

**FORO NACIONAL**  
**“LA UPN: HISTORIA, DESAFIOS, PERSPECTIVA Y REFUNDACIÓN EN EL**  
**CONTEXTO ACTUAL DE LA EDUCACION SUPERIOR”**

Temática: **Las condiciones laborales de los trabajadores de la UPN, unidad 131**

***El problema de las condiciones laborales de los trabajadores de la UPN***  
***unidad 131: un asunto de gestión voluntad, ética y relaciones***  
***interpersonales***

**Por Ibeth Rosana Narvárez Sierra,**  
**Edith Lima Báez y**  
**Cecilia Roldán Ramos**  
**(UPN Unidad 131)**

Las instituciones de Educación Superior son instancias reconocidas socialmente para la formación de profesionales en distintas disciplinas. La legitimación de éstas se ha conformado no solamente desde los lineamientos de políticas educativas, sino que responden a momentos históricos coyunturales. La delimitación de sus funciones y acciones son producto de proyectos políticos bien fundamentados y establecidos.

El conocimiento de la historia particular de un establecimiento es una pieza clave pero todavía no suficiente para comprender algunos procesos sociales que se gestaron antes, durante y después del origen y creación del mismo. Pero ¿qué sucede con aquellas instituciones que desde antes, durante y después de su creación han estado en debate permanente? ¿Cómo ha sido su proceso de institucionalización?

La Universidad Pedagógica Nacional es una institución que bien puede definirse a partir de las preguntas antes mencionadas. Es y ha sido un espacio en debate permanente. En esta instancia educativa se ha establecido una lucha ideológica por la hegemonía de un proyecto político-social, que en ocasiones aparece como indefinido.

Particularmente la Universidad Pedagógica Nacional, unidad 131 se ha constituido a partir de una serie de circunstancias tanto históricas como pedagógicas, que han elaborado una visión de ella y de los sujetos que la conforman. En este espacio convergen distintos actores con intereses específicos y colectivos; en ocasiones totalmente divergentes, es decir, un espacio con características heterogéneas, que se crea y recrea en el accionar cotidiano de quienes lo constituyen. No obstante las relaciones de poder y las acciones hegemónicas de un cierto grupo imponen un proyecto de universidad que responde a sus expectativas, no a las lógicas de las instituciones de educación superior y mucho menos a la construcción de un proyecto en el que quepan todas las voces.

Tan sólo el nombre que recibe la Unidad 131 actualmente (Universidad Pedagógica Nacional – Hidalgo) y, que se utiliza para asuntos oficiales externos e internos a la institución, es resultado de un proyecto tendiente a descentralizar la unidad de Pachuca de la UPN Ajusco, ya que para esta última, particularmente desde la Dirección de Unidades se ha manifestado que el registro que se tiene de la Unidad en el estado de Hidalgo es la sede Pachuca con el número 131, con seis subsedes.

Si pretendemos leer el discurso entre líneas y los significados que se juegan en el nombre de la institución, se puede reconocer que, desde hace más de 20 años se ha intentado generar un proyecto de descentralización de la Unidad 131 con relación a la Universidad Pedagógica con carácter Nacional, inicialmente bajo el discurso de la nueva federalización de 1992 y el Acuerdo de Transferencia, y posteriormente, bajo el discurso de la indefinición jurídica, tendiente a conducir a la Universidad a la figura de un organismo público descentralizado de la Administración Pública del estado de Hidalgo, situación que generaría una ruptura con el proyecto original de la UPN.

*Este es un primer punto de debate:* más que buscar la refundación de la universidad bajo intereses de un grupo a nivel nacional y estatal, se tendría que recuperar el proyecto original y articularlo con las nuevas tendencias en educación superior.

Por otra parte, desde el discurso manejado por las autoridades de la Unidad 131 de la UPN, ésta desarrolla tres funciones básicas: *la docencia, la investigación y la difusión, extensión y vinculación universitaria.*

Sin embargo, en la realidad se le otorga mayor peso a la docencia, debido a que las condiciones laborales, políticas y académicas impiden la constancia en los procesos de investigación y difusión de la cultura. De esta forma la docencia es el eje que vertebra las actividades de la Universidad. Esto se debe a las condiciones laborales en las que se encuentran los académicos, no son iguales para todos.

Al hacer mención de las “condiciones laborales”, no sólo nos referimos a los tipos de contratación de su personal docente y no docente, ni a los salarios (muy bajos, por cierto), sino también a la seguridad y la salud en el trabajo, a las posibilidades de ser reconocidos académica y profesionalmente y en general, que las autoridades ofrezcan, o por lo menos, fomenten y velen por un buen clima laboral para quienes trabajamos en esta universidad.

De modo que los problemas de índole laboral, son analizados en esta ponencia desde dos ópticas: Aspectos formales o estructurales y aspectos informales o de relaciones interpersonales.

## **CONDICIONES LABORALES: ASPECTOS FORMALES O ESTRUCTURALES**

La Unidad 131 de la UPN, tiene una planta académica heterogénea y diversa, no sólo en cuanto a formación y años de servicio, sino también al tipo de contratación laboral que se establece entre la institución y los trabajadores. De acuerdo con

información proporcionada hasta el mes de marzo del año en curso, la plantilla de personal que integra la institución, incluyendo todas las subsedes en Hidalgo es de **285**, 175 docentes, donde 89 son hombres y 86 mujeres y 110 administrativos (no se especifica cuántos hombres y mujeres).

El personal de base de UPN es de 41, de los cuales, 27 son docentes y 14 administrativos; 4 interinatos (3 docentes y 1 administrativo); 60 comisionados (33 docentes y 27 administrativos); 179 aparecen como personal contratado por honorarios asimilados y H2, de los cuales, 111 son docentes y 68 administrativos (no se especifica quiénes cuentan con cuál de ellos o si con los dos).

En el caso de los docentes de Base de UPN, actualmente, sólo 6 cuentan con el tiempo completo y han podido acceder a los estímulos y beneficios al presentar esta condición. El resto, es decir, 21 de ellos cuenta con una plaza dictaminada de medio tiempo (o con dos medios tiempos) desde hace más de 10 años, y no han podido participar en las convocatorias sobre estímulos académicos -tales como: becas de Exclusividad, Docencia y Posgrado, o participar en programas federales como PRODEP- mismos que habrían mejorado sus condiciones salariales.

Aunque, cabe mencionar que, de manera discrecional ciertas prebendas (canonjías) se han otorgado al interior de la institución, a compañeros (de base y comisionados), porque han sido fieles y leales a la visión del grupo en el poder.

Aunado a la desigualdad anteriormente mencionada hay que resaltar que en los últimos años, el ideal de los cuerpos académicos, se ha vuelto una utopía.

El asunto presupuestal, ha sido el gran pretexto para toda la problemática que se ha venido presentando al interior de la UPN Unidad 131 desde hace al menos veinte años (y maximizado en los últimos doce). Como se hizo mención anteriormente, las autoridades en turno, han insistido, a veces muy sutilmente y a veces abiertamente, en “desvincularse” de la UPN Ajusco, aludiendo a la conformación de una figura jurídica propia para la unidad como la solución a todos “nuestros” problemas.

Aparentemente, esa indefinición jurídica, ha ocasionado que, desde hace más de una década, los docentes trabajemos de forma inestable y pauperizada. Los implementos mínimos necesarios (papel, marcadores, computadoras, internet, etc.), semestre tras semestre han sido recortados, sin que el Director de esta institución realmente dé cuenta de las razones por lo que esto sucede, ni de las gestiones “llevadas a cabo” para exigir que, como Institución de Educación Superior, estos recursos materiales y tecnológicos sean esenciales y no negociables para llevar a cabo una función docente digna.

Ni qué decir de los recursos de apoyo para hacer investigación o para asistir a eventos académicos de actualización o capacitación programados con anterioridad. Los recursos que se otorgan son tan raquíticos que terminan los docentes aportando de su propio bolsillo para poder hospedarse en un lugar digno, o para pagar las casetas y la gasolina de su propio automóvil, porque los automóviles “oficiales”

(aunque en mal estado), sólo son para uso del director y su familia. No está por demás decir que nunca se transparentan los recursos que se han aprobado para su ejercicio anual, a través del famoso Programa Operativo Anual (POA)

Finalmente hay que mencionar que, en la década de los años noventa hasta el 2004, hubo incremento de plazas, a través de la creación o asignación de éstas a personal no docente que realizaba funciones de secretariado, vigilancia, mantenimiento y de intendencia e incluso, se crearon tres plazas más (en años posteriores) para beneficiar a personal no docente allegados al director en turno. Y a finales de los noventa, hubo un proceso de cancelación-creación para la ampliación de medios tiempos a tiempos completos de tres maestras.

En el año 2004, se pusieron a concurso 20 plazas docentes de medio tiempo y apenas hace un año, se concursaron otras 6 por proceso de jubilación, de las cuales, sólo se ganaron tres (dos de medio tiempo y una de 12 horas). Las tres restantes de tiempo completo (más otras dos que a la fecha están empantanadas), se espera sirvan para solucionar en parte algo de la problemática que nos aquejan a los docentes (ampliación, compactación, regularización).

Catorce años después (del 2004 al 2018), debido a los problemas presupuestales del estado, pero más que eso, a la falta de gestión y voluntad tanto al interior de la institución como por parte de las autoridades educativas en el estado, incluyendo la parte sindical, no se ha impulsado y mucho menos logrado, el fortalecimiento institucional a través de sus docentes y la producción académica, por encima de los intereses personales y de grupo.

Hay pues, una supeditación de las cuestiones administrativas a las académicas. Tan sólo lo que se denomina "Consejo Académico" es un consejo Administrativo, ya que el control obviamente lo tiene el Director General, la Coordinación Administrativa y la Coordinación de Planeación y, sus demás integrantes, no tienen representatividad alguna en relación con la comunidad universitaria; es más, en las Unidades UPN, no deberían establecerse consejos académicos sino Consejos de Unidad (Véase PID, 1994) Este es un segundo elemento de debate.

## **CONDICIONES LABORALES: ASPECTOS INFORMALES O DE RELACIONES INTERPERSONALES**

Un tercer elemento de debate, en el caso de la UPN Unidad 131, es el relacionado con las problemáticas cotidianas de los trabajadores de la universidad que son disímiles e injustas e incluso hay casos en los que se presenta "acoso laboral".

Este término inglés de acoso (mob), que puede ser traducido como "hostigamiento", "acoso psicológico" o "acoso moral", aplicado al ámbito laboral, se utiliza para describir situaciones en las que una persona se convierte en el blanco de alguna autoridad en particular o de un grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros y en la mayoría de los casos, - con la permisividad del resto-, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud,

tanto física como psíquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica (S/A, 2002).

El científico Heinz Leymann (citado en Agarrabeitia, 2013), de la Universidad de Estocolmo, lo define como *“una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral”*.

Los expertos en el tema afirman que el *mobbing* o acoso laboral (o acoso moral) incluye dos fenómenos:

- a) El abuso de poder y la manipulación perversa por parte del agresor.
- b) Una institución incompetente para resolver conflictos.

Desafortunadamente, este tipo de violencia psicológica o acoso en el trabajo, en muchos casos es difícil de demostrar, pero las evidencias se reflejan en muchas de las acciones que se hacen o se dejan de hacer en contra de la víctima. Por ejemplo, algunos docentes y personal administrativo de nuestra universidad (muchos otros por temor no se atreven a expresarlo) han manifestado la distribución no equitativa del trabajo, la contratación de personas sin que cuenten con el perfil o la experiencia requerida en el nivel superior, desigualdades remunerativas, exclusiones en los espacios de debates y toma de decisiones, algún tipo de discriminación por creencias, valores, origen, e incluso el intento por destruir la reputación académica y profesional, a través de injurias o mentiras, entre otras formas de violación de los derechos humanos fundamentales de quienes trabajamos en esta institución.

Esto es real y sólo basta con ver a docentes con exceso de carga laboral (están al frente de una Coordinación estatal o de alguna en las subsedes; además imparten clases en licenciatura y maestría, y no siendo suficiente, también se les contempla con lectura de diversos trabajos de tesis, por ejemplo); otros, por el contrario, se les limita a atender un grupo por semestre; no se les considera para lectura de tesis, no se les considera para impartir cursos o talleres varios, etc

Aunado a lo anterior ha sido palpable la complicidad o la indiferencia y la falta de atención, no solo del director, sino de algunas otras autoridades al permitir el acoso laboral (o moral) a sus compañeros (as) de trabajo, al tratar de desprestigiar o descalificar académica y profesionalmente, principalmente a las docentes.

O en el caso de algunos directores de sedes, por ejemplo, instalados en una relación burocrática-administrativa, solamente siguen las órdenes del director general e incluso, abusan de su “poder” con el personal a su cargo. El ambiente de trabajo no sólo en la sede principal Pachuca es insostenible, si no que se ve extendido a lo largo de las subsedes en el estado.

De ahí que podamos mencionar que algunos de los factores que se palpan en nuestra institución y que en definitiva se hace patente el acoso laboral, se pueden citar entre otros, los siguientes:

- a) La cultura organizacional que aprueba el comportamiento de acoso moral o no lo reconoce como problema.
- b) La estructura jerárquica vertical y de abuso de poder, la cual se manifiesta en la toma de decisiones unilateral y definitiva por parte del Director general , aunado al abuso de “poder”, en algunos casos de los directores de sedes..
- c) Las malas relaciones entre el personal y la dirección y bajo niveles de satisfacción con la dirección (por obvias razones)
- d) Escasas relaciones con los compañeros. (Ha sido una práctica constante al interior de la UPN 131- “Divide et impera” (Divide y vencerás”, frase que se le atribuye al dictador y emperador romano Julio César,
- e) Discrecionalidad y falta de transparencia en los procesos de contratación del personal (incluso que no cuenta con el perfil ni la preparación adecuada).
- f) Contratación de personas con base en el nepotismo.
- g) Falta de claridad y transparencia en la rendición de cuentas con base en datos fidedignos.
- h) Inequidad de género (hay casos de misoginia) palpables en la humillación (gritos, regaños y presiones) que reciben las secretarias o personal de apoyo en la Dirección y en las Coordinaciones.
- i) Manipulación de información y falta de difusión de eventos de manera oportuna.
- j) Situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato (están los “consentidos” y los “castigados”).
- j) Discriminación y exclusión hacia aquellos que han participado o se han solidarizado en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de la institución.
- k) Detrimiento de la salud vinculado al estrés y al síndrome del burnout.
- l) Discriminación y exclusión al trabajador atípico y con posturas diferentes a las prácticas instituidas.

No en vano Piñuel, afirma que el *mobbing* se produce en lugares de trabajo fuertemente jerarquizados (o en donde no están bien definidas las jerarquías ni las funciones) y donde se producen fraudes e irregularidades, pues esto puede considerarse una amenaza para el grupo de poder.

En conclusión, las condiciones laborales de los trabajadores de la UPN Unidad 131 no responden ni a los planteamientos de las políticas educativas internacionales y nacionales en educación superior, ni a las necesidades de los trabajadores en términos de derechos humanos y laborales y éstas se ven mermadas por el ambiente laboral negativo propiciado sutilmente por las autoridades y mandos medios, pero también asumidos por la mayoría de quienes integran la comunidad universitaria al quedarse callados por miedo o indiferencia.

Ahora pues, solo resta pensar que quienes conformamos la UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL tenemos la obligación ética y política, pero también el

derecho a buscar soluciones en beneficio de toda la comunidad universitaria. Para esto, son estos espacios.

## **PROPUESTAS**

- Elaborar un modelo educativo que establezca claridad en los procesos pedagógicos, así como que recupere los planteamientos de las políticas educativas que la fortalezcan como institución de educación superior. Y por ende, fortalezca las condiciones laborales, profesionales y personales de quienes conformamos esta institución.
- Elaborar una propuesta institucional para la creación de plazas docentes y no docentes que considere al personal de contrato que cuenta con diez o más años de servicio dentro de la institución.
- Establecer mecanismos (protocolos, manifestación pública de los hechos, denuncias ante instancias correspondientes, acompañamiento psicológico y seguimiento de salvaguarda de seguridad que garanticen la dignidad y el respeto irrestricto a los trabajadores en el ámbito de lo cotidiano.

## **REFERENCIAS**

Agarrabeitia Ramírez Fr (2012). "El acoso moral, la nueva plaga laboral del siglo XXI". [www.ste-clm.com/Lapiceros/Lapicero%20113/MONTAJE%20PAGINAS%2012-13.pdf](http://www.ste-clm.com/Lapiceros/Lapicero%20113/MONTAJE%20PAGINAS%2012-13.pdf) (Revisado: feb 18)

López García Silva JA (s/f). "El acoso moral en el trabajo. ¿Qué hacer en caso de Mobbing?". Recuperado en: <http://www.mobbing.un/> (Revisado feb 18)

S/A (2002) "Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud". De. Unión Sindical de Madrid Región de CCOO. Enero de 2002. [es.geocities.com/asacamt/page4.html](http://es.geocities.com/asacamt/page4.html) (Revisado: feb 18)

Vidal Casero, Ma. Del Carmen (s/f). El mobbing en el trabajo. Su problemática. Profesora titular de Historia de la Farmacia y Legislación Farmacéutica. Facultad de Farmacia. Valencia.