.

Índice de Contenido

Presentación	1
Primer capítulo. Aspectos generales de la investigación	5
1.1. Justificación	5
1.2. Planteamiento del problema-objeto de investigación	15
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Estado de la cuestión	21
1.4.1. Las condiciones de trabajo	23
1.4.2. La flexibilidad laboral como nueva forma de desregulación en las condiciones de trabajo	26
1.4.3. Las universidades públicas en el periodo neoliberal	30
1.4.4. Balance general	34
Segundo capítulo: Estrategia metodológica	36
2.1. Fundamentos ontológicos y epistemológicos	36
2.2. Enfoque metodológico	44
2.2.1 Enfoque cuantitativo	45
2.2.1.1 Alcance de la investigación	46
2.2.2. Enfoque cualitativo	48
2.3. Población participante	50
2.4. Técnicas de recolección de datos	52
2.5. Fases de la investigación	56
2.5.1. Fundación del problema	57
2.5.2. Producción de los datos	59
2.5.3. Análisis de datos	63

2.6. Operacionalización de variables y categorías	66
Tercer capítulo: Referente teórico conceptual	70
3.1. La reconfiguración del trabajo dentro del capitalismo neoliberal	70
3.2. Las nuevas condiciones de trabajo por la flexibilización laboral	86
3.3. La mercantilización de la educación superior pública	95
Cuarto capítulo: Contextualización histórica y marco normativo de la educación superior pública	112
4.1. Consolidación de la educación superior en el país, el caso de la Universidad de Costa Rica	112
4.2. Aspectos legislativos, normativos y reglamentarios	147
4.2.1. Legislación internacional	147
4.2.2. Legislación nacional	151
4.2.3. Políticas y planes en torno a la educación superior pública	152
4.2.4. Reglamentos Internos de la Universidad de Costa Rica	156
Quinto Capítulo: Resultados de la investigación	182
5. Trabajo y mercantilización de la educación superior pública: las condiciones trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia	182
5.1. Panorama general del personal docente del Recinto de Grecia	183
5.2. Las condiciones de trabajo y los tipos de flexibilización laboral	203
5.3. El Régimen Académico y servicio docente como sistema de competencia interno de la Universidad de Costa Rica	249
5.4. Vínculos y relaciones de poder en la dinámica universitaria	258
5.5. Financiamiento de la educación superior en un contexto de ajuste mercantil	265
Sexto capítulo: Conclusiones y recomendaciones	278
6.1. Conclusiones	278
6.2. Recomendaciones	285
Referencias bibliográficas	289

Anexos	310
Anexo 1. Encuesta dirigida al personal docente del Recinto de Grecia	310
Anexo 2. Entrevista dirigida al personal docente del Recinto de Grecia	321
Anexo 3. Entrevista dirigida al Vicerrector de Docencia	323
Anexo 4. Entrevista dirigida al CPIUCR	325
Anexo 5. Entrevista dirigida a docente investigadora	327
Anexo 6. Entrevista dirigida al presidente del Comité de Régimen Académico	329
Anexo 7. Cronograma de trabajo	332

Índice de tablas

Tabla 1.Operacionalización de variables	66
Tabla 2. Operacionalización de categorías	68
Tabla 3. Líneas de acción para la evaluación docente de la UCR	155
Tabla 4. Periodo de vacaciones según el tiempo laborado en la UCR	161
Tabla 5. Periodo de vacaciones según el tiempo laborado en la UCR	163
Tabla 6. Categorías docentes interinas	168
Tabla 7. Requisitos estipulados para el ascenso en régimen docente UCR	170
Tabla 8. Aspectos a evaluar para crear méritos del personal docente de la UCR	173
Tabla 9. Jornadas existentes para el personal docente de la UCR	178
Tabla 10. Estímulos para el personal docente de la UCR de sedes y recintos	179
Tabla 11. Tiempo que posee el personal de laborar en la UCR al 2021	192
Tabla 12. Cantidad de docentes por área de afinidad del personal docente del Recinto de Grecia durante el II ciclo 2021	197

Índice de gráficos

Gráfico 1. Porcentaje de personal docente activo en el Recinto de Grecia, segmentado por sexo, en el segundo ciclo 2021	184
Gráfico 2. Porcentaje de personal docente activo en el Recinto de Grecia, según su rango etario, en el segundo ciclo 2021	186
Gráfico 3. Porcentaje de personal docente activo en el Recinto de Grecia según su estado civil, durante el segundo ciclo 2021	187
Gráfico 4. Porcentaje de personal docente activo en el Recinto de Grecia, con hijos e hijas, durante el II ciclo 2021	188
Gráfico 5. Porcentaje de personal docente activo en el Recinto de Grecia, según su lugar de residencia, durante el II ciclo 2021	190
Gráfico 6. Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia, que labora exclusivamente para la Universidad de Costa Rica, en el II ciclo 2021	193
Gráfico 7. Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia, segmentados según el grado académico obtenido al II ciclo 2021	199
Gráfico 8. Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que desean incrementar su grado académico a futuro	200
Gráfico 9. Motivaciones que inspiran al personal docente del Recinto de Grecia, a incrementar su grado académico a futuro	201
Gráfico 10. Porcentaje de docentes del Recinto de Grecia que considera poseer un contrato formal con la Universidad de Costa Rica	207
Gráfico 11. Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que se encuentra contratado en condición de interina y en propiedad, al II ciclo 2021	212
Gráfico 12. Porcentaje de las jornadas o nombramiento con la que se identifica el personal docente del Recinto de Grecia en el II ciclo 2021	218
Gráfico 13. Cantidad de docentes del Recinto de Grecia según su participación en las diferentes áreas de acción de la Universidad, en el II ciclo 2021	223
Gráfico 14. Cantidad de derechos laborales percibidos por el personal docente del Recinto de Grecia, en el II ciclo 2021	228

Gráfico 15. Porcentaje de la modalidad de clases impartida por el personal docente del Recinto de Grecia, durante el II ciclo 2021	238
Gráfico 16. Porcentaje de docentes del Recinto de Grecia que debieron habilitar un espacio apto para el teletrabajo durante la pandemia	242
Gráfico 17. Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que considera tener estabilidad con el salario percibido por parte de la Universidad	244
Gráfico 18. Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia según el plazo de entrega de su salario	246
Gráfico 19. Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que aseguraban haber tenido problemas o atrasos con su salario	248
Gráfico 20. Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia, y su ingreso a régimen académico, para el II segundo ciclo 2021	252
Gráfico 21. Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia, que han realizado publicaciones, al II segundo ciclo 2021	255
Gráfico 22. Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que posee estudios y manejo de otro idioma, al II segundo ciclo 2021	257

Presentación

El presente documento expone el proceso de investigación seguido para la realización del trabajo final de graduación bajo la modalidad de tesis, titulado **Trabajo y mercantilización de la educación superior pública: las condiciones de trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia**. El interés de las investigadoras, por indagar esta temática surge a raíz que en el proceso de formación de la carrera de Trabajo Social, se han desarrollado debates en torno a las modificaciones político - económicas surgidas a partir de la implementación de las medidas neoliberales consolidadas en el país y sus diversas implicaciones en los derechos laborales y sociales, por esa razón se consideró oportuno analizar este proceso con relación con las modificaciones en el espacio laboral y en el diario vivir de las personas.

Por lo anterior, en este estudio se buscó esclarecer analíticamente la concepción de trabajo dentro del capitalismo, y que, en el contexto neoliberal, implica cambios en la estructura normativa, legal e institucional de un país, y Costa Rica no ha sido la excepción. Se ha reflejado mediante diversas políticas y acciones concretas del Estado costarricense el cambio de las gestiones estatales, tendiendo a abrir las posibilidades de expansión del mercado y modificando la política social y laboral mediante la inversión de presupuesto público, que denominan como “gasto público”, provocando consecuentemente, el estancamiento de funciones y contrataciones en diversas instituciones públicas.

Dentro de las múltiples instituciones afectadas se encuentran las que garantizan el derecho a la educación, ya que parte de la inversión pública es dirigida al sector educativo,

amparado por la Constitución Política y por la Política Pública de Educación que contiene ciertas bases que fomenta la garantía de este derecho de forma universal, lo que abarca a su vez, la educación superior universitaria. Sin embargo, el panorama de la educación superior en esta nueva dinámica estatal se agrava, puesto que se han incurrido en recortes presupuestarios destinados al sector educativo, y específicamente al universitario, visibilizado formalmente desde el año 2013 hasta la actualidad, donde se presentó una pugna por el ataque al Fondo Especial para la Educación Superior (FEES), del cual las universidades públicas del país obtienen su principal fuente de financiamiento.

En esta coyuntura, la Universidad de Costa Rica se ha visto afectada dado que la disminución del presupuesto repercute en actividades como investigación, acción social, servicios universitarios, equipamiento, infraestructura, cupos, becas y también, en la docencia. Y pese a que el objeto de estudio atañe a toda la institución, esta investigación utiliza como caso específico la experiencia en el Recinto de Grecia, que evidencia las particularidades en un proceso de regionalización. Es de suma relevancia estudiar y analizar las condiciones de trabajo en las que el profesorado se encuentra inmerso actualmente; pues desde sus vivencias en la dinámica laboral, serán actores clave para obtener los datos requeridos que contribuyan a una triangulación pertinente de este panorama.

El documento que se expone es el producto del proceso de investigación, para su análisis se desarrollan diversos apartados; en el primer capítulo se abordan los aspectos generales de la investigación se presenta la justificación, donde se estableció la relevancia de efectuarla, puntuando la motivación personal, así como los aportes tanto para la población en estudio, como para la carrera y profesión en Trabajo Social, y demás actores involucrados

que trabajen en relación con la temática. Por otra parte, se contempló que el problema- objeto de investigación, así como los objetivos que la dirigieron pues delimitan lo que se busca indagar, evidenciándose tanto el general como los específicos; además, se desarrolló el estado de la cuestión, en el cual se realizó un balance general de investigaciones relacionadas con la temática, develando los acercamientos, vacíos y principales tendencias con las que se han aproximado al tema de interés.

De manera subsiguiente, se desarrolla el segundo capítulo, que aborda el marco metodológico, mismo que pautó la ruta ideológica y procedimental seguida, para ello se esclarecen los fundamentos ontológicos y epistemológicos, además del tipo de investigación, que conduce a las técnicas de indagación que permitieron recabar la información, la operacionalización de categorías, que demuestra gráficamente la operativización de estudio concretando en el campo.

Seguidamente, el tercer capítulo contiene el referente teórico conceptual, en él se plantearon las principales categorías que consisten en la reconfiguración del trabajo en el capitalismo, las nuevas condiciones de trabajo flexibilizadas y las formas de informalidad producto del proceso de la mercantilización de la educación superior pública. Su abordaje permite clarificar para las y los lectores cómo se entendieron las diversas categorías utilizadas.

Posteriormente, en el cuarto capítulo, contiene el referente contextual, explicando la caracterización histórica de la educación superior pública en el país, y propiamente, los aspectos legislativos, normativos y reglamentarios característicos en caso de la Universidad

de Costa Rica, así como los cambios más importantes en el mundo del trabajo en el contexto costarricense.

El quinto capítulo, corresponde al análisis de resultados donde se exponen los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta y las entrevistas realizadas a los y las docentes del recinto, así como personas expertas del tema, posibilitando el análisis cuantitativo y cualitativo de las condiciones de trabajo del personal en el contexto de mercantilización de la educación dando paso a efectuar una lectura crítica de la realidad. Por último, en el sexto capítulo se concretan las conclusiones y recomendaciones, donde se muestran los aspectos más relevantes de la investigación, así como los elementos a fin de considerar para futuras investigaciones.

Primer capítulo. Aspectos generales de la investigación

1.1. Justificación

El trabajo como base ontológica coloca en una perspectiva histórica la actividad humana, ya que es el medio de realización no solo material sino también subjetivo de las personas, lo que demuestra que esta actividad es una praxis social. Para la investigación se considera de suma relevancia prestar atención y colocar como objeto de estudio el mundo del trabajo en el contexto de la mercantilización de la educación dentro de la Universidad de Costa Rica, debido que el ámbito laboral es un espacio fundamental para que las personas satisfagan sus necesidades. Pero que en este contexto capitalista el trabajo adquirió un significado distinto y se convierte en una praxis enajenada.

En esta investigación se asume esa visión en la que los seres humanos en el capitalismo ya no trabajan con el fin de sentirse libres y plenos, sino lo hacen únicamente para poder subsistir en una sociedad regida por procesos de explotación con el fin de producir plusvalía. Aspecto respaldado por Fallas (2009) quien menciona que, a partir de la incorporación del sistema capitalista el trabajo se transforma y adquiere otras características, donde las personas ya no desarrollan dicha labor de manera libre, porque no tienen la posibilidad de escoger cómo ejercerla para así satisfacer sus necesidades; la única opción es la venta de su fuerza de trabajo de forma condicionada. Evidenciando cómo el capitalismo ha deteriorado el mundo del trabajo es su esencia, no sólo a partir de su enajenación, sino que cada vez más procura precarizar las condiciones de trabajo de la clase trabajadora.

En torno a esta dinámica señalada, uno de los aspectos que coloca este trabajo final de graduación es la conceptualización que señala que las reglas desiguales del capitalismo se agudizan a partir de las medidas neoliberales, deteriorando los derechos de las personas, principalmente, mediante reformas que impulsan dos panoramas. En primera instancia, se intenta desregular los procesos laborales a partir de nuevas formas de trabajo informal desde una lógica de flexibilización laboral y, en segundo lugar, busca precarizar las funciones anteriormente asumidas por el aparato estatal. El socavamiento de las funciones estatales se ha evidenciado en múltiples maneras, en acción u omisión, desde la injerencia en políticas públicas que condicionan la institucionalidad pública.

En este escenario estatal también se reflejaron los recortes presupuestarios, mismos que solventan las diversas instituciones públicas afectando directamente a las y los trabajadores de este sector, en tanto vinculan políticas que favorecen el desarrollo privado y recortan los recursos institucionales mediante el cierre de puestos de trabajo, incremento de la carga laboral y los procesos de flexibilización. Un ejemplo de la limitación en la liquidez fiscal estatal se refleja cuando la Presidencia de la República de Costa Rica (2018) comunica la propuesta de “Sostenibilidad fiscal por el bienestar de Costa Rica”, en el Gobierno de Carlos Alvarado. La cual consistía en aplicar un conglomerado de medidas enfocadas en la contención del “gasto público”, resaltando que tomarían acciones como el estancamiento del presupuesto, con excepción del servicio de la deuda, pensiones y los gastos de capital, indicando que el dinero restante se mantendría con el mismo monto nominal del 2018 (Presidencia de la República de Costa Rica, 2018).

Además, incluían directrices de la reducción en viáticos y transporte, en publicidad y propaganda, en actividades protocolarias, así como la renegociación de alquileres, el congelamiento de salarios a los jefes y de plazas en todo el Estado. Establecido mediante el decreto N°411161-H el Poder Ejecutivo (2018) el cual dictó la disminución de dedicación exclusiva, los rubros salariales de anualidades y el cese de contratación de nuevas personas funcionarias públicas, el cual debe darse de la mano con la citada propuesta. Este panorama repercute directamente en el sector trabajador público, quienes ven desmejoradas las condiciones de trabajo dentro de las múltiples instituciones, las cuales, ante la supuesta falta de recursos que implica la reducción de partidas presupuestarias, adoptan nuevas dinámicas que tienden a ser funcionales al sistema hegemónico.

Efectos vivenciados en ámbito público, y propiamente, en la educación superior pública y su institucionalidad, ya que con la delimitación de nuevas normas macroeconómicas según lo impuesto por Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, predominan cambios y recortes del presupuesto, los cuales buscan validar que la universidad debe seguir con sus labores de manera efectiva y competitiva, pero a partir de la búsqueda de otras fuentes de financiamiento, lo que lleva consecuentemente a afectar su estructura y dinámica interna.

Estos cambios se han realizado intencionalmente, haciendo que esta y sus recursos se vuelvan más funcionales en el modelo de acumulación que predomina en la sociedad, instaurando la visión de la educación como un nicho de acumulación capitalista, donde se evidencia la intencionalidad de que sea un espacio abierto regido por la ley del valor. Es decir, lo que se asume en esta investigación como la mercantilización de la educación

superior, ya que la educación es vista desde esta lógica como una mercancía más para intercambiar en el mercado, vislumbrando que las condiciones neoliberales introducen y propician cambios en las dinámicas internas de las instituciones. Los procesos de trabajo y la interacción laboral se modifican, afectando las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la institución; como el personal administrativo, de mantenimiento, seguridad y en especial, en las y los docentes y estudiantado.

La experiencia académica estudiantil, ha brindado un acercamiento inicial a la realidad vivida por el profesorado, quienes han manifestado en múltiples ocasiones situaciones como retrasos en los pagos de su salario, atrasos en los nombramientos, el no poder realizar actividades en periodo de vacaciones al finalizar su plazo de nombramiento y el no saber si impartirán lecciones los periodos siguientes, lo que se presume son consecuencias producto de la dinámica laboral existente de la Universidad de Costa Rica (UCR). Esto implica inestabilidad, pues al no haber una base de financiamiento sólida, y la promoción de la entrada a la libre competencia en el mercado de la educación, se ven afectados y afectadas en tanto las condiciones de trabajo ofrecidas son cada vez más precarias.

Haciendo un análisis de la relación entre lo descrito anteriormente y las dinámicas macro estructurales, se refleja una incidencia de manera puntual en la universidad, y consecuentemente, en sus docentes, puesto que los recortes a largo plazo pueden afectar internamente en el trastocamiento de las condiciones de trabajo del profesorado, en el derecho a la educación del estudiantado, y a su vez, puede incidir externamente en la población costarricense, a partir del deterioro en acción social y en el mayor costo al acceso

a la educación. Este panorama se agudiza en las sedes y recintos a pesar de que dichas instituciones brindan la oportunidad de acceder a la educación de forma descentralizada, tomando las particularidades de las zonas periféricas, lo que paulatinamente se ha restringido, tras el socavamiento de la concepción de la educación como un derecho.

Por lo tanto, con la presente investigación se buscó profundizar en estas dinámicas condicionadas que emergen desde el neoliberalismo, a través de la imposición gradual del panorama de la educación como mercancía, que transforman y trastocan las condiciones de trabajo del profesorado universitario. Esta realidad analizada anteriormente, puede apreciarse dentro de la Universidad de Costa Rica mediante la variación en las formas de contratación de las personas docentes, tal como respaldan León et al. (2020) quienes citan que:

La composición del cuerpo docente de la Institución ha variado significativamente en un lapso de cinco décadas. Mientras que a inicios de la década de 1970 el cuerpo docente estaba compuesto, aproximadamente, en un 60% por personas docentes en régimen académico y un 40% por personas docentes interinas; cincuenta años después la relación se ha invertido, alcanzando la población docente interina, para el segundo ciclo del año 2019, el 65% del total de personas docentes que laboran en la Institución. (p.10)

A raíz de esto, se puede interpretar que hay cambios estructurales, pues en el incremento del profesorado en condición de interinazgo en comparación de 50 años, visibiliza transformaciones en las condiciones de trabajo del personal docente, entendiendo que estas son las herramientas estructurales, institucionales y laborales particulares con las que cuentan para desempeñar su rol profesional. A partir de la comprensión de que el

interinazgo no implica una contratación de largo plazo que asuma en su totalidad la garantía de todos los derechos laborales, ante lo cual se abstrae que hay mayor inestabilidad en el personal contratado bajo esta modalidad, que actualmente es una realidad vivenciada por la mayoría del personal docente de la universidad.

Por ende, se expresa una disparidad de condiciones de contratación en un mismo colectivo de profesionales, a partir de la contratación por interinazgo y en condición de propiedad, donde se presenta una realidad igual pero diferenciada en tanto la población cumple con sus labores de enseñanza, bajo distintas formas de contratación, condicionando su inserción, interacción y ejercicio profesional. Los cambios expuestos tienden agudizarse aún más en el contexto regional, donde las reformas impresionan ser más preocupantes, ya que la visión centro-periferia determina con regularidad que los recursos destinados a las sedes y recintos son menores, traduciéndose en una afectación mediante el cierre de cursos y de carreras, asimismo, con la contratación del personal docente se logra apreciar como en las sedes y recintos la condición de interinazgo es mucho mayor en comparación a la sede central, León et al. (2020) al indicar que:

Del total de personas que trabajan exclusivamente en unidades académicas de la Sede Rodrigo Facio (3.387), el 59,5% tiene nombramiento interino, mientras que en los centros e institutos de investigación aumenta a 64,7% y en las sedes regionales a 84,7%, esto último probablemente debido a la imposibilidad de las sedes y recintos para asignar plazas permanentes al personal docente que atiende carreras desconcentradas. (p. 13)

Estos centros de enseñanza desconcentrados, según García y Montanaro (2019), lo que permiten es que la universidad llegue a las comunidades y el estudiantado no tenga que trasladarse a la Sede Rodrigo Facio para acceder a este derecho. Puesto que en las zonas periféricas el acceso a la educación superior pública había tendido a ser limitada, ubicándose las instalaciones en los centros de las provincias de San José, Heredia y Cartago, donde las y los habitantes tienen mayor facilidad para acceder a los servicios.

El proceso de regionalización inicia con la Sede de Occidente en 1968, de la cual surge el Recinto de Grecia en 1977, puesto que los años de expansión estatal y social permitieron la consolidación de más casas de estudio. En la actualidad, se imparten en el recinto durante las 2022 seis carreras, entre las que destacan: Trabajo Social, Laboratorista Químico, Turismo Ecológico, Enseñanza de las Ciencias Naturales, Informática Empresarial y Gestión Integral del Recurso Hídrico.

Con base en esta caracterización, seleccionar el Recinto de Grecia es un hecho estratégico, ya que conceptualmente y de forma concreta, se puede observar la realidad de las y los docentes del lugar, tomándose como una muestra que puede reflejar las condiciones de trabajo vividas en términos de contratación, elementos presupuestarios y dinámicas laborales de las y los trabajadores, donde convergen elementos internos y externos en el marco del contexto de la mercantilización de la educación superior. Además, al ser un centro periférico dentro de esta lógica neoliberal, posee cualidades que reflejan la realidad analizada sobre la flexibilización, aspecto visualizado en los planes de trabajo del profesorado, ya que en el I ciclo, 2019 en el Recinto de Grecia se encontraron asignados 95 profesores y

profesoras, de los cuales 24 estaban en propiedad y 71 en alguna condición de interinazgo (Oficina de Docencia Recinto de Grecia, 2019).

Este tipo de contratación que predomina puede ser asumido como un factor que genera inestabilidad, y que, aunado a aspectos como el traslado interregional del personal entre su residencia y lugar laboral, abarcando la multiplicación de las horas dedicadas al trabajo por día, donde en ocasiones se asume el traslado por cuenta de las y los trabajadores, refleja cómo los procesos de flexibilización son particulares en los recintos. Esta y otras condiciones son aceptadas por la población docente ya que el trabajo es el medio fundamental para satisfacer las necesidades en el modo de producción capitalista, a pesar de que ello implique situaciones de precarización.

Aspectos como el anterior denota que, pese a la diferencia de condiciones del profesorado, hoy en día hay centros de enseñanza de educación superior pública en las periferias nacionales que garantizan la educación, sin distinción por condición socioeconómica o geográfica, por lo que se facilitaban -y en la actualidad persisten- los beneficios necesarios para acceder a este derecho.

Esto se refleja con el análisis del estudiantado becado, pues según C. Rodríguez (comunicación personal, 23 de mayo 2019) de 703 personas matriculadas durante el II ciclo 2019 en el Recinto, 604 gozaban del subsidio que permite cubrir sus necesidades básicas para desarrollarse como estudiantes o para contribuir con el proceso de aprendizaje, asegurando el derecho a la educación. Reflejando que un 86 % de estos estudiantes han tenido la oportunidad de obtener un mejor futuro. Los recortes a estas casas de enseñanza descentralizadas significan un retroceso importante, pues se expone el detrimento directo del

derecho al acceso a la educación, ya que gradualmente se van precarizando las condiciones y con la disminución del presupuesto, las sedes y recintos podrían hasta cerrar completamente.

En el contexto neoliberal hay una inducción de la educación a este camino, este es el caso del Recinto de Paraíso, ejemplo específico de cómo la política económica actual puede impactar en el derecho a la educación superior, pues según Méndez (2018) el Poder Legislativo analizó la posibilidad de que la Ley No 20595 reformará otra legislación como la ley No 7386, misma que otorgaba la totalidad de los recursos presupuestarios de este recinto y otros asignados al programa de regionalización, laboratorios y centro de investigación, poniendo en grave peligro el cierre del centro de estudios universitarios. Este antecedente, es realmente alarmante dado que demuestra que la política económica mediante la implementación de la Ley de Finanzas Públicas puede afectar a las instituciones estatales y propiamente, a los centros de educación superior pública, conllevando a la inestabilidad del profesorado. Ya que como personal docente que ha visto flexibilizadas sus condiciones de trabajo, son más susceptibles a los cambios como recortes o cierres que se llevan a cabo dentro de la institución, los cuales determinan sus condiciones sociales y materiales de vida en el ámbito profesional y personal.

Otro ejemplo de ataque a la universidad desde las políticas neoliberales, es mediante las negociaciones del FEES, el cual, pese a que por mandato constitucional según la Asamblea Nacional Constituyente (2019) en el artículo 78 dicta que la educación debe ser brindada por el sistema público, de forma gratuita y costada por la Nación, estableciendo un 8% del PIB, para su financiamiento, pero que en la práctica es constantemente discutido y disminuido por la lógica de reducción presupuestaria para la inversión en gasto social.

Por consiguiente, es una realidad que desestabiliza el financiamiento de la educación para que se pueda aprovechar como un nicho de acumulación, la estrategia principal para desacreditarla, es que su función social no es tan relevante, la misma debería asumirse de manera individual y por ende, su financiamiento estatal debe reducirse, abriendo paulatinamente la inversión de capital privado en estos espacios educativos, pautando un cambio ideológico, afectando la dinámica interna de la institución, y en consecuencia las condiciones de trabajo del profesorado.

Todos los planteamientos hasta acá desarrollados colocan como hecho indiscutible, que el estudio, discusión y exposición, de forma constante y vigilante por las condiciones de trabajo en el contexto actual, es útil para analizar las mediaciones correspondientes de la realidad dada de modo que permitió concretar y fortalecer argumentos para defender a la universidad pública. Para que la academia pueda reflejar la realidad y posibilitar mayor consciencia de la interconexión entre las dinámicas mercantiles y los cambios en el mundo laboral, permitiendo el conocimiento crítico de su propio entorno y así puedan asumir posturas críticas desde la institución y por parte del personal docente.

Para Trabajo Social, esta investigación contribuye a fin de conocer y entender las contradicciones del capitalismo neoliberal, a partir de las reformas establecidas por sus políticas, las cuales se reflejan en el socavamiento de los derechos y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, quienes, debido a ello, ven desmejoradas sus condiciones de vida en tanto se modifica el mundo laboral. Abstrayendo y analizando lo que se esconde en lo aparente y permite tomar conciencia para trabajar en reforzar el cumplimiento de derechos

de la población, en este caso corresponde a los derechos laborales del personal docente, que han ido en detrimento.

Por otro lado, la indagación es relevante en tanto permite exponer la multiplicidad de dinámicas de trabajo, de contratación, y de vivenciadas en el espacio laboral exponiendo concreta y ampliamente el panorama vivido, además, visibiliza como las propias condiciones de trabajo determinan su desarrollo docente. Como aporte a la comunidad científica social, se destaca el reforzamiento del estudio del mundo del trabajo en Costa Rica, en especial del trabajo en un área específica como es la docencia en la educación superior pública, ya que sobre esta temática hay un gran vacío investigativo a la hora de buscar antecedentes publicados en el ámbito nacional.

1.2. Planteamiento del problema-objeto de investigación

El trabajo debe ser una práctica emancipadora fundamental para constituir lo que es el ser humano, puesto que la utilización de la naturaleza por parte de las personas ha permitido desarrollarse tanto física como mentalmente, conllevando a una transformación en las formas de relacionarse como individuo y al mismo tiempo estableciendo avances dentro de las sociedades. Pero cabe destacar que estos avances, en el capitalismo están vinculados al trabajo enajenado, es decir que se efectúa principalmente para satisfacer las necesidades de acumulación de capital, por ende, dicha praxis pierde su carácter emancipador al mediar el proceso de explotación.

En la actual fase neoliberal esta explotación se agudiza. Las medidas implementadas se han caracterizado, por una parte, para transformar y precarizar el trabajo con el fin de

obtener mayor extracción de plusvalía de la clase trabajadora. Por otra parte, con esta misma lógica de acumulación, facilitar que el mercado tome hegemonía, absorba y consolide nuevos nichos de acumulación, mercantilizando ciertos servicios que históricamente se han determinado como derechos como lo es la educación y salud. Es el sector público quien ha sufrido un impacto por estas reformas, al restringir su desarrollo por vías políticas, institucionales y presupuestarias, generando un debilitamiento interno en las instituciones, facilitando la reconfiguración de los procesos de trabajo que han establecido un deterioro en los derechos de la clase trabajadora del sector público.

En el caso del sector de educación superior pública, pese a su amparo constitucional, que refiere debe destinarse un 8% del Producto Interno Bruto (PIB) a educación, y un 1,5% a la universitaria, que corresponde al FEES según determina el Quinto Convenio (2011-2015); el Programa Estado de la Nación (2019a) indica que pocas veces se cumple con la totalidad del porcentaje para educación en general y para la educación superior; pues el FEES se negocia desde 2013 de forma anual, lo que incrementa el riesgo de variación del presupuesto a un corto plazo.

Este hecho, hace que se plantee como hipótesis que los recortes de presupuesto a largo plazo pueden afectar la institucionalidad pública, e internamente el trastocamiento de las condiciones de trabajo del profesorado, el derecho a la educación, y a su vez, puede incidir externamente en la población costarricense, a partir del deterioro en acción social y en el mayor costo al acceso a la educación.

Este panorama se agudiza en las sedes y recintos, pues a pesar de que dichas instituciones brindan la oportunidad de acceder a la educación de forma descentralizada,

tomando las particularidades de las zonas periféricas, paulatinamente se ha restringido tras la transformación de la educación pública como bien público y común a ser una mercancía, es decir un servicio regido bajo la ley del valor. La transformación de la educación pública como bien público y común a ser una mercancía, es decir un servicio regido bajo la ley del valor. En este panorama se asumen las universidades públicas como empresas que deben operar de forma eficiente y eficaz, esto implica asumir las nuevas normas de flexibilidad laboral que conllevan a las nuevas formas de informalidad.

Aunque las implicaciones neoliberales han repercutido en todos los sectores, en la investigación se pretendió conocer específicamente las condiciones de trabajo de los y las docentes como objeto de estudio, ya que es un grupo heterogéneo dentro del sector trabajador universitario y, por consiguiente, sus condiciones varían de acuerdo con su forma de insertarse en la dinámica universitaria. Pueden ser docentes en propiedad o en interinazgo, lo cual es un reflejo claro de las contradicciones que se derivan de las políticas neoliberales.

Las políticas neoliberales pueden entenderse como contrarreformas, ya que los derechos han sido alcanzados mediante luchas sociales con el fin de resguardar y mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras, pero que gradual y sistemáticamente, mediante el discurso y prácticas hegemónicas, han ido socavando el bienestar que brindaban. Las repercusiones han afectado, por consiguiente, quienes laboran dentro de las universidades estatales, estas personas también han sufrido los cambios en el mundo del trabajo; tanto el sector administrativo, de seguridad, las personas encargadas de la limpieza, así como el profesorado, han visto socavados sus derechos. En este caso de los y las docentes, este proceso se da de manera diferenciada dentro del mismo sector, debido a que han

ampliado las brechas entre el personal docente según su categoría de contratación, en tanto, el sector interino posee condiciones de trabajo más precarias en comparación con quienes se encuentran en propiedad.

En la actualidad, según diversos estudios, ser parte del profesorado universitario público implica recorrer un camino lleno de incertidumbre hacia la obtención de una categoría docente dentro de la institución, es decir que, no se puede pretender acceder a una estabilidad laboral, más bien es agudizada la precariedad del mundo de trabajo que ha llegado a este ámbito. Pues este espacio al ser asumido como un nuevo nicho de acumulación de capital desde la hegemonía neoliberal, lo empuja o condiciona para ser parte del mercado, que como se mencionó con antelación, precarizan las condiciones propias de la institución, y consecuentemente, las dinámicas internas de trabajo, ya que deben organizarse como una empresa que tiene el deber de utilizar sus cada vez menos recursos de forma eficiente y eficaz.

La estabilidad del personal docente por medio de las condiciones de contratación, pueden conllevar particularidades que propician desventajas en el ejercicio de la docencia dentro del espacio institucional, ya que muchas veces su actuación está limitada por la categoría docente ocupada, colocando sectores con mayores beneficios y derechos garantizados, en disparidad con otro sector del mismo profesorado, produciendo experiencias de trabajo docente desiguales. El profesorado se encuentra inserto en interacciones institucionales donde persisten relaciones desiguales, que aunada a la presión de ser eficientes impuesta por el discurso neoliberal, se impulsa para participar en relaciones competitivas, repercutiendo en otras áreas de su vida privada. De manera que, se pretende focalizar el estudio a la realidad vivenciada por el personal docente universitario, ya que en un nivel de

lo inmediato se visualizaron situaciones de flexibilidad laboral que podrían condicionar nuevas formas de informalidad, y que impactan sus vidas tanto en su esfera laboral, como personal.

Esta nueva dinámica establecida dentro del mundo de trabajo, aún es difusa, más dentro del espacio institucional de la educación superior pública, pero se tienen bases teóricas y empíricas para presumir repercusiones sobre la clase trabajadora, ya que el debilitamiento o eliminación de derechos laborales ponen en manifiesto el deterioro de las condiciones de vida de los sectores populares, ensanchando las brechas sociales inclusive dentro de un ámbito académico, lo cual puede repercutir en nuevas formas de manifestación de la cuestión social. Por consiguiente, el problema - objeto de investigación se puede entender al aclarar:

¿Cómo son las condiciones de trabajo que enfrenta el personal docente del Recinto de Grecia de la Universidad de Costa Rica, en el contexto de la mercantilización de la Educación Superior Pública?

Lo que se puede complementar con otros cuestionamientos que permitan ahondar y problematizar el contexto dado, así como complementar con las categorías y los objetivos propuestos, tal y como,

¿Cómo son las condiciones sociodemográficas, académicas y de trabajo del personal docente del Recinto de Grecia?

¿Qué procesos de flexibilización laboral se ven manifestados en las condiciones de trabajo del personal docente del Recinto de Grecia?

¿De qué manera la mercantilización de la educación en el sistema de educación superior pública costarricense incide en las condiciones de trabajo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar las condiciones de trabajo del personal docente del Recinto de Grecia de la Universidad de Costa Rica, a partir de los cambios experimentados en el contexto de la mercantilización de la educación superior pública, durante el periodo 2019 - 2021

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar las particularidades sociodemográficas, académicas y laborales de las y los docentes del Recinto de Grecia.

2. Examinar las condiciones de flexibilización laboral que enfrenta el personal docente universitario del Recinto de Grecia.

3. Esclarecer la incidencia de los procesos de mercantilización de la educación superior pública en las condiciones de trabajo del personal docente.

1.4. Estado de la cuestión

El presente apartado corresponde al estado de la cuestión, acá se expondrán las investigaciones encontradas que tienen alguna vinculación con la temática a desarrollar, permitiendo evidenciar elementos fundamentales que aportan a la creación de nuevo conocimiento. Facilitando a grandes rasgos el entendimiento de algunos elementos que se deben retomar a lo largo de la indagación.

Un punto por destacar es que todos los documentos recabados son trabajos finales de graduación, ya fuese para optar por el grado de licenciatura, maestría o doctorado, las cuales abordan diferentes temas tales como flexibilidad laboral, condiciones de trabajo, e implicaciones negativas del neoliberalismo en la universidad pública. Aunque unos tienen mayor aproximación sobre el objeto de estudios, todas las tesis consultadas aportan a entender aspectos claves sobre el tema a investigar. Cabe resaltar que en el proceso de búsqueda fue difícil encontrar algún referente que retomara el tema sobre las condiciones de trabajo del profesorado universitario, a nivel nacional se puede establecer que no se ha realizado una indagación en específico sobre dicha temática.

Asimismo, para realizar el proceso de búsqueda se utilizaron diversas bases de datos entre las que destacan la Biblioteca Virtual de Trabajo Finales de Graduación de la Escuela de Trabajo Social, Repositorio Nacional Kimuk, Repositorio SIBDI, Universidad de Costa Rica y en el Repositorio FLACSO. Las tesis consultadas en relación con la categoría de flexibilidad laboral, en su totalidad son nacionales, Calderón (2008), Hernández y Valverde (2016) y Marín (2012), fueron trabajos finales de graduación desarrollados para optar por el título de licenciatura en las disciplinas de derecho y trabajo social.

Por el contrario, los documentos estudiados en relación con el tema de condiciones de trabajo y Universidades Públicas son escritos que fueron realizados en diversos países latinoamericanos y europeos por Bermúdez y Novoa (2009), Montoya (2009), Ramírez (2016) y Weise (2005) las cuales poseen las características de ser estudios elaborados para optar por grados como maestrías o doctorados, en disciplinas como educación y psicología. Solo una indagación fue desarrollada en el país por Gómez, Morales, Salazar, Taisigue y Vacca (2019) y fue para obtener el grado de licenciatura en Trabajo Social.

Lo anterior, denota que hay una escasez de estudios a nivel nacional referente al tema de condiciones de trabajo, por el contrario el tema relacionado con flexibilidad laboral sí ha sido abordado recientemente dentro del país, denotando la necesidad de efectuar investigaciones en relación a las condiciones laborales que poseen los y las costarricenses, la cual al ser un objeto de estudio amplio para comprender su dinámica es necesario abordar al mismo tiempo la categoría sobre flexibilidad laboral.

Por último, un dato a considerar es la metodología utilizada para el desarrollo de los escritos, la mayoría de los autores emplearon investigaciones cualitativas, por lo tanto, son investigadoras e investigadores que desearon abordar sus temáticas en profundidad, permitiendo comprender en mayor medida la situaciones vividas por los y las obreras en relación a sus condiciones de trabajo y el procesos de flexibilidad laboral que ha puesto en detrimento sus condiciones de vida, así como el procesos de precarización por parte de la educación superior.

1.4.1. Las condiciones de trabajo

Las condiciones laborales han sido un tema abordado por Montoya (2009), Bermúdez y Novoa (2009), además de Ramírez (2016), la primera investigación centra su atención en un grupo de profesionales en la región de México y entiende dicha categoría como las garantías que posee una persona en su trabajo, habla específicamente de conocer cómo son las remuneraciones o el salario que recibe la persona, así como la forma de contratación, las prestaciones, los horarios establecidos semanalmente, entre otros. De manera que estas dimensiones o elementos dentro del trabajo y la forma en cómo se desarrollen, determinará la satisfacción y el bienestar laboral de los obreros y obreras, tal y como lo señala Ramírez (2016) quien hace referencia a las condiciones de trabajo mencionando que esta tiene gran influencia en el grado de satisfacción o por el contrario en el malestar que posee la persona al momento de ejercer sus labores.

Por otra parte, tanto Bermúdez y Novoa (2009) como Ramírez (2016) centraron su investigación en las condiciones de trabajo, pero enfocándose en profesoras y profesores universitarios, lo que es de gran importancia porque se acerca al objeto de estudio de la actual indagación. Es por ello que dentro de los datos que se abordan hacen referencia a las universidades; Bermúdez y Novoa (2009) citan a De Souza (1998), quien hace referencia a Ortega y Gasset, quienes exponen como los centros de enseñanza superior son elementales, por sus procesos de producción de conocimiento, así como la facilidad que poseen en transmitir prácticas culturales y su función de formar personas para convertirlos en profesionales, enfatizando que los y las profesoras cumplen un rol fundamental en este proceso ya que parte de la excelencia de la institución será un reflejo del trabajo efectuado por los y las docentes.

Es a partir de lo señalado anteriormente, que se entiende la importancia de tener condiciones de trabajo adecuadas, ya que si las y los profesionales, en este caso las y los profesores, cuentan con todas las garantías sociales y todos sus derechos como trabajadores y trabajadoras son reconocidos, tendrán una mayor estabilidad en el ámbito profesional pero también personal, reflejándose en la forma de cómo ejercen sus funciones, ya que al no presentarse mayores obstáculos, las personas podrán efectuar sus labores idóneamente. Pero las investigaciones resaltan como desde años atrás ha habido un debilitamiento en dichas condiciones de trabajo, afectando directamente al sector trabajador. Montoya (2009) menciona cómo a finales de los setenta y durante los años ochenta se presenta una crisis económica, dejando entre ver la necesidad para ciertos sectores de modificar el mercado laboral, generando procesos de flexibilización en los espacios laborales y precarizando las condiciones de empleo de las y los trabajadores.

Ramírez (2016) reafirma lo anterior, expone cómo la crisis trajo consigo diversos cambios para las sociedades capitalistas, reflejándose en sus instituciones u organizaciones, generando formas de flexibilización y desregulación de las relaciones laborales, la autora señala que es a partir de este proceso que las instituciones estatales se apropiaron del modelo de gestión desarrollado por una empresa privada, viéndolo como el referente idóneo para la educación pública. Y esto se puede analizar desde esa lógica de mercantilización de la educación que se ha venido instaurando en las universidades. Por lo tanto, las reformas educativas aplicadas desde esta lógica han ocasionado un deterioro en las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras universitarias y, por consiguiente, de la enseñanza superior.

Aunado a lo anterior, Bermúdez y Novoa (2009) hacen referencia al documento de la Declaración de la Conferencia regional de la educación superior en América Latina y el Caribe-CRES en el 2008 señalando, cómo la educación ha recibido un duro golpe, porque se enfrenta a nuevas corrientes ideológicas y estructurales, las cuales tienen como objetivo mercantilizar y privatizar la educación, por medio de la disminución del financiamiento estatal. Estos procesos antes descritos por las autoras evidencian como a lo largo de los años se ha debilitado las condiciones de trabajo, una transformación que ha afectado a toda la clase obrera y, por consiguiente, a los y las profesoras universitarias. Los procesos de flexibilización que conducen a la precarización a partir de la incorporación de las medidas neoliberales han tenido un gran impacto en los espacios de trabajo.

Bermúdez y Novoa (2009) mencionan a Ucrós Brito (2008) quien determina que las políticas educativas ejecutadas a partir de los años noventa han establecido cambios en los espacios de trabajo dentro de las instituciones educativas, de los cuales señala los tipos de contratación, ya que ha adquirido fuerza los contratos por tiempos parciales, y los profesores son empleados para ejercer cierta cantidad de horas o por el tiempo que dure el semestre. Además, se presentan pocos concursos de plazas docentes, y en algunas circunstancias las y los profesores deben trabajar una mayor cantidad de horas por un menor salario. Asimismo, se resalta como hay una diferencia entre las y los docentes que poseen una plaza y los que tienen contratos por periodos determinados, porque dicho proceso de reclutamiento conlleva a que parte de este sector en condición inestable, no tengan trabajo en ciertos meses del año, precarizando su situación de trabajador o trabajadora y deteriorando el ejercicio de la docencia.

Lo anterior ayuda a entender las situaciones que viven los y las profesoras universitarias, a grandes rasgos se comprende que las medidas impuestas desde los años ochenta han venido deteriorando el sistema educativo superior y, por consiguiente, ha precarizado las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras universitarias. Y esta es una realidad que puede ser vivenciada por muchos profesionales dentro de la Universidad de Costa Rica, principalmente los y las docentes que laboran en sedes y Recintos, en este caso en el Recinto de Grecia.

1.4.2. La flexibilidad laboral como nueva forma de desregulación en las condiciones de trabajo

El tema de flexibilidad laboral ha sido abordado desde diferentes ópticas, los y las investigadoras en las indagaciones consultadas en su mayoría se centran en alguna forma de flexibilización, ya que este presenta distintas formas o expresiones. Pero cabe resaltar que los autores concuerdan en algunos elementos que explican mejor este proceso que afecta a la clase trabajadora.

Gómez et al. (2019) enfatizan que el capitalismo ha generado una evolución productiva, estableciendo cambios en las condiciones de trabajo y es a partir de ello que se exponen desregulaciones, las cuales han tenido afectación en los distintos sectores productivos. Marín (2012) y Calderón (2008) explican lo anterior, porque concuerdan en que las últimas décadas del siglo XX en las regiones latinoamericanas se han expresado diversas transformaciones a nivel económico, político y social, esto a partir de las medidas neoliberales concretas que diversos países han implementado, provocando consecuencias negativas dentro de la ejecución de las políticas sociales, focalizándolas, exponiendo nuevas

formas de cobertura y prestación de los servicios, pero enfatizando en que estos cambios se visibilizan también en otros campos como lo son las relaciones de trabajo.

Por lo tanto, Hernández y Valverde (2016) explican cómo a finales de los años setenta los países en vías de desarrollo comenzaron a poner en práctica políticas de ajuste estructural, transformando el nivel interno de los países, a lo que Marín (2012) acota que el Estado ha gestado distintas reformas en perjuicio de la clase trabajadora, evidenciándose notoriamente en el campo laboral a partir de los procesos de flexibilización implementados, debido a que la nueva lógica según el autor, es maximizar las ganancias del capital, deteriorando las garantías laborales, siendo una de las expresiones la flexibilidad laboral. Por consiguiente, es a partir de los años ochenta, con los ajustes estructurales que los países en desarrollo inician con la implementación de las medidas neoliberales, influyendo implícitamente en las transformaciones de diversas áreas como lo social, político, económico; deteriorando consecuentemente las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.

Marín (2012) determina que existen distintas maneras de flexibilidad, en el caso de su investigación, identifica la contratación colectiva, la flexibilidad en el proceso productivo que implica horarios flexibles, y recarga en las funciones laborales, por causa de la disminución de contratación de personal, aunque este sea requerido por la institución. Demostrando como aun si en el país existen leyes que protegen los derechos laborales, a la hora de su aplicación es muy distinta; las instituciones tanto públicas como privadas, han adoptado las nuevas formas de desregulación a partir de la agudización de las medidas neoliberales.

Hernández y Valverde (2016) mencionan a De la Garza (2003) quien explica cómo en los países latinoamericanos en contraposición con otras regiones, existen fuertes normativas que resguardan los derechos de los y las trabajadoras, pero que al momento de su aplicación no son tan rígidos y aplican las nuevas formas de trabajo que son asumidas como parte del proceso de flexibilización. Gómez, et al. (2019) en su seminario de tesis respaldan lo anterior, porque expresan como en Costa Rica y en el resto de América Latina las normativas respecto a este tema han sido refuncionalizadas, estableciendo mayores ventajas para las empresas, provocando alteraciones en detrimento de las condiciones de trabajo. Aunque no se han dado grandes cambios con respecto a las leyes y normativas que resguarden a los y las trabajadoras, las investigaciones exponen situaciones que expresan transformaciones en las áreas de trabajo, especialmente en detrimento de los derechos laborales que poseen las personas obreras.

Como se mencionó con antelación cada autor en su indagación estudia de manera específica alguna forma de flexibilización, evidenciando que este proceso ocurre en distintos sectores de trabajo dentro del país, independientemente del nivel de preparación académica que este exija. Demostrando cómo aún con leyes y un código de trabajo que resguarda los derechos laborales, las empresas e instituciones tanto públicas como privadas, con el paso de los años han implementado medidas desreguladoras que afectan las condiciones de trabajo.

Hernández y Valverde (2016) desarrollan como dichas medidas implementadas, traen consigo un sinnúmero de desventajas para la clase obrera, puesto que, aunque los cambios normativos son escasos, estos se han realizado a partir de intereses de ciertos sectores, siendo modificados de formas arbitrarias, sin negociación con los demás grupos involucrados y

proyectándolos como oportunidades. Ante ello, Calderón (2008) determina que la flexibilización laboral es una nueva forma de operar en los procesos de trabajo, donde se busca eliminar gradualmente los derechos laborales, amenazando el derecho a un trabajo digno; esta autora menciona a Najarro (1994) quien argumenta que la flexibilidad trae consigo un sin número de adaptaciones de los hombres y mujeres a los cambios estructurales e ideológicos presentes dentro de la sociedad.

Todas las autoras concuerdan en que estas medidas desarrolladas en la época actual traen consigo afectaciones directas a los derechos que poseen los y las trabajadoras, porque buscan eliminarlos gradualmente ya sea a partir del cambio de la normativa o leyes o aplicándolas de manera irregular en cada centro de trabajo. Por último, Calderón (2008) destaca como el derecho al descanso ha sido afectado por la oleada flexibilizadora, la contratación temporal, las cuevas de producción, el aumento de horas diarias de trabajo; aspectos que han ocasionado que los y las trabajadoras laboren en condiciones inadecuadas.

Concluyendo que los y las investigadoras concuerdan en que la flexibilización laboral es un proceso presente en distintos sectores laborales, el cual se agudizó por medio de la implementación de las medidas neoliberales que iniciaron en los años setenta y ochenta en todo América Latina, incluyendo Costa Rica. Estas transformaciones conllevan a que el capital, tanto nacional como extranjero, implementara medidas a su conveniencia para una mayor acumulación, trayendo consigo desventajas para la clase obrera.

La flexibilización laboral se puede presentar de distintas maneras, aunque existan leyes o normativas, estas con el paso de los años han sido modificadas o por la misma lógica hegemónica las empresas han hecho caso omiso a ellas, estableciendo por cuenta propia, las

nuevas reglas laborales a favor de sus intereses particulares, fomentando un retroceso en el tema de los derechos laborales. Esta misma lógica por lo tanto, no deja de afectar a las instituciones públicas, tal es el caso de la Universidad de Costa Rica, las indagaciones demostraron que la flexibilidad laboral tiene múltiples formas y se pueden presentar en todas las áreas de trabajo, ocasionando que los y las trabajadoras tengan que renunciar a derechos básicos, como lo son un salario digno, a ejercer funciones sin recarga laborales y con horarios que no excedan las ocho horas diarias, así como que puedan contar con un trabajo de tiempo completo con todas las demás garantías social.

1.4.3. Las universidades públicas en el periodo neoliberal

Para iniciar con el desarrollo de este apartado es importante acotar que solo se encontró una investigación en relación con los cambios establecidos en las universidades públicas a partir de la implementación de las medidas neoliberales y dicha indagación fue elaborada en Bolivia. Su importancia para el actual proceso de indagación radica en que explica a grandes rasgos las consecuencias negativas que han conllevado el debilitamiento de la educación superior pública, siendo este un proceso que ha estado presentando dentro del Estado costarricense en relación con las cinco universidades estatales y, por consiguiente, la Universidad de Costa Rica a partir de esta nueva lógica de mercantilizar la educación.

Weise (2005) menciona como en Bolivia la educación superior ha sufrido cambios importantes, en detrimento de dicho derecho, aunque la política no se ha aplicado en su totalidad formalmente; el Estado y ciertos sectores dentro de la sociedad han tomado medidas de forma indirecta que han implicado impactos en dicho sistema. La autora menciona que es a partir de los años noventa, donde se empieza a evidenciar la crisis por la cual está pasando

las entidades universitarias, porque se presentan fuertes cuestionamientos con respecto a las funciones realizadas por parte de las instituciones, y además es el periodo donde el Estado genera acciones directas en deterioro de la educación superior.

Por lo tanto, se denota como a partir de los años noventa se evidencian los procesos de debilitamiento de la educación superior, aunque dicho proceso iniciara años anteriores, es a partir de este periodo donde se hace más notorio las transformaciones, llegando a ser un duro golpe que irrumpe contra los derechos de las personas, ya que la educación se empieza a visualizar como una mercancía y no como un derecho de los y las ciudadanas. Weise (2005) por lo tanto, determina como en la década de los noventa se establece una relación confusa entre el sistema estatal con las instituciones de educación superior, su relación más notoria, es cuando se da el momento de negociar el presupuesto universitario, demostrándose un apoyo inexistente en las demás áreas y al contrario se resalta un mayor interés por el sector privado.

A partir de lo anterior, se demuestra como los Programas de Ajuste Estructural implementados en la década de los ochenta dentro de los países de América Latina determinaron cambios en dichas regiones y las medidas implementadas desde la lógica neoliberal, permitieron el avance en el deterioro de los derechos de los y las ciudadanas. En este caso específico el derecho a la educación digna; ya que una de las estrategias utilizadas fue la disminución de la intervención estatal, con el fin de permitir la competencia del libre mercado, provocando un debilitamiento de las instituciones públicas, entre ellas las universidades.

Dicho deterioro, no solo se presentó en Bolivia, sino que situaciones similares ocurrieron en las demás naciones, incluyendo Costa Rica. El ejemplo presentado por dicha autora en su investigación, quien aporta a comprender los sucesos ocurridos dentro de las universidades estatales en el país, determinó que realmente se está presentando una crisis que pone en riesgo estas instituciones.

Por otra parte, Weise (2005) menciona como la universidad en épocas anteriores era de gran apoyo a la sociedad ya que entre sus funciones se establecía la movilidad, pero también, la integración social, además brindaba acompañamiento en relación con las demandas sociales, muchas en contra de los grupos de poder, abriendo espacio para el desarrollo de la organización política. Permitiendo comprender cómo la universidad pública históricamente ha contribuido no solamente a formar profesionales en sus respectivas disciplinas, sino que también, instruye personas para crear una conciencia crítica que interpele la realidad y sus contradicciones, por medio de la autonomía universitaria y la libre cátedra.

Aunado a lo anterior, su contribución a la sociedad no se limita solo a la formación académica, sus aportes se vislumbran como afirma la autora en acción social, contribuyendo a las comunidades a través de investigaciones, trabajos comunitarios y demás acciones que aportan al establecimiento de una sociedad más consciente sobre su situación, permitiéndoles mejorar su condición de vida. Pero que, a partir de los cambios establecidos, la institución ha dejado de ser social, la autora hace referencia a Gentili (2001) quien enfatiza cómo la reconfiguración de la universidad pública ha hecho que esta se convierta en una organización

donde se brinda solo servicios educativos, dejando de lado todos sus rasgos apoyo social hacia las personas.

Solo se busca formar hombres y mujeres en función del sistema, personas con un pensamiento individual que determinen su función en la eficiencia y eficacia, tal y como lo aportaba la autora, debilitando la integración social y las luchas en contra de las injusticias sociales. La nueva lógica neoliberal plantea la necesidad de dejar atrás la memoria histórica, el pensamiento crítico, pretendiendo sólo formar personas en función de las necesidades del mercado.

Modificaciones que son congruentes con la perspectiva neoliberal, debido a que estas transformaciones se expresan en una lógica de mercantilización de la educación, por ello pierde su carácter social y de servicio hacia las y los demás, acercándose aún más a una dinámica privatizadora. El accionar por parte del Estado disminuye en esta etapa, tal y como se mencionó en párrafos anteriores, favoreciendo este tipo de acciones.

Otro de los elementos importantes que aporta esta investigación efectuada por Weise (2005) es que expresa como la disminución de la intervención estatal y la deducción de presupuesto universitario, ha precarizado todo el nivel de educación superior, afectando a los y las estudiantes, a las comunidades, pero también estas transformaciones han incidido negativamente en los y las funcionarias. Por lo tanto, profesores y profesoras; quienes ven trastocado su espacio de trabajo donde sus condiciones como trabajadores se han precarizado, han visto limitado su ejercicio docente, obstaculizando el derecho de tener un empleo plenamente satisfactorio y una vida digna.

La investigación evidencia los cambios sufridos por las universidades públicas en Bolivia a partir de la implementación de las medidas neoliberales, lo cual puede ser un referente para entender a grandes rasgos, la situación actual vivida por la Universidad de Costa Rica. Y, por consiguiente, también las implicaciones negativas hacia sus sedes y recintos, específicamente el Recinto de Grecia.

1.4.4. Balance general

En primera instancia cabe resaltar como en los tres temas abordados para el desarrollo del apartado, se enfatizó el proceso de cambio ocurrido en los países latinoamericanos a partir de finales de los años setenta en adelante, esto a causa de la implementación de los Programas de Ajuste Estructural aplicados en la región. Consecuentemente, las reconfiguraciones trajeron múltiples cambios a dichas naciones, ocasionando un debilitamiento y crisis en la institucionalidad pública, que se manifiesta gráficamente en los procesos de transformación del mundo del trabajo, tanto en este sector como en el privado, enfocadas en el detrimento de las condiciones de trabajo del sector obrero.

Como indica Ramírez (2016), sí las personas tienen adecuadas condiciones laborales, la satisfacción al momento de ejercer sus funciones estaría presente en su dinámica laboral, lo que consecuentemente aporta en el aumento del desempeño de sus tareas, así como en el bienestar cotidiano. Con la implementación de las medidas neoliberales, se denota como dichas condiciones van en detrimento, debilitando los derechos laborales de los y las trabajadoras; este espacio ha ido en deterioro a partir de la incorporación de medidas flexibilizadoras, ya que al haber menos intervención estatal se deja a la libre que los patronos

aplique nuevos lineamientos, favoreciendo a los dueños de los medios de producción y en contraposición afectan enormemente al sector proletario.

La universidad pública, por lo tanto, no ha estado exenta de los cambios ocurridos, la disminución de la intervención por parte del Estado, así como la reducción del presupuesto universitario, afecta a los estudiantes, pero también a los y las funcionarias. La nueva forma de funcionamiento que pretenden aplicar en las universidades según lo expuesto por la autora es de privatización, lo que induce al deterioro de todo el sistema de educación superior, entre ellas las condiciones de trabajo de los y las profesores.

Por otra parte, cabe reafirmar que en el proceso de búsqueda no se encontraron muchas investigaciones, lo cual demuestra la necesidad de efectuar indagaciones en relación con el tópico seleccionado, lo que permitiría profundizar en el entendimiento de los cambios ocurridos a partir de las medidas neoliberales y cuáles han sido las consecuencias negativas hacia las universidades públicas y en específico hacia los y las profesoras. Aunque dichos estudios dan un acercamiento sobre el tema, también permitieron comprender que hay muchos vacíos que se deben indagar en relación con las condiciones de trabajo de los y las profesionales en educación, quienes imparten lecciones a nivel universitario, para así entender la realidad vivida por ellos y ellas y de esta manera tener herramientas que permitan mejorar el ejercicio docente y consecuentemente, la calidad de vida de este grupo de personas.

Segundo capítulo: Estrategia metodológica

El presente apartado indica la ruta metódica propuesta para dar respuesta al problema de investigación, definiendo la perspectiva con la que el grupo investigador visualiza la realidad y, por consiguiente, el marco desde el que parte la indagación sobre el contexto y desarrollo de las condiciones de trabajo de los y las docentes en el Recinto de Grecia. Este capítulo consta de diversos apartados, iniciando por los fundamentos ontológicos y epistemológicos de los cuales parte el proceso investigativo. Además, se expone, el enfoque metodológico, la población participante, las técnicas de recolección de la información, las fases que lo orientan y finaliza con la tabla de operacionalización de categorías.

2.1. Fundamentos ontológicos y epistemológicos

El trabajo históricamente se ha constituido como una praxis fundamental para el desarrollo de las personas, ya que propició el avance del ser humano como un ser consciente, porque ha permitido a los seres humanos apropiarse y modificar la naturaleza, conllevando paralelamente a la transformación de su ser, ya que al momento de utilizar los recursos que les rodea para convertirlos en herramientas en su beneficio, al mismo tiempo se han apropiado de su corporeidad, siendo cada vez más conscientes de ellos y ellas mismas y su entorno. La praxis del trabajo, media en el desarrollo de la conciencia del ser humano, para crear nuevas herramientas utilizando los distintos recursos naturales; las personas primero deben imaginarlas, pensarlas y luego crearlas, y a partir de estas acciones desarrollan su capacidad motora y cognitiva, permitiéndoles sentar las bases para ser personas libres, sujetos pensantes y conscientes, quienes además establecen relaciones con los y las demás para su sobrevivencia.

Fue por medio del trabajo, que las personas lograron tomar conciencia de su entorno, permitiéndoles sentar la base fundante del ser humano en sociedad, espacio que ha evolucionado a través del tiempo, tomando diversas tendencias y modificándose producto del avance del ser y de sus interacciones sociales, es decir, el devenir sociohistórico que lo caracteriza. Por ello, no es posible reducir el trabajo como tal a una “relación práctico-utilitaria con las cosas, en la cual la realidad se manifiesta como un mundo de medios, fines, instrumentos, exigencias y esfuerzos para satisfacerla” (Kosik, 1967, p.25). El verlo como medio para satisfacer necesidades es aparente, y en la inmediatez de la cotidianidad, puede reducirse en ello.

Para comprender esas relaciones y representaciones que median el mundo del trabajo es indispensable visualizarlo como producto de un resultado histórico, que en su desarrollo no ha sido estático. En su lugar, ha sido cambiante e interconectado con múltiples elementos que pugnan por su avance y retroceso.

Y en este caso, el capitalismo ha conllevado a establecer actualmente el trabajo en un espacio enajenado, perdiendo su esencia de autorrealización, ya que las personas utilizan su fuerza de trabajo para meramente subsistir, convirtiendo dicha acción en una labor desgastante para quien lo realiza. Lo anterior implica reconocer la realidad dialéctica, en tanto, deben comprenderse sus aristas para captar su verdadera esencia más allá de lo que se expone en lo aparente, lo que descompone el objeto de estudio en un momento definido en el tiempo y espacio.

Las transformaciones determinadas históricamente han dado paso al establecimiento y consolidación del sistema capitalista que tiene como principal eje la contradicción capital

- trabajo, la cual se ha agudizado en el periodo neoliberal, conllevado a una desmejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora. Esta extensión de la precarización de los derechos laborales incide en el deterioro de las condiciones de vida de manera general dentro de toda la clase trabajadora, sin embargo, esta realidad afecta más a ciertos grupos.

Las reformas neoliberales, han buscado socavar la estabilidad social y de vida alcanzada hasta hace unos años atrás, ya que parte de su intencionalidad se dirige a la reestructuración del papel estatal, el cual se argumenta, debe reducir sus funciones y su inversión en lo social. Provocando que el sector trabajador se vea afectado directamente, principalmente quienes laboran dentro del aparato estatal, porque dependen del amparo institucional y presupuestario del Estado para efectuar sus funciones y las contrarreformas han implicado un debilitamiento de los derechos laborales de las y los trabajadores de este sector.

Esa dinámica se ha reflejado en múltiples instituciones y profesiones, siendo el sistema de educación superior parte de este proceso, a través de la mercantilización de la educación que se articula con el deterioro de las condiciones de trabajo del profesorado como clase trabajadora. Los cambios mencionados anteriormente impactan en las dinámicas internas de las universidades, y consecuentemente, en la situación laboral y ejercicio de la profesión del personal docente, a partir del fortalecimiento de la segmentación por categorías docentes, que produce la competencia interna entre profesorado, y entre departamentos o escuelas. Todo lo anterior, permite abstraer que las transformaciones en el mundo del trabajo son complejas, ya que hay presión desde la macroestructura, pero que se refleja en ambientes

específicos como las citadas en el ámbito laboral del profesorado universitario, y que en ocasiones pueden ser naturalizadas o vistas como se presenta en lo aparente.

Por lo tanto, entender dicha realidad desde la dialéctica materialista posibilita que se puedan comprender estas dinámicas desde la totalidad, profundizando en las particularidades, y en cada uno de los elementos que componen el sistema capitalista desde la lógica neoliberal, ampliando la comprensión histórica y concreta que explican las condiciones de trabajo del profesorado en el Recinto de Grecia, a partir del proceso mercantil.

Lo que lleva a concebir a la población, es decir a las y los docentes del Recinto de Grecia como sujetos parte de la clase trabajadora, que, dentro de un mercado capitalista en su fase neoliberal, se ven obligadas a vender su fuerza de trabajo. Por lo que se comprende que, las personas se desarrollan de manera enajenada en la realidad pues su interrelación laboral en este contexto repercute en el ejercicio fetichizado de su labor docente, ocultando que son seres explotados y a su vez, reforzando en lo aparente que su labor es su medio básico para satisfacer sus necesidades inmediatas.

Sin embargo, también son concebidos como sujetos y sujetas con capacidad de razonar, por lo que, mediante el análisis crítico y la toma de conciencia para sí, y trascendiendo lo aparente, se puede entender y transformar su realidad dentro de un marco de posibilidades socio-materiales. Por ello, el grupo investigador que también está inserto en la universidad, y conoce en lo aparente la realidad en la que el cuerpo docente está envuelto, logra entender cómo la dinámica laboral incide en sus condiciones de trabajo y de vida. Y, por tanto, la iniciativa de querer profundizar en dicho objeto de estudio.

Buscando relacionarnos con las y los sujetos participantes dialécticamente, en tanto podemos pensar y desarrollar la capacidad crítica de comprender el mundo de trabajo y sus implicaciones. Sin embargo, habrá diferencia en tanto como investigadoras nos posicionamos desde una figura que guía el proceso investigativo, en la cual se validan cuantitativa y cualitativamente las experiencias y vivencias sobre su condición laboral en la universidad.

En cuanto a la premisa epistemológica, el grupo investigador considera apropiado partir del materialismo dialéctico con el fin de conocer el objeto de estudio desde una postura crítica, para Lefebvre (1971):

La dialéctica materialista confiere expresamente la primacía al contenido. La primacía del contenido sobre la forma no es entonces más que una definición del materialismo; el materialismo afirma esencialmente que el ser (descubierto y experimentado como contenido, sin que se pretenda definirlo a priori y aprisionarlo) determina al pensamiento; 2º La dialéctica materialista es un análisis del movimiento de este contenido, y una reconstrucción del movimiento total. Es así un método de análisis para cada grado y para cada totalidad concreta, para cada situación histórica original. (p.111)

Facilitando que la producción de conocimiento contemple la variabilidad de aspectos que median para comprender la realidad concreta o dada en la cotidianeidad. Tomando como punto de partida, el trascender la visión aparente del objeto de investigación entendiendo su origen y devenir. “Puesto que las cosas no se presentan directamente como son y el hombre no posee la facultad de penetrar de un modo directo e inmediato la esencia en ella” (Kosik,

1967, p.39), siendo necesario recurrir a la dialéctica, la cual efectúa un esfuerzo para ir descomponiendo, y a la vez, captando la esencia.

Por lo tanto, permitiendo crear conocimiento, a partir de un análisis profundo de la realidad vivida por los y las docentes, facilita descomponer los distintos elementos que median en el mundo laboral, evidenciando las contradicciones, cambios en las condiciones de trabajo a partir de los procesos de mercantilización en el Recinto de Grecia. Dicho proceso es alcanzable implementando el método dialéctico, entendido como “el resumen del estudio del desarrollo histórico: la más alta conciencia que el hombre real puede tomar de su formación, de su desarrollo y de su contenido viviente” (Lefebvre, 1971, p.113).

Porque permite entender esa realidad en la que se vive, tomando en consideración al ser humano, como un ser social e histórico, quien se encuentra inmerso en un sistema capitalista neoliberal, donde se expresa la contradicción capital-trabajo que enajena a la clase trabajadora y la expropia de su libertad, de su capacidad de crear y de trabajar para su emancipación. Y ello se logra a través de este método, el cual permite fragmentar cada uno de estos elementos haciendo un análisis específico de cada categoría o elemento que compone esta realidad contradictoria y permite explicarla, siendo el primer paso para su transformación, Lefebvre (1971) explica:

Este método permite el análisis de las particularidades y situaciones específicas, de los dominios y los contenidos concretos originales. Se torna método guía por la transformación de un mundo en el cual la forma (económica, social política, ideológica) no es adecuada al contenido (a la potencialidad real y posible del hombre

sobre la naturaleza y sobre sus propias obras) pero entra en contradicción con él.
(p.113)

Hacer la investigación desde el método dialéctico, permite analizar los componentes sociales, ideológicos y económicos desde lo abstracto-concreto, entendido como un análisis a partir de la descomposición de lo concreto, de la realidad aparente, en el mundo del trabajo, para conocer lo abstracto, cada una de esas particularidades que determinan las condiciones de trabajo de las y los docentes y a partir de ello volver a lo concreto. Pero teniendo una visión clara que trasciende la pseudoconcreción. Puesto que, “el hombre no puede conocer el contexto de la realidad de otro modo que separando y aislando los hechos del contexto, u haciéndolos relativamente independientes” (Kosik, 1967, p.70).

Exponiendo cómo el método es la guía para generar un cambio en este sistema capitalista, que solo ha provocado la enajenación a partir de los procesos de explotación de la clase trabajadora, obstaculizando la emancipación de las personas y el desarrollo total de sus capacidades. El método dialéctico no sólo pretende explicar la totalidad dada a partir de la contradicción capital-trabajo y las pugnas expresadas a partir de ella, entre las distintas clases sociales, sino que intenta trascenderla a partir de la búsqueda de un cambio, Lefebvre (1971) determina:

El problema humano - y más precisamente el problema de la sociedad moderna, del “misterio social” y de su superación - es central para el materialismo dialéctico, que apareció a su hora, en esta sociedad, como expresión científica de su realidad, de sus contradicciones multiformes, de las posibilidades que aquélla contiene. (p.115)

Pero este proceso no solo debe contemplar las contradicciones expresadas a partir de la agudización de las medidas neoliberales y cambios actuales en el mundo del trabajo, sino que la conformación de la sociedad actual se explica a través de los acontecimientos históricos. Y es en este punto donde cobra importancia la explicación de la génesis del trabajo y la conformación del ser humano, la importancia de la explicación teórica e histórica de todo este proceso, permitiendo comprender la necesidad de un cambio en la estructura económica, ideológica y social.

Lo anterior se expresa de dicha forma en tanto se visualiza que el trabajo no siempre generó plusvalía, a partir de la explotación sobre la clase trabajadora. En sus inicios era una praxis emancipatoria que convirtió al hombre en un ser humano y racional. Lefebvre (1971) menciona como el método dialéctico trasciende lo actual, es un proceso que contempla como esencial el devenir histórico, porque evidencia las conexiones entre los diferentes elementos que han dado lugar a la conformación de la sociedad capitalista neoliberal y sus contradicciones.

Analizar y entender el objeto de estudio, conlleva una abstracción de cada elemento que contempla el mundo del trabajo, las condiciones de trabajo, los cambios dentro de la estructura universitaria, que se dieron a partir de la agudización del capitalismo, las medidas neoliberales y los procesos de mercantilización de la educación. Por ello, conocer, entender y plasmar dichas dinámicas, permitirá comprender las transformaciones gestadas en el mundo del trabajo y en la universidad pública, y cómo estas han incidido en la clase trabajadora, en este caso el profesorado del Recinto de Grecia, no solo en su ámbito laboral

sino también en su vida cotidiana, aportando a la construcción de nuevo conocimiento que daría paso a discernir sobre las nuevas manifestaciones de la cuestión social.

El materialismo dialéctico, posibilita visualizar la materialidad de la realidad dada para seleccionar un objeto de estudio, buscando trascender la apariencia de este, por lo que recurre al análisis de la totalidad, desprendiendo cada uno de los elementos que se vinculan, y tras su estudio individual, se vuelve a integrar en un concreto determinado, pero que al mismo tiempo expresa un nuevo conocimiento porque ha trascendido lo aparente. Por lo que, al basarse en el materialismo dialéctico, se busca trascender esta realidad dada, siendo pertinente afirmar que “la destrucción de la pseudoconcreción, que el pensamiento dialéctico debe llevar a cabo, no niega por ello la existencia u objetividad de estos fenómenos” (Kosik, 1967, p. 33). En su lugar, se reafirma la idea del requerimiento de la desagregación del objeto aparente para comprender la realidad que incide en los y las profesoras del Recinto de Grecia, dicha condición no es estática, se encuentra en constante cambio.

En síntesis, el materialismo dialéctico permite entender las contradicciones expresadas dentro del sistema capitalista neoliberal, a partir del análisis de la realidad desde lo abstracto-concreto, que facilita abstraer los distintos elementos de la realidad vivida por los y las docentes en relación con sus condiciones de trabajo, para así analizarlos y luego reconstruirlo, construyendo nuevo conocimiento.

2.2. Enfoque metodológico

Conocer las condiciones de trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia, conllevó un proceso extenuante, ya que se debió entender la dinámica, micro y macrosocial en la cual están inmersos. Para ello se requirió un análisis donde se pudiera conocer dicha

realidad de forma dialéctica entendiendo así cada una de sus partes. Por consiguiente, se determinó la necesidad de abordar el problema de investigación desde los dos enfoques de investigación, cuantitativo y cualitativo. Ya que cada uno aportó elementos necesarios que dieron paso a dar respuesta al problema de investigación. Desde el enfoque cuantitativo, se facilitó demostrar mediante gráficos la caracterización general y académica del profesorado, así como las condiciones de trabajo en las que se encuentran inmersos. El cualitativo, permitió entender las experiencias de las y los participantes en relación con su espacio laboral, conociendo desde sus vivencias y visiones de cómo es ser docente universitario en un recinto, en el contexto actual.

2.2.1 Enfoque cuantitativo

En la investigación, el enfoque cuantitativo permitió dar respuesta al problema planteado, a partir del análisis de variables que aportaron a la comprensión de las condiciones de trabajo en relación con los cambios inducidos a partir de la mercantilización de la educación superior. El aporte fue mediante la recolección de datos específicos y numéricos de manera ordenada sobre el objeto de estudio, por medio de la indagación de diversas variables que posteriormente graficadas, facilitaron analizar de manera específica las condiciones de trabajo del profesorado del Recinto de Grecia.

Según Hernández et al. (2010) este enfoque aporta de manera significativa a cada indagación, porque determina pasos específicos y rigurosos, que buscan medir variables sobre un tópico en específico. Los datos obtenidos principalmente se dieron a conocer a través de datos estadísticos, analizados y presentados de forma clara y concisa. Por ende, permitió conocer cómo es la dinámica interna de la universidad en relación con las formas

de contratación, los tipos de nombramiento, las categorías docentes y en general las condiciones de trabajo del profesorado, ya que estas son muy diversas y cambian dependiendo de la categoría docente. Por lo tanto, los datos obtenidos al mostrarse gráficamente procuraron evidenciar las dinámicas laborales de una manera fácil de comprender y fue complementada con un análisis que explicó la realidad vivida por los y las docentes dentro de la Universidad de Costa Rica.

Asimismo, toda la información obtenida a partir de la implementación del enfoque cuantitativo facilitó conocer si el profesorado del Recinto de Grecia tiene condiciones de trabajo precarias a causa de la flexibilización laboral y los procesos de trabajo informal que se han estado gestando en el mundo del trabajo y que, a partir de la mercantilización de la educación, la Universidad de Costa Rica los ha ido incorporando. Porque se entiende que, a lo interno de esta institución de educación superior, muchas de las personas contratadas son interinas, encontrándose en situaciones de desventaja, porque se les dificulta acceder a ciertos derechos laborales. Lo anterior, demuestra que el estudio desde lo cuantitativo facilitó relacionar distintas variables, este enfoque en una indagación, da paso a determinar relaciones causales entre distintos elementos, siendo información categorizada como válida y confiable. (Hernández, et. al, 2010)

2.2.1.1 Alcance de la investigación

Hay diferentes formas de recabar la información, y en este caso específico se determinó hacer un estudio de alcance exploratorio porque permite profundizar en temas o problemas de investigación que no hayan sido ampliamente abordados, Hernández et al. (2010).

Las condiciones de trabajo de los docentes en la Universidad de Costa Rica, en el Recinto de Grecia, no han sido abordados anteriormente, por consiguiente, antes de realizar la indagación, habían muchas dudas en relación con las dinámicas internas de las condiciones de trabajo, principalmente por el contexto capitalista donde se encontraban, en tanto las medidas neoliberales se han agudizado, influyendo en el mundo del trabajo a causa de los procesos de flexibilización laboral que han trastocado los espacios de trabajo en las instituciones públicas en el país y también, por motivo de los nuevos nichos de acumulación que se han establecido y que han mercantilizado la educación.

Estos cambios estructurales que han incidido en la dinámica interna de la institución y colocaron la necesidad de investigar y entender las nuevas condiciones de trabajo que enfrentan este sector de la clase trabajadora, principalmente el profesorado que se encuentran en condiciones de interinazgo, ya que es este grupo quienes se enfrentan a las nuevas reglas y ven afectados sus derechos laborales.

Asimismo, los autores reafirman que implementar el alcance exploratorio, facilita la aproximación al objeto de estudio desde una perspectiva objetiva, intentando obtener la mayor cantidad de datos posibles, mediante el uso de técnicas estandarizadas, como es el caso de la encuesta. Para esto se utilizan instrumentos que condujeron a la captación de información específica, facilitando que las y los participantes, en este caso los y las docentes pudieran establecer respuestas muy puntuales sobre sus condiciones de trabajo dentro del recinto. Por lo tanto, partir desde el enfoque cuantitativo, haciendo una investigación de alcance exploratorio, permitió recabar información específica de los y las docentes y sus condiciones de trabajo en este nuevo contexto, que no había sido conocida o estudiada, las

cuales, con el análisis se convirtió en información que facilitó entender y explicar en qué condiciones trabaja el personal docente del Recinto de Grecia.

2.2.2. Enfoque cualitativo

Para poder comprender dialécticamente las condiciones de trabajo del personal docente del Recinto de Grecia, fue indispensable conocer las partes en relación, ir más allá de lo aparente, analizar cada uno de los elementos que influyen en el devenir de la Universidad de Costa Rica y que afecta directamente al profesorado, y para lograrlo fue necesario hacer uso del enfoque cualitativo, ya que facilitó conocer y entender a grandes rasgos las dinámicas de contratación, los tiempos docentes, las categorías docentes, los tipos de nombramientos, los derechos a los cuales pueden acceder y la nueva dinámica de trabajo a partir de la coyuntura actual por la pandemia de COVID-19.

Por consiguiente, fue un enfoque que facilitó abordar profundamente el objeto de estudio, conociendo y entendiendo desde las experiencias de cada docente, la manera en que la universidad establece las condiciones de trabajo, porque permitió validar las vivencias de las y los profesores universitarios. Según Hernández, et. al (2010) una investigación cualitativa, facilita desarrollar un proceso el cual busca entender a profundidad el objeto de estudio, de manera flexible, y facilitando hacer abstracciones mucho más complejas, lo que permitió indagar sobre las distintas formas de contratación, los horarios, que evidenciaron las nuevas formas de informalidad laboral, además se conoció sobre los espacios de organización colectiva como sector trabajador, permitiendo hacer un análisis profundo, apartando la intencionalidad de medir, para así entender la dinámica en la que están inmersas las personas participantes.

Se buscó entender y analizar la reconfiguración del mundo del trabajo y los cambios suscitados por la agudización del capitalismo neoliberal en el espacio laboral universitario a partir de la flexibilización laboral y la mercantilización de la educación y como lo anterior puede afectar las condiciones de trabajo. Además, Hernández et al. (2010) enfatizan que el enfoque se desliga de recolectar datos estandarizados, lo que facilitó a las investigadoras indagar sobre nuevos temas o aristas que no estaban consideradas con antelación y así hacer una mejor reconstrucción de las experiencias de los profesores y profesoras, en relación con el objeto de estudio. Por ende, fue a partir de sus relatos la manera que se conoció las dinámicas de trabajo en la que están inmersos, concretando si la implementación de estas políticas neoliberales ha afectado directa o indirectamente como sector de la clase trabajadora.

Aunado a lo anterior, Bonilla y Rodríguez (1997) determinan que una investigación cualitativa, es un medio en construcción a partir de los conocimientos que poseen las personas, es decir a través de la interacción de los sujetos con otros, dentro de su mismo contexto, quienes consolidan y comparten significados del entorno. Por ende es un producto histórico cultural. Así este enfoque fue importante para validar la información brindada por las y los docentes, desde sus vivencias, saberes, conociendo los significados y las percepciones que asignan a su realidad, que dio paso para desarrollar nuevo conocimiento, explicando las condiciones de trabajo dentro del contexto de mercantilización de la educación y flexibilización laboral. Pues partir desde los saberes y experiencias de cada docente posibilitó la comprensión de las vivencias cotidianas del personal docente, quienes se insertan de forma diferenciada al mundo del trabajo.

2.3. Población participante

Con la investigación se buscó rescatar las experiencias y vivencias del personal docente de la Universidad de Costa Rica, en el Recinto de Grecia. Se logró obtener una participación durante el trabajo de campo de la mayoría de las personas, referente a la encuesta y con las entrevistas las y los participantes aportaron datos importantes, permitiendo así conocer las condiciones de trabajo del personal docente.

Para el enfoque cuantitativo se establecieron algunos criterios para el muestreo, se aclara que, se consideró pertinente tomar a la totalidad de la población de docentes inscritos en el recinto para aplicar la encuesta. Además, se determinó que el profesorado debía estar impartiendo uno o más cursos de forma activa en el II ciclo lectivo 2021. También contar con acceso a internet y aparatos electrónicos que facilitarán su participación, ya que la encuesta se envió vía web, desde Microsoft Forms. Finalmente, es pertinente aclarar que su participación fue voluntaria, es decir, que las y los docentes poseían el interés, anuencia y disponibilidad para responder la encuesta.

Por lo tanto, se aplicó la encuesta a las y los docentes activos en el II ciclo 2021, obteniendo la respuesta de 71 personas, del total de 97 profesores y profesoras del Recinto de Grecia, permitiendo efectuar una caracterización general de la población de estudio y de sus condiciones de trabajo con base en una muestra significativa.

Ahora bien, en el caso cualitativo, se establecieron criterios de selección para dirigir la entrevista a una parte de las y los docentes. Se eligieron a seis personas que laboran en el Recinto de Grecia, tres hombres y tres mujeres, quienes debían estar en condición de interinazgo, tres con continuidad, con un nombramiento a tiempo completo, y las otras tres

personas sin continuidad, que impartieran cursos en las distintas carreras, por lo tanto, que pertenecieran a las diferentes carreras, secciones y departamento, esto con el fin de tener un panorama más amplio referente a las condiciones de trabajo.

Asimismo, como parte de la indagación, se determinó la necesidad de efectuar cuatro entrevistas semiestructuradas a personas expertas, quienes ayudaron a entender la dinámica de la Universidad de Costa Rica con respecto a las condiciones de trabajo del profesorado. En el proceso de investigación, se consideró importante establecer contacto con el Vicerrector de Docencia quien en el 2021 era el Dr. José Ángel Vargas, para que explicara cómo desde la institución se maneja lo relacionado a las formas de contratación, el tema de interinazgo, los reglamentos internos que afectan a los y las docentes.

Posterior a ello se hizo una entrevista a una de las personas que pertenecen al Comité de Personas Interinas de la Universidad de Costa Rica, ella explicó las condiciones de trabajo de las y los docentes bajo esta forma de contratación, cuáles son las afectaciones directas y por ello la necesidad de conformar dicho grupo. También de manera general mencionó las demandas que han hecho y los logros que han obtenido a partir de su lucha.

Otra de las entrevistas semiestructuradas fue efectuada a la investigadora y docente Dr. Carmen Caamaño, a partir de su conocimiento en temas de mercantilización de la educación y, por último, a partir de la confusión sobre régimen académico se concibió necesario entrevistar al profesor M.Sc. Roberto Fragomeno, profesor catedrático y presidente del Comité de Régimen Académico (2019-2022), quién con la entrevista aportó a comprender mejor todo lo relacionado a este tema.

2.4. Técnicas de recolección de datos

Al desarrollarse esta investigación desde un enfoque metodológico mixto, se aplicaron cuatro instrumentos principales. Para la recolección de los datos cuantitativos se aplicó una encuesta, permitiendo la identificación de información específica, que facilitó caracterizar a las y los profesores y cada una de sus condiciones de trabajo. Respecto al enfoque cualitativo se implementaron dos instrumentos, entrevista a profundidad para el personal docente del Recinto de Grecia. Y una entrevista semiestructurada, dirigida a funcionarios y funcionarias de la Universidad de Costa Rica, quienes por su cargo o experiencia sobre el tema aportaron información valiosa para la investigación. Y, por último, se implementó la técnica de análisis de contenido, la cual permitió analizar diversas bibliografías y triangularla con el trabajo empírico, a partir de las encuestas realizadas y también con los relatos y vivencias de las y los docentes que participaron de las entrevistas a profundidad y semiestructuradas.

En primera instancia, la encuesta, según García (1993) es una técnica de recolección de información que recurre a la composición de un cuestionario estructurado. Recaba información concreta de manera rápida. Puede tener una extensión corta o larga, con preguntas cerradas o abiertas, aplicada de manera personal o virtual. Siempre debe haber una introducción donde se explica el propósito de la investigación a la población participante. El autor destaca que el tamaño y las características de la encuesta dependen principalmente del tipo y número de variables que se pretenda indagar del objeto de estudio, es decir, que permitiera recuperar información puntual de las variables en torno a las condiciones de trabajo, en términos de contratación, tipo de jornada asignada, tiempos asignados, entre otros elementos que posibilita la medición de una o más variables.

La idea principal fue la manera interna de organización laboral, según las formas de contratación de cada profesor o profesora, puesto que hay características determinantes según las categorías docentes, evidenciando una heterogeneidad en las condiciones de trabajo. Por lo tanto, se seleccionó ya que facilitó cuantificar y evidenciar por medio de gráficos las condiciones de trabajo a partir de la mercantilización de la educación superior.

Por otra parte, para profundizar sobre las experiencias del personal docente, se desarrollaron entrevistas a profundidad, con el fin de comprender las diversas dinámicas que giran o existen en torno a las condiciones de trabajo que vivencian en el contexto actual de la Universidad de Costa Rica, dentro del Recinto de Grecia. Rescatando que la entrevista a profundidad fue una técnica acertada, pues según Robles (2011) permite a la persona que investiga conocer abiertamente la vida y experiencias de las o los participantes, así permitió entender su manera de desenvolverse y visualizar la realidad, desde las percepciones del personal docente participante.

La técnica propuesta se basó en un diálogo entre personas, mediante un encuentro cara a cara entre el sujeto investigador que guio la entrevista y la persona entrevistada en este caso se realizó por medio de la plataforma Zoom por el contexto de la pandemia. El papel de las personas entrevistadoras se centró en explorar, conocer paso a paso toda la información necesaria para dar respuesta al objeto de estudio, conllevando a que las investigadoras establecieran un ambiente agradable, creando un vínculo para que los o las profesoras se sintieran tranquilas y pudieran exponer cómodamente sus relatos.

Aplicar dicha técnica permitió que cada uno de los y las seis profesoras seleccionadas para la entrevista contaran en una sesión las vivencias que han tenido en torno a su trabajo,

y para guiar mejor el proceso, las entrevistadoras, tenían una serie de preguntas para guiar la conversación y así poder abarcar todos los elementos necesarios que facilitaron dar respuesta a los objetivos de investigación.

Por otra parte, se realizaron entrevistas semiestructuradas, las mismas fueron aplicadas a funcionarios y funcionarias de la Universidad de Costa Rica, quienes no pertenecen a la población participante seleccionada para dar respuesta al problema de investigación, sin embargo, se encuentran en puestos o poseen información importante que aporta a la indagación. Hernández, et. al (2010) refieren que la entrevista semiestructurada, se basa en la aplicación de un instrumento -la guía de preguntas- que contiene los lineamientos generales de lo que se pretende recabar y conocer desde el posicionamiento subjetivo de las y los sujetos; sin embargo, el o la entrevistadora tiene la libertad de introducir interrogantes que surjan en el momento. Esta técnica se determinó por su flexibilidad al momento de aplicarla, porque permitió realizar consultas que no estaban en la guía de preguntas y que fueron importantes de abordar para fortalecer la indagación.

Por lo tanto, cada una de estas técnicas tanto la encuesta como las entrevistas a profundidad y semiestructuradas, aportaron, en tanto, las investigadoras lograron obtener la información necesaria para dar respuesta al objeto de investigación. Determinando como la mercantilización de la educación repercuten en las condiciones de trabajo, en tanto precarizan sus derechos como clase trabajadora.

En síntesis, se logró tener un alcance amplio de la población, la encuesta fue aplicada a las y los docentes activos en el II ciclo 2021, obteniendo la respuesta de 71 personas, del total de 97 profesores y profesoras del Recinto de Grecia, permitiendo efectuar una

caracterización general de la población de estudio y de sus condiciones de trabajo con base en una muestra significativa. Posteriormente, se concretaron seis entrevistas a profundidad, con docentes interinos, tres de ellos con continuidad y tres, sin esta condición de contratación, quienes profundizaron sobre aspectos particulares, de las condiciones de trabajo a lo interno de la universidad pública. Todas estas personas en un primer momento pretendían aclarar la dinámica interna de funcionamiento de la institución, sin embargo, a su vez, aportaron datos relevantes que complementan el presente documento.

Por último, la técnica de análisis de contenido, fue de gran utilidad porque permitió revisar diversos textos, entre ellos, revistas científicas, noticias, reglamentos externos como internos de la Universidad de Costa Rica, leyes y libros que facilitaron la comprensión de los distintos temas abordados en esta investigación, tales como trabajo, flexibilización laboral, mercantilización de la educación, las contrarreformas establecidas por el Estado costarricense en los últimos años y que permitieron explicar en mayor medida el objeto de estudio, dando respuesta a los objetivos de investigación.

Ya que para López (2002) el análisis de contenido es una técnica implementada para la interpretación de documentos, analizar textos, sus ideas y utilizarlos en los procesos de investigación. Y esto se llevó a cabo en todo el análisis de resultados, la información obtenida a partir de la implementación de esta técnica fue triangulada con diversas teorías desarrolladas en el marco teórico y a partir de los datos obtenidos en la encuesta y las entrevistas a profundidad y semiestructuradas.

2.5. Fases de la investigación

Toda indagación como parte de un proceso planificado, cuenta con ciertos lineamientos, en este caso fases o etapas que se siguieron para realizarla. En tanto, siempre es necesario formular un diseño independientemente del enfoque utilizado, que guíe de manera general la investigación, pero teniendo presente que en el camino pueden surgir cambios, por lo tanto, se debe ser flexible ante la realidad dialéctica.

Por esta razón, manifiestan Cohen y Gómez (2019), que en toda investigación, es necesario la elaboración de un diseño previo que permita planificar y establecer los pasos para lograr dar respuesta al objeto de estudio, pero teniendo en consideración que la realidad es dialéctica y por consiguiente, siempre está en constante transformación, por eso como persona investigadora se debe ser flexible para establecer los cambios necesarios que faciliten un mayor acercamiento a dicha realidad y poder dar respuesta al problema de investigación. Pero llegan a la conclusión que a pesar de que surjan transformaciones en el camino, todo proceso que conlleva crear nuevo conocimiento necesita incorporar ciertas pautas para tener éxito en dar respuesta a los objetivos y problema de investigación.

Entonces, de manera general se requieren pautas para lograr concluir satisfactoriamente la investigación, independientemente si su enfoque es cuantitativo, cualitativo o mixto. Cohen y Gómez (2019) determinan que hay tres trayectos generales para lograrlo. Un primer paso es la fundación del problema, seguidamente se elabora la producción de los datos y, por último, determinan el análisis de dicha información. Cabe señalar que cada una de estas fases cuenta con distintas etapas a lo interno y acotan que toda investigación está fundamentada tanto por teoría, el método y el componente empírico.

2.5.1. Fundación del problema

El primer paso requirió problematizar un fragmento de la realidad, los autores sostienen que dicha acción surge de un conocimiento previo, el cual no puede dar respuestas a preguntas específicas y presenta obstáculos para comprender la situación. Provocando el surgimiento de interrogantes que dieron paso para construir un problema de investigación.

El capitalismo a partir de la incorporación de las contrarreformas neoliberales ha establecido cambios en el mundo del trabajo, principalmente precarizando los derechos laborales de las personas, esto aunado a la incorporación de nuevos nichos de acumulación, en este caso con la mercantilización de la educación, han condicionado a la Universidad de Costa Rica a introducir esta nueva lógica a los diferentes espacios de la institución.

Dichas transformaciones han sido estudiadas y analizadas, sin embargo, al ser un sector tan amplio y dinámico, aún quedan tópicos por abordar. Por ende, concretamente hay un vacío sobre el tema de las condiciones de trabajo del profesorado de la Universidad de Costa Rica, específicamente en el Recinto de Grecia, ya que, si bien hay información referente a cambios de manera general sobre la mercantilización de la educación y el mundo del trabajo, no se conoce específicamente la situación de este sector, y por eso se creó la necesidad de indagar al respecto, problematizándolo y constituyéndolo como objeto de estudio para ser abordado.

Un punto importante considerado en esta etapa es como el problema de investigación debía contener dos elementos; un referente teórico y uno empírico. En el caso específico de esta investigación, el apoyo teórico fue amplio, partiendo de las transformaciones gestadas en la universidad a partir de la agudización de las medidas neoliberales que responden al

cambio del modelo de acumulación. Pero, además, del componente teórico, también fue necesario entender que el profesorado como clase trabajadora, se encontraban inmersos en este contexto de políticas neoliberales, quienes a causa de esta situación han visto desmejoradas sus condiciones de trabajo. Por consiguiente, estos dos elementos, el contexto macroestructural del capitalismo neoliberal y concretamente las condiciones de trabajo del profesorado, dio paso para determinar el problema de investigación.

Por otra parte, en esta primera etapa se debió considerar el planteamiento de objetivos, Cohen y Gómez (2019) los identifican como las metas por querer alcanzar, ya que son acciones para crear nuevo conocimiento, “Los objetivos condicionan metodológicamente el desarrollo de la investigación” (p.241), y deben contemplar tanto el general, como los específicos. En el caso de la indagación, dichos objetivos contemplaron elementos para analizar que facilitaron dar respuesta al objeto de estudio.

Los autores, además plantean como otra etapa, la construcción del marco conceptual, y consiste en proponer teorías que puedan explicar la realidad. Su elaboración fue a partir del posicionamiento teórico que asumieron las investigadoras y por lo tanto fue tomado en cuenta en todo el proceso. A partir de teoría marxista las sustentantes de esta indagación buscaron comprender y explicar la realidad, abordando los procesos de mercantilización de la educación, también el mundo del trabajo desde su génesis, haciendo un recorrido histórico que visualiza los cambios a través del tiempo, explicando cómo el trabajo dejó de ser una praxis emancipatoria para el ser humano y fue subsumido en el capitalismo como trabajo explotado.

Se comprendió que el capitalismo también ha cambiado y por ende implica la necesidad de modificar el mundo laboral mediante la flexibilidad laboral y con ello la reconfiguración de la clase trabajadora, quienes han visto deteriorar sus derechos laborales. En segundo lugar, dado que el capitalismo requiere de nuevos nichos de acumulación, la educación superior pública se transforma en una mercancía más rentable para el capital.

Asimismo, se desarrolló lo que fue el referente contextual, un apartado que brindó un acercamiento a la historia de la Universidad de Costa Rica, explicando cada etapa y cambio que trajo consigo la situación actual de deterioro de esta institución. Además, se realizó lo que fue el marco legislativo y reglamentario, considerando leyes tanto internacionales como nacionales y la normativa interna de la universidad que tiene relación con el tema de estudio. Finalmente, también se hizo un acercamiento a los cambios en el mundo del trabajo del contexto costarricense.

Por último, mencionan Cohen y Gómez (2019), la relevancia de elaborar una estrategia, donde se explique la forma en la que se abordó la realidad, y en este caso se escogió el materialismo dialéctico, para construir conocimiento, permitiendo comprender cómo la realidad es dinámica y, por lo tanto, se han presentado cambios en el mundo del trabajo, afectando directamente a la clase trabajadora. Asimismo, es el punto del diseño, es donde se explicó la necesidad de utilizar dos enfoques, el cuantitativo y el cualitativo, formulando una investigación mixta.

2.5.2. Producción de los datos

La producción de los datos se desarrolló a partir de dos etapas, la primera consistió principalmente en analizar el referente teórico y determinar las variables y categorías, en

palabras de los autores, la abstracción teórica permitió tener claro que se debía indagar puntualmente durante el trabajo de campo. En la investigación se refleja a partir de la operacionalización de las variables, donde se exponen dos cuadros que establecen las variables que fueron analizadas desde el enfoque cuantitativo y las categorías teóricas en el cualitativo.

Cohen y Gómez (2019), que los instrumentos se estructuran a partir de las variables y categorías definidas teóricamente con anterioridad, “Cada pregunta, pauta, proposición, etcétera, que integra un instrumento de registro, se deriva de una variable” (p.251) y cuando se tuvo lista se realizó el trabajo de campo para recolectar los datos. La elaboración de los instrumentos, tales como la guía de preguntas para la entrevista semiestructurada y a profundidad y el cuestionario, se elaboró tomando en consideración las categorías y variables abstraídas desde el marco teórico y el contextual.

La construcción de los instrumentos consistió en determinar una serie de interrogantes al inicio divididas en temáticas facilitando obtener los datos. En el proceso dichos instrumentos se fueron mejorando. En el caso específico de la encuesta, fue necesario realizar una prueba del instrumento, para ello se seleccionaron cinco profesores del Recinto de Grecia para que respondieran el cuestionario e hicieran observaciones, permitiendo con sus recomendaciones abarcar elementos que en la teoría y, por consiguiente, en la encuesta no se encontraban y eran necesarias para comprender las condiciones laborales de los y las docentes universitarios.

Con respecto a las entrevistas, se elaboraron diferentes guías de preguntas, unas dirigidas al profesorado del Recinto de Grecia en condición de interinazgo. Y otras cuatro a

especialistas o conocedores del tema abordado en esta investigación, en este caso se tuvieron que estructurar una guía de preguntas para cada una de las personas.

Por otra parte, el acercamiento con la población participante se estableció como la segunda etapa: “Aquí trabajamos con las unidades de análisis, con los objetos o sujetos que dan forma y contenido a la base empírica” (Cohen y Gómez, 2019, p.251), y consistió en recolectar mediante los instrumentos, la encuesta y las entrevistas semiestructuradas y a profundidad todos los datos en relación con el objeto de estudio.

Los primeros acercamientos y entrevistas se realizaron para obtener información que aportó a la construcción del referente contextual, para ello se elaboró una serie de preguntas semiestructuradas para entrevistar a personas que conocieran sobre las condiciones de trabajo del personal docente. Aunque al inicio del diseño no se tenía contemplado efectuar dichas entrevistas, durante la investigación se concretó la necesidad de establecer el contacto con personas funcionarias de la universidad. Las entrevistas fueron efectuadas, en primer lugar, con el que era para el 2021 el Vicerrector de Docencia, José Ángel Vargas Vargas, un integrante de, a docente e investigadora Carmen Caamaño, y, por último, se realizó una entrevista a Roberto Fragomeno, quien, para febrero del 2022, era el presidente del Comité de Régimen Académico de la universidad.

Por otra parte, para establecer el acercamiento con las personas participantes de esta investigación, primero se debió solicitar la autorización para efectuar las entrevistas y encuestas a la dirección de la Sede de Occidente y el Recinto de Grecia, a partir de la aprobación, se inició el mapeo del personal docente. Para ello se contactó a cada una de las coordinaciones de las seis carreras, los departamentos de Filosofía, Artes y Letras y de

Ciencias Naturales, solicitando los datos de las personas que estaban contratadas para el segundo semestre del año 2021. Asimismo, se contactó el Departamento de Estudios Generales, solicitando la misma información, pero esta vez, de los y las docentes que se encuentran impartiendo cursos de servicios, repertorios, idiomas, arte y humanidades. La mayoría de las solicitudes fueron contestadas rápidamente, brindando la información requerida, solo una coordinación no contaba con los datos y por eso se debió buscar la información a partir de la consulta a los y las estudiantes de la carrera.

Con los nombres y correos del profesorado del Recinto de Grecia, se prosigió en la aplicación de la encuesta, llevada a cabo de manera virtual a causa del contexto por la pandemia de COVID-19. Por ende, fue necesario introducir el cuestionario a una plataforma virtual. Primero se hizo la prueba en Google Forms, pero su estructura no cumplía con los requerimientos necesarios, por lo que al final se decidió enviarla desde Microsoft Forms. Para lo que se contó con el apoyo de la Dirección de la Sede y del Recinto, facilitando que fuera enviada la convocatoria desde un correo oficial de la universidad.

Por otra parte, en relación con las entrevistas, a profundidad, las investigadoras establecieron como parte de los criterios de selección que cada persona entrevistada tenía que ser de distintas carreras o secciones, además, tres debían ser docentes interinos con continuidad, y los otros tres debían estar con una jornada sin continuidad.

Como parte del primer acercamiento, se realizó el contacto directamente, enviando un correo a seis profesores y profesoras en condición de interinazgo, en primera instancia se les explicó en qué consistía la investigación, cuál sería su participación, que la entrevista se haría de manera virtual y que se les facilitaría un consentimiento informado, donde se

indicaba el objetivo de la investigación, los riesgos y ventajas de participar en la misma, dejando en claro que los datos recabados serían utilizados con fines académicos y contemplando todos los requisitos de confidencialidad. A partir de dicha aclaración, se les consultó si deseaban participar de la entrevista.

Para realizar la entrevista, se estructuró una guía de preguntas que dieron paso a guiar el proceso con cada uno de los y las docentes, además previamente se acordó una fecha y hora que fuera conveniente tanto para las investigadoras como para el profesorado participante. Cinco de las seis entrevistas, se realizó en una sesión con una duración aproximadamente de dos horas, solamente una de las entrevistas se realizó en dos sesiones, contemplando que la segunda vez fue de manera presencial, la cual fue efectuada en el Recinto de Grecia.

Tanto las entrevistas a profundidad como semiestructuradas, estas segundas realizadas a personas expertas concluyeron, cuando se consideró tener toda la información pertinente para dar respuesta al problema de investigación. Y el trabajo de campo concluyó cuando se logró abarcar toda la información empírica, en este caso con la última entrevista efectuada al docente Roberto Fragomeno. Lo que dio paso a poder iniciar con el análisis apropiado.

2.5.3. Análisis de datos

Analizar los datos constituyó otra fase de la investigación, y consistió según los autores, en asignar significados a los datos recolectados, convirtiéndolo en la información necesaria para dar respuesta a los objetivos y problema de investigación. Esta etapa implicó

abstracción e interpretación por parte de las investigadoras. ya que significó relacionar la teoría con las vivencias de las y los docentes del Recinto de Grecia, es decir, fue el ir y venir de la dialéctica.

Esta etapa para iniciar, primero se tabularon todos los datos de la encuesta efectuada a los 71 docentes que la contestaron. Asimismo, se transcribieron las seis entrevistas a profundidad y las cuatro semiestructuradas. Fue un momento de la investigación que requirió de varias semanas. Después de tener los datos listos de las entrevistas, se siguió con el paso de codificar los datos brindados por el profesorado, para ello, se utilizó el software NVivo, el cual simplifica el análisis en las investigaciones cualitativas. Según Trigueros et al. (2018) NVivo es un programa que brinda herramientas necesarias para recuperar y organizar datos recabados ya sea grupos focales, entrevistas, documentación bibliográfica entre otros. Lo cual permitió que las etapas de trabajo de campo, análisis de resultados y el informe final, pudieran desarrollarse de forma ordenada y sistemática. En este caso se utilizó para codificar y agrupar los relatos por las distintas categorías y subcategorías.

Aunado a lo anterior, con respecto al análisis, este se construyó a partir de la triangulación, de teoría, utilizando la desarrollada en el marco teórico, el referente contextual y el dato empírico, es decir con la información recolectada a partir de la encuesta, las entrevistas a profundidad y semiestructuradas y el aporte analítico de las investigadoras. En este momento de la investigación, al final se determinó crear un solo apartado que diera paso a contestar los tres objetivos específicos. En tanto fue un capítulo de la indagación, donde se explicó de manera conjunta como la mercantilización de la educación media en las condiciones de trabajo del personal docente del Recinto de Grecia. Pero cabe resaltar, que a

pesar de hacer un análisis donde se contemplaran estos elementos, fue requerido, subdividir este apartado por temas, que se consideraron las más relevantes para dar respuesta al problema y objetivos planteados de forma ordenada.

Para concluir con esta etapa de la investigación, fue necesario realizar las respectivas conclusiones, las cuales sistematizan los resultados obtenidos de la investigación. Asimismo, se brinda las recomendaciones que permiten determinar elementos que se deben considerar en futuras investigaciones, así como sugerencias para la carrera de Trabajo Social, el Recinto de Grecia y la Universidad de Costa Rica.

Por último, aunque estos autores no hagan hincapié sobre la difusión de los resultados, es importante aclarar, sobre la relevancia de este momento dentro esta indagación. Ya que es un espacio para dar a conocer los resultados obtenidos y hacer de conocimiento a toda la población participante, a la Universidad de Costa Rica, y a la carrera de Trabajo Social. Por ende, se propone efectuar un artículo para su publicación y facilitarlo a cada uno de las y los docentes que participaron, como también a las autoridades del recinto, de la sede y a la universidad en general. Además, como parte del requisito en el reglamento de la Universidad de Costa Rica para los Trabajos Finales de Graduación, se debe defender ante el Tribunal Examinador la investigación realizada, a partir de una exposición por parte de las sustentantes de esta tesis y de esta forma validar los resultados obtenidos.

2.6. Operacionalización de variables y categorías

Seguidamente, se muestran las tablas de operacionalización, en el primer cuadro, se desarrollaron las variables, indicadores y dimensiones abarcadas el enfoque cuantitativo. Para el cualitativo, se encuentra la tabla de operacionalización de categorías, y exponen las principales categorías, con su debida definición conceptual, las subcategorías, las técnicas y fuentes de información que fueron relevantes en el proceso investigativo.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Objetivo General				
Analizar las condiciones de trabajo del personal docente del Recinto de Grecia de la Universidad de Costa Rica, a partir de los cambios experimentados en el contexto de la mercantilización de la educación superior pública, durante el periodo 2019 – 2021				
Objetivos Específicos	Variables	Indicadores	Técnica de recolección de información	Fuentes
Identificar las particularidades sociodemográficas, académicas y laborales de las y los docentes del Recinto de Grecia.	Caracterización sociodemográficas	Edad, sexo, lugar de residencia, estado civil, cantidad de hijos e hijas.	Encuesta	Población docente universitaria asignada al Recinto de Grecia

	Caracterización de trabajo	Departamento laboral, sector laboral, condición de contratación, categoría de contratación, jornada asignada.		
	Caracterización académica	Grado académico, formación actual.		
Examinar las condiciones de flexibilización laboral que enfrentan el personal docente universitario del Recinto de Grecia.	Flexibilización laboral	Flexibilidad numérica:	Encuesta	Población docente universitaria asignada al Recinto de Grecia.
		Condiciones de contratación, jornada laboral.		
		Flexibilidad funcional:	Análisis de contenido	Políticas, proyectos, decretos, circulares emitidas de trabajo y de Educación Superior.
		Asignación de cursos, modalidad de trabajo, lugar de trabajo,		
		Flexibilidad salarial: Forma de pago, incentivos salariales.	Entrevista a profundidad	
		Nuevas formas de informalidad en el trabajo.		

Nota. Elaboración propia (2022).

Tabla 2*Operacionalización de categorías*

Objetivo General				
Analizar las condiciones de trabajo del personal docente del Recinto de Grecia de la Universidad de Costa Rica, a partir de los cambios experimentados en el contexto de la mercantilización de la educación superior pública, durante el periodo 2019 - 2021				
Objetivos específicos	Categoría	Subcategorías	Técnica de recolección de información	Fuente
Esclarecer la incidencia de los procesos de mercantilización de la educación superior pública en las condiciones de trabajo del personal docente.	Mercantilización de la Educación Superior.	Máscaras de la mercantilización, mercancía educativa, inestabilidad laboral, proletarización docente, pauperización Docente, Globalización, Políticas neoliberales, Reestructuración estatal.	Análisis de contenido	Información bibliográfica sobre trabajo,
	Condiciones de trabajo.		Entrevista a profundidad	Políticas, proyectos, decretos, circulares emitidas de trabajo y de Educación

Mediación crítica	Superior, Información bibliográfica sobre neoliberalismo Reglamentos de la UCR, Población docente universitaria asignada al Recinto Universitario de Grecia.
-------------------	---

Nota. Elaboración propia (2022).

Tercer capítulo: Referente teórico conceptual

En este apartado se analiza y efectúa una construcción teórica de las cuatro categorías que fundamentan el estudio, las cuales reflejan su desarrollo enmarcadas en una lógica de avance de la consolidación de las políticas neoliberales, lo cual caracteriza y agrega elementos a cada uno de los tópicos.

Entre las categorías principales destacan: la reconfiguración del trabajo dentro del capitalismo en el nuevo panorama neoliberal, seguidamente se aborda las condiciones de trabajo en este contexto de flexibilización y precarización laboral docente acentuado por las políticas, para posteriormente visualizar como encausa en la mercantilización de la educación superior, incidiendo en la satisfacción de necesidades de las y los trabajadores docente. Cada una de ellas se desagrega en subcategorías que amplifican las bases teóricas enfocadas en diversas aristas explyadas a continuación.

3.1. La reconfiguración del trabajo dentro del capitalismo neoliberal

El trabajo ha permitido que el ser humano se desarrolle y evolucione a lo largo de la historia, por lo que tiene una gran incidencia en las personas. Por eso existe la necesidad de entenderlo, especialmente en la actualidad, ya que ha tenido cambios considerables a partir de la implementación de las políticas neoliberales.

El ser humano ha tenido cambios, siendo el trabajo una praxis fundamental que permitió dicha transformación, ya que esta es una acción consciente y pensada, en la cual las personas colocan a su servicio la naturaleza y la transforman para satisfacer sus necesidades. Explica Marx (2008) cómo por medio del trabajo los seres humanos utilizando sus manos,

brazos, piernas y cabeza, por tanto, todo su cuerpo, se apropian de la naturaleza y la convierten en algún elemento útil que puedan implementar en su diario vivir, conllevando en dicho proceso también, la transformación de su ser. Por lo que, la humanidad fue entendiendo cada vez más su entorno, cada acción se convirtió en un acto reflexivo, de manera tal que sus pensamientos paulatinamente fueron estableciendo objetivos para lograr un fin, haciéndose más consciente de sí mismos y de la naturaleza que les rodeaba.

Asimismo, concuerda Engels (1961) que el trabajo contribuyó a la conformación del ser humano, logrando establecer vínculos, dando cabida a la constitución de sociedades donde se apoyaban mutuamente, generando así una conciencia colectiva sobre la importancia de dichas acciones. Siendo estos los primeros pasos para la consolidación del ser humano con capacidad de razonar en la sociedad. Según Lukács (2016) el trabajo consciente sobrepasa la relación biológica con su entorno, lo cual sucede cuando se desarrollan acciones para generar un producto, permitiendo despertar su conciencia; y explica cómo la persona ya tiene pensada la labor a ejecutar antes de efectuar propiamente la tarea. Por lo tanto, el trabajo se convierte en una actividad consciente porque la persona antes de efectuarlo debe primero imaginarlo, pensarlo, y luego ejecutar la acción, siendo un proceso complejo que diferencia a los seres humanos de los demás seres vivos.

Comenta Engels (1961) como a partir de una acción consciente el ser humano se aleja del resto de los animales, “En una palabra, el animal utiliza la naturaleza exterior e introduce cambios en ella pura y simplemente con su presencia, mientras que el hombre, mediante sus cambios, la hace servir a sus fines, la domina. Es esta la suprema y esencial diferencia entre el hombre y los demás animales; diferencia debida también al trabajo” (p. 151).

Este es el proceso que hace al ser humano un ser social, alejándose de los instintos biológicos irracionales, para pasar a la abstracción y razonamiento de las acciones entre pares, estableciendo las relaciones sociales. Así mismo, Lukács (2016) indica:

Tal como mostramos, la cuestión central de la transformación interna del hombre consiste en que este alcanza un dominio consciente sobre sí mismo. No solo el fin está en la conciencia antes de ser realizado materialmente; esta estructura dinámica del trabajo se extiende también a cada movimiento individual: el hombre que trabaja debe plantear de antemano cada uno de sus movimientos, y verificar constantemente, de manera crítica y consciente, la realización de su plan, si es que quiere alcanzar, en su trabajo, el mejor resultado concreto posible. Este dominio de la conciencia humana sobre el propio cuerpo, que se extiende también a una parte de la esfera de la conciencia, a los hábitos, instintos, afectos, es un requisito elemental incluso del trabajo más primitivo. (p. 157)

Entendiendo el trabajo para el ser humano como un proceso fundamental, el autor resalta que, condiciona todo su ser, la persona no solo piensa con anticipación la acción a realizar y el objetivo que desea alcanzar ejecutándola, sino que, al momento de ponerlo en práctica, debe utilizar cada una de sus partes para lograr su fin, debe tener total dominio de su cuerpo y mente, el cual ha permitido a la persona, desarrollar y encontrar cómo controlar la naturaleza y formar sociedades. El trabajo en su esencia es una praxis que ha facilitado el avance de los seres humanos, generando transformaciones encaminadas a nuevas formas de ver la realidad, trascendiendo su ser, y convirtiéndose en personas que pueden adaptar la

naturaleza a sus necesidades, así como buscar de manera conjunta la satisfacción de las necesidades.

Pero se debe hacer hincapié en cómo a lo largo de la historia la implementación de las herramientas de trabajo y la especialización de este ha facilitado la creación de sociedades cada vez más complejas, y de esta manera las formas de vida se han modificado. Aunque se tenía como finalidad implementar el trabajo en su beneficio, afirmación aportada por Engels (1961) al indicar que “Todos los sistemas de producción conocidos hasta ahora no tenían otra mira que el sacarle un rendimiento directo e inmediato al trabajo” (p. 153), la esencia cambió, dejando de ser una praxis emancipadora.

Los mismos seres humanos, han impuesto formas de producción alterando la lógica del trabajo como acción liberadora, y, por el contrario, la han impuesto como un proceso de explotación hacia las demás personas. El autor Méda (2007) indica que el trabajo permitía a los seres humanos cambiar su mundo para mejorarlo, pero ahora dicha acción es vista como un sacrificio o una pena. Asimismo, comenta Engels (1961) que en un momento las propiedades comunes dejaron de existir, porque las formas superiores de producción se plasmaron en una fragmentación de clases, correspondiente a los sectores dominantes y los oprimidos, en donde los primeros sólo velaban por sus intereses. Es por lo que Marx (1849) resalta, cómo las relaciones sociales de producción van cambiando en momentos históricos determinados, modificando los medios materiales y también las fuerzas productivas, estableciéndose así diferentes tipos de sociedades y formas de desarrollo, por ejemplo, la feudal o en el caso de interés, para la presente investigación el sistema de producción capitalista. Expone Marx (1974):

Han de enfrentarse y entrar en contacto dos clases muy diversas de poseedores de mercancías; de una parte, los propietarios de dinero, medios de producción y artículos de consumo deseosos de explotar la suma de valor de su propiedad mediante la compra de fuerza ajena de trabajo; de otra parte, los obreros libres, vendedores de su propia fuerza de trabajo y, por tanto, de su trabajo. Obreros libres en el doble sentido de que no figuran directamente entre los medios de producción, como los esclavos, los siervos, etc., ni cuentan tampoco con medios de producción de su propiedad como el labrador que trabaja su propia tierra, etc.; libres y desheredados. Con esta polarización del mercado de mercancías se dan las condiciones fundamentales de la producción capitalista. Las relaciones capitalistas presuponen el divorcio entre los obreros y la propiedad de las condiciones de realización del trabajo. Cuando ya se mueve por sus propios pies, la producción capitalista no sólo mantiene este divorcio, sino que lo reproduce en una escala cada vez mayor. Por tanto, el proceso que engendra el capitalismo sólo puede ser uno: el proceso de disociación entre el obrero y la propiedad de las condiciones de su trabajo, proceso que, de una parte, convierte en capital los medios sociales de vida y de producción, mientras que, de otra parte, convierte a los productores directos en obreros asalariados. (p. 104)

Y es a partir de este momento histórico, donde la clase trabajadora se ha visto obligada a vender su fuerza de trabajo. El sistema capitalista los ha desposeído de sus medios de subsistencia, la fuerza de trabajo se convierte en una mercancía, que se vende y compra en el mercado y el trabajo pasa a ser una acción de explotación por parte de la clase dominante burguesa.

La capacidad de trabajo, entendida por Marx (2008) como “el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole” (p. 203), es aprovechada por la clase dueña de los medios de producción, para obtener la plusvalía y de esta forma generar el proceso de acumulación. La clase trabajadora al no poseer medios de subsistencia se ven obligados a vender su capacidad de trabajo, dicha actividad provoca que las personas pierdan su esencia y perciban el trabajo como una praxis opresiva. Acota Lukács (2016):

Existen innumerables situaciones en que, bajo amenaza de ruina, el hombre debe realizar forzosamente la acción, a pesar de que sabe que está en condiciones de dominar tan solo una pequeña parte de las circunstancias. También en el propio trabajo sabe el hombre, a menudo, que sólo puede conquistar un pequeño círculo de sus circunstancias, pero que, sin embargo, está en condiciones de realizar el trabajo de algún modo -pues la necesidad apremia y el trabajo también tiene en vista la satisfacción de aquella. (p. 42)

Exponiendo cómo los seres humanos se han visto en la necesidad de generar acciones en contra de su voluntad para poder sobrevivir; el trabajo pierde de esta manera su condición emancipadora, siendo este un reflejo del sistema capitalista en la cual se está inmerso. Apelando según Marx (1849) a que en dichas condiciones la persona trabajadora vende su actividad vital para tener asegurada su subsistencia, su trabajo es solo para vivir, ejercer dicha praxis ya no es percibido como parte importante de su vida, sino que lo conciben como una obligación para satisfacer sus necesidades.

Los procesos de explotación a la clase trabajadora persisten, agudizándose cada vez más, aunque en el mundo del trabajo ha habido cambios, estos han sido en su gran mayoría para profundizar los antagonismos de clases, precarizando las condiciones de vida de las personas trabajadoras. Según Ayala (2016) este modo de producción propicia un avance referente a lo material y espiritual, pero que al mismo tiempo limita el acceso a ciertos sectores, como el proletario, el cual ve obstaculizado su desarrollo de vida; aspecto influenciado y agudizado a través de medidas desde la nueva lógica neoliberal, precarizado su forma de vivir.

El sistema capitalista opera desde una lógica desigual de acumulación, y en el último periodo del siglo XX, se han establecido una agudización de medidas que afectan directamente a la clase trabajadora, por medio de la implementación del neoliberalismo. Expone De la Garza (2000c):

Es, por un lado, una concepción del mundo, con centro en las teorías de la línea genética neoclásica y hoy de las de elección racional; es un tipo de política de ajuste macroeconómico, que enfatiza el combate a la inflación por medio de la depresión de la demanda agregada y una forma de cambio estructural de las economías dirigida a permitir la "acción" del libre mercado; es también una forma de Estado que rompe con los acuerdos keynesianos y con los pactos corporativos que buscaron conciliar acumulación de capital con legitimidad política del Estado; y es, asimismo, una forma de reestructuración productiva, consecuente con la apertura y globalización de las economías, así como con la ruptura de aquellos pactos corporativos. (p.148)

Postura ideológica que trajo consigo diversos cambios estructurales sobre la manera en cómo opera el mercado, funciona el Estado, y se regula el mundo del trabajo, apelando a que la mejor forma de lograrlo es a partir de las libertades individuales. Así:

El neoliberalismo es, ante todo, una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada fuertes, mercados libres y libertad de comercio. (Harvey, 2007, p.6)

El individualismo al igual que la libertad de elección, fueron puntos determinantes abordados por los teóricos utilizados para legitimar dicha teoría y desarrollar los cambios estructurales que ocurrían dentro de los países, permitiendo así la reestructuración de los Estados, la desregulación de los mercados y los procesos de privatización. Además, según el mismo autor los valores y tradiciones culturales fueron un elemento fundante para establecer la hegemonía en relación con las nuevas reglas neoliberales, y específica:

Un proyecto manifiesto sobre la restauración del poder económico en beneficio de una pequeña élite probablemente no cosecharía un gran apoyo popular. Pero una tentativa programática para hacer avanzar la causa de las libertades individuales podría atraer a una base muy amplia de la población y de este modo encubrir la ofensiva encaminada a restaurar el poder de clase. (p.48)

Esto aunado a la influencia por parte de los medios de comunicación, las mismas empresas, iglesias, escuelas, e incluso universidades, fueron de gran impacto para crear un

consenso colectivo, permitiendo avanzar y legitimar dichas ideas desde ciertos partidos políticos hasta llegar al Estado y a partir de la toma de poder, utilizan el aparato estatal para perpetuar la nueva dinámica de manera represiva (Harvey, 2007). Pero las libertades individuales, solo benefician a un sector, a los dueños de los medios de producción, quienes tienen la posibilidad de competir libremente y generar ganancias, ya que los procesos de desregulación, tanto del mercado, como de las condiciones de trabajo, generan menores costes para la clase burguesa, acumulando mayor capital y en contraposición, los afectados directos son la clase trabajadora, quienes ven precarizadas sus condiciones de vida. Plantea Harvey (2007):

La idea de libertad <<degenera, pues, en una mera defensa de la libertad de empresa>> que significa <<la plena libertad para aquellos cuya renta, ocio, y seguridad no necesitan aumentarse y apenas una miseria de libertad para el pueblo, que en vano puede intentar hacer uso de sus derechos democráticos para resguardarse del poder de los dueños de la propiedad>>. (p.44)

La fundamentación de las libertades como un elemento importante dentro de la nueva lógica neoliberal, solo apela a la libertad de empresa, privilegiando a los dueños de los medios de producción y en contraposición la clase trabajadora es quien ve afectada sus condiciones de vida, porque se debilitan sus derechos y, además, se presenta mayores obstáculos para defenderse de manera colectiva. Por lo que expresa Ayala (2016) que dentro de dicho panorama lo importante es el individuo, colocando lo social como una simple pretensión de carácter ideológico.

También, el autor señala cómo el capitalismo neoliberal, agudiza las condiciones de desigualdad entre las clases sociales, porque determina que la manera de avanzar en la sociedad es a partir de la autorregulación social y la competitividad individual; visualizando la intervención estatal y los derechos colectivos, como una traba para el desarrollo societal. Y la forma de lograrlo según el mismo autor, es a partir de las tres nociones clave del neoliberalismo: la privatización y desregulación de los mercados, complementado con la flexibilización laboral y la disminución del gasto público, lo cual conlleva a establecer brechas amplias de desigualdad entre las clases sociales, aspecto afirmado por Harvey (2007) al colocar esta nueva estrategia de mercado fue la forma de consolidar el poder en pocas manos.

Por ello, Puello-Socarrás (2015) contemplan el neoliberalismo como representante ideal de la corriente ideológica capitalista, el capitalismo en su mayor auge, porque se pretende generar procesos de acumulación del capital, además de expandir mercados globalmente. Pero también conlleva acciones enfocadas en imponer un sistema ideológico que justifique y legitime las nuevas formas de explotación económica, además de las acciones para reprimir a la clase trabajadora.

El sistema capitalista desde sus inicios ha buscado la forma de expandirse mundialmente, tal y como lo resalta Gambina (2015) “Desde su aparición, el orden del capital impulsa la mundialización de las relaciones capitalistas, en un proceso sin fin de acumulación por desposesión, subsumiendo al trabajo, a la naturaleza y a la sociedad, en el capital” (p.66).

Es dentro de esta nueva lógica que dicho proceso se logra concretar, porque Thwaites y Castillo (1999) determinan que, es a partir de la puesta en marcha de las medidas

neoliberales que la globalización logra expandir los mercados totalmente a un ámbito internacional, por consiguiente, los Estados han de adaptarse a la nueva dinámica buscando ventajas en esta nueva era, regulada principalmente por un mercado mundial. El capitalismo globalizado se ha expandido intensiva y extensivamente a partir de la aplicación de las nuevas teorías y leyes sobre el libre mercado, además el neoliberalismo, busca eliminar las fronteras entre los países a partir de la implementación de una reestructuración económica apelando a un cambio en las políticas y a un reajuste entre el Estado y la sociedad (Vargas, 2007).

Este cambio expresado en el sistema capitalista otorga mayor control a los mercados globalizados, constituyendo que el aparato estatal disminuya su campo de acción dentro de la sociedad. Explica Ferrer (1999) como la interconexión del mundo a partir de la globalización ha facilitado que las transnacionales sean quienes determinen las reglas del juego en el mercado y el sector financiero, conllevando a la pérdida de autonomía de los Estados. En este panorama, el gran capital tiene la ventaja, al todo estar interconectado y al establecerse una menor intervención por parte de los aparatos estatales, los sectores dominantes son quienes establecen las reglas, los países mal llamados subdesarrollados, son presionados a acatar las normas, permitiendo que transnacionales ingresen al país, obteniendo múltiples ventajas, entre ellas el que sean estas empresas quienes definan las condiciones de trabajo de las personas, traduciéndose en una precarización del empleo.

Por consiguiente, el neoliberalismo, ha planteado más que solo el proceso de globalización y de libre mercado. Tanto el Banco Mundial, como la Organización Mundial del Comercio y el Fondo Monetario Internacional, los cuales fueron parte de los organismos que impulsaron este nuevo modelo hegemónico dentro de América Latina, además de poner

en práctica y legitimar dichas medidas, también, incorporaron la necesidad, según Vargas (2007) de privatizar instituciones públicas, determinando una menor intervención del Estado y el deterioro de las políticas implementadas por el mismo. Desde los años setenta se ha establecido el cambio del neoliberalismo, reconfigurando así el pensamiento político-económico. “La desregulación, la privatización, y el abandono por el Estado de muchas áreas de la provisión social han sido generalizadas”(Harvey, 2007, p.7).

Las políticas neoliberales tienen como eje central “eliminar la intervención del Estado en la economía, tanto en su planeación y conducción como en cuanto agente económico directo mediante la privatización y desregulación de las actividades económicas” (Raurell, 1999, p. 212). Lo anterior ocurre a partir de la presión de los sectores dominantes, por apropiarse o crear nuevos nichos de acumulación privatizando servicios brindados por el Estado como educación y salud, y pone en manifiesto, el debilitamiento de estos, lo que conlleva el desmejoramiento de las condiciones de vida de las personas.

Un objetivo de privatizar ciertas instituciones públicas radica en determinar que los ajustes estructurales realmente se estaban implementando, promoviendo que los mercados mundiales se interesen en invertir en dichos países y así atraer capital (Thwaites y Castillo, 1999). Pero dicha idea se ha reconfigurado, expone Puello-Socarrás (2015) que dentro del mismo neoliberalismo se han expresado cambios con el transcurso de las décadas; su objetivo de producción y reproducción del capital desde una lógica del mercado globalizador sigue intacta, pero con una reincorporación del Estado, con el fin de que este legitime y refuerce las ideas hegemónicas en las que se basa el neoliberalismo. El autor explica:

La mayor presencia estatal es “oportunista” (por ejemplo, los discursos y las prácticas institucionales de las llamadas alianzas público-privadas, la nueva gestión pública, la gobernanza), requerida precisamente para asegurar que el mercado realmente funcione y, especialmente, para “corregir” sus fallas. Por tal razón, esta disposición pro-estatal (por supuesto, si es asumida acríticamente) invisibiliza que el retorno del Estado se explica exclusivamente por la necesidad de profundizar el neoliberalismo. (Puello-Socarrás, 2015, p.36-37)

El Estado continúa con su papel de organizador, favoreciendo la acumulación de capital, escribe Poulantzas (1979):

La unidad-centralización del Estado, actualmente en favor del capital monopolista, se establece, pues mediante un proceso complejo: mediante transformaciones institucionales del Estado de tal tipo que ciertos centros de decisión, dispositivos y nudos dominantes solo pueden ser permeables a los intereses monopolistas, instaurándose como centros de maniobra de la política del Estado y como nudos de estrangulamiento de las medidas tomadas <<en otro lugar>> (pero dentro del Estado) en favor de otras fracciones del capital. (p.165)

Las medidas neoliberales están influenciadas por los intereses de los diversos grupos de poder económico, quienes han instaurado esta lógica, estableciendo cambios dentro del Estado para su beneficio a partir de su hegemonía. Y paralelamente, las transformaciones concretadas han afectado bruscamente las condiciones de vida de la clase trabajadora no solamente por el debilitamiento de las políticas públicas, sino también, por la reestructuración de las condiciones en el mundo del trabajo.

Por tanto, el Estado en este contexto, se presenta como un ente que organiza y hegemoniza los intereses de las distintas fracciones de la burguesía a partir de la reestructuración de la educación superior por los procesos de mercantilización y privatización, en conjunto con los procesos de flexibilización en el trabajo, han deteriorado los derechos laborales de las y los docentes. El Estado permite a las clases dominantes establecerse dentro del poder, acaparando todas sus instituciones y aparatos representativos, por tanto, se convierte en un ente que representa el interés político de este sector, pero “bajo la hegemonía de una de sus fracciones” (Poulantzas, 1979, p.153).

Aunque el bloque en el poder, generalmente apela por legitimar el sistema capitalista neoliberal y sus políticas, las facciones posee intereses particulares, lo cual se traduce en pugnas que trastocan al Estado, deseando acaparar el poder político y hegemonizar sus planteamientos, por dicha razón, aunque forman parte del bloque en el poder, una de las fracciones posee mayor hegemonía, aunque no se debe olvidar que el Estado cuenta con cierta autonomía relativa, la cual contribuye a que se puedan atender las demandas, tanto de las otras fracciones de la burguesía así como de la clase trabajadora. Dicha entidad se configura y desempeña su función política tratando de mantener la cohesión y orden capitalista en relación con el bloque en el poder y las luchas de la clase trabajadora.

Es así como los procesos de mercantilización de la educación y las acciones de flexibilización que pueden afectar a los y las docentes en el espacio universitario, se han ejercido a favor de las demandas y el poder político por parte de ciertos sectores hegemónicos, que en este momento tienen influencia sobre el Estado costarricense. Reconfigurando el accionar del Estado desde las medidas neoliberales las cuales han

precarizado las condiciones de vida de la clase trabajadora. Las fracciones de la burguesía, así como la clase trabajadora y los sectores populares tienen injerencia sobre el Estado, desde el lugar que ocupan en el proceso de producción a través de sus luchas. Entonces se integran de manera contradictoria y selectiva aquellas demandas necesarias para el mantenimiento y reproducción del orden capitalista, Poulantzas (1979). Por tal razón, las políticas estatales, están direccionadas a seguir dicha lógica, pero apelando y otorgando ciertos derechos a la clase trabajadora. Y es a partir de lo anterior, que el autor determina que:

Captar el Estado como condensación material de una relación de fuerza, significa que hay que captarlo también como un campo y un proceso estratégico, donde se entrelazan nudos y redes de poder, que se articulan y presentan, a la vez, contradicciones y desfases entre sí. (p.163)

Y en este caso, las contradicciones se presentan por la necesidad del Estado costarricense de transformar el mundo del trabajo; a partir de las demandas del bloque en el poder, apelando a cambios desde las políticas neoliberales, las cuales se requieren para la desregulación y flexibilización de los derechos laborales y de manera simultánea la retirada del Estado en la generación y resguardo de derechos como es el caso de la educación superior pública. Expone De La Garza (2000c) que las nuevas medidas se centran en flexibilizar los derechos laborales, ya que parte del éxito del libre mercado y los procesos de globalización van de la mano con la desregulación de dichas condiciones. Asimismo, Guamán y Lluca (2012), desagregan como en el espacio laboral, las medidas neoliberales han establecido una desregulación en la fuerza de trabajo, reflejo de ello son las acciones de flexibilización que han adquirido importancia en las políticas económicas, generando precariedad laboral,

porque han modificado las condiciones de trabajo. Un ejemplo ha sido la reducción de costos a partir de la flexibilidad horaria, la movilidad de las personas hacia diversos puntos geográficos y el recargo de diversas funciones para una misma persona, beneficiando al proceso de acumulación del capital.

Por lo tanto, evidencia cómo el trabajo se desarrolla en condiciones de flexibilización, estableciéndose cambios que están en función de beneficiar el gran capital; implicando que la clase trabajadora vea en riesgo todos sus derechos y determinando paulatinamente un deterioro en sus condiciones de vida y en la satisfacción de sus necesidades. El neoliberalismo y sus políticas establecen medidas en diferentes espacios sociales, la reestructuración se asigna tanto en el plano político, económico y social, por lo que hay un deterioro de las condiciones de vida en general de la clase trabajadora, tanto la reestructuración del libre mercado a partir de los procesos de globalización, los cambios establecidos en el Estado y en los procesos de trabajo, fueron hechos que permearon toda América Latina, incluyendo a Costa Rica.

Aunado a lo anterior, comenta Vargas (2007) como el neoliberalismo es “la doctrina de la neocolonización de Latinoamérica” (p.84). Ubicando a los países que incorporan los Programas de Ajuste Estructural sometidos a las exigencias y reglas del capitalismo globalizado, beneficiando solamente a ciertos sectores. El nuevo sistema capitalista neoliberal, establecido en América Latina, trajo consigo precarización en la vida de las personas. La aplicación de estas nuevas reglas fue un duro golpe para el sector trabajador, pues todas las medidas fueron claramente aplicadas en Latinoamérica. Los cambios del libre mercado implementados en dichos países, evidenciados a partir de la apertura de los

mercados y el establecimiento de políticas han permitido el movimiento internacional del capital, tanto en el comercio, en los bienes inmobiliarios, así como en el capital financiero, eliminando cualquier traba proteccionista. (Gambina, 1999). Además, el autor indica que en los países latinoamericanos se presenta un cambio y deterioro significativo en el Estado, ya que se establecieron procesos de privatización de ciertos servicios como lo son la salud, educación, la seguridad social, entre otros.

3.2. Las nuevas condiciones de trabajo por la flexibilización laboral

El capitalismo a partir de los años setenta reestructuró el mundo laboral, las condiciones de trabajo de la clase trabajadora se modificaron a partir de la precarización o eliminación de sus derechos por medio de la flexibilización laboral. Exponen Antunes y Pochmann (2008) como los sectores dominantes establecieron la necesidad de implementar esta corriente neoliberal haciendo que gran parte de los países y naciones a nivel mundial incorporarse medidas flexibilizadoras en el mundo del trabajo, traduciéndose en mayor explotación laboral a causa del aumento de la extracción de la plusvalía, deteriorando los derechos laborales y precarizando las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora.

Se percibe, como este nuevo panorama apela a una reconfiguración de lo que históricamente se ha venido concibiendo el sector laboral, el proceso de reajuste a beneficio de los sectores dominantes, contribuye al deterioro de la calidad de vida de las personas, quienes para sobrevivir deben vender su fuerza de trabajo, ahora, en condiciones más adversas y precarias. Para Antunes (2001) las personas que viven del trabajo han sufrido un reajuste en sus condiciones como clase, afectando su materialidad, pero también sus subjetividades; pues las transformaciones corresponden a una desproletarización en el trabajo

industrializado. Por lo tanto, este reacomodo, ha ocasionado como dice Alvez y Antunes (2004) la disminución del sector trabajador como se había venido conociendo, la forma de producción que antes se desarrollaba con el binomio taylorista-fordista, ha perdido fuerza y con ello una disminución del proletariado tradicional.

Pero se debe aclarar que esto no conlleva precisamente a la disminución de las personas que viven de la venta de su fuerza de trabajo, sino que este sector de la población, a partir de los cambios en el modo de producción capitalista, se ha diversificado. Las medidas neoliberales, en el mundo del trabajo, han establecido nuevas formas para crear plusvalor. Se expresa una configuración en la manera en que se venía desarrollando el proceso de acumulación de capital, obligando un cambio en la manera en que la clase trabajadora debe, por un lado, vender su fuerza de trabajo y realizar sus labores.

El mundo de trabajo en este contexto debe ser analizado ampliamente, contemplando todos los elementos que conforman esta nueva realidad, Alvez y Antunes (2004) mencionan como esta es la manera idónea para conocer adecuadamente los cambios suscitados, comprendiendo las realidades de las personas asalariadas, quienes, ahora no solamente son los y las trabajadoras manuales, sino también todo aquel que vende su fuerza de trabajo para poder subsistir a base de un salario. Como en el caso de esta investigación, las y los docentes como fuerza de trabajo no manuales conforman parte de estas nuevas transformaciones, las cuales implican, precariedad y nuevas formas de organización de la producción y reproducción. Tal y como lo señalan los mismos autores:

A classe trabalhadora, portanto, é mais ampla que o proletariado industrial produtivo do século passado, embora este ainda se constitua em seu núcleo fundamental. Ela

tem, portanto, uma conformação mais fragmentada, mais heterogênea, mais complexificada. Que somente pode ser apreendida se partirmos de uma noção ampliada de trabalho. (p.343)

Se entiende como la reestructuración capitalista, ocasionó un reacomodo dentro del ámbito laboral, por lo que esta debe ser entendida en su noción ampliada del trabajo, analizando la nueva conformación heterogénea y a la vez fragmentada de la clase trabajadora. Este sector, en esta nueva dinámica, realiza funciones en diversos ámbitos, entre ellos, la venta de servicios y el trabajo en casa, así como las personas que laboran en sectores rurales y deben vender su fuerza de trabajo a un patrono para satisfacer sus necesidades (Alvez y Antunes, 2004).

Esta nueva dinámica, está acompañada de cambios en las condiciones de trabajo, enfocadas principalmente en la precarización de los derechos laborales. Los nuevos nichos de trabajo traen consigo una diversificación en las formas de contratación, el salario, los horarios, provocando principalmente un deterioro en las condiciones de vida de las y los trabajadores. Tal es el caso del personal docente en el Recinto de Grecia, quienes se han visto permeados por dichas dinámicas, porque gran parte de estas personas se encuentran en condición de interinazgo, con contrataciones temporales, horarios reducidos que vienen a afectar sus salarios y sus condiciones de vida.

Lo anterior es mencionado por Añez (2005) quién argumenta cómo la globalización determina una flexibilización en el mundo del trabajo, donde se busca contratar personas por cortos periodos de tiempo, sin derechos sociales ni sindicales, medidas que solo benefician al gran capital. Dinámica que no solo apela a dichos elementos porque también, exige que el

sector trabajador sea más versátil a partir de sus conocimientos, por tanto, deben estar en constante capacitaciones y actualizándose para cumplir con las demandas globales presentes en esta época. La misma autora acota:

Frente a esta nueva orientación de la flexibilización laboral, se modifica la condición del trabajador en el proceso productivo, requiriéndose que realice un trabajo complejo, polivalente, capaz de responder a la precisión que exigen las empresas con respecto a la producción, poseedor de altos niveles de conocimiento acordes a las nuevas tecnologías, a los cambios del mercado. (Añez, 2005, p.317)

Se comprende como las nuevas condiciones de trabajo traen consigo múltiples cambios expresados a través de nuevas exigencias para la clase trabajadora, pero con la contradicción de toparse con una realidad donde sus derechos laborales disminuyen. La flexibilización laboral se expresa de diversas maneras, demandando versatilidad del sector docente, tanto en su área de trabajo como en las funciones a desempeñar, pero también a partir de la desregulación de las garantías sociales, apelando a la implementación de nuevas maneras de pago, nuevos horarios, formas de contratación que en la mayoría de las ocasiones no garantizan la estabilidad laboral ni económica del personal docente.

Aunado a lo anterior, los autores Pochmann y Antunes (2008) mencionan que la flexibilización permite despedir trabajadores y trabajadoras libremente cuando lo crean conveniente sin recibir ningún tipo de sanción, también puede disminuir o aumentar los horarios a conveniencia de los procesos de producción, ajustar los salarios, principalmente disminuyendo sus montos, una contradicción donde las personas realizan mayor esfuerzo, pero cada vez reciben menos reconocimiento monetario por su trabajo. Las condiciones de

trabajo dentro de este contexto se pueden expresar de múltiples formas, y el trabajo atípico, es uno de ellos, De la Garza (2009) lo denomina como el empleo a:

Tiempo parcial, por llamada, por obra, estacional, con agencias de contratación, a domicilio, el teletrabajo, el de aprendizaje o a prueba, el del *free lance*, el domiciliario, pero también los tradicionales de salud, transporte, la venta callejera, las actividades delictivas”, “trabajo autónomo de segunda generación, nuevo terciario, ocupaciones mixtas del mercado de trabajo (trabajador-estudiante, pensionado-trabajador casateniente-trabajador). (p. 125)

Evidenciando las múltiples formas en las cuales el mundo del trabajo se ha diversificado, las personas que dependen de la venta de su fuerza de trabajo para sobrevivir deben incorporarse a los trabajos atípicos, los cuales muchos de ellos tienden a caer en la informalidad. En cuanto a la informalidad para Antunes (2011) se expresa de múltiples formas, caracterizadas principalmente por la gran inestabilidad a causa de contratos temporales, los cuales en muchas ocasiones ni existen, por lo que las condiciones de trabajo al ingresar son muy precarias, ya que, al ser un trabajo temporal, donde no hay contrato de por medio, los derechos laborales se restringen, obstaculizando el acceso a una pensión, licencia por maternidad a incapacidades por enfermedad o accidente. También explica, que el empleo a tiempo parcial, la subcontratación, la tercerización, una mayor incorporación de la mujer en estas condiciones, así como el aumento en la contratación de personal en el sector servicio. Son parte de los elementos que evidencian los cambios dentro del mundo de trabajo, expresándose una clara heterogeneización de la población que vive del trabajo.

La realidad vivida por los y las trabajadoras, en este contexto es complejo, los derechos por lo que históricamente la clase trabajadora ha luchado, se encuentran en riesgo y son despojados por estas nuevas formas de agudización de la informalidad. Esto se refleja directamente en las condiciones de trabajo de los y las docentes del Recinto de Grecia, quienes conforman parte de esta nueva heterogeneidad de trabajadores en el contexto neoliberal y se encuentran inmersos en las contradicciones de empleo precario y flexible, a partir de contrataciones a tiempo parcial, sin continuidad, donde sus derechos como trabajadores y trabajadoras se ven en riesgo. Siendo un sector enfocado en ofrecer servicios, caracterizados por generar producción (in) material, definida por De la Garza (2009), como “aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que, de manera ideal, comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto” (p.118). Los y las trabajadoras no precisamente tienen como función desarrollar “productos tangibles”, sino que ahora estos son intangibles y se producen al momento que van a ser consumidos. Por su dinámica estos servicios son utilizados en el momento en que los produce y no pueden ser guardados o vendidos posteriormente, complejizando el proceso de producción. Ejemplo de ello, es el caso del sector salud, transporte, y educación.

Expone Antunes (2005) que la clase trabajadora son las personas que venden su fuerza de trabajo para subsistir, “No se restringe, por lo tanto, al trabajo manual directo, sino que incorpora la totalidad del trabajo social, la totalidad del trabajo colectivo asalariado” (p.91). Específicamente, en el área de educación, los docentes son quienes crean la mercancía “in” tangible, lo cual ocurre cuando imparten sus lecciones y brindan nuevo conocimiento a sus estudiantes y por ello, en este panorama el trabajo intelectual viene a adquirir mayor

relevancia. Este sector como parte de la clase trabajadora a partir de las alteraciones de las condiciones de trabajo han vivido un proceso de precarización de su trabajo.

Asimismo, expone Antunes (2001) que en los países latinoamericanos se han experimentado cambios en el espacio del trabajo, tanto en la estructura productiva, como en las formas de organización obrera; de manera que la reestructuración condujo a una de las crisis más profundas para la clase proletaria y sus consecuencias no sólo trascendieron en las condiciones materiales, sino también en las ideológicas. Todas las contrarreformas en el mundo laboral, los cambios en las condiciones de trabajo y la nueva constitución heterogénea de la clase trabajadora, ha sido facilitada a partir de la implementación de los procesos de flexibilización laboral. Tanto el trabajo informal, como la subcontratación, la tercerización que se ha dado en los diferentes espacios laborales, ponen en marcha los lineamientos para transformar la forma en cómo se producen las mercancías y la manera en cómo se extrae el plusvalor. Ayala (2016) menciona como la flexibilización laboral es una de las áreas que evidencia de manera idónea la visión neoliberal, esta ha causado a partir de sus ideas, la precarización de las condiciones de trabajo, ya que, según los intelectuales neoliberales, el objetivo de este cambio en las relaciones de trabajo es “aliviar las 'cargas' a fin de poder competir” (p.335).

A partir de la implementación de estas medidas, se dio un cambio en las personas a la hora de realizar sus funciones. De la Garza (2000c) determina que a partir de los años ochenta, el término de flexibilidad cobra relevancia para comprender los cambios presentados en los procesos de trabajo, de manera que lo vinculan con una nueva forma de organización laboral. También Piedrahita et al. (2013) determinan que la flexibilidad laboral

provoca implicaciones sociales complejas, porque están estructuradas dentro de un mundo globalizado, propiciando oportunidades y condiciones favorables para las transnacionales; por tanto, el impacto negativo es recibido por los y las trabajadoras, ya que las grandes empresas precarizan sus condiciones de trabajo, imposibilitando contacto unidireccional con el patrono, burocratizan y segmentan la dinámica laboral. A la vez, expone Harvey (2007) este proceso es una estrategia utilizada por el sector burgués para acceder a una forma de acumulación más flexible por medio de disminución de salarios y desprotección laboral, ocasionando mayor inseguridad para la clase trabajadora. Según Añez-H (2005) las estrategias de flexibilización laboral se centran en disminuir costos a partir de la violación de derechos laborales, interponiendo intereses antagónicos entre los dueños de los medios de producción y el sector trabajador.

Para estos autores la flexibilidad laboral es la unión de ciertas prácticas, entre las que destacan: nuevas formas de contratación, la manera en cómo la clase proletaria desempeña sus funciones, cambios en las leyes y normativas, pérdida de derecho a sindicalizarse, estrategias diferentes de remuneración; en general, se expresa en menor seguridad social, e inclusive, en desempleo. De la Garza (2000b), hace hincapié en que los procesos de flexibilización dependerán de las relaciones entre los sectores involucrados en el mundo del trabajo. Llevando a comprender que en el capitalismo las relaciones siempre son desiguales, los dueños del capital pretenden acceder a un mayor proceso de acumulación a partir del deterioro de los derechos de los y las trabajadoras. Además, menciona que las medidas de flexibilización se enfocan en una desregulación de las condiciones de trabajo y el debilitamiento de la sindicalización. Es por ello, que las estrategias de flexibilización se expresan en los procesos de contratación dentro de los espacios de trabajo, en la forma de

establecer el salario para el sector trabajador, en la contratación colectiva, en la inestabilidad de la seguridad social y en la manera en que se da la resolución de las contradicciones laborales.

Lo planteado por Ayala (2016) determina la flexibilización laboral, puede expresarse dentro de los centros de trabajo de muchas formas como:

Contratación temporal, movilidad entre empresas, movilidad funcional interna a la unidad productiva, cambios de turno y jornada laboral, capacidad y disponibilidad para realizar actividades diversas y responder a demandas complejas, variabilidad salarial, etc., acciones todas con repercusiones distintas pero significativas sobre la organización del proceso productivo. (p.332)

Lo cual es categorizado por De la Garza (2000a), a partir de tres formas de flexibilización laboral presentes. La primera corresponde a la flexibilidad funcional, es un tipo de desregulación expresadas de diversas formas, primero se puede visualizar cuando hay movilidad interna de las personas trabajadoras, lo que conlleva a que deban realizar funciones que normalmente no les corresponden; además cuando se realizan cambios en los turnos de trabajo o en la aplicación de horas extras. Otra manera mencionada es la flexibilidad numérica, empleada a partir de la cantidad y forma de contratación de las personas trabajadoras, reflejándose cuando el centro de trabajo plantea una oferta laboral por un tiempo específico (empleos eventuales), también se presentan los procesos de subcontratación y principalmente, la organización o empresa emplea la flexibilidad numérica al despedir personal para obtener mayores ganancias. Por último, hace referencia a la flexibilidad salarial, empleada mediante el deterioro en la forma de pago mensual o quincenal

y en contraposición adquieren relevancia las remuneraciones a partir de incentivos o pagos por puntualidad, por calidad del trabajo y por producto, así como por productividad. Se entiende que son múltiples las nuevas estrategias establecidas dentro de las organizaciones, que visibilizan los procesos de flexibilización laboral, las cuales indudablemente han trastocado las condiciones de trabajo de la clase trabajadora.

Y en esta lógica neoliberal se evidencia que dichas condiciones de trabajo han sido deterioradas, Ayala (2016) menciona que la corriente neoliberal apela a una lógica brutal, promotora de la explotación de la clase trabajadora para generar los procesos de acumulación, obstaculizando a las personas el tener un proyecto de vida digno, en donde puedan satisfacer sus necesidades.

3.3. La mercantilización de la educación superior pública

La perspectiva capitalista tiende a generar nuevos nichos de acumulación, fundamento que trastoca el sistema educativo público, en especial la educación superior, ya que la establecen como una mercancía, que crea plusvalor. Y en un contexto capitalista, definido por Marx (2008) como un “enorme cúmulo de mercancías” (p.43), el estudio de este elemento es indispensable, pues tal como señala Vega (2015) este sistema hoy en día impera a nivel mundial, en términos geográficos y de colonización de nuevos nichos. Se entiende que “la mercancía es, en primer lugar, un objeto exterior, una cosa que merced a sus propiedades satisface necesidades humanas del tipo que fueran” (Marx, 2008, p. 43). Por ello, se recurre a visualizarlo como un objeto extracorpóreo sobre el cual no se tiene injerencia concreta, pero se busca acceder para llenar carencias momentáneas.

Por lo que, el mercado busca acumular o reunir los objetos, bienes o servicios que posibiliten la satisfacción de necesidades de otras personas. Las mercancías se intercambian según su valor correspondiente con el trabajo socialmente necesario involucrado en su producción. La mercancía como tal, caracteriza su valor desde dos puntos de vista, por su cualidad o su cantidad. Marx (2008), profundiza en el primer término al referir que está dotado de múltiples propiedades particulares, y consecuentemente, puede ser útil en diversos sentidos, lo que posteriormente se determinó como el valor de uso. Además, vincula la cantidad con la cualidad, pero bajo parámetros cuantitativos y materiales, variables en el tiempo y espacio, que equipara el intercambio entre valores de uso según la importancia que cobren socialmente en la satisfacción de diferentes necesidades, denominado valor de cambio. Equiparando los objetos o cosas en este panorama como mercancías, las cuales se dotan de un doble valor, uno de ellos determina la utilidad y el otro lo valora como objeto de cambio o transable, validando lo citado por Vega (2015), al afirmar que el primero es visto como una cualidad necesaria que se expresa en el segundo para que exista el intercambio.

Sin embargo, hay otro elemento según Marx (2014), ligado a la mercancía y es de suma importancia, porque brinda una mejor comprensión del objeto, debido a que este no sólo se caracteriza por la mediación de los valores de uso y cambio, sino que en su intercambio también existen una serie de interrelaciones complejas ocultas en la realidad aparente. Lo anterior es conocido como el fetichismo de las mercancías, donde los objetos, bienes y servicios se presentan en la sociedad y en el mercado, como elementos estáticos, concretos, tal cual se observan; ocultando la multiplicidad de dinámicas que median en el proceso productivo, un ejemplo de ello es la explotación de la clase trabajadora. Ya que, las personas que viven del trabajo brindan su tiempo, conocimientos, pensamientos y energías,

en el proceso de construcción de una mercancía tangible e intangible, sin embargo, esto no se evidencia, en su lugar, se tiende a considerar como un objeto común, simplificando la multiplicidad de aspectos que median la fuerza de trabajo y ocultando la explotación a través de la fetichización.

La base de la dinámica de mercado en el sistema capitalista refleja estas interacciones. Lo que abarca la prestación de servicios y bienes, tanto privados como públicos, que, pese a no ser objetos tangibles inmediata y específicamente, también son absorbidos en la dinámica de mercado, por ello a su utilidad se le agrega un valor de cambio fetichizado. Como en el caso de la educación.

Por ello, Vega (2015), hace referencia la mercantilización capitalista, específicamente en el ámbito de la educación superior pública, impulsada mediante el refuerzo gradual y sistemático de las políticas neoliberales, ya que es a partir del proceso de reforma que dicho panorama empieza a tomar auge, porque es considerado como un nuevo nicho de acumulación. El autor resalta que la educación anteriormente se concebía como un derecho y bien público. Por ello, es necesario realizar una distinción entre bien común, bien público y mercancía o bien privado.

Por bien común, comprende los sistemas naturales o sociales, que son tangibles o intangibles, distintos entre sí, pero comparten el ser heredado colectivamente. Los bienes públicos son suministrados desde el Estado, por lo que no se compran, ni se venden, y el uso es para todos los habitantes sin importar su clase socioeconómica. En contraste, los bienes privados se intercambian en el mercado por un valor de cambio específico y pertenecen a sectores particulares.

La educación superior pública según Vega (2015), se concebía hasta hace poco como un bien público, considerándolo un derecho que "postulaba que aquella no podía estar determinada por el poder adquisitivo de los individuos o sus familias, sino que debía ser suministrada y garantizada por el Estado, este hecho le confería carácter de bien público, a lo que se le agrega además que era gratuito, universal, laico y se le concebía como un valor de uso" (p.32).

Sin embargo, la educación transformada en mercancía se aleja de su cualidad de derecho, al no estar garantizada de manera uniforme para toda la población; además, pierde su identificación como bien público, pues el Estado ha comenzado a desprender funciones, recortar presupuesto y favorecer la apertura de instituciones educativas privadas.

Aspecto retomado por Boaventura de Sousa (2007) quien cita que la tendencia adoptada por el Estado se orientó a disminuir el compromiso político asumido con la educación pública y en especial, con la educación superior, convirtiéndola en un bien o mercancía, que ya no debe estar estrictamente garantizado por el Estado.

De igual forma, Gentili (1999), lo menciona como una estrategia ortodoxa neoliberal ante la crisis de la deuda de los años 70, especialmente, promovida por Organismos Financieros Internacionales sobre los Estados latinoamericanos, perpetuando y acentuando este panorama hasta la actualidad. Estos cambios o transformaciones según Vega (2015), se han llevado de manera solapada, bajo máscaras que imponen la lógica neoliberal dentro del mundo universitario para ser compatible en la dinámica capitalista. El autor cita cuatro máscaras específicas sobre las que se debe tener conocimiento.

La primera se basa en argumentos de reforma y modernización de las universidades para ser competitivas con las necesidades actuales, sin embargo, la connotación de reforma fue resignificada, pues antes se concebía como un avance que garantizaba un beneficio para grandes sectores de la sociedad. Hoy en día los Organismos Internacionales lo redefinieron como cambios necesarios para competir de forma justa en el mercado con una economía más transparente, lo que implícitamente busca socavar y dismantelar parte de las conquistas sociales históricamente alcanzadas para cumplir con su objetivo.

Estos organismos impulsan y priorizan cambios en torno al financiamiento, los cuales buscan "una descentralización significativa del control estatal sobre asuntos que afectan los costos institucionales, así como idear incentivos para que las instituciones se comprometan a ahorrar costos y generar ingresos propios" (Vega, 2015, p. 288), condicionándolos mediante las reformas a buscar apoyo económico privado, bajo el argumento de que así podrán ser más competitivos en el mercado educativo nacional e internacional. Evocando a la modernización, al referir que estas transformaciones representadas por los neoliberales son la mejor manera de actualizar la sociedad en general y quienes se opongan son retrógrados, conservadores y tradicionales, obstaculizando el desarrollo nacional. Es decir, las reformas, comprendidas como modificaciones para mejorar la eficiencia de la universidad, mediante procesos de modernización, es la realidad fetichizada que oculta el ataque a la institucionalidad y a los derechos y garantías de las personas que viven del trabajo.

Y en el panorama de las y los profesores de educación superior, se denota a través de las reformas neoliberales que se han efectuado en la institución, por medio de los recortes de presupuesto afectando la asignación de plazas docentes, quienes deben aceptar nuevas formas

de contratación por tiempos, suprimiendo derechos laborales básicos, como un empleo y salario estable, el reconocimiento de vacaciones, entre algunas otras condiciones de trabajo que se pretenden conocer a partir de esta investigación.

La segunda máscara es la privatización, lo que implica para Vega (2015), la mercantilización educativa concreta al erradicar su vinculación -principalmente presupuestaria- con el Estado, eliminando consecuentemente la obligación de garantizar el derecho, y posibilitando integrarla completamente al mercado como un servicio.

Ésta puede concretarse de forma directa o encubierta, aunque la primera es menos usual, ya que se impone una gran resistencia por parte del estudiantado y de las comunidades aledañas. Recurriendo al uso de la privatización encubierta, donde se visualizan relaciones híbridas entre la universidad pública y empresas privadas u Organismos Internacionales, quienes brindan algún tipo de financiamiento a cambio de beneficios. Acto que empuja a las universidades a tomar partido de forma subordinada ante otros entes, socavando su autonomía universitaria y redirigiendo los objetivos del profesorado a las demandas de ciertos sectores, para satisfacer sus intereses particulares. Posibilitando que élites nacionales e internacionales busquen tomar partida de este nuevo nicho, perdiendo el carácter de derecho, pues los saberes, conocimientos e instalaciones ahora están en mayor medida orientados a satisfacer las necesidades del mercado.

En tercer lugar, se cita la máscara de la investigación, se propone según Vega (2015), legitimar el ideal de que la función más relevante de la universidad es la producción de conocimiento, misma que es útil en tanto favorezca al mercado, y permita su lucro. Lo que empuja a asumir la idea de que las y los profesores como investigadores, son parte de la

fuerza de trabajo intelectual, capaces de construir saberes, con el potencial de convertirlos en recursos económicos para su beneficio y el de la institución. Entonces, como todo en el mercado, al ser rentable debe aprovecharse.

Contribuyendo a desvirtuar el carácter social de la universidad, Vega (2015), indica que se fomentan los programas funcionales a la lógica hegemónica, implicando una reducción en las áreas de Ciencias Sociales y Humanidades, las cuales son importantes porque propician una población universitaria más consciente y crítica, permitiendo establecer transformaciones reales mejorando la calidad de vida de la clase trabajadora. Modificando en cierta medida el propósito del personal docente, quienes ya no se centran solamente en la formación profesional ética, sino que la producción académica ha tomado importancia, porque condiciona su inserción y participación en la institución según la cantidad de publicaciones realizadas, o idiomas que manejan, fomentando la división interna a partir de la competencia entre pares. Y en un contexto que gira en torno a reformas de recortes presupuestarios, se establece un escenario de trabajo que implica un aumento de presión y condicionamiento a partir de mayor flexibilización sociolaboral y a la vez, un incremento de la carga en las labores.

El panorama anteriormente expuesto por las primeras tres máscaras se complejiza aún más al hacer uso de la cuarta y última cara sobre tecnología, la cual impone discursos en donde se coloca como una necesidad implementar en todo el entorno universitario aparatos tecnológicos. Esto se legitima en las reformas de manera solapada, al imponer que la modernización debe ser el recurso para ser más eficientes, proceso que es facilitado por la tecnología.

También se entiende que el avance tecnológico debe realizarse mediante la inversión económica de adquisición de implementos que propicien la modernización, y al ver reducidos los presupuestos, hacen uso de la máscara privatizadora indirecta, ya que sus alianzas y financiamientos son otorgados cuando se tiene como fin la inversión tecnológica o de infraestructura. Finalmente, contempla la unión de la investigación con la tecnología, en tanto posibilita que la fuerza de trabajo, es decir, las y los docentes deban depender y recurrir a los aparatos para desarrollar sus indagaciones y sus funciones, inclusive limitarse a realizar una gestión educativa por la vía de la tecnología. Esta máscara afecta el trabajo docente, reduciendo el valor de uso de su profesión en un tecnicismo que es útil al mercado, porque produce venta de títulos de forma ágil y eficiente, aunque deshumanice el proceso de enseñanza - aprendizaje que debe caracterizar a la educación superior pública.

Este panorama también es aprovechado para ser funcional a la lógica hegemónica, en tanto argumentan que las facilidades tecnológicas pueden reducir el soporte material de la universidad pública en términos de infraestructura física y servicios, implicando el abaratamiento de costos de inversión y de la fuerza de trabajo docente, pudiendo afectar directamente sus condiciones laborales. Concluyendo que, la tecnociencia es parte de los avances de la actualidad y se puede hacer uso de ella para mejorar los procesos universitarios, pero no pueden reducirse las interrelaciones de trabajo, de enseñanza, evaluación y conocimiento, a la venta de diplomas y deshumanización del ámbito universitario.

Por ello, las máscaras de la mercantilización contribuyen a entender cómo el trabajo en las instituciones de educación superior se ha visto influido por las reformas impuestas bajo

la lógica neoliberal, que condiciona en múltiples ámbitos, y consecuentemente, afectan directa e indirectamente las condiciones de trabajo del personal docente.

Evidenciando la reconfiguración de la educación en una mercancía educativa, Vega (2015) lo define al indicar que esta contiene valor de uso y de cambio, determinada por la utilidad que con el neoliberalismo se ha transformado de un derecho o acción promotor de beneficios y bienestar para la sociedad, a un simple bien o mercancía de la cual se puede obtener ganancia.

La mercantilización de la educación es un proceso de expropiación del ideal del aprendizaje, eliminando la idea de derecho y bien público, colocándolo como un objeto transable, es decir, como un servicio o mercancía, a la que pueden acceder únicamente las personas con cierto nivel de ingresos económicos, pudiendo solventar los costos y contribuyendo a la generación de capital privado. Además, la mercancía educativa es un objeto abstracto y ajeno, ubicado fuera de las personas, pero presente en el mercado, ofertado por instituciones o academias específicas, posicionando la relación desde una perspectiva mercantil, donde el acceso educativo y la tranzabilidad monetaria son lo que prima.

En la lógica neoliberal expresada mediante las reformas educativas y laborales las cuales debilitan los derechos de las personas en este ámbito y, por tanto, se pasa a priorizar la privatización de conocimientos, para que a partir de estos se generen nuevos nichos de acumulación, mediante los procesos de fetichización, que consecuentemente afectan las condiciones de trabajo del profesorado. Pues se asume que “la mercantilización de la educación no es un fenómeno aislado y circunstancial, sino un resultado de la expansión del capitalismo hasta un sector que no había colonizado por el apetito voraz de la acumulación

en la ganancia” (Vega, 2015, p.28) condicionando el sistema educativo de los países y en particular el área de la educación superior pública.

Este apetito de absorber nuevos nichos que permitan la acumulación de capital, que como se abordó con antelación, se da a nivel mundial; desde la perspectiva de Boaventura de Sousa (2006), ha transitado por dos fases, la primera es la expansión y consolidación del mercado nacional universitario, y la segunda, es cuando posteriormente se da la transnacionalización de la educación, propuesto como solución global de los problemas de la educación por los Organismos Financieros Internacionales.

Además, distingue dos niveles de mercantilización, uno empuja a la universidad pública a afrontar la crisis a través de la búsqueda de nuevos ingresos, principalmente mediante alianzas con el capital y señala que todavía mantiene en parte su autonomía, pero con servicios privatizados y con ciertas restricciones. Mientras que el segundo nivel consta de la eliminación completa las características de la universidad pública y privada, modificando su dinámica a la de una empresa “que no produce solamente para el mercado, sino que se convierte en mercado de gestión universitaria, de planes de estudio, de diplomas, de formación de docentes, de evaluación de docentes y estudiantes” (Boaventura de Sousa, 2007, p.26).

Aspectos que se han denotado dentro de la educación superior pública en Costa Rica, con procesos graduales pero constantes, mediante prácticas como la alianza preponderante de empresas u organizaciones con las universidades, con la apertura de nuevas carreras que benefician al mercado. Asimismo, se han presentado otras formas de financiamientos nacionales, internacionales o empresariales para investigaciones e infraestructura. La

dinámica interna de creditaje, la evaluación docente, el límite de becas, entre muchas otras, son acciones que tienden a legitimar el proyecto ideológico hegemónico, evidenciando que el conocimiento adopta una tendencia a estar condicionado por intereses privados.

También, Solano (2010), se apega a que las transformaciones mencionadas han sido producto del modelo económico neoliberal, tal como demostraron las máscaras educativas, lo que orienta a la sociedad a naturalizar conductas de competencia, rendimiento y poca solidaridad, adoptando y arraigando estas bases como la forma natural de desenvolvimiento colectivo.

Tal es el caso del personal docente en la educación superior. Vega (2015) respalda que la dinámica estructural incide en las y los profesionales en educación al participar activamente de la competencia por la búsqueda y adquisición de recursos económicos, puesto que estos son determinantes y condicionantes para satisfacer sus necesidades básicas.

Evidenciando que la mercantilización de la educación, se ha impuesto como una reforma, la cual según Boron (2005), se enfoca en invitar, atraer y seducir a capitalistas para que inviertan en este nicho, y se naturalice el detrimento de la calidad de la educación superior, el fomento de la privatización y la desregulación como práctica gradual que se ha impuesto en los diversos espacios y niveles de enseñanza, de forma global, pero reflejando cambios en situaciones específicas a su vez, como en la dinámica docente.

Este grupo poblacional, que conforma el objeto de estudio de esta investigación, se ha visto afectado por los procesos de flexibilización laboral, donde las reformas según Vega (2015), buscan la consolidación de un espacio propicio para un profesorado flexible, que

accepte insertarse a un ámbito donde se precarizan sus condiciones de trabajo a partir de salarios mal remunerados y se imponen procesos de capacitación permanente, búsqueda de altos rendimientos y la participación en actividades distintas a la docencia, lo cual contribuye al debilitamiento de sus derechos como clase trabajadora. Por lo que, la o el profesional flexibilizado acepta, consciente o inconscientemente someterse a una lógica que es perjudicial profesional y personalmente, porque se recurre al aumento de exigencias, que muchas veces deterioran aún más la función base al provocar sobrecarga laboral, debido a la reducción de derechos, garantías y disminución del tiempo para la dedicación docente, pudiendo provocar sentimientos de fatiga física y mental.

Los procesos de flexibilización y precarización no solo impactan en las dinámicas de trabajadores informales o sin preparación previa, sino que gradualmente se han impuesto en la dinámica laboral de toda persona trabajadora inserta en el mercado de trabajo, sin importar la formación profesional. En este sentido, Vega (2015) indica que “el profesor es un trabajador asalariado que efectúa labores intelectuales y desde este punto de vista puede considerársele como un intelectual.” (p.389), esto debido a la función atribuida históricamente de enseñar.

Pese a reconocer que “todos los hombres son intelectuales, pero no todos tienen en la sociedad la función de intelectuales” (Gramsci, 1967, p.27) y Vega (2015) complementa aclarando que, no es propiamente por las actividades que una persona trabajadora ejerza, sino debido a la división social del trabajo, donde se categoriza a unos sectores dedicados de forma específica a un oficio intelectual, como en el caso del personal docente, quienes socialmente

cumplen su función de transmitir conocimientos, enseñar, investigar, y formar académicamente a las y los futuros profesionales.

Lo que era visualizado como una profesión que daba estabilidad, estatus, reconocimiento, bien retribuida, que posibilitaba el desarrollo social y económico de sus profesionales y que en la actualidad se ha visto trastocada en este panorama capitalista, colocándola en una posición inestable, condicionada por las mismas formas de precarización.

Esta profesión es la que les brinda a las y los docentes la posibilidad de vender su fuerza de trabajo en el mercado, asumiendo su labor bajo los parámetros establecidos en el capitalismo, donde se enajena la intencionalidad de la enseñanza como un derecho, puesto que prima la necesidad del trabajo como un medio de subsistencia.

Caracterizando que las y los docentes viven la proletarización intelectual, entendido por Vega (2015), como un obrero moderno, el cual carece de capital, medios de producción, porque únicamente posee su fuerza de trabajo para poder venderla a los dueños de los medios de producción a cambio de un salario determinado, a fin de obtener los medios para reproducirse en sociedad. Lo cual se complementa con la proletarización ideológica, donde la persona trabajadora técnicamente no tiene el control sobre el proceso de trabajo, y de forma ideológica pierde de vista el fin de su labor.

Reflejando que, en el contexto neoliberal, dentro del espacio docente se reafirman los procesos de pérdida de control sobre la criticidad de la función realizada, los procesos de trabajo, sobre la valorización de su función intelectual, la garantía de sus derechos laborales,

que consecuentemente consolida un deterioro en las condiciones de vida, y, por tanto, en la satisfacción de necesidades.

Vega (2015), profundiza en que el trastocamiento de la vida personal o privada de las y los docentes por su función en la actualidad se da en tres niveles: con el empobrecimiento, la pauperización y la precarización. Definiendo el empobrecimiento como la reducción o estancamiento de la remuneración obtenida a cambio de su fuerza de trabajo, lo que consecuentemente, disminuye su calidad de vida. La pauperización docente, entendida como la degradación de la condición social, como el estatus o ingreso económico, que se desprende de su profesión o vocación. Y finalmente, la precarización laboral como la inestabilidad creciente y el empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Esta realidad en el ámbito de la docencia hace que las y los trabajadores de la enseñanza se vean envueltos en dinámicas que debilitan la profesión como tal, conduciéndoles a vivenciar situaciones de “frustración en el desarrollo profesional, la pauperización y el creciente desprestigio de la labor que ejercen” (Vega, 2015, p.399).

Este empuje sistemático a las bases de la profesión afecta el propio ejercicio de la docencia, lo que según diversos autores ha dado paso a la búsqueda de nuevas formas de solventar sus necesidades que van en detrimento de la institucionalidad pública, mediante recursos de competencia que brinda y refuerza el propio mercado.

Se ha recurrido a efectuar labores de consultoría y asesoría, como profesionales especializados o expertos en un tópico específico, quienes según Vega (2015) tienden a seguir vinculados a la Universidad Pública, pero con desgano, lo que se debe al sentimiento

de que no perciben lo que sus conocimientos ameritan; abandonando gradualmente la concepción crítica de enseñanza que se propicia en la universidad. Otra vía mencionada es la recurrencia de pasantías, donde se ven acorralados a aceptar trabajos mediante pasantías para sumar a su currículum experiencia profesional, lo que tiende a ocurrir por periodos prolongados, situación que se utiliza como justificación para darles otras labores y una menor retribución económica, o ninguna.

Se propician los grupos de investigación, según Vega (2015) con el fin de generar nuevas y diversas mercancías que incentiven la circulación de capital, además que promueve la diferenciación interna entre quienes efectúan investigación y promueven avances en los cúmulos de conocimiento y el personal docente que no, creando un ambiente de competitividad entre las y los profesionales. También menciona que a fin de mejorar y diversificar su actuación profesional hacen uso de las herramientas tecnológicas producto de la misma lógica capitalista, lo que en muchas ocasiones tiende a disminuir costos, formas organizativas y división social del trabajo, contribuyendo, pero afectándoles consecuentemente.

Finalmente, se resalta que se acepta la categoría de profesor o profesora por horas, donde el contrato ofrecido es muy específico, y tiende a abarcar poco tiempo. Vega (2015) comenta que estos conforman la base inferior del proletariado y en algunos países, esta categoría docente representa la mayoría del personal. Siendo a su vez una de las mayores expresiones de precarización al sentar un panorama de inestabilidad, en tanto no tiene una seguridad concreta de su renovación del contrato de trabajo, ni de sus garantías y derechos laborales, puesto que al ser nombrados por periodos cortos no aplican una serie de

reconocimientos formales dentro y fuera de las instituciones, dinámica que no es ajena a la realidad universitaria costarricense.

Los autores, León et al. (2020), respaldan esta afirmación al contemplar que la educación superior en el país se ha diversificado con el pasar del tiempo, implicando un aumento colateral en la demanda de personal académico, sin embargo, este requerimiento fue solventado mediante la contratación de personal en condición interina el cual ha llegado a sobrepasar más de la mitad de la planilla. Siendo definido en el artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente de la Universidad de Costa Rica como “El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva” (Consejo Universitario, 2008, p.5).

Evidenciando que, pese a la existencia de diversas categorías que no pertenecen al régimen académico, la contratación bajo esta modalidad, al ser un nombramiento repentino, puntual por un ciclo lectivo, o más, pero determinados, implica una dependencia de la gestión correspondiente para asumir el puesto académico cada periodo, habilitando un portillo para modificar con mayor facilidad la estabilidad laboral del profesorado.

Este tipo de contratación es la más frecuente en el ámbito universitario, y es producto de un complejo entramado de relaciones bajo lógica de mercado, donde las políticas neoliberales empujan al recorte del gasto social con directrices presupuestarias y salariales que tienden a su disminución, afectando la dinámica propia de la institucionalidad estatal y por ende de la Universidad Pública, pero que a su vez, produce una afectación directa principalmente en personas que ocupan este tipo de puestos.

Por ello, Sequeira y Díaz (2009), comentan que hay registro de situaciones donde el profesorado interino asume su puesto durante muchos años sin poder llegar a consolidar su propiedad, poniéndoles en una situación desventajosa sociolaboralmente, al verse expuestos a la latente inestabilidad y al reducir sus derechos como parte del sector docente. Lo cual es una situación preocupante, porque se habla de más de la mitad de personal docente que imparten lecciones en las diversas unidades de la universidad, se contratan bajo esta modalidad que no asegura una estabilidad.

Este panorama se torna aún más preocupante, al hacer referencia a las sedes y los recintos, donde León, et. al (2020), comentan que, en estas unidades tiende a imperar la práctica de brindar carreras desconcentradas, entendidas como carreras que se abren temporalmente con el fin de atender necesidades específicas de cada región por tiempos delimitados o de forma intermitente, y que, por su base, implica la contratación únicamente de profesorado interino. Poniendo en evidencia la multiplicidad de formas o vías por la que han tenido que optar las y los profesores de educación superior, para insertarse en el mercado laboral y obtener una estabilidad relativa que les permita subsistir. Sin embargo, no se debe perder de vista que la raíz de tal diversificación de la inserción y ejercicio docente conlleva la vivencia de una precarización laboral fetichizada la cual se asume a fin de satisfacer sus necesidades, en un mundo de trabajo que oculta sus transformaciones mediante la flexibilidad laboral.

Cuarto capítulo: Contextualización histórica y marco normativo de la educación superior pública

En este apartado se expondrá un recorrido histórico del surgimiento y desarrollo de la educación superior pública, centrado en la Universidad de Costa Rica, analizando los procesos que conllevaron su apertura, consolidación y transformación, hasta la actualidad. Asimismo, se realizará una recapitulación de la legislación referente a la educación superior pública en relación con el mundo del trabajo del profesorado.

4.1. Consolidación de la educación superior en el país, el caso de la Universidad de Costa Rica

La consolidación de la educación superior en Costa Rica fue un proceso impulsado y debatido en medio de pugnas, la burguesía dominante intentó obstaculizarlo, pero se llega a un punto de inflexión donde se concreta la constitución de la Universidad de Costa Rica.

El Estado, en el periodo de 1835 a 1842 se fue consolidando, según expone González (1991), Braulio Carrillo presidente en este periodo, promovió una economía liberal agroexportadora, desarrollando paralelamente la modernización del aparato estatal. Siguiendo la idea desde Rovira (2020), la labor realizada por el expresidente fue significativa, fue quien estableció a San José en capital, permitiendo avanzar en la producción de café y tabaco y eliminó numerosas trabas en beneficio del desarrollo del sector agrícola como un medio a través del cual se va a expandir las relaciones sociales capitalistas, pues se trasciende la producción de subsistencia.

Además, menciona el autor, que, para 1843 Costa Rica, inicia a comercializar directamente con Inglaterra, contribuyendo al crecimiento económico y dando los primeros pasos para que, a lo interno del territorio nacional, ciertos sectores empezaran a consolidarse como grupos dominantes, entre ellos destacan el agroexportador, el mercantil-importador y los relacionados a la banca.

El siglo XIX fue convulso y la implementación de las medidas liberales no fue sencilla, pues mediaron pugnas de corte ideológico entre los grupos dominantes emergentes. Fischel (1991) enfatiza cómo las nuevas propuestas tuvieron gran resistencia, debido a que algunos se oponían a las reformas sociales y económicas. Pero los mismos cambios dados por la consolidación del aparato Estatal y del comercio, apremiaron la necesidad de mejorar propiciando que “la educación empezara a cobrar importancia” (Fischel, 1991. p 36). Conllevando a que en 1843 se diera la creación de la Universidad de Santo Tomás, es el primer centro de educación superior en el país. El objeto de su creación, según Herrera y Rodríguez (1994) fue legitimar el sistema y graduar profesionales permitiendo expandir el modelo liberal. Por lo tanto, su enfoque en temas administrativos y jurídicos de acuerdo con Ruiz (2000a) se determinó a partir de esos intereses particulares que buscaban consolidar el Estado Nacional, entendiendo que:

La expansión económica requería por su parte, de hombres de leyes para dirigir el aparato del Estado y legitimar los contratos, las relaciones interoligárquicas y los vínculos entre el Estado y la oligarquía. Bajo esta óptica, las universidades se convirtieron en la práctica, en Escuelas de Derecho, esencialmente para capacitar

profesionales que vinieran a garantizar la posesión legal de la tierra, las transacciones comerciales y las actividades financieras del Estado. (Fischel, 1991. p38)

Por ello, toma importancia la constitución de la Universidad de Santo Tomás, misma que fue inaugurada el 3 mayo de 1843, por el Ministro General de Costa Rica, el Dr. José María Castro. Su consolidación se dio por la necesidad de expandir y fortalecer una nueva cultura en el país, creando un imaginario de personas cultas y capaces de defender sus derechos cívicos (Obregon, 1993). Además, ciertos sectores de la burguesía pretendían obtener mayor hegemonía y control estatal, procurando, que ese valor cívico que buscaban implementar tuviera como función la defensa, lucha y consolidación del Estado Nación, el autor señala que “no podían fundar una República en medio de una ignorancia popular” (p.29). Mencionando como la universidad dio paso a formar personas que posteriormente tuvieron alguna función dentro del Estado, como políticos y jefes de Estado.

Según Fischel (1991) los cambios a la educación promovieron un ejercicio del poder desde una lógica consensual, alejándose de los métodos represivos. Se convirtió en unos de los aparatos ideológicos, que promovía cambios a favor de ciertos sectores dominantes. Aunque, cabe aclarar que, a lo interno del territorio nacional, los tres sectores dominantes siguen teniendo pugnas a partir de sus intereses particulares, provocando desacuerdos y luchas por obtener mayor control del aparato estatal.

Los enfrentamientos precedieron:

Parte de la década de los años cincuenta del siglo XIX y toda la de los sesenta, pusieron de relieve la acentuación de las pugnas y diferencias dentro de ese bloque

de fuerzas. Se dieron sucesivos golpes de Estado y varios militares cobraron una importancia nunca antes observada. (Rovira, 2020, p.20)

Sin embargo, esta nueva dinámica era distinta entre la multiplicidad de clases que había surgido con el desarrollo agro capitalista. Propiciando enfrentamientos entre la burguesía con el campesinado pobre y los artesanos a causa de las nuevas formas de producción, puesto que los grandes latifundistas, vieron obstaculizados su impulso por acaparar la producción del café, cuando los pequeños productores, compuestos por grupos familiares, seguían con la lógica colonial, trabajando sus propias tierras para subsistir, atrasando la consolidación de la lógica capitalista. Asimismo, las importaciones de mercancías desde otros países más industrializados como Inglaterra contribuyeron según Rovira (2020) a deteriorar al sector artesanal del país, porque no podían competir con los precios y la forma de producción, implicando un deterioro en las condiciones de vida de este sector trabajador.

Fue un periodo tenso debido a las contradicciones entre la nueva clase burguesa y el sector trabajador, a partir de los cambios ocurridos por la implementación de la nueva lógica capitalista, misma que afectó gradualmente a partir de un deterioro de las condiciones de la clase trabajadora. Además, las pugnas entre diversas fracciones de la burguesía determinaron cambios a lo interno del Estado, las funciones de las instituciones públicas se redireccionaron de acuerdo con quien estuviera gobernando, afectando la consolidación de la educación superior.

La Universidad de Santo Tomás, consideramos, pasa por diferentes etapas, en las que dejan ver las contradicciones de una sociedad que ingresa en el desarrollo capitalista,

dejando atrás el modelo colonial. Esto se traduce en políticas educativas signadas por ambas concepciones: la escolástica-medieval y la liberal ilustrada. (Herrera y Rodríguez, 1994, p.36)

Generando que dicha universidad, no logre consolidarse a lo largo del tiempo como una institución integral. Su posicionamiento desde una lógica liberal se evidenció por el predominio de la enseñanza en derecho y medicina, dejando de lado los idiomas y carreras orientadas a las labores agroexportadoras, es esto poco funcional para las demandas o las necesidades del país en ese momento. Conllevando a su clausura en 1888, en el gobierno de Bernardo Soto, al no cumplir con las expectativas; no respondía a las necesidades del modelo agroexportador dentro de la lógica capitalista liberal (Herrera y Rodríguez, 1994).

Plantea González (1991):

Si se vive un proceso de conformación de un Estado Nacional bajo una propuesta de ideas liberales, donde se busque legislar y reglamentar la realidad; donde se pretende mejorar la infraestructura; donde se quiere convencer al ciudadano de la bondad del liberalismo, del desarrollo y la modernización; donde se evidencie la necesidad de centralizar el poder, no es posible pedir un comportamiento diferente a la educación.
(p. 26)

Y en tanto, la Universidad de Santo Tomás, al no seguir la línea necesaria de reorientar la educación a las necesidades de la oligarquía agroexportadora, que buscaba expandirse y articularse al mundo comercial liberal, no tenía opción de continuar. Además,

este cambio según González (1991) habría ocasionado conflictos con la iglesia y los sectores más conservadores, por ser reformas liberales.

Es importante mencionar que el cierre de la única institución de educación superior en el país no determinó un obstáculo para que algunos grupos aún continuarán teniendo acceso a cierto nivel de educación. Exponen Herrera y Rodríguez (1994) que, a partir de dicha decisión, los liberales buscaron establecer un modelo de educación nuevo. Son los sectores elitistas, quienes podían tener acceso a esta herramienta educativa, donde se pusieron en funcionamiento diferentes Escuelas Profesionales, entre ellas la de Derecho, Farmacia, Artes y Agricultura. Según Fischel (1991) el cierre de la universidad no implicó un retroceso significativo en la educación de estas clases, ya que había diversas alternativas para que las personas siguieran formándose profesionalmente.

Posteriormente, en el periodo de 1888 a 1939 se hicieron varios intentos por reabrir la universidad, pero no se logró el cometido, esto debido a que los enfrentamientos ideológicos fueron constantes en este lapso entre los diversos actores mencionados. Refiere Jiménez (2017) que persistía la búsqueda del consenso como agente mediador principal, por lo que inclusive se intentó plasmar en la Constitución de 1917, el cual contempló en su artículo 9 la potestad del Estado de reestablecer la Universidad; mientras que en su artículo 10 reflejó la obligación estatal de velar por la clase trabajadora para armonizar las relaciones entre obreros y patronos.

La confluencia de ideologías socialistas, las cuales priorizan los derechos de la clase trabajadora representados en Costa Rica por el Partido Reformista y el Partido Comunista, lo que exacerba las pugnas a nivel nacional e internacional por parte del sector obrero, logrando

obtener avances en materia legal, plasmado con la consolidación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, que se fundamenta en el Tratado de Versalles, ratificado por el país en 1920 y con el cual se impulsa la ley N° 100, marcando la jornada laboral de ocho horas (Jiménez, 2017).

Pero pese a los logros obtenidos en materia laboral, según Herrera y Rodríguez (1994) en cuanto a la educación superior, se continuaba mostrando una amplia negativa de algunos sectores profesionales, principalmente por no querer perder el poder que tenían sobre las facultades que estaban en funcionamiento en este periodo. El obstáculo para reabrir la universidad constaba no sólo de la pérdida de poder que podía afectar a grupos intelectuales, sino que su reapertura traería consigo nuevas formas de enseñanza, estableciendo las bases para una postura crítica, afectando a los sectores dominantes, quienes en ese momento tenían el poder estatal. Ya que, muchos de los impulsores por abrirla nuevamente, postulaban la idea de una educación que estuviera desligada de la política, su argumento siguiendo a Fischel (1991) era que los problemas a nivel de enseñanza era su vinculación con la misma, y la solución a esta situación era que la universidad estuviera desligada de los temas gubernamentales y fuera la institución rectora de educación a nivel nacional.

Lo anterior refleja las pugnas entre las élites sobre el desarrollo de la enseñanza superior costarricense, ya que la educación al ser un aparato ideológico es una herramienta que puede ayudar a salvaguardar los intereses particulares del sector que lo controla, y, por consiguiente, pone en desventaja a los grupos que no pueden tomar decisiones sobre la forma en cómo se implementa la enseñanza. El temor de los liberales, por perder el control a partir

de la desvinculación de lo político con la enseñanza, provocó gran oposición, porque era el principal mecanismo que tenían para validar su discurso hegemónico:

El análisis científico de los problemas derivados de una estructura social y económica altamente elitista y la expansión de los beneficios de la educación superior provocaron gran preocupación entre los pensadores más convencionales, los cuales temían la ruptura del orden social jerárquico, de corte piramidal. (Fischel, 1991, p. 53)

Claramente, iba a existir una oposición a perder el dominio de la educación, tal y como lo expone la autora, por lo tanto, en ese periodo, no se logró concretar la apertura nuevamente de la universidad. El sector dominante que en ese momento estaba gobernando, impidió a toda costa la reestructuración de la enseñanza superior en el país. Pero cabe resaltar que las propuestas establecidas de reabrir la universidad en esta época, aunque no lograron su cometido en ese momento, establecieron los primeros pasos, para en años posteriores, lograr inaugurar la Universidad de Costa Rica.

De acuerdo con Herrera y Rodríguez (1994) como parte de la clase trabajadora, entre ellas, intelectuales, profesores y estudiantes, a partir de las iniciativas planteadas anteriormente por reabrir la universidad, determinaron la necesidad por cumplir dicho cometido, apelando a que no sean solamente las élites quienes puedan tener acceso a la educación superior. Entre los impulsores por reabrir la universidad se encuentran, Luis Demetrio Tinoco, Emma Gamboa, Clodomiro Picado, Alejandro Alvarado, Carlos Monge Alfaro, quienes son las personas encargadas de exponer las demandas de la clase trabajadora para abrir un centro de enseñanza superior en el país.

Es así como durante estos años, surgen diversas propuestas en torno al proyecto universitario, Jorge Volio siendo dirigente del Partido Reformista, es quien postula la idea de una Universidad moderna, entrelazada con la cultura del país, (Herrera y Rodríguez, 1994). Otras corrientes reformistas que apelaban por cambiar la enseñanza e instaurar la educación superior, también se encontraban dentro de otros partidos políticos. Asimismo, parte de las propuestas estaban ligadas a ofrecer el derecho de la educación a la clase trabajadora, en 1926 viene de Joaquín García Monge la idea de proponer la Universidad Popular, y según las autoras tenía como fin capacitar a las y los trabajadores sobre sus funciones, pero además generar conciencia crítica sobre las situaciones adversas que enfrentaban como sector subalterno. Es el primer paso para que dichos sectores, conocieran y se interesaran por crear una institución que pudiera ofrecer el derecho a la educación a todas las personas costarricenses. La Asociación por la Universidad Popular se convirtió posteriormente en la Asociación Revolucionaria de Cultura Obrera (ARCO) la cual determinó los cimientos para que los sectores populares apelaran por la importancia del proyecto universitario.

Para 1928, Clodomiro Picado, hace una propuesta de reorganizar la educación a nivel nacional, mismo que años siguientes, se conocerá como Proyecto de reorganización de la Universidad, el cual, se vio obstaculizado un año después, en 1929 por la crisis del capitalismo que se presentó a nivel mundial, es un momento coyuntural que generó cuestionamientos sobre el modelo liberal, facilitando según Fischel (1991) el surgimiento de nuevos actores sociales en la esfera política y gubernamental, así como las luchas sociales tomaron mayor fuerza, proporcionando cambios que incidieron posteriormente en la apertura de la Universidad de Costa Rica.

Para Rovira (2020) la crisis en este periodo fue un primer paso para un reacomodo de los sectores dominantes. Además, la situación de los sectores trabajadores y los dueños de los medios de producción se transformaron, siendo los primeros indicios de una nueva reforma. Entre los cambios suscitados se presentan, para 1931 la disminución significativa de las exportaciones, tanto del monocultivo del banano como del café, asimismo, las importaciones bajaron, ocasionando colateralmente reducción de los ingresos fiscales, provocando una recesión económica que afectó al sector trabajador del país.

Para hacer frente a la nueva situación, el Estado se vio en la necesidad de invertir en el sector público con la finalidad de disminuir el descontento de la población, abriendo plazas de empleo y apoyando al sector cafetalero con la creación del Instituto de Defensa del Café, disminuyendo el descontento tanto de los grupos oligárquicos como los pequeños productores, a partir de la intervención estatal. Este momento coyuntural también, se vio permeado por el surgimiento de nuevas fracciones de las clases sociales, Rovira (2020) expresa como la situación del país facilitó que nuevos partidos políticos tuvieran más aceptación en contraposición a años anteriores, y, por tanto, el partido comunista obtuvo mayor relevancia en la contienda nacional:

De esta manera poco a poco, el panorama político costarricense iba sufriendo cambios de cierta importancia, como fruto de un proceso histórico que daba ya muestra de agotamiento y al que la crisis mundial de 1929 y las consecuencias que propagó le exigían modificaciones susceptibles de despejar nuevos rumbos económicos y sociales y de promover una mayor participación política. (Rovira, 2020, p.31)

Las transformaciones a lo interno del Estado costarricense fueron necesarias para lograr enfrentar la nueva dinámica establecida por la crisis internacional que repercutió con severidad en la realidad nacional, al ser dependientes de un modelo agroexportador con base al café, es decir, que en medio de una crisis económica y financiera este producto fue imprescindible en el mercado, alterando la demanda del mismo y repercutiendo en el sector trabajador, generando una mayor efervescencia social, fortaleciendo la unión y toma de conciencia de los trabajadores, que pugnaban por una estabilidad. El panorama ameritaba una reestructuración en las diversas áreas que permitieron dar paso a pensar en la necesidad no solo de mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora sino en la importancia de brindar una mejor educación a partir de la creación de una institución enfocada en crear profesionales que promovieron el avance del país, en coherencia con las nuevas necesidades del capital de sectores industriales que empiezan a tener fuerza a nivel nacional.

Expone Ruiz (2000b) como en el periodo de 1932-1936 en la administración de Ricardo Jiménez, surgió la iniciativa de crear la Universidad de Costa Rica, su impulsor en ese momento fue el Ministro de Educación Teodoro Picado, quien vio la necesidad de crear una casa de enseñanza crítica enfocada a formar profesionales en diversas áreas. Lo anterior, como producto del propio avance estructural del capitalismo, pues la crisis abre la oportunidad de colocar al sector industrial como necesario para diversificar la producción, además, la misma crisis provoca un auge de grupos trabajadores que demandaban mejoras en la calidad de vida, y, por ende, la creciente incidencia social.

Con la influencia internacional del avance social, la idea de trabajar en la consolidación de esta institución estuvo inspirada en la experiencia de Chile, por dicha razón

el Ministro Picado en colaboración con el chileno Luis Galdames, efectuaron un diagnóstico y con apoyo del profesor Carlos Monge Alfaro, realizaron un estudio histórico sobre la educación superior costarricense, retomando información que iba desde la colonia, lo vivenciado en la Casa de Enseñanza de Santo Tomas (1814) así como la educación brindada por la Universidad Santo Tomás (1843-1888). Las autoras Herrera y Rodríguez (1994), enfatizan el aporte de Luis Galdames y citan:

Su labor no solo es importante porque sirve de base para el proyecto que años más tarde permite el establecimiento de la Universidad de Costa Rica, sino, además, porque logra influir y enriquecer el pensamiento universitario, que para entonces es producto de elaboración y análisis por parte de algunos sectores de la sociedad. (p. 44)

En tanto, el trabajo realizado y la información obtenida fungieron como base para el diseño de un proyecto de ley guiado por diversos ejes, centrados en la restitución de la Universidad, la cual debía ser de carácter autónomo, tener una base crítica de con un enfoque en lo social, desarrollar acciones enfocadas en investigación, así como formar profesionales en distintas áreas.

Pero no logró consolidarse en ese momento, principalmente por la oposición de ciertos gremios agroexportadores y principalmente de los burgueses que aún se empeñaban por seguir con sus políticas, obstaculizando la apertura a la industrialización diversificada a pesar del nuevo contexto establecido después de la crisis de 1929. Aunque dicha situación no perduró en el tiempo, porque a nivel internacional se presentan cambios que influyeron directa e indirectamente a lo interno del país, principalmente en la reconfiguración de las

políticas macroeconómicas, especialmente con Estados Unidos al consolidarse como potencia, ya que este acontecimiento incidió en que tuviera mayor influencia sobre los demás países Latinoamericanos y sus relaciones económicas.

Aunado a lo anterior, Valverde y Trejos (1993) mencionan que, dentro de este nuevo contexto, también, se da el surgimiento de los Organismos Financieros Internacionales (OFI), tales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, los cuales buscaban reestructurar las relaciones internacionales mediante normas de comercio y fiscales de orientación capitalista. Lo anterior, basado en un modelo de desarrollo Keynesiano, donde el aparato estatal pudiese fortalecer a la sociedad ante los altibajos que sufriera el mercado, y tuviese la capacidad de:

Controlar y regular el libre mercado, incluso participar activamente en los procesos de producción, ser proveedor de programas sociales en torno a la educación, la salud y la recreación de los trabajadores y posibilitar el acceso a varios partidos políticos que representen diferentes intereses al interior del Estado. (Cabrera, 2014, p.51)

Lo anterior, incidió a nivel nacional en propiciar la instauración de un Estado benefactor, paternalista o intervencionista respaldado por los OFI, que buscaba según Valverde y Trejos (1993) tomar un papel activo en favorecer la acumulación de capital, pero fomentando el consenso social y contribuyendo a construir una identidad colectiva sobre el proyecto de desarrollo nacional a fin de solventar la crisis de los años anteriores. Con estos cambios dentro del territorio costarricense, se da un reacomodo en el aparato estatal influenciado por los Organismos Internacionales, tal y como hace referencia las autoras. Las transformaciones que se presentan se desarrollan en diversos niveles, tanto económicos como

sociales, impactando en la búsqueda de la mejora de las condiciones tanto de la clase trabajadora como de la burguesa. Ya que, muchas de estas transformaciones a su vez son funcionales al capitalismo porque brindan condiciones para ampliar el mercado, reducen los costos de la reproducción de la fuerza de trabajo para los burgueses, pero contribuyen a contener la efervescencia y las demandas sociales al redistribuir la riqueza, siendo un mecanismo de integración social.

Desde el cierre en 1888 de la Universidad de Santo Tomás y hasta 1940, la reapertura de una universidad no se había podido concretar por los conflictos entre grupos hegemónicos, quienes se opusieron a dicha idea. Pero señala Araya (1991):

Sin embargo, y sobre todo a partir de la década de crisis de los años 30, nuevos sectores intelectuales y políticos provenientes de los sectores medios y populares consideraban indispensable la apertura de la Universidad como símbolo de democratización y mejoramiento académico. (pp. 116-117).

Bajo este contexto de una nueva integración social es en 1940, durante el gobierno de Calderón Guardia y a partir del avance en políticas sociales por influencia de las demandas internacionales desde los OFI y la presión de los diversos sectores intelectuales y burgueses a nivel nacional, se concretó la decisión de inaugurar la Universidad de Costa Rica, a partir de los esfuerzos de ese entonces del Ministro de Educación Luis Demetrio Tinoco, quien estableció un nuevo Proyecto de Ley Orgánica de la Universidad Nacional de Costa Rica:

Calderón Guardia se dispuso a llevar a cabo una labor de inequívoca naturaleza progresista. Para lograrlo, contaba con el soporte de un sector de la burguesía

interesado en modificar y mejorar un poco las condiciones de vida prevalecientes en el país. (Rovira, 2020, p.31)

Por lo que, continuó con los pasos para crear la Universidad bajo el planteamiento del proyecto estructurado por Galdames, pero sin utilizar los puntos que generaron conflictos anteriormente, estableciéndose como una nueva institución, distinta de lo que fue la Universidad de Santo Tomás. Por lo tanto, la Universidad de Costa Rica después de muchos años y luchas a lo interno del país entre los distintos sectores burgueses y la clase trabajadora se hizo realidad, así lo explica Porras (2005):

El 15 de junio de 1940, la Ley es presentada al Congreso, el cual la traslada a la Comisión de Educación Pública, compuesta por Ramón Leiva, J.M. Ramírez y F. Urbina G. En el dictamen vertido por la Comisión de Educación Pública sobre el proyecto de creación de la Universidad de Costa Rica, del 26 de julio de 1940, se proponen una serie de reformas al proyecto de ley presentado por el Lic. Tinoco Castro. Entre ellas y en relación con los ejes de análisis propuestos están: Se mantiene la idea de crear una nueva institución y por lo tanto de no reestablecer la Universidad de Santo Tomás. Se mantiene atenuada la función crítica de la Universidad. Se mantiene la autonomía universitaria, pero se incorpora al Secretario de Estado en el Despacho de Educación como miembro de la Asamblea Universitaria. Además, se le impide a la Universidad gravar sus bienes sin autorización previa del Poder Ejecutivo. (p.62)

La Universidad de Costa Rica se convierte en la primera institución de educación superior autónoma, con carácter crítico, donde su accionar iba más allá de sólo formar

profesionales, por lo que su consolidación facilitó un cambio en el desarrollo del país, avanzando en múltiples áreas especialmente en lo social, un acontecimiento histórico que respondió a las demandas y reformas del gobierno en turno, ya que al ser de carácter reformista, promovía políticas sociales de tal envergadura, tal y como lo plantea Araya (1991) ocasionando paralelamente una ruptura con la ideología liberal, la cual tenía más de seis décadas de estarse implementando en Costa Rica y aunque la clase liberal aún se oponía las estrategias y la fuerza adquirida por varios sectores de la sociedad contribuyeron a constituir nuevas instituciones estatales.

Según citan García y Amador (1979) fue la creación de la Universidad de Costa Rica como institución de educación superior, así como la constitución de la Caja Costarricense del Seguro Social, el dictamen constitucional de las Garantías Sociales y la promulgación del Código de Trabajo, algunas de las reformas establecidas en este periodo de grandes avances sociales. La solidificación de la jurisprudencia laboral de esta época es el referente más fuerte del bienestar social de los años venideros, pues se instrumentaliza y materializa las obligaciones estatales para que tanto trabajadores, como patronos contaran con procedimientos claros (Jiménez, 2017).

Para Trejos (2000a) señala que durante este periodo el Código de Trabajo, buscaba “«regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo ...» (art. 1), es decir, que protege la estabilidad laboral” (p.45), y, por tanto, fomenta la construcción de un panorama de desarrollo integral para las y los habitantes del país, lo que Solís (2019) llama la construcción de las fibras del tejido social costarricense, fundamentado en un estado social de derecho.

Díaz (2019) refiere que este contenido queda plasmado en la Constitución, puesto que la misma manifiesta que el Estado es quien garantizará el mayor bienestar para toda la población organizando la producción y la estimulación de la riqueza. Pero esto se interpreta en distintas formas, ya que pese a que fue una época que permitió enormemente la mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora mediante el aseguramiento de la estabilidad, no estuvo exenta de pugnas y oposiciones por sectores burgueses, tal y como se mencionó anteriormente. Por lo tanto, los primeros años de funcionamiento de la universidad, se desarrollaron en medio de un ambiente político polarizado, donde se presentaron fuertes conflictos entre sectores burgueses por la imposición de corrientes políticas que promovían el desarrollo social y económico del país y que se iban a reproducir a lo interno de la institución.

Fueron muchos años de tensión política, que concluyeron en la guerra civil de 1948, con la constitución del Pacto Figueres-Ulate y que dio paso a la elección de diputados para formar una Asamblea Constituyente que promoviera cambios en el país y redactara la Constitución Política de 1949, desde una postura alejada del socialismo, aunque aún con arraigo a un Estado benefactor pero cambiando a tendencias orientadas a fortalecer las fracciones industriales de la burguesía modificando el bloque en el poder. Estos cambios a lo interno del país, no fueron los únicos que debilitaron el Estado social de derecho, ya que consecuentemente se presentaron las secuelas que causó la II Guerra Mundial donde los países a nivel global se vieron afectados en el deterioro social y económico y Costa Rica no fue la excepción, según señala Trejos (1998) este acontecimiento en el país se tradujo en un incremento del desempleo, aumento del costo de la vida y la carencia de algunos servicios públicos que tuvieron que ser asumidos posteriormente por el Estado costarricense.

Estos cambios, requirieron de la presencia estatal y se reflejó para Valverde et al. (1992) en la consolidación a lo largo del tiempo de 22 instituciones públicas, la mayoría se enfocó en atender objetivos sociales, con especial énfasis en la salud y la educación. La necesidad de intervención estatal como ente regulador y el establecimiento de la Constitución Política de Costa Rica, se vio reflejado directamente en la Universidad con la derogación de la Ley Orgánica anterior y es sustituida por el artículo 84, el cual cita:

La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior Universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica. El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación. (Asamblea Nacional Constituyente, 1949)

Con este precedente la Universidad comienza a regirse por el Estatuto Orgánico, reafirmando según el Consejo Universitario (1974) en su artículo 4 que la Universidad es autónoma y goza de capacidad jurídica plena para adquirir derechos y contraer obligaciones, por lo que establece en su artículo 5 que la dirección y el gobierno de la Universidad, están bajo la administración de la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario y Rectoría.

Al ser una institución pública, estas obligaciones incluyen intrínsecamente contribuir con el desarrollo del bien común, con políticas orientadas a la justicia social, de igualdad, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia, sin embargo, posteriormente algunos educadores comienzan a percibir que “los objetivos de la misión

universitaria estaban dirigidos a satisfacer las demandas de una Costa Rica anclada esencialmente en un modelo socioeconómico y político liberal y basado en una economía agroexportadora (con base en un monocultivo)” (Ruiz, 2000b, p. 12).

Observando nuevamente, cómo se liga el sistema de educación superior de la época, con las necesidades a nivel político-económico del país, fungiendo como un aparato ideológico, en un contexto donde los grupos burgueses divergen, surgen nuevos y se diversifican, requiriendo la intervención estatal para que brindara las condiciones mínimas de reproducción, funcionales para la producción. Esta creación institucional se dio de la mano con una universidad que diseñara planes de enseñanza y graduara profesionales para que suplieran las demandas de fortalecer la institucionalidad e implementar las políticas distributivas y redistributivas que fungieron, para Rovira (1985), como un puente en el avance industrial del país, de la mano con la expansión internacional del comercio. Denotando que estos cambios se dieron como respuesta a los intereses de los grupos que se estaban consolidando en el poder económico y político en Costa Rica, acorde con la industrialización impulsada a nivel global, requiriendo mano de obra calificada para el sector y para la ampliación de la institucionalidad estatal que asumió en parte este objetivo.

Pero la formación académica del estudiantado no podía darse únicamente en su futura área de trabajo, según diversos intelectuales la educación debía ser más integral, aspecto por el cual se gesta la reforma universitaria en 1957, pasando de visualizar la universidad como “un conglomerado de facultades y carreras, en palabras de Facio ‘un archipiélago’, para convertirse en una entidad integrada en su concepción y funcionamiento” (Gutiérrez, 2017).

La instauración de la Facultad de Ciencias y Letras, además, los Estudios Generales, caracterizó a la universidad por tener un núcleo de formación humanista, propiciando que en los años de 1957 a 1972 se diera un crecimiento y consolidación de esta, ya que según Ruiz (2000b) entre 1967 y 1972 se pasó de asumir 6 mil estudiantes a 54 mil, incrementando sustancialmente su tamaño. Contribuyendo a nivel social, pues las y los profesionales egresados asumieron gran cantidad de puestos en las instituciones públicas. Y a nivel interno, este proceso no solo refleja un aumento a nivel estudiantil, sino también en las esferas administrativas y docentes de la institución, correlacionando el hecho de que el mismo estudiantado egresado contaban con la opción de pasar a formar parte de la planilla docente en crecimiento.

Consolidando un buen sostén para los sectores burgueses con la expansión de nichos de acumulación a nivel industrial, facilitado a nivel estatal con personal capacitado respaldado por las instituciones sociales que también beneficiaban directamente a personas obreras en un nuevo marco de acumulación capitalista, donde mediante la política social se favorecen el crecimiento de salarios y de consumo por el desarrollo de la industrialización y la producción masiva. Ya que el intervencionismo estatal permitió una mejora en las condiciones de vida, ocasionando consecuentemente, un aumento demográfico de la población costarricense, quienes mantenían la aspiración de seguir avanzando en la construcción de una sociedad con mayores oportunidades. El acceso a la educación superior es parte de estas condiciones, aunque no todos los sectores burgueses consolidados percibían de manera positiva la tendencia social que primaba en la UCR.

Con el incremento demográfico exponencial, se da un aumento en la demanda de cupos para acceder a la educación superior, encontrando que la Universidad de Costa Rica no podía asumirlo con los recursos disponibles, conduciendo a nuevas propuestas de actores clave que pensaban debía crearse otro tipo de universidad orientada principalmente al desarrollo industrial. Por ello a nivel nacional e internacional comenzaron a forjarse grandes organizaciones, sindicatos y luchas sociales, en busca de la reivindicación de sus derechos sociales y laborales, que contaba con gran apoyo debido al incremento de la clase trabajadora, por lo que se reforma en 1966 el Código de Trabajo mediante la Ley N° 3702, la cual busca agilizar los procesos legales de materia laboral (Jiménez, 2017), dando posibilidad a la resolución legal y consensuada de los conflictos obrero-patronales, y generando que, el sector trabajador siguiera en aumento. Reflejado en los esfuerzos por la expansión de la educación universitaria, donde destaca principalmente la regionalización de la UCR, la cual en 1968 inaugura la Sede de Occidente en San Ramón, en 1971 crea las Sedes de Guanacaste y Turrialba, y en 1978 la Sede en Limón. Impulsando en este lapso procesos de reconfiguración de la educación superior.

Aunque la universidad no logró suplir la demanda por parte de las personas jóvenes al buscar ingresar a dicha institución y cursar una carrera, cabe reconocer su esfuerzo por mejorar internamente sus funciones y acciones, mediante la regionalización, apertura de cupos, asignación de nuevos docentes y bonificación para sus traslados, así como la nueva idea de que este grado educativo podría comenzar a implementarse en la periferia. Se empieza a evidenciar la matrícula insatisfecha, aunada a intereses específicos de capacitación técnica que promovía la industrialización, como motivos para concretar la necesidad de constituir otras instituciones de educación superior tales como el Instituto Tecnológico de Costa Rica

creado en 1972, un año después se inauguró la Universidad Nacional, para 1977 la Universidad Estatal a Distancia y en 1975 cabe destacar que, surgió la primera universidad privada llamada Universidad Autónoma de Centro América (UACA) (Rovira, 2000). Con la creación de estas nuevas, se concretó que estas debían gozar “en Costa Rica de tres garantías entrelazadas entre sí, las cuales, a diferencia de muchos otros países del mundo, tienen rango constitucional: la autonomía universitaria, la libertad de cátedra y el financiamiento por parte del Estado” (Jensen, 2011, p.93).

Con base en lo anterior, el personal administrativo y docente de éstas casas de enseñanza que iban en aumento, gestaron luchas, obteniendo como resultado la firma en 1974 del Convenio de Coordinación de la educación superior, con el cual se consolidan según Jensen (2011), el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), integrado por cada persona rectora de las universidades públicas, y la Oficina de Planificación de la educación superior (OPES), como órgano técnico que elabora el Plan Nacional de educación superior Universitaria Estatal (PLANES) y asesora a CONARE en asuntos presupuestarios.

Denotando la consolidación de toda una estructura organizacional que permite la expansión de la institucionalidad pública, generando que la universidad apoye en la profesionalización ciudadana; lo que perdura hasta el año 1978 donde se comienza a vivenciar una crisis producto del nuevo reacomodo del capitalismo, expresándose en el agotamiento y crisis del “tecnológico, productivo, financiero y social, del estilo de desarrollo predominante” (Valverde et al., 1992, p.23). En la misma línea, Cabrera (2014), comenta que esta inestabilidad es aprovechada por el empuje del movimiento de neoconservadores con figuras como Reagan en Estado Unidos y Thatcher en Reino Unido, quienes fueron los

impulsores de implantar a nivel mundial la economía de mercado, mediante la racionalización del gasto de los Estados para garantizar la seguridad mínima, es decir, tendencia reconocida en la actualidad como neoliberal. Callinicos (2006) refiere que el gasto en las universidades es una estrategia utilizada por los conservadores para reducir los gastos públicos.

En este contexto, se comienza a dar una transformación de los sistemas de préstamos internacionales, conduciendo según Ruiz (2000a) a la reconfiguración interna de los OFI como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), los cuales estipulan una estructura macroeconómica internacional con tendencia neoliberal puntual para asignar préstamos a los países. Estas nuevas reglas, según Trejos (1998), pautaron lineamientos para salir de la crisis mediante el estímulo de la competitividad internacional con acciones como el fomento de exportaciones, reducción de aranceles y apertura al ingreso de productos, para lo que se requería una reestructuración del aparato estatal.

Siendo un condicionante directo puesto que, la deuda externa del país creció ampliamente por el modelo estatal implementado hasta los 80, donde gran parte de los fondos para solventarlo provenían de convenios con los OFI, según la influencia significativa o decisiva del gobierno estadounidense. Se deben acoger a las nuevas propuestas para poder acceder a los fondos internacionales que están ligados intrínsecamente a las estipulaciones externas. Estos lineamientos se concretaron en los Programas de Ajuste Estructural conocidos como PAE, los cuales desde la postura de Trejos (1998), se basan en reconstruir la generación y transferencias de las ganancias generadas en el mercado, desde la

reorganización de las dinámicas laborales, así como también, buscaban disminuir la figura intervencionista del Estado.

Para ampliar lo anterior, Ruiz (2000a) que también abarcaba la privatización de empresas estatales, el recorte del gasto público, la reducción de programas sociales y la eliminación de los subsidios en la producción agrícola de subsistencia. Acciones con las cuales los grupos burgueses más consolidados estaban de acuerdo, acordando que la propuesta de estabilización ante la crisis de 1980 debía ir de la mano con un cambio en el modelo económico imperante. Esta propuesta, marcaba una ruptura drástica con el modelo intervencionista asumido en el accionar estatal de los años previos, así como en las relaciones en el mundo del trabajo, pues pese al avance en la industrialización, el país dependía de la deuda externa, las exportaciones y de préstamos o convenios con los OFI, y a partir de ello, dichos organismos determinan la necesidad de implementar los PAE, como la alternativa ideal por los gobiernos de turno.

En el país, la ejecución de los PAE se instauró de manera gradual, ya que la clase burguesa no pretendió generar un descontento popular de facto en medio del panorama político vivido en Latinoamérica. Aunque esto hizo que el cambio fuera menos abrupto, tuvieron repercusiones en la esfera pública, y, por consiguiente, en el presupuesto de educación superior, ya que tal como señala Muñoz (2013) las políticas públicas de financiamiento destinadas a la educación universitaria fueron incitadas a partir de este punto a desarrollar nuevas estrategias para su financiamiento.

Porque para Trejos (1999) en este periodo el estado comienza a modificar la legislación, tanto en su forma como en su interpretación. Lo que incluye los salarios del

personal docente, por ello Trejos (2000a) cita que en este panorama la política salarial empieza a sufrir modificaciones importantes, puesto que las remuneraciones asumidas por el aparato estatal se comienzan a condicionar y a priorizar la necesidad de mantener los balances financieros del sector público, es decir, que se responsabiliza a los y las trabajadoras de los déficits fiscales, discurso sostenido hasta la actualidad.

Por ello, en un contexto de cambio estructural donde se prevé la necesidad de reducir el financiamiento estatal a la educación superior pública, para propiciar la liberalización económica, la universidad comienza gradualmente a verse afectada, destacando que ese proceso es de manera lenta, pues a la fecha se habían logrado muchas estipulaciones legales que la respaldan. Una forma de socavar la fuente de financiamiento fue con los PLANES de 1975-1980, 1980-1985 y 1985-1990, los cuales no fueron revisados oportunamente a causa de “un gobierno que veía en las expectativas universitarias un universo de proyectos que sobrepasaba sus posibilidades de financiamiento” (Jensen, 2011, p.96).

Esta realidad propició la lucha por la creación de un fondo específico que garantizara los recursos de las Universidades, por lo que para 1981 se logra la modificación del artículo 85 de la Constitución Política, incluyendo que el Estado debe garantizar un Fondo Especial para la educación superior (FEES), marcando una base legal y presupuestaria clara para intentar superar en cierta medida la incertidumbre que primaba anteriormente sobre el financiamiento. Pese a ello, el Consejo Nacional de Rectores (2019) señala que, en múltiples ocasiones, lo que el gobierno procedió a entregar fueron asignaciones especiales para las universidades, que se distribuían de manera diferente al FEES. Tal como en 1986, donde el gobierno de Oscar Arias profundizó las medidas impuestas por los Programas de Ajuste,

haciendo que el presupuesto asignado fuese sumamente deficiente y que se priorizara la educación primaria y secundaria a costa de la universitaria, disminuyendo el presupuesto del FEES en términos reales, reduciendo la capacidad de estas instituciones, y consecuentemente, incentivando la proliferación de universidades privadas.

Es hasta en 1989 que se logra concretar el primer acuerdo del FEES, según señala Jensen (2011), este debía garantizar el presupuesto por 5 años, mediante un reajuste anual del 10% basado en la inflación del año anterior, además, pautaba que las universidades públicas asumían el compromiso de generar recursos propios y dedicar un porcentaje a la infraestructura y el equipamiento. Es decir, que el financiamiento de las universidades públicas se vio atacado, en tanto se manifestó que no iban a asumir los acuerdos del FEES vigente.

Según expone Ruiz (2000a) esta realidad afecta directamente a las universidades públicas ya que éstas deben asumir la responsabilidad de generar recursos propios, por la imposición de los recortes presupuestarios en todo el aparato estatal, este panorama aunado a los cambios macroestructurales que se desarrollaron durante la década de 1990, y con la entrada en la presidencia del Sr. Rafael Ángel Calderón Fournier, se agudizaron aún más.

Desde ese entonces, destaca Jensen (2011) se buscaba “forzar a las universidades públicas a que su investigación fuera financiada exclusivamente por fuentes externas y a aumentar sus presupuestos por la vía del otorgamiento de préstamos al estudiantado para costear sus estudios” (p.98). Condicionando la labor docente, y el desarrollo del profesorado universitario, y del sector público en general. Se va generando un descontento y movimientos de manifestación social, tanto por las condiciones de trabajo en la cual se logra la aprobación

de la Ley N°7983 de Protección al Trabajador, con la que se termina de complementar las garantías sociales. Y en materia de educación se obtiene la renuncia del Ministro de entonces y la ratificación de dos negociaciones más del FEES, de los periodos 1993-1998 y 1999-2004, sin embargo, gradualmente el porcentaje del PIB para el presupuesto decreció.

Es importante evidenciar como producto de los años 90 y de la consolidación de las reformas de los PAE, se incentivó el condicionamiento de la educación superior pública, en tanto, pretendió abrir el portillo para generar rentas propias y asumir sus gastos, pudiendo denotar la intención de que el Estado gradualmente asignara menos presupuesto. Pues esta época se caracterizó por ser la mayor etapa de apertura comercial y de liberalización de capitales, con un Estado que interviene mínimamente, basado en la premisa fundamental neoliberal de que el mercado pueda autorregularse.

Se parte de la premisa de que el ajuste busca que la producción esté orientada a la exportación, favoreciendo la transferencia de excedentes a capitales extranjeros, ya no interesa que las ganancias se queden en el país, hay fuga de capitales, se depende del mercado internacional, bajo una constante presión de los OFI, como excusa para acentuar los procesos de ajuste. Además, las modificaciones ocultas tras del discurso de la libertad de los mercados abarca, según Valverde et al. (1992) la recuperación de la transferencia de excedentes en la globalización, para ello se busca la flexibilización de la producción y de la fuerza de trabajo, lo que debe ser amparado con la reestructuración de los Estados nacionales.

Por otra parte, también ha implicado el proceso del neoliberalismo cambios en el trabajo, tal como argumenta Mora (2005) producto de este contexto internacional, las relaciones laborales mutan en dos vías, de manera formal mediante la modificación de leyes

laborales; o de facto, emergencia de nuevas prácticas de empleo. De fondo, explica que se está viviendo una:

Adopción de prácticas de reestructuración productiva de la más variada naturaleza que buscan incrementar los niveles de flexibilidad empresarial para hacer frente a las contingencias emanadas de la volatilidad de los mercados y la celeridad del cambio tecnológico. (p.28)

Panorama que da cuenta de cómo las relaciones laborales están implícitas en este contexto se modifican, porque para que se legitime se deben concretar procesos de precarización laboral ya que permiten la reducción de costos, lo que se traduce en más productividad y, por ende, más acumulación.

Siguiendo con el autor, este panorama establece un vínculo entre las políticas económicas y la reorganización productiva que conlleva la modificación de las prácticas laborales materializado mediante la precarización, implicando consecuentemente, la reconfiguración de los derechos laborales en detrimento del bienestar de la clase trabajadora. Lo que da como resultado según Callinicos (2006) la visión de la funciones laborales como la docencia en un contexto de proletarización donde el personal es reducido a la condición de trabajador asalariado, y, por consiguiente, al aumento de las personas trabajadoras que viven la precariedad como condición de inseguridad laboral, donde median prácticas como el paro, los trabajos ocasionales, temporales, regularmente a tiempo parcial, o bien, combinando diferentes trabajos.

En este contexto se pierde la dimensión de ciudadanía laboral, explicada por Mora (2005) como elemento significativo cognitivamente de autorrealización laboral en cada persona, concepto que es erosionado; ya que se pasa a ver el trabajo como una mercancía en el periodo de aplicación y consolidación de reformas estructurales, lo que ha tenido como resultado el aumento de la precarización laboral que trastoca el nivel de bienestar de la población, afectando negativamente en torno al desarrollo social y a la ciudadanía laboral porque las relaciones laborales ahora se basan en principios del reguladores y flexibilidad de los derechos laborales.

Este es el punto central que afecta el mundo del trabajo, pues su propósito es la desregulación laboral en los centros de trabajo debilitando así los derechos que por los que históricamente se han luchado, por consiguiente, lo que busca es un retroceso en la cobertura que el Estado consolida en el periodo de bienestar, y que favoreció el desarrollo de mejores condiciones de vida y de ingreso para la población trabajadora. Pero en la actualidad, se insta a que las personas deban asumir procesos de flexibilización a conveniencia del mercado y en detrimento de su bienestar y estabilidad.

En este sentido, la educación no escapa de esta realidad, y la docencia como profesión tampoco. Las y los docentes comienzan a vincularse de forma distinta con la Universidad, asumiendo la flexibilización en su contratación, y acentuando prácticas de competencia tal como la automatización, la innovación permanente y los más relevante ha sido la modificación en sus contrataciones, al haber aumentado el interinazgo de 25% en 1970 al 75% en los años 2000 (León, Kikut y Villalobos, 2020). Lo anterior demuestra incertidumbre ante el futuro en la universidad, ya que esta modificación podría afectar en distintos términos

de flexibilización a las y los trabajadores, así como la calidad de docencia, las posibilidades de progreso investigativo, deterioro de infraestructura, y los pocos recursos bibliotecarios, científicos y didácticos.

Se dice que, en el país, los programas de ajuste han tendido a ser implementados de manera gradual, por lo que la mercantilización del mundo educativo no se da de facto, sino, solapadamente, pues no podría ser explotado sin más al estar respaldado constitucionalmente. Por ello, y como producto de fuerzas sociales que critican o resisten el avance neoliberal, en la década del 2000, se buscó para el acuerdo del FEES 2005-2009, conciliar que el presupuesto del fondo con base al PIB debía incrementar anualmente en aproximadamente un 15%, además, se estipuló que este no podía ser inferior al del año anterior. Favoreciendo “la paulatina construcción de un sistema universitario estatal, cuyas bases eran incipientes en épocas anteriores” (Jensen, 2011, p.98).

Aunque siguieron persistiendo algunos requerimientos extra de presupuesto, lo que llevo a CONARE a crear el “Fondo del Sistema”, entendido como un ahorro que sale del FEES previo a su distribución por institución, para utilizarse en acciones de construcción, desarrollo y fortalecimiento del Sistema de educación superior Universitaria Estatal del país. A partir del 2010 y hasta el 2017 el CONARE acordó para cada año un monto para dicho Fondo y en el 2016 el Consejo tomó varios acuerdos, tendientes a aumentar los recursos destinados al mismo y con ellos lograr una mayor equidad en la distribución del FEES entre las universidades.

La situación de incertidumbre sobre si se lograría cumplir con el presupuesto constitucional se agravó en 2008 producto de la crisis capitalista mundial, refiere que se dio

una disminución de las exportaciones y crecimiento de las importaciones, además, decayó la inversión extranjera, el turismo y las remesas provenientes de Estados Unidos. Incrementado el desequilibrio fiscal hasta aproximadamente 2011, el cual se regulariza al déficit que poseía desde hace tres décadas atrás, situación que afecta todas las áreas institucionales del Estado, incluyendo las universidades públicas.

Por lo tanto, el Fondo de Sistema, directamente se vio afectado. Ya para el 2015 se deja de negociar el FEES de manera quinquenal, irrespetando el mandato constitucional, y a su vez, dejando sin una base sólida el financiamiento de las Universidades Públicas, provocando descontento generalizado en los y las estudiantes, así como una gran parte de las personas trabajadoras de las universidades públicas, quienes establecieron luchas para defender el presupuesto durante los siguientes años. Este panorama demuestra que el presupuesto destinado a la educación universitaria se ha visto envuelto en una dinámica que coloca trabas para su incremento, afectando los ingresos necesarios para su administración y función adecuada, en especial, al afectar el fondo que provee los salarios del profesorado.

Entonces, como producto y medida de posible contención al descontento del personal docente universitario, y de otros funcionarios del sector público, se agiliza en 2017 la aprobación de la Ley N° 9343, Reforma Procesal Laboral la cual según Varela (s.f) se expone como una reforma profunda al Código de Trabajo, donde se modifica la parte procesal, a nivel individual, colectivo y en lo referente al personal servidor público. A grosso modo indica ser una alternativa que coadyuva a la asistencia gratuita de la justicia, a nivel colectivo establece parámetros para concretar la legalidad de las huelgas y sus sanciones de no

reconocerse, y finalmente, a las y los servidores públicos les redefine las potestades de negociación en las convenciones colectivas.

La autora refiere que esta reforma ofrece celeridad y agilidad, sin embargo, implícitamente, condiciona una vía de manifestación y lucha social como lo es la huelga, en el documento se expone la priorización de alternativas procesales de conciliación antes de convocar una huelga, pudiendo esta ser declarada ilegal, limitando la vía de lucha del sector trabajador público y del profesorado en un contexto de recortes presupuestarios que socava cada vez más sus condiciones laborales.

Además, se ha denotado el avance de otras -mal llamadas- reformas que consolidan la visión neoliberal de la transformación del Estado y del presupuesto destinado a la inversión pública, tal como en 2018, donde el sector público costarricense, incluyendo parte de la comunidad universitaria conformada por estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad de Costa Rica, se unifican en protesta social -huelga a la que muchos sectores tardaron en ingresar por las limitaciones de la Reforma Procesal Laboral, contrarreforma la cual establece una estructura procedimental para legitimar una huelga, condicionando este derecho- ante el proyecto de ley 20.580 para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, popularmente conocido como Reforma Fiscal, el cual fue aprobado en el 2020 como la Ley N° 9635 (Cordero et al. 2020).

Según Conejo y Cardoza (2020) esta ley se expone como “un instrumento que busca ayudar a las economías a equilibrar las finanzas públicas y dar sostenibilidad a la deuda pública” (párr. 1), es decir, a buscar un equilibrio entre los ingresos y egresos del Estado, ya que la tendencia de los últimos años ha sido que los egresos sean mayores que los ingresos,

y por ende se busca su regulación real que no sea seguir recurriendo a más deuda. Sin embargo, los lineamientos de este texto se encuentran enfocados principalmente en el recorte del presupuesto estatal destinado a las políticas públicas, lo que implica que el sector trabajador público, así como las y los ciudadanos perciban recortes y afectaciones en sus servicios, además de un aumento en el cobro de sus impuestos. Traslado la responsabilidad a los sectores trabajadores, y resguardando los intereses de los sectores burgueses actuales, quienes se acogen a la evasión de impuestos, el fraude fiscal, son beneficiados con exoneraciones y la corrupción, vaciando las arcas públicas, pudiendo categorizarse como una reforma fiscal regresiva.

Lo que refleja que es un vía rápida para darle solución al problema, más no logra solventar la raíz del problema, en su lugar socava directamente las condiciones de vida de la clase trabajadora, ya que incrementa impuestos, gravando inclusive la canasta básica; condiciona el empleo público, eliminando derechos obtenidos a lo largo del tiempo; y propone la implementación de la regla fiscal, la cual permite congelar los fondos públicos dedicados a la inversión social, lo que sin duda puede traducirse en estancamiento de plazas, cierre de instituciones, la afectación a los salarios y de la política social en su conjunto.

Lo anterior evidencia cómo se acentúa con el tiempo y con las acciones estatales el socavamiento de las finanzas públicas y por consiguiente, los presupuestos que permiten su funcionamiento, tal y como ocurre con la Universidad de Costa Rica, donde cada año desde hace 5 años se toma la posibilidad de prescindir o cortar recursos de la educación superior evidenciado en las reiteradas propuestas presentadas en la Asamblea Legislativa, validando lo que la lógica imperante espera, es decir, que la institución genere y entre a competir al

mercado globalizado para acceder a sus recursos y autofinanciarse en términos de administración, pago de salarios y de apertura de cupos, en un panorama donde se hace lo posible por limitar la protesta y las luchas sociales.

Esta realidad impacta cada vez más al personal docente, y en especial, a quienes tienen condiciones de contratación inestables, tal y como el personal interino, que como ya se mencionó, abarca al 75% de la fuerza de trabajo de la Universidad. Por ello, este grupo a lo interno se ha comenzado a organizar desde hace varios años, y recientemente tomó fuerza el colectivo llamado Comité de Personas Interinas de la Universidad de Costa Rica (CPIUCR) el cual tiene el objetivo de organizarse para solventar esta condición que las jefaturas de la universidad no han podido solucionar en años. Además, impulsan la firma de un pronunciamiento para:

Defender el carácter público de la educación universitaria frente a los ataques de la derecha neoliberal-religiosa y del Gobierno del PAC respecto de la autonomía universitaria y el FEES, a la vez que denuncia el carácter excluyente y desigual que las altas autoridades universitarias han impuesto en la Universidad. (Fernández, 2020)

Lo que demuestra la inestabilidad que ha sido generada a lo largo del tiempo en un modelo de desarrollo capitalista en su fase neoliberal, donde coloca a la clase trabajadora como una clase heterogénea, lo que es vivenciado por el personal docente, ya que es un sector del mismo -aunque mayoritario- el que posee condiciones desventajosas dentro de la dinámica laboral interna de la universidad, y que sin duda, el panorama nacional agrava, en tanto los recortes podrían afectar directamente la contratación de este personal.

Lo anterior es probable que siga perdurando en el tiempo y con menor posibilidad de enfrentamiento en la arena de lucha universitaria, debido al brote de la pandemia COVID-19 y su llamado al confinamiento. Pues a finales de 2019 se expande el COVID-19, el cual propició el cierre del comercio, instituciones públicas y privadas por meses, siendo posible que en el futuro repercuta sobre las finanzas estatales, en las rentas propias de la institución y se deban visualizar más recortes.

Puesto que, atender el brote y las emergencias de salud, así como las acciones preventivas han de cobrar auge o prioridad en el corto plazo, es decir que, medidas como el confinamiento y acciones de restricción en el comercio pese a estar orientadas a contener el brote pandémico, es posible que aumente el déficit de ingresos económicos en las arcas estatales, y en su lugar, incrementen los egresos. Panorama que no será solventado con la reforma fiscal, ya que no ataca el principal problema de evasión, elusión y exoneraciones de grandes empresarios; en su lugar, encarece el costo de la vida para los sectores trabajadores, generando un contexto en el cual se busca justificar recortes o traslados de partidas presupuestarias, el área de educación superior es afectada.

Por lo que inclusive en medio de esta coyuntura, a nivel legal se sigue trabajando en reformas que promuevan el recorte del presupuesto a disposición del gobierno de turno, pero que, a su vez, impactan ampliamente en el desarrollo del sector trabajador, como con el proyecto de Ley 21.336 titulado Marco de Empleo Público. Según la Facultad de Derecho (2018) posee dos objetivos: la centralización del poder mediante el MIDEPLAN o el Servicio Civil, a los cuales se les atribuye la potestad de determinar una metodología para fijar los salarios de todo el sector público, por lo que tomaría el control unilateral de las condiciones

salariales y de trabajo, violando la autonomía administrativa establecida constitucionalmente, de algunas las instituciones públicas.

Esto impactará concretamente al personal docente de universidades públicas, como la UCR, con mayor medida a los que se encuentran bajo condiciones de trabajo precarizadas. Teniendo en frente un panorama incierto, que a nivel político pareciera interesarse en el continuar con la reducción de la inversión pública, implicando los recortes a nivel institucional, sin priorizar un interés real en modificar o solucionar las condiciones de trabajo del sector público, y específicamente del personal docente en educación superior. Pero que cumple con la lógica dominante de consolidar el proyecto hegemónico neoliberal en cada espacio del Estado. Afectando el acceso al derecho educativo, socavando los derechos laborales y disminuyendo las oportunidades de mejora en la calidad de vida del sector trabajador.

4.2. Aspectos legislativos, normativos y reglamentarios

Se debe complementar el antecedente histórico, con el marco legislativo o reglamentario donde se desarrolla la educación superior pública, misma que se ha ido modificando, llegando a establecer lo que es hoy en día y su dinámica interna. Esto es relevante para comprender su vinculación con las transformaciones de las condiciones de trabajo vivenciadas por el personal docente en educación superior pública.

4.2.1. Legislación internacional

A nivel internacional, destaca Perkin (2007) que la educación superior ha existido a lo largo del tiempo y del mundo para formar a los actores principales de sus culturas, pero la

figura de universidad como tal, tiene sus orígenes en Europa, con la conquista se extienden sus bases a América, sin embargo, es hasta después de la Segunda Guerra Mundial que la mayoría de países tienen un avance en el surgimiento de casas de enseñanza superior, debido a los intereses de capacitación y formación de profesionales para el desarrollo.

En Latinoamérica, se considera un punto de partida hablar de la Reforma de Córdoba, la cual para Huerto (2018) marca una distinción entre el tipo de enseñanza que se venía gestando hasta la fecha, la cual estaba controlada y orientada por los intereses de sectores burgueses y/o de la Iglesia Católica. Es en 1918 en Argentina donde, con base en expositores como Simón Bolívar y José Martí se comienza a discutir la necesidad de una extensión cultural propia de América y no desde Europa, ya que esta no se contextualiza a nuestra realidad. Por ello, se dice que en la reforma se argumentó que la educación universitaria debía componerse por aspectos como:

La autonomía universitaria, la elección de los cuerpos directivos de las instituciones, la provisión de cargos profesoraes por concurso de oposición, la libertad de cátedra, la gratuidad de la enseñanza, la reorganización académica, la asistencia social estudiantil, la vinculación con el sistema educativo nacional y el fortalecimiento de la función social de la universidad, a través de la extensión y la unidad latinoamericana. (Huerto, 2018, p.38)

Se comprende que, la realidad latinoamericana no podía excluir al resto de la población, quienes no tuviesen los medios o no compartiera la ideología y corriente política de los burgueses, se comienza a visualizar el acceso a la educación como un elemento para genera posibilidades de crecimiento, las cuales, debían ser de acceso para quienes desearan

ingresar, con el fin de aportar a su país. Esto es el primer precedente donde se cuestiona y promueven leyes que resguardan el acceso a la educación superior como un derecho, el cual fue respaldado por la legislación internacional, entre ellos, la *Declaración de Derechos Humanos*, que detalla en su artículo 26:

Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. (Organización de Naciones Unidas, 1948)

Su respaldo en un documento reconocido entre los diferentes países, en una época donde los intereses giraban en el avance del capitalismo industrial, brindó un punto de referencia para que los Estados velarán por ajustar que su legislación promoviera el acceso a este nivel educativo, percibiéndolo como un derecho el cual debe ser generalizado, marcando un punto de coyuntural, pese a no ser vinculante. Este impulso, dio cabida a trascender en cierta medida la segmentación clasista que imperaba previamente en el acceso a la educación, pues se obstaculizaba la igualdad de oportunidades, al primar la tendencia de que únicamente las personas con mayores recursos económicos eran quienes podían trasladarse a donde fuera necesario y participar activamente de la formación en la educación superior. Pero este avance se alcanza por intereses de progreso de los sectores dominantes, quienes determinaron la necesidad de aumentar la cantidad de personas trabajadoras para extraer plusvalía, algunas con mayor grado de especialización, a fin de permitir la expansión intensiva y extensiva del capitalismo.

Por otra parte, de forma más reciente, se ubican diversas declaraciones, recomendaciones, conferencias y foros internacionales donde se coloca la importancia de la cobertura educativa en general, que fungen como antecedentes para encontrar el derecho a la educación en los Objetivos del Milenio y la Agenda 2030, pretendiendo animar a los Estado parte a “proporcionar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y oportunidades de aprendizaje para toda la vida para todos” (UNICEF, 2018, p. 10).

Sin embargo, es hasta el 25 de noviembre de 2019 que se ratifica la *Convención Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la educación superior*, la cual se encuentra “Inspirada por una voluntad común de fortalecer los lazos educativos, geográficos, humanitarios, culturales, científicos y socioeconómicos entre los Estados partes y de mejorar el diálogo entre las regiones y el aprovechamiento compartido de sus instrumentos y prácticas de reconocimiento” (UNESCO, 2019, p. 2).

Por consiguiente, se entiende que hay múltiples declaraciones y legislación que protege y promueven la educación como un derecho a nivel internacional, evidenciado en el párrafo anterior, se debe considerar que en la actualidad existe un panorama convulso en el tema presupuestario, y los Estados no han ratificado esta última convención, ya que implican esfuerzos en el marco legal y financiero en algunos casos, que se presume no están dispuestos a asumir, pues aunque la educación es un tema importante, no se centra específicamente en educación superior.

Aunque es de suma relevancia tomar en cuenta los referentes internacionales, debido a que brindan una referencia y orientación a los países, es aún más necesario conocer a

profundidad el marco legal nacional que condiciona la educación superior en el país y propiamente a la UCR.

4.2.2. Legislación nacional

Como primer antecedente que plantea formalmente la creación de la institución, se encuentra la Ley Orgánica de la Universidad de Costa Rica, ley No. 362, propuesta desde los años de 1930, sin embargo, entró en vigencia hasta 1940, dando inicio a su funcionamiento, pretendiendo según su artículo 1 “Créase, con el nombre de Universidad de Costa Rica, una institución docente y de cultura superior que tendrá por misión cultivar las ciencias, las letras y las bellas artes, difundir su conocimiento y preparar para el ejercicio de las Profesiones liberales” (Poder Legislativo, 1940).

Sin embargo, en medio del clima político convulso vivido en el país durante los siguientes años, incrementaron tensiones entre las diversas fracciones burguesas, así como con la clase trabajadora, provocando pugnas las cuales culminaron con la guerra del 48, donde triunfó la ideología socialdemócrata y sus intereses de industrialización, aspecto que impulsó condicionamientos y reformas que plasmaban su ideal, como la redacción de la Constitución Política. Con la entrada en vigor en 1949 de la enseñanza al establecer que:

La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la

Universidad de Costa Rica. El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación. (Asamblea Constituyente, 1949)

Además, los artículos que van del 78 al 86, velan por colocar la educación como derechos de toda la población costarricense, incluyendo la superior, la cual indica será costeada por el Estado; hoy en día el artículo 78 establece que el 8% del PIB se debe destinar al sector educación, del cual el 1,5% corresponde al FEES (Asamblea Constituyente, 1949).

El artículo 85 de este texto, hace mención de que el Estado dotará un cuerpo responsable de la coordinación de la Educación Universitaria, la cual se regirá con un plan nacional de educación con el Plan Nacional de Desarrollo implementado por el gobierno de turno. Además, en el transitorio refiere que desde 1981 se estableció la distribución del Fondo Especial para la educación superior de 59% para la Universidad de Costa Rica; 11,5% para el Instituto Tecnológico de Costa Rica, 23,5% para la Universidad Nacional y 6% para la Universidad Estatal a Distancia.

Se visibiliza el respaldo constitucional existente para con la educación superior por parte de la legislación, colocando a su vez, las responsabilidades que debe asumir el Estado, como el respeto a la autonomía universitaria y con el financiamiento a fin de garantizar un derecho para la población costarricense.

4.2.3. Políticas y planes en torno a la educación superior pública

Se parte de que a la fecha la educación superior pública es un bien público, es decir, que su administración mantiene vinculación con el Estado, por lo que existe un ministerio y organismos descentralizados del poder central encargados de esta esfera, destacando el

Consejo Nacional de Rectores (CONARE), la Oficina de Planificación de la educación superior (OPES), la Comisión de Enlace que establece el vínculo entre las universidades públicas, los Poderes del Estado y el Consejo Superior de Educación.

Para propiciar una organización coordinada y adecuada por parte del sistema de educación pública en general, y de las diferentes universidades públicas, por tanto, de los recursos estatales destinados al trabajo de estas, se establecen políticas y planes concretos en funcionamiento como guías, un ejemplo de ello, fue la primera propuesta titulada La Política Educativa hacia el Siglo XXI. Según Chavarría (2010) ésta se planteó en 1994 como un marco estratégico institucional que fomenta una visión de cambio con un enfoque más humanista en el sistema educativo nacional, incidiendo en el desarrollo integral del ser humano en igualdad de oportunidades en un contexto de globalización y avance tecnológico.

Se fortalecen puntos como la universalización educación preescolar, la mejora de la calidad de la educación básica -especialmente en comunidades urbano-marginales y centros unidocentes-, incluyendo la enseñanza de lenguas extranjeras en primaria y secundaria, la incorporación del programa de informática, la educación ambiental y en desarrollo sostenible; bases para afrontar la recesión vivida en la década del 80 y como fuente para hacer frente al nuevo siglo.

La política no indicaba un plazo de acción, por lo que dictó los lineamientos generales en términos educativos a nivel nacional hasta el año 2016, donde se elaboró una segundo acercamiento mediante la construcción de la Política Educativa titulada La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad. Se basa en principios y ejes educativos entre los que resaltan la educación centrada en la persona estudiante, la educación

basada en los Derechos Humanos y los deberes ciudadanos, la educación para el desarrollo sostenible, la ciudadanía planetaria con identidad nacional, la ciudadanía digital con equidad social, y la evaluación transformadora para la toma de decisiones.

Existe un énfasis en educación superior, al aludir la mejora en la calidad y rendición de cuentas, buscando fortalecer los vínculos entre los diferentes niveles del sistema educativo, así como la mejora continua, evaluación, autoevaluación, acreditación de carreras, a fin de reconocer la calidad y pertinencia del sistema educativo.

Con respecto al personal docente, no hace distinción entre profesores de primaria, secundaria o universitaria, pero enfatizan en aspectos importantes del perfil profesional esperado de las personas docentes quienes cobran relevancia por contribuir a la “formación integral de nuevos ciudadanos y ciudadanas, capaces de contribuir eficazmente a su contexto social inmediato, regional y nacional, en el marco del desarrollo sostenible, la ética y la responsabilidad social” (Consejo Superior de Educación, 2016, p. 19). Así también, debe darse una capacitación continua de los y las docentes, que le permita reorientar su labor en atención a las necesidades y expectativas actuales; además, este debe insertarse a un modelo de formación permanente, en el cual demuestre su actualización constantemente con el fin de innovar en su quehacer. Para ello, se enfocará la atención en los indicadores de evaluación. Lo cual se pretende fortalecer mediante la definición de cuatro líneas de acción propuestas entre las que destacan:

Tabla 3

Líneas de acción para la evaluación docente de la UCR

Hacer más atractiva la profesión mediante un sistema de méritos vinculados al buen desempeño profesional.

Establecer coordinaciones que fomenten la mejora en la formación inicial docente.

Impulsar mecanismos para elegir a las y los mejores candidatos.

Brindar apoyo y acompañamiento pertinente al personal docente que inicie con sus funciones.

Nota: Elaboración propia (2020) con base en el Consejo Superior de Educación (2016).

Finalmente, otro aspecto importante que contempla la Política Educativa, gira en torno a la búsqueda de una inversión educativa creciente, es decir, que se cumpla lo dictado constitucionalmente a fin de poder establecer recursos que aseguren estándares educativos elevados. Delimitando aspectos básicos de orientación y apenas mencionando las particularidades del sistema de educación superior pública, ya que este se desarrolla concretamente en el Plan Nacional de la educación superior Universitaria Estatal, vigente entre el periodo 2016-2020.

Este instrumento tiene como función definir los recursos de inversión y operación requeridos para el trabajo por desarrollar en el quinquenio en materia de educación superior pública, para que el Estado asuma el financiamiento dictado constitucionalmente (Consejo

Nacional de Rectores, 2015). Entre ellas, destaca el presupuesto disponible para las contrataciones de personal docente, así como para becas estudiantiles, siendo pertinente correlacionar que, a menor cantidad de estudiantes puede suponerse el cese o disminución en contratación de los y las docentes.

Aunque también repercute en otros ejes de acción citados concretamente, entre los destacados docencia, investigación, extensión y acción social, vida estudiantil, desarrollo regional, calidad y ambiente. Sin embargo, cada institución de educación superior pública tiene su plan de trabajo, así como sus políticas y lineamientos que delimitan su administración concreta.

4.2.4. Reglamentos Internos de la Universidad de Costa Rica

Para regular el funcionamiento propio de la institución, se crea en 1974 el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, plasmando los lineamientos básicos de la estructura y administración, de fondo y forma de la institución, indispensable para conocer su manera de desarrollarse cotidianamente. Indica que “La Universidad de Costa Rica es una institución de educación superior y cultura, autónoma constitucionalmente y democrática, constituida por una comunidad de profesores y profesoras, estudiantes, funcionarias y funcionarios administrativos, dedicada a la enseñanza, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la difusión del conocimiento” (Consejo Universitario, 1974, p. 1).

Es importante señalar como se destaca que esta comunidad, y cada uno de los actores mencionados más allá de laborar o estudiar en la institución, se espera trascienda su función

en este espacio, pues el reglamento contempla que dentro de su quehacer deben buscar la proyección social, logrando contribuir a la sociedad “mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social, de equidad, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo” (Consejo Universitario, 1974, p. 1).

Asimismo, en el plano administrativo la universidad es regida por la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario, la Rectoría, las y los Vicerrectores. Y está constituida por:

Facultades, escuelas, departamentos, secciones, sedes regionales, institutos y centros de investigación, estaciones experimentales, unidades especiales de investigación, y unidades de apoyo a la investigación, y servicios administrativos y técnicos, ubicados en la Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio” y en otras regiones que fuesen escogidas por la Institución para el mejor cumplimiento de sus funciones. (Consejo Universitario, 1974, p. 2)

Es importante para la investigación develar qué es una sede y recinto regional, las cuales están bajo la dependencia de rectoría, y cumplen, según dicta el artículo 108, con la función institucional de proyectarse a todas las zonas del país, para contribuir al desarrollo de la sociedad costarricense. Y les corresponde asumir, según el artículo 109 obligaciones como ofrecer en las diversas zonas del país carreras cortas, programas de estudios generales, tramos y carreras académicas, carreras que no existan en la Sede Rodrigo Facio -las anteriores bajo modalidad descentralizada-, proponer y desarrollar programas y proyectos de acción social para las comunidades, proponer políticas de regionalización, implementarlas al aprobarse y demás funciones para que operen los planes de regionalización universitaria.

Cobrando relevancia al brindar la posibilidad de forma regional de acceder a la educación superior pública, disminuyendo las brechas que impiden el acceso como la distancia, la condición socioeconómica y favoreciendo a las comunidades en tanto permite el desarrollo de la localidad y de profesionales que atiendan las demandas y necesidades de la zona.

El Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, además de resaltar la importancia de este centro de enseñanza al brindar la oportunidad de estudio a la población costarricense a partir de sus Sedes y Recintos y propiciar espacios de desarrollo comunitario y social, desde las áreas de investigación y acción social, también, resalta la relevancia del profesorado, quienes según el artículo 175 “como principal quehacer, tienen a su cargo la enseñanza y la investigación en las diversas disciplinas del conocimiento, y la participación activa en el desarrollo de los programas de acción social” (Consejo Universitario, 1974, p.35), son responsables de la formación de las y los estudiantes, además de la proyección que se debe tener con la sociedad en busca de un desarrollo.

Y dentro de este gremio tan importante, existen distintas categorías o clases docentes entre las que mencionan en el artículo 176 el profesorado instructor, adjunto, asociado y catedrático, además de las figuras de profesora o profesor retirado, emérito, interino, ad-honorem, invitado y visitante. Sin distinción se afirma que estos poseen derechos según el artículo 177 y obligaciones según el 178.

Entre sus obligaciones deben acatar lo dictado por el Estatuto Orgánico de la Universidad, los reglamentos y sus superiores; y respetar las posturas filosóficas, políticas y religiosas de los integrantes de la institución. Mientras que, dentro de sus derechos se cita

que pueden hacer uso de los beneficios brindados por el Estatuto y los reglamentos; permitiéndoles expresar de forma libre sus creencias filosóficas, políticas y religiosas.

Finalmente, el artículo 179 dicta que, “Los reglamentos correspondientes regularán en detalle las diversas clases de profesores, y sus derechos, obligaciones, nombramientos, ingresos al régimen académico, régimen disciplinario, despidos y las actividades que les sean propias” (Consejo Universitario, 1974, p.36), es decir, que las condiciones laborales del personal docente están regidas por otros reglamentos de forma específica y según su tipo de contratación para lo que se debe hacer una revisión de los mismos.

Para una regulación más específica en las competencias laborales se concreta el Reglamento Interno de Trabajo, y el propósito principal de este consiste según su primer artículo, en mediar la relación entre la “Universidad de Costa Rica y sus servidores auxiliares, con motivo de la prestación de servicio, y sus disposiciones son aplicables con las modalidades propias de cada contrato individual de trabajo, a todas las personas que reciben un salario a cargo de la misma” (Consejo Universitario, 1964, p.1). Pretendiendo delimitar los aspectos básicos de la contratación directa con la institución, pero considerando las particularidades que cada puesto o clase de trabajo, implique.

En este reglamento se definen los tipos de jornada existentes, destacando que la jornada de trabajo diurna y mixta, será de mínimo 40 horas semanales y la nocturna, de 36 horas semanales, entre los horarios de lunes a viernes de 7 a 5 p.m. y los sábados de 7 a 11 a.m., refieren que el horario mixto o nocturno se acordará previamente entre las personas trabajadoras y las dependencias universitarias implicadas. Además, por razones de servicio y de utilización de equipo, podrán establecer horarios especiales, siempre dentro de las

jornadas mínimas indicadas por recomendación del Departamento de Personal y con la aprobación del Rector.

En caso de deber cumplir con una jornada extraordinaria, es decir, que sobrepase los límites establecidos en días hábiles reconocerá la remuneración con un cincuenta por ciento más del salario ordinario, y en casos de ser en días feriados o de descanso, se percibirá el doble, según dicta el artículo 139 del Código de Trabajo.

En torno a lo concerniente a los salarios, el artículo 48 aclara que la instancia encargada es el Departamento de Administración Financiera, quien gira los depósitos de las personas contratadas ordinariamente los 28 de cada mes o de estar incorporado en planilla semanal, por semana de ser el caso de contrato, principalmente en puestos administrativos. Además, para los salarios ordinarios se establece en el artículo 49 la obligación del pago de un salario adicional en el mes de diciembre, amparado en la Ley N° 1981 de Pago de Aguinaldo a Servidores de Instituciones Autónomas, y este se calcula con base al promedio salarial de los meses laborados del año.

Otro aspecto que respalda el artículo 51 son las vacaciones, garantizando que, por cada cincuenta semanas trabajadas, podrán disfrutar de vacaciones ininterrumpidas y pagadas con su salario común – a excepción de situaciones dictadas en el artículo 54-, sin embargo, su tiempo laborado diferencia el tiempo de disfrute, según se muestra en la siguiente tabla 4.

Tabla 4

Periodo de vacaciones según el tiempo laborado en la UCR

Escala de tiempo laborado	Tiempo de vacaciones aprobado
1 a 5 años	Quince días hábiles
5 a 10 años	Veintidós días hábiles
Más de 10 años	Un mes según calendario

Nota. Elaboración propia (2020) con base en el Reglamento Interno de Trabajo (1964).

La antigüedad de años laborados convalida el tiempo trabajado en otras instituciones estatales. Asimismo, respalda que no se descontarán los días de no asistencia por motivos de licencias sin goce de salario, situaciones de enfermedad justificadas, feriados o días de asueto, ni por ninguna otra razón que no termine el contrato laboral. Excepcionalmente, cuando se autorice el pago de las vacaciones, será calculado según dicta el artículo 156 del Código de Trabajo.

Los artículos 56 y 57 señalan el derecho a disfrutar de otras licencias con goce de salario en caso de matrimonio y de muerte de familiares de primer grado de consanguinidad; y sin goce salarial, con previa aprobación de del Director Administrativo, por asuntos graves de salud propia o de familiares, o bien, por ingresar en cargos a instancias del gobierno o de instituciones de enseñanza en el extranjero.

Contemplando el aspecto de higiene y seguridad respaldado por el artículo 65, donde indica que la Universidad de Costa Rica, como empleador debe adoptar medidas pertinentes para proteger la salud, vida y mortalidad de las personas trabajadoras, esto también es amparado en el artículo 273 del Código de Trabajo, donde en su capítulo octavo establece que debe darse una colaboración conjunta entre las partes para la identificación de riesgos y su prevención.

Finalmente, el artículo 69 de este reglamento determina el derecho a un reajuste salarial anual del 2% a todas las personas funcionarias que al ser calificados hayan obtenido una nota mínima correspondiente a bueno, por el plazo de hasta 25 años laborados para la institución.

El reglamento interno aborda una serie de parámetros a considerar en la contratación del personal de la Universidad de Costa Rica, indispensable para el análisis de las condiciones de trabajo, a la vez, es pertinente revisar el Reglamento de Régimen Académico, donde se explica la dinámica interna del personal docente y los procesos que median en la contratación.

Entendiendo que el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente según su artículo 1 es el “sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria” (Consejo Universitario, 2008, p.1). Lo cual debe ser supervisado por la Comisión de Régimen Académico con la colaboración del Centro de Evaluación Académica de la Vicerrectoría de Docencia.

En el artículo 9 se retoman las categorías docentes de régimen académico y de servicio docente en sus otras categorías; estableciendo los requisitos mínimos de contratación

para incorporarse bajo esa condición. A fin de visualizar esquemáticamente la segmentación, se muestra la siguiente tabla 5.

Tabla 5

Categorías docentes existentes en la UCR

Categorías		
Condición	Docentes	Requisitos de contratación
En régimen académico	Instructor	Grado de maestría o su equivalente a una especialidad de posgrado. De manera justificada y avalado por la Asamblea de la unidad académica y por la Vicerrectoría de Docencia, podrá ser nombrado quien tenga un grado de licenciatura o un título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el bachillerato universitario, reconocidas por la Universidad de Costa Rica. Deberá atender aspectos de enseñanza, investigación o acción social. Deberá aprobar el curso de Didáctica universitaria de la Facultad de Educación. Indispensable para su posterior ascenso.
	Adjunto	Licenciado o tener un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario debidamente

reconocidos por la Universidad de Costa Rica y haber servido a la Institución por lo menos tres años como docente.

Asociado Licenciado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario reconocido por la Universidad de Costa Rica y haber servido en una Institución de educación superior Universitaria de reconocido prestigio, durante seis años como Profesor y de los cuales tres años debió ser en la Universidad de Costa Rica.

Catedrático Licenciado o título equivalente a una especialidad de posgrado o sobre el Bachillerato Universitario, reconocido por la Universidad de Costa Rica, ejerciendo la docencia por al menos quince años en una institución de educación superior universitaria de reconocido prestigio, o por lo menos doce años para quienes hayan obtenido un doctorado académico reconocido por el Sistema de Estudios de Posgrado. De los cuales, por lo menos siete años deben corresponder a servicio en la Universidad de Costa Rica.

Fuera de régimen académico	Retirado	Es el profesor que se retira de la enseñanza accediendo a la jubilación. Podrá ser nombrado Ad honórem; o bien, contratado según las normas correspondientes.
----------------------------	-----------------	---

	Emérito	Es el Profesor Retirado de la Universidad de Costa Rica, reconocido por prestar servicios de valor a la educación y a la
--	----------------	--

cultura. Estos no podrán exceder el veinticinco por ciento del total de miembros en Régimen Académico de la unidad académica respectiva.

Interino Los requisitos mínimos son los mismos que para acceder a la categoría de Instructor. Excepcionalmente, se nombra con título de bachiller las personas que realizan estudios de licenciatura o de posgrado. No tendrá voz ni voto en ninguna Asamblea. Cuando un profesor Interino ingresa a Régimen Académico, conserva la misma condición salarial hasta que la Comisión de Régimen Académico lo califique.

Ad honorem Es el profesor que ofrece sus servicios de manera honoraria. Puede convalidarse su tiempo en esta categoría para ingresar a Régimen Académico, cuando haya consecutividad entre dicho tiempo y el nombramiento en propiedad. Los docentes Retirados también pueden acogerse, conservando la categoría ostentada en Régimen Académico para efectos académicos. Los profesores Ad honorem contarán con todos los servicios de apoyo que brinde la Institución para el cumplimiento de su función académica.

Invitado El grado de maestría o título equivalente a una especialidad profesional de posgrado superior a la licenciatura. De forma justificada, podrá ser nombrado quien tenga el grado de

licenciatura. La persona extranjera, debe haber servido a la Institución por lo menos tres años consecutivos como profesor Visitante. Y su nombramiento siempre debe ser justificado: por méritos, por ser ex becario que disfrutó del régimen de para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio de la Universidad y/o que haya sido contratado por la Institución inmediatamente después de completado el programa de estudios fijado en el respectivo contrato.

Visitante Es la persona extranjera que la Universidad nombra por un período de un año o menos, para colaborar con docencia, investigación, acción social o en un programa mixto. Debe tener como requisito al menos el grado de licenciatura.

Nota. Elaboración propia (2020) con base en el Reglamento de Régimen Académico Docente (2008).

En el reglamento se coloca, según el artículo 20 que “El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva” (Consejo Universitario, 2008, p.5). Aunque a partir de 2021, en la Gaceta Universitaria 48-2021, se aprueba una categorización interna de la condición interina, que incluye las figuras de sustitución, temporal y aspirantes, lo que determina las intenciones de cada persona docente en su vinculación laboral con la universidad y sus posibilidades para posteriormente obtener una plaza fija.

A partir de 1970 con el aumento en la demanda por la proliferación de casas de enseñanza y de estudiantado, que se incrementa la condición de interinazgo, pues según señala Molina (2017) la universidad comenzó a tomar medidas para ahorrar en docencia, afianzándose este accionar con la crisis de 1980, donde se priorizaron otros elementos de subsistencia cotidiana para la inversión de los fondos públicos, denotado en los ajustes propiciados por los organismos internacionales.

Un punto crítico fue la Resolución R-6766-97 de 1997, en la cual rectoría de la UCR informa la emisión de nuevos criterios que resguarden las finanzas universitarias, lo que implicó la inhabilitación directa de las plazas docentes y de plazas vacantes por jubilaciones, ceses de funciones, despidos, renunciaciones, permisos, incapacidades, defunciones y otras. (Sequeira y Diaz, 2009)

Entonces, en un contexto de recesión económica, se busca justificar el aumento del interinazgo como alternativa para continuar con las labores docentes, pero esto genera contradicciones, descontento e incertidumbre, que empuja a su vez, procesos de reflexión, articulación y luchas, logrando posterior al 2004 resolver el descongelamiento de plazas.

Pero esta dinámica sentó un precedente de aumento de contrataciones interinas que tuvo un gran alcance, generando que este tipo de contratación sea parte de la realidad de la mayoría del profesorado, y propicia una multiplicidad de condiciones de trabajo, las cuales son desconocidas por la institución o aún no resueltas, debido a que los reglamentos institucionales no especifican más allá de lo citado.

Por ello, Amador (6 de octubre, 2020) comenta que el Consejo Universitario realizó esfuerzos por llevar a consulta la reforma a este reglamento, producto de tensiones y presiones de los distintos sectores trabajadores, con objeto de modificar del artículo 20, para agregar la definición de cuatro modalidades de la contratación para el personal interino, entre los que se encuentran las categorías de sustitución, temporal, colaborador y aspirante.

Concretamente, se incluyen según La Gaceta Universitaria (2020) de las cuatro categorías ya citadas, las cuales se encasillan según las condiciones del contexto de contratación e intencionalidad docente, las cuales se describen en la siguiente tabla.

Tabla 6

Categorías docentes interinas

Categoría docente interino	Condiciones contextuales
Sustitución	Es la persona nombrada por un periodo definido para reemplazar al profesorado que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, nombramiento por elección o designación.
Temporal	Es la persona que se nombra por un plazo definido, no mayor a un año, con cargo ya sea al presupuesto propio de la unidad académica, al

presupuesto de apoyo de alguna vicerrectoría o de la rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo.

Es la persona que se nombra por un plazo definido, cuyo conocimiento especializado y experiencia práctica son requeridas para atender las necesidades de la unidad académica. Este profesorado manifiesta no tener interés en el ingreso a régimen académico porque cuenta con tiempo completo en otra institución.

Es la persona que se nombra en plazas libres de la unidad académica, la cual se ha mantenido en esa plaza por más de un año calendario de forma continua.

Nota. Elaboración propia (2020) con base en el Reglamento de Régimen Académico Docente (2008).

El artículo 31 A, cita los pasos de un concurso para adquirir jornada en propiedad en el régimen académico, refiriendo que debe darse la apertura del concurso, la presentación de ofertas y preselección académica, el acuerdo de adjudicación por las partes, la corroboración de recursos y el acto final de la asignación, los cuales definen sus actividades específicas en los artículos del 32 al 37.

Otro aspecto que respalda el reglamento es el aumento de la jornada laboral, en su artículo 38 refiere que la jornada de tiempo parcial puede ser aumentada por solicitud del docente, hasta tiempo completo, cuando lo aprueben la mayoría absoluta de los votos presentes de la Asamblea de Escuela, Facultad o Sede, de su Unidad Académica base o de otra unidad académica y que sea ratificado por la Vicerrectoría de Docencia. Además, se establecen como requisitos que el profesorado cumpla lo estipulado en el artículo 38 bis, la existencia de presupuesto para cubrir el aumento por parte de la Unidad Académica, el aumento de jornada debe justificar en concordancia a lo estipulado en el plan de desarrollo de la Unidad Académica. Y finalmente, impere la conveniencia institucional al aprobar el aumento de la jornada.

Por su parte, el artículo 41 acota que también se puede ascender dentro del Régimen Académico al cumplir una serie de requisitos, el profesorado puede solicitar su revisión a la comisión de Régimen Académico, aportando documentos probatorios de la meritoria para el ascenso, agrupados en la siguiente tabla para su visualización esquemática.

Tabla 7

Requisitos estipulados para el ascenso de docentes en régimen docente UCR

Solicitud dirigida a la persona que ocupa la Presidencia de la Comisión de Régimen Académico.

Dos copias del currículum vitae y una fotografía reciente.

Fotocopia del diploma con el grado más alto alcanzado en el campo correspondiente; y/o en otro campo. Para las personas graduadas de instituciones que no son miembros del Convenio de Coordinación de la educación superior estatal en Costa Rica, presentar certificación de la Oficina de Registro del reconocimiento, de la asignación de grado o de la equiparación hecha por la Universidad de Costa Rica.

Certificación de tiempo servido en la Universidad de Costa Rica expedida por la Oficina de Personal con el detalle de la experiencia universitaria. Certificación de tiempo servido en otras instituciones de educación superior del país debidamente autenticadas por el Vicerrector o Vicerrectora de Docencia. En caso de experiencia internacional presentar certificaciones autenticadas por las autoridades del país donde se realizaron las actividades y por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Costa Rica. Certificación de la Oficina de Asuntos Internacionales del tiempo que ha disfrutado de una beca para estudios de posgrado otorgada o administrada por la Universidad de Costa Rica después de su ingreso al Régimen Académico.

Un ejemplar de cada trabajo publicado (libro, revista, separata) u otros trabajos escritos divulgados que reflejen labor académica de alta calidad. Evidencia de obra profesional, artística o didáctica de valor y alta calidad. Evaluado según el artículo 42 bis.

Certificación de sus conocimientos en idiomas clásicos y modernos emitida respectivamente por la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, o la Escuela de Lenguas Modernas.

Los estudios de posgrado debidamente reconocidos por el SEP deberán comprobarse mediante certificación de la Oficina de Registro.

La Comisión solicitará de oficio a los Vicerrectores o a las Vicerrectoras de Docencia, Investigación y Acción Social los informes de las evaluaciones hechas al Profesor o Profesora.

Nota. Elaboración propia (2020) con base en el Reglamento de Régimen Académico Docente (2008).

Además, se deben considerar los aspectos fundamentales evaluados por la Comisión, citados en el artículo 42, contemplando la condición académica, el tiempo dedicado al servicio docente en educación superior, la evaluación docente, así como su participación en acción social e investigación, la experiencia universitaria complementada con las publicaciones, obras artísticas, didácticas o profesionales calificadas, y, por último, el manejo de idiomas.

Estos aspectos como motivadores de reconocimiento determinan la posibilidad de movilidad del personal docente con base a méritos siguiendo una línea de competencia e individualismo. Cada uno de estos elementos está regulado y puntuado en el artículo 47 del presente reglamento, a fin de esclarecer lo dictado previamente.

Tabla 8

Aspectos para evaluar para crear méritos del personal docente de la UCR

Elemento para evaluar	Puntuación
Grado Académico	Bachillerato Universitario: 10 puntos Licenciatura: 15 puntos Maestría: 25 puntos Doctorado con carácter de posgrado: 35 puntos (La especialidad obtenida sobre uno de los grados académicos de Bachillerato o Licenciatura, reconocida por la institución, otorgará 5 puntos adicionales sobre el valor de estos, hasta un máximo de dos especialidades. El Posdoctorado acreditará 1 punto por semestre, hasta un máximo de 4 puntos por posdoctorado a tiempo completo)
Tiempo de servicio	Se reconocen 2 puntos por cada año de servicio, hasta un máximo de 20 puntos.
Labor académica	Docencia

Calificaciones menores de 7: sin puntos

Calificación 7: equivale a 7 puntos

Calificación 8: equivale a 8 puntos

Calificación 9: equivale a 9 puntos

Calificación 10: equivale a 10 puntos

Investigación y acción social

Calificaciones menores de 8: sin puntos.

Calificación 8: equivale a 1 punto

Calificación 9: equivale a 2 puntos

Calificación 10: equivale a 3 puntos

Se podrá otorgar hasta un máximo combinado de 12 puntos por la evaluación de la labor académica del profesor: 10 puntos para docencia, 3 puntos para investigación y 3 puntos para acción social.

Publicaciones

, obras

profesionales

Publicaciones

, artísticas y

didácticas

0 puntos: Trabajo con poca creatividad, o si la participación de los coautores está muy diluida.

Hasta 1 punto: El trabajo tiene relevancia en su campo. Hasta 2 puntos: Publicaciones y obras de mérito reconocido.

Hasta 4 puntos: Publicaciones y obras que por su contenido se consideren de importante y excepcional trascendencia en su campo.

En caso de ser coautoría, el puntaje se distribuirá con el grado de participación del solicitante.

Puntos requeridos

Para ascender a Profesor Adjunto 4 puntos

Para ascender a Profesor Asociado 8 puntos

Para ascender a Catedrático 16 puntos

Idiomas

Un punto por conocimiento y manejo de las estructuras básicas del idioma.

Dos puntos por conocimiento y manejo de estructuras más complejas del idioma.

Tres puntos por dominio completo de comprensión y producción en el idioma.

En el caso de que la persona haya obtenido un título de Maestría o de Doctorado y realizado sus estudios y tesis en el idioma de otro país, se le otorgará, de oficio, los 3 puntos por conocimiento de idioma.

Puntos requeridos

Para Profesor Adjunto 1 punto

Para Profesor Asociado 2 puntos

Para Catedrático 3 puntos

Dirección académica superior	Calificaciones menores de 8: sin puntos
------------------------------------	---

Calificaciones de 8: equivalente a un punto

Calificaciones de 9: equivalente a dos puntos

Calificación de 10: equivalente a tres puntos

Esta evaluación debe ser solicitada por el interesado, hasta un máximo de dos veces, para ocupar dos puestos de dirección diferentes.

Nota. Elaboración propia (2020) con base en el Reglamento de Régimen Académico Docente (2008).

Se indica en el artículo 48 el puntaje total requerido por una persona docente ascender entre las diferentes categorías docentes, estipulando que, para pasar de Instructor a Profesorado adjunto requiere 36 puntos, de Profesorado Adjunto a Profesorado Asociado, 54 puntos y de Profesora o Profesor Asociado a Catedrático necesita 90 puntos, para lo cual no es necesario pasar por una categoría para ascender a otra de forma gradual.

El artículo 50 abarca otro aspecto, expone las modalidades de jornadas que pueden acceder los docentes y con lo cual se determina el salario, se muestra como la Universidad de Costa Rica, en caso de ser necesario y con la aprobación previa de vicerrector correspondiente, podrá contratar profesores y profesoras tiempo completo o por fracción de este, aclarado en la tabla 9.

Tabla 9

Jornadas existentes para el personal docente de la UCR

Tiempo asignado	Jornada
Tiempo Completo	Profesores que dediquen 40 horas semanales a labores de universitarias. Con jornada diaria de 8 horas laborales.
Fracción de tiempo completo	---
Se considera tiempo completo	3/4 de tiempo completo más 4 horas. 1/2 de tiempo completo más 8 horas. 1/4 de tiempo completo más 12 horas.

Nota. Elaboración propia (2020) con base en el Reglamento de Régimen Académico Docente (2008).

Se brinda la posibilidad de otorgar fracciones de tiempo, sin embargo, esta categoría no se profundiza en el reglamento, pero se abstrae que se comprende como una reducción del tiempo completo, un segmento de él, lo que implica menor tiempo para dedicar a las labores universitarias, y consecuentemente, debería implicar menor carga laboral.

Ahora bien, como herramienta para propiciar el desarrollo en sedes y recintos regionales, se plantean en el artículo 51, sistemas de compensación de salarios y estímulos, a fin de que el personal docente acceda y se reconozca su esfuerzo por trasladarse a las sedes descentralizadas, procurando servir a la sociedad en general, respaldado por el Reglamento General de Zonaje y Bonificación, se reconocen tres tipos de incentivos detallados en la tabla 10.

Tabla 10

Estímulos para el personal docente de la UCR de sedes y recintos

Estímulo	Implica
Zonaje	Beneficio dedicado al personal docente que, con el fin de brindar su servicio en sedes y recintos, traslade su domicilio.
Bonificación	Beneficio otorgado al personal docente que, para brindar sus servicios en sedes y recintos deba trasladarse regularmente.
Dedicación extraordinaria	En casos especiales, el Rector podrá otorgar beneficios del Régimen de Dedicación Extraordinaria a docentes que cumplan los requisitos y accedan a trasladarse por tiempo completo y con dedicación exclusiva a una Sede Regional.

Nota. Elaboración propia (2020) con base en el Reglamento de Régimen Académico Docente (2008).

Además, a partir del reglamento se define lo que se entiende por carga académica del docente, según el artículo 52 es el número de horas de trabajo por semana reconocidas al profesorado, en relación con los márgenes de carga, se pueden asignar a las diferentes tareas que ejecutan las y los docentes, manifestado en su plan de trabajo donde confluyen los intereses de las partes, dentro de lo establecido en las "Normas para determinar la carga académica del personal docente y de las unidades académicas". Este plan refleja el número de horas a laborar segmentado en: atención a estudiantes y horario de lecciones, mismo que debe ser visible y conocido. Lo anterior aplica tanto para las personas con tiempo parcial y con tiempo completo, aunque será proporcional con su jornada.

Concluyendo que, el reglamento de Régimen Académico sólo delimita aspectos generales necesarios para conocer su categoría docente, derechos, obligaciones y posibilidades de movilidad, por lo que es necesario profundizar en cómo impacta propiamente en su remuneración, para lo cual se establece el reglamento de Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica.

En este se estipula que “El régimen salarial académico es el sistema que regula las remuneraciones salariales del personal académico universitario y los puestos de dirección. Cubre sin excepción a todas las personas contratadas por la Universidad de Costa Rica para realizar tareas académicas” (Consejo Universitario, 1991, p.1).

Aclarando en su artículo 2 que los salarios se pretenden fijar a partir de un monto base definido por el Consejo Universitario, que sea altamente competitivo, pero tomando en consideración la profesión, el puesto, las posibilidades financieras de la Universidad y del país.

En su artículo 4 estipula el porcentaje adicional del salario base por la categoría docente ocupada, mientras que en el artículo 5, establece pasos académicos por méritos donde deberían reflejar un aumento en el salario. Mientras, en los artículos 7 y 8 se establecen porcentajes de incremento del sueldo por poseer puestos de dirección superior y direcciones académicas docentes.

Asimismo, se destacan otros incentivos salariales en los artículos 10 y 12, como la anualidad que reconoce el tiempo servido en la universidad y en el sector público, además, se les podrá reconocer la dedicación exclusiva, por un 30% del salario base, al personal docente que se comprometa a laborar de tiempo completo de forma exclusiva para la universidad.

Se encuentra que a nivel institucional estos son los principales reglamentos y normativas internas de la Universidad de Costa Rica, las cuales efectivamente están en constante modificación según el contexto nacional e institucional, los cuales se emiten mediante la Gaceta Universitaria. Pese a ello, permiten tener una perspectiva más clara de la dinámica laboral en la institución, pues brindan estipulaciones en relación con las condiciones de trabajo del personal docente.

Quinto Capítulo: Resultados de la investigación

5. Trabajo y mercantilización de la educación superior pública: las condiciones trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia

El presente apartado recaba los resultados, producto del trabajo de campo realizado durante el segundo ciclo lectivo 2021, en el Recinto de Grecia. Permitiendo dar respuesta al problema de investigación a partir de la triangulación de datos empíricos, teoría y análisis sobre las condiciones de trabajo del personal docente, en relación con los procesos de flexibilización laboral y de mercantilización de la educación que se han gestado a causa de la agudización de las medidas producto de las transformaciones neoliberales.

Por consiguiente, para hacer el análisis pertinente se presenta en primer lugar la caracterización general de la población docente del recinto, así como su condición académica y de trabajo, permitiendo visualizar y observar, cuál ha sido la reestructuración a lo interno de la universidad que afectan las condiciones de trabajo de los y las docentes a causa de la flexibilización laboral y la mercantilización de la educación superior. Comprendiendo cómo estos procesos son producto de contrarreformas a partir de la implementación de las medidas neoliberales. Entendiendo que la dialéctica misma, se refleja en cada uno de los apartados, pues los contenidos develan mediante los datos empíricos, los relatos, la teoría y normativa, que la interpretación del fenómeno estudiado se articula a través de mediaciones permitiendo explicar cómo lo universal se materializa en lo particular y, por consiguiente, como es expresado en la singularidad de las vivencias del profesorado.

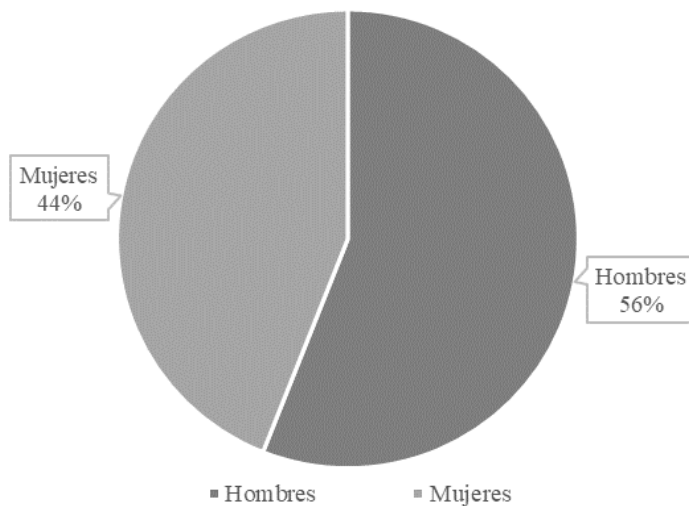
5.1. Panorama general del personal docente del Recinto de Grecia

Conocer las características principales que particularizan al profesorado del recinto, permitió saber con mayor certeza datos que directa e indirectamente inciden sobre su labor y particularidades que median la profesión como docentes. Por consiguiente, sobre sus condiciones de trabajo que determinan no solo sus derechos como personas trabajadoras, sino también sus funciones dentro de la universidad y su vida al exterior de la institución.

Inicialmente, con base en la información recopilada en las 71 encuestas aplicadas, se identifica que la población estaba compuesta 56% por hombres y 44% por mujeres, tal como muestra el gráfico 1. Dato que en apariencia no hay gran diferencia de cantidades, pero a la luz de un análisis crítico denota una minoría de mujeres.

Gráfico 1

Porcentaje de personal docente activo en el Recinto de Grecia, segmentado por sexo, en el II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Pese que el indicador de sexo sea relativamente equitativo en cuanto a la participación en la dedicación a la docencia, parte de los cambios que ha establecido el sistema capitalista en el mundo del trabajo, es la necesidad de incorporar a la mujer en la esfera pública, puesto que los requerimientos del mercado a partir de la globalización y por consiguiente, la nueva dinámica en el sistema de producción, conllevaron a una mayor participación de la mujer en los distintos espacios de trabajo remunerados. Cultelli y Sosa (2018) señalan:

Se trata de que esa nueva forma de emplear su fuerza de trabajo, las hace socialmente más visibles, ya pueden comenzar a tomar conciencia de sí mismas y como clase. Ese sería el cambio más trascendental que se está dando, y la importancia crucial que asume hoy la universalización de la fuerza de trabajo concebida en la generalidad de la realidad cotidiana de las mujeres proletarias, ya directamente como mercancía.
(p.7)

Lo anterior, se refleja en el Recinto de Grecia, en cuanto se observa como la mujer se ha incorporado al espacio laboral docente. Pero que, en el contexto capitalista, tanto hombres como mujeres venden su fuerza de trabajo para subsistir como parte de la clase trabajadora; entonces, su capacidad de trabajo es valorada como una mercancía, en tanto reciben un salario por su fuerza de trabajo.

Esta inserción laboral de las mujeres, según Hernández et al. (2004), se ha dado frecuentemente en espacios vinculados al cuidado y la educación. Por lo que la docencia se ha visualizado como una labor feminizada, aunque las autoras resaltan una tendencia propia del espacio de educación superior, donde los niveles tienden a invertirse habiendo mayor

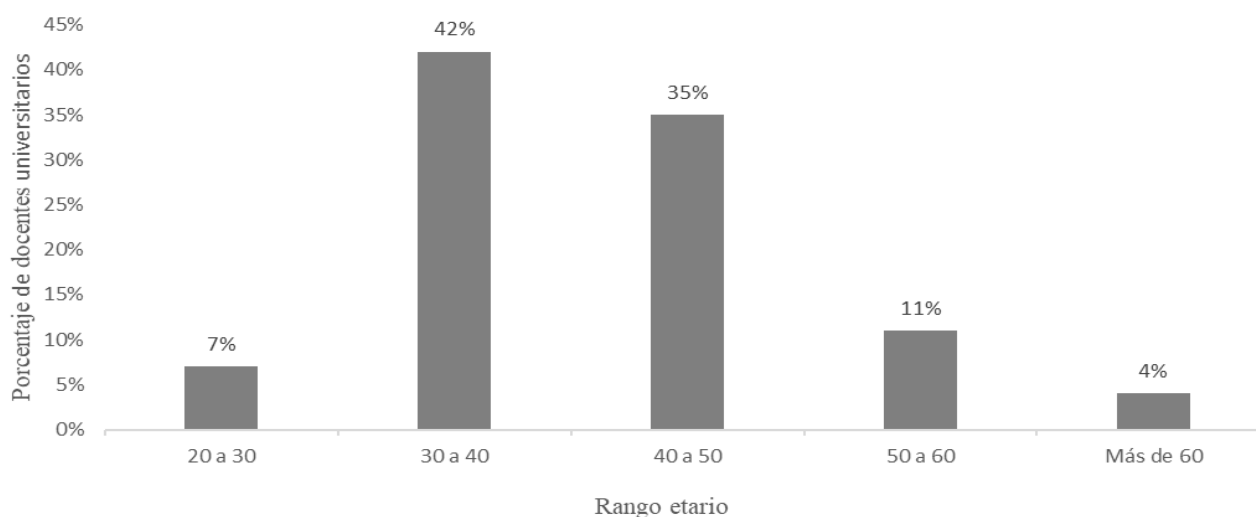
presencia de docentes hombres que han conseguido un mayor ascenso en la escala de niveles, y por consiguiente mayor reconocimiento y prestigio.

Este elemento se puede interpretar a la luz de que el ingreso de las mujeres a la esfera pública no implica un cambio en la división sociosexual del trabajo, en su lugar, se asigna una nueva labor, incrementando sus dobles o triples jornadas laborales, tanto en la esfera privada como pública. Aspecto que inclusive puede determinar su desenvolvimiento a lo interno de la institución. Por lo que, un indicador de sexo particulariza la mediación del género y las condiciones de trabajo experimentadas por estas mismas.

Otro elemento indagado es la edad del personal docente, la cual demuestra el 42% se encontraba en un rango etario de 30 a 40 años, el 35% afirmó tener entre 40 y 50 años, 11% se mantienen de 50 a 60 años y en menor medida ubicamos a 7% entre los 20 y 30 años y 4% mayor de los 60 años, demostrado así en el gráfico 2.

Gráfico 2

Porcentaje de personal docente activo en el Recinto de Grecia, según su rango etario, durante del II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR, (2022).

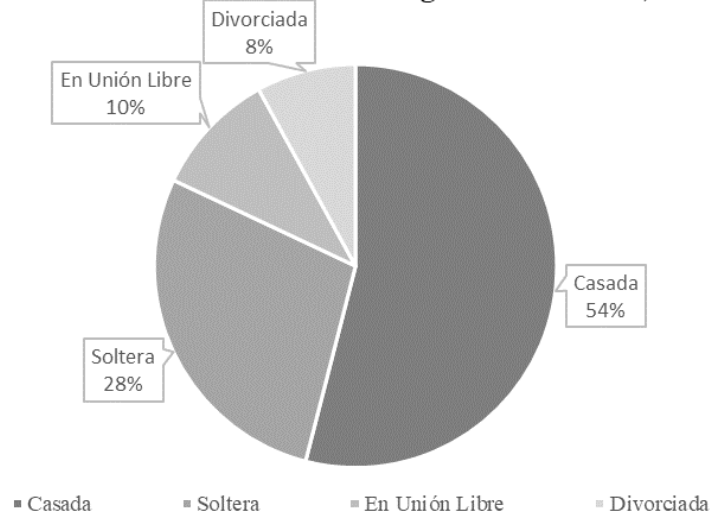
Este dato refleja una predominancia en los grupos etarios mayores a los 30 años, continuando con la misma lógica del capitalismo en aprovechar al máximo los recursos, en este caso, la fuerza de trabajo de las personas que socialmente se encuentran en la capacidad de laborar. Las personas mayores de 50 años son el grupo que sigue, aspecto que refleja cómo se pretende que el tiempo en el que una persona sea productiva laboralmente sea cada vez más amplio.

Por consiguiente, en menor medida encontramos adultos jóvenes de entre 20 y 30 años, infiriendo que, aunque ya son parte de la fuerza de trabajo, es menor su ingreso, lo cual puede deberse a que la transformaciones en el mundo del trabajo ha establecido una dinámica que incorpora nuevas formas de contratación, principalmente por la modalidad de corto plazo, condición que se muestra en el Recinto de Grecia a partir de los nombramientos por ciclo lectivo que promueven la precarización laboral y que viven algunos de los y las docentes en condición de interinazgo. Entonces si son parte de la clase trabajadora, pero en condiciones de precariedad porque no logran consolidar una contratación formal debido a los cambios en el mundo laboral.

Asimismo, parte de la caracterización conlleva conocer el estado civil de las y los docentes, reflejado en el gráfico 3. Estableciendo que más de la mitad de las personas encuestadas se encuentran en matrimonio 54%, el 28% en condición de soltería, 10% en unión de hecho y 8% se identificaron como personas divorciadas, mostrando que la mayoría de las y los docentes poseen una relación de pareja.

Gráfico 3

Porcentaje de personal docente activo del Recinto de Grecia según su estado civil, durante del II ciclo 2021

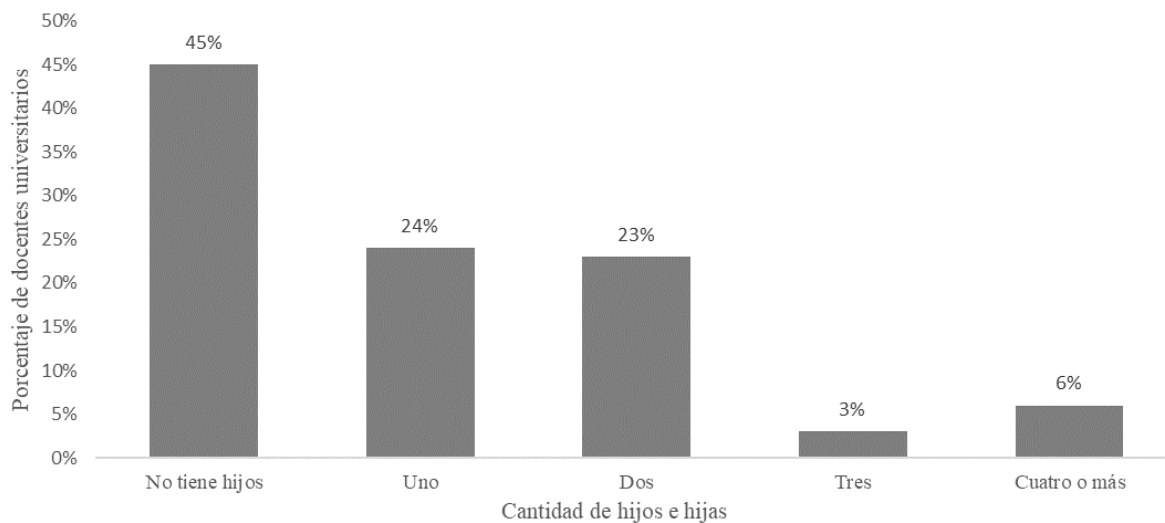


Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Es una característica que puede ser determinante en tanto evidencia las redes de apoyo con las que la población cuenta para poder desarrollarse en sociedad, y, por ende, la asistencia para sobrellevar las condiciones de trabajo que cada vez se encuentran más flexibilizadas. Aunque, sí se vincula con la cantidad de descendientes, se muestra responsabilidades socioeconómicas que deben asumir mediante el salario percibido. Respecto a sus hijos o hijas, se devela que, de las 71 personas encuestadas, 32 de ellas son padres y madres, dicha información se representa en el gráfico 4.

Gráfico 4

Porcentaje de personal docente activo del Recinto de Grecia, con hijos e hijas, durante el II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

El 45% de la población manifestó no haber tenido hijos e hijas, por consiguiente, hay un porcentaje mayor de docentes que sí, denotando que 24% refirió tener un hijo, 23% posee dos hijos, el 3% tiene tres hijos y 6% señala tener cuatro o más hijos. Estos datos también reflejan una tendencia que consolida la funcionalidad estructural de la reproducción capitalista, ya que parte de los requerimientos necesarios para continuar el modelo neoliberal de acumulación, es garantizar la reproducción de la clase trabajadora. En tanto el salario debe responder no solamente a sus necesidades de subsistencia, sino la capacidad de reproducirse y a esto se refiere Marx (1974) cuando expone:

El poseedor de la fuerza de trabajo es un ser mortal. Por tanto, para que su presencia en el mercado sea continua, como lo requiere la transformación continua de dinero

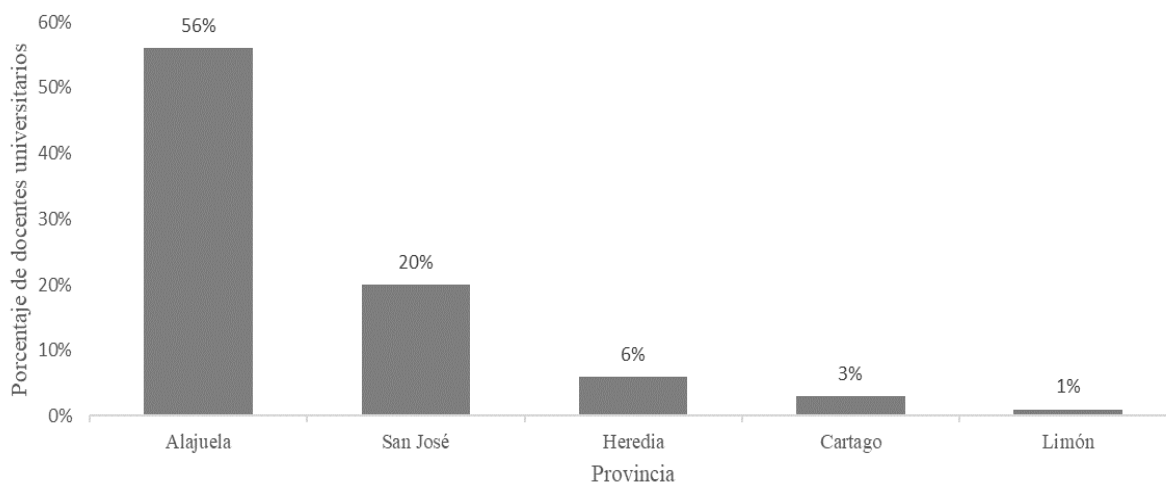
en capital, es necesario que el vendedor de la fuerza de trabajo se perpetúe “como se perpetúa todo ser viviente por la procreación”. (p.133)

En esta lógica, se puede visualizar que en la sociedad costarricense, en términos culturales históricamente se ha colocado como meta de vida de muchas de las personas, casarse y formar una familia, lo que es funcional para seguir reproduciendo el sistema de acumulación y en esta línea Caamaño acota, “en Costa Rica nos han inculcado no, que hay que tener casa, carro, casarse y tener una familia que se yo, tener hijos, o sea, todo eso queda sujeto a las posibilidades reales, de un empleo más o menos, verdad” (C, Caamaño, comunicación personal, 21 agosto, 2021).

Asimismo, es importante como parte de la caracterización, conocer el lugar de residencia de las personas encuestadas, demostrando que 56% del personal docente habita en la provincia de Alajuela, misma en la que se encuentra el recinto, y solamente 20% en San José, 6% en Heredia, el 3% en Cartago y 1% en Limón, plasmado en el gráfico 5.

Gráfico 5

Porcentaje de personal docente activo del Recinto de Grecia, según su lugar de residencia, en el II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Aunque la gran mayoría de las personas residen en Alajuela, muchas de ellas se tienen que trasladar al Recinto de Grecia, recorriendo varios kilómetros para llegar a su lugar de trabajo. Situación que se agudiza cuando los y las docentes residen en otra parte del país, una de las entrevistadas menciona que:

En el caso del Recinto de Tacaes lo que hacía era agarrar la microbús de profesores en la Sede Rodrigo Facio. Entonces digamos salía de mi casa, llegaba la buseta en San Pedro y ahí toma una microbús repleta, porque la mayoría de los profes que dan en las sede, es de San José, entonces en la micro siempre iba muy llena y nos dejaba ahí en la FANAL, en la fábrica y ahí en la FANAL nos recogía otra microbús. El asunto es que donde nos dejaban la microbús, para luego seguir hacia San Ramón, nos dejaba en media calle, entonces teníamos que aguantar sol, lluvia y todo porque no había, ni siquiera un techo donde poder resguardarnos. Entonces era ahí, quedar a la intemperie, esperar a ver cuándo la microbús de Tacaes llegaba a recogerlos para llevarnos al recinto (comunicación personal, D5, 10 de septiembre 2022).

Lo anterior, es un ejemplo de lo que es la flexibilidad funcional, este ha implicado cambios en el mundo del trabajo a partir de la incorporación de la movilidad laboral a diferentes espacios, lugares y centros donde laboran. Trasladarse geográficamente aumenta el tiempo dedicado al trabajo, además, puede implicar un desgaste físico y emocional en la persona, y respecto al profesorado muchas personas imparten cursos en dos o más sedes y recintos de la universidad, por lo que las repercusiones de este tipo de flexibilidad laboral se ven reflejadas en el relato anterior.

Aunque debido a la modalidad remota adoptada desde inicios de 2020 por causa de la pandemia COVID-19, este factor perdió relevancia. Sin embargo, para el I ciclo 2022, con el objetivo de retomar en mayor grado la presencialidad, vuelve a ser un elemento determinante para las condiciones de trabajo de cada docente según su área de trabajo y la necesidad de presencialidad que esta requiera.

La información presentada muestra parte de la caracterización general, el sexo, edad, estado civil, lugar de residencia, permitiendo entender a grosso modo quienes son las y los docentes del Recinto de Grecia. Pero, académicamente también es pertinente conocer a la población, puesto que estas particularidades brindan información relevante para entender y luego profundizar en las condiciones de trabajo.

Un primer aspecto por resaltar son los años de laborar en la Universidad de Costa Rica, se ubica que 48 docentes poseen 6 años o más de haber comenzado su trabajo para la universidad, por lo que su ingreso fue anterior a 2015; mientras que únicamente 23 tienen menos de 5 años de prestar sus servicios, tal como refleja la tabla 11.

Tabla 11

Tiempo que posee el personal docente activo de laborar en la UCR al 2021

Años	Cantidad de personas
Menos de 1 año	3
1 año	3
2 años	2
De 3 a 5 años	15

De 6 a 10 años	23
Más de 10 años	25

Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Los datos muestran el poco crecimiento que ha habido especialmente en los últimos 3 años, donde se han incorporado máximo tres personas por año en el Recinto de Grecia. Lo que se infiere está vinculado con la poca inserción y permanencia de personal nuevo, ya que las condiciones de contratación actual tienden a ser temporales, es decir, que puede estarse dando un estancamiento en términos de contratación. Se evidencia una planilla docente donde dominan personas con mayor antigüedad y mayores en edad, que pudieron ingresar a la universidad bajo otras condiciones laborales más favorables, o bien, que han trabajado obteniendo experiencia, conocimientos, méritos y/o contactos que facilitan su permanencia en la institución.

Asimismo, contemplando la dinámica del Recinto de Grecia, se muestra como las oportunidades de ingreso de personal se pueden ver estancadas en la actualidad, ya que los recursos del presupuesto público se han venido limitando, lo que responde a una lógica hegemónica de los cambios en el capitalismo y sus procesos de acumulación impulsado desde los años 80. Según Gómez et al. (2019) el capitalismo ha generado una evolución productiva que se basa en contrarreformas, estableciendo cambios en las condiciones de trabajo, y es como respuesta de estas contrarreformas la reducción del presupuesto público, que en la actualidad, ha afectado a las sedes por el “decrecimiento en el FEES, la disminución de los ingresos propios de la Institución en un 45,7 %, debido al impacto por la pandemia del

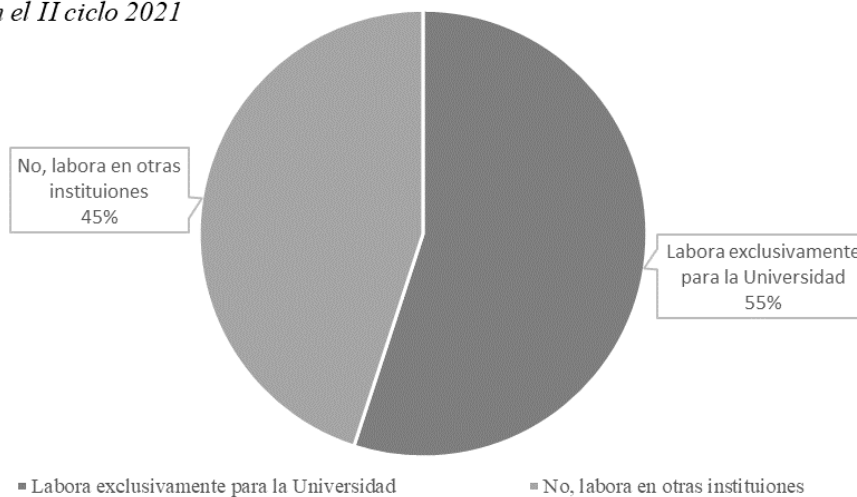
COVID-19 en la generación de “rentas propias” y la inexistencia de un superávit de libre disposición” (Amador, 2 de octubre, 2021).

Estas contrarreformas responden según Vega (2008) al argumento de que la universidad pública debe reformarse y modernizarse para ser competitivas con las necesidades actuales, pero esta reestructuración implica el debilitamiento de las reformas históricas, como la obtención de derechos laborales y respaldo económico estatal, es decir desmantelar parte de las conquistas sociales históricamente alcanzadas para implantar una nueva visión impulsada por los organismos internacionales para abrir la competencia de este nicho en el mercado.

Por ende, este panorama que limita el presupuesto, y en específico el destinado a la Sede de Occidente como Unidad Académica, y consecuentemente la del Recinto de Grecia y el rubro destinado a jornadas y tiempos, implicando el cierre intermitente de carreras desconcentradas y el poder prescindir del cuerpo docente. Se trata de una realidad que conduce a visualizar en lo concreto el por qué es funcional que las y los docentes tengan una contratación flexible, para poder prescindir de sus servicios en cuanto sea conveniente, pero que coloca al profesorado en condiciones de inestabilidad laboral. Ante esto, la encuesta evidenció que gran parte del personal posee otro trabajo, como se observa en el gráfico 6.

Gráfico 6

Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que laboran exclusivamente para la Universidad de Costa Rica, en el II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Se muestra que 45% labora en otra institución o por cuenta propia, pero la mayoría, es decir el 55% de personas dependen únicamente del ingreso por su trabajo como profesor o profesora en la Universidad de Costa Rica. Pues, la afinidad por la docencia sigue primando según se evidencia en las encuestas, ya que inclusive las personas que trabajan fuera se dedican principalmente al ejercicio de la docencia en instituciones como el MEP, o bien en universidades públicas como la Universidad Técnica Nacional [UTN] y la Universidad Nacional de Costa Rica [UNA], en menor medida al sector privado, las consultorías y a lo propio.

De este 55% se pueden ubicar al profesorado con propiedad y con continuidad, lo que atribuye condiciones de contratación más estables, teniendo o proyectando la obtención del rubro de dedicación exclusiva, correspondiendo a un monto económico como retribución.

Pero, en un sentido más desalentador este aspecto es fundamental al reflejar la realidad laboral flexibilizada de cierta parte del personal, ya que existen dos vertientes principales para analizar la dedicación no exclusiva; por un lado, de ese 45% hay personas que utilizan la labor docente como un complemento a su trabajo principal. Por otro lado, se encuentra el panorama más desventajoso, las y los profesores desean dedicarse exclusivamente a la enseñanza universitaria, pero las condiciones de contratación no lo posibilitan, por eso en periodos Inter ciclo debe complementar con otra labor propia, con la venta de su fuerza de trabajo en el sector privado o sobrevivir con ahorros. Además, son personas que realmente tienen la meta de avanzar dentro de la institución, crear una carrera, pero su condición se ve afectada, teniendo repercusiones también al momento de querer ascender en los pasos académicos.

Otros puntos importantes de considerar son la profesión y grado académico, porque brinda una visión amplia de qué tipo de profesionales se encuentran dentro del recinto. Se identificó que el grupo docente posee distintas profesiones entre las que destacan: Trabajo Social, Economía, Derecho, Enseñanza de Castellano y Literatura, Sociología, Psicología, Filología, Artes, Ingeniería Agrícola, Informática, Ingeniería en Sistemas, Educación Física, Turismo Ecológico, Arqueología, Historia, Antropología, Laboratorista Químico, Física, Biología, Ingeniería Química, Biotecnología, Farmacéutica, Administración, Docencia en Inglés, Enseñanza de la Matemática y Enseñanza de los Estudios Sociales. Esto muestra las profesiones del personal docente, permitiendo comprender la diversidad de saberes en un mismo centro de estudios, brindando al estudiantado, así como a los y las profesores la oportunidad de trabajar interdisciplinariamente.

Esta comprensión de la multiplicidad de especialidades y profesiones denota que dentro de esta interdisciplinariedad hay áreas que tiene mayor cantidad de profesionales, aunque hay otras en crecimiento, tal como se describe en la tabla 12, al hacer un recuento de la cantidad de docentes por área de afinidad. Se refleja que la mayoría del personal docente se encuentra dedicado a las ciencias sociales en el recinto, en segundo lugar, se ubican las ciencias naturales, los estudios generales son los que ocupan un tercer puesto y destacan el aumento en el área de informática e ingeniería, así como el descenso en educación.

Tabla 12

Cantidad de docentes por área de afinidad del personal docente del Recinto de Grecia durante el II ciclo 2021

Docentes por área	Cantidad
Ciencias sociales	32
Ciencias naturales	18
Estudios generales	9
Informática e ingeniería	7
Educación	5

Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Estos datos demuestran que hay gran confluencia de personas docentes que imparten lecciones desde ciencias sociales, propiamente a la carrera de Trabajo Social, la cual es la única carrera dentro del departamento que se imparte en el Recinto de Grecia, pero se ha visto en riesgo porque la lógica y las demandas del sistema han hecho que dicha carrera pueda verse afectada por el “debilitamiento de las políticas sociales para la educación superior, y el

contexto neoliberal que busca la tecnificación de la profesión, ya que estas situaciones no se dan en otras carreras consideradas de gran provecho y necesidad para el sistema capitalista” (Fonseca y Corella, 2020, p. 118), lo que también determinaría implicaciones negativas para quienes imparten lecciones en dicha carrera.

En contraposición, se identifica que se da la apertura de carreras más enfocadas en las ciencias naturales y tecnológicas, Bolaños (2013) refiere que la carrera de Laboratorista Químico comenzó como Diplomado, en 2000 pasó a ser carrera de grado de Bachillerato y para 2014 se concretó la Licenciatura, la carrera demostró que “atiende las necesidades que van desde la gestión de calidad total, investigación y desarrollo, análisis químico y técnicas modernas de análisis hasta la gestión ambiental y producción limpia” (p.25), por eso ocupa el segundo lugar en cuanto a la afinidad del personal docente en el recinto. Para el año 2017, se da la apertura de la carrera de Gestión Integral del Recurso Hídrico, la cual es propuesta según el mismo autor como:

Indispensable para el mercado nacional con la capacidad de realizar nuevas prácticas de gestión, educación ambiental, participación comunitaria y el saneamiento del agua. Ante una crisis de gobernabilidad del recurso hídrico clara y evidente, con la vulnerabilidad y escasez agua visible en varias comunidades del país. (p.115)

Pero también se imparte desde una visión técnica, para la incorporación a la dinámica mercantil del agua, es asumida desde el área de Ciencias Naturales. Finalmente, se evidencian los esfuerzos por acrecentar las áreas tecnológicas con la creación de un nuevo departamento en la Sede de Occidente que incorpora las carreras de Informática Empresarial e Ingeniería Industrial, ambas de larga trayectoria. Además de la carrera de Modelación Matemática, nueva opción académica ya aprobada.” (Rojas, 23 de noviembre 2021, parr.1).

Por lo tanto, se expresa una dinámica de apertura y cierre de carreras a conveniencia de los demandas actuales, que fundamentan deben priorizarse carreras que sean rentables y por consiguiente, se espera que sean carreras funcionales a los intereses del capital, y la desconcentración que predomina en las sedes y recintos contribuye a esta dinámica, y que es explicada como “carreras que se ofrecen en forma temporal en una sede regional para atender necesidades eventuales en una determinada región, bajo la plena responsabilidad académica de la unidad que ofrece la carrera en la Universidad.” (Universidad de Costa Rica, 2022), pero que en los últimos años han tomado un giro con una fuerte tendencia a la apertura de áreas de ingeniería que es más afín con las demandas del mercado, que las ciencias sociales.

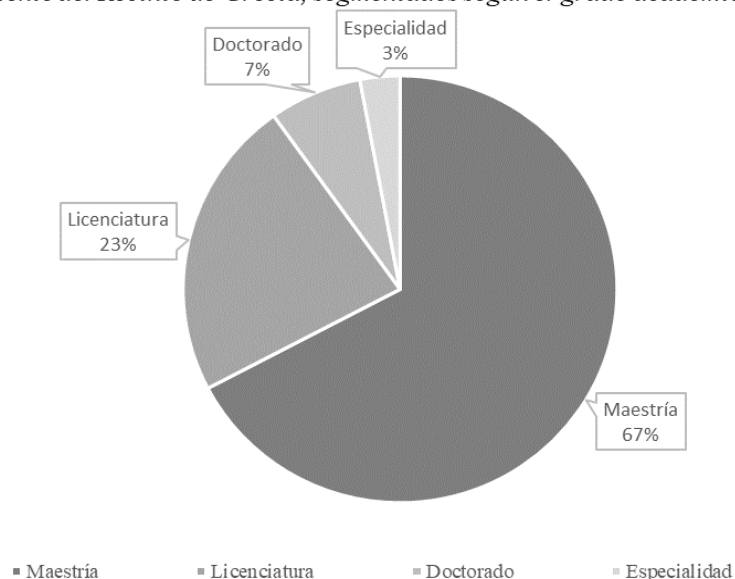
Esta realidad experimentada en las sedes y recintos denota la histórica condicionalidad de la inestabilidad laboral, ya que las carreras propuestas no son fijas, lo que impacta directamente en el profesorado, esto porque ideológicamente desplaza a personas profesionales de ciertas áreas como la social y humanística, otorgando prioridad y mayor incentivo al área de ingeniería y matemática. Estas carreras se enfocan en el desarrollo científico y tecnológico funcional, respondiendo no sólo a la lógica capitalista, sino incorporando procesos que fundamentan la tendencia de la mercantilización dentro del contexto educativo, porque permiten obtener más eficiencia e innovación, es decir, nuevas mercancías y, por ende, participar en la acumulación de capital.

Este contexto visibiliza la necesidad de contar con un cuerpo docente adaptable a las carreras y cursos de interés momentáneo en el espacio universitario, repercutiendo en la prospección de este grupo de reserva de dos maneras: con la solicitud intermitente de su labor, es decir que se busca acordar una contratación únicamente en el ciclo en el cual se imparte y en segunda instancia que el perfil del personal docente, que sea acorde. Por eso,

cada vez se busca y exige más nivel de conocimiento a las y los profesores. A continuación, se expone los distintos grados académicos que han adquirido las personas encuestadas en el caso del Recinto de Grecia.

Gráfico 7

Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia, segmentados según el grado académico obtenido al II ciclo 2021



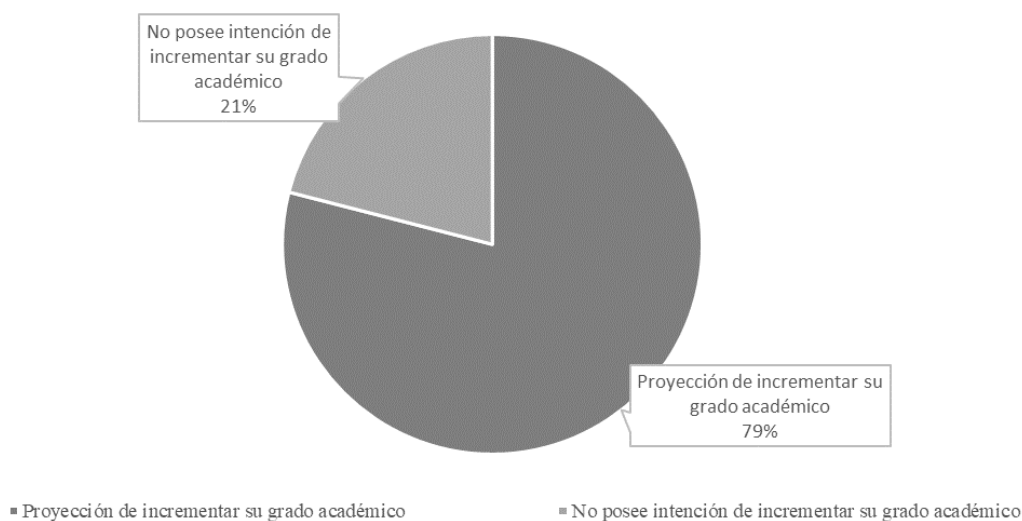
Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Como se observa en el gráfico 7, 68% posee una maestría, 23% licenciatura, el 7% un doctorado y el 3% una especialidad. Exponiendo que la mayoría de docentes han logrado obtener una maestría. Un punto para analizar es que solamente 5 personas poseen un doctorado, en muchos de los casos, las y los docentes a pesar de querer seguir sus estudios, se ven limitados por tiempo o incluso se niega la oportunidad a causa de los recortes presupuestarios que se han hecho en la universidad. Una de las personas entrevistadas, expone que estaba haciendo los trámites correspondientes para cursar un doctorado: “Entonces ya estaba emocionadillo y se vino todo este asunto de que la prohibición de

concursos y reservas ya eso me desmotivo” (D1, comunicación personal, 1 septiembre 2021). Pero, a pesar de las circunstancias de desventaja a causa de las limitantes de tiempo y los recortes de presupuesto, hay 26 personas que se encontraban cursando un posgrado y la mayoría tienen la meta en el futuro continuar con sus estudios.

Gráfico 8

Porcentaje de personal docente activo del Recinto de Grecia que desean incrementar su grado académico a futuro

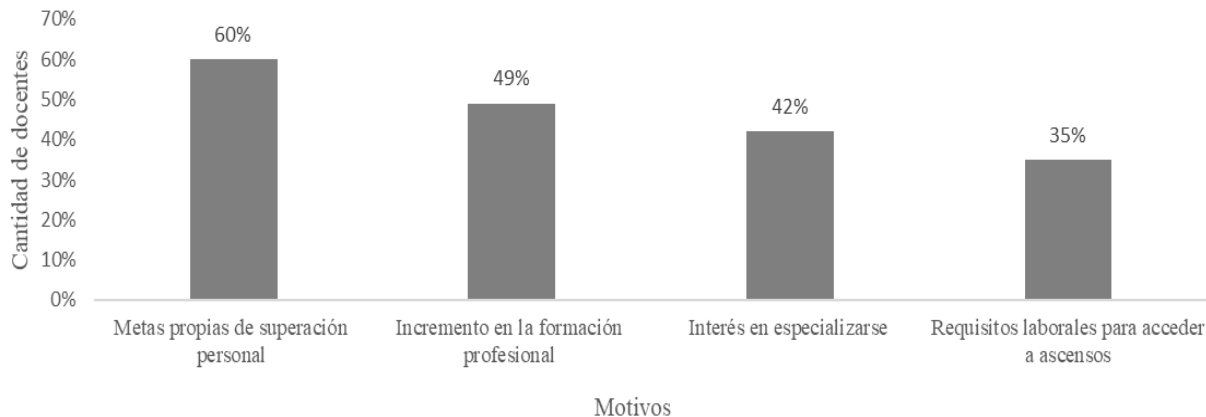


Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

De modo que, se evidencia que hay más docentes que poseen la intención de avanzar y conseguir un grado académico mayor, lo cual puede deberse a múltiples motivaciones tanto personales, académicas o laborales. Esta variable fue abordada en la encuesta, permitiendo conocer las diversas motivaciones que tienen las y los docentes para formarse, detalladas en el gráfico 9.

Gráfico 9

Motivaciones que inspiran al personal docente del Recinto Universitario de Grecia, a incrementar su grado académico a futuro



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

De acuerdo con los datos, la mayoría de las personas encuestada concuerdan, porque 60 personas asumen este crecimiento académico como parte de sus metas personales, 49 de ellas buscan que sea notorio su crecimiento en la formación profesional, 42 lo hacen con la intención de especializarse, y en parte, 35 como respuesta a los requisitos laborales necesarios para continuar en la universidad como docente.

Se prestó especial atención al casi 50% de docentes que lo consideran no sólo una meta, sino una obligación para seguir siendo docentes y consolidarse dentro de la universidad, pues su ingreso no asegura su permanencia como se analiza en los apartados siguientes, pero la formación continua aunado a otros elementos, puede propiciar su permanencia y ascenso interno. En esta nueva lógica de trabajo a partir de los cambios establecidos por las contrarreformas neoliberales, los procesos de actualización continua son de suma relevancia. Ya que, parte de los cambios estructurales en el trabajo, han establecido

mayores exigencias para que la clase trabajadora esté en constante capacitación, aprendiendo, formándose y especializándose y así se pueda cumplir con las demandas del mercado.

Estos datos expuestos, muestran cómo la mayoría de docentes del Recinto de Grecia, poseen ya varios años de laborar para la institución, es un grupo diversificado respecto a sus profesiones bases, lo que contribuye a una educación interdisciplinaria para las y los estudiantes de las distintas carreras impartidas en el recinto, tales como Trabajo Social, Informática, Turismo Ecológico, Laboratorista Químico, Gestión del Recurso Hídrico. Pero que si bien, a pesar de ser un grupo diverso y preparado en distintas áreas profesionalmente hablando, como clase trabajadora dentro de la universidad se ven mediados por los cambios estructurales que se han gestado, en tanto los procesos de mercantilización de la educación, y las transformaciones en el mundo del trabajo, precarizan sus condiciones de trabajo, repercutiendo también, al momento de poder avanzar en su continua formación académica por situaciones de su inestabilidad laboral, el recorte a los presupuestos y el recargo de funciones que dificulta gestionar su tiempo para lograr cursar un doctorado, por ejemplo. En este aspecto Meoño (2012) menciona como la reconfiguración de las universidades públicas a causa de la nueva visión mercantil ha ocasionado una afectación directa en todos los espacios dentro de la institución, como la docencia, la investigación, a causa de esta lógica de productividad enfocado en los requerimientos del mercado.

Esta caracterización académica, si bien nos muestran quienes son las y los docentes de manera general, no exponen sus condiciones de trabajo, un eje central de esta investigación. Pero, dicha información permite una mejor comprensión de la población, para continuar conociendo a profundidad el trabajo docente en la Universidad de Costa Rica, específicamente en un recinto.

5.2. Las condiciones de trabajo y los tipos de flexibilización laboral

El trabajo no debería ser sólo para obtener un salario, si no, debería ser una actividad satisfactoria para cada individuo en la sociedad, posibilitando la búsqueda del desenvolvimiento de las personas para su emancipación. Puesto que, es la forma indudable para que las personas se desarrollen en sociedad. El trabajo, ha sido amparado en la diversa jurisprudencia tanto nacional como internacional. Inclusive, la Declaración Internacional de Derechos Humanos ratifica en su artículo 23 que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo” (Organización de Naciones Unidas, 1948).

Por lo tanto, hay diversas instancias, normativas, ratificaciones internacionales y nacionales que amparan el derecho a un trabajo digno y seguro, pero que bajo el modo de producción capitalista, el trabajo se da bajo relaciones de explotación y opresión, situación que precariza las condiciones laborales, principalmente en este contexto de medidas neoliberales, y en este caso, Pochmann y Antunes (2008) exponen como las medidas neoliberales fueron impuestas y establecieron cambios en la estructura de trabajo a nivel global, incorporando y naturalizando procesos de flexibilización laboral que conllevan situaciones de precarización mediante el despojo de derechos laborales y sociales.

Como parte del avance del proceso de mercantilización de la educación superior pública, donde la universidad debe actuar como una empresa, las condiciones de trabajo se han transformado, y esto es resaltado por Caamaño y Chacón (2017) quienes puntúan como dentro de la universidad se ha estado introduciendo una visión organizacional, primando la eficiencia pero también la rentabilidad, estableciendo una reconfiguración en toda la institución, entre ellas las condiciones de trabajo del personal docente. En tanto, se puede

observar la diversidad de formas de contratación, el salario, los horarios, acciones que afectan directamente a la clase trabajadora de la universidad.

Los cambios por las contrarreformas neoliberales contribuyen al deterioro de los derechos de quienes se enfrentan a una realidad donde deben vender su fuerza de trabajo, ahora, en condiciones más adversas, manifestándose a partir de la flexibilización laboral, ya que es una forma concreta que visualizan los cambios que se han estado gestando en la Universidad de Costa Rica. Según Añez (2005) esta nueva lógica trae al campo de trabajo nuevas maneras de relación obrero-patronal, deteriorando los derechos de las personas trabajadoras a partir por ejemplo de la configuración en la forma de contratación, debilitando la organización política de la clase trabajadora y exigiendo que el personal sea más versátil y flexible, permitiendo cumplir con las nuevas exigencias del mercado global, medidas implementadas también en las instituciones públicas.

La configuración del trabajo a causa de esta lógica mercantil y de flexibilización, provoca que las personas deban estar en constante aprendizaje, capacitándose, ser más versátiles y eficientes en cuanto a las demandas del mercado, además de estar abierto para cumplir múltiples funciones dentro del campo de trabajo, pero con menores derechos, precarizando su condición de persona trabajadora. La precarización laboral se evidencia en el sector docente en la Universidad de Costa Rica, ya que no solamente se han flexibilizado sus condiciones de trabajo, sino también se exige un mayor rendimiento, grados académicos, como doctorados para ascender a pasos académicos y participación en las distintas áreas de la universidad, pero sin las condiciones laborales para poder avanzar hacia la mejora de su formación docente. De ahí que, es relevante profundizar en las condiciones de trabajo del personal docente del Recinto de Grecia, comprendiendo como la mercantilización de la

educación ha incorporado los cambios del mundo de trabajo por medio de los procesos de flexibilización, manifestándose en el deterioro de los derechos laborales de gran parte del profesorado.

De modo que, parte de este análisis es entender como la flexibilización trasciende el campo laboral de los y las docentes. De la Garza (2000b) menciona que las relaciones entre los sectores involucrados en el mundo de trabajo establecen los niveles de flexibilización y si bien la universidad en la parte de normativa y legislación pautan los derechos laborales, hay una adaptación diferenciada de estos derechos, con múltiples condiciones para cumplirlos según el tipo de contratación, provocando que las relaciones de trabajo a lo interno de la institución sean desiguales y se acentúan de diversas formas la flexibilización.

En el Recinto de Grecia, el personal docente, principalmente quienes se encuentran en condición de interinazgo, vivencian situaciones de precariedad laboral, donde sus derechos como persona trabajadora se ven violentados, en tanto se enfrentan a la inestabilidad respecto a su contratación, su salario, vacaciones, seguro social y las funciones que corresponde asumir. Estas condiciones se pueden agrupar y explicar mejor a partir de los tipos de flexibilización laboral, en este caso, se hará referencia a la numérica, funcional y salarial, las cuales ayudarán para comprender la compleja dinámica que vive parte del personal docente en el Recinto de Grecia.

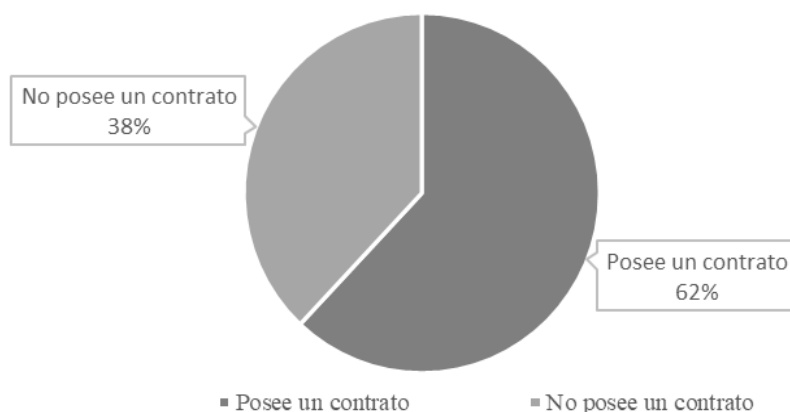
Según De la Garza (2000b) la flexibilidad numérica es empleada principalmente en los procesos de contratación, ahora por tiempos definidos, convirtiéndose en trabajos eventuales, también por medio de la subcontratación y en mayor rasgo cuando la empresa o institución genera despidos de personal cada cierto periodo de tiempo. En el contexto de mercantilización en la Universidad de Costa Rica, este proceso se ve mediado a causa de los

recortes del presupuesto universitario, que se han venido gestando y es en esta lógica que se inducen los procesos de flexibilización que dan paso a las nuevas formas de informalidad laboral. Por consiguiente, ha ocasionado repercusiones negativas de múltiples formas en el personal docente del Recinto de Grecia y una de ellas es a partir de las formas de contratación que tiene la universidad.

Está establecido que para iniciar una relación obrero - patronal uno de los primeros elementos que supone debe estipularse es el contrato de trabajo; este según la Constitución Política es “todo aquél en la que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma” (Asamblea Legislativa, 1943) considerando una serie de especificaciones dictadas por el artículo 24 del Código de Trabajo. Por lo tanto, el vínculo formal por el que debería estar regido la universidad y el personal docente y en relación con, se refleja en el gráfico 10 que 62% de las y los docentes consideran tener un contrato formal, es decir un contrato que tenga “incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores” (Asamblea Legislativa, 1943). Pero para el restante 38%, no hay un contrato formal cuando ingresan a la universidad.

Gráfico 10

Porcentaje de docentes del Recinto Universitario de Grecia que considera poseer un contrato formal con la Universidad de Costa Rica, al II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Se observa que la mayoría de las personas encuestadas establecen que sí hay un contrato, pero cabe resaltar que en las entrevistas a profundidad predomina un discurso contrario, ante el hecho de haber firmado física o digitalmente un convenio que indicará derechos, funciones y obligaciones, tal como se indica en la legislación. De las seis personas entrevistadas, cinco afirmaron no haber firmado un contrato como tal, en su lugar mencionaron que se trabaja por nombramientos y que parte de su ingreso a la universidad consiste en realizar una declaración jurada donde se indica el horario, la planificación de los cursos y en el periodo de pandemia el acceso a internet y equipo necesario para impartir las clases de forma remota, el cual debe ser firmada y enviada a recursos humanos, posterior a ello pueden ingresar al Portal UCR, donde ven su nombramiento y la Acción de Personal el cual según lo descrito por una de las personas docentes: “dice de cuando a cuando estoy

contratada, por cuánto tiempo, y eso básicamente es como una forma de sustituir un contrato de trabajo, pero es ilegal. Debería de existir un contrato ” (D5, comunicación personal, 10 de septiembre, 2021).

Por consiguiente, la universidad para regular las condiciones de trabajo se acogen a normativas internas, así el artículo 179 del Estatuto Orgánico indica que, “Los reglamentos correspondientes regularán en las diversas clases de profesores, y sus derechos, obligaciones, nombramientos, ingresos al régimen académico, régimen disciplinario, despidos y las actividades que les sean propias” (Consejo Universitario, 1974, p.36), y propiamente el Reglamento Interno de Trabajo, es el que posee como objetivo mediar la relación entre la universidad y sus trabajadores y trabajadoras. Entonces, las condiciones laborales del personal docente están estipuladas en reglamentos internos específicos.

Por lo tanto, comenzar por el hecho de que lo más básico de la relación obrero-patronal es sustituido por un nombramiento y no redactado tal como lo indica la legislación nacional -según el 38% de las encuestas y en cinco de seis entrevistas a profundidad aplicadas al profesorado-, genera preocupación, ya que quedan por fuera varios aspectos que deberían dejarse claros en cada caso específico, tales como: las funciones y obligaciones asumidas, qué derechos son validados, cuál es la jornada asignada y las horas que implica.

Este nombramiento para la universidad es suficiente debido al amparo constitucional, pues el artículo 129 designa que nadie puede alegar ignorancia o desconocimiento de la ley y los reglamentos, abduciendo la responsabilidad de información a la persona trabajadora, lo que presume no fortalece, refuerza o clarifica el vínculo obrero-patronal. En su lugar, los acuerdos, sean denominados nombramientos o acción de personal, son concretados de manera impersonal, mediante el portal virtual de la universidad, propiciando una relación

cada vez más lejana entre el patrono y la persona trabajadora, con ausencia de un contrato tal cual lo establece la legislación.

Además, el proceso de contratación en el caso de la Sede de Occidente es realizado por la dirección, pero las respectivas secciones, departamentos académicos y carreras hacen las recomendaciones para la contratación del personal y a partir de ello, las y los nuevos docentes son nombrados por la dirección de la sede, pero normalmente el primer contacto lo hacen las personas coordinadoras de cada sección o carrera, esto conlleva que cada nuevo ingreso a la universidad sea diferente. Por ende, la flexibilidad numérica se refleja no solamente en la ambigüedad de un contrato, sino también en cómo se gestiona el ingreso de una nueva persona trabajadora en el campo de la docencia. Cinco de las seis entrevistas a profundidad, el profesorado indicó que no existe un proceso de reclutamiento como tal, en la mayoría de los casos la persona encargada de la coordinación de carrera es quien contacta directamente a la persona, ya sea porque se ha establecido un contacto previo con la institución, al ser antiguos estudiantes o por recomendación.

Esta forma de ingreso visualiza muchas contradicciones, porque al no haber un reclutamiento como tal y un concurso por el puesto donde se analice el perfil académico de cada persona, quien sea nombrado puede no contar con todos los requerimientos solicitados y estipulados por la universidad, así como para el curso otorgado, deteriorando el proceso de enseñanza – aprendizaje. En la entrevista al vicerrector de Docencia enfatiza:

Este, digamos, una de las grandes debilidades que tiene la universidad en el campo docente es la contratación de justamente su personal docente, no hay digamos un proceso estandarizado para la institución que garantice, por ejemplo, un trabajo de órganos colegiados, sino que mucha de la contratación está en manos de las

direcciones, entonces entran personas que quizás pueden ser cercanas, que quizá pueden ser muy buenas y quizá no verdad, quizá en un año, año y medio ya, pues hay evidencia de que no son buenos profesores. (Vargas, comunicación personal, 21 de junio, 2021)

Al no haber un proceso de reclutamiento, tal como indica el Vicerrector de Docencia, el ingreso de nuevas y nuevos docentes a la universidad se da de manera desregulada, sin ningún tipo de control y base que sustente que esa nueva persona cumple con los requerimientos necesarios para dar el curso, para brindar al estudiantado un buen acompañamiento y formación profesional. Dejando este criterio tan importante a nivel subjetivo de quienes tienen a cargo la unidad académica o la coordinación de carrera, ya que en las entrevistas a profundidad relataron que eran las respectivas personas encargadas de la coordinación, de sección y de carrera quienes establecen el primer contacto, y muchas de las veces se comunican con personas ya conocidas que han tenido un acercamiento previo, ya fuese por ser estudiantado egresado, por ofrecer algún servicio a la carrera con anterioridad o por recomendación de alguna otra persona. Este es un claro ejemplo de cómo en el ámbito académico e institucional es habitual una práctica de informalidad, pese a ser personas con carreras profesionales.

Si bien es cierto, pueden ser profesionales que cumplan con los requisitos para brindar el o los cursos y convertirse en docentes universitarios, no hay forma de corroborarlo, al contrario, si se hiciera un concurso o reclutamiento de personal como debiera ser, garantizando transparencia en el proceso. Asimismo, esta gestión puede efectuarse de manera apresurada, ocasionando que la nueva persona contratada, no tengan el tiempo suficiente para preparar el o los programas de los cursos asignados; cada aspecto necesario para ofrecer al

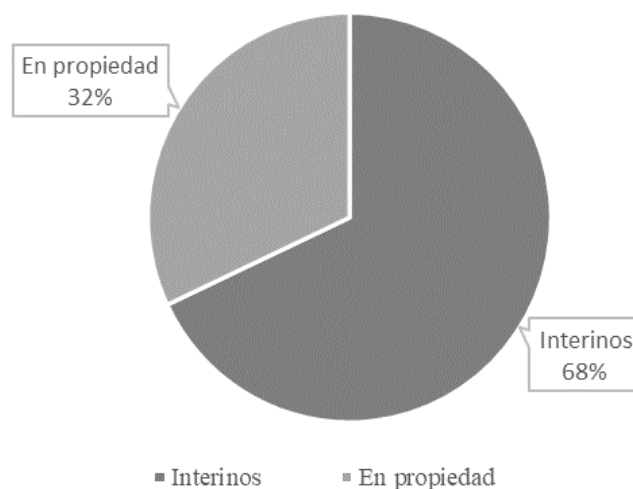
estudiantado un espacio de aprendizaje y en relación con ello una de las personas entrevistadas menciona:

Fue como muy rápido, a mí me llamaron, creo que faltaban como 2 semanas para impartir el curso, yo de gira dije que sí, pedí permiso. Fui a recoger la antología, que me explicaran el curso, a darle como un poco de forma para entender cómo era la dinámica. (D6, comunicación personal, 16 septiembre, 2021)

El relato indica la forma en como fue contactada la persona docente, además menciona que el proceso fue apresurado, con poco tiempo para dar inicio al ciclo lectivo, si bien es cierto los y las docentes asumen la oferta de trabajo, esto puede ocasionar, niveles de estrés, ya que deben preparar un curso completo en muy pocos días. Las entrevistas también reflejaron casos donde se solicitaba al profesorado asumir un curso, cuando ya había dado inicio el semestre, dinámica que complejiza aún más esta situación, porque deben empezar dando clases sin ninguna preparación previa, deteriorando el proceso de enseñanza - aprendizaje. Aunado a ello, en los relatos de las personas entrevistadas, se manifiesta que este ingreso al mundo laboral como docente, frecuentemente sucede sin ninguna inducción o acompañamiento por parte de la universidad, para que puedan desde un inicio integrarse adecuadamente a sus correspondientes funciones.

Gráfico 11

Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que se encuentran contratado en condición interina y en propiedad, al II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Desde el ingreso a la universidad como docentes, se visualiza una desregulación en sus condiciones laborales, el proceso de reclutamiento, así como el reemplazo de un contrato formal por un nombramiento, evidencian que la institución no ofrece a sus trabajadores las condiciones necesarias para un trabajo digno, que cumpla con todos los requerimientos establecidos por el Código de Trabajo. Al contrario, se observa cómo los cambios en el mundo del trabajo también son parte de la universidad pública, las medidas de flexibilización laboral se van haciendo cada vez más evidentes, y un elemento que lo demuestra claramente a lo interno de la Universidad de Costa Rica es el incremento de la condición de interinazgo en los últimos años.

Este gráfico expone las dos condiciones de contratación predominantes en la Universidad de Costa Rica. Las personas que tienen una jornada en propiedad tienen mayor

estabilidad laboral y esto en el caso del Recinto de Grecia corresponde a 32% de las personas encuestadas. En un mayor porcentaje se establecen quienes se encuentran en condición de interinazgo 68%, y a su vez poseen mayor inestabilidad laboral, situación que ha incrementado en los últimos años. Caamaño y Chacón (2017) describen:

En términos de relaciones laborales entre el 65% y 70% del personal docente de la Universidad se encuentra en condición de “interinazgo”, es decir, no tienen una plaza definida, lo cual provoca condiciones laborales flexibles e inseguras características de la precarización laboral, las cuales se legitiman mediante normativas y reglamentos que excluyen a este personal de la participación política y democrática en los órganos colegiados universitarios como en la elección de las autoridades universitarias. (p.296)

Si bien es cierto, el interinazgo no es nuevo, pero se ha venido agudizando, provocando condiciones de trabajo inestables para los y las docentes que se encuentran bajo esta categoría. Aunque en el artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente se dice que, "El Profesor interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva" (Consejo universitario, 2008. P. 4), y se indica que en casos especiales se puede prorrogar por uno o dos años, pero actualmente hay personas que se jubilan aun estando bajo esta forma de contratación. Si vemos los datos a nivel general de la Universidad de Costa Rica, León et al. (2020) determinan que para 2019, la población interna alcanzaba un 65%, más de la mitad del personal docente es interino, y concuerda con el dato obtenido a través de la encuesta del presente estudio.

La condición de interinazgo trae múltiples desventajas, porque no permite al personal docente tener un vínculo estable con la universidad, medida que se ha agudizado a partir de las transformaciones en el mundo del trabajo que se ven reflejadas por medio de la flexibilización numérica. Esta forma de flexibilización se puede denotar en los centros de trabajo a partir de la contratación temporal, caso que ocurre con los y las docentes interinos, quienes por la falta de contrato y por nombramientos cada ciclo, no poseen la seguridad de un trabajo a largo plazo, por el contrario, se encuentran en una inestabilidad laboral, que no asegura si en el siguiente ciclo lectivo serán nombrados y nombradas. Además, Morales y Castro (2015) exponen que la flexibilidad numérica se expresa cuando hay una movilidad de los y las trabajadoras a conveniencia de la empresa, en este caso la Universidad de Costa Rica flexibilizando este sector en cuanto a la contratación temporal y reducción de personal.

El interinazgo cumple con estas características, las personas que se encuentran en esta condición, según el reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, son nombradas para cubrir una plaza temporal, pero actualmente se mantiene como una forma de contratación que si bien es a largo plazo debe nombrarse en cada ciclo lectivo, manteniendo a las y los docentes en una situación de precarización laboral. Esta condición no solo afecta su estabilidad económica, sino también emocional, sus proyectos de vida y de crecimiento académico. Al no tener un contrato por tiempo indefinido, y el profesorado no puede contar con el hecho de que tendrán trabajo el siguiente semestre, no saben si serán nombrados, provocando incertidumbre y estrés, además al ser contratados solo por un periodo específico hay meses del año que no cuentan con un salario, seguro social y no cotizan para su jubilación, lo que es una manifestación de la informalidad, puesto que aceptar estas condiciones que vienen estrechamente vinculadas a la forma de contratación,.

Por ende, el profesorado interino sin continuidad ve afectado el ingreso mensual de su salario. Ya que, reciben el salario por curso o tiempos docentes, y si solamente se es nombrado por un cuarto de tiempo, esto disminuye considerablemente su ingreso económico, su salario sólo será percibido por la jornada que ha sido contratado o contratada por la universidad. El pago por su trabajo como docente disminuye considerablemente en comparación con otra persona que sí tenga la oportunidad, por ejemplo, de tener tiempo completo en el ciclo lectivo. Así, provoca que la persona que no tenga una jornada de 40 horas semanales deba establecer diferentes estrategias como la búsqueda de otro empleo, para poder cumplir con sus obligaciones económicas de pago de casa, servicios básicos como agua y luz, alimentación. Esta situación amerita que deban de generar acciones para suplir sus necesidades, entre ellas buscar otro tipo de ingreso cuando no se encuentren contratados por la Universidad de Costa Rica o cuando su nombramiento no es de tiempo completo, ya sea por venta de servicios profesionales o trabajos temporales.

En consecuencia, este tipo de flexibilidad no permite enfocarse exclusivamente a la docencia, lo que puede provocar un deterioro en la enseñanza brindada a los y las estudiantes, además obstaculiza que estas personas puedan dedicar parte de su tiempo a la competencia interna que favorezca la formulación de méritos para avanzar a lo interno de la universidad.

En las entrevistas a profundidad efectuadas a las y los docentes, comentaron que a veces se cuestionan la pertinencia de tener un doctorado, hacer investigación, participar en acción social, funciones necesarias para escalar a lo interno de la institución, que si bien es cierto lo hacen también por satisfacción personal, siempre queda la incertidumbre de si todo el esfuerzo y tiempo valdrá la pena, porque no tienen ninguna garantía de que en algún

momento tendrán la posibilidad de concursar por una plaza y contar con mayor estabilidad laboral.

El estar bajo un nombramiento en condición de interino, por consiguiente, trae múltiples consecuencias a las personas, la Universidad de Costa Rica no respeta los derechos laborales básicos de quienes se encuentran en esta situación y a pesar de establecerse en el reglamento como temporal, en la actualidad se ha convertido en la condición permanente de la mayoría del equipo docente.

En el Recinto de Grecia existe la demanda de contratar docentes en condición de interinazgo, ya que la matrícula de cursos de las diferentes carreras por parte de estudiantes exige que se deba ampliar la planilla de profesores, porque quienes están contratadas de forma continua no pueden asumir todos los cursos que se deben impartir durante el semestre. Es aquí donde se muestra claramente la flexibilización laboral, pues el proceso de mercantilización implica asumir reformas de trabajo que legitiman esta nueva dinámica educativa, ya que a pesar de ocupar a este grupo de profesionales cada semestre, no ofrecen la oportunidad de un trabajo estable, con los derechos y garantías sociales. Al contrario, se excusan de la falta de presupuesto a causa de los ajustes estructurales que iniciaron en la década de los 80, León et al. (2020) señalan:

A finales de la década de 1970 y durante la década de 1980, la UCR, al igual que otras instituciones públicas del país, experimentaron una serie de ajustes de carácter presupuestario promovidos, principalmente, por organismos financieros internacionales; los cuales implicaron la contención del gasto en múltiples partidas presupuestarias, entre ellas, aquellas destinadas al pago de salarios. Considerando las restricciones presupuestarias, la interinización de la labor docente y la contención de

la oferta académica fueron algunas de las herramientas utilizadas por la administración universitaria para suplir las crecientes demandas de personal académico sin que ello significara el incremento de las erogaciones por concepto de salarios y otros extremos laborales. (p.6)

Los recortes y los cambios en las negociaciones del FEES tiene implicaciones diferentes en las sedes y recintos, por lo tanto, el personal docente que labora tanto en la Sede de Occidente como en el Recinto de Grecia, además de enfrentarse a esta condición a causa de los ajustes estructurales, ven la dificultad de pensar en acceder a una plaza, por trabajar en mayor medida para carreras desconcentradas. León et al. (2020), explican que son carreras que se brindan por un tiempo determinado, para satisfacer las demandas de ingreso de los y las estudiantes en distintas zonas del país, y, por lo tanto, no pueden crear y otorgar plazas.

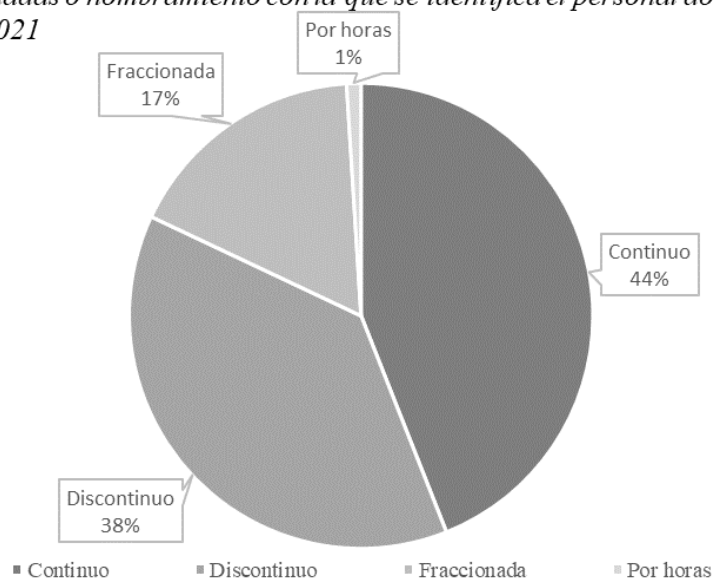
En el caso de la Sede de Occidente, según la página web de la Universidad de Costa Rica (2022) en San Ramón carreras como Derecho, Dirección de Empresas, Diseño Gráfico, Enseñanza de las Matemáticas, Ingeniería Industrial, Psicología; y en el Recinto de Grecia: Turismo Ecológico y Enseñanzas de las Ciencias Naturales, son de tipo desconcentradas, además Trabajo Social en el Recinto de Grecia a partir de 2018, se está abriendo de manera intermitente, lo que significa que año por medio no hay ingreso de nuevos estudiantes.

Dificultando lo señalado por los autores, ya que, si bien son pocas las carreras desconcentradas en este recinto, la universidad puede apelar a dicho elemento para no sacar plazas a concursos, esto en conjunto con la justificación de los recortes al FEES que se han venido agravando cada vez que se negocia el presupuesto.

Por consiguiente, el personal docente interino del Recinto de Grecia no solo no puede pensar en aspirar a una plaza que garantice mejores condiciones de trabajo, sino que, a partir de dicho contexto también ven obstaculizadas el solicitar una jornada con continuidad, que, si bien siguen siendo interinos, pero mejora sus condiciones de trabajo. Como parte de la caracterización de trabajo, a las personas participantes de la investigación se consultó con qué tipo de jornada tenían para el segundo ciclo 2021, representado en el gráfico 12.

Gráfico 12

Porcentajes de las jornadas o nombramiento con la que se identifica el personal docente del Recinto de Grecia, en el II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

La imagen muestra que hay diversos tipos de jornada, el 44% de las personas poseen continuidad, su nombramiento es por un año, mejorando así sus condiciones de trabajo, el 38% son quienes no tienen continuidad, donde el personal es nombrado cada semestre y se expresa mayor incertidumbre ante no saber si tendrá trabajo a corto plazo. Una de las personas entrevistadas indica que es muy difícil ser nombrado o nombrada cada ciclo lectivo:

Porque empezando por no tener la vida definida; las posibilidades de comer, las posibilidades de pagar casa, luz, agua, ya eso se determina terriblemente y te genera un estado además emocional de muchísima tensión, de muchísimo estrés, que puede ir mirando tanto la salud emocional como la salud física. (C. Caamaño, comunicación personal, 24 agosto 2021)

También, 17% tiene jornada fraccionada, es decir posee cierta cantidad de tiempo sin continuidad y otra parte con continuidad y, por último, el 1% tiene un nombramiento por horas, la condición más precaria en donde se considera el tiempo de las lecciones, sin reconocer las horas estudiantes y de planificación de las clases.

La persona que posee continuidad, aunque sea por un cuarto de tiempo, adquiere una mejor condición de trabajo en la universidad, esto no quiere decir que no puede ser despedido en cualquier momento o que al siguiente año no sea contratado. Pero, tiene cierta estabilidad en cuanto sabe que su nombramiento es por un año y recibirá su salario por todo ese periodo, así como su seguro social, entre otros derechos. En la Sede de Occidente, para acceder a una jornada con continuidad se necesita hacer un respectivo proceso. Quienes participaron en la entrevista, señalaron que para realizar la solicitud deben contar con grado de maestría y tener tres años seguidos como docente. Una vez cumplido estos requisitos hacen la solicitud a la dirección explicando su condición, el tiempo laborado, su intención de seguir trabajando para la institución, dicha instancia lo revisa y pasa la solicitud a la sección o carrera al que pertenece, quienes tienen que aprobarla para luego ser enviado y aceptado por el departamento correspondiente.

Un proceso que requiere tiempo y genera desgaste para los y las docentes y en muchos casos no son aprobadas por cuestión de presupuesto, problema estructural de la cual se apega

la universidad para denegar mejores condiciones de trabajo. Pero también, se evidencian relaciones de poder, ya que si en dado caso algunas de las y los solicitantes no son del agrado de quienes toman la decisión, tienen menor posibilidad de obtener continuidad. Una de las personas entrevistadas menciona: “esto es como un viacrucis y es cierto porque hay que pasar como una procesión, verdad, viendo a ver, si les caigo bien votan a favor mío básicamente, pero si les caigo mal, lo pueden frenar” (D5, comunicación personal, 10 de septiembre, 2021). También, hay casos donde ya cumplen con los requisitos para gestionar la continuidad, pero no lo hacen por temor de perder su trabajo, Tal como emite en su entrevista una de las personas docentes:

En algún momento podré defender mis derechos, pero pedir continuidad ahorita ni siquiera me voy a arriesgar, porque yo sé que lo puedo pedir en lo formal, pero por lo que sucede, por las prácticas por las que le ha pasado a otros colegas, prefiero ni siquiera arriesgar, entonces no me arriesgaría. Ahorita puedo pedir continuidad, no lo voy a hacer. Ni siquiera me pasa por la mente. (D6, comunicación personal, 16 de septiembre, 2021)

Esto refleja la condición inestable en la cual están inmersas las personas interinas, el poder aspirar a un trabajo donde se respete sus derechos laborales es difícil, desde esta nueva lógica de flexibilización, el establecer un vínculo a través del tiempo con los y las trabajadoras no es una opción viable para el mercado, y en caso de la universidad, esto requiere de mayor presupuesto y de adquirir responsabilidades con este sector trabajador. El personal docente que esté bajo un nombramiento interino no solo ven casi imposible acceder a tener una plaza, sino que la misma estructura interna de la universidad obstaculiza alcanzar una mejor condición por medio de una jornada continua. Analizando el gráfico 12, se observa

un porcentaje mayor en condición inestable, ya que no tienen continuidad o es de forma fraccionada, en contraposición con las personas que tienen tiempo completo y jornada continua correspondiente a 28 docentes de 71 que participaron en la encuesta.

De modo que, en el espacio universitario se ha instaurado y normalizado el proceso de flexibilización numérica principalmente en la contratación con los nombramientos interinos del personal, pues crea ventaja estructural de asumir una responsabilidad con menor riesgo en la relación obrero-patronal. Lo que, a su vez, incrementa la inestabilidad experimentada por el profesorado, quienes viven en una constante incertidumbre de su situación futura.

En el contexto neoliberal la mercantilización de la educación superior se expande y globaliza, esto implica que la universidad se organice como si fuera una empresa que debe buscar utilizar los recursos de la forma más eficiente y eficaz, por ende, se asumen las nuevas formas de informalidad mediante la flexibilidad laboral, de modo que se asienta el discurso de que no se debería asumir responsabilidades patronales. Ya que, se busca colocar ideológicamente la educación superior como una mercancía, que al ser eficiente y eficaz puede y debe autofinanciarse, así se propicia la contratación interina que se valida o naturaliza a pesar de propiciar condiciones precarias. Entonces, aunque haya una gran mayoría vivenciando estas condiciones de flexibilización numérica, no hay una organización que resguarde los derechos laborales, ni a la educación superior como derecho, en su lugar empuja la competencia en el profesorado asumiendo diversas labores que posibiliten su desarrollo material en la inmediatez.

Por ende, este panorama empuja al personal en la búsqueda de otros espacios que completen el tiempo de su nombramiento, o bien para consolidarse en la universidad, esto

con la intención de complementar su jornada laboral, y no sólo se refiere al 45% de las personas que poseen otra actividad externa a la universidad como se presenta en el gráfico 8. Sino que, a lo interno de la misma institución dispone y espera que haya mayor apertura para asumir otras funciones complementarias, lo que encausa en el segundo tipo de flexibilización, como lo es la funcional.

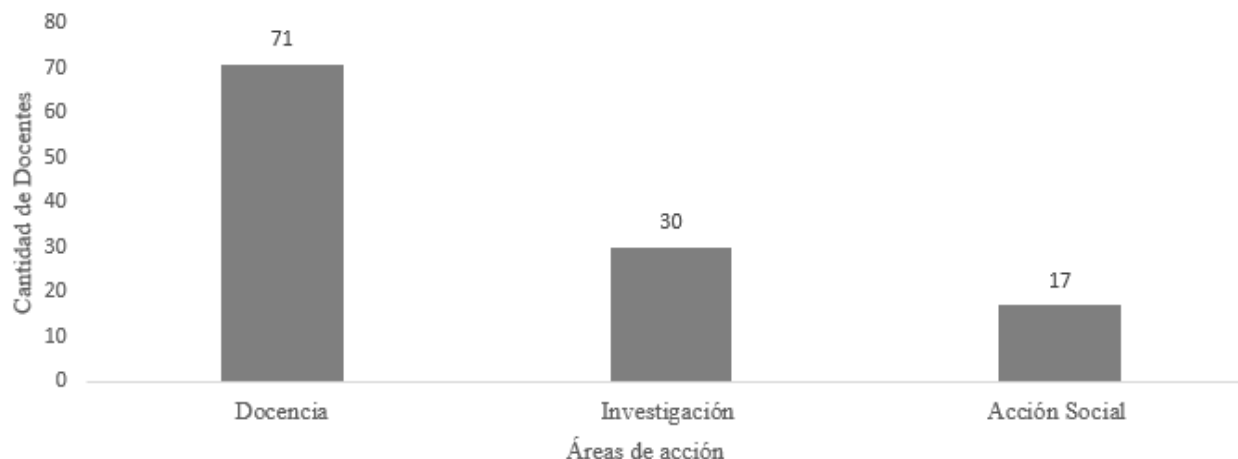
De la Garza (2000b) señala que esta flexibilización se evidencia cuando hay movilidad interna de las personas trabajadoras, haciendo que realicen funciones que normalmente no corresponden, o se alejan de ser su quehacer principal, pero es conveniente al patrono por minimizar costos maximizando funciones; también se visualiza cuando se realizan cambios en los turnos o labores, en la aplicación de horas extras, en la modificación de su contrato. Es decir, esta flexibilización permite la adaptación de la función docente, según la conveniencia de la universidad.

Como tal, la docencia conlleva de planificación del curso, formulación de un programa con objetivos y contenidos, revisión de lecturas, planificación metodológica de lecciones, preparación del entorno virtual, preparación de material audiovisual, tiempo lectivo, horas de atención a estudiantes, evaluaciones, actualización de actas, asistir a reuniones, entre otras.

La docencia no es la única área, la universidad también posee otros ámbitos de acción, como lo es la investigación y la acción social. Tal como ratifica el Estatuto Orgánico de la Universidad, la institución está “dedicada a la enseñanza, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la difusión del conocimiento” (Consejo Universitario, 1974, p. 1). En el gráfico 13 se muestra la participación del personal docente en las tres áreas mencionadas.

Gráfico 13

Cantidad de docentes del Recinto de Grecia según su participación en las diferentes áreas de acción de la Universidad, en el II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Por lo tanto, se observa que la totalidad de personas encuestadas ejercen labores de docencia durante el II ciclo 2021. Pero a su vez, parte de estos docentes se involucran en otras áreas de la universidad como es la investigación y en menor medida, acción social.

Las personas en condición de interinazgo refieren que en el área de docencia: “a pesar de que uno tiene nombramiento, uno trabaja de gratis antes del nombramiento realmente, porque mentiras que uno empieza a trabajar el día de clases, hay que hacer cosas en un período previo al periodo de clases” (comunicación personal, D6, 16 de septiembre, 2021), es decir que parte de sus funciones como docente las efectúan sin nombramiento asignado, lo que se traduce en no percibir un pago. El hecho de que las personas trabajan sin recibir una remuneración correspondiente por las labores realizadas es funcional para la universidad como patrono, pues está inmerso en una lógica de recortes y bloqueos presupuestarios, donde

busca reducir costos, pero a su vez legitimar un discurso y dinámica de méritos, que evoca a la competencia individualizada; expresando un ejemplo de la flexibilización funcional que es parte de la tendencia mercantil que se intenta instaurar en la educación superior y en la Universidad de Costa Rica.

En el caso propio de la docencia, situaciones como la anterior son comunes, porque en el mundo laboral se asocia el trabajo con un producto final, pero en los servicios, categoría o cualidad que se atribuye a la docencia en un contexto de mercantilización de la educación, la producción no siempre es tangible, hay elementos (in) tangibles y producción (in) material, lo cual para De la Garza (2009) significa que no hay separación entre la actividad de producir y el producto. Por ende, aún más difícil que se reconozca su labor, y de plasmarlo para validar sus derechos correspondientes con condiciones de trabajo dignas.

Además de que deben asumir más labores docentes sin remuneración y con dificultad de que sea valorado social y económicamente; también se espera que asuman actividades en los otros pilares del ámbito universitario, como en las áreas de investigación y acción social, en los cuales la misma universidad debería de dictar nombramientos, es decir asignar tiempo para esta actividad, pero no siempre logran concretarse, principalmente en el área de investigación, tal como lo explica uno de los docentes en su entrevista, “la universidad tiene mucha demanda en este campo, o sea, los tiempos asignados, es algo que es una tensión permanente, y que regularmente van a ser de las personas con más arraigo institucional” (D4, comunicación personal, 2 de setiembre, 2021).

Aunque no es solo que no se logra la asignación, sino que dentro del mismo profesorado por su condición de contratación cuenta con condiciones diferenciadas para atender las otras áreas, ya que como lo explica Fragomeno: “quien no tiene tiempo, no hace

investigación por más libros que haya leído” (Fragomeno, comunicación personal, 25 de febrero 2022). Entonces, pese a que se cuente con la intención de asumir más, existen factores que condicionan al personal principalmente interino.

Asimismo, como parte del avance de la mercantilización de la educación superior, la investigación ha cobrado auge en su instrumentalización por el capital, ya que desde los centros de enseñanza se fomenta la idea de la innovación y productividad. Por consiguiente, la universidad como productor de conocimiento debe generar saberes útiles al mercado y, por lo tanto, permitir el lucro, relegando su función de bien público y como derecho de la ciudadanía.

Entonces, en este contexto antes mencionado, el personal docente se ve en la necesidad de colocar la investigación como un área de mayor importancia que la misma docencia, porque estructuralmente según explica Vega (2015) esta nueva forma de utilizar la investigación es funcional al mercado e impulsa a que las personas investigadoras, quienes son parte de la fuerza de trabajo intelectual, deban construir saberes con el potencial de convertirlos en recursos económicos para la institución, a lo que Callinicos (2006) aporta, destacando que enfocarse más en la producción propia cobra auge, minimizando carga de la enseñanza, lo que conduce a delegar estas funciones a personal sustituto; lo que evidencia es una vía que fomenta el propio beneficio, dado que esta ideología se plasma a lo interno de la universidad en el sistema de competencia, como se desarrolla más adelante.

Sin embargo, en el ámbito de acción social se ubica la menor cantidad de personas dedicadas a ello, solamente 17 se encuentran involucradas con esta área. Esto se puede explicar comprendiendo el papel de la acción social, la misma está dirigida hacia las comunidades como una forma de inversión social bajo la visión de la universidad como un

bien público y común que debe contribuir al bienestar comunitario, relegando la búsqueda de lucro, lo cual es contrario a la dinámica mercantil que se impulsa. Por ende, se reduce su inversión, así se provoca la reducción de tiempos asignados para su función, y considerando que el personal con mayor estabilidad buscaría dedicarse a la investigación, se infiere, por lo tanto, que es un área atendida por el personal interino para completar sus jornadas laborales.

En suma, se refleja las condiciones de flexibilización funcional en la que se pretende que las y los docentes asuman otras funciones, son expectativas impulsadas por la misma universidad, condicionando principalmente al personal que está contratado en categoría de interinazgo. Pues al estar sometido a la inestabilidad se ve forzado en aceptar funciones sin remuneración, ni reconocimiento, y finalmente, en condiciones de desventaja dentro del mismo colectivo, que lleva a orientar tendencias de afinidad más vinculadas a los intereses capitalistas, haciendo que el mismo personal asuma lógicas mercantiles y se relegue la premura de la educación y docencia, como elemento que garantiza los derechos y el bienestar público.

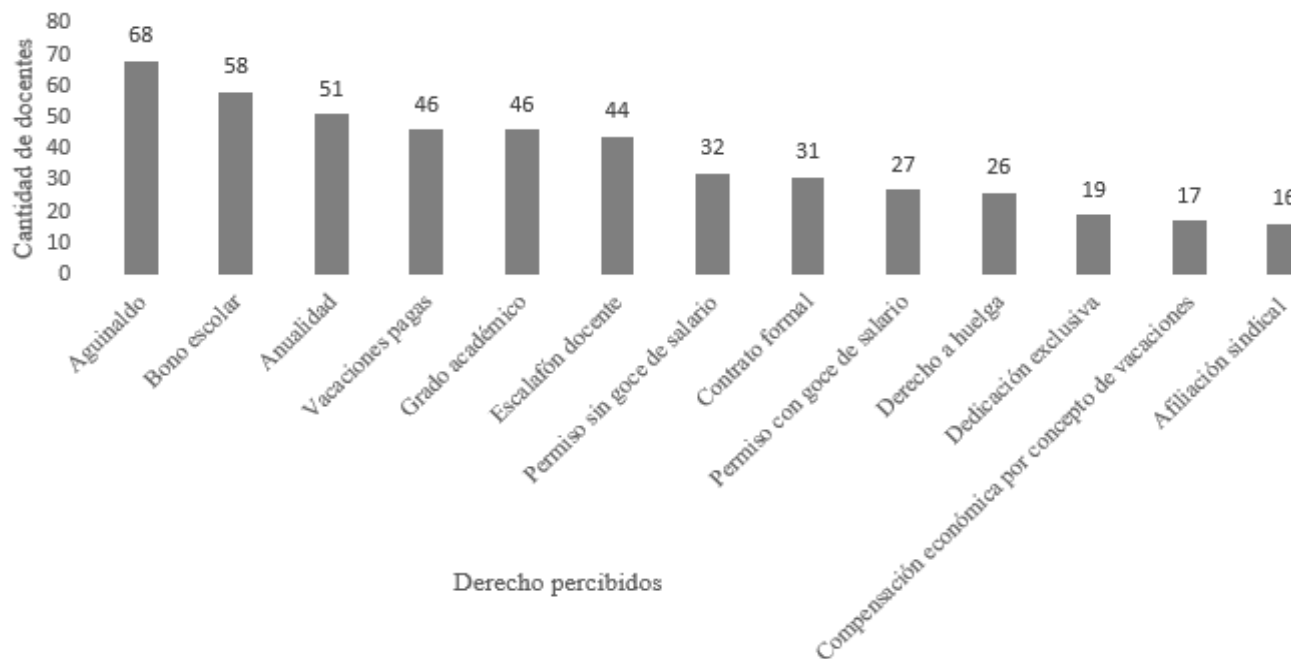
En la encuesta y las entrevistas realizadas a las y los docentes, se refleja que, para cumplir con estas expectativas y dinámica dominante, parte del personal debe asumir actividades o proyectos de investigación y acción social sin nombramiento alguno o ad honorem. La encuesta refleja que 61% del personal del Recinto de Grecia afirma realizar labores ad honorem para la universidad, tal como menciona una de las persona entrevistadas: “el personal docente, en el campo de la investigación y de la acción social, sobre todo las personas que tienen garantías laborales permanentes, sí debemos de aportar a la sociedad” (D4, comunicación personal, 2 de septiembre, 2021). Pero, debería de ser en condiciones justas, recordando el derecho humano y constitucional que pretende que, a igual trabajo, igual

salario; y en el caso de las personas en propiedad, ya con mayor estabilidad, podría primar el sentido de retribución de conocimiento a la sociedad. Sin embargo, muchos de los y las docentes que realizan estas labores sin nombramiento o ad honorem, son personas interinas, quienes se encuentran en condiciones de trabajo informales y precarias, por consiguiente, esta situación de efectuar labores sin un salario agudiza aún más su condición.

Por otra parte, en la encuesta se consultó sobre cuáles son los derechos laborales que tienen el profesorado en el Recinto de Grecia, y tal como muestra el gráfico 14, las personas encuestadas señalan que poseen derechos como aguinaldo, anualidad, vacaciones, entre otros.

Gráfico 14

Cantidad de derechos laborales percibidos por el personal docente del Recinto de Grecia, en el II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR

Un breve análisis del gráfico permite observar que existen diversos derechos que también son desiguales dependiendo de su condición de contratación, ya que alguno de estos se asigna o disfrutan de manera diferente entre el colectivo de docentes del Recinto de Grecia, pero cabe señalar que hay un consenso elevado con respecto al disfrute del aguinaldo, salario escolar y la anualidad.

El aguinaldo es un derecho de la clase trabajadora, entendido como un salario extra percibido en el mes de diciembre como retribución por año laborado, según se establece en la Ley de Pago de Aguinaldo para los Servidores Públicos N° 1835; además, de no tener el año cumplido, se calcula con base en los meses laborados. Es de pleno disfrute tanto para docentes propietarios como interinos, aunque percibiendo las diferencias cuantiosas según los salarios de cada docente y su cálculo anual o por los meses de servicio.

Sin embargo, su uso y disfrute puede ser variado, y aunque socialmente se crea que siempre será un derecho que puede utilizarse según el gusto personal, hay diferencias, a causa de que las personas propietarias e interinos con continuidad lo pueden usar sin condicionamientos al seguir percibiendo un ingreso mensual, mientras que, las y los profesores sin continuidad, conocen que al momento de concluir el ciclo lectivo dejan de percibir un salario. Por ende, algunos utilizan el aguinaldo como el salario de los meses que no se tiene contrato con la universidad. Tal como lo indica una de las personas docentes entrevistadas: “El aguinaldo me cubre diciembre, y el salario escolar, me ayuda en enero, entonces ahí uno más o menos se la juega.” (D6, Comunicación personal, 16 de septiembre 2021), ejemplificando en el relato el condicionamiento de estos derechos a partir de su contratación.

Respecto al salario escolar, no es un pago extra, es un ahorro obligatorio que se ampara en el Código de Niñez y Adolescencia, el artículo 14 de la Ley de Pensiones Alimentarias, directriz N° 30955-MCM-H-MTSS: Regulación sobre el acceso de los acreedores alimentarios al salario escolar de los servidores públicos y en la Ley N°8682 Promoción del Salario Escolar en el Sector Privado. Tiene la finalidad de garantizar el derecho educativo de las personas menores de edad, retención mensual al salario ordinario que se retribuye en enero. Es un ahorro relativo para cubrir los gastos escolares, pero del mismo modo el salario escolar lo reciben de forma desigual si es docente en condición de interinazgo sin continuidad o con continuidad incompleta.

Entonces, mediante la flexibilidad que expresa nuevas formas de informalidad, el personal docente interino sin continuidad o con continuidad incompleta se ve afectado en el derecho al salario escolar, porque recibirá menos y además debe utilizar parte de este ingreso para cubrir el tiempo no contratado por la Universidad de Costa Rica.

Asimismo, otro de los derechos que se han visto en detrimento, a causa de esta nueva lógica flexibilizadora y de informalidad ha sido la anualidad. Este derecho está contemplado en el artículo 14 de la Convención Colectiva de la Universidad, donde se reconoce el 2% sobre el salario base, por cada año de servicio continuo en la administración pública, hasta un máximo de once años. Pero desde el 2020 la Presidencia de la República emite que:

El proyecto de anualidades suspenderá el pago por concepto del monto incremental de las anualidades, correspondiente a los períodos 2020-2021 y 2021-2022, pero no rebaja el salario de las personas servidoras públicas, su espíritu es disminuir el gasto en remuneraciones de los próximos años, contribuyendo a la sostenibilidad de las

finanzas públicas y la recuperación del Covid-19. (Presidencia de la República de Costa Rica, 21 de octubre, 2020)

Es decir que, este beneficio ha quedado a disposición del Gobierno, así como algunos otros que se modifican con la justificación de ajustar las finanzas públicas, inclusive, se condiciona en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635, donde refiere un cálculo de 2,96% para puestos profesionales y de 1,94% para puestos no profesionales, calculado sobre el salario base; pero que, considerando la regla fiscal, queda a disposición del Gobierno su corte en caso de tener que reducir el gasto social, por lo que desde 2019 este derecho ha quedado congelado, visualizando como se dispone de los derechos del cual se puede prescindir de ser necesarios más recortes presupuestarios.

En cuanto al escalafón docente, estipulado en el Régimen Salarial Académico de la UCR, era entendido como un beneficio económico de aumento anual, vigente desde 1991 atribuido al personal académico, asegurando con un 3% para todas las categorías con un tope de 2 escalafones para instructores, 3 para adjuntos, 10 para asociados y sin tope para catedráticos; mientras que los profesores interinos accedían únicamente a 2 escalafones calculados sobre el salario base de esta categoría. Lo cual según Mora (9 de mayo, 2022), fue eliminado en 2019 bajo el argumento de visualizarse como una segunda anualidad, ya que se otorga por el hecho del paso del tiempo y que en las personas catedráticas, no tenían un tope. Su eliminación responde a presiones y denuncias del bloque en el poder ante la Corte Suprema de Justicia, consolidando el recorte de presupuesto dedicado a este sector y más al pago de docencia.

Por otro lado, es importante discutir respecto a otros derechos como lo son el crecimiento en el grado académico, a la firma de un contrato formal, a los permisos con goce

y sin goce de salario, al derecho a huelga y al disfrute de sus vacaciones, los cuales se acceden de forma desigual en el personal docente, ya que median las condiciones de trabajo de manera diferenciada.

En lo concerniente al grado académico, es un derecho de reconocimiento interno de la institución, manifestado mediante el aporte económico que utiliza como base la titulación máxima que cada persona docente ha conseguido, amparado en el artículo 3 del Régimen Salarial y en el artículo 47 del Estatuto Orgánico, donde valoran sus logros; permitiendo reconocer y puntuar la condición que ocupan dentro de la universidad. Sin embargo, el personal docente obtiene calificaciones puntuadas de distinta manera, aunque cumpla las mismas funciones, debido a su categoría de contratación, lo que comienza por expresar una disparidad entre personas, ya no solo interinas y en propiedad, o con continuidad y sin ella, también entre todos los docentes, debido al sistema de competencia interno de la universidad como lo es el régimen académico.

Es en este punto, donde se puede analizar que el profesorado a pesar de pertenecer a un sector profesional, con grados académicos como licenciatura, maestría y doctorados, sigue siendo parte de las personas que venden su fuerza de trabajo, entendiéndolo desde una noción ampliada del trabajo, en donde estas personas ya no pertenecen al proletariado industrial pero son parte de la clase trabajadora, Alves y Antunes (2004) mencionan que hay una heterogeneidad de las personas que venden su fuerza de trabajo, en tanto a pesar de ser personas preparadas, con carreras profesionales, continúa teniendo la necesidad de trabajar para satisfacer sus necesidades.

A pesar de contar con grados académicos, que pueden asegurar una mejor calidad de vida, por su condición de intelectuales, el proceso de flexibilización expresados en las nuevas

formas de informalidad, no permiten que el profesorado principalmente quienes son interinos puedan tener estabilidad, al contrario, este proceso ha precarizado sus condiciones de trabajo.

El trabajo desde esta nueva expresión de informalidad, no permite que el profesorado interino acceda a un contrato formal de trabajo, como se discutió con antelación, pese a ser un derecho contemplado en la legislación nacional, propiamente en el artículo del 18 al 24 del Código de Trabajo, los reglamentos institucionales funcionan como respaldo para no establecer de manera personal y directa, e irregular la contratación interina, la cual debe renovarse cada ciclo lectivo, concluyendo que es un derecho que ha sido flexibilizado para una mayor conveniencia patronal.

Por otro lado, se evidencia que más personas acceden a permisos sin goce salarial, que con goce, pues esto implica que docentes sigan percibiendo su ingreso salarial y que la universidad debe costear a otra persona que asuma sus funciones en cada unidad académica; pero si se cuenta con la posibilidad de que el profesorado acceda a permisos con y sin goce de salario, ya que el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente establece en su artículo 54 que para poder participar en actividades personales o relacionadas con la función docente, pueden hacer uso de estas modalidades.

En el caso del derecho a las vacaciones, se evidencia de igual forma la segmentación según la condición laboral. Aunque es importante destacar que las vacaciones son amparadas en el artículo 153 del Código de trabajo, en el artículo 54 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docentes y se especifica en el Reglamento de Vacaciones de la universidad. Se define como un derecho y una necesidad biológica de toda persona trabajadora, al descanso anual remunerado, para reponer el desgaste de las energías invertidas en la función docente durante un año.

Entonces, hay dos elementos intrínsecos que se vinculan al cumplimiento de este derecho, la antigüedad de tiempo laborado para la institución; así como la condición de contratación estable, sea en propiedad o en interinidad con continuidad. La antigüedad determina la cantidad de días del cual puede hacer disfrute, puesto que las personas que poseen menos de 5 años, que corresponden a 32% de los docentes, pueden tener 16 días hábiles; las personas que laboran desde hace más de 5 años, pero menos de 10, tienen derecho a 23 días hábiles, en el recinto son el 32% de la población, y para las personas que poseen más de 10 años trabajados pueden hacer uso de 30 días hábiles para sus vacaciones, que en el caso de las y los docentes de Grecia son el 36%.

Pero, el disfrute de vacaciones debe comprenderse en relación con la condición de contratación puesto que, las personas con propiedad o continuidad deben validar sus vacaciones a fin de año durante el cierre institucional, en el tercer ciclo lectivo, así como a mitad de periodo, y con la Semana Santa. En el caso de las personas interinas sin continuidad, se evidencia en la investigación que asumen los cursos del III ciclo, y en esta condición se expresa precariedad laboral, ya que tal como lo plantea una de las personas de las entrevistas en profundidad: “también es muy desgastante, porque implica entonces dar clases cuando las personas propietarias tienen derecho a vacaciones, nosotros no tenemos derecho a vacaciones, tenemos que dar clases, no podemos descansar y empezar de una vez el siguiente semestre” (D5, comunicación personal, 10 de setiembre 2022).

En consecuencia, el personal docente que tiene las condiciones de la persona entrevistada tiene limitaciones para hacer uso de las vacaciones ya sea disfrutar de días no laborales, o recibir el pago por no tomar los días de descanso. Entonces, desde el discurso se conoce que existe la opción de que sean pagas al no poder disfrutarlas porque el tipo de

contratación no lo permite al ser temporal, como respalda el artículo 6, inciso c), punto vi, de la Convención Colectiva, al señalar que las personas trabajadoras que laboren menos de cincuenta semanas de trabajo continuo tendrán derecho al pago proporcional de las vacaciones, de acuerdo con su jornada laboral y tiempo laborado.

Con respecto a las vacaciones como parte de los resultados de la investigación se evidencian condiciones distintas y particulares de cada caso, que como docentes deben asumir y que obstaculizan de algún modo el derecho de disfrutar de las vacaciones libres o pagas porque se encuentra una multiplicidad de situaciones que influyen. Tal como se muestra en el relato de una de las entrevistas en profundidad:

Es como extraño porque no tengo continuidad en tiempo completo, solamente tengo continuidad de 1/4. Pero como tengo TCU entonces siempre tengo nombramiento en los periodos interciclos, aunque no del todo, pero el sistema a nivel de la universidad lo toma como si yo fuera una docente con continuidad de tiempo completo. Entonces, no me pagan las vacaciones, sino que me piden que las disfruten y es como, como paradójico, ilógico, porque no puedo disfrutarlas, porque cuándo me voy de vacaciones si tengo que dar cursos, y en las vacaciones. Ahora que vienen las vacaciones, que son del 17 de diciembre al 3, 4 de enero, no voy a poder irme en esas vacaciones, porque ya estoy en vacaciones, la U cierra, entonces todo el mundo está de vacaciones. No me puedo ir antes porque no puedo dejar los cursos botados porque no ha terminado el semestre y no me puedo ir en enero porque tengo curso de verano entonces, ¿cuándo tomo las vacaciones? Es como como muy largo, pues hay un montón de vacaciones ahí. No las puedo disfrutar por tiempo, no me las pueden pagar porque en el sistema tengo continuidad aunque sea un ¼ de tiempo. Qué es lo que

queda, en algún día que no tenga clase, ir disfrutando de mis vacaciones así, un día o unas semanas sacar otro. Entonces se acabaron las vacaciones, y usted nunca sintió que fue vacaciones porque nunca tuve rato realmente para descansar, para irse usted no sé, tres o cuatro días. No, no se puede ir tres o cuatro días porque se tiene curso, no puede dejar los estudiantes ahí botados, entonces, es como complicada esa parte. (D2, comunicación personal, 1 de setiembre 2021)

Esta dinámica se da principalmente a causa de que el sistema de recursos humanos, o portal universitario, asume que, si se cuenta con algún tiempo en continuidad, aunque sea sólo un cuarto, no permite que el derecho a vacaciones sea retribuido de forma económica y tampoco se otorga tiempo efectivo para su aprovechamiento. Además, si hay docentes que deben asumir cursos en verano y ya cuentan con continuidad, es imposible recurrir a la opción que esta sea remunerada, por lo que acumulan y no se aprovecha este derecho como se espera, pues debe disfrutar los días aislados.

Por lo tanto, se evidencia un panorama donde segmenta la realidad vivida en el mismo colectivo docente, respecto el acceso y disfrute pleno de este derecho, puesto que unas personas tienen la posibilidad de aprovechar más días de vacaciones, aunque en periodos específicos, mientras que, otras se ven privadas del disfrute o del pago de estas. Aspecto que debe de ser gestionado de mejor manera por la universidad, para que sea un derecho efectivo para el profesorado.

En cuanto a la dedicación exclusiva, refiere a un régimen laboral y contractual, que obliga las personas funcionarias de tiempo completo para mantener exclusividad de su labor docente en la Universidad de Costa Rica, únicamente es permitido una colaboración de un cuarto de tiempo en otra institución de educación superior pública. Para acceder a este

derecho, se debe cumplir con una serie de requisitos señalados en el Reglamento que se titula: Normas que regulan el Régimen Académico de Dedicación Exclusiva en la Universidad de Costa Rica, tales como tener continuidad en tiempo completo.

En este sentido, la encuesta refleja que son pocos los y las docentes que tienen este derecho, solamente 19 personas hacen disfrute de este, percibiendo no solo estabilidad en su contratación, sino también un mayor ingreso económico que permite dedicarse de lleno a la función docente y en las diversas áreas de la universidad. Y en comparación con la totalidad de las personas encuestadas, solamente 27% del profesorado, es decir la minoría cuenta con el pleno disfrute de este derecho que es determinado por su categoría de contratación, ya que las personas interinas por su condición de nombramientos temporales poseen menos posibilidades de tener una jornada de tiempo completo y esto dificulta que pueden acceder a este derecho.

El percibir un monto económico que asegura la dedicación exclusiva del personal docente, es una acción que en la actualidad es atacada por la doctrina neoliberal, porque lo exponen como privilegios de un sector que genera exceso de gasto al Estado. Según Vargas (2007) las medidas neoliberales lo que buscan es privatizar las instituciones estatales, por consiguiente, se da un deterioro en la intervención estatal. En este sentido, cada vez es más difícil tener acceso a esta condición, sobre todo con el aumento de medidas como la regla fiscal y la reforma laboral que se pretende con la Ley de Empleo Público, que agudizan los procesos de flexibilización laboral, generando un panorama con mayor dificultad para el profesorado del Recinto de Grecia.

Por ende, se evidencia una disparidad de acceso a los derechos laborales, principalmente debido a la condición de contratación en propiedad, interinazgo con

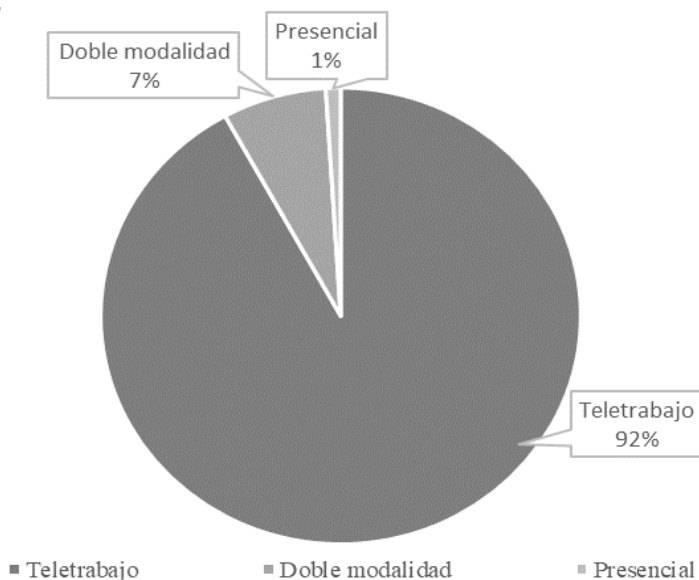
continuidad incompleta e interinazgo sin continuidad; son estos últimos los que presenta mayor dificultad de acceder a dichos derechos, porque la lógica estructural que ha flexibilizado las condiciones de trabajo dificulta su acceso, generando inestabilidad e incertidumbre, puesto que hay derechos que pese a estar plasmados en reglamentos no se cumplen o no pueden optar por ellos debido a los requisitos, aunque algunos otros se han adaptado como las vacaciones.

También, hay condiciones cotidianas que se han transformado para ser asumidas de manera flexible en el mundo laboral, como la modalidad de trabajo, pues regularmente ha sido presencial, sin embargo, ante el evento coyuntural de afrontar una pandemia mundial por COVID-19, mediante la Resolución R-9-2020 se suspendió la docencia presencial por primera vez como acción preventiva y de mitigación dictada por el Ministerio de Salud, ante la alerta sanitaria por coronavirus. Por ende, se determinó según directrices R-79-2020, VD-11426-2020 y la VD-10-2020 a la comunidad universitaria a que desde este momento asumieran sus labores de forma remota, en concordancia con las recomendaciones del ámbito nacional.

Según la encuesta el profesorado del Recinto de Grecia, durante el segundo ciclo de 2021, el 92% prefirió mantenerse en una modalidad de teletrabajo, asumiendo sus funciones de facilitación, enseñanza y evaluación fuera de las instalaciones físicas de la universidad, sin embargo el 7% argumenta que mantuvo una doble modalidad, es decir que para este ciclo facilitaba lecciones de forma virtual, pero a su vez asumiendo tareas presenciales, y finalmente una única persona refirió estar de manera completamente presencial, como refleja la gráfica 15.

Gráfico 15

Porcentaje de la modalidad de clases impartida por el personal docente del Recinto de Grecia, durante el II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Se entiende que, el teletrabajo es una modalidad laboral que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo (Asamblea Legislativa, 2019).

De modo que, pese que no se efectuará una previa planificación de esta modalidad, dado la coyuntura y búsqueda de resolución inmediata, por oportunidad y conveniencia fue

la alternativa que se ajustaba para proseguir con las labores académicas y, por lo tanto, con el trabajo docente, modalidad que persiste aún dos ciclos después, al identificar que la mayoría de las personas encuestadas manifiestan mantenerse trabajando apegados a la virtualidad, como muestra el gráfico 15.

Esta modalidad laboral se encuentra amparada mediante la Ley para Regular el Teletrabajo N° 9738, mientras en el ámbito interno de la universidad se ubica un documento titulado, Lineamientos Generales para del Programa de Teletrabajo de la Universidad de Costa Rica elaborado por Alfaro y Barrantes (2020), el cual establece lo aplicable en la Universidad de Costa Rica para orientar y regular todo trámite y procedimiento en la gestión de teletrabajo en la institución. Por lo que, se ha invertido en la virtualización mediante la Unidad de Apoyo a la Docencia Mediada con Tecnologías de la Información y Comunicación, en adelante METICS, recurso principal de esta nueva modalidad.

Pero este elemento se debe analizar con cautela, ya que es funcional porque da paso para materializar una de las máscaras de la mercantilización, legitimando la tecnología y virtualización de la educación, donde según Vega (2015) se impulsa una dinámica en la cual las interacciones dejan de ser personales, se desdibuja el vínculo personal entre obrero-patronal, pero también el docente-estudiantil. La función docente se mecaniza, se graban clases, aplican exámenes bancarios, se cumple una función más mecánica y no reflexiva de la educación, respondiendo una lógica de mayor influencia de eficiencia mercantil.

En este momento coyuntural de emergencia, según Caamaño (comunicación personal, 24 de agosto 2021) la universidad se adapta sobre la marcha como respuesta; expone que se puede entender como una digitalización básicamente forzada, pero que hay que ser conscientes, su desarrollo bajo los lineamientos estructurales neoliberales, que

pretende la eficiencia, sin importar la relación humana que medie en el vínculo. Sin embargo, esta nueva modalidad debería establecer la necesidad de un contrato donde se establezca el traslado a una modalidad virtual y que manifieste de igual forma condiciones, derechos y deberes de las partes, aspecto que se virtualiza y se firma mediante el Portal UCR, alejando la relación laboral de la universidad con el profesorado. Es decir, la modalidad cambió, adaptando nuevas condiciones funcionales a la coyuntura, pero que, a su vez, no modifica las responsabilidades que la universidad como patrono debería asumir.

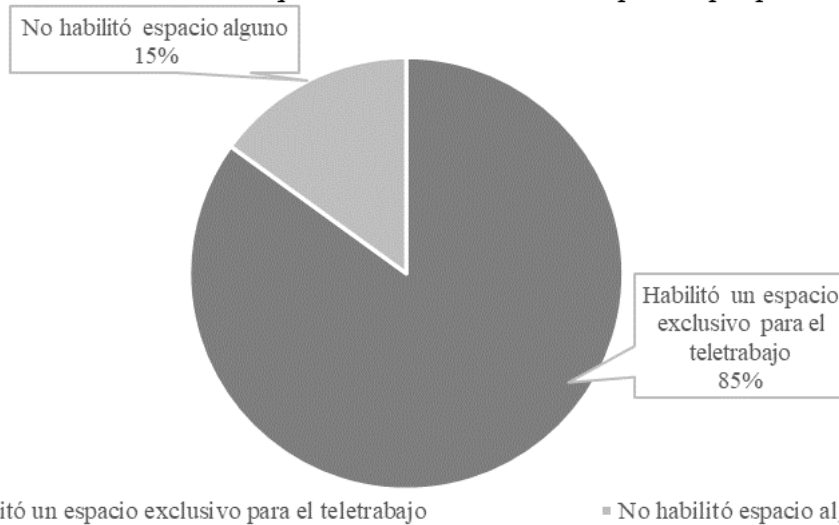
Pues tal como indica el artículo 8 de la ley los patronos deben proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos y programas, el valor de la energía, capacitar en el uso y manejo adecuado, informar sobre las normas relacionadas a la salud ocupacional y prevención de los riesgos del trabajo, establecer procedimientos en caso de imprevistos, y reconocer el salario en casos específicos dónde no se puedan desempeñar las funciones propias del puesto.

Respecto a la capacitación y acompañamiento, existe un discurso consolidado sobre el sólido acompañamiento de la Unidad de Apoyo a la Docencia Mediada con TICS para el uso de la plataforma, el Vicerrector de Docencia José Ángel Vargas, en su entrevista comenta que desde esta instancia recurrieron para efectuar diversas capacitaciones sobre la plataforma, orientar y asistir a docentes que no tenía manejo de computadoras y que actualmente, pretenden efectuar recomendaciones de actividades pedagógicas aplicadas a la tecnología. En consecuencia, posibilitó una mejor adaptación y uso de las herramientas virtuales, unificando la forma de impartir las lecciones, estandarizando el proceso en una plataforma y, por ende, agilizando el sistema remoto, entonces flexibiliza y direcciona en un sentido el cómo impartir lecciones al mismo tiempo.

Evidenciando que, la universidad como se mencionó con antelación no establece un contrato personal tal cual indica la legislación, y se presume establecieron adendas mediante el portal UCR en el módulo de trabajo remoto, el cual pasa a modificarse como módulo de teletrabajo a partir de marzo 2022, dando la opción de virtualización no en respuesta a la pandemia, si no incorporando una modalidad funcional al sistema, en el cual el profesorado puede adherirse, esto según la noticia redactada por Gómez (23 de marzo, 2022). Además, destaca en los nombramientos actuales refieren condiciones que deben de tener las y los docentes, tales como acceso a internet, computadora, atribuyendo que es una responsabilidad de la persona contratada. En las entrevistas realizadas al profesorado del recinto, se refieren que han debido incurrir en compras de equipo nuevo, mobiliario; asimismo, en la encuesta se demostró que el 85% debió habilitar un espacio en sus hogares para desempeñar sus funciones laborales, como evidencia el gráfico 16. Trasladando las responsabilidades que implica efectuar la labor al profesorado.

Gráfico 16

Porcentaje de docentes del Recinto de Grecia que debieron habilitar un espacio apto para el teletrabajo durante la pandemia



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Otro de los elementos señalados durante las entrevistas en profundidad es respecto a la jornada de trabajo, la que se extiende o se duplica, ya que como se menciona en el relato de una de las personas docentes: “no se puede dividir, porque la universidad está metida en la casa, en la mía, la de ustedes y de todos los estudiantes” (D5, comunicación personal, 10 de setiembre 2021), esto desdibuja los límites entre las diversas esferas de la vida. Esto suma una carga al profesorado, ya no solo en tiempo, sino económica y transgresora de su espacio del hogar pues entra a instaurarse su labor, ocupando espacio físico, recursos materiales y tiempo. Esto ha favorecido a la universidad como patrono, pues a su vez es una forma de ahorrar costos o minimizar gastos, trasladando la responsabilidad principalmente en las y los

docentes, según se pretende en una lógica de la mercantilización de la universidad vista como una empresa.

Valverde, Trejos y Mora (1992) refieren que de manera estructural cada patrono busca apegarse a los procesos de desregulación laboral, debilitando así los derechos conseguidos históricamente, haciendo que las personas deban asumir procesos de flexibilización a conveniencia del mercado y en detrimento de su bienestar y estabilidad.

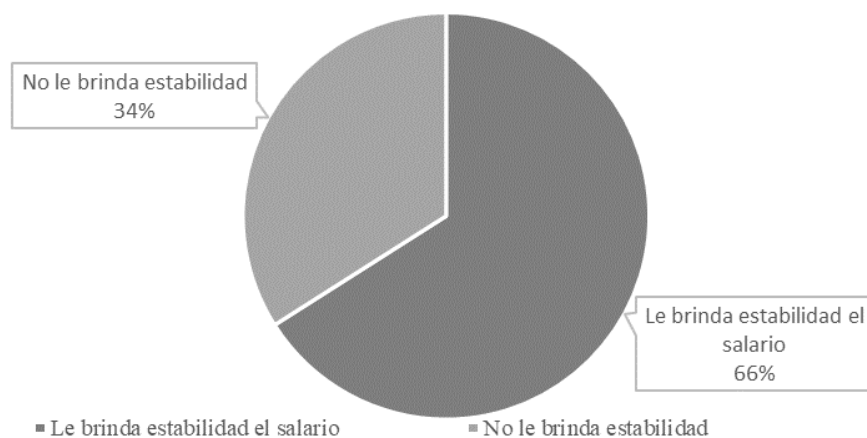
Asimismo, la condición de contratación inestable puede limitar el reclamo de los derechos establecidos por ley, y asumir sin mayores cuestionamientos estos condicionantes para poder contar con el empleo actual y en el futuro por parte de quienes están de forma interina. Inclusive, esta modalidad de teletrabajo ha aumentado sus labores, las personas interinas, refieren que asumir esta forma de trabajo implicó elaborar una bitácora de trabajo semanal, como respaldo para justificar los horarios y actividades que realizan, sumando como parte de sus funciones una actividad administrativa y de control que requiere más tiempo y esfuerzo, en condiciones cada vez más precarias.

Los párrafos anteriores evidencian el avance de la mercantilización de la educación como lo plantean Borón (2005), Boaventura de Sousa (2007) y Vega (2015), en tanto, la universidad pública se apega a los lineamientos neoliberales, y en este caso se evidencia en las condiciones de trabajo del profesorado. Principalmente quienes están en condición de interinazgo sin continuidad incompleta, ya que los datos demuestran que los y las docentes del Recinto de Grecia se encuentran en condiciones de trabajo que se han visto flexibilizadas, en función de la doctrina neoliberal, tal como lo plantea De la Garza (2000a) deteriorando los derechos laborales del personal docente, particularmente de la mayoría, que son los contratados bajo esta nueva lógica de informalidad a partir de su condición de interinazgo.

Asimismo, un elemento que es importante analizar como parte de las condiciones de trabajo, es el salario de las y los docentes, ya que es la forma para satisfacer sus necesidades y poder seguir desenvolviéndose y contribuyendo en la sociedad. Para ello, se consultó a las personas encuestadas si el salario percibido por su trabajo como docente permite tener una estabilidad económica, según muestra el gráfico 17.

Gráfico 17

Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que consideran tener estabilidad con el salario percibido por parte de la Univerisdad



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

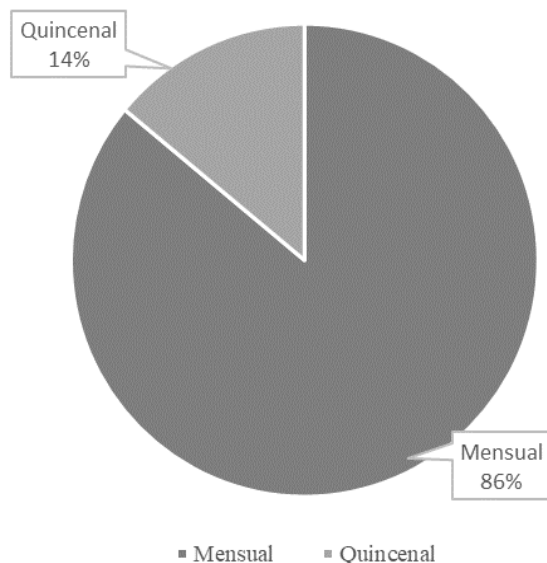
De modo que, es importante profundizar en los procesos de flexibilización laboral que inciden sobre la dinámica y manejo del salario, entendiendo la flexibilidad salarial según De la Garza (2000a) como la capacidad y posibilidad de ajustar los salarios acordes con la economía de la empresa o institución, y en este caso, con el presupuesto de la Universidad de Costa Rica. En un trabajo profesional, se espera que la retribución tenga coherencia con

el nivel académico y la responsabilidad que se asume por ser parte de procesos de formación de profesionales, de manera que permita un autodesarrollo a la persona docente, sin embargo, al asentarse las contrataciones interinas ponen en cuestionamiento la esperada estabilidad. Tal como se muestra en el gráfico 17, donde el 66% de los mismos perciben no tener una estabilidad con la remuneración percibida, porque ser una persona interina sin continuidad implica no tener asegurado el tiempo completo de la jornada y también carecer de un contrato de trabajo indefinido y, por ende, un salario.

En la universidad el pago del salario está regido por las Regulaciones del Sistema de Régimen Salarial de la Universidad de Costa Rica, que establece la dinámica de las relaciones salariales del personal académico y los puestos de dirección, determinando el salario base y sus complementos.

Gráfico 18

Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia según el plazo de entrega de su salario



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Tal como refleja el gráfico 18, el 86% del personal docente perciben su salario de forma mensual, es decir que cuenta con un ingreso económico una vez al mes por parte de la institución, esto implica 12 depósitos al año para el profesorado con propiedad y continuidad, en contraposición con las personas interinas sin continuidad, que, por causa de su nombramiento por semestre, solo puede percibir entre 9 o 10 salarios mensuales. En tanto se evidencia que estas nuevas formas de informalidad reflejadas a partir de la forma de contratación del personal interino también permean lo que es su ingreso por pago de salario.

La universidad para ahorrar en costos, nombran a gran parte del profesorado por cortos periodos de tiempo, es decir cada ciclo lectivo y en los meses de diciembre a marzo, las personas sin continuidad deben generar estrategias para solventar sus necesidades, ya que la universidad no tiene en planilla y, por lo tanto, no perciben un salario durante ese periodo, tal como se muestra en el relato de una de las entrevistas en profundidad:

El salario que hay que trabajarlo, muy bien organizado, porque a nosotros nos pagan mensualmente, y normalmente sabemos que en agosto el salario baja, entonces hay que ver de qué manera se organiza una, porque hay que hacer los pagos igual, el pago del banco, de luz, agua, teléfono, todo sigue igual. (D2, comunicación personal, 1 de setiembre, 2021)

Las personas participantes de la entrevista a profundidad refieren que todas las funciones, actividades y dedicación “siguen igual”, excepto el salario, el cual por la dinámica de flexibilización ya asumida e incluso naturalizada, y esta condición precaria genera que las y los docentes en esta misma situación deban buscar la forma de sobrevivir en los meses que no están contratados, de modo que indican en las entrevistas utilizar diferentes estrategias,

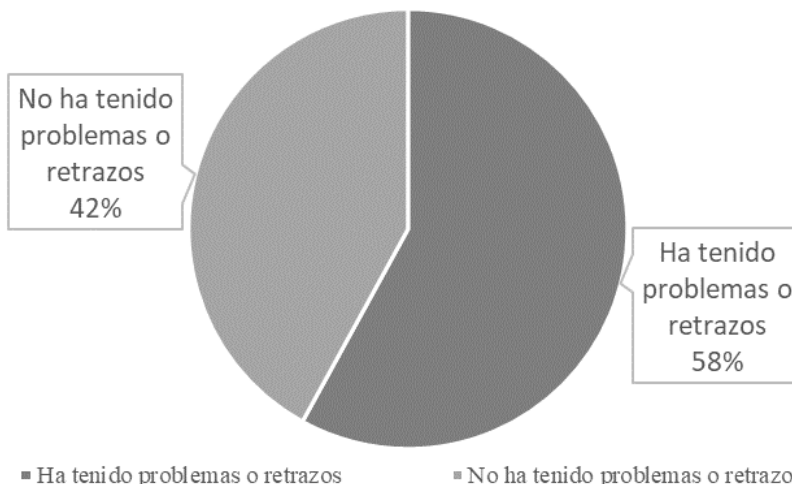
tal como se muestra en el relato: “para las vacas flacas, porque cuando yo sé que no tengo nombramiento, guardo para ese mes, es de tener un salario guardado para poder cubrir los gastos, sobre todo como diciembre y enero, que no hay nombramientos” (D6, comunicación personal, 16 de setiembre 2021).

Así, el personal docente interino sin continuidad busca cómo subsistir mediante diversas herramientas como ahorros programados, algunas personas refieren realizar otros trabajos como consultorías, dar lecciones en universidades privadas, entre otras. Entonces, se evidencia condiciones de flexibilización por la discontinuidad del vínculo laboral, y la obstaculización que se han efectuado de manera funcional a ciertas prestaciones que se materializan en la reducción del salario.

Aunado al hecho de que, por la misma dinámica de constante renovación del acuerdo laboral, los plazos correspondientes para la gestión de la documentación en cuanto a su contratación o nombramiento se realizan simultáneamente al inicio del ciclo lectivo, limitando el lapso para que la gestión se tramite y se efectúe un pago certero en el tiempo correspondiente. Como refleja el gráfico 19, el 58% del personal contratado en condición de interinazgo sin continuidad o continuidad incompleta, asegura haber experimentado algún retraso con su nombramiento, y, por consiguiente, con la fecha de pago de su salario.

Gráfico 19

Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que aseguran haber tenido problemas o atrasos con su salario



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Esto trastoca aún más la poca estabilidad del personal interino, debido que incrementa su tiempo de espera para recibir su salario, pago que nominalmente es bajo según los discursos de las y los entrevistados. Por consiguiente, se denota que no solamente reciben un salario inferior, sino que en ocasiones este no les llega en las fechas indicadas, situación que precariza aún más sus condiciones de trabajo.

En suma, de lo discutido hasta el momento, se evidencia que los salarios son diferenciados entre el colectivo docente, al ser determinados por su condición de contratación, y en un contexto neoliberal, donde el presupuesto público que en cada negociación del FEES se topa con recortes nominales y con condicionamientos, esto incide en los salarios actuales y futuros del profesorado interino de educación superior, ya que según Mora (9 de mayo 2022) en su nota periodística refleja que los incentivos salariales seguirán

disminuyendo, por ende se puede suponer que se justificará en la reducción del gasto público, perpetuando la eliminación de derechos y prestaciones sociales.

5.3. El Régimen Académico y servicio docente como sistema de competencia interno de la Universidad de Costa Rica

La Universidad de Costa Rica posee gran y diversa reglamentación que como se ha abordado, ampara los derechos y deberes del profesorado, a su vez que clarifica la composición y los procedimientos de la institución en materia laboral. Uno de los reglamentos que tiene relación directa con el profesorado es el de Régimen Académico y Servicio Docente, el cual, es “el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria” (Consejo Universitario, 2008, p. 1). Se trata de la normativa que califica al docente por categorías, asimismo, determina las modalidades de nombramientos, las pautas para concursar y obtener una plaza en propiedad, y cómo se puede ascender dentro del régimen, entre otros. Por lo anterior, se entiende como un sistema de competencia entre el cuerpo docente que posibilita la mejora de sus condiciones de trabajo en términos de reconocimiento monetario y de prestigio a nivel institucional.

Un dato importante de esta investigación es la confusión que existe respecto al funcionamiento del régimen académico. Por ejemplo, se cree que el acceso o ingreso al régimen académico solamente es para el profesorado que se encuentre en propiedad. Pero, esto se despliega del mismo reglamento, y por ende es fundamental recalcar que quienes se encuentran en condición de interinazgo también pueden aplicar para los pasos académicos siempre que se cumplan con los requisitos.

Por eso, cuando se aplicó el cuestionario hubo un error en la pregunta 2.3, la cual se planteó de la siguiente forma, ¿Cuál es su condición de contratación actual con la Universidad de Costa Rica?, colocando como respuesta las opciones de: en régimen académico, fuera de régimen o en ambas categorías. Aunque se pretendía obtener información respecto a las personas en propiedad o interinas. Sin embargo, todas las personas respondieron sin ningún problema asumiendo que estar en propiedad es igual que estar en régimen, y por lo tanto las personas interinas quedarían fuera de dicha condición. La confusión también se expresó en las entrevistas en profundidad, pues algunas de las personas participantes lo percibieron de la misma forma. Es importante destacar, que el error permitió conocer un dato importante como parte de los resultados, y es que el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente puede ser ambiguo en este aspecto, dado que genera información confusa en relación con los derechos sobre los pasos académicos.

En los capítulos IV y V del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente se desarrolla lo correspondiente a las categorías docentes, tal como se explicó en el capítulo cuatro de esta investigación, en este se enfatiza cuáles son las categorías que son parte del régimen y las que no forman parte. Pero, en una entrevista con el presidente del Comité de Régimen Académico el M.Sc. Roberto Fragomeno, se esclarece que todas las y los docentes pueden ingresar y hacer pasos académicos, sin importar su condición de interina o interino. En la entrevista menciona:

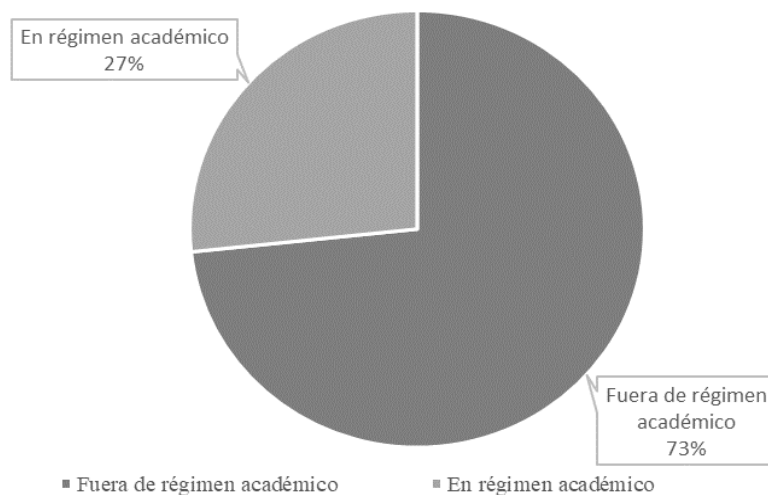
Evaluamos a todos los profesores y profesoras que presentan atestados, artículos, libros; toda su producción y sus títulos académicos se evalúan en la Comisión, se otorga un puntaje que está establecido en el Reglamento, y ese puntaje después va a parar a la oficina de Recursos Humanos y ahí hay un paso académico, un ascenso en

la categoría en el régimen. Si eso es lo que hacemos. Pero evaluamos a todos los profesores y profesoras de la Universidad que presentan voluntariamente atestados y producción en la Comisión. (R.Fragomeno, comunicación personal, 25 febrero, 2022)

Por consiguiente, se evidencia que, al contrario de lo explicado en el párrafo anterior, en el reglamento se establece que cierto tipo de docentes no pueden ser parte de régimen académico, generando confusión en la comunidad universitaria, ya que las personas pueden asociar que quienes tienen una plaza en propiedad son quienes poseen el derecho a estar en régimen académico, y por ende las personas interinas no pueden ingresar en dicho sistema. El dato de la encuesta evidencia la confusión, ya que el 66% de docentes se considera fuera de régimen, el 25% dentro del régimen, y 9% señala estar en ambas categorías, tal como se muestra en el gráfico 20.

Gráfico 20

Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia, y su ingreso a Régimen Académico, para el II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Estos datos son coherentes con la caracterización respecto a la condición de contratación interina y en propiedad, presumiendo que el 66% como mayoría, están contratados bajo esta modalidad inestable, y solamente un 25% refiere estar en régimen, igualando estar en propiedad o tener una plaza con estar dentro de este sistema. El 9% señaló estar en ambas, es decir tanto fuera como dentro del régimen académico situación que evidencia la confusión, pero en realidad buscaban señalar que se encontraban con una parte de la jornada contratada en propiedad y otra, con un contrato en condición interina.

Por otro lado, hay una coincidencia entre los datos de la entrevista, el cuestionario y lo emitido en los reglamentos y es que el régimen académico es un sistema de méritos y competencia, donde el profesorado universitario tiene la posibilidad de ascender en pasos académicos a partir de sus títulos, producción teórica y publicaciones académicas, manejo de idiomas, que si bien son procesos que apoyan el crecimiento personal y profesional, también en la dinámica de la mercantilización de la educación superior, son elementos que introducen a las personas a competir entre sí. Tal como lo indica Solano (2010) la mercantilización de la educación naturaliza la poca solidaridad y las conductas de competencias y es a partir de ello que el profesorado puede verse apremiado por dicha lógica al querer mejorar sus condiciones de trabajo. Reflejando que estas dinámicas se atribuyen a las y los propios docentes, quienes tal como destaca Callinicos (2006) lo hicieron funcionar gradualmente, pero que cuyo efecto acumulativo fue transformación en detrimento la educación superior.

Lo anterior, es respaldado por Vega (2015) quien resalta que la reestructuración de la universidad siguiendo los planteamientos de la mercantilización, tiene incidencia, pero a su vez, son apropiados por los y las docentes, en cuanto el profesorado adopta como propia

la necesidad de competir por la búsqueda y adquisición de un mayor ingreso económico. En el caso del régimen académico la mejora salarial, es el único beneficio que adquieren las personas al momento de ingresar y también cuando ascienden en los pasos académicos. En la entrevista semiestructurada R. Fragomeno (comunicación personal, 25 de febrero, 2022) indicó que no hay otro tipo de compensación cuando ingresan al régimen, solamente la mejora salarial, por lo tanto, el profesorado puede ingresar a régimen y utilizar este proceso como medio para mejorar su salario.

Sin embargo, para las personas interinas las condiciones para ascender y mejorar su ingreso económico en este contexto de desregulación de las condiciones de trabajo son más complicado en comparación a quienes tienen jornada con propiedad, ya que sus condiciones de trabajo son diferentes. El profesorado interino sin continuidad o continuidad fraccionada, quienes venden su fuerza de trabajo en condiciones más precarias tiene dificultades para cumplir con el objetivo de ingresar al régimen y escalonar en los pasos académicos por sus condiciones de trabajo. En la entrevista realizada a Fragomeno indica:

El régimen no le pone obstáculos a nadie. Pero hay un asunto importante, interinos pueden hacer quince pasos académicos, pero, sin embargo, la mayoría solo ha hecho dos. Y no sabemos por qué. Aquí pasa como con catedráticos y catedráticas, no sabemos por qué, tenemos conjeturas. Los de mi escuela, que me dicen Roberto, tengo que trabajar en un montón de lugares. Y tengo que acumular un capital, porque después de tres meses no me van a pagar. Entonces no tengo tiempo para escribir. No tengo tiempo para ir a un Congreso y presentar una ponencia para que después sea un artículo. Entonces el régimen no les pone ningún obstáculo, pero la condición de interino sí es un obstáculo. (comunicación personal, 25 febrero, 2022)

La universidad es contradictoria y produce desigualdad, porque las condiciones de trabajo del personal docente son diferentes. Entonces, el profesorado interino a pesar de poder tener acceso a régimen académico y optar por pasos académicos se ve limitado porque se encuentran en la necesidad de aceptar condiciones de trabajo flexibilizadas, donde no poseen un trabajo seguro, sus nombramientos son por ciclos, dificultando la disponibilidad de recursos para enfocar sus esfuerzos en cumplir con los méritos solicitados.

En consecuencia, la desigualdad de condiciones afecta a la mayoría de la población docente de la universidad, dificultando su situación para competir en el sistema universitario. Para visualizar el caso específico de la competencia, se destacan en el artículo 42 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente los méritos necesarios (revisar tabla 7), entre estos la condición académica, entendida como el grado académico obtenido, puntuando en mayor medida a los grados más altos, pero se debe considerar que para obtener un posgrado se requiere tiempo y una inversión económica, oportunidad que se puede ver dificultada por las condiciones de interinazgo.

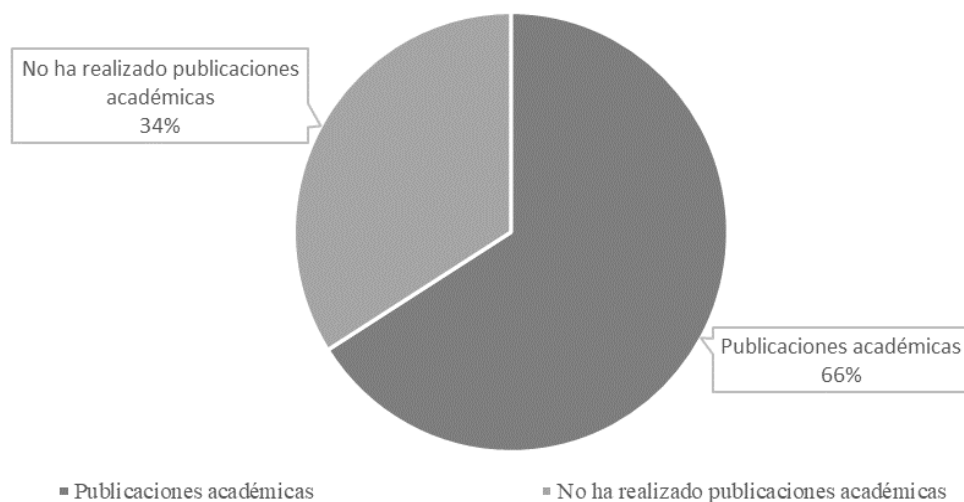
Entonces, se determina un proceso de competencia institucionalizado, que enmarcado en una lógica de eficacia y eficiencia neoliberal debe reflejar que el profesorado cuenta con la aptitud para estar en la institución y permanecer, así como acceder a mejores condiciones. Según Caamaño (2020) la competencia es llevada a todos los ámbitos y actividades que implícita y explícitamente son atinentes a la función docente, tales como los cursos, el material didáctico, los productos bibliográficos y tecnológicos, entre otros que el sistema impone como relevantes.

En este sentido, las publicaciones científicas son parte de los instrumentos para competir en el ámbito académico de la universidad, tal como lo plantea Vega (2015) ya que

es considerado dentro de este sistema de régimen académico como un elemento fundamental que permite obtener puntaje según investigación realizada. Aspecto que se refleja en la encuesta debido a que la mayoría del profesorado ha realizado publicaciones académicas. En el gráfico 21 se observa que el 66% tiene artículos científicos, mientras que el 34% no ha generado este tipo de producción académica.

Gráfico 21

Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que han realizado publicaciones, al II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

Es importante destacar, que hay condiciones diferenciadas que permiten a cada docente desarrollarse para realizar publicaciones científicas. El tener parte de la jornada dedicada a la investigación es mucho más difícil para quienes se encuentran en interinazgo sin continuidad o con continuidad incompleta, por su condición desigual en la universidad a partir de su trabajo flexibilizado y precarizado, situación que restringe su función muchas

veces a solo la docencia. Esto se refleja en la entrevista realizada a Fragomeno, ya que menciona: “para que vos tengas personal haciendo investigación de avanzada, internacionalizada, en vínculo con centro de investigación de alto desarrollo técnico-científico, alguien tiene que dar la clase, entonces aparece el interino haciendo docencia” (Fragomeno, comunicación personal, 25 de febrero, 2022).

Un dato determinante en este tema es que la investigación y, por consiguiente, hacer publicaciones científicas es uno de los elementos que más puntos se asigna dentro del régimen académico, favoreciendo a quien tiene la posibilidad de hacer este tipo de actividad, ya que su salario se verá mejorado. En este sentido, en la entrevista Fragomeno (comunicación personal, 25 de febrero, 2022) indica que gran parte del avance en el sistema de régimen académico es a partir de publicaciones, “publicar puntúa mucho y, por lo tanto, paga mucho” (comunicación personal, 25 de febrero, 2022).

A pesar de que la Universidad de Costa Rica tiene tres ejes de acción fundamentales como lo son la acción social, docencia e investigación, en muchos de los casos como se ha visto, se da más importancia a la producción de conocimiento, y este caso no es la excepción. Para Vega (2015) la investigación desde la lógica de mercantilización se ha convertido en la función principal dentro de la universidad, relegando en segundo plano la docencia, ya que investigar aspectos específicos que ayuden a los procesos de acumulación de capital contribuye para generar nuevas ganancias a los dueños de los medios de producción.

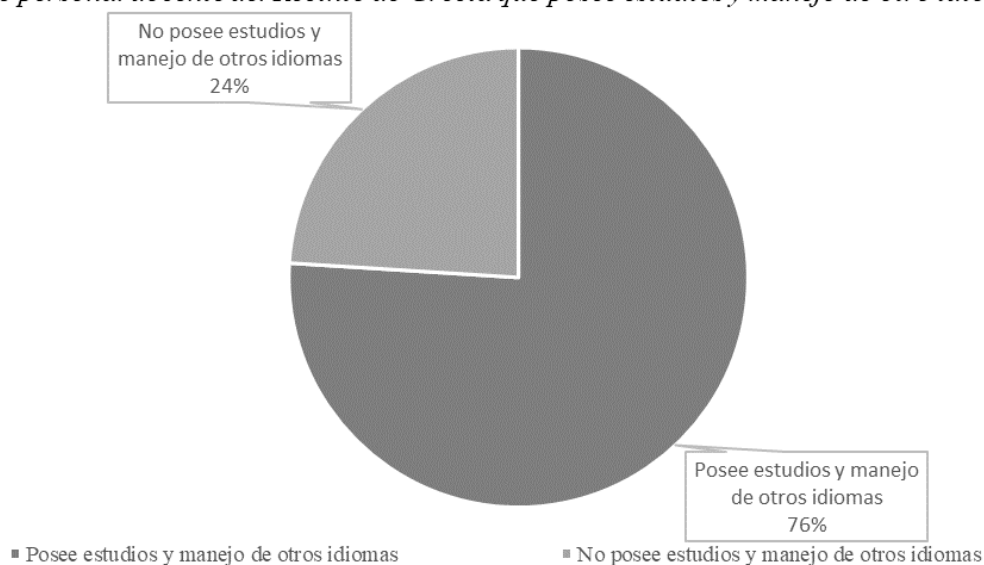
La contribución de la investigación en función a esta nueva lógica puede explicar porque docencia y acción social no poseen el mismo puntaje en cuanto a los pasos académicos. Esto hace que el profesorado intente buscar la forma de investigar y generar

nuevo conocimiento, con el fin de avanzar en régimen y de esta forma mejorar su condición económica.

Pero, la investigación no es el único elemento que contribuye para ascender en pasos académicos, el reglamento de régimen académico hace referencia al manejo comprobable de idiomas, y en la universidad se brinda la posibilidad de obtener conocimientos en idiomas. En el caso del profesorado que respondió la encuesta el 76% cuentan con manejo de otro idioma, lo cual se refleja en el gráfico 22.

Gráfico 22

Porcentaje de personal docente del Recinto de Grecia que posee estudios y manejo de otro idioma, al II ciclo 2021



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta realizada a Docentes del Recinto de Grecia, UCR (2022).

El saber dos o más idiomas permite que los y las docentes puedan ascender en pasos académicos, mejorando así su salario. Sin embargo, el acceso a los cursos de idiomas también está mediado por la condición laboral del profesorado. Así, el interino o la interina sin continuidad o con continuidad incompleta pueden verse limitados en cuanto a la competencia

por acceder a mejores condiciones laborales por medio del mérito que atribuye el Régimen Académico, ya que por su condición de informalidad, puede ser más difícil para llevar cursos ya sea porque no posee tiempo a partir de la recarga laboral o también no cuente con el recursos económico a fin de poder invertir en su educación a causa de sus condiciones de trabajo precarias que media directamente en el salario.

5.4. Vínculos y relaciones de poder en la dinámica universitaria

Todo este entramado de situaciones y vivencias que conforman el día a día del personal docente se ve mediado, no solo por la compleja dinámica establecida a través de las contrarreformas neoliberales reflejada por la flexibilización laboral en el marco de la mercantilización de la educación, que condiciona directa e indirectamente las condiciones de trabajo, sino también por las múltiples interrelaciones que se gestan en cada espacio de la institución. El profesorado principalmente quienes se encuentran como interinos, además de tener condiciones de trabajo inestables, también se ven inmersos en una dinámica de relaciones de poder que agudiza su trabajo precarizado.

La condición de interinazgo no permite que se tenga voto en las diversas decisiones que se toman en la universidad, aunque estas puedan repercutir sobre sus condiciones como docentes interinos. En muchas ocasiones temas que competen a este sector son discutidas y votadas por quienes se encuentran en propiedad, así lo indica una de las personas participantes de las entrevistas a profundidad: “La mayoría de los docentes somos interinos y no tenemos participación en las votaciones y todas las decisiones nos afectan y con eso juegan” (D1, comunicación personal, septiembre, 2021). En el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, en el artículo 111 se indica que la Asamblea de Sede es el órgano de mayor nivel jerárquico en la Sede y está conformado por el director de esta, los y las

docentes en Régimen Académico con propiedad, profesores eméritos y una representación estudiantil.

En el caso de los departamentos, secciones, unidades y carreras, la situación precede, en tanto quienes tienen la potestad de tomar las decisiones son los y las docentes con propiedad, escenario que pone en desventaja a quienes se encuentran en condición de interinazgo, a pesar de ser la mayor parte del profesorado. En consecuencia, se evidencia como la universidad está estructurada para propiciar relaciones de poder desiguales entre el gremio docente, al no tener derecho a una participación política donde se tomen en cuenta su voto, repercutiendo directamente en las condiciones de trabajo, sociales y personales del profesorado interino, ya que imposibilita defender sus derechos, al respecto una de las personas entrevistadas indica:

Creo que en la universidad y creo que, como clase trabajadora lastimosamente, incluso en el espacio universitario hay una diferenciación y una segmentación que se da inclusive dentro del sector de clase trabajadora y hay una gran segmentación entre los que tienen propiedad, continuidad y los que somos interinos. De repente no se ha evidenciado históricamente una preocupación por el interinazgo, porque quienes toman las decisiones no están ahí, ya pasaron por ahí, creen que es natural o habrán entrado en un momento histórico en el que no sufrieron estas situaciones, no lo vieron como una preocupación. (D6, comunicación personal, septiembre, 2021)

El profesorado entrevistado concuerda en cómo a lo interno de la universidad hay una segmentación; en un mismo gremio se presentan dos situaciones contrapuestas, los que poseen propiedad tienen el control, el poder de tomar las decisiones y por el otro lado el personal interino quienes no pueden participar en múltiples espacios dentro de la institución,

a pesar de tener el derecho a voz, ya que el temor a las represalias es un obstáculo para su participación.

Por consiguiente, el poder se encuentra inmerso en las interrelaciones del personal docente y que según Foucault (1999) es “a la vez visible e invisible, presente y oculta, inmersa en todas partes, que se llama poder” (p,11). En la universidad, se es visible en múltiples formas, a partir de las propias interacciones entre las personas, también en la manera en cómo se toman decisiones, donde solo un pequeño grupo posee derecho a votar, y se plasma en la diferencia de las condiciones de trabajo a pesar de ser un solo gremio de profesionales.

Además, la misma estructura universitaria, las normativas y las disposiciones de quienes sí pueden decidir mediante el voto, determinan que dentro de la institución se establezca una interrelación de poder concreta que oprime y afecta a quienes son interinos e interinas, ya que se encuentran en desventaja, por no tener voto, es decir son personas que pertenecen a la universidad, pero son excluidas cuando se trata de tomar acuerdos y en este caso una de las personas entrevistadas menciona:

Es como si hubiera trabajadores, ciudadanos de primera y de segunda categoría entonces, permite que haya abuso de poder, eso permite que haya malos tratos y la persona interina está muy vulnerable, prácticamente, muy frágil, verdad. No tiene como una protección institucional. Entonces, ese me parece a mí que es otro elemento muy complicado de este interinazgo, que la persona está totalmente a merced de las personas que sí tienen poder de toma de decisiones. (D7, comunicación personal, septiembre, 2021)

Al ser interino o interina, la persona se ve excluida en la toma de decisiones, pero no solo eso, ya que debe estar sujeta a los acuerdos de quienes tienen el derecho para decidir. Es una condición estructural que los despoja de la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo. De modo que, es excluido el profesorado interino de la toma de decisiones, así se establecen relaciones desiguales de poder. Tal como lo expone Foucault (1999):

Sería necesario saber bien hasta dónde llega el ejercicio del poder, mediante qué conexiones opera, y a qué instancias ínfimas de jerarquía, de control, de vigilancia, de prohibiciones, y de sujeciones, moviliza. Por todas partes en donde existe poder, el poder se ejerce. Hablando con propiedad, nadie es el titular del poder; y, sin embargo, el poder se ejerce siempre en una determinada dirección, con los unos de una parte y los otros de otra; no se sabe quién lo detenta exactamente; pero se sabe quién no lo tiene. (p.112)

El profesorado en condición de interinazgo, se encuentran subordinados por no tener el derecho al voto, y esto repercute en que no puedan decidir sobre sus nombramientos, sus condiciones de trabajo, hasta sobre sus funciones, pero que no pueden expresarlo por temor. Tal como lo indica una de las personas docentes entrevistadas: “las personas tienen tanto miedo de perder el trabajo que prefieren aceptar esas condiciones y no cuestionar” (D5, comunicación personal, septiembre, 2021). Por eso tienen que aceptar las disposiciones de quienes pueden decidir.

Además, esta situación de no contar con el derecho para decidir por medio del voto, tal como se toman las decisiones en la universidad, dificulta que puedan hacer un cambio en sus derechos como personas trabajadoras, dificultando obtener durante todo el año seguro

social, vacaciones, cotizar para sus pensiones y acceder a una estabilidad económica con un salario que permita asumir sus necesidades.

El problema del interinazgo propicia que, a pesar de tener voz, quienes se encuentran en esta situación se ven en desventaja para colocar sus inquietudes y opiniones, respecto a los asuntos que competen a la comunidad universitaria, así lo evidencia una de las personas entrevistadas:

Ahora bien, en este proceso ha habido cosas que a nosotros no nos han gustado. Cualquier reglamento, sea cualquier modificación que se haga en la normativa, eso sale a consulta de la comunidad universitaria. Este Reglamento salió a consulta y nosotros identificamos algunas cosas que no estábamos de acuerdo, entonces nosotros hicimos nuestras observaciones y había dos compañeros que estaban en esa comisión que estaban viendo eso y dicen que, así, ni siquiera se tomaron el tiempo de leer nuestras observaciones, prácticamente de entrada las descartaron. Entonces sí hay como ciertos vicios antidemocráticos. (D7, comunicación personal, 19 agosto 2021)

Por ende, se evidencia una situación de desventaja en términos de toma de decisiones que afecta a las personas interinas en relación con quienes sí tienen derecho al voto en los diferentes espacios dentro de la universidad. En consecuencia, como parte de la situación desigual del profesorado interino se fundó el Comité de Personas Interinas, el cual busca mejorar las condiciones de trabajo de este sector, al respecto una de las personas docentes entrevistadas menciona:

De manera muy general, el objetivo es mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras interinas y que se hagan valer, que se digamos que se cumplan

los derechos laborales nuestros, que en más de un aspecto la Universidad, lamentablemente no, no, no respeta los derechos laborales de las personas interinas. Entonces, en términos generales eso es una dignificación del trabajo, verdad. (D7, comunicación personal, 19 agosto 2021)

Aunado a lo anterior, en el documento CPIUCR-010-2020, dirigido al Dr. Carlos Araya Leandro, se menciona que:

La precarización laboral a la que está expuesta la población trabajadora interina amenaza con verse agravada en la actual coyuntura política, caracterizada por constantes ataques y agresiones al presupuesto y la autonomía de las universidades públicas, por parte del Gobierno y la Asamblea Legislativa. Nos preocupa sobremanera que los posibles impactos de origen externo recaigan desproporcionadamente sobre nuestras espaldas. Por este medio, externamos nuestras principales reivindicaciones. (Comité de Personas Interinas de la Universidad de Costa Rica, 2020, p.1)

Las reivindicaciones del comité de personas interinas van dirigidas a mejorar sus condiciones de trabajo, entre las que destacan mayor estabilidad en el campo laboral, un salario igual por efectuar las mismas funciones. También, apelan por derechos políticos solicitando, por lo tanto, la oportunidad de participar y tomar decisiones en los diversos espacios universitarios.

Además, parte de sus peticiones se centraron en solicitar a la universidad el cese de despidos principalmente en el contexto de pandemia. Asimismo, una de sus demandas más importantes, es que la condición de interinazgo tenga un límite, de modo que piden que las

personas en esta categoría no permanezcan en dicha condición por años y así puedan acceder a condiciones de trabajo más estables.

Así, las peticiones del Comité de Personas Interinas buscan mejorar su situación como parte del sector trabajador en la Universidad de Costa Rica. La lucha que han gestado como comité ha permitido hacer cambios pequeños, pero importantes respecto a su situación, a pesar de no ser reconocido como un órgano formal en la institución. En el II ciclo de 2021 lograron que la universidad nombrara al profesorado sin continuidad una semana antes de iniciar el semestre.

En la entrevista realizada a D7 (2021) la persona docente quien pertenece a este colectivo comenta como el grupo hizo varias denuncias respecto a las irregularidades con los nombramientos del profesorado interino sin continuidad, ya que normalmente se nombra a dicho grupo cuando da inicio el semestre, por consiguiente, el trabajo previo de planificación del curso no es pago por la universidad. A partir de la presión por parte del comité, lograron que realizaran los nombramientos con una semana de antelación al inicio del II ciclo 2021, en el oficio R-5337-2021 el Consejo de Rectoría tomó el acuerdo de iniciar los nombramientos el 9 de agosto del 2021 a las personas que no poseen continuidad.

Lo anterior demuestra como el espacio universitario se convierte en una arena de lucha, donde el profesorado interino busca mejorar sus condiciones y así cambiar su situación de trabajo precario. La condición de interinazgo es una problemática que evidencia la compleja estructura universitaria, en tanto median relaciones de poder que son reflejadas en los estatutos, normativas, en las relaciones interpersonales de los mismos trabajadores y trabajadoras.

Pero no solo se expresan las relaciones de poder entre los y las docentes, ya que esta dinámica se observa en lo macroestructural, a partir de la incidencia que poseen los organismos internacionales en la Universidad de Costa Rica. Ya que, como parte de la mercantilización de la educación, estos organismos financieros se han venido incorporando a partir de esta lógica de mercantilizar la educación lo cual se abordará en mayor profundidad en el siguiente apartado.

5.5. Financiamiento de la educación superior en un contexto de ajuste mercantil

El presente estudio evidencia cómo la educación superior ha sido una actividad que surge y se plantea desde el Estado social de derecho, es decir que en sus inicios fue reconocida como un espacio para el desarrollo social. Este planteamiento, es determinante porque los recursos para su financiamiento, tal como menciona Conejo (2004) han provenido históricamente de las arcas estatales, señalando que los ingresos de las universidades públicas se conforman por el respaldo del Gobierno de la República y de la generación de ingresos propios, como por ejemplo el rubro de la matrícula o la venta de productos y servicios, sin embargo este aporte es bajo, en comparación con el presupuesto nacional otorgado que ha incrementado.

El devenir histórico ha mostrado un deterioro constante en el presupuesto asignado a las universidades públicas, ya que ha fluctuado el 1% del PIB (Conejo, 2004); pese a que como señala Ruiz (2000a), la legislación nacional sea clara y esté amparado constitucionalmente por el artículo 85, donde designa el 8% del PIB para la educación y de este, un 1,5% para la educación superior; asignado en una negociación quinquenal que garantice el presupuesto por 5 años, con base en el Plan Nacional de la educación superior Universitaria Estatal (PLANES) propuesto.

Sin embargo, en un contexto de avance y consolidación neoliberal, donde se introduce el discurso de la importancia sobre globalizar el conocimiento, y se plantea que “la investigación, la enseñanza y la cultura, es inherente a la economía de mercado y al desarrollo del capitalismo” (Labra, 2003, p.71); refleja el empuje estructural del discurso que se pretende naturalizar en la sociedad sobre la importancia que debe cobrar el mercado, ya que este es el espacio que permite la libre negociación de cada ser y que se instaure como el sistema bajo el cual la universidad debe comenzar a desarrollarse, es decir, busca justificar la resignificación de esta en un gasto social y no en una inversión.

Esto pone en tela de juicio en el imaginario colectivo el papel de la educación superior como bien público y el conocimiento como patrimonio colectivo, es decir como una obligación del Estado y derecho de la ciudadanía. En su lugar, se ha impulsado la visión de la educación como un servicio, el cual debe ingresar al mercado y ser parte de la liberalización económica nacional e internacional. Por lo tanto, la educación es transformada en mercancía, Vega (2015) menciona que esta nueva lógica, desvincula la educación como un derecho, lo cual se logra a partir de la implementación de ciertas máscaras que buscan establecer nuevos valores, fomentando la visión de lucro. Por lo tanto, la mercantilización de la educación ha tomado auge actualmente, situación que se enmarca en la agudización de las medidas neoliberales y los procesos de globalización impulsados desde los organismos financieros internacionales, tal como afirma Labra (2003):

No es casual que sea en la época de expansión del capitalismo neoliberal surjan acuerdos comerciales, e instituciones como la Organización Mundial de Comercio (OMC), “institución estratégica para administrar el comercio de mercancías, la protección de la propiedad industrial y el comercio de servicios” (p. 70)

También de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que es un colaborador en la emisión de estándares internacionales para políticas públicas, basado en “recopilación de datos y el análisis, el intercambio de experiencias y de buenas prácticas” (OCDE, 2022).

Ambas instancias respaldan actualmente la liberalización gradual y progresiva del comercio de servicios a través de la eliminación de barreras que obstaculizan el crecimiento y el desarrollo social, y la educación, así los organismos internacionales buscan transformar la educación superior en un servicio que se venda en el mercado, lo que ha generado diversas reacciones y resistencias, pues de fondo se debate la connotación de si se cataloga como un bien público o privado.

Un punto de partida hegemónico de este cambio se identifica en 1995, con la creación de Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS), basado en el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), que tiene como fundamento crear un sistema de normas comerciales internacionales que garanticen el trato justo y equitativo para la competencia en actividad económica mediante la liberalización progresiva. A pesar de que se exime a los servicios públicos, se siguió gestando presión para incluir la educación (OCDE, 2022).

Para 1998, según Guarga (2008) la OMC propuso la idea de que se aceptaran proveedores privados en educación con el fin de tratarlo como servicio comercial, por lo tanto, debe ser regulada en el marco de la OMC. Para 1999, el secretariado de la OMC definió los servicios regulados por el AGCS, incluyendo la educación. En el año 2000 comenzaron las negociaciones para la liberalización de los servicios, entre los que se incluyó la educación, y propiamente en 2001 el Consejo de Comercio de Servicios estableció directrices y

procedimientos reafirmando la inclusión del ámbito educativo, en este sentido, el autor indica:

Estas políticas de la OMC que llevan a favorecer la comercialización de la educación superior con las consecuencias de abandono por parte del Estado de las funciones específicas vinculadas a la orientación y dirección en áreas de responsabilidad social y las referidas a la calidad y especificidad de la educación. (Guarga, 2008, p.14)

Los procesos de empuje o presión en torno al financiamiento, se ven materializados en cambios a lo interno de las instituciones de educación superior y dentro de la Universidad de Costa Rica, principalmente con la vinculación establecida con cuatro organismos internacionales: el BID, la UNESCO, el BM y la OCDE; según Arias y Romero (2019), estos organismos han impulsado una función político-estratégica para concretar la agenda educativa neoliberal, como herramienta en beneficio de corporaciones e intereses económicos.

De modo que, se expresa la existencia de un mercado educativo que debe regirse por las reglas del mercado internacional, así se da el respaldo de la consolidación del sistema de educación superior privada, que tiene sus inicios en la década de los años 70, con instituciones pequeñas, con escasa infraestructura y dependientes del órgano coordinador denominado Consejo Nacional de Educación Superior Universitaria Privada (CONESUP).

Estas instituciones privadas no cuentan con el apoyo financiero estatal, porque se rigen bajo la figura jurídica de fundación, pero sí lucran con el proceso de venta de servicios educativos, de cursos, capacitaciones y títulos, lo que incide en la competencia que involucra a la universidad pública (Conejo, 2004). En un panorama en el cual se persigue la inversión social, proponiendo la reducción del gasto público, por ende, se evidencia directamente que

el recorte a los recursos destinados a la educación sufre ataques constantes, abogando a la entrada en esta dinámica de mercado.

Este empuje de ingreso al mercado, mediante una forma indirecta y gradual se puede visualizar inclusive en la planificación universitaria, tal como en el caso del PLANES 2011-2015 el cual incorpora y legitima una bimodalidad de financiamiento acordado en el Convenio de Financiamiento del FEES, mismo que circunscribe en el artículo 12 del segundo capítulo que los recursos extranjeros específicos de inversión estratégica en educación, estableciendo un compromiso de financiar un préstamo por 200 millones de dólares con el BM. Este préstamo se dividió en cuatro partes iguales para las universidades, esperando que aportara sustento financiero y aumento de la capacidad para la admisión de estudiantes, el refuerzo de la capacidad científico-tecnológica la expansión de la estructura física el equipamiento las becas a los profesores y los servicios estudiantiles (Consejo Nacional de Rectores, 2011).

Aunque esta realidad de financiamientos bimodales y préstamos extranjeros no son algo nuevo para la UCR, según Arias y Romero (2019) el BM inició préstamos para el sector educativo, los cuales han tenido los mismos principios básicos enfocados en la elaboración de la visión, planeación estratégica y construcción de consenso a escala nacional e institucional, reformas financieras, reformas al gobierno y la administración de los sistemas y de las instituciones, el mejoramiento de la calidad, diversificación institucional como la tecnificación, así como el desarrollo de ciencia y tecnología.

Lo cual puede sonar prometedor en el discurso funcional de mejora estatal y de las instituciones, pero que son parte de la máscara de reforma y modernización, con la cual se intenta tener una universidad productiva y competitiva con las necesidades actuales del

mercado y del contexto, y aquí exaltan la modernización, como forma de colocar las transformaciones actuales como la vía predilecta para mejorar la eficiencia.

El financiamiento sigue siendo el tema fundamental en torno a esta modernización, donde se cuenta con el respaldo y lineamientos para ingresar al mercado, y con base en la búsqueda de recursos propios o distintos al presupuesto nacional, hará de la institución un ente más competente. Propiamente la Universidad de Costa Rica posee en la actualidad cinco fuentes de financiamiento, iniciando con el FEES, transferencias específicas de leyes estatales, rentas propias por concepto de donaciones o venta de bienes y servicios, empréstitos internacionales y financiamiento de agencias o fondos externos para proyectos específicos (Jensen, 2011). Pese que los fondos provenientes del presupuesto estatal son los de mayor aporte, gradualmente se han ido concretando acciones que favorecen y naturalizan el acceso de fuentes externas, tal como el empréstito firmado con el BM en 2012.

Estas nuevas conexiones y relaciones económicas son colocadas como necesarias y justificadas como aportes y esfuerzos conjuntos, ya que el Proyecto marca un punto de inflexión en esta vinculación con los organismos internacionales y se titula: Mejoramiento de la Educación Superior. Aprobado mediante la Ley N° 9144 con el objetivo de mejorar el acceso y la calidad, aumentar las inversiones en innovación, desarrollo científico y tecnológico, así como mejorar la gestión institucional del sistema de educación superior pública de Costa Rica, para lo cual se otorgaron \$200 millones. Se espera que estén dirigidas para ampliar la infraestructura para la enseñanza, el aprendizaje y la investigación; actualizar las cualificaciones de los docentes y fomentar la evaluación y acreditación de los programas académicos; fortalecer la cultura existente de planificación estratégica a largo plazo, y

medición, fijación de metas, rendición de cuentas, y seguimiento y evaluación. (Asamblea Legislativa, 2012)

En su discusión, destaca que para ratificarse debía llegar a “un acuerdo con CONARE (“Acuerdo CONARE”), bajo términos y condiciones aceptables para el Banco Mundial e incluidos en el Manual Operacional” (Asamblea legislativa, 2012). Así, se evidencia que estos empréstitos son condicionados, lo cual incluye tendencias que ratifiquen, respalden y consoliden la educación como servicio legitimando su participación en el mercado, más como un bien y menos como un derecho.

En seguimiento del proyecto, según CONARE (2018) se han cumplido con tres principales objetivos de los cinco establecidos. En primer lugar, alcanzan un 100.62% en la matrícula total de estudiantes físicos y regulares de grado esperados, también tienen un 135.71% de alcance en cuanto al número de carreras que han sido acreditadas en este tiempo y el 100.00% en la publicación anual en web, evidenciando que el proyecto se embarca y ratifica lo esperado en un proyecto de mercantilización de la educación superior, y es que se exceden las metas propuestas y a su vez, generando lucro.

Por ende, son un claro ejemplo de cómo se desarrollan vinculaciones con organismos que posteriormente repercuten en el ámbito interno, puesto que permite que los organismos puedan condicionar y orientar las decisiones estatales y en cierta medida las de cada centro de enseñanza. Así como, en general en torno a lo concerniente a la educación pública, principalmente a los recortes y limitaciones presupuestarias.

Otro determinante que afecta el financiamiento al considerar que la principal fuente de recursos es el FEES, es la política económica nacional. Según exponen Caldera et al.

(2021) la situación fiscal del país se ha deteriorado significativamente en la última década, refieren que pasó de tener un superávit en 2007 a un déficit de casi el 7% del PIB para 2019; a su vez que la deuda pública se duplicó, pasando del 28% del PIB a casi 60% del PIB, en este tiempo. Ante esta situación, surgieron múltiples presiones por parte del bloque en el poder de contener la situación de desequilibrio fiscal. Lo que condujo a la aprobación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se fundamentó en argumentos de la búsqueda del aumento de los ingresos públicos mediante impuestos, en el recorte gastos principalmente en el área social e introdujo una regla fiscal, “que limita el crecimiento del gasto corriente o gasto total dependiendo de la dinámica de la deuda total a PIB del Gobierno Central” (p.3).

De forma precisa, Conejo y Cardoza (2020) explican que la regla fiscal detallada en el artículo 10 del Título IV de la Ley de Finanzas Públicas, establece cual puede ser el crecimiento del gasto corriente posible y rentable para destinar a las instituciones del sector público, lo cual se establece a partir de análisis y contraste de dos variables: primero, del nivel de deuda externa que tenga el gobierno a partir del porcentaje del PIB, y en segunda instancia, el crecimiento promedio del PIB nominal de los cuatro años anteriores a la formulación del presupuesto nacional. Ahora bien, el artículo 11 determina los rangos de deuda que deben considerarse para calcular el crecimiento del gasto corriente reflejados en la figura 1.

Figura 1. Rangos de deuda para calcular el crecimiento del gasto corriente y determinar la aplicación de la regla fiscal

Escenario	Deuda/PIB del año anterior (d_{t-1})	Crecimiento del gasto*
A	< 30 %	100 %
B	$30 \% \leq d_{t-1} < 45 \%$	85 %
C	$45 \% \leq d_{t-1} < 60 \%$	75 %
D	$d_{t-1} \geq 60 \%$	65 %

Fuente: Conejo y Cardoza (2020).

En un panorama de alcanzar más del 60% de la deuda, la regla fiscal se aplica al incremento del gasto total, y no solo al gasto corriente, esto implica que incluye los gastos de capital, limitando la inversión pública. Lo que se traduce en la materialización de otra contrarreforma que condiciona el presupuesto público y frena el financiamiento de la educación superior pública, ya que condiciona al aparato estatal en torno a la inversión y destino del presupuesto, lo que implica limitar la garantía de los derechos de las y los costarricenses ante el desequilibrio fiscal, puesto que el expediente N° 20.580 justifica que pese al:

Aumento en la recaudación tributaria del país, que ha llevado a que los ingresos fiscales sean cercanos al promedio de los ingresos fiscales en países de América Latina y el Caribe, no obstante, y a pesar de dicha mejora y de los esfuerzos realizados para reducir el gasto, los recursos resultan insuficientes para financiar los gastos actualmente necesarios en el país. (Asamblea Legislativa, 2017, pp.6-7)

Para 2015, el Estado se endeudó tres veces más que los ingresos anuales. El problema de la deuda pública, según el bloque en el poder es responsabilidad del exceso de gasto en el sector público, y esto incluye los recursos que se dirigen hacia las universidades públicas.

Entonces, la discusión de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y por ende la regla fiscal, se oculta bajo el discurso de la necesaria recuperación económica y equilibrio financiero, pero sin generar una política fiscal progresiva, por el contrario, mantiene la desigualdad y agudiza los problemas de endeudamiento del país (Caldera et al.,2021).

Tal como respalda Poulantzas (1979) esta situación anterior se materializa porque el bloque en el poder tiene la capacidad de colocar y validar el discurso hegemónico mediante la vía política, legitimando los recortes y reducción presupuestaria del Estado en políticas públicas que garantizan los derechos de la población.

Por consiguiente, esta ley se basa en un 75% de reducción de los fondos públicos, según Caldera et al. (2021) principalmente en la contención de las transferencias corrientes, en remuneraciones y en gasto por bienes y servicios, negando que exista una afectación directa en el gasto social, en salud y capital, pero que, al conocer el fundamento neoliberal, se debe abstraer de fondo la intención del condicionamiento de la inversión en estos sectores.

Asimismo, otro argumento utilizado es que el 25% del proyecto busca el incremento de ingresos aumentando la progresividad del sistema tributario, y al referir progresividad, implica un proceso gradual y supuestamente equitativo según la capacidad de ingresos de cada persona, es decir que quien tiene más, paga más. Ante lo que es necesario recordar que un paquete fiscal, no solo implica un impuesto sobre la renta, sino que su intervención se da en cuatro esferas: el impuesto sobre la renta, el impuesto de valor agregado (IVA), el empleo público y la regla fiscal.

Este conjunto de contrarreformas se abstrae que ha encarecido el costo de la vida y reducido la inversión social del Estado, por lo que se afronta de manera diferenciada según

los condiciones de trabajo de cada persona, pues se presume que afecta más a una persona docente que está en dinámicas de informalidad, que a una persona con propiedad y mayor estabilidad.

Cuando se debe aplicar los condicionantes de la regla fiscal en su panorama más severo, esta pretende establecer el “Límite al crecimiento del gasto corriente, sujeto a una proporción del promedio del crecimiento del PIB nominal y a la relación de deuda del Gobierno central a PIB” (Asamblea Legislativa, 2022), pero en cuanto la deuda exceda el 60% del PIB activa medidas extraordinarias, lo que significa que emite una serie de condicionamientos para que el Estado retenga el financiamiento de destinos especiales, además recorta y congela salarios y otros derechos de la clase trabajadora del sector público.

Esta explicación brinda la posibilidad de entender que la regla fiscal impacta directamente las condiciones de trabajo del personal docente de educación superior, y acrecienta la inestabilidad de gran parte del profesorado, puesto que el recorte o estancamiento se manifiesta en las negociaciones del FEES o en la imposibilidad de utilizar los recursos aunque se tengan con el presupuesto asignado, y consecuentemente con la cantidad de tiempos asignados para los cursos del recinto, lo que posiblemente repercuta en el cierre de cursos, por ende prescindir de los servicios de las y los docentes interinos quienes son los que presentan un vínculo laboral inestable, evidenciando nuevamente la informalidad que esta nueva dinámica genera dentro de la institución.

Pero, se debe aclarar que no solamente al profesorado interino afecta la regla fiscal, es un ataque directo al conjunto del personal docente, así como a sus derechos laborales, ya que además la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas integra una reforma al empleo público bajo el discursos de la necesaria contención del gasto social para mantener el

equilibrio financiero, ya que según la OCDE (2020) la remuneración de las y los empleados públicos representa el destino de más de la mitad de los ingresos del gobierno de Costa Rica, catalogados como 50% más altos que en el sector privado (World Bank, 2019 en OCDE, 2020).

Se evidencia la afectación en este contexto a la comunidad universitaria y en especial al profesorado dedicado a la enseñanza en educación superior en dos sentidos: por medio de los recortes de presupuesto que perjudican deteriorando la contratación docente, quienes deben aceptar nuevas formas de contratación por tiempos, suprimiendo derechos laborales, como un empleo y salario estable, el reconocimiento de vacaciones, entre algunas otras tal como refiere Mora (9 de mayo, 2022).

Pero a su vez, este condicionamiento estatal legítima e intensifica la mercantilización de la educación superior que incide en la dinámica institucional de manera directa al orientar los planes y proyectos internos de la universidad, puesto que la agenda educativa propuesta contempla el incremento en los procesos de evaluación y acreditación como indicador de la eficiencia, además, delimita las inversiones e investigación en áreas de interés específico. En este contexto según Vega (2015), el colectivo docente es la fuerza de trabajo de la que se hace uso para la producción de conocimiento, y se visualiza como un recurso útil en tanto favorezca al mercado, y permita su lucro, pudiendo aprovechar potencial del trabajo intelectual para convertirlo en recursos económicos para beneficio de la institución y del mercado, aunque se desarrolle en medio de condiciones informales.

Entonces, hay un recorte del presupuesto estatal hacia el financiamiento de las universidades públicas mediante la regla fiscal y los cambios en el empleo público de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, aunado a los requerimientos de los organismos

internacionales. Esto condiciona la producción científica y sobre todo cuestiona la inversión en las ciencias sociales y humanidades, ya que según los neoliberales la educación superior pública debe estar bajo los preceptos y necesidades del mercado, donde en este momento indican lo que se requiere es formar en áreas de las ciencias naturales o ingenierías como la informática.

Situación ante la cual el profesorado debe adaptarse, y trabajar por demostrar la eficiencia desde su área, lo que se exalta con los procesos de investigación, que como se demostró en el apartado anterior, aunque es un área de acción de la docencia que ha sido priorizado por el profesorado en el Recinto de Grecia; las condiciones para desarrollarse según el tipo de contratación determinan la oportunidad de avance y el crecimiento de méritos, fomentando la competencia e individualismo que caracteriza la lógica de mercado.

En este contexto se refleja la mercantilización de la educación, puesto que evidencia como lo explica Vega (2015) las reformas económicas y políticas en el ámbito nacional e institucional son condicionadas pues se presentan como una máscara, ya que el proceso de mercantilización que puede darse de dos maneras: ya sea de forma directa o de manera encubierta, esta última es la adoptada en el país, dándose de manera gradual mediante el recurso de recorte y contención del gasto social. En consecuencia, afecta las condiciones de trabajo del personal docente de educación superior, no sólo mediante la disminución de los fondos destinados a la educación superior, sino a manera general en los procesos de contrarreformas neoliberales que responden al avance y agudización del modelo capitalista.

Sexto capítulo: Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

Como parte de las reflexiones finales se determina que actualmente el sistema capitalista ha modificado las relaciones de producción y organización del trabajo que agudiza los procesos de explotación hacia la clase trabajadora a partir de las contrarreformas neoliberales, provocando un deterioro de sus condiciones de vida. Desde las medidas neoliberales se han precarizado las condiciones de trabajo a partir de los cambios establecidos en el mundo del trabajo.

Se entiende que esta lógica está mediada por nuevos procesos que dirigen su accionar a partir del fomento de la lógica de mercado en todas las áreas a causa de los procesos de globalización, en donde se establece que el mercado es quien debe regular y establecer las medidas necesarias para el funcionamiento del sistema capitalista. Por ende, ha establecido el objetivo de crear nuevos nichos de acumulación, que reestructura la institucionalidad pública, ya que derechos como la salud y en este caso la educación, son contemplados como servicios que pueden generar plusvalor.

Por consiguiente, la mercantilización de la educación superior toma relevancia, ocasionando transformaciones estructurales en la dinámica universitaria, ya que a partir de esta lógica se espera que la universidad opere como una empresa, en consecuencia, sus funciones se centran en ofrecer un servicio que genere plusvalor. Ya que el capitalismo a partir de su reconfiguración ha buscado expandirse estableciendo nuevos nichos de acumulación. Lo cual ha establecido una serie de modificaciones en el seno de las universidades públicas desde los años 80, que instaura esta lógica, donde la educación deja de ver como un derecho y pasa a ser una mercancía.

Este contexto de transformaciones del modo de acumulación de capital la Universidad de Costa Rica integra los cambios que se han venido gestando en el mundo del trabajo, a partir principalmente de los procesos de flexibilización laboral que conlleva a nuevas formas de informalidad que precarizan las condiciones de trabajo, en este caso del profesorado del Recinto de Grecia.

El capitalismo mercantiliza la educación superior como un nuevo nicho de acumulación para esto se implementan una serie de políticas neoliberales que transforman, en este caso, la forma de operar el presupuesto estatal dirigido hacia las universidades públicas, lo que conlleva a transformar la visión de educación de bien común y público, a un servicio, condicionando su dinámica y la forma de relacionarse en este espacio. Se trata de una transformación de la universidad en tanto debe operar como una empresa, con recursos propios y bajo estándares eficiencia y eficacia neoliberal, lo que implica directamente flexibilizar las relaciones laborales. En este caso en particular el profesorado del Recinto de Grecia ha visto afectadas sus condiciones de trabajo por toda esta nueva dinámica de transformación del mundo del trabajo. En la Universidad de Costa Rica se han establecido cambios en la estructura universitaria a partir de las demandas de mercado y el deterioro del financiamiento público, los cuales han establecido recortes y contención del gasto, en este caso una disminución del FEES, que deteriora las distintas áreas de la universidad, por consiguiente, el profesorado al estar inmerso en esta lógica ve afectada sus condiciones de trabajo.

En el marco de la mercantilización de la educación superior el profesorado debe aceptar una nueva dinámica institucional, en especial en el marco de la Ley de Finanzas

Públicas que impacta en tanto, se sigue con la lógica de flexibilizar las condiciones de trabajo de las y los docentes.

Por consiguiente, la investigación permitió evidenciar una serie de situaciones que ponen en manifiesto la flexibilidad numérica, la funcional y la salarial, ya que se identificó un dato de suma relevancia, y es que la mayoría de las y los docentes del Recinto de Grecia el 68%, se encuentra contratado bajo categoría interina, esto implica una forma de flexibilización numérica, que permite disponer a voluntad del patrono la cantidad de personas docentes que necesita por ciclo, y prescindir de ellos, de no necesitarlos, lo que implícitamente requiere que sus derechos se vean flexibilizados.

Las y los docentes manifiestan que están contratadas bajo esta modalidad, principalmente quienes no poseen continuidad, refieren que es desgastante vivenciar procesos de precariedad en cada periodo lectivo a causa de que esta condición de contratación incide sobre su permanencia en la institución. Lo anterior demuestra que la flexibilización funcional condiciona el disfrute de derechos como vacaciones, ya que permite dinámicas flexibles e inseguras que caracterizan la precarización laboral.

La flexibilidad laboral condiciona a los y las docentes para que asuman otros trabajos en plazos cortos, o fuera del periodo de nombramiento, pero que deben aceptar para seguirse consolidando como docentes en la universidad, esta situación implica que deban buscar otro trabajo, ahorrar parte del salario, utilizar el salario escolar y aguinaldo como si fuera el salario de los meses que no cuentan con un nombramiento en la universidad. También, se manifiesta la flexibilización salarial, en dos vías: puesto que se ve limitada y cada vez más socavados los derechos que permitían conseguir un mejor salario por la función docente.

Sin embargo, estos procesos de flexibilización laboral dan a conocer un elemento importante dentro de esta investigación y es que la clase trabajadora, en este caso los y las docentes se están enfrentando a una reconfiguración del trabajo en tanto están inmersos dentro de nuevas formas de trabajo informal. Lo que quiere decir, que las medidas neoliberales, a partir de los procesos de flexibilización han establecido un cambio en el mundo laboral, en tanto sectores profesionales como es el caso del profesorado está inserto en una dinámica de informalidad, ya que no pueden acceder a un trabajo estable, al contrario se encuentran cada vez más en condiciones de trabajo precarias, que no les permiten siquiera considerar en tener un trabajo indefinido, con un salario por mes que asegure cierta seguridad económica. Por ende, se evidencia una particularidad no analizada en otros textos, y es que la informalidad laboral ahora se presenta dentro de espacios profesionales, y propiamente dentro de la universidad pública.

Otro hallazgo importante es lo referente al régimen académico, donde se conoció que hay confusión en la comunidad universitaria con respecto a este tema, ya que el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, el cual regula la competencia interna del profesorado pueden confundir sobre quienes tienen derecho a estar en este sistema y ascender en pasos académicos. Aunque brinda la opción igualitaria de competir, tanto para docentes en propiedad como quienes son interinos, no contempla que las formas de contratación median y generan una competencia desigual, ya que el profesorado interino sin continuidad o continuidad incompleta, por sus condiciones de trabajo precarias no cuentan con las mismas oportunidades para ascender en pasos académicos, en comparación con docentes que poseen una jornada continua y en propiedad. Por ende, se evidencian las desigualdades en el profesorado docente respecto al ingreso a régimen y la acumulación de pasos académicos, a

partir de las condiciones de flexibilidad laboral. En este caso, las personas en condición de interinazgo, se encuentran en desventaja, ya que disponen de menos tiempo, recursos y seguridad laboral.

Asimismo, como parte de las mismas condiciones de flexibilidad laboral que propicia las nuevas formas de informalidad, el profesorado del Recinto de Grecia que se encuentran en condición de interinazgo sin continuidad o con solamente una parte de la jornada en continuidad, tienen una limitante, ya que no pueden hacer uso del derecho al voto para la toma de decisiones dentro de la comunidad universitaria, lo que a su vez reproduce relaciones de poder a lo interno del sector docente, ya que el temor de represalias hace que el profesorado interino en muchas ocasiones acepte las condiciones de trabajo desiguales y precarias.

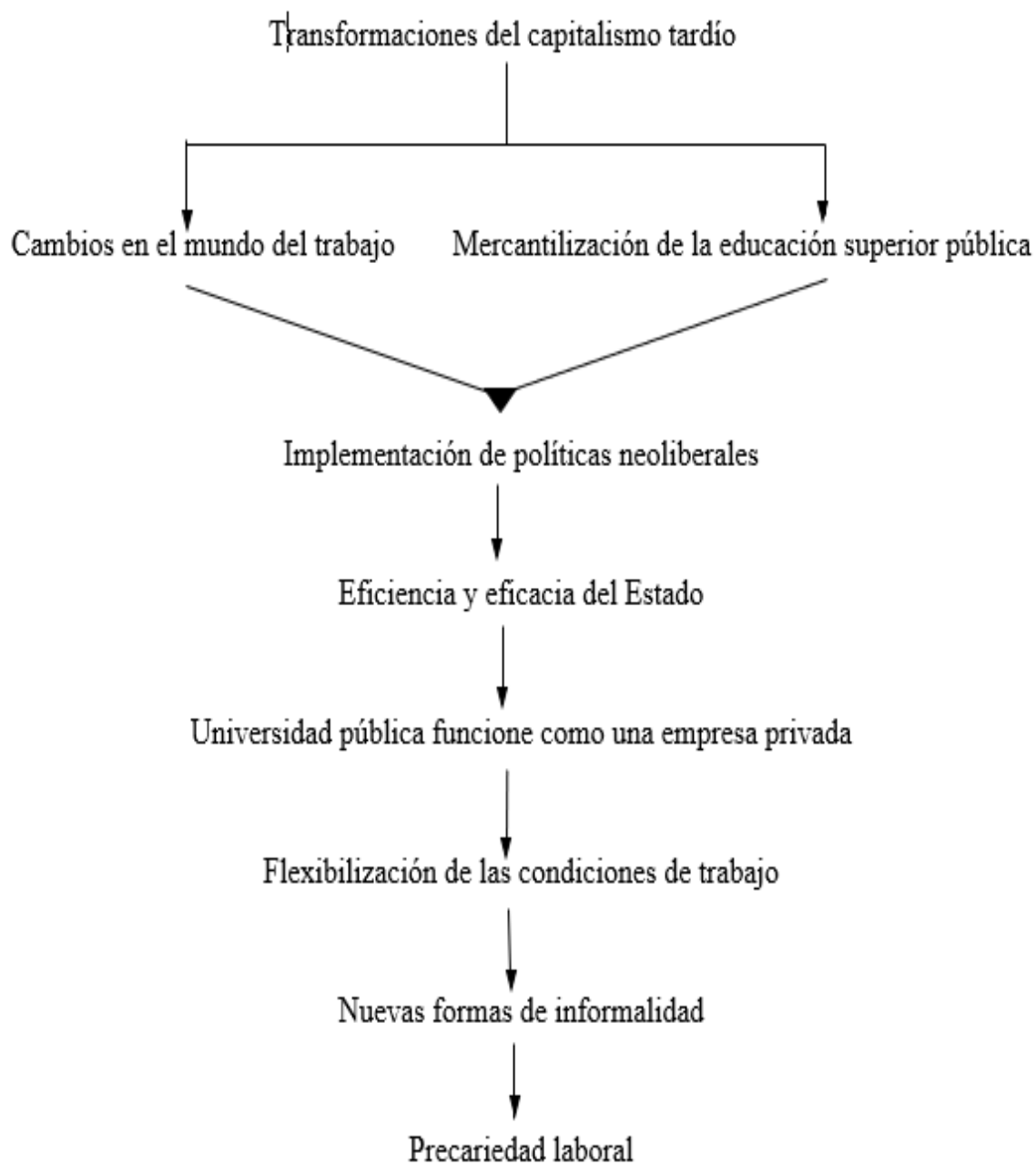
Institucionalmente no se ha generado una organización formal por parte de representantes como el SINDEU, que poseen voz y voto y que, según su función, debería de fungir como representante y respaldar los derechos de las y los trabajadores de la institución. Pero pese a esta falta de apoyo y temor, algunos de los y las docentes han buscado formas para hacer valer sus derechos, conformando así el Comité de Personas Interinas, quienes han realizado demandas en defensa de sus derechos.

Estos esfuerzos por obtener mejores condiciones laborales en este contexto de nueva informalidad, debe dirigirse hacia la estructura institucional y nacional, y no reducirse a un plano singular y que culturalmente en el neoliberalismo ha tomado mayor fuerza, como lo es la competencia entre pares e individualismo.

Las reflexiones finales a las que se llega a partir del análisis realizado, en primera instancia corresponden a que el personal docente es un grupo de profesionales fragmentado,

el sector docente del Recinto de Grecia se encuentra inmerso en condiciones de trabajo informales y por consiguiente, precarias a causa de la agudización de la mercantilización de la educación superior pública que pretende que esta funcione como empresa y por consiguiente, incorpora los cambios en el mundo del trabajo, debilitando los derechos laborales y precarizado las condiciones de trabajo del profesorado, tal como se muestra en la figura 1.

Figura 1
Repercusiones del capitalismo tardío



Nota. Elaboración propia (2022).

6.2. Recomendaciones

Como producto de la investigación y una vez analizadas las conclusiones, es pertinente hacer recomendaciones producto de los alcances y limitaciones que reflejó la indagación; así como elementos que deben ser considerados por cada actor involucrado, esto con la finalidad de que puedan tomar acción ante la realidad analizada.

En primera instancia, se recomienda continuar con estudios que aborden las categorías de trabajo y mercantilización de la educación superior, ya que la producción sobre estas áreas es limitada, y es una realidad que está en constante transformación, denotando la necesidad de registrar no sólo la explicación causal teórica, sino también su avance e implicaciones en el tiempo y en la sociedad. Por otra parte, el uso del método dialéctico para conocer la realidad de los cambios del mundo del trabajo da cabida a recomendar que se continúe la investigación colocando la categoría trabajo y profundizar el análisis de los cambios laborales producto de las contrarreformas estatales, estudiando detenidamente cada reforma política y económica, considerando sus impactos.

Propiamente, en cuanto a la mercantilización de la educación superior pública, se considera pertinente realizar un estudio a la luz de la competencia que ha generado la consolidación y proliferación de las instituciones de educación superior privadas, la cual legitima la reconfiguración de la dinámica universitaria en general, no sólo de las condiciones de trabajo del personal como se centró en el presente caso. Un elemento que puede estudiarse en su particularidad es la distinción de los procesos de mercantilización entre las universidades públicas en su sede central y en sus sedes y recintos, ya que no se profundizó en las diferencias organizativas, administrativas y presupuestarias existentes entre sí, las

cuales inciden de forma diferenciada tanto en la dinámica del mundo universitario como del mundo laboral de las y los docentes.

Por otra parte, se recomienda a la Universidad de Costa Rica que, como institución de educación superior pública, desarrolle un mayor nivel de consciencia y fomente el análisis y crítica del contexto macroeconómico que es fundamentalmente basado en un capitalismo extensivo y expansivo, el cual incide directamente en el ámbito estatal buscando su reconfiguración mediante contrarreformas y, por consiguiente, impacta en la universidad. Lo anterior es viable mediante foros, charlas de discusión y demás, que no sólo permitan tomar consciencia, sino que, a su vez, contribuya a visualizarlo como eje de acción en la planificación institucional. Comprender este contexto posibilita que no se pierda de vista el eje transversal de la educación superior como un derecho, porque se refleja de manera concreta el impulso de un discurso funcional frente a una crítica.

Otra de las recomendaciones implica que la universidad realice esfuerzos por mejorar su marco jurídico y reglamentario, porque existen múltiples deficiencias y ambigüedades que se prestan para errores de interpretación. Un ejemplo de ello radica en la interpretación errónea que se da entre Régimen Académico y la obtención de una categoría de contratación propietaria, lo cual no se puede entender como sinónimos, sin embargo, los reglamentos, su forma de redacción e interpretación hacen que a la fecha no sean claros para todas las partes. Además, se requiere profundizar y definir la dinámica del marco de la contratación, debido a que es un proceso que no se encuentra regulado en ningún marco jurídico, aspecto que hace que medien factores como relaciones de poder y otros procesos informales para la inserción del personal docente.

De manera estructural a lo interno de la universidad, se recomienda realizar más esfuerzos por disolver la categoría de los interinos, porque, aunque ha habido avances y categorizaciones, así como mayores demandas docentes por validar la problemática que esto implica, este tipo de contratación persiste en la mayoría del profesorado y refleja condiciones de precariedad laboral en un contexto académico y profesional, siendo la mayor expresión de las nuevas formas de informalidad.

Se sugiere a la Sede Regional de Occidente que discuta sobre los procesos de reclutamiento e inserción en términos de contratación del personal docente, así como el ascenso y competencia existente, para que los mismos sean más claros y justos y de esta forma cada profesor y profesora pueda ingresar de manera más equitativa al espacio laboral.

Finalmente, se recomienda la carrera de Trabajo Social seguir ahondando en el tema de las condiciones de trabajo ya que en el contexto actual cada día se diversifica en mayor medida, y en detrimento de los derechos de las personas trabajadoras. Generando nuevas formas de informalidad y repercutiendo en las condiciones sociales y materiales para desarrollarse en la sociedad en un contexto de menor respaldo estatal y una política pública cada vez más focalizada, que limita las posibilidades de desarrollarse de forma integral. Además, se considera necesario fortalecer la investigación cuantitativa en la carrera de Trabajo Social, ya que, como parte de la experiencia en este trabajo final de graduación, se evidencio la importancia de los estudios mixtos para acercarse a la realidad, tanto desde el dato cualitativo como cuantitativo. Por consiguiente, es importante reforzar, principalmente en la etapa de análisis de resultados e incentivar en el estudiantado el interés por este tipo de estudio.

Al profesorado de la Universidad de Costa Rica, se aconseja el fortalecimiento de la organización colectiva en la lucha por los derechos laborales de la clase trabajadora, que no se pueden comprender separados del proceso de mercantilización de la educación superior pública, tal como se analizó en este estudio. Por ende, la lucha debe involucrar a toda la comunidad universitaria con el fin de defender la educación superior como un derecho.

Referencias bibliográficas

- Agüero, J. (2016). América Latina durante la Guerra Fría (1947-1989): Una introducción. *Revista Intersedes*. Universidad de Costa Rica. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/is/v17n35/2215-2458-is-17-35-00151.pdf>
- Alfaro, J. (09 de julio, 2018). Paso a paso: ¿Qué dice el plan fiscal del Gobierno?. *Diario Digital Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/paso-a-paso-que-dice-el-plan-fiscal-del-gobierno/>
- Alfaro, K. y Barrantes, T. (2020). *Lineamientos Generales para del Programa de Teletrabajo de la Universidad de Costa Rica*. Universidad de Costa Rica. <https://orh.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2020/05/LINEAMIENTOS-GENERALE-DEL-PROGRAMA-DE-TELETRABAJO-DE-LA-UCR.docx>
- Alves, G y Antunes, R. (2004). As mutacoes no mundo do trabalho. *Edu. Soc. Campinas*. <https://www.scielo.br/j/es/a/FSqZN7YDckXnYwfqSWqgGPp/?format=pdf&lang=pt>
- Amador, A. (02 de octubre, 2021). Presupuesto de la UCR para el 2021 contempla importante reducción de recursos. *Noticias UCR*. <https://www.cu.ucr.ac.cr/inicio/noticias/noticia/Articulo/presupuesto-de-la-ucr-para-el-2021-contempla-importante-reduccion-de-recursos.html>
- Amador, A. (6 de noviembre, 2020). Reforma reglamentaria sobre interinazgo docente está en consulta. *Noticias Consejo Universitario*. <https://www.cu.ucr.ac.cr/inicio/noticias/noticia/Articulo/reforma-reglamentaria-sobre-interinazgo-docente-esta-en-consulta.html>
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Cortez Editores. <https://catedralibrets.files.wordpress.com/2015/04/ricardo-antunes-adios-al-trabajo.pdf>
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negociación del trabajo*. Herramienta Ediciones. http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Historia%20Contempor%20A1nea/8.%20El%20inicio%20del%20neoliberalismo,%20las%20transf

- ormaciones%20financieras%20y%20el%20impacto%20sobre%20los%20trabajadores/ricardo-antunes-los-sentidos-del-trabajopdf.pdf
- Antunes, R. (2005). *O caracol e sua concha: Ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Revista Praia Vermelha*, (107), 405-419.
- Antunes, R. y Pochmann, M. (2008). La desconstrucción del trabajo y la explosión del desempleo estructural y de la pobreza en Brasil. Producción de pobreza y desigualdad en América Latina. Consejo latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO]. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20120620085347/08antu.pdf>
- Añez-H,C. (2005). El capital intelectual: nuevo enfoque de la flexibilización laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10(30), 310-324. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29003008.pdf>
- Añón, M. (1998). De las Necesidades Radicales a las necesidades humanas. *Revista de Filosofía* (17), 53-69. <https://revistas.um.es/daimon/article/download/9531/9281/>
- Araya, C. (2018). Modelos de financiación de la educación superior estatal: El caso de la Universidad de Costa Rica. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/31852/31550>
- Arias, L. y Romero, J. (2019). La mercantilización de la educación en Costa Rica: las universidades públicas en la mira de los organismos internacionales. *Revista Humanidades*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/humanidades/article/view/35287/35944>
- Asamblea Legislativa. (1943). *Código de Trabajo. Costa Rica*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=TC
- Asamblea legislativa. (2012). Aprobación del contrato de préstamo N° 8194-CR suscrito entre la República de Costa Rica y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento para financiar el proyecto de Mejoramiento de la educación superior. *Imprenta Nacional*. https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2013/07/22/COMP_22_07_2013.html

- Asamblea Legislativa. (2017). *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Expediente N° 20.580*.
<http://proyectos.conare.ac.cr/asamblea/20580%20dic%20afirmativo%20de%20mayor%20C3%ADa%20PUSC%20PAC%20PLN.pdf>
- Asamblea Legislativa. (2022). *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Ley N° 9635. Costa Rica*.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=87720&nValor3=0&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa. (2022). *Ley para regular el teletrabajo. N°9738*.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753&nValor3=0&strTipM=TC
- Asamblea Nacional Constituyente. (2020). *Constitución Política de la República de Costa Rica*.
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=TC
- Ayala, R. (2016). *Marxismo y globalización capitalista*. Edición Perro Azul.
<http://sociologia-alas.org/wp-content/uploads/AYALA-LIBRO-V-FINAL.pdf>
- Ayala, R. (2020). Neoliberalismo, salto autoritario y universidad pública. *Revista de Filosofía*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/filosofia/article/view/44618>
- Bermúdez, M. y Novoa, N. (2009). *Condiciones laborales de los docentes de hora cátedra, reflexiones desde sus relatos de vida*. Tesis para optar por el grado de maestría.
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1656&context=maest_docencia
- Boaventura de Sousa, S. (2007). *La universidad en el siglo XXI*. CIDES-UMSA, Agencia Sueca para el Desarrollo Internacional [ASDI] y Plural Editores.
http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/universidad_siglo_xxi-.pdf
- Bolaños, J. (2013). Creación, historia y alcances de la carrera laboratorista químico en Costa Rica. *Revista Pensamiento Actual*, 13(20).
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/15021>
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (1997). Más allá del dilema de los métodos. Editorial Uniandes.

- Boron, A. (2005). *Las miradas académicas en tiempos neoliberales: Una mirada desde América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO]. [https://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/\(2005\)%20Study%20on%20the%20situation%20of%20academic%20freedom%20in%20Latin%20America%20es.pdf](https://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/(2005)%20Study%20on%20the%20situation%20of%20academic%20freedom%20in%20Latin%20America%20es.pdf)
- Boron, A. (2006). Clase inaugural: Por el necesario (y demorado) retorno al marxismo. En *La Teoría Marxista Hoy: Problemas y Perspectivas*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO].
- Caamaño, C. (2020). La universidad-empresa en América Central: el caso de la UCR. *Revista de Filosofía*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/filosofia/article/view/44619/44491>
- Caamaño, C. y Chacón, F. (2017). Internacionalización neoliberal de la Educación Superior Pública. En M. Ruiz (comp.), *Transformación educativa, sustentabilidad y prácticas emancipatorias*. Frontera Abierta. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/79577>
- Cabrera, M. (2014). El estado de bienestar en el marco del sistema capitalista: ¿Tiene futuro o es inviable en el sistema globalizado actual? *Revista Suma de Negocios*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700096>
- Caldera, A., González, A., y Maravalle, A. (2021). *Nota sobre la OCDE sobre el nuevo plan fiscal*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. https://www.oecd.org/economy/surveys/Nota_OCDE_nuevo_plan_fiscal_en_Costa_Rica_2021.pdf
- Calderón, P. (2008). *La flexibilidad laboral y su repercusión en el derecho al descanso de las personas trabajadoras del sector privado costarricense*. Tesis de graduación para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho. <https://drive.google.com/drive/folders/1nRzR7m3In1zY9Lig5EfwIcZncZvOcn84>
- Callinicos, A. (2006). *Las universidades en un mundo neoliberal*. Sin más referencias. <https://marxismocritico.com/2011/11/02/las-universidades-en-un-mundo-neoliberal/>
- Caqueo-Urizar, A y Urzua, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Revista terapia psicológica*, 30(1), 61-71. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>

- Chavarría, S. (2010). *La Política Educativa hacia el Siglo XXI: Propuesta de una Política de Estado*. Tercer Informe Estado de la Educación. Consejo Nacional de Rectores [CONARE].
http://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/787/907.%20La%20Pol%3%adtica%20Educativa%20hacia%20el%20Siglo%20XXI_Propuesta%20de%20una%20Pol%3%adtica%20de%20Estado_III%20Informe_Cap%3%adtulo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO].
<https://www.teseopress.com/metodologiadelainvestigacion/>
- Comisión de Enlace. (2011). *Convenio de Financiamiento de la Educación Universitaria Estatal (2015-2011)*.
http://siesue.conare.ac.cr/images/documentos/normativas/Convenio_de_Financiamiento_2011-2015_firmado_22jul111.pdf
- Comisión de Enlace. (2020). *Acuerdo de la Comisión de Enlace para el financiamiento de la educación superior Universitaria Estatal (FEES) 2020*.
www.conare.ac.cr/images/docs/transparencia/Jerarcas_TomadeDecisiones/Acuerdos_FEES_2020.pdf
- Comité de Personas Interinas de la Universidad de Costa Rica. (2020). *Oficio CPIUCR-010-2020*.
- Conejo, C. (2004). *Financiamiento de la educación superior en América Latina: Caso de Costa Rica*. Instituto Internacional para la educación superior en América Latina y el Caribe. UNESCO.
https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000140483&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attachment_import_895579f7-c2f1-4d08-89cc-72a93afb77a9%3F_%3D140483spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000140483/PDF/140483spa.pdf#%5B%7B%22num%22%3A59%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2Cnull%2Cnull%2C0%5D

- Conejo, C. y Cardozo, D. (2020). Aplicación de la regla fiscal en Costa Rica. *Revista Economía y Sociedad*.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia/article/view/14124/20290>
- Consejo Nacional de Rectores [CONARE]. (2018). *Resumen acciones Proyecto Banco Mundial: Informe al II semestre 2018*. Proyecto Mejoramiento de la educación superior.
www.conare.ac.cr/images/articulos/Resumen_AccionesProyectoBancoMundial_Informe_al_IIs semestre2018.pdf
- Consejo Nacional de Rectores [CONARE]. (2020). *Plan Nacional de la educación superior Universitaria Estatal 2020-2021*. Oficina de Planificación de la educación superior Comisión de Directores de Planificación.
file:///C:/Users/Profesores/Downloads/OPES_43_2020_CONARE_PLANES_2021_2025.pdf
- Consejo Nacional de Rectores [CONARE]. (2011). *Plan Nacional de la educación superior Universitaria Estatal 2011-2015*. Oficina de Planificación de la educación superior Comisión de Directores de Planificación.
<https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2106/OPES-19-2010.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Consejo Nacional de Rectores [CONARE]. (2015). *Plan Nacional de la educación superior Universitaria Estatal 2016-2020*. Oficina de Planificación de la educación superior Comisión de Directores de Planificación.
https://www.conare.ac.cr/images/articulos/planes_2016_2020.pdf
- Consejo Nacional de Rectores. (2019). *Análisis del Fondo Especial para la educación superior (FEES): y valor público de las universidades estatales*. Consejo Nacional de Rectores [CONARE].
<http://proyectos.conare.ac.cr/asamblea/An%C3%A1lisis%20FEES%20y%20valor%20UUPP%20V18mar2019.pdf>
- Consejo Superior de Educación. (2016). *Política Educativa titulada La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad*. Ministerio de Educación Pública [MEP]. <https://www.mep.go.cr/politica-educativa>

- Consejo Universitario. (1974). *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.
https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/estatuto_organico.pdf
- Consejo Universitario. (1991). *Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*.
https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/regimen_salarial_academico.pdf
- Consejo Universitario. (2008). *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente de la Universidad de Costa Rica*.
https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/regimen_academico_docente.pdf
- Cordero, A., Barahona, M. y Sibaja, P. (2020). *Protesta y Movilización Social en Tiempos de Pandemia: Algunas Tendencias, Características y Preguntas*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales [FLACSO]. <https://flacso.or.cr/wp-content/uploads/2020/10/Protesta-y-Movilizacion-Social-en-Tiempos-de-Pandemia.pdf>
- Cuello, R. (1999). El neoliberalismo, una ideología contraria al equilibrio social. En: *Tiempos violentos. Neoliberalismo, globalización y desigualdad en América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO].
- Cultelli, M. y Sosa, P. (2018). La mercantilización de la fuerza de trabajo de la mujer: una visión desde la economía política. *Revista Economía y Desarrollo*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425558003007> VERIFICAR DEL ANALISIS
- De la Garza, E. (2000a). Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social. *Revista Región y sociedad* 12(19).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252000000100002
- De La Garza, E. (2000b). *Introducción. El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX*. En: *Tratado Latinoamericano De Sociología Del Trabajo*. El Colegio De México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales [FLACSO], Universidad Autónoma Metropolitana y Fondo de Cultura Económica.
- De La Garza, E. (2000c). La Flexibilidad del Trabajo en América Latina. En *Tratado Latinoamericano De Sociología Del Trabajo*. El Colegio De México, Facultad

- Latinoamericana de Ciencias Sociales [FLACSO], Universidad Autónoma Metropolitana y Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO]. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>
- De la Garza, E. (2010). *Trabajo y Modelos de Producción en América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO]. (<http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/Trabajoymodelos.pdf>)
- Díaz, D. (2019). *Historia del neoliberalismo en Costa Rica 1977-1978. Avances de investigación*. Centro de Investigaciones Históricas de América Central [CIHAC]. <https://cihac.fcs.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2019/08/David-Diaz-Historia-del-Neoliberalismo-CIHAC.pdf>
- Duarte, J. (2007). *Formación permanente de docentes en servicio: Alternativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral*. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/2AMBITOCONCEPTUALI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Elizade, A., Martí, M. & Martínez, F. (2016). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. *Polis, Revista Latinoamericana* 15 (5). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>
- Engels, F. (1961). *Dialéctica de la Naturaleza*. Progreso.
- Engels, F. Marx K. (1846). *La ideología alemana*. (5.^a ed) <https://teoriaevolutiva.files.wordpress.com/2013/10/marx-k-la-ideologc3ada-alemana.pdf>
- Facultad de Derecho. (s.f). *Análisis del proyecto de ley Marco de Empleo Público*. Universidad de Costa Rica. https://www.ucr.ac.cr/medios/documentos/2021/informe_final_comisio%CC%81n_facultad_derecho_proyecto_ley_de_empleo.pdf
- Fallas, Y. (2009). Trabajo Social, Formación Profesional y Categoría Trabajo. *Revista Reflexiones*, 88 (1), 67-76. <https://www.redalyc.org/pdf/729/72912559005.pdf>

- Fernández, E. (07 de julio del 2020). Centenas de firmas por las y los trabajadores interinos de la UCR. *Diario Digital La Izquierda Diario*. http://www.laizquierdadiario.cr/Centenas-de-firmas-por-las-y-los-trabajadores-interinos-de-la-UCR?var_mode=calcul&fbclid=IwAR2vz8LzIcY4R5WPe5Io8G5AFGKeqJSS9pxb6wpLlkUF_liTqC2W33-X5sY
- Fernández, S. (1995). *Consideraciones sobre la teoría socio-crítica de la enseñanza*. Ediciones Universidad de Salamanca. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:20489/consideraciones_sobre.pdf
- Ferre, A. (1999). La globalización, la crisis financiera y América Latina. En *Tiempos violentos. Neoliberalismo, globalización y desigualdad en América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires.
- Fonseca, Y. y Corella, C. (2020). *Un análisis de las condiciones socio laborales de las profesionales en Trabajo Social egresadas del Recinto de Grecia, a partir de las reformas de la política social del Estado costarricense*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social. <https://fddocuments.net/document/universidad-de-costa-rica-recinto-de-grecia-departamento-de-2020-8-24-a-mi.html?page=1>
- Foucault, M. (1999). *Estrategias de poder*. Obras esenciales, Volumen II. Paidós. http://www.medicinayarte.com/img/foucault_estrategias_de_poder.pdf
- Gallart, M. (1999). Reestructuración productiva, educación y formación profesional. En *pobreza y desigualdad: Temas nuevos y desafíos de Tokman y O Donnell*. Editorial Paidós. Argentina.
- Gambina, J. (1999). La crisis y su impacto en el empleo. En *Tiempos violentos. Neoliberalismo, globalización y desigualdad en América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO].
- Gambina, J. (2015). Límites para las transformaciones económicas en la mundialización. En L, Rojas. (Ed), *Neoliberalismo en América Latina. Crisis, tendencias y alternativas*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO]. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20151203044203/Neoliberalismo.pdf>
- García, E y Amador, V. (1979). *Costa Rica en la década de 1940-1950*. Universidad Nacional.

- <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/15133/Costa%20Rica%20en%20la%20d%C3%A9cada%20de%201940-1950.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, E. y Montanaro, M. (2019). Prólogo. En *Castro, S. Montanero, O. y Rovira, J. (2019). 50 años de la Sede de Occidente: Historia y Testimonios.*
- García, M. (1993). La encuesta. En: M. García, J. Ibáñez y F. Alvira, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación.* Alianza Universidad Textos.
<http://metodo1 sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/164/2014/10/Garcia-et-al-El-analisis-de-la-realidad-social-metodos-y-tecnicas-de-la-investigacion.pdf>
- García, T. (2010). Mercantilización de la educación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.*
<https://revistas.um.es/reifop/article/view/207441/166111>
- Garnier, L (1997). La política social en tiempos de ajuste. *Revista Economía y Sociedad* 1(5).
http://kimuk.conare.ac.cr/Record/PUNA_cbce2c5f4163a5ea37e163553795ccbd
- Gentili, P. (1999). El Consenso de Washington y la crisis de la educación en América Latina. En F. Álvarez-Uría (Comp), *Neoliberalismo vs democracia.* Ediciones Piqueta.
- Giosa, L. (2003). *La educación superior y la Organización Mundial del Comercio.* Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5028429.pdf>
- Glezerman. (1974). *Problemas fundamentales del materialismo histórico.* Editorial Orbe la Habana.
- Gómez, García, J y Jiménez, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa.* Ediciones Aljibe.
- Gómez, M. (23 de marzo, 2022). *Inclusión de módulo de Teletrabajo en el Portal UCR.* Comisión Interinstitucional del Equipamiento [CIEQ-UCR].
<https://ci.ucr.ac.cr/noticias/inclusion-de-modulo-de-teletrabajo-en-el-portal-ucr>
- Gómez, S., Morales, S., Salazar, S., Taisigue, E. y Vacca, M. (2019). *Condiciones Socio-laborales De Un Grupo De Trabajadores Migrantes Nicaragüenses Vinculados a La Actividad Piñera En El distrito De Río Cuarto, durante los años 2016-2018.* Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social.

- González, Y. (1991). La Universidad de Santo Tomás: Una polémica sin cuartel. En *Historia de la Educación Superior en Costa Rica*. Centro de Investigaciones Históricas de América Central.
- Gough, I. (2008). *El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas*. Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global, n° 100, CIP-Ecosocial/Icaria, invierno 2007/08.
- Grajales, I. (09 de octubre 2018). Reforma fiscal, implicaciones sociales y educación superior pública, punto de análisis en el foro. *Hoy en el TEC*. <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/2018/10/09/reforma-fiscal-implicaciones-sociales-educacion-superior-publica-punto-analisis-foro>
- Gramsci, A. (1967). *La formación de los intelectuales*. Editorial Grijalbo. https://proletarios.org/books/Gramsci-La_formacion_de_los_intelectuales.pdf
- Guamán, A y Lluca, H. (2012). *El huracán neoliberal: una reforma laboral contra el trabajo*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO]. Ediciones sequitur. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Espana/ceps/20161219041012/pdf_155.pdf
- Guarga, R. (2008). La educación superior y los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio. *Revista Universidades*, (38). www.redalyc.org/pdf/373/37303802.pdf
- Gutiérrez, E. (27 de febrero 2020). UNED reflexionó acerca del FEES y sus repercusiones. *Acontecer Diario Digital*. <https://www.uned.ac.cr/acontecer/a-diario/juncos/51-a-diario-/gestion-universitaria/3955-uned-reflexiono-acerca-del-fees-y-sus-repercusiones>
- Gutiérrez, J. (27 de noviembre 2017). Voz experta: Rodrigo Facio, reforma universitaria, humanismo y solidaridad. *Noticias UCR*. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2017/11/27/voz-experta-rodrigo-facio-reforma-universitaria-humanismo-y-solidaridad.html>
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Ediciones Akal.
- Hernández, A y Valverde, E. (2016). *Flexi tiempo: Flexibilidad laboral en el tiempo de trabajo de las empresas de seguridad privada*. Tesis de grado para optar por el grado de licenciatura en Derecho. <https://drive.google.com/drive/folders/1nRzR7m3In1zY9Lig5EfwIcZncZvOcn84>

- Hernández, A., García-Valcárce, A. y Sánchez, M. El profesorado universitario desde una perspectiva de género. *Revista Educación*, 28(2), 105-143.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44028207.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Herrera, R. y Rodríguez, M. (1994). La Universidad de Costa Rica y su proceso de Reforma (1946-1971). En A. Gurdian (Comp), *Proyecto de universidad para el Siglo XXI*. Oficina de Publicaciones de la UCR.
<https://repositorio.conare.ac.cr:8443/rest/bitstreams/7843fcf3-a4aa-4947-939c-b5bba4e3cf2d/retrieve>
- Huerta, M. (2015). *El neoliberalismo y la conformación del Estado subordinado*. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Azcapotzalco.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n24/n24a06.pdf>
- Huerto, M. (2018). La Reforma universitaria de Córdoba: pionera en el legado latinoamericano de universidad popular. *Revista Cubana de Educación Superior*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n1/rces03118.pdf>
- Jensen, H. (2011). El financiamiento de la Educación Pública en Costa Rica. *Educación superior y Sociedad*.
<http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/11303/EL%20FINANCIAMIENTO%20DE%20LA%20EDUCACION%20SUPERIOR%20PUBLICA%20EN%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, L. (2017). *La Reforma Procesal Laboral costarricense y su impacto económico en la Defensa Pública del Poder Judicial*. Tesis para optar por el grado de Máster.
<https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Tesis/TESIS%20DE%20LUIS%20EDO%20JIM%20C3%89NEZ-%2023%20agosto.pdf>
- Kosik, K. (1967). *Dialéctica de lo concreto. Estudio sobre los problemas del hombre y el mundo*. Editorial Grijalbo S.A.
https://proletarios.org/books/Karel_Kosik_Dialectica_de_lo_concreto.pdf
- La Gaceta Universitaria. (2020). *Modificación del artículo 20 del Reglamento de régimen académico y servicio docente*. Universidad de Costa Rica.

- https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/officialgazette/2020/a44-2020.pdf#page=2
- Labra, A. (2003). El comercio de servicios de educación en el contexto de la OMC: Elementos para un debate desde México. *Revista Perfiles Educativos*, XXV. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13210006.pdf>
- Lefebvre, H. (1971). *El materialismo dialéctico*. Editorial La Pleyade.
- León, M., Kikut, L. y Villalobos, A. (2020). *Análisis del interinazgo docente en la Universidad de Costa Rica*. Vicerrectoría de Docencia. Universidad de Costa Rica. http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/80979/An%c3%a1lisis_del_Interinazgo_Docente_en_la_Universidad_de_Costa_Rica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llamocca, E y Velarde, T. (2017). *Condiciones socio - laborales y su influencia en los factores de riesgo de los trabajadores del área de servicios comunales de la municipalidad distrital de Uchumayo – Arequipa 2016*. Tesis para obtener el título de Licenciatura en Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5085/TSllchej.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de educación*. Universidad de Huelva. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1912/b15150434.pdf>
- Lukács, G. (2016). *El Trabajo. Ontología del ser social*. Ediciones Herramienta.
- Marín, A. (20 de octubre del 2020). Recorte de 53 000 millones de colones al presupuesto de las universidades públicas afectaría seriamente la operación de la UCR. *Noticias UCR*. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2020/10/20/recorte-de-53-000-millones-de-colones-al-presupuesto-de-las-universidades-publicas-afectaria-seriamente-la-operacion-de-la-ucr.html>
- Marín, D. (2012). *Flexibilización Laboral del Trabajo Social en la terciarización de Servicios Sociales en el espacio de Coopesalud R.L*. Tesis sometida a consideración de la Escuela de Trabajo Social.
- Martínez, J. (2011). *Aprender el oficio docente sistematizando la práctica en Aprender a enseñar*.

- Marx, K. (1849). *Trabajo Asalariado y Capital*. <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm>.
- Marx, K. (1974). *El Capital. Capítulo XXIV. La llamada acumulación originaria*. Instituto del Marxismo-Leninismo & Editorial Progreso, Moscú. Traducido del alemán. <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1860s/eccx86s.htm>
- Marx, K. (2008). *El Capital: Tomo I*. Siglo XXI editores. http://ecopol.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/202/2013/09/Marx_El-capital_Tomo-1_Vol-1.pdf
- Marx, K. (2014). *El fetichismo de la mercancía (y su secreto)*. Pepitas de Calabaza <https://geopolitica.iiec.unam.mx/sites/geopolitica.iiec.unam.mx/files/2017-09/Marx%20El%20fetichismo%20de%20las%20mercancias.pdf>
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? Por M. Novick (Ed.), en *Pensar el Trabajo: debate y actualidad. Revista de Trabajo*, 3 (4). <https://docplayer.es/63914349-Revista-de-trabajo-pensar-el-trabajo-debate-y-actualidad-nueva-epoca-ano-3-no-4.html>
- Mena, O. (2011). Evolución del Estado costarricense y su agenda complementaria. *Revista Administración de Instituciones Públicas*. UNED. <https://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/handle/120809/427/GE0427%20Evolucion%20del%20Estado%20Costarricense%20y%20su%20agenda%20complementaria%20-%202007%20-%20Ciencias%20Econ%20C3%B3micas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, A. (5 de setiembre, 2018). Reforma fiscal dejaría sin recursos al Recinto de Paraíso. *Noticias UCR*. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2018/09/05/reforma-fiscal-dejaria-sin-recursos-al-recinto-de-paraiso.html>
- Meoño, R. (2012). *Educación Superior en Costa Rica: Rompiendo el límite del debate*. Tesis para optar por el grado de maestría. <https://www.bdttd.uerj.br:8443/bitstream/1/15916/1/Tese%20-%20Rita%20Andrea%20Meono%20Molina.pdf>
- Molina, I. (2017). Interinos en la UCR. *Diario La Nación*. <https://www.nacion.com/opinion/foros/interinos-de-la-ucr/VBK4I72L35ANPCYOUL6YNMWRUM/story/>

- Molina, I. Enríquez, J. y Cerdas, J. (2003). *Entre dos siglos: La investigación histórica costarricense (1992-2002)*. Museo Histórico Cultural Juan Santamaría. <https://cihac.fcs.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2016/10/Entre-dos-siglos.pdf>
- Montoya, M. (2009). *Condiciones laborales de los profesionales en la Ciudad de México en 1997 y 2004*. Tesis para optar al grado de Maestra en Población y Desarrollo. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede México.
- Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado *Revista de Ciencias Sociales*, II.
- Mora, P. (9 de mayo, 2022). La ley de Empleo Público: Desaparición de incentivos y debilitamiento de la capacitación del personal. *Noticias UCR*. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2022/05/09/la-ley-de-empleo-publico-desaparicion-de-incentivos-y-debilitamiento-de-la-capacitacion-del-personal.html>
- Morales, B. y Castro, D. (2015). La flexibilidad del mercado de trabajo: causas, conceptualización y expresión. *Revista de Economía, Política y Sociedad*, (1). https://www.researchgate.net/publication/313876015_La_flexibilidad_del_mercado_de_trabajo_causas_conceptualizacion_y_expresion
- Morales, F y González, M. (2016). *Análisis de las necesidades alineadas, no alineadas y existenciales: Un estudio desde la exclusión socio laboral en un grupo de hombres que descuentan sentencias en el Centro de Atención Semi-institucional Puntarenas*. Trabajo final de graduación de Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.
- Morales, M y Ruiz, L. (2017). *Exclusión Social y Pobreza en Personas Farmacodependientes en Situación de Calle Residentes en el Cantón de San Ramón: Un Estudio con Usuarios del Comedor Obras de la Divina Misericordia*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura. Universidad de Costa Rica. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic-sr/tfg-l-sr-2017-05.pdf>
- Muñoz, L. (2013). Políticas Públicas de financiamiento de la educación superior: Implicaciones para la Universidad Pública. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/12032/18293>
- Naranjo, L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2), 153-170. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/510/525>

- Oficina de docencia del Recinto de Grecia. (2019). *Planes de Trabajo I Ciclo 2019*. Universidad de Costa Rica. Sin más referencias.
- Organización de Naciones Unidas. (1948). *Declaración de Derechos Humanos*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=49015&nValor3=52323&strTipM=TC
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2020). *Estudios económicos de la OCDE: Costa Rica*. <https://www.oecd.org/economy/surveys/costa-rica-2020-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2022). *Mejores políticas para una vida mejor: Quiénes somos*. <https://www.oecd.org/acerca/>
- Página Oficial de la Organización Mundial del Comercio [OMC]. (2022). *Acerca de la OMC*. https://www.wto.org/spanish/thewto_s/coher_s/wto_oecd_s.htm
- Página Oficial de la Organización Mundial del Comercio [OMC]. (2022). *El Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS): objetivos, alcance y disciplinas*. https://www.wto.org/spanish/tratop_s/serv_s/gatsqa_s.htm
- Página Oficial de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2022). *Acerca de la OCDE*. <https://www.oecd.org/acerca/>
- Pallares, F. (s.f). *La política pública: El sistema político en acción*. [http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/sites/4/2013/archivos/Pallares,%20Francesc%20\(1988\).pdf](http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/sites/4/2013/archivos/Pallares,%20Francesc%20(1988).pdf)
- Parola, R. (2009). *Producción de conocimiento en Trabajo Social: Una discusión acerca de un saber crítico sobre la realidad social*. Editorial Espacio.
- Perkin, H. (2007). History of Universities. En J. Forest, y P. Altbach (Eds.), *International handbook of higher education*, 159-205. Dordrecht. https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-1-4020-4012-2_10
- Piedrahita, D. Ángulo, H y López, H. (2013). Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates. *Revista Prospectiva* (18), 221-242.
- Poder Ejecutivo. (2018). *Reforma Normas para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva para Instituciones y Empresas Públicas Cubiertas por el Ámbito de la Autoridad*

- Presupuestaria, Decreto N° 41161-H. San José, Costa Rica.*
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=86658&nValor3=112553&strTipM=TC
- Poder Legislativo. (1940). *Ley Orgánica de la Universidad de Costa Rica.*
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=36484
- Poulantzas, N. (1979). *Estado, poder y socialismo.* Siglo XXI de España Editores. S.A.
- Presidencia de la República de Costa Rica. (2018). Gobierno anuncia medida de contención del gasto. *Noticias presidencia de la República.*
<https://presidencia.go.cr/comunicados/2018/05/gobierno-anuncia-medidas-de-contencion-del-gasto/>
- Presidencia de la República de Costa Rica. (21 de octubre, 2020). Presidente Alvarado firma ley que permitirá ahorrar 101.100 millones en el pago de nuevas anualidades. *Noticias presidencia de la República.*
<https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2020/10/presidente-alvarado-firma-ley-que-permitira-ahorrar-%C2%A2101-100-millones-en-el-pago-de-nuevas-anualidades/>
- Programa Estado de la Nación. (2019a). *Informe Estado de la Nación 2019.* Servicios Gráficos AC. https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2019/11/informe_estado_nacion_2019.pdf
- Programa Estado de la Nación. (2019b). *Séptimo Informe Estado de la Educación 2019.* Masterlitho. <http://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/7773>
- Puello-Socarrás, J. (2015). Neoliberalismo, Antineoliberalismo, nuevo Neoliberalismo. Episodios y trayectorias económico-políticas suramericanas (1973-2015). En *Neoliberalismo en América Latina: Crisis, tendencias y alternativas.* Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO].
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20151203044203/Neoliberalismo.pdf>
- Ramírez, M. (2016). *Condiciones Laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral. Psicología de la Comunicación Desarrollo Humano e interacción –Social.* Universitat Autònoma de Barcelona.

- Raurrell, A. (1999). Avanzar al pasado: La política social del neoliberalismo. En E. Borgianni, y C, Montaña. (orgs.), *Política social hoy*. Cortez editora.
- Robles, B. (2011). La entrevista a profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuiló*, 18 (52), 39-49.
<https://www.redalyc.org/pdf/351/35124304004.pdf>
- Rojas, G. (23 de noviembre 2021). Nuevo Departamento de Ingeniería, Informática y Tecnología amplía la estructura organizativa de la Sede de Occidente. *Periódico Digital Semanario Universidad*.
<https://semanariouniversidad.com/universitarias/nuevo-departamento-de-ingenieria-informatica-y-tecnologia-amplia-la-estructura-organizativa-de-la-sede-de-occidente/>
- Romero, F. (2015). *Catálogo General*. Universidad de Costa Rica. <http://vd.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2017/05/CATALOGOGENERAL-2015.pdf>
- Rovira, J. (1985). *Del desarrollo de Costa Rica y su crisis en el periodo de postguerra: 1948-1984*. Anuario de estudios Centroamericanos.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/anuario/article/view/3010/2920>
- Rovira, J. (2000). *Estado y política económica en Costa Rica 1948-1970. -Primera edición digital*. Editorial UCR.
- Rovira, J. (2020). *Desafíos políticos de la Costa Rica actual*. Editorial UCR.
<https://editorial.ucr.ac.cr/ciencias-sociales/item/2550-desaf%C3%ADos-pol%C3%ADticos-de-la-costa-rica-actual.html>
- Ruiz, A. (2000a). *El destino de Costa Rica y la educación superior: el escenario histórico del país, la educación y el papel de la universidad*. Editorial UCR.
<http://www.centroedumatematica.com/aruiz/libros/El%20Destino%20de%20Costa%20Rica%20y%20la%20Educacion%20Superior.pdf>
- Ruiz, A. (2000b). *La educación superior en Costa Rica: Tendencias y nuevos retos*. Editorial UCR.
<http://www.centroedumatematica.com/aruiz/libros/La%20Educacion%20Superior%20en%20Costa%20Rica.pdf>
- Ruiz, R. (2002). *El Estado de Derecho tiene algunos elementos y condicionamientos para su efectiva vigencia*.

- http://www.tprmercosur.org/es/docum/biblio/Ruiz_Diaz_Labrano_El_Estado_de_Derecho.pdf
- Salazar, M. (1986). Política Social del Estado Costarricense: Problemas Teórico - metodológicos. *Avances de investigación*, (13). Centro de Investigaciones Históricas. <http://repositorios.cihac.fcs.ucr.ac.cr/repositorio/handle/123456789/357>
- Sequeira, M. y Díaz, L. (2009). La condición laboral del docente interino de la Universidad de Costa Rica. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9539/17897>
- Solano, E. (2010). La crisis contemporánea de la financiación de la Educación Superior Pública en Costa Rica: Un eslabón más de la estrategia neoliberal. *Actualidades Investigativas en Educación Revista Electrónica* publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/10159/18016>
- Solís, M. (2019). El 48 como desborde trágico (2007-2008). Coordinado por Sagot, M. y Díaz, D. (2019). En Antología del pensamiento crítico costarricense. CLACSO. <https://repositorio.iis.ucr.ac.cr/handle/123456789/574>
- Sousa, B. (2006). *La universidad popular del siglo XXI*. Programa de Estudios sobre Democracia y Transformación Global. Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales. Primera edición. http://www.documentos.una.ac.cr/bitstream/handle/unadocs/8131/La%20universidad%20popular%20en%20el%20siglo%20XXI_Boaventura%20de%20Sousa%20Santos.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Thwaites, M y Castillo, J. (1999). Poder estatal y capital global: los límites de la lucha política. En *Tiempos violentos: Neoliberalismo, globalización y desigualdad en América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO].
- Trejos, E. (2007). *Legislación Internacional y Derecho Comparado de la Educación Cívica*. Cámara de Diputados. <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-09-07.pdf>
- Trejos, M. (1998). *Relaciones laborales y reestructuración del estado en Costa Rica*. Fundación Universidad Nacional.

- Trejos, M. (1999). Ruptura de los acuerdos colectivos en Costa Rica: Análisis de Casos. *Revista Economía y Sociedad*, (10).
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/19199/Ruptura%20de%20los%20acuerdos%20colectivos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trejos, M. (2000a). Política laboral del ajuste en Costa Rica: Inestabilidad, intensidad y ausencia de representación. *Revista Nueva Sociedad*, (165).
<https://nuso.org/revista/165/desafios-y-transformaciones-de-la-educacion-en-america-latina/>
- Trejos, M. (2000b). Capítulo VI. La cuestión laboral en Costa Rica: Una aproximación desde las discusiones actuales. En *productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*.
- Trigueros, C. Rivera, E y Rivera, I. (2018). *Investigación cualitativa con software NVivo*. Universidad de Granada.
- UNESCO. (2019). *Convención Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la educación superior*. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=49557&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- UNICEF. (2018). La agenda 20-30 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Universidad de Costa Rica. (2022). *Preguntas frecuentes: Convalidación o traslado de sede*.
<https://www.ucr.ac.cr/estudiantes/admision/preguntas-frecuentes-admision.html#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20las%20carreras%20desc%20concentradas,la%20carrera%20en%20la%20Universidad.>
- Uwe, F. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Ediciones Morata
- Valverde, J., Trejos, M. y Mora, M. (1992). *El ajuste de la política social en Costa Rica: Una nueva estrategia de gobernabilidad*. Instituto de Investigaciones Sociales Costa Rica.
- Valverde, M y Trejos, M. (1993). *La movilidad laboral al descubierto*. ANEP. ASEPROLA Editores.
- Varela, J. (s.f). *Principales cambios de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica*. Corte Suprema de Justicia.

<http://www.oj.gob.gt/files/congreso/internacionales/Pasado,%20presente%20y%20futuro%20Legislaci%C3%B3n%20Laboral%20en%20Costa%20Rica%20Magistrada%20Julia%20Varela%20Araya.pdf>

Vargas, J. (2007). Liberalismo, Neoliberalismo, Postneoliberalismo. *Revista del Magíster en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad*, 17. <https://www.redalyc.org/pdf/3112/311224745005.pdf>

Vargas, L. (2015). El Proyecto Histórico Neoliberal en Costa Rica (1984-2015): Devenir histórico y crisis. *Revista Rupturas*. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24662016000100145

Vasilachis, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa S.A.

Vega, R. (2015). *La universidad de la ignorancia: Capitalismo académico y mercantilización de la educación superior*. Editorial Ocean Sur.

Weise, C. (2005). *La Construcción de Políticas Universitarias en Bolivia. Contradicciones en una década de Desconcierto: El caso de Bolivia*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales [FLACSO].

http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/bolivia/cides/umbrales/15/Crista_Weise_V.pdf

Anexos

Anexo 1. Encuesta dirigida al personal docente del Recinto de Grecia

Universidad de Costa Rica
Sede de Occidente - Recinto de Grecia
Trabajo Final de Graduación

Cuestionario dirigido al personal docente del Recinto de Grecia de la Universidad de Costa Rica

El presente cuestionario tiene como objetivo indagar elementos específicos que reflejen las condiciones de trabajo experimentadas por el personal docente en educación superior pública del Recinto de Grecia, permitiendo cuantificar y categorizar datos referentes a las dinámicas laborales actuales existentes dentro de la institución, así como la posible incidencia del trabajo docente como medio para la satisfacción de sus necesidades.

Le solicitamos responda con la mayor honestidad del caso, en miras de concretar un panorama lo más cercano a la realidad del mundo del trabajo en el que se encuentra inmerso el profesorado del Recinto. Se aclara que la información obtenida, se recopila con fines de uso didáctico e investigativo, y de antemano se agradece su colaboración.

I. Caracterización Sociodemográfica	
1.1. Rango etario en años cumplidos	<input type="checkbox"/> De 20 a 30 <input type="checkbox"/> De 30 a 40 <input type="checkbox"/> De 40 a 50 <input type="checkbox"/> De 50 a 60 <input type="checkbox"/> Mayor de 60 años
1.2. Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Intersexual <input type="checkbox"/> Prefiero no indicarlo
1.3. Estado civil	<input type="checkbox"/> Soltera/o <input type="checkbox"/> Casada/o <input type="checkbox"/> Divorciado/a

	<input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> En unión libre
1.4. Lugar de residencia	Provincia:
	Cantón:
	Distrito:
1.5. Cantidad de hijos	<input type="checkbox"/> No tengo <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 o más

II. Caracterización laboral	
2.1.¿ Desde hace cuánto tiempo labora en la universidad?	<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> 1 año <input type="checkbox"/> 2 años <input type="checkbox"/> de 3 a 5 años <input type="checkbox"/> de 6 a 10 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años
2.2.¿Desde hace cuánto tiempo es docente en el Recinto de Grecia?	<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> 1 año <input type="checkbox"/> 2 años <input type="checkbox"/> de 3 a 5 años

	<input type="checkbox"/> de 6 a 10 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años
<p>2.3. ¿Cuál es su condición de contratación actual con la Universidad de Costa Rica?</p>	<input type="checkbox"/> En Régimen Académico <input type="checkbox"/> Fuera de Régimen Académico <input type="checkbox"/> Ambos Si marcó En Régimen Académico, especifique <input type="checkbox"/> Instructor <input type="checkbox"/> Adjunto <input type="checkbox"/> Asociado <input type="checkbox"/> Catedrático Si marcó Fuera de Régimen Académico, indique <input type="checkbox"/> Interino <input type="checkbox"/> Retirado <input type="checkbox"/> Emérito <input type="checkbox"/> Ad Honorem <input type="checkbox"/> Invitado <input type="checkbox"/> Visitante
<p>2.4. ¿Cuál es su nombramiento actualmente?</p>	<input type="checkbox"/> Continuo <input type="checkbox"/> Discontinuo <input type="checkbox"/> Fraccionada (entiéndase como parcialmente con continuidad y sin continuidad) <input type="checkbox"/> Por horas

2.5. Usted participa en:	<input type="checkbox"/> Docencia <input type="checkbox"/> Investigación <input type="checkbox"/> Acción Social
2.6. Posee un nombramiento formal para su participación en Acción Social	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
2.7. Se encuentra adscrito formalmente a algún proyecto de investigación	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
2.8. Realiza alguna labor en la universidad de manera ad honorem	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

III. Caracterización laboral en Docencia	
3¿Cuánto tiempo lleva bajo su nombramiento actual?	<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> 1 año <input type="checkbox"/> 2 años <input type="checkbox"/> de 3 a 5 años <input type="checkbox"/> de 6 a 10 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años
3.1. Señale el tiempo docente que tiene asignado:	<input type="checkbox"/> 1/8 de tiempo <input type="checkbox"/> 1/4 de tiempo

	<input type="checkbox"/> ½ tiempo <input type="checkbox"/> 3/4 de tiempo <input type="checkbox"/> Tiempo completo <input type="checkbox"/> Por horas
3.2. Señale el número de horas aproximadas que dedica por semana a su labor de enseñanza docente	
3.3. ¿Se dedica exclusivamente a la labor docente en la enseñanza superior?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
	Si su respuesta fue negativa ¿Cuál o cuáles son sus otras labores? Indique:
3.4. ¿Qué tipo de cursos imparte?	<input type="checkbox"/> De carrera <input type="checkbox"/> De servicio <input type="checkbox"/> Ambos
3.5. ¿Cuántos cursos imparte este semestre?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 o más
3.6. Indique cómo los selecciona:	<input type="checkbox"/> Por elección según su afinidad <input type="checkbox"/> Por negociación <input type="checkbox"/> Por recomendación <input type="checkbox"/> Porque nadie más se interesó en impartir el curso

	<input type="checkbox"/> Por imposición
<p>3.7. ¿A cuáles carreras del Recinto les imparte lecciones?</p>	<input type="checkbox"/> Laboratorista Químico <input type="checkbox"/> Turismo Ecológico <input type="checkbox"/> Trabajo Social <input type="checkbox"/> Informática Empresarial <input type="checkbox"/> Gestión Integral del Recurso Hídrico <input type="checkbox"/> Enseñanza de la Ciencias Naturales <input type="checkbox"/> Matemáticas <input type="checkbox"/> Todas las anteriores
<p>3.8. Seleccione los derechos que le son garantizados bajo su tipo de contrato en docencia</p>	<input type="checkbox"/> Vacaciones pagadas (días libres) <input type="checkbox"/> Compensación económica por concepto de vacaciones (sin el disfrute de los días libres) <input type="checkbox"/> Permiso con goce de salario <input type="checkbox"/> Permiso sin goce de salario <input type="checkbox"/> Anualidad <input type="checkbox"/> Escalafón docente <input type="checkbox"/> Grado académico <input type="checkbox"/> Dedicación exclusiva <input type="checkbox"/> Afiliación sindical <input type="checkbox"/> Derecho a huelga <input type="checkbox"/> Contrato formal <input type="checkbox"/> Bono escolar

	() Aguinaldo
3.9. ¿Recibe usted alguno de los siguientes estímulos docentes?	() Zonaje () Bonificación () Dedicación extraordinaria
3.9.1. ¿Ha solicitado revisión para el ingreso en Régimen Académico?	() Sí () No
	Si su respuesta fue positiva ¿Qué tipo de resolución obtuvo? () Positiva () Negativa
	¿Ha solicitado revisión para el ascenso en Régimen Académico? () Sí () No
	Si la respuesta fue positiva ¿Qué tipo de resolución obtuvo? () Positiva () Negativa
3.9.2. ¿En los últimos 3 años ha solicitado su revisión para el aumento de jornada?	() Sí () No
	Si marcó que sí, indique ¿Qué tipo de resolución obtuvo? () Positiva () Negativa

IV. Caracterización académica	
4. ¿Cuál es su profesión base?	

4.1. ¿Cuál es su grado académico actual?	<input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Especialidad <input type="checkbox"/> Doctorado
4.2. ¿Posee alguna otra profesión?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No Si señalo que sí, indique:
4.3.¿Se encuentra cursando algún posgrado actualmente?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
4.4. ¿Proyecta incrementar su grado académico a futuro?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
4.5. ¿Cuáles son las motivaciones para continuar obteniendo logros académicos en su profesión? Marque con una (X) las opciones que crea necesarias.	<input type="checkbox"/> Incremento en la formación profesional. <input type="checkbox"/> Metas propias de superación personal. <input type="checkbox"/> Interés en especializarse. <input type="checkbox"/> Requisitos laborales para acceder a ascensos. <input type="checkbox"/> Otro, detalle
4.6. ¿Ha realizado publicaciones académicas, obras profesionales, artísticas o didácticas?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
	Si su respuesta fue positiva, mencione ¿Cuáles ha realizado? <input type="checkbox"/> Publicaciones académicas <input type="checkbox"/> Obras profesionales <input type="checkbox"/> Obras artísticas <input type="checkbox"/> Obras didácticas
	¿Cuántas? <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 o más
	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

4.7. ¿Posee estudios y manejo comprobable en otros idiomas?	Si su respuesta fue positiva, comente ¿En cuáles idiomas? <input type="checkbox"/> Inglés <input type="checkbox"/> Francés <input type="checkbox"/> Portugués <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/> Italiano <input type="checkbox"/> Otro, indique: _____
---	---

V. Identificación de condiciones de trabajo

V. Identificación de condiciones de trabajo	
5. ¿Posee un contrato físico o digital con la Universidad de Costa Rica que señale sus derechos, deberes y obligaciones?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
5.1. ¿Cree que su contrato es temporal o asegura su permanencia en el tiempo como trabajador de la universidad?	<input type="checkbox"/> Es temporal y genera incertidumbre <input type="checkbox"/> Asegura mi permanencia en el tiempo
5.2. ¿Sus superiores inmediatos procuran mantener una comunicación activa durante el periodo lectivo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
5.3. ¿Su contratación en la sede indica puntualmente en cuál recinto debe impartir lecciones?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
5.4. ¿Los cursos que imparte en el Recinto de Grecia varían cada año?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

<p>5.5. Durante el periodo prepandemia ¿Debía usted trasladarse una distancia significativa (más de 15 km) entre su domicilio y su lugar de trabajo?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <hr/> <p>Cantidad de kilómetros aproximados:</p>
<p>5.6. Durante el periodo prepandemia ¿Qué tipo de transporte utilizaba para efectuar estos traslados?</p>	<p><input type="checkbox"/> Vehículo propio</p> <p><input type="checkbox"/> Vehículo compartido con otros docentes</p> <p><input type="checkbox"/> Transporte institucional</p> <p><input type="checkbox"/> Transporte público</p>
<p>5.7. ¿Actualmente se encuentra impartiendo lecciones bajo la modalidad de teletrabajo?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>
<p>5.8. ¿Habilitó usted algún espacio exclusivo para impartir las lecciones y desarrollar su labor docente en su hogar debido al teletrabajo?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>
<p>5.9. ¿Le han solicitado la entrega de nuevos productos de planificación y/o prueba de sus labores bajo la modalidad de teletrabajo?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>
<p>5.9.1. ¿Cree usted que tiene estabilidad al recibir un salario por parte de la universidad?</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>
<p>5.9.2. ¿El salario se le entrega de manera?</p>	<p><input type="checkbox"/> Semanal</p> <p><input type="checkbox"/> Quincenal</p> <p><input type="checkbox"/> Mensual</p>

5.9.3.¿Ha tenido en algún momento problemas o atrasos con el pago de su salario?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
5.9.4.¿Considera que las reformas a nivel país podrían incidir en los salarios docentes actuales y futuros?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
5.9.5.Según su percepción, ¿la dinámica institucional procura el bienestar integral de las y los docentes?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

Nota: Se puede acceder a la misma mediante el siguiente enlace:

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DQSIkWdsW0yxEjajBLZtrQAAA_AAAAAAAAAANAacRmFK5UMjg0UUIIONzIYMkRHUFhKTEdNOUVST1daSi4u

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 2. Entrevista dirigida al personal docente del Recinto de Grecia

Universidad de Costa Rica
Sede de Occidente - Recinto de Grecia
Trabajo Final de Graduación

Instrumento de entrevista dirigido al personal docente del Recinto de Grecia

La presente guía de entrevista a profundidad tiene como objetivo conocer las condiciones de trabajo del personal docente de la Universidad de Costa Rica. Como parte de nuestro Trabajo Final de Graduación para obtener el grado de licenciatura en Trabajo Social, que tiene por título: Trabajo y mercantilización de la educación superior pública: las condiciones de trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia.

Para nosotras es importante la información que nos pueda brindar para conocer sus condiciones de trabajo como docente en el Recinto de Grecia. La información brindada será utilizada solamente con fines académicos y respetando los lineamientos universitarios respecto a confidencialidad y resguardo de las personas participantes en la investigación.

I. Información general

Fecha: _____

Nombre del/ la docente: _____

Profesión y/o especialidades: _____

Edad: _____

II. Condiciones de trabajo

1. ¿Cuál es su principal trabajo?
2. ¿Cómo fue su ingreso como docente a la universidad?

3. ¿Por qué decidió dedicarse a la docencia universitaria?
4. ¿Hace cuánto labora para la Universidad?
5. ¿Cómo ha sido su experiencia de contratación en la universidad? (hay un contrato, diferencias de cuando no tenían continuidad y ahora que la tienen)
6. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que brinda la universidad para su desempeño como docente?
7. ¿A qué carreras imparte cursos?
8. ¿Cuáles son las labores que realiza como docente universitario en el Recinto de Grecia?
9. ¿Cómo ha sido su experiencia en el desarrollo de sus labores en el Recinto de Grecia?
10. ¿Cómo se diferencia el trabajo de la Sede Central, la Sede de Occidente y en particular el Recinto de Grecia?
11. ¿Cómo es su participación en la toma de decisiones en la carrera, sección o unidad académica, en la cual es contratado o contratada?
12. ¿Cómo ha sido su participación en las distintas áreas de investigación y acción social?
13. ¿Cómo ha sido su experiencia con publicaciones de artículos científicos?
14. ¿Cuáles herramientas le ha brindado la universidad para la implementación de los recursos tecnológicos durante su desarrollo como docente?
15. ¿Cómo ha sido su experiencia con los recursos tecnológicos?
16. ¿A cuáles derechos laborales le permite acceder el tipo de contratación en la que se encuentra actualmente?
17. ¿De qué manera incide el ser docente interino en su salario?
18. ¿Cómo considera que la universidad debería mejorar las condiciones de trabajo del personal docente en condición de interinazgo?
19. ¿Cómo considera que ha sido la defensa de los derechos de la clase trabajadora por parte de los distintos grupos dentro de la universidad, sindicato, comité de personas interinas?
20. ¿Cómo media su condición de interinazgo al momento de decidir complementar su preparación académica?

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Entrevista dirigida al Vicerrector de Docencia

Universidad de Costa Rica
Sede de Occidente - Recinto de Grecia
Trabajo Final de Graduación

Instrumento de entrevista dirigido al Vicerrector de Docencia de la Universidad de Costa Rica

La presente guía de entrevista semiestructurada tiene como objetivo conocer las condiciones de trabajo del personal docente de la Universidad de Costa Rica. Como parte de nuestro trabajo final de graduación que tiene por título: Trabajo y mercantilización de la educación superior pública: las condiciones de trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia.

Para nosotras es importante la información que nos pueda brindar para conocer la dinámica de la universidad en relación con la docencia. La información brindada será utilizada solamente con fines académicos y respetando los lineamientos universitarios respecto a confidencialidad y resguardo de las personas participantes en la investigación.

I. Información general

Fecha: _____

Nombre: _____

Puesto que ejerce en la universidad: _____

Periodo que lleva en el puesto: _____

II. Perfil profesional

1. ¿Cuál es su formación profesional?
2. ¿Qué puestos ha desempeñado en la institución?
3. Comente brevemente las funciones que debe realizar según su puesto actual de trabajo.

III. Condiciones de Trabajo

1. ¿Cómo es la normativa universitaria en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo del personal docente?
2. ¿Cómo considera usted que la universidad ha modificado sus formas de contratación y condiciones de trabajo para los y las docentes?
3. ¿Cuáles serían las razones de esos cambios de parte de la universidad respecto a las condiciones de trabajo hacia los y las docentes?
4. ¿Cómo ordena la universidad el proceso de contratación docente?
5. ¿Conoce usted algún registro sobre los porcentajes de contratación docente?
6. ¿Cómo y por qué se empezó con las formas de contratación actuales?
7. ¿Cómo ha sido la respuesta de parte de las autoridades universitarias respecto a las condiciones de trabajo de las y los docentes que se encuentran en la modalidad de interinazgo?
8. ¿Cómo se podría mejorar las condiciones de trabajo de las y los docentes en interinazgo?

9. ¿Qué tipo de diferencias se generan a nivel interno de la universidad, en relación con las condiciones de trabajo de las y los docentes?

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4. Entrevista dirigida al CPIUCR

Universidad de Costa Rica
Sede de Occidente - Recinto de Grecia
Trabajo Final de Graduación

Instrumento de entrevista dirigido a docente integrante del CPIUCR de la Universidad de Costa Rica

La presente guía de entrevista semiestructurada, tiene como objetivo conocer la organización del Comité de Persona Interinas de la Universidad de Costa Rica, con el fin de comprender y profundizar en las condiciones de trabajo del personal docente bajo esta categoría de contratación como parte del Trabajo Final de Graduación que tiene por título: Trabajo y mercantilización de la educación superior pública: las condiciones de trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia.

La información que pueda brindar será de gran importancia para conocer la dinámica de la universidad en relación con el personal docente interino y su proceso de organización intrainstitucional, y será utilizada solamente con fines académicos y respetando los lineamientos universitarios respecto a confidencialidad y resguardo de las personas participantes en la investigación.

I. Información general

Fecha: _____

Nombre: _____

Hace cuánto tiempo es parte del CIPUCR: _____

II. Caracterización del CPIUCR

1. ¿Cómo surgió el CPIUCR?
2. ¿Cómo está organizado el CPIUCR?
3. ¿Cuál el objetivo actual del CPIUCR?
4. ¿Cuáles son las principales demandas en relación con condiciones de trabajo del CIPUCR?
5. ¿Por cuántos integrantes está compuesto el CPIUCR?
6. ¿Cuáles son las principales condiciones de trabajo que el personal docente demanda a la Universidad de Costa Rica?
7. ¿Desde cuándo se empieza a incrementar la contratación bajo la modalidad de interinazgo en la Universidad de Costa Rica?
8. ¿Cuáles son las principales afectaciones del interinazgo en las condiciones de trabajo de las y los docentes? ¿Cómo afecta el desarrollo docente?
9. ¿Cuáles son las propuestas de mejora para las condiciones de trabajo de las y los docentes de parte del CPIUCR?
10. ¿Qué tipo de desigualdades se generan dentro de la universidad producto de las condiciones de trabajo diferenciadas según la categoría de contratación docente?
11. ¿Qué acciones han realizado para la mejora de las condiciones de trabajo del personal docente interino?
12. ¿Qué tipo de incidencia considera que han tenido a nivel gremial y a nivel administrativo de la Universidad de Costa Rica?
13. ¿Con qué otros actores se articulan dentro y fuera de la universidad? (Sindicatos, federación de estudiantes, asociaciones de estudiantes, colectivos de lucha dentro de la Universidad, u otras instituciones o colectivos de educación superior)

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 5. Entrevista dirigida a docente investigadora

Universidad de Costa Rica
Sede de Occidente - Recinto de Grecia
Trabajo Final de Graduación

Instrumento de entrevista dirigido a docente investigadora de la Universidad de Costa Rica

La presente guía de entrevista semiestructurada tiene como objetivo conocer las condiciones de trabajo del personal docente de la Universidad de Costa Rica. Como parte de nuestro trabajo final de graduación que tiene por título: Trabajo y mercantilización de la educación superior pública: las condiciones de trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia.

Para nosotras es importante la información que nos pueda brindar para conocer la dinámica de la universidad en relación con la docencia, con el fin de nutrir el conocimiento sobre la dinámica en la institución. La información brindada será utilizada solamente con fines académicos y respetando los lineamientos universitarios respecto a confidencialidad y resguardo de las personas participantes en la investigación.

I. Información general

Fecha: _____

Nombre: _____

II. Condiciones de Trabajo

1. ¿Cuál es la relación entre el neoliberalismo y los cambios en el Educación Superior Pública en el país?
2. ¿Cómo son las condiciones de trabajo que ofrece la universidad a las y los docentes?

3. ¿Habría relación entre el neoliberalismo y las condiciones de trabajo de las y los docentes en la Universidad de Costa Rica?
4. ¿Cómo es la normativa universitaria en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo del personal docente?
5. ¿Cómo ha venido modificando la universidad las condiciones de trabajo de las y los docentes?
6. ¿Cuáles serían las razones, actores e intereses internos que median en los cambios de parte de la universidad sobre las condiciones de trabajo del personal docente?
7. ¿Cuáles serían las razones, actores e intereses externos o globales que median en los cambios de parte de la universidad sobre las condiciones de trabajo del personal docente?
8. ¿Cómo y por qué se empezó con las formas de contratación actuales? (principalmente, en lo que refiere al predominio del interinazgo)
9. ¿Cómo ha sido la respuesta de parte de las autoridades universitarias respecto a las condiciones de trabajo de las y los docentes que se encuentran en la modalidad de interinazgo?
10. ¿Qué tipo de desigualdades se generan a nivel interno de la universidad, en relación con las condiciones de trabajo de las y los docentes?
11. ¿Qué implicaciones tiene el interinazgo para el desarrollo docente?

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 6. Entrevista dirigida al presidente del Comité de Régimen Académico

Universidad de Costa Rica

Sede de Occidente - Recinto de Grecia

Trabajo Final de Graduación

Instrumento de entrevista dirigido al presidente de la Comisión Institucional de Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica

La presente guía de entrevista semiestructurada, tiene como objetivo conocer el funcionamiento de la Unidad de Régimen Académico, mediante la Comisión Institucional de Régimen Académico para atender el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente dentro de la Universidad de Costa Rica, con el fin de comprender y profundizar en las condiciones de trabajo del personal docente como parte del Trabajo Final de Graduación que tiene por título: Trabajo y mercantilización de la educación superior pública: las condiciones de trabajo de las y los docentes del Recinto de Grecia.

La información que pueda brindar será de gran importancia para conocer la dinámica de la universidad en relación con el personal docente interino y su proceso de organización intrainstitucional, y será utilizada solamente con fines académicos y respetando los lineamientos universitarios respecto a confidencialidad y resguardo de las personas participantes en la investigación.

I. Información general

1.1.Fecha: _____

1.2.Título académico: _____

1.3.Facultad/escuela a la que pertenece:_____

1.4.Hace cuánto tiempo trabaja en la Universidad de Costa Rica: _____

1.5.Hace cuánto tiempo es parte de la Comisión de Régimen Académico:

II. Régimen académico

2.1.¿Hace cuánto tiempo funciona el Régimen Académico de Servicios docente?

2.2.¿Cómo surge la Unidad y la Comisión de Régimen Académico?

2.3.¿Cuáles han sido los cambios más relevantes en la unidad y en el reglamento de Régimen Académico desde su creación hasta la actualidad?

2.4.¿Cuáles son los fines del Régimen Académico en la institución?

2.5.¿Quiénes pueden ingresar a Régimen?

2.6.¿Cuáles son los requisitos de ingreso al Régimen?

2.7.¿Cuál es el procedimiento para solicitar el ingreso a Régimen Académico?

2.8.¿Existe un proceso de información hacia el personal docente que comunique la función del Régimen Académico?

2.8.¿Qué ventajas tiene para las y los profesores ser parte del Régimen Académico?

2.9.¿Cuáles son las limitaciones del Régimen Académico respecto a los beneficios del profesorado docente interino? /Consideramos que la pregunta es más clara de la siguiente manera: Pese a las ventajas que puede ofrecer el ingreso al régimen académico a las y los

docentes ¿Ha identificado usted alguna limitación específica sobre el profesorado en condición de interinazgo?

3.¿Desde el Régimen Académico se brindan condiciones para mejorar la situación laboral del profesorado contratado en condición de interinazgo?

III. Cambios estructurales y Régimen Académico

3.1.¿Cómo considera usted que la universidad ha modificado sus formas de contratación y condiciones de trabajo para los y las docentes?

3.2.¿Cuáles serían las razones de esos cambios de parte de la universidad respecto a las condiciones de trabajo hacia los y las docentes?

3.3.¿Estos cambios han tenido algún tipo de incidencia en el funcionamiento del Régimen Académico?

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 7. Cronograma de trabajo

Se propone un diseño de cronograma con la proyección de los períodos según las fases de la investigación, donde se demuestra gráficamente la proyección del proceso investigativo en la siguiente tabla:

Cronograma de trabajo

Año	2020	2021	2022
Fases	Marzo - Diciembre	Enero - Diciembre	Enero - Julio
Preparatoria	X		
Trabajo de campo		X	
Analítica			X
Informativa			X

Simbología

Simbología	
Ejecutado	X
Pendiente	

Nota: Elaboración propia (2022).