

# IMPLICACIONES DE LA CONDICIÓN DE INTERINAZGO

EN LA SUBJETIVIDAD Y RELACIONES VINCULARES DE  
POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

INFORME DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS Y HALLAZGOS DE  
LAS ENTREVISTAS A PERSONAS INTERINAS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE COSTA RICA



*"Tengo fe en la Universidad  
Nacional. En ella será bello  
trabajar, bello el vivir y, si es  
necesario, bello morir".*  
-Pbro. Benjamín Núñez V.

## EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

**Investigadoras:** Maritza Rodríguez Soto, Laura Solís Bastos  
**Estudiantes asistentes:** Daniela Melissa Venegas Bonilla,  
Ariana Cascante Gómez

2018  
NOV.

**Proyecto de investigación: “Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad Nacional”**

**Programa Umbral Político, IDESPO-UNA**

**Informe de los principales resultados y hallazgos de las entrevistas a personas interinas de la Universidad Nacional, Costa Rica**

*“Tengo fe en la Universidad Nacional. En ella será bello trabajar, bello el vivir y, si es necesario, bello morir”.*

*–Pbro. Benjamín Núñez V.*

**Equipo de Investigación**

**Investigadoras:**

Maritza Rodríguez Soto

Laura Solís Bastos

**Estudiantes asistentes:**

Daniela Melissa Venegas Bonilla

Ariana Cascante Gómez

**Noviembre, 2018**

## Contenido

Planteamiento del problema .....	3
Metodología .....	5
Resultados .....	10
Perfil de la persona interina .....	10
Implicaciones del interinazgo.....	13
Implicaciones de Interinazgo en el ámbito laboral. ....	13
Implicaciones en el vínculo a nivel institucional. ....	22
Implicaciones del Interinazgo a nivel económico. ....	30
Consideraciones finales.....	41
Anexos: Guías de entrevista.....	48

## **Presentación**

El presente proyecto busca investigar, a partir de las vivencias laborales de una población académica y administrativa de la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional (UNA), las implicaciones que tiene en la subjetividad el encontrarse en condición de interinazgo. Esto con el propósito de identificar, a su vez, las relaciones vinculares que se establecen a nivel institucional y que determinan el sentido de identificación y pertenencia con la universidad, el manejo del poder, relaciones de género, situaciones de violencia estructural y sufrimiento institucional.

La estrategia de la investigación está diseñada para recopilar, en un primer momento, a través de entrevistas semi estructuradas las percepciones de un grupo de funcionarias y funcionarios de las Facultades de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras, respecto a la condición de interinazgo y cómo incide esto en la subjetividad y relaciones vinculares.

El proceso de análisis se realizará desde enfoques teóricos como la teoría vincular, el análisis institucional, la perspectiva de género y la teoría del poder, que permita un acercamiento con la realidad cotidiana de la población interina en la Universidad Nacional.

Este informe presenta los principales resultados obtenidos a través de ocho entrevistas a personal académico y administrativo en condición interina, profundizando en temas relevantes como: el perfil de la población interina entrevistada, la experiencia laboral en la institución, el vínculo a nivel institucional, las implicaciones del interinazgo en el ámbito laboral, personal, familiar, de género y económicas.

El propósito de esta investigación es visibilizar las implicaciones que tiene el interinazgo en la subjetividad y las relaciones vinculares, y la relación que esto guarda con políticas institucionales, derechos humanos de la población trabajadora y el manejo del poder a nivel institucional en términos del autoritarismo, falta de escucha y atención a las necesidades sentidas, poca solidaridad, represalias ante la divergencia, entre otros; reflejadas en las experiencias de vida recopiladas a través de las entrevistas a la población seleccionada en el estudio.

Cabe destacar que el interinazgo es un reflejo de un problema estructural e institucional que repercute en distintos ámbitos del quehacer universitario, generando en esta población, en el ámbito laboral, comúnmente una sobrecarga de trabajo, atraso en salarios, problemas económicos, incertidumbre, zozobra, estrés y temor a perder el empleo; mientras que en el ámbito personal conlleva padecimientos emocionales y físicos, disminución del tiempo invertido en actividades recreativas, espacios de socialización con familiares y amigos, se posponen proyectos personales como compra de casa, vehículo, estudios de posgrado, tener hijos (as), entre otros.

## Planteamiento del problema

El objetivo propuesto para este primer momento de la investigación denominada “Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y las relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad Nacional” es conocer la percepción que tiene la población académica y administrativa interina de la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional, acerca de las implicaciones que tiene en la subjetividad y relaciones vinculares el encontrarse en condición de interinazgo.

Por consiguiente, es necesario conceptualizar ¿qué es tener un nombramiento en condición de interinazgo? Para la Universidad Nacional, en referencia con la Gaceta Extraordinaria N° 21-2015, la población interina está constituida por los funcionarios y las funcionarias, tanto administrativas como académicas, que no tienen una relación laboral en propiedad, obtenida mediante concurso.

De acuerdo con lo anterior ¿qué significa para la persona trabajadora laborar en condición de interinazgo? Justamente implica el no contar con estabilidad laboral, convertirse en población trabajadora temporal, no llegar a tener una plaza en propiedad, entre otros, afecta directamente las condiciones de vida de esta población e imposibilita y dificulta definir proyectos personales y familiares a mediano y largo plazo. Aunado a la incertidumbre y sufrimiento personal por la precarización del empleo. Todo esto afecta el sentido de identificación y pertenencia con la institución donde se labora, lo que podría repercutir, en el caso de la Universidad, en el quehacer académico y administrativo, así como la vida democrática del centro de educación superior.

Al ser el interinazgo un problema institucional de tipo estructural, se asocia directamente a lógicas del desarrollo económico y político del país que afecta a las instituciones educativas. En este sentido, de acuerdo con Noam Chomsky, las universidades han sido tomadas por el neoliberalismo, lo que conlleva que la población docente no cuente con estabilidad laboral, tenga sobrecargas de tareas, flexibilidad laboral, salarios injustos, autoritarismo y exclusión, sometidos a la burocracia administrativa, entre otros (Mendoza, 2014).

Es así como Chomsky señala que, “Todo esto sucede cuando las universidades se convierten en empresas, como ha venido ocurriendo durante las últimas décadas, cuando el neoliberalismo ha ido tomando por asalto cada una de las dimensiones de la vida” (Citado en Mendoza, 2104).

De acuerdo con Gamboa (2015) los procesos de globalización neoliberal permean todas las esferas de la sociedad y han surgido transformaciones en todos los sectores, de lo que no escapa la universidad, a pesar de su naturaleza autónoma, lo que demanda de una constante reflexión y decisión sobre su propio quehacer, en lo que las facultades de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras, por sus objetos de estudio, se han preocupado, en alguna medida, por cuestionar los principios neoliberales.

Por su lado Matrajt (2007) considera que con el embate neoliberal la salud de la población trabajadora ha pasado a ser una preocupación cada día menor y tiende a desaparecer prácticamente de los planes y programas oficiales y privados.

Esto tiene una implicación para la población trabajadora universitaria, en este caso, la interina, que se hace patente en los salarios, inestabilidad laboral, trabajo precario, exclusión, entre otras condiciones, lo que no deja de afectar, a su vez, la subjetividad. Tal y como señala Guinsberg (2001) un funcionamiento social con estas características no puede dejar de incidir, y muy fuertemente, en los modelos de Sujeto, de subjetividad.

Para Quesada (2006), en Gamboa (2015), la globalización es "... un concepto cargado de ideología y, por lo tanto, debería ser estudiado desde esa perspectiva, porque le atañe en demasía a los asuntos del corazón. Mucha de la enseñanza que podamos recibir con su estudio tiene relación con las sensibilidad de las personas, con la vigilancia que se ejerza de las emociones, de los afectos y sentimientos de las colectividades humanas" (Gamboa-Jiménez, 2015, p.122).

Dentro de este contexto la investigación propuesta es necesaria y pertinente dado que permite abrir espacios donde la población académica y administrativa interina, tiene la posibilidad de poner en palabras las implicaciones de su condición laboral, lo que permite

visibilizar, a su vez, las culturas políticas y económicas subyacentes. Con los resultados de la investigación se busca propiciar un diálogo institucional respecto a la realidad laboral de la población interina que aporte al bienestar integral de esta comunidad y al quehacer de la Universidad Nacional. De igual manera, se busca visibilizar las condiciones laborales de las personas interinas para contribuir a contrarrestar campañas y políticas económicas que buscan desprestigiar las universidades públicas y quienes laboran en ellas.

### Metodología

Para efectos de esta investigación, se pretende rescatar la singularidad de cada vivencia personal y aquellos aspectos que se ponen en común desde la condición del interinazgo. De esta manera, la recolección de datos pretende obtener las percepciones de la población participante respecto a sus experiencias, emociones y otros aspectos personales. También, son importantes los vínculos grupales y familiares, implicados en la circunstancia laboral del interinazgo.

Por lo anterior, la investigación es de carácter exploratoria, cuyo objetivo es familiarizarnos con un tema poco estudiado. Tal y como señalan Cazau (2006) citando a Hernández Sampieri y otros (1996):

(...) los estudios exploratorios tienen por objeto esencial familiarizarnos con un tópico desconocido o poco estudiado o novedoso. Esta clase de investigaciones sirven para desarrollar métodos a utilizar en estudios más profundos. De hecho, una misma investigación puede abarcar fines exploratorios, en su inicio, y terminar siendo descriptiva, correlacional y hasta explicativa: todo según los objetivos del investigador (p. 26).

En lo que respecta a la metodología seguida en la primera fase del proceso de investigación, durante el primer año (2017), se enviaron cartas a la jefatura del Área de Remuneración y Gestión de la Información del Programa de Recursos Humanos de la UNA; con el objetivo

de contar con información respecto a la población interina del Campus Omar Dengo. De igual manera, se realizaron reuniones con la coordinación del Área de Salud Laboral del Departamento de Recursos Humanos de la UNA y con la Seccional de Académicos e Interinos del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad, lo anterior con el propósito de dar a conocer el estudio y contar con el apoyo para establecer contactos con la población interina y realizar las actividades de la investigación.

Al ser las facultades de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras las de mayor tamaño en población trabajadora, se decide realizar la investigación con personal académico y administrativo que labora en las mismas. Por esta razón, se estableció contacto, por medio de cartas, con los decanatos de estas facultades, así como con las diferentes unidades académicas, institutos y programas de posgrado; para obtener la información de la población interina de estos centros de trabajo. Debido a que se presentaron algunas dificultades para conseguir los datos solicitados, se visitaron, en diferentes ocasiones, algunos de los centros de trabajo.

Con base en la información recopilada, se elabora una base de datos que corresponde con los criterios de selección de la población participante en la investigación, quienes tenían más de cinco años de laborar en la Universidad, y estaban nombrados medio tiempo o jornada completa.

Para propósitos de este estudio, se realizan entrevistas cualitativas, semiestructuradas. De acuerdo con King y Horrocks (2009) en Hernández y otros (2010), la entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta. Con la misma, a través de preguntas y respuestas, se logra una conversación y la construcción de significados acerca de una temática. Las semiestructuradas se basan en una guía de preguntas, donde la persona que entrevista tiene la posibilidad de incorporar nuevas interrogantes para ahondar en conceptos u obtener mayor información sobre temas de su interés.

Para conocer la percepción que tiene la población académica y administrativa de ambas facultades acerca de las implicaciones del interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares, se elaboran guías de entrevista para cada población, que cuentan con varios

apartados, a saber: experiencia laboral en la UNA, implicaciones de interinazgo en el ámbito laboral, implicaciones del interinazgo a nivel personal y familiar, implicaciones del interinazgo a nivel de género, implicaciones del interinazgo a nivel económico, vínculo a nivel institucional y datos personales.

La información recopilada en cada uno de estos apartados permite ahondar en el sentido de identificación y pertenencia de la población interina con la institución, el manejo del poder en la Universidad, relaciones de género, situaciones de violencia interpersonal y estructural, acoso laboral y sexual, entre otros. Se contó con espacios de supervisión, con el Máster Mario Podcaminsky Garber, Psicólogo Clínico-Grupal, para la elaboración de las guías de entrevista.

Previo a realizar las entrevistas a la población de la investigación, se llevan a cabo cuatro pruebas piloto de las guías de entrevista para incorporar las modificaciones requeridas.

A finales del año 2017 se entrevistan a ocho personas, que fueron seleccionadas al azar con el acompañamiento de la Estadística del Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO), cuatro pertenecen a la Facultad de Ciencias Sociales y las otras a la Facultad de Filosofía y Letras. Se seleccionan dos hombres y dos mujeres (académicos y administrativos), por facultad, para conocer la realidad que viven en la condición de interinazgo. Lo anterior con el propósito de identificar si existen diferencias en sus vivencias.

La selección de estas personas se realizó mediante un procedimiento aleatorio simple. En un primer momento se asignó un número aleatorio a cada Escuela dentro de las facultades de interés, posteriormente se estratificó el personal de cada Escuela en personal administrativo y académico, y por sexo. Dentro de cada estrato el personal fue ordenado alfabéticamente, otorgándole un número aleatorio.

Finalmente, se seleccionó con la función “generar números aleatorios” de Excel un primer número que correspondía a la Escuela y un segundo número para seleccionar a la persona a entrevistar.

Esta selección se realizó dentro de cada estrato, lo que brindó un total de ocho personas a entrevistar, es decir, una mujer y un hombre, tanto del personal administrativo como académico de ambas facultades.

Las personas entrevistadas fueron contactadas por teléfono y correo electrónico, se coordinó un espacio de reunión en una sala de la Universidad, guardando total confidencialidad durante la entrevista, así como de la manipulación de la información recopilada. Para efectos de la investigación, se elabora un consentimiento informado que es suscrito por la persona previo a la entrevista. La duración de cada entrevista fue de aproximadamente dos horas.

Con el propósito de guardar la confidencialidad de la identidad de cada persona participante se asignó un seudónimo, el cual se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 1. Seudónimos asignados a personas interinas entrevistadas**

Seudónimo	Sexo	Función	Facultad
Angustia	Mujer	Administrativa	Ciencias Sociales
Compromiso	Hombre	Administrativo	Ciencias Sociales
Soledad	Mujer	Académica	Ciencias Sociales
Dolor	Hombre	Académico	Ciencias Sociales
Esperanza	Mujer	Administrativa	Filosofía y Letras
Consuelo	Hombre	Administrativo	Filosofía y Letras
Zozobra	Mujer	Académica	Filosofía y Letras
Temor	Hombre	Académico	Filosofía y Letras

**Fuente:** Elaboración propia.

Los seudónimos seleccionados corresponden con sentimientos que se transmiten a través de los relatos de la población entrevistada, esto con el propósito de reconocer sus vivencias, por lo que estos seudónimos serán empleados para referirse a las opiniones emitidas por las personas entrevistadas a lo largo del documento.

Para el trabajo de transcripción de las entrevistas realizadas, se llevan a cabo dos sesiones de capacitación e inducción con el grupo de estudiantes a cargo de esta tarea, se elaboran lineamientos de orientación para el trabajo de transcripción y un protocolo que es suscrito por cada estudiante y la persona responsable del proyecto. En este último documento cada estudiante se compromete al manejo confidencial de la información proporcionada. De igual manera, se capacita a los estudiantes en el programa informático “Express Scribe”, para las transcripciones.

El trabajo de transcripción se realiza en el Centro Tecnológico de Investigación Social (CETIS) del Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO) de la Universidad Nacional. Esta labor es supervisada por la responsable del proyecto de investigación y el coordinador del CETIS, y cuenta con el acompañamiento de una estudiante asistente.

Con la información de las transcripciones se procede a elaborar dos bases de datos para ambas poblaciones, que contemplan: el participante en el estudio, los apartados de la Guía de Entrevista con sus respectivas preguntas y respuestas.

De igual manera, se elabora un perfil de las personas entrevistadas con el propósito de contar con una caracterización de esta población, el mismo contiene: sexo, edad, estado civil, número de hijos (as), edad de hijos (as), dependientes económicamente, grado académico de la persona entrevistada, personal académico o administrativo, facultad donde labora, años de laborar en la Universidad, jornada actual, categoría profesional actual, entre otros. Con este perfil y las bases de datos, se elaboran matrices de operativización correspondientes a cada población entrevistada. Estas matrices rescatan: los objetivos, las categorías de análisis, los aspectos a indagar en cada pregunta de las guías de entrevista, los subconceptos y códigos correspondientes a cada respuesta. Con esta información se procede a elaborar un informe de los principales resultados y hallazgos de las entrevistas.

Para la divulgación de la investigación, la compañera diseñadora gráfica del IDESPO confecciona el logo y plantilla del proyecto, material que se utiliza en todos los documentos del estudio

## Resultados

### *Perfil de la persona interina*

De acuerdo con la información proporcionada por los distintos centros de trabajo, tanto de la Facultad de Ciencias Sociales como de la Facultad de Filosofía y Letras, para el año 2017, el personal interino con cinco o más años de laborar para la Universidad Nacional, y que actualmente mantuviera un nombramiento de al menos medio tiempo; ascendía al número de 101 personas, de las cuales 30 laboran para la Facultad de Filosofía y Letras, y 71 para la Facultad de Ciencias Sociales. Por otra parte, 83 personas ocupan cargos académicos; mientras que 18 ocupan cargos administrativos.

Para la selección de las personas entrevistadas se estableció que cumplieran con las condiciones indicadas anteriormente, por lo cual a través de una selección al azar se determinó que se realizarían ocho entrevistas, tal como se muestra en el siguiente cuadro.

**Tabla 2. Características generales de la población entrevistada, según sexo y facultad**

Facultad		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Ciencias Sociales	Académicos	1	1	2
	Administrativos	1	1	2
Filosofía y Letras	Académicos	1	1	2
	Administrativos	1	1	2
Total		4	4	8

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los rangos de edades de la población entrevistada, se identificó en rangos de edades desde los 30 años a los 55 años.

Por otra parte, en lo que respecta al vínculo familiar, se encuentran casadas cuatro personas, solteras tres personas y divorciada una persona. De esta población, se identificó que en su totalidad hay una relación de dependencia económica de otras personas del grupo familiar, principalmente hijos/as, cónyuge, padre o madre, hermanos/as, entre otros. En cuanto al número de dependientes corresponde generalmente a una persona en más de la mitad de los casos, seguido por dos y alcanzando hasta el número de cuatro dependientes.

En cuanto a la cantidad de hijos/as, cinco de las personas entrevistadas señalan tener al menos un hijo/a, de los cuales dos se encuentran en edad escolar, mientras que los cuatro restantes son mayores de edad.

Por otra parte, las personas entrevistadas señalaron, en su mayoría, que la principal fuente de ingresos del hogar es el salario que reciben de parte de la Universidad Nacional, solo en dos casos se evidencia el ingreso compartido con su cónyuge. El salario promedio bruto y neto, tanto para académicos como para administrativos, se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 3. Salario promedio de personal académico y administrativo en condición de interinazgo**

	<b>Salario Bruto</b>	<b>Salario Neto</b>
<b>Personal académico</b>	1.309.000	828.250
<b>Personal administrativo</b>	617.500	240.481

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al ahorro mensual, más de la mitad (cinco) mantienen un ahorro que les permite sufragar períodos en que se les corta el nombramiento, se les atrasa el salario o se disminuye el tiempo laboral asignado, y ante situaciones de emergencia.

En lo que respecta al tema de vivienda se identificó que la mitad de las personas entrevistadas cuenta con vivienda propia, mientras que, para quienes no cuentan con vivienda propia, tres de las personas alquilan vivienda, y una vive en casa de un familiar. El

promedio de costo mensual por alquiler de vivienda es de 182000 colones, según datos brindados por las personas entrevistadas.

En el caso de deudas asociadas a préstamos se observó que la totalidad de las personas entrevistadas actualmente pagan préstamos producto de: compra de equipos, compra de vehículo, construcción de vivienda, situaciones familiares, otros motivos personales.

Finalmente en lo referente a aspectos económicos se muestra que existe mayor satisfacción de la percepción de la condición económica por parte del personal académico, contrario al personal administrativo que indica de forma más frecuente una insatisfacción con esta condición.

La jornada laboral que cumple, al momento de la entrevista, correspondió en la mayoría de los casos a tiempo completo, únicamente para el caso de una persona académica se señaló tener una jornada de medio tiempo.

Respecto a los años de laborar para la Universidad se identificó que para el caso del personal académico la temporalidad suele ser menor a 10 años, excepto por un académico que mencionó contar con 25 años de laborar como interino para la institución. Resulta importante señalar que esta persona tiene 55 años de edad, por lo que se presume que la mayor parte de su vida laboral la ha ejercido en esta Universidad sin la posibilidad de obtener la propiedad, con las implicaciones que esto conlleva.

Al consultarle a esta persona respecto a si en su unidad académica hay disponibilidad de continuar contando con sus servicios profesionales, señaló:

“Yo pienso que sí, a veces pienso que, que no sé (...) en realidad lo que a mí me protege, por lo que estoy en interés de la escuela es mi especialidad, no hay más (...) siempre me queda la incertidumbre de si están interesados o no, siempre la he tenido porque si no tendría el puesto en propiedad y en tiempo completo o una jornada más, más fija” (Dolor).

Por otra parte, para el caso del personal administrativo, la totalidad de personas indicó que tienen menos de 10 años de laborar para la Universidad Nacional; hay una tendencia a ser menor el número de funcionarios administrativos en condición de interinazgo con respecto a los funcionarios académicos, lo cual se asocia a las condiciones estructurales y procedimientos internos para el otorgamiento de propiedades en ambos cargos.

En el caso del nivel educativo, el personal académico cuenta en su totalidad con posgrado, específicamente tres personas con grado de maestría y una persona con grado de doctorado. Vale recalcar que la Universidad ha incentivado, en los últimos años, que para las contrataciones de académicos y académicas, se cuente al menos con el grado académico de maestría, lo que será de carácter obligatorio a partir del año 2019.

#### **Implicaciones del interinazgo**

En este apartado del informe se abordan las implicaciones del interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares en diferentes ámbitos como el laboral, el vínculo institucional, el económico, el personal y familiar, y a nivel de género.

#### ***Implicaciones de Interinazgo en el ámbito laboral.***

De acuerdo con el Estatuto Orgánico (2015) publicado en la Gaceta Extraordinaria N.º 8-2015,

La Universidad Nacional es una institución de educación superior pública con plena autonomía garantizada constitucionalmente. Tiene como misión histórica crear y transmitir conocimiento en favor del bienestar humano, mediante acciones que propician la transformación de la sociedad para llevarla a estadios superiores de convivencia. Honra la libertad, la diversidad, la búsqueda de la verdad y la sustentabilidad natural y cultural, en beneficio del conocimiento, la equidad, la justicia y la dignificación de la condición humana (p. 17).

En atención a los principios señalados anteriormente, se torna necesario mirar y mirarnos respecto a las relaciones humanas y condiciones laborales en que se desempeñan las diferentes tareas que se realizan en la Universidad.

Para efectos de esta investigación, se problematiza las implicaciones de la condición de interinazgo. Así, la población interina de la institución la "Constituyen todos los y las funcionarias académicas de la Universidad que no tienen una relación laboral en propiedad, obtenida mediante Concurso por Oposición" (Universidad Nacional, Gaceta Extraordinaria N° 21-2015, 2015).

En lo que respecta al cumplimiento de las funciones laborales y la condición de interinazgo, la población participante en las entrevistas señala, que el sentimiento de incertidumbre, desconocer si se le va a volver a contratar, la zozobra, la inestabilidad laboral e inseguridad debido a que la persona propietaria de la plaza puede regresar al puesto; afecta el desempeño de las tareas académicas y administrativas, lo que genera que la atención y energía no se logren centrar exclusivamente en la tarea laboral, desviando la misma en preocupaciones relacionadas con las necesidades económicas personales y familiares, y la estabilidad laboral.

Al respecto, se indica:

“Pues, hasta cierto punto, sí. Hasta cierto punto, porque, uno siempre está con la zozobra, de que, a la persona que yo estoy sustituyendo se devuelva...” (Compromiso).

“La, digamos, lo interino afecta en el sentido de que usted no sabe si, digamos, es dependiendo de la unidad donde usted esté, usted no sabe si la van a contratar el próximo año. Entonces, digamos, que eso le genera como, una incertidumbre, ¿verdad?” (Consuelo).

También se menciona que la condición de interinazgo demanda de un mayor rendimiento y demostración de compromiso con la institución, lo que conlleva una sobrecarga de trabajo, que en algunas ocasiones termina sin reconocerse ante el posible cambio de funciones, el

no obtener un nuevo nombramiento, entre otros; lo que genera que algunas personas sientan que su trabajo es realizado en vano.

Al respecto se exterioriza:

“Entonces, eso a mí me hace, si no soy una persona consciente, me hace creer que si le pongo mucho empeño a mi trabajo, (diay), lo estoy haciendo en balde. Porque en cualquier momento esa persona se devuelve. (Diay), todo lo que yo dejé limpio, todo lo que yo pulí, se va a perder” (Compromiso).

“Más bien uno trata de hacer las cosas lo mejor posible para ver si algún día, ¿verdad?... llegue a tener la propiedad” (Angustia).

De igual manera, señalan la preocupación de que la disminución del presupuesto universitario repercuta en futuros nombramientos y que terminen desempleados, pues: “... se hacen reducciones de gastos y entonces dirían: “bueno es que aquí ya no necesitamos tres, ya necesitamos sólo dos personas” (Consuelo).

Por otro lado se comenta que la condición de interinazgo puede generar actitudes de poca exigencia respecto al rendimiento académico de la población estudiantil, entonces:

“... el caso de los profesores que hacen cosas que normalmente no harían y lo hacen principalmente por “mirá, yo soy interino, (eh) no me sirve que estos estudiantes me puntúen mal, no me sirve que estos estudiantes manden cartas a quejarse, no me sirve que la Escuela se dé cuenta de que el profesor es muy estricto por “X” y, “Y” razones”, entonces hacen cosas que no deberían de hacer y hasta se vuelven alcahuetas” (Temor).

El relato anterior invita a una reflexión respecto a las evaluaciones que realiza la población estudiantil acerca del rendimiento académico de sus docentes, en especial de la población interina, lo que termina siendo, en algunos casos, un “arma de doble filo” dado que expone a perder el empleo a aquellos profesores/as interinos/as que exigen un mayor rendimiento y compromiso de sus estudiantes, generando, en algunos de ellos/as, malestar y una actitud de

rechazo que se ve reflejada en las evaluaciones docentes. Lo que conlleva que algunos profesores/as se tornen “alcahuetas” o temerosos ante la reacción negativa de sus estudiantes.

Por otra parte, una de las personas entrevistadas señala que la condición de interinazgo no afecta el cumplimiento de sus funciones, lo anterior debido a que ha laborado en la empresa privada y rescata el ambiente de trabajo de la Universidad, al respecto apunta:

“(…) la gente que trabaja aquí, debería tener experiencia en la empresa privada por lo menos de 5 años para que se den cuenta de lo hermoso, de lo maravilloso, es que yo no sé, o sea, de trabajar en la Universidad, es otro mundo; es otra cosa” (Esperanza).

Otra de las personas participantes indica que el interinazgo a pesar de generar incertidumbre no debería afectar las tareas que realiza:

“(…) Entonces, digamos, que eso le genera como, una incertidumbre, ¿verdad? Pero eso no debería generar, digamos, uno no debería (eh, eh), ser excusa como para que yo no haga mis funciones o no trabaje de, de la mejor manera. De hecho, si soy interino y no hago bien las funciones, tampoco voy a pretender que me vayan a seguir contratando, ¿verdad?” (Consuelo).

Al consultar acerca de la posibilidad de conversar sobre las implicaciones del interinazgo con personas en el puesto de dirección y subdirección de las unidades de trabajo, la población entrevistada manifiesta que pese a existir el espacio para dialogar acerca del tema, no depende exclusivamente de la dirección y subdirección la solución de la problemática, o no muestran interés en resolver la misma:

“Sí existe la posibilidad de conversarlo, lo que pasa es que no veo buena voluntad de resolverlos (...) no son gente que se vayan a quebrar la cabeza resolviendo un problema de ese tipo (digamos) de, (entonces) no, no veo que haya un interés de (digamos) de mi empleador (digamos), por resolver el problema mío personal de

interinazgo. He identificado más bien interés de que continúe (como) interino” (Dolor).

“Yo creo que la actual directora y el subdirector, yo creo que están muy anuentes a hablar sobre cualquier tema, verdad. La pregunta creo yo o lo más importante aquí sería qué tanto poder tienen ellos para poder hacer algo, porque el hecho de que sean directores y subdirectores de una unidad académica no quiere decir que tengan el poder” (Temor).

En lo que respecta a la comunicación con compañeros y compañeras de trabajo acerca de las implicaciones del interinazgo, refieren:

“Eso es un tema muy recurrente... no solo con mis compañeros, directos. Sino con mis compañeros de otras facultades, de otras unidades. (Este), es muy recurrente que, entre interinos hablemos, de estas cosas y nos apoyemos, y, y tratemos de, de llegar a una solución, ¿verdad?” (Compromiso).

“Sí, ahí sí hay una muy buena comunicación, en los, dentro del grupo. Y siempre, participan propietarios o interinos porque di todos hemos tenido la, todos han pasado por eso verdad” (Esperanza).

“Sí, si cuento con el apoyo, porque los compañeros también, aunque son propietarios han pasado por interinazgo y conocen las implicaciones, (entonces) ellos responden de manera solidaria, (digamos) a la angustia de uno por estar interino, (entonces) sí, sí, sí hay posibilidad de por lo menos hacer catarsis (...)” (Dolor).

Manifestaciones que reflejan, en su mayoría, actitudes de solidaridad, acompañamiento y escucha entre compañeros/as de trabajo, no obstante, una persona externa no tener la confianza para conversar acerca de este tema, debido a que: “(...) mirá soy interino y el sistema muchas veces me ha dicho que mejor me calle ante ciertos temas, verdad” (Temor).

Al tratar el tema del acoso laboral o abuso de poder de parte de jefaturas o compañeros/as de trabajo, que según Brenes citando a Rivas, el acoso laboral es una forma de violencia en el trabajo que remite a los comportamientos verbales, no verbales o físicos que realizan las jefaturas o compañeras(os) de trabajo contra una trabajadora o un trabajador, que dañan su dignidad, su salud, su libertad, su autonomía, su vida, y que adquieren su máxima expresión cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo en el centro de trabajo (Rivas citado en Brenes, 2012, p. 12).

Las respuestas brindadas, en su mayoría, respecto a situaciones de acoso laboral o abuso de poder reflejan que este tipo de violencia se presenta en la institución, tanto de parte de compañeros/as de trabajo y de personas en puestos de dirección o jefatura. Se apunta:

“Bueno uno podría hablar en este momento de las famosas argollas ,verdad, que usted siempre escucha por todos lados, que sí diría yo, que cabría en el, en el abuso de poder, por ejemplo cuando yo estaba en el..., en su momento la coordinadora del..., que era la que asigna, o siempre ha sido la persona que asigna los cursos, (eh) (...) normalmente me daba cuatro y me estaba dando apenas tres, y el argumento de ella era que, yo estaba en una posición inferior a todos los demás” (Temor).

“Sí, en mi caso particular sí. (Pensativo) Sí si lo conozco (digamos) en el caso mío (digamos) yo lo tengo con mi jefe inmediato. Laboral, al punto que he tenido que ir al sindicato a quejarme (...)” (Dolor).

“¿Qué más si no lo mismo que yo viví? Yo fui, prácticamente, perseguido por mis compañeros, ¿verdad? Por casi todos los jefes, (eh), por mi propio jefe. (Eeh), insultado por la directora de la, de la, de, de la unidad donde me dijo: “Mientras yo esté trabajando aquí, usted aquí no vuelve a trabajar más” (Compromiso).

“De (jefat-), (direcc-) sí. Aunque no directamente de él... pero era manipulado, manipulado por, por, una asistente que había, (eh) una asistente. Una secretaria que trabajaba ah... y, y por otra compañera” (Angustia).

Esta información refleja situaciones de sufrimiento a nivel institucional que afectan la condición emocional de quienes viven el acoso laboral o abuso de poder, y repercute en su quehacer, sobre todo en aquellas personas interinas debido a que esta posición los/as coloca en un contexto de mayor vulnerabilidad. De acuerdo con Kaës (1996) “(...) Sufrimos por el exceso de la institución, sufrimos también por su falta, por su falla en cuanto a garantizar los términos de los contratos y de los pactos (...)” (p. 57).

En el contexto de la Universidad Nacional, el hostigamiento sexual “(...) supone la imposición no deseada de requerimientos o favores sexuales en una relación desigual de poder, que influye negativamente en las posibilidades, el desempeño, las condiciones o el ambiente laboral o educativo de quienes lo sufren” (Universidad Nacional, Gaceta N° 17-2009, 15 de noviembre de 2009).

De las personas entrevistadas solo una hace alusión a un caso de hostigamiento sexual hacia una funcionaria interina, y añade: “(...) (Eh) pero me parece que en el estudio que realizó... sobre... (Eh) la población interina está más vulnerable a vivir situaciones de hostigamiento sexual” (Zozobra).

Los/as demás funcionarios/as refieren no conocer de situaciones de hostigamiento sexual, pero no dudan que sucedan en la institución.

Respecto al procedimiento que se sigue en la Universidad al contratar personal interino, la población participante manifiesta que no se le explicó lo que implica el nombramiento como interina/o, ni los derechos, obligaciones y posibilidad real de continuidad en su nombramiento, ni la acción de personal especifica estas particularidades. Esto tiene implicaciones en la comunicación y expectativas laborales de estas personas, dado que, una mayoría, llega a la institución con la ilusión de permanecer y alcanzar su nombramiento en propiedad. De igual manera, conlleva un proceso que demanda de más tiempo para conocer la institución, su normativa e identificación con la misma.

Para ilustrar lo anterior, se rescatan algunas de las respuestas brindadas sobre esta temática:

“No, bueno (pausa), conmigo eso no. Y, y yo participo en los, en los (eh)... que nos dan un espacio para divulgar la... y yo no sé si a estas alturas se, se informará sobre eso, Pero no, es en ese, yo creo que es el mismo taller que se daba cuando yo lo lleve, al que se da ahorita y nunca se habló cuáles son los derechos, cuáles, digamos, (este), digamos, las condiciones en las que se va a estar.

Digamos, eso no se toca en, en los procesos de inducción. De hecho esos procesos de inducción, creo que (este), los primeros se realizan con las personas que tienen, (eh) casi cinco años de trabajar para la Universidad, ¿verdad? Entonces imagínese que ya trabajando, (eh), casi cinco años para la institución y ni siquiera se ha contado con un proceso de inducción” (Zozobra).

“(...) cuando usted firma su contrato, qué dice su contrato. Y punto, no dice absolutamente nada, o sea no dice condiciones, no dice derechos, no dice obligaciones, no dice nada, de hecho, o sea después de eso yo me he hecho la pregunta, y, yo creo que bueno, si aplica para un lado aplica para el otro, entonces yo digo mirá, según eso que yo firmé la declaración jurada y la acción de personal, que es lo único que usted firma, cómo se agarran o de dónde se agarran para decir mirá, usted tiene la obligación de ir a reuniones por ejemplo” (Temor).

“(...) Pero, directamente que yo tenga una asesoría de parte de la Universidad Nacional, y que me digan: “estas son sus funciones”. De hecho, de hecho, muchos años después de haber entrado a la Universidad Nacional, fue, que, que me consiguieron mi perfil. (Eeh), cuáles son mis funciones. Porque ni siquiera eso me explicaron a mí, cuando yo entré” (Compromiso).

“(...) Eso, no lo, no lo explican, sino que, que nada más como: “usted va a ser contratado (eh), por tanto, tiempo y después, depende de cómo siga, se le va a seguir contratando” (Consuelo).

Solo una persona indica que al momento de ser nombrada se le explicó que era a plazo definido, no obstante, no se le señalaron los derechos que tenía como funcionaria interina de la Universidad:

“Cuando yo fui contratada, (eeh) claramente me dijeron que era un nombramiento por plazo definido y (eeh) este, que tendría la posibilidad de participar en algún concurso en alguna otra instancia de la Universidad; y este (pensativa), pero que eso dependía de las necesidades que tuviera la institución a partir del año que iba a iniciar y efectivamente así fue porque yo recibí un llamado hasta mediados de enero del año siguiente. Este, pero sí claramente me dijeron a mí cuando me contrataron que ese era por un plazo definido y que formaba parte de un registro de legibles que era al que siempre se estaba (no termina la frase), al que se recurría para hacer nombramientos; (eeh) convocar” (Esperanza).

Al consultar acerca de si a nivel institucional se brinda acompañamiento ante la condición laboral de interinazgo, de las ocho personas entrevistadas, una mayoría indica que no, y solo una indica que sí. En este sentido expresan:

“No, no lo considero. No, porque, (este), si se diera eso, el Estatuto Orgánico hubiera cambiado al respecto” (Compromiso).

“(Diay) no, viera que yo al sindicato había ido... cuando estaba el otro señor, ¿verdad?, y resulta que ellos me dijeron que ellos no podían hacer nada, que, lo que decidiera el jefe (...)” (Angustia).

“Pienso que no, la institución no, es más la institución lo, mi percepción es que la Universidad tiene dos tipos de funcionarios, los propietarios y los interinos, y los interinos son de segunda categoría son, son seres humanos de categoría inferior, una casta inferior (...) y se sienten en una situación de vulnerabilidad y los jefes lo saben y lo usan, lo utilizan” (Dolor).

“Yo creo que eso va a depender de quien esté en la dirección... ¿verdad? y no porque haya una política institucional de acompañamiento a las personas interinas.

Entonces, yo creo que eso va a depender de la persona que esté ahí, digamos, en ese puesto de, de autoridad (...)" (Zozobra).

La persona que considera que se brinda acompañamiento comenta:

"Digamos, que te de cierto apoyo, el Sindicato, el Sindicato, solamente creo yo (...) ya habrá ciertas, otras instancias, que usted podrá, pero simplemente sería tipo consulta como Asesoría Jurídica por ejemplo que usted puede ir a consultar ciertas cosas, pero hasta ahí" (Temor).

El contar o no con acompañamiento a nivel laboral tiene implicaciones en el vínculo que se establece a nivel institucional, lo que se profundiza en el siguiente apartado.

#### *Implicaciones en el vínculo a nivel institucional.*

Para efectos de esta investigación, el vínculo se entiende como "(...) un vínculo social, aunque sea una persona; a través de la relación con esa persona se repite una historia de vínculos determinados en un tiempo y en espacios determinados (...)" (Pichon-Rivière, 1985, p 47).

De acuerdo con Pichon-Rivière (1985), no existe un tipo único de vínculo sino que las relaciones que el sujeto establece con el mundo son mixtas, en la medida en que siempre emplea en forma simultánea diferentes estructuras vinculares. De igual manera el vínculo es dialéctico produciendo modificaciones tanto en el sujeto como en el objeto, que a su vez es un sujeto.

Según Adamson (2011), la subjetividad es al mismo tiempo singular y emerge de las tramas vinculares que lo trasciende, es concebida como un sistema abierto al mundo y siempre estructurándose. El vínculo es bidireccional y de mutua afectación, responde a un proceso histórico donde están presentes en una unidad el llamado "grupo interno" o "mundo interno", así como el "grupo externo" o "mundo externo" de cada sujeto.

Para Taragano, "En todo momento el vínculo lo establece la totalidad de la persona, totalidad que Pichon-Rivière interpreta como una Gestalt en constante proceso de

evolución” (Citado en Pichon-Rivière, 1985, p.11). De acuerdo con Pichon-Rivière, el vínculo es dialéctico produciendo modificaciones tanto en el sujeto como en el objeto.

En este sentido el vínculo puede generar crecimiento en tanto exista comunicación, aprendizaje, apertura a lo nuevo y diferente, evitando caer en la “burocratización”, que genera posturas rígidas y afecta el bienestar emocional a nivel personal, grupal e institucional.

Al referirse a las instituciones, Bleger manifiesta que son “organizaciones de carácter público o semipúblico que suponen un cuerpo directivo y, de ordinario, un edificio o establecimiento físico de alguna índole, destinado a servir a algún fin socialmente reconocido y autorizado. A esta categoría corresponden unidades tales como asilos, universidades, orfanatos, etcétera” (Citado en del Cueto, 2012, p. 98).

Con respecto a las instituciones, del Cueto (2012) indica:

La vida de las instituciones se expresa a través de los múltiples grupos formales e informales que la conforman, la constituyen generando movimientos peculiares e inéditos. Existe una dialéctica entre los grupos y la institución y es en ese “entre” donde se manifiestan tanto las burocratizaciones de los movimientos instituidos como la creatividad de los movimientos instituyentes (p. 103).

Para estudiar y profundizar en la dinámica que se desarrolla en la interacción intersubjetiva a nivel institucional y los vínculos que se establecen, se rescatan, en esta investigación, los vectores del cono invertido elaborado por Enrique Pichon-Rivière.

Al referirse al cono invertido Pichon-Rivière (1985), señala:

Este modelo denominado esquema del cono invertido constituye nuestro instrumento de evaluación de la tarea grupal. Todo aprendizaje produce una vivencia de miedo a la pérdida y de miedo al ataque que son los puntos importantes de solución en el proceso de aprendizaje. En líneas generales nuestra tarea es resolver situaciones de estancamiento, ya sea estancamiento en la

enfermedad, en el aprendizaje, en cualquier aspecto de la vida y hacer esa situación dialéctica (p. 75).

A continuación se presenta una breve descripción de lo que representa cada vector del cono invertido:

**Afiliación y pertenencia:** son dos vectores que se refieren al grado de interacción que los miembros del grupo tienen entre sí y con la tarea. De acuerdo con Berstein en los grupos existen miembros que se sienten formando parte del grupo, se sienten parte de un “nosotros”, en cambio, hay otros que no son pertenecientes sino afiliados, se sienten más en la relación “yo-ellos” (Citado en Ávila-Espada, A. et ál.1993).

**Cooperación:** es la capacidad que tienen los integrantes del grupo para desempeñar roles complementarios, para operar en conjunto. Contrario a estos roles están los suplementarios que son de competencia y rivalidad.

**Pertinencia:** es la capacidad de centrarse en la tarea. A veces el grupo no se centra en la tarea explícita sino en la latente, por lo que se requiere elaborar los miedos básicos para abordar los objetivos propuestos.

**Comunicación:** es uno de los vectores más importantes, sobre el que se basa todo fenómeno de interacción humana. La comunicación no se refiere exclusivamente a lo verbal, también está la *metacomunicación* que son todos aquellos signos, gestos, actitudes presentes en el proceso comunicacional, además la forma en que se transmiten los mensajes como el tono de voz, la comunicación corporal que acompaña lo verbal.

De acuerdo con Berstein, la comunicación “Es una de las vertientes más demostrativas para detectar y visualizar las perturbaciones en los vínculos entre las personas. Aquí vemos las distintas formas en que se relacionan entre sí los miembros del grupo” (Citado en Ávila-Espada, A. et ál.1993, p.128). Es así, como puede existir una escucha atenta y respetuosa hacia la otra persona o bien pueden predominar ruidos que dificultan la comunicación

Con respecto a la comunicación, Berstein (1997) manifiesta:

En este canal por el cual circula el mensaje pueden existir ruidos. Es decir, que cuando falla la comunicación la falla puede estar en el emisor que no codifica bien, puede estar en el receptor que no decodifica bien, o puede estar en el canal por donde circula el mensaje, por una perturbación, por un ruido. A esto Ruesch lo llama ruido, pero es lo que Pichon Rivière llama el tercero y es lo que Bachelard denominó obstáculo epistemofílico. Podríamos decir que son equivalentes, son cosas que perturban en un momento dado ya sea la comunicación o el aprendizaje, o ambas cosas, que por lo general van juntas (p.7).

**Aprendizaje:** La comunicación y el aprendizaje son vectores que guardan una estrecha relación, “corren” paralelos, las perturbaciones en uno de ellos afecta al otro. El aprendizaje se da con los aportes que cada uno de los miembros del grupo brinda, esta construcción conjunta permite una transformación cualitativa en el aprendizaje.

En lo que respecta al vector aprendizaje, Berstein indica:

Aprendizaje se da por sumación de la información que cada uno de los integrantes del grupo aporta a la tarea. Relacionamos este vector con el criterio de adaptación activa a la realidad, modificadora tanto del sujeto como del medio en un proceso de interacción dinámica. Entendemos también por aprendizaje la capacidad del grupo y de cada uno de sus integrantes para desarrollar conductas alternativas frente a los obstáculos, es decir, la capacidad para no repetir siempre las mismas conductas (Citado en Ávila-Espada, A. et ál.1993, p.131).

**Telé:** es un término creado por Jacob L. Moreno, fundador del psicodrama, que consiste en la capacidad o disposición que cada persona tiene para trabajar con otros. La telé guarda relación con factores afectivos puede ser positiva o negativa. Por consiguiente, a una mayor telé positiva “el proceso de aprendizaje y el clima total del grupo, adquiere una estructura especial, una disposición a la tarea” (Pichon-Rivière, 1985, p.180).

En lo que respecta a la información obtenida a través de las entrevistas respecto a los diferentes vectores y las implicaciones del interinazgo en el vínculo a nivel institucional, se

encuentra en lo referente al sentimiento de pertenencia a la Universidad, que la mayoría de funcionarios/as se sienten parte de la misma, es decir, se sienten parte de un “nosotros”; por el contrario, hay tres personas que no se sienten pertenecientes sino afiliados, se sienten más en la relación “yo-ellos”. De acuerdo con Berstein (1993), “El afiliado “no pone el cuerpo”, guarda una cierta distancia. La pertenencia es un segundo grado (más profundo), que implica acortar las distancias” (p. 127).

Quienes se sienten pertenecientes apuntan:

“Sí, sí me considero parte de la Universidad aunque sea interino” (Consuelo).

“Porque, tampoco veo yo de que, el, el, el no, el no tener propiedad no me haga ser parte de la universidad (...) Porque el, el estatus de, de interino yo creo que no, no lo afecta” (Compromiso).

“¡A mí no! A mí no, definitivamente como le dije y le repito después del compromiso de matrimonio que yo tengo, el que sigue es con la Universidad (...)” (Esperanza).

“En mi caso personal no, yo me considero una persona que me considero muy, bastante perteneciente a la Universidad a pesar de ser interino, (entonces) podría ser que afecte pero yo no, no lo siento en mí (digamos), yo me siento muy identificado con la Universidad” (Dolor).

“O sea desde la perspectiva personal, no pero de cómo otros te ven, posiblemente sí, porque te ven como mirá ok, es interino, (eh), hoy puede estar, mañana no, entonces, digamos, que desde afuera posiblemente sí” (Temor).

Por el contrario, los que se sienten en una condición de afiliación con la institución externan:

“(Eh) en relación con, por ejemplo, eso de que no se puede votar y todo eso (...)” (Angustia).

“Sí, sí afecta. (Este) yo le decía ahora que, que el haber ascendido de profesora 1 a profesora 2 ¿verdad?, (este) me siento diferente en la institución. (Eh) pero también, pero también las personas que están en propiedad (eh) yo, yo percibo ¿verdad? de que, de que se sienten con ciertos derechos diferentes, a los de las personas interinas ¿verdad?” (Zozobra).

Algunas de estas personas sienten que al adquirir el derecho a votar, contar con nombramientos anualizados, entre otros derechos, les permite desarrollar un mayor sentimiento de pertenencia con la institución:

“Sí, yo creo que tal vez, con, con los años que van pasando ¿verdad?, el ir ascendiendo en carrera (eh), por ejemplo, el hecho este de que yo ahora paso de, cuando se tiene un nombramiento anualizado, por más de cinco años, ya se puede participar en ciertos espacios de toma de decisión, y sí se tiene derecho a voz y a voto también, ¿verdad? entonces ahí ya se va sintiendo una como con, como con más derechos ¿verdad? (Este) pero aun sigue habiendo alguna diferencia con la, con la población en propiedad, ¿verdad?” (Zozobra).

En relación con este mismo tema, al consultar, si como interinos/as, se sienten parte de un “nosotros”, se refiere:

“No, yo creo que hay una división ¿verdad? entre la población en propiedad y la población interina. ¿Verdad? si en la, en la institución está muy marcado... y eso tiene que ver con, con los privilegios que tiene la gente en, en propiedad” (Zozobra).

“(…) pero creo que sí, sí hay un nosotros. Porque en última todos trabajamos por una misma cosa. Pero creo que el sentimiento es el mismo para todos, ¿verdad? esa situación de, de, esa sensación de, de, de incertidumbre” (Soledad).

“(…) Entonces uno, uno ya, ya tiene una identidad con la U. Uno fue estudiante, uno es egresado, ya tiene solamente o en mi caso solamente he trabajado para la

Universidad Nacional, (eh), entonces está esa, ese amor por la Universidad, está esa identidad con la Universidad (...)" (Temor).

"Yo sí, no sé otras personas sí en los lugares de trabajo se sienten excluidas; pero en mi caso no. Yo sí me siento parte" (Esperanza).

Las respuestas brindadas evidencian que la mayoría de las personas entrevistadas se sienten parte de un "nosotros" en la Universidad, no obstante, parece existir un sentimiento ambivalente ante la incertidumbre que enfrentan al no tener seguridad de permanecer laborando en la institución.

Asimismo, al analizar las respuestas brindadas, se percibe que las personas entrevistadas entienden el ser parte de un "nosotros" como el sentirse identificadas con la institución, no obstante, al consultarles si forman parte de un equipo de trabajo, la mayoría refiere que no, dado que sienten una separación entre población interina y propietaria. En cuanto a esto indican:

"(...) los propietarios son los que son tomados en cuenta, (eh) los que tienen voz y voto. En caso de los interinos no tienen ninguna voz ni ningún voto, (entonces) no, ahí sí hay un problema interino, ya lo, lo, (como) funciona académicamente, en la parte académica, si hay una incidencia porque los interinos no son convocados a reuniones, no se les toma a parecer, no votan, no tienen poder político, no inciden en nombramientos de, directo de la Escuela, (...) en la toma de decisiones, en la parte académica, no son tomados de parte de los interinos. No forman parte de un equipo de trabajo, podrían formar parte de un equipo de trabajo a ciertos niveles, pero el, la unidad académica como un todo, está (mm sonido reprobatorio) están este, está segregados, están, están marginados" (Dolor).

"(...) digamos, los propietarios vienen a adquirir como una, como una calidad ahí particular, ¿verdad? Son un grupo selecto y uno ya como que lo sabe, ¿verdad? Entonces, te digo, sí hay, sí se da esa relación pero más con la parte (adm-), digamos, dirección. Que eso claramente sí, ¿verdad? Ahí sí hay una buena

dinámica. Con el resto pues habría que ver otros proyectos, yo lo desconozco” (Soledad).

“Cursos de servicio sí, cursos de servicio sí, porque la gran mayoría somos interinos, ya cuando se va al asunto de la Escuela, carrera, pues, hay mucha, mucha separación por lo mismo, está ese sentimiento de mirá usted es de aquí y yo soy de acá” (Temor).

Llama la atención el hecho de que algunos interinos/as señalen que no tienen derecho a expresar su sentir (no tienen derecho a voz), cuando en realidad no existe una prohibición reglamentaria en la Universidad, que les impida este derecho, sin embargo, a nivel implícito existe el temor a las consecuencias (perder el empleo o ser excluido/a) que podría generar el externar su parecer ante cierta temática. Esto podría evidenciar un vínculo con rasgos de recelo y desconfianza, por parte de algunos/as interinos/as, generando en la misma una actitud de autoprotección y resguardo.

De acuerdo con algunas de las respuestas a esta pregunta, parece existir una mayor tendencia a formar parte de un equipo de trabajo en el área administrativa que en la académica, dado que apuntan:

“Sí. Porque ahí, (di) ahí todos, sí nos ayudamos. Hay apoyo, digamos la compañera me pide apoyo o, yo si no entiendo algo le digo a la, alguna compañera o así” (Angustia).

“Sí, somos un equipo; interinos y propietarios, todos por igual” (Esperanza).

En lo referente al Plan Estratégico, que para propósitos de este estudio es concebido como "(...) un documento cuya elaboración nos obligará a plantearnos dudas acerca de nuestra organización, de nuestra forma de hacer las cosas y a marcarnos una estrategia en función de nuestro posicionamiento actual y del deseado" (Milla & Martínez, 2005, pp.8-9). Al consultar a los funcionarios/as si conocen el Plan de la unidad donde laboran, manifiestan que:

*Implicaciones del Interinazgo a nivel económico.*

El interinazgo como se manifestó anteriormente es una condición laboral que implica inestabilidad; por tanto, el futuro para esta población trabajadora resulta ser incierto; el peso de esto se refleja de sobremanera en el caso de la condición económica; en tanto el salario generalmente implica el principal aporte a la economía de los hogares de estas familias; pero que a su vez no se desliga de la situación económica de las instituciones públicas de educación superior del país, las cuales dependen fundamentalmente del presupuesto asignado por el gobierno a través de llamado FEES.

La situación de interinazgo que vive esta población, no es lejana a la realidad laboral que se vive en otras instituciones públicas del país; pero además no dista de las lógicas actuales del mercado; en las cuales la persona se convierte en objeto de producción, en este caso en función de la generación de conocimiento, de atención y formación de nuevas masas laborales, como suele ser la lectura desde la visión del mercado, que ha alcanzado incluso el ámbito educativo.

El proceso de expansión del sistema de acumulación capitalista se expresa, entre otras formas, a través de la expansión de los mercados y de la incorporación de sectores, actividades y productos considerados tradicionalmente como externos al mercado, a las relaciones de intercambio en la forma de mercancías. (Imanol 2002, P100)

En torno a la inequidad y la dominación económica en el ámbito de los mercados Imanol (2002), destaca que; desde la lógica hegemónica de Gramsci, esto se fundamenta en las relaciones de poder en la sociedad, representada en la constitución de mercados no-tradicionales, fundamentalmente el caso de la educación superior

En el mercado se producen intercambios desiguales en los que cada una de las partes intenta obtener ganancias a expensas del otro. La competencia en el mercado es por ende desigual y un producto de relaciones de poder y dominación. El poder de mercado está determinado por inequidades previas en la acumulación de capital. También lo está por condiciones políticas y discursivas que son tan materiales y

poderosas como los salarios, el capital y la ganancia. Éstas incluyen de manera fundamental la producción y el uso de conocimientos que son a la vez mercancías para el intercambio en el mercado y condiciones que determinan relaciones de poder y dominación en el propio mercado. (Imanol 2002, P100)

El presupuesto asignado a la educación superior ha entrado en un proceso de constante cuestionamiento y negociación; vinculado a las críticas sobre el gasto y el empleo público en el país. De acuerdo con Imanol (2002) estas tendencias contemporáneas vinculadas al financiamiento a la educación superior pública son recurrentes a nivel internacional que se representan en acciones específicas.

...La disminución del subsidio estatal; el impulso a la competencia por recursos (públicos o privados); la diversificación de fuentes de financiamiento; la contracción de la oferta pública y el incentivo al crecimiento de la educación superior privada; el ejercicio del “control a distancia” y el deterioro de la autonomía; la evaluación de instituciones, programas y académicos, así como el establecimiento de indicadores... (Imanol 2002, P103)

De esta forma la educación superior se ha convertido en un objeto más del mercado, “Los procesos educativos en general se han desarrollado tradicionalmente fuera de los mercados o en cuasi-mercados subsidiados por los gobiernos” (Imanol 2002, P100), a pesar de que originalmente su lógica tenía otros fines, “La nueva racionalidad del liberalismo de mercado –apoyada en un discurso de mercados, competencia y empresa– se reorientó de la búsqueda del bienestar social a la competencia económica” (Imanol 2002, P102), en tanto, las condiciones laborales de sus trabajadores/as se han visto desmejoradas

-“(...) En el caso de nosotros los interinos por la situación económica en la que está el país. Por todos los rumores que corren por los pasillos de la inestabilidad y la inseguridad que hay a nivel institucional de todas las cosas que pueden pasar o no pasar. (Eh). Quienes estamos interinos en este momento. (Este), al menos yo; tengo mucha preocupación de lo que pueda pasar conmigo a corto, mediano y largo plazo porque sí las cosas cambian; sí la gente se mueve; sí la Universidad no va a nombrar

muchas personas más adelante. Entonces, ¿qué pasa con los interinos? Qué tranquilidad podemos tener; qué seguridad. Si bien es cierto, he tenido trabajo en forma ininterrumpida desde el año 2008; (eeh) aún no me siento segura porque no puedo despertarme y decir tengo propiedad en la Universidad y, y ya. Hace poco en el lugar donde yo trabajo, alguien adquirió su propiedad y la frase que dijo fue “no se puede imaginar lo que yo sentí hoy cuando me desperté; porque soy propietario” (Zozobra)

Es así como han entrado en dinámicas precarias que anteriormente no se concebían como propias de este gremio y que se explicarán en los siguientes apartados con mayor detalle.

### **Condición económica de las personas entrevistadas con nombramiento interino**

A partir de las opiniones emitidas por las personas entrevistadas fue posible identificar algunos elementos fundamentales para comprender el contexto de su condición económica, para posteriormente analizar las implicaciones económicas que está teniendo la contratación temporal e inestable.

**Tabla 5. Variables asociadas a la condición económica de las personas interinas de la UNA entrevistadas, 2018.**

<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>	<b>Contextualización</b>
<b>Grupo etario</b>	Se ubican en un rango de edades desde los 30 a los 55 años	Se ubican en edades que comprenden a la población económicamente activa. Cuentan con experiencia laboral previa, que aporta a la institución desde las habilidades desarrolladas para el cargo que ejercen.
<b>Conformación del grupo familiar</b>	Presencia de personas del grupo familiar, dependientes del ingreso de la persona trabajadora de la UNA	El hogar generalmente está compuesto por 2 o 3 personas; alcanzando un número máximo de 4 personas.
<b>Fuente principal de ingreso del hogar</b>	En la totalidad de los casos las personas entrevistadas tienen una dependencia económica del salario de la UNA	El salario no cubre solamente los gastos cotidianos de la persona trabajadora, sino además los de otros miembros del hogar y, en algunos casos, otros familiares como padres, madres, sobrinos o hermanos.
<b>Diferencias de</b>	Diferencia en el promedio del salario bruto y neto	Se evidencia menor satisfacción de la condición económica de las personas con

<b>salario entre administrativos y académicos</b>	<i>Personal académico:</i> salario bruto: 1.309.000, salario Neto 828.250 <i>Personal administrativo:</i> Salario bruto: 617.500, salario neto: 240.481	contratación interina administrativa; sin embargo, para ambos casos, administrativos como académicos, ha sido recurrente que manifestaran haber tenido que realizar cambios o restricciones en gastos, para ajustar el costo de vida familiar en el último año.
<b>Ahorro mensual</b>	La práctica del ahorro mensual es recurrente entre la población interina, la mayoría lo realiza.	Casi la totalidad de personas entrevistadas acostumbra realizar un ahorro, con el propósito de sufragar gastos para momentos en los que se atrasa el nombramiento y el pago, o se disminuye la jornada de contratación. En los casos de las personas que señalaron no realizarlo, es porque se les dificulta por su condición económica.
<b>Préstamos de dinero</b>	La totalidad de personas entrevistadas actualmente cuentan con deudas	El objetivo de los créditos se asocia a la compra de terreno, construcción de vivienda, compra de vivienda, vehículo, equipo tecnológico, y pago de estudios de posgrado.
<b>Vivienda</b>	La mitad de las personas entrevistadas cuentan con vivienda propia, el resto debe alquilar	En ninguno de los casos la vivienda se encuentra totalmente paga, lo que implica un desembolso por pago del crédito; en los otros casos se debe cubrir el costo del pago mensual por alquiler.

Fuente: Elaboración propia.

### Percepciones en torno a las implicaciones económicas en el ámbito familiar

La totalidad de las personas entrevistadas manifiesta que encontrarse en condición de interinazgo tiene repercusiones económicas para el /la interino(a) y su familia y describen que las principales manifestaciones se detallan en la siguiente tabla:

**Tabla 6. Implicaciones económicas asociadas a la condición de interinazgo en la UNA, 2018.**

<b>Implicación económica</b>	<b>Caracterización general</b>
<b>Dificultad para solicitar préstamos</b>	Dada la condición de contratación es temporal, y los constantes cortes de nombramientos que no permiten la continuidad laboral en el tiempo, las entidades crediticias limitan el acceso a créditos para esta población, por no tener un salario fijo, constante; en tanto no llegan a cumplir con los requisitos requeridos, producto de la inestabilidad laboral.
<b>Temor para concretar</b>	Debido a que la condición de contratación es temporal, y que

<b>proyectos personales y familiares</b>	puede ser frecuente durante el año el atraso de salarios, la persona interina siente temor de iniciar proyectos nuevos como adquirir una vivienda, empezar un posgrado, viajar, principalmente en aquellos casos en los que implica solicitar un préstamo o desembolsar un monto mensual que no estaba contemplado.
<b>Atraso en el pago del salario dificulta otros pagos</b>	Debido a diferentes circunstancias el atraso del salario puede llegar a ser frecuente en la población interina, lo que a su vez llega a generar la dificultad para realizar los pagos de créditos, así como de gastos esenciales como el pago de los recibos de servicios básicos como el agua, la electricidad, el teléfono; el alquiler de la casa o apartamento; incluso la alimentación se ve limitada.

Fuente: Elaboración propia.

Las implicaciones manifestadas en la tabla anterior, no muestran diferencias en las menciones realizadas por las personas trabajadoras interinas que laboran en cargos administrativos con respecto a las personas que laboran en cargos académicos.

El principal problema que fue mencionado por la población interina en referencia a las implicaciones económicas se asocia al atraso en los pagos, producto de la inestabilidad laboral de este tipo de contratación.

Entonces, yo el 15 de enero no recibí salario. El 30 de enero no recibí salario. Vine recibiendo el salario hasta, el 15 de febrero. (...) Entonces, sí me di a palitos para pagar la casa, luz, agua y teléfono... (...) A mí aquí me, me ha sucedido dos veces, espero que este año no me, no me suceda. (...) Entonces sí nos afecta un poquito.(...) de hablar, se ha hablado. De que entiendan, eso es lo difícil, ¿verdad? Porque yo, (este), la primera vez que me nombró, y me hizo eso, yo le dije a ella: “(este)... doña..., (este), (eh), ayúdeme, es que, yo debo”. “(Diay), es que son cosas que suceden por la administración.”. Ahí me dio una vuelta por aquí, otra vuelta por allá. Bueno, el segundo año, que fue este último año que, que, que acaba de pasar, igual, me hizo lo mismo. O sea, si ella no tiene voluntad, pues, (diay), me veo en la obligación de, de, de vivir estas cosas, ¿verdad? Espero que este año, con esta nueva administración, no suceda...(COMPROMISO)

Desde el punto de vista económico surge el interés de conocer Cómo la población interina solventa sus gastos durante los períodos en que queda sin nombramiento, considerando las implicaciones mencionadas en la tabla 4.

**Tabla 7. Medios de sobrevivencia durante periodos sin contratación laboral, según la población interina entrevistada. 2018**

<b>Medio de sobrevivencia durante periodos sin contratación</b>	<b>Descripción general</b>
<b>Ahorros</b>	El ahorro suele ser una práctica frecuente entre la población interina, sin embargo el propósito del ahorro no es necesariamente concretar proyectos personales o familiares; sino ser un fondo de emergencia para situaciones en los que no se va a contar con el salario UNA.
<b>Aguinaldo</b>	El aguinaldo es un derecho laboral de las personas trabajadoras en Costa Rica, en tanto para el mes de diciembre se acostumbra realizar el pago de este 13° salario del año; sin embargo al ser frecuente que el nombramiento en algunos casos no cubre la totalidad del mes de diciembre, este incentivo es asumido por la persona trabajadora no con el carácter de incentivo, sino como “el salario de diciembre”.
<b>Salario Escolar</b>	La población interina constantemente sufre de atrasos en la contratación laboral a inicios del año, lo que genera atrasos en el pago del mes de enero, febrero e incluso hasta marzo; lo que ha generado que el incentivo denominado “Salario Escolar”, el cual tiene por fin apoyar el costo económico de inicio del año escolar, para cubrir la compra de útiles escolares, uniformes, libros y pago de colegiaturas; sea postergado o limitado; debido a que este aporte económico es asumido como una fuente de dinero para sobrevivir en espera del depósito del salario.
<b>Préstamo</b>	En los casos en los que no es suficiente las fuentes de dinero mencionadas en las líneas anteriores, suele ser recurrente el uso de tarjetas de crédito o la solicitud de préstamos a diversas instancias, que van desde familiares, amigos, entes bancarios, asociación solidaria, entre otros.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al ahorro suelen ser comunes manifestaciones acerca de la relevancia de esta práctica al interior de la población interina como estrategia de sobrevivencia:

Yo pienso que la población interina se acostumbra igual que a mí experiencia, supongo (ríe) a ser una persona que ahorra, tiene que ser una persona que tiene que tener un, se acostumbra ahorrar, y además es una persona que tiene que tener una

gran disponibilidad para trabajar, hacer cualquier tarea que se le presente en el momento que para, cualquier tarea para poder este subsistir en el periodo de no nombramiento.

(Entonces) tiene que ser muy versátil, muy, muy (eh), una persona muy abierta a cualquier tipo de oficio, y después tener una capacidad de ahorro muy completa para poder sobrevivir en esos periodos. (DOLOR)

En referencia a la administración de los recursos económicos extraordinarios, como es el caso del aguinaldo y el salario escolar, se ha recalado como una opción para sufragar los gastos durante los periodos de atraso en el pago del salario

Ahora en diciembre, mientras un propietario recibe su pago los interinos no lo hacen, y por ende tienen que sobrevivir con salario escolar y, (eh), aguinaldo, entonces, digamos, que el aguinaldo sería un pago, digamos que se tomaría o al menos eso sí lo hago yo, yo lo tomo como un pago para el mes de diciembre. Y el salario escolar lo pago para enero y como dicen ahí vulgarmente juéguesela o sea ríndalo, porque es su único ingreso y, (eh), va de la mano con las preguntas anteriores, muchos de nosotros no tenemos vacaciones, en mi caso, yo tengo más de 5 años de no tener vacaciones porque, por lo mismo, yo me, me ofrezco para dar cursos de verano, de hecho ya estoy en el sistema. (TEMOR)

Sí, yo pienso que el aguinaldo...(Este) se guarda para, para digamos, para el mes de, de enero, y el salario escolar para el mes de febrero. Y luego también hay que hacer trabajos, (eh), por fuera ¿verdad?: consultorías, (eh) dar clases en, digamos en otras, en escuelas de universidades privadas, ¿verdad? Pero sí digamos hay que, hay que ideárselas, hay que ser muy creativo para, para, digamos, (este) tener, poder (este), cubrir esos meses que, que se quedan ahí descubiertos. (ZOZOBRA)

Esa es la, la tónica. El más difícil es julio, ¿verdad? Porque ahí no tenés opción, o sea ahí de verdad es: posponga, llame, dígame al, al, el, que tiene que pagarle “espéreme, porque es que tal...” A menos que uno tenga otra fuente, ¿verdad? (...) en mí, digamos, o en mi (ca-), digo estoy hablando de las, digamos, de una persona

que no lo tenga. Pero en mi caso es solventarlo con, con, con, digamos, con cosas externas, con los proyectos que uno maneja afuera. (...) Esa es la única forma, porque (di) ¿Cómo hace uno para hacerle frente a todo ese, a toda esa, digamos, a esos meses que son dos veces al año... (SOLEIDAD)

Por otra parte, el crédito como forma de sobrellevar el atraso del pago salarial, surge como una constante en mención por parte de la población interina entrevistada, haciendo referencia a su vez a la dificultad y requisitos para su formalización, como una diferencia presente con respecto a la población propietaria.

Sí no, no tiene acceso a créditos, la persona que esta interina tiene, primero tiene, le piden muchos requisitos, y en muchos casos no es sujeto a crédito, y cuando es sujeto a crédito, curiosamente es en una situación de mucha desventaja, por solo el hecho de ser interino por ejemplo la persona puede recibir un cobro porcentualmente más alto de intereses que la persona propietaria, es algo que es extraño pero así es, si es un banco le cobran, si llegan a cobrarle un 17% si es propietario, por ser interino le cobran un 22%. Por ser interino, por ser interino, porque para el banco significa una persona, un, una persona de riesgo, y eso cuando es afortunado y es sujeto de crédito; cuando no, no reciben, no, no le dan crédito. (DOLOR)

Bueno depende de la entidad, pues sí, depende de la entidad pues sí, te piden, te piden, (eh), fiadores, o te piden, (eh), ciertos requisitos que normalmente cuando usted presenta una carta de que usted tiene propiedad, no se lo pedirían, verdad, pero, sí siento yo que afecta según la entidad. (TEMOR)

Finalmente, en lo que respecta a las implicaciones económicas del interinazgo asociadas a la futura pensión; se consultó, En lo que respecta a la pensión, ¿Considera que la condición de interinazgo afecta el monto a recibir a futuro?; a lo cual suele ser recurrente que casi la totalidad de las personas entrevistadas consideran que sí existe una afectación en este aspecto; al profundizar las razones; se suele mencionar que comúnmente esto genera que se declaren menos cuotas salariales, debido a los atrasos, variaciones constantes en el monto

reportado para el salario, a causa de la disminución o aumento en la jornada laboral, según la contratación vigente; aumento en la edad de pensión, ya que al reportarse menor número de cuotas esto implica la necesidad de cubrir esas diferencias de forma posterior.

**Tabla 8. Implicaciones económicas del interinazgo asociadas a la futura pensión, según población interina entrevistada. 2018**

<b>Cargo en la institución</b>	<b>Implicaciones económicas del interinazgo asociadas a la futura pensión</b>
<b>Académico</b>	Debido a las interrupciones en el nombramiento, jornadas parciales, implica menos ingresos y menos cotizaciones
	Los nombramientos se cortan, meses que no se cotiza que, a su vez, afecta el ascender en Carrera Académica.
	Hay meses que no se cotizan y variación en los montos de las cotizaciones.
	Hay meses que no se labora y conlleva pensionarse a más edad.
<b>Administrativo</b>	En plazo fijo interino no afecta, pero si es por sustitución sí afecta bastante
	Porque depende de los lapsos en que uno se quede sin trabajo
	Al tener cortes en el nombramiento se pierde cierto dinero

**Fuente: Elaboración propia.**

Algunas de las reflexiones realizadas por las personas con nombramiento interino entrevistadas, hacen alusión al reconocimiento de lo que implica esta forma de contratación en el sistema de pensiones.

Usando más bien el sentido común, yo creo que sí. Porque depende de los lapsos que uno se quede sin, sin trabajo; porque, (diay), un mes ya yo no cotizo al, al, al Magisterio, o ya no cotizo a la Caja; y, yo creo que eso nos afecta la pensión, a largo plazo. (COMPROMISO)

Por ejemplo el interinazgo implica interrupciones en los lapsos de nombramiento, implica jornadas parciales, implica menos ingresos y menos cotización, (entonces) a

la postre podría tener (como) resultado una pensión (eh), mucho más baja que la que hubiera tenido si hubiera tenido estabilidad laboral, la estabilidad laboral que ofrece una propiedad. (DOLOR)

De acuerdo con lo anterior, se evidencia la afectación que esta población entrevistada podría estar teniendo para obtener una futura pensión.

### **El temor como un efecto constante de las implicaciones económicas del interinazgo**

El temor tiende a ser un sentimiento constante, que se asoma en el marco de las implicaciones económicas del nombramiento interino, en tanto los relatos expresados a través de las entrevistas enmarcan situaciones de vida en las que de distintas formas se reflejan afectaciones constantes.

En el comportamiento organizacional las emociones ocupan un eje central, debido al impacto que tienen en toda la organización (Robbins, 2004). De acuerdo con Robbins (2004), las emociones no se pueden separar del trabajo porque estas no se pueden separar de los trabajadores. Sin embargo, ciertas emociones logran ser disfuncionales para la organización al afectar el desempeño de los individuos, como es el caso del miedo. (Bedoya y García, 2016 p.61)

Es así como ese sentimiento de inestabilidad desencadena manifestaciones de temor, a la pérdida del trabajo, a no poder cumplir con las obligaciones económicas familiares, a la imposibilidad de concretar proyectos de vida, a las limitaciones de la vida cotidiana; entre otras.

Como le digo, limitaciones en el sentido que uno tiene temor, yo me arriesgué con mucho temor; a cumplir un sueño que había tenido toda mi vida desde que tenía 18 años y gracias a Dios, o sea, lo veo hecho ya; o sea, es una realidad. (...) Sin embargo, tengo miedo de que me quede sin trabajo en cualquier momento; entonces, este, así como ese proyecto me asusta y me preocupa, también este, me

veo obligada a ocuparme y a preocuparme por asegurarme un poco a pesar de que mis ingresos no son elevados, a tener un respaldo en caso de un eventual desempleo. Porque di, si bien es cierto, todos ahorramos para algo; este, el propietario está más tranquilo porque sabe que en ese mes le llega su salario y ya tiene un puesto donde no lo van a, donde no va a tener el problema que le digan; bueno, en enero no hay nombramiento o se devolvió el propietario y usted tiene que irse. Entonces sí, sí afecta montones. (ESPERANZA)

De esta forma, la contratación en condición de interinazgo, es percibida como una amenaza constante a la permanencia y continuidad de su contratación en la UNA, lo que a su vez es una amenaza para concretar su proyecto de vida; entendiéndose como “De un modo general puede decirse que el proyecto de vida es un proyecto personal que expresa lo que el individuo aspira o quiere llegar a ser” (Zuazua, A. 2017 p. 26); dado que una está estrechamente ligada al otro.

Bajo este orden de ideas, el miedo en la organización o en el lugar de trabajo es entendido como aquella emoción o sentimiento desagradable que surge cuando un individuo ha percibido una amenaza o un peligro que puede ser real o imaginario, asociado a fenómenos del trabajo, y reacciona ante ello psicológicamente, fisiológicamente y conductualmente. (Bedoya y García, 2016 p.69)

De esta forma, estos proyectos de vida concebidos por las personas trabajadoras, se van a asociar a Proyectos profesionales, proyectos académicos; en tanto "(...) Anticipar es combinar aquello que la persona es con lo que quiere ser y con lo que quiere hacer y llegar a ser" (Moreno, M.L., 2011p. 44); en tanto cada persona trabajadora se vincula de forma subjetiva a la institución, y se proyecta en su imaginario de forma prospectiva como tal, pensado su lugar y su aporte como persona trabajadora dentro de la organización; sin embargo la contratación interina genera ese sentimiento de inestabilidad laboral que limita esa proyección futura ante la incertidumbre en tanto el foco de atención de la persona trabajadora ya no se encuentra centrada en la tarea asociada al trabajo, “Aunque el miedo puede suscitar que los trabajadores se comporten en función de los intereses

organizacionales, esta emoción influye negativamente en ellos y en su desempeño, lo que afecta los resultados organizacionales y las relaciones laborales” (Bedoya y García, 2016 p.69), por consiguiente las asignaciones laborales se comparten con las constantes preocupaciones vinculadas al sustento económico de la persona trabajadora y de los otros miembros del hogar; por lo que evidentemente el rendimiento de la persona trabajadora se va a ver afectado por este contexto.

Vuelvo y repito: la parte económica. (Eh), imagínate toda la inestabilidad económica que le genera a una familia... es un mes y medio sin salario, ¿verdad? (...) Que se ve en aguinaldo, que se ve en salario escolar, que se ve reflejado en anualidades, que se ve reflejado en una serie de cosas y entonces el asunto principal es ese. (...) (Eh) (eh), que, cómo hace uno, en la parte de la condición familiar, cómo hace una persona para decirle a, al banco, a decirle a tal: “no, o sea, tengo un mes y medio sin salario”, ¿verdad? (Eh), ¿cómo se hace? (SOLEDAD)

De acuerdo con lo anterior, tanto el ámbito laboral como la dinámica familiar, según Henao, A. (2012) está sujeta o condicionada por influencias externas que afectan su desarrollo, en este caso, debido a las implicaciones económicas de la inestabilidad laboral; con lo cual es evidente que a pesar de ser una problemática que se asocia a un problema estructural de la institución, también tiene sus repercusiones en el ámbito personal y familiar y eso se observa como un hecho constante, según las diversas manifestaciones señaladas por la población entrevistada.

### Consideraciones finales

A través de este estudio cualitativo sobre las implicaciones de la contratación interina de personas trabajadoras de la UNA, fue posible identificar la relevancia y magnitud de este hecho en la vida cotidiana, en los aspectos laborales, personales y familiares, así como la necesidad de dar a conocer estos datos con el propósito de buscar opciones para mejorar las condiciones de contratación de este personal y aminorar los efectos negativos que han trascendido en el tiempo a causa de la inestabilidad laboral.

De la información recopilada se desprende que desde el punto de vista de las implicaciones del interinago en el ámbito laboral y el vínculo institucional, la población entrevistada siente satisfacción de trabajar en la Universidad y un compromiso con la tarea manifiesta que realizan, tanto a nivel académico como administrativo, no obstante, al profundizar en los Vectores del Cono Invertido, se destaca la necesidad de revisar las políticas institucionales respecto a las condiciones de trabajo de la población denominada “no propietario”, por las implicaciones que tiene el interinazgo a nivel personal y laboral. Ante este escenario, es pertinente abrir espacios de escucha donde se puedan tratar temas latentes (tarea latente) relacionados con la incertidumbre, temores, inseguridades, molestias, entre otros sentimientos y vivencias, que surgen de esta realidad.

El ser “no propietario” parece tener efectos de diferente magnitud, según la situación particular, singular, de cada funcionario/a, no obstante, conlleva un sentimiento de angustia y preocupación, con repercusiones a nivel subjetivo y en la trama vincular a nivel institucional, ante la vulnerabilidad a la que expone dicha condición y el temor de perder el empleo. Por lo anterior, resulta necesario valorar la posibilidad de implementar la técnica del Grupo Operativo, que permita abordar y atender la realidad que enfrenta la población “no propietario” de la Universidad Nacional.

El Grupo Operativo es una técnica de intervención grupal que permite, a través de una escucha atenta, abordar la dimensión latente de la vida grupal e intervenir sobre ella. A través de los grupos operativos se abre la posibilidad de realizar un análisis de la realidad que vive la población interina, la que se convierte, en una mayoría de situaciones, en un contra encuadre institucional que incide en la tarea universitaria. De igual manera, se torna fundamental que las diferentes instancias de conducción universitaria propicien políticas institucionales que favorezcan las condiciones laborales de la población trabajadora interina, denominada “no propietario”.

Por otra parte, resulta inminente la atención a esta población trabajadora, por el grado de afectación que esta condición laboral está generando en el ámbito económico y como esto podría a su vez estar repercutiendo en el desempeño laboral, ya que se pierde la atención sobre la tarea principal que es la asignada desde el cargo laboral, por dar atención a la tarea

latente, vinculada a los esfuerzos constantes para resolver la operación “sobrevivencia”, ante los eventuales atrasos de contratación y pago.

Las condiciones estructurales en las cuales se ejecutan los recortes presupuestarios y cambios en normativas y procedimientos asociados a los presupuestos laborales universitarios públicos, han sido una grave repercusión para esta población, generando formas de precarización laboral en el ámbito educativo, siendo recurrente y contemporáneo no sólo para el caso de Costa Rica, sino también para el resto de América Latina.

## Referencias

- Adamson, G. (2011). *La Psicología Social y el tercer milenio*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Ávila-Espada, A. et ál. (1993). *Manual de Psicoterapia de grupo Analítico-Vincular*. Madrid: Quipú Ediciones.
- Bedoya Dorado, Cristian, & García Solarte, Mónica. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 60-70. <https://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2015.10.002>
- Brenes Solórzano, I. (2012) El acoso laboral una cuestión de género y poder. *Rev. Casa de la Mujer* ISSN 2215-2725. N°21 (1): 11-23.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Rundinguskin.
- Del Cueto, A. (2012). *Grupos, instituciones y comunidades: coordinación e intervención*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- El sol de Occidente (16 de enero 2014) El interinazgo propicia el hostigamiento laboral en las instituciones públicas. Periódico el Sol de Occidente. Recuperado de: <https://elsoldeoccidente.com/enlinea/2014/01/el-interinazgo-propicia-el-hostigamiento-laboral-en-las-instituciones-publicas/>
- Guinsberg, E. (2001). *La Salud Mental en el Neoliberalismo*. Madrid: Editores Plaza y Valdés.
- Henao, A. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (35) pp. 326-345. Fundación Universitaria Católica del Norte, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194224362017.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

IMANOL ORDORIKA (2002) Mercados y educación superior. Perfiles Educativos. vol.24 no.95 México 2002. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982002000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982002000100008)

-Jiménez, A. (2015). Entre el desgasta y la precarización laboral: un estudio de la academia interina de la Universidad Nacional. (Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales). Universidad Nacional, Campus Omar Dengo.

Kaës, R. (1996). Capítulo 1. Realidad psíquica y sufrimiento en las instituciones. En La institución y las instituciones. Estudios psicoanalíticos. Editorial Paidós, Buenos Aires.

Mendoza, M. (2014). "El neoliberalismo tomó por asalto a las universidades": Noam Chomsky. El Espectador. Recuperado de <https://www.elespectador.com/noticias/educacion/el-neoliberalismo-tomo-asalto-universidades-noam-chomsk-articulo-480438>

Milla Gutiérrez, A. & Martínez Pedros, D. (2012). La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro de mando integral. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S.A. Recuperado de [https://books.google.co.cr/books?id=WnHYrdgYGmcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.cr/books?id=WnHYrdgYGmcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Moreno, M.L. (2011). El proyecto profesional: una herramienta para el futuro de las personas adultas. Universidad de Barcelona. Recuperado de <https://digitalis-dsp.uc.pt/bitstream/10316.2/31233/1/4-El%20proyecto%20profesional.pdf>

Ordorika, Imanol. (2002). Mercados y educación superior. Perfiles educativos, 24(95), 98-104. Recuperado en 24 de septiembre de 2018, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982002000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982002000100008&lng=es&tlng=es).

Pichon-Rivière, E. (1985). *Teoría del Vínculo*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.

UNA Gaceta N° 17-2009. (15 de noviembre del 2009). Reforma Integral al Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional.

Universidad Nacional de Costa Rica. (2015). Estatuto Orgánico.

Zuazua, A. (2007). *El proyecto de autorrealización. Cambio curación y desarrollo*. Editorial Club Universitario. Recuperado de <https://www.editorial-club-universitario.es/pdf/2227.pdf>

## **Agradecimientos**

José Andrés Betanco, Estudiante asistente, por su capacitación en el uso del Programa informático “Express Scribe”.

Carlos Sánchez Rojas, Informático del Centro Tecnológico de Investigación Social (CETIS-IDESPO).

Livan Gómez Hernández, Informático IDESPO.

Stephanie Cordero Cordero, Estadística IDESPO.

Mónica Calderón Solano, Diseñadora Gráfica IDESPO.

Mario Podcaminsky Garber, Psicólogo Clínico-Grupal.

Marvin Rodríguez Vargas, Sociólogo, quien brindó valiosas orientaciones en el proceso de organización y sistematización de la información recopilada a través de las entrevistas.

Joseth Fernández Carvajal, Estudiante Asistente IDESPO.

Ariana Cascante Gómez, Estudiante Asistente IDESPO.

Wilberth Pandolfi Zamora, Estudiante Asistente IDESPO.

Mariela Montero Arias, Estudiante Asistente IDESPO.

Joseline Montiel Borque, Estudiante Asistente IDESPO.

Teresita Gonzalo Sánchez, Estudiante Asistente IDESPO.

Arleth Naranjo Montenegro, Estudiante Asistente IDESPO.

María Fernanda Aguilar García, Estudiante Asistente IDESPO.

## Anexos: Guías de entrevista

<b>Universidad Nacional de Costa Rica</b> <b>Instituto de Estudios Sociales en Población</b> <b>Programa Umbral Político</b>				
<b>Guía de Entrevista Administrativos/as</b> <i>Proyecto de Investigación "Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y de relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad Nacional".</i>				
<p>El propósito de esta investigación es conocer las implicaciones que tiene en la subjetividad y relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad, el encontrarse en condición laboral de interinazgo con el objetivo principal de visibilizar la realidad que vive esta población y contribuir a la política laboral de la institución. Este estudio es de carácter confidencial y anónimo.</p>				
<b>I. Experiencia laboral en la UNA.</b>				
1.	¿Me podría contar como comenzó usted a trabajar para la universidad?			
2.	¿Año de ingreso a la UNA? <b>anote</b>			
3.	¿Unidad académica en la que comenzó a trabajar en la UNA?			
4.	Jornada en la que fue nombrado/a la primera vez	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo
5.	Me podría describir, a nivel general, ¿Cuáles fueron las principales funciones que realizó en ese cargo?			
6.	¿Unidades académicas o administrativas para las que ha laborado?			
a.				
b.				
c.				
d.				
e.				
f.				
7.	¿Unidad(es) académica(s) o administrativas donde labora actualmente?			
	<b>Unidad</b>	<b>Jornada</b>		
a.		1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo
b.		1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo
		4.Tiempo completo		
				4.Tiempo completo

8.	¿Actualmente que funciones cumple?			
9.	¿Cuál es su categoría actual en la UNA?			
10.	¿Disfruta de algún incentivo de carrera administrativa?	1. Si	2. No	
	<b>Especifique:</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
a.	<b>Puntos por aprovechamiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
b.	<b>Puntos por participación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
c.	<b>Puntos por educación formal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
11.	¿Qué le agrada y desagrada de trabajar en la UNA?			
	<b>Agrada</b>	<b>Desagrada</b>		
12.	¿Labora actualmente en otros lugares externos a la UNA?	1. Si	2. No	
	¿Dónde?			
	1. Otra Universidad Pública	2. Otra universidad privada		
	3. Consultorías	4. Negocio propio		
	5. Institución pública	6. Asalariado Empresa privada		
	7. ONG	8. Otro:		
13.	¿Jornada que labora en otros lugares?	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo
				4.Tiempo completo
14.	¿Razón por la que labora en otros lugares externos a la UNA?			
15.	¿Tiene posibilidad de laborar una jornada mayor en la UNA?	1. Si	2. No	
16.	¿Ha concursado por un puesto en propiedad en la UNA?	1. Si	2. No	
17.	¿En la unidad académica donde labora hay disponibilidad de continuar contando con sus servicios?	1. Si	2. No	
18.	¿Le gustaría seguir laborando en la UNA?	1. Si	2. No	
	19.1 ¿Por qué?			
19.	¿Ha buscado trabajo en otra institución o empresa?	1. Si	2. No	
	20.1 ¿Por qué?			
<b>II. Implicaciones de Interinazgo en el ámbito laboral.</b>				
20.	¿La condición de interinazgo afecta en el cumplimiento de las funciones laborales?	1. Si	2. No	

21.	¿Cómo afecta?
22.	¿En qué momentos o situaciones?
23.	¿Existe posibilidad de conversar al respecto con las personas en el puesto de dirección y subdirección de su unidad de trabajo? <b>1. Si 2. No</b>
24.	¿Se cuenta con el apoyo de compañeras(os) con quienes puede conversar acerca de las implicaciones del interinazgo? <b>1. Si 2. No</b>
25.	¿Producto de la condición laboral de interinazgo, ha conocido alguna situación de acoso laboral o abuso de poder de parte de algún compañero/a de trabajo en la UNA? <b>1. Si 2. No</b>
26.	¿Producto de la condición laboral de interinazgo, ha conocido alguna situación de acoso laboral o abuso de poder de parte de alguna persona en un puesto de dirección o jefatura? <b>1. Si 2. No</b>
27.	¿Producto de la condición laboral de interinazgo, ha conocido alguna situación de hostigamiento sexual en la UNA? <b>1. Si 2. No</b>
28.	¿Conoce si en la Universidad al contratar personal le explican su condición de interino, que derechos tienen y cuál es la posibilidad real de tener continuidad en su nombramiento?
29.	¿Considera que a nivel institucional se brinda acompañamiento ante la condición laboral de interinazgo? <b>1. Si 2. No</b> 29.1 ¿Por qué?
<b>III. Implicaciones del Interinazgo a nivel personal y familiar.</b>	
30	¿Considera que el interinazgo limita los proyectos personales? <b>1. Si 2. No</b>
31.	¿Considera que el interinazgo limita los proyectos profesionales? <b>1. Si 2. No</b>

32.	¿Considera que la contratación interina tiene alguna repercusión respecto a la autovaloración personal y profesional? 1. Si      2. No
33.	¿Considera que el interinazgo afecta la dinámica familiar?    1. Si      2. No
34.	¿Repercute en la relación con otras personas (amigos, otros familiares)? 1. Si      2. No
35.	¿Considera que en algún momento la persona, al ser contratado de forma interina, deja de ser sí misma con tal de trabajar en la UNA? 1.Si      2. No
36.	¿Conoce alguna persona interina que ha tenido algún padecimiento físico o emocional producto de las condiciones laborales del interinazgo? 1. Si      2. No
37.	¿Qué síntomas presenta esta persona?
38.	¿Sabe cómo atiende este malestar?
39.	¿Recibe algún tratamiento o apoyo profesional?
<b>IV. Implicaciones del interinazgo a nivel de género</b>	
40.	¿Considera que la condición de interinazgo afecta de manera diferente a hombres y mujeres? 1. Si      2. No
41.	¿Piensa que las oportunidades de contratación en la UNA, se presentan de la misma manera para hombres y mujeres en condición de interinazgo?
42.	¿Piensa que las oportunidades de actualización y capacitación que brinda la UNA, se presentan de la misma manera para hombres y mujeres en condición de interinazgo?
43.	¿Conoce de alguna situación de desigualdad en el trato entre hombres y mujeres interinos que laboran en la UNA?
44.	¿Cuáles considera que son las implicaciones de la condición de interinazgo para mujeres y hombres?

<b>V. Implicaciones del Interinazgo a nivel económico</b>	
45.	¿Encontrarse en condición de interinazgo tiene repercusiones económicas para el /la interino(a) y su familia? 1. Si      2. No
46.	De ser así, me las podría describir
47.	¿Cómo piensa que la población interina solventa sus gastos durante los períodos en que queda sin nombramiento?
48.	En lo que respecta a la pensión, ¿considera que la condición de interinazgo afecta el monto a recibir a futuro? 1. Si      2. No
<b>VI. Vínculo a nivel institucional.</b>	
49.3	De acuerdo con su experiencia laboral como interino (a), ¿considera que la condición de interinazgo afecta el sentimiento de pertenencia a la Universidad? ¿Considera que los / las interinos (as) se sienten parte de un “nosotros”? 1. Si      2. No
50.	¿En su unidad académica o administrativa la población interina forma parte de un equipo de trabajo? 1. Si      2. No
51.	¿Conocen el plan estratégico de su unidad de trabajo?      1. Si      2. No
52.	¿Tienen la oportunidad de participar en la elaboración de este plan? 1. Si      2. No
53.	¿Considera que existe de parte de sus compañeras y compañeros la disposición a trabajar en grupo con la población interina administrativa y contribuir colectivamente a las tareas de la unidad académica?
54.	¿Considera que en su centro de trabajo, toman en cuenta las ideas y aportes de la población interina administrativa para el cumplimiento de las tareas propuestas? 1.Si      2. No
55.	De acuerdo con su experiencia, ha sentido, ¿en algún momento, que la condición de interinazgo afecta la capacidad para centrarse en las tareas administrativas? 1. Si      2. No
56.	De ser así, ¿En qué sentido afecta?

57.	¿Considera que la condición de interinazgo afecta la comunicación con el resto de compañeras y compañeros de trabajo?	1. Si	2. No
58.	Si su respuesta es afirmativa, ¿En qué sentido afecta?		
59.	En su centro de trabajo, ¿se realizan acciones para fortalecer la comunicación entre el grupo de compañeros(as)?	1. Si	2. No
60.	¿Siente que la población interina obtiene aprendizajes nuevos que le permiten un crecimiento personal y profesional?	1. Si	2. No
61.	Con base en la experiencia de trabajo como interino(a), ¿siente disposición a realizar trabajo en conjunto con otros compañeros (as) de su unidad académica o administrativa o prefiere cumplir con tareas particulares? 1. Trabajo conjunto      2.Trabajo individual		
62.	¿Cuáles considera usted podrían ser las acciones a seguir para resolver la situación de interinazgo en la Universidad Nacional?		
<b>VII. Datos personales:</b>			
63.	Edad:		
64.	Sexo: 1. Femenino      2. Masculino		
65.	Grado académico actual: 1.Ninguna      2.Primaria incompleta 3.Primaria Completa      4.Secundaria incompleta 5.Secundaria completa      6.Parauniversitaria completa 7.Universitaria Incompleta      8.Universitaria Completa (bachillerato, Licenciatura) 9.Posgrado Universitaria      99.NS/NR (Maestría/Doctorado)		
66.	¿Actualmente se encuentra estudiando?	1. Si	2. No
67.	Estado civil:      1. Unido (a)      2. Casado (a)      3. Divorciado (a) 4. Viudo (a)      5. Separado (a)      6.Soltero (a)      9. NS/NR		
68.	Conformación del núcleo familiar: ¿Cuántas personas viven en el hogar incluyéndose usted?	<b>SI</b>	<b>NO</b>
A	Conyugue	1	2
b.	Hijos / hijas	1	2
c.	Padre/madre	1	2

d.	Hermanos/hermanas	1	2
e.	Sobrinos/sobrinas	1	2
f.	Nietos / nietas	1	2
g.	Otros familiares	1	2
h.	Otras personas no familiares	1	2
70.	¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?		
71.	Número de hijos/as:		
72.	Edades de los hijos/as:		
73.	¿Comparte gastos de manutención con amigos, familia, otros? 1. Si	2. No	
74.	¿Cuál es la principal fuente de ingresos del núcleo familiar?		
75.	¿Me podría indicar su salario bruto y neto actual de la UNA?		
	<b>Bruto</b>	<b>Neto</b>	
76.	¿Cuenta con vivienda propia?	1. Si	2. No
77.	¿Tiene préstamo de vivienda?	1. Si	2. No
78..	¿Alquila vivienda?	1. Si	2. No
79.	¿Monto del alquiler?		
80.	¿Tiene otros préstamos?	1. Si	2. No
81.	¿Razón del préstamo?		
82.	¿Realiza mensualmente algún ahorro?	1. Si	2. No
83.	¿Cuál es el propósito de ese ahorro?		
84.	A nivel económico, ¿Qué tan satisfecho (a) está con la situación económica de su familia? 1.Nada Satisfecho /a      2. Poco Satisfecho/a      3. Satisfecho/a      4. Muy satisfecho/a      9. NS/NR		
85.	Durante el último año, ha tenido que realizar cambios o restricciones a nivel económico <b>en aspectos como alimentación, recreación, vestuario, transporte, vivienda, entre otros</b> , para ajustar el costo de vida suyo o de su familia? 1.Sí      2.No      9.NS/NR		
86.	¿Creé usted que su principal fuente de ingresos o la de su familia ha estado en riesgo en el último año? 1.Sí      2.No      9.NS/NR		

87.	¿Desea agregar otra información?
<b>Muchas Gracias</b>	

**Universidad Nacional de Costa Rica**  
**Instituto de Estudios Sociales en Población**  
**Programa Umbral Político**

**Guía de Entrevista Académicos/as**

Proyecto de Investigación "Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y de relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad Nacional".

El propósito de esta investigación es conocer las implicaciones que tiene en la subjetividad y relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad, el encontrarse en condición laboral de interinazgo con el objetivo principal de visibilizar la realidad que vive esta población y contribuir a la política laboral de la institución. Este estudio es de carácter confidencial y anónimo.

**VIII. Experiencia laboral en la UNA.**

1.	¿Me podría contar cómo comenzó usted a trabajar para la universidad?			
2.	¿Año de ingreso a la UNA? anote			
3.	¿Unidad académica en la que comenzó a trabajar en la UNA?			
4.	Jornada en la que fue nombrado/a la primera vez	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo
				4. Tiempo completo
5.	Funciones a nivel general que realizó la primera vez			
a.	<b>Funciones docencia</b>	1. Si	2. No	
b.	<b>Funciones Investigación</b>	1. Si	2. No	
c.	<b>Funciones Extensión</b>	1. Si	2. No	
d.	<b>Otras funciones</b>	1. Si	2. No	
6.	¿Unidades académicas o administrativas para las que ha laborado?			

a.																										
b.																										
c.																										
d.																										
e.																										
f.																										
7.	¿Unidad(es) académica(s) donde labora actualmente?																									
	<table border="1"> <thead> <tr><th>Unidad</th><th colspan="4">Jornada</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>a.</td><td>1.1/4 tiempo</td><td>2.1/2 tiempo</td><td>3.3/4 tiempo</td><td>4.Tiempo completo</td></tr> <tr><td>b.</td><td>1.1/4 tiempo</td><td>2.1/2 tiempo</td><td>3.3/4 tiempo</td><td>4.Tiempo completo</td></tr> <tr><td>c.</td><td>1.1/4 tiempo</td><td>2.1/2 tiempo</td><td>3.3/4 tiempo</td><td>4.Tiempo completo</td></tr> <tr><td>d.</td><td>1.1/4 tiempo</td><td>2.1/2 tiempo</td><td>3.3/4 tiempo</td><td>4.Tiempo completo</td></tr> </tbody> </table>	Unidad	Jornada				a.	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo	4.Tiempo completo	b.	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo	4.Tiempo completo	c.	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo	4.Tiempo completo	d.	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo	4.Tiempo completo
Unidad	Jornada																									
a.	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo	4.Tiempo completo																						
b.	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo	4.Tiempo completo																						
c.	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo	4.Tiempo completo																						
d.	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo	4.Tiempo completo																						
8.	¿Actualmente cuáles son las funciones que cumple?																									
a.	<b>Funciones docencia</b> 1. Si    2. No																									
b.	<b>Funciones Investigación</b> 1. Si    2. No																									
c.	<b>Funciones Extensión</b> 1. Si    2. No																									
d.	<b>Otras funciones</b> 1. Si    2. No																									
9.	¿Categoría profesional actual en la UNA? 1. Profesor Instructor Licenciado                      2. Profesor 1 3. Profesor 2    4. Catedrático																									
10.	¿Años que le tomó ascender a la categoría profesional actual?																									
11.	¿Disfruta de algún incentivo de carrera académica?                      1. Si                      2. No <b>Especifique:</b>																									
12.	¿Qué le agrada y desagrada de trabajar en la UNA? <table border="1"> <thead> <tr><th>Agrada</th><th>Desagrada</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Agrada	Desagrada																							
Agrada	Desagrada																									
13.	¿Labora actualmente en otros lugares externos a la UNA?                      1. Si                      2. No ¿Dónde?																									

	<b>9. Otra Universidad Pública</b> <b>11. Consultorías</b> <b>13. Institución pública</b> <b>15. ONG</b>	<b>10. Otra universidad privada</b> <b>12. Negocio propio</b> <b>14. Asalariado Empresa privada</b> <b>16. Otro:</b>			
14.	¿Jornada que labora en otros lugares?	1.1/4 tiempo	2.1/2 tiempo	3.3/4 tiempo	4.Tiempo completo
15.	¿Razón por la que labora en otros lugares externos a la UNA?				
16.	¿Tiene posibilidad de laborar una jornada mayor en la UNA?			1. Si	2. No
17.	¿Ha concursado por un puesto en propiedad en la UNA?			1. Si	2. No
18.	¿Actualmente forma parte de un plan de relevo (Plan de Fortalecimiento)? 1. Si      2. No				
19.	¿En la unidad académica donde labora hay disponibilidad de continuar contando con sus servicios profesionales?			1. Si	2. No
20.	¿Le gustaría seguir laborando en la UNA? 19.1 ¿Por qué?			1. Si	2. No
21.	¿Recientemente, Ha buscado trabajo en otra institución? 20.1 ¿Por qué?			1. Si	2. No
<b>IX. Implicaciones de Interinazgo en el ámbito laboral.</b>					
22.	¿La condición de interinazgo afecta el cumplimiento de las funciones laborales? 1. Si      2. No				
23.	¿Cómo afecta?				
24.	¿En qué momentos o situaciones?				
25.	¿Existe posibilidad de conversar al respecto con las personas en el puesto de dirección y subdirección de su unidad de trabajo?			1. Si	2. No
26.	¿Se cuenta con el apoyo de compañeras(os) con quienes puede conversar acerca de las implicaciones del interinazgo?			1. Si	2. No
27.	¿Producto de la condición laboral de interinazgo, ha conocido alguna situación de acoso laboral o abuso de poder de parte de algún compañero/a de trabajo en la				

	UNA?	1. Si	2. No
28.	¿Producto de la condición laboral de interinazgo, ha conocido alguna situación de acoso laboral o abuso de poder de parte de alguna persona en un puesto de dirección o jefatura?	1. Si	2. No
29.	¿Producto de la condición laboral de interinazgo, ha conocido alguna situación de hostigamiento sexual en la UNA?	1. Si	2. No
30.	¿Conoce si en la Universidad al contratar personal le explican su condición de interino, que derechos tienen y cuál es la posibilidad real de tener continuidad en su nombramiento?		
31.	¿Considera que a nivel institucional se brinda acompañamiento ante la condición laboral de interinazgo? 30.1 ¿Por qué?	1. Si	2. No
<b>X. Implicaciones del Interinazgo a nivel personal y familiar.</b>			
32.	¿Considera que el interinazgo limita los proyectos personales?	1. Si	2. No
33.	¿Considera que el interinazgo limita los proyectos profesionales?	1. Si	2. No
34.	¿Considera que la contratación interina tiene alguna repercusión respecto a la autovaloración personal y profesional?	1. Si	2. No
35.	¿Considera que el interinazgo afecta la dinámica familiar?	1. Si	2. No
36.	¿Repercute en la relación con otras personas (amigos, otros familiares)?	1. Si	2. No
37.	¿Considera que en algún momento la persona, al ser contratado de forma interina, deja de ser sí misma con tal de trabajar en la UNA?	1. Si	2. No

38.	¿Conoce alguna persona interina que ha tenido algún padecimiento físico o emocional producto de las condiciones laborales del interinazgo? 1. Si      2. No
39.	¿Qué síntomas presenta esta persona?
40.	¿Sabe cómo atiende este malestar?
41.	¿Recibe algún tratamiento o apoyo profesional?
<b>XI. Implicaciones del interinazgo a nivel de género</b>	
42.	¿Considera que la condición de interinazgo afecta de manera diferente a hombres y mujeres? 1. Si      2. No
43.	¿Piensa que las oportunidades de contratación en la UNA, se presentan de la misma manera para hombres y mujeres en condición de interinazgo?
44.	¿Piensa que las oportunidades de becas para estudio que brinda la UNA, se presentan de la misma manera para hombres y mujeres en condición de interinazgo?
45.	¿Conoce de alguna situación de desigualdad en el trato entre hombres y mujeres interinos que laboran en la UNA?
46.	¿Cuáles considera que son las implicaciones de la condición de interinazgo para mujeres y hombres?
<b>XII. Implicaciones del Interinazgo a nivel económico</b>	
47.	¿Encontrarse en condición de interinazgo tiene repercusiones económicas para el /la interino(a) y su familia? 1. Si      2. No
48.	De ser así, me las podría describir
49.	¿Cómo piensa que la población interina solventa sus gastos durante los períodos en que queda sin nombramiento?

50.	En lo que respecta a la pensión, considera que la condición de interinazgo afecta el monto a recibir a futuro? 1. Si      2. No
<b>XIII. Vínculo a nivel institucional.</b>	
51.	De acuerdo con su experiencia laboral como interino, considera que la condición de interinazgo afecta el sentimiento de pertenencia a la Universidad? ¿Considera que los / las interinos (as) se sienten parte de un “nosotros”? 1. Si      2. No
52.	¿En su unidad académica la población interina forma parte de un equipo de trabajo? 1. Si      2. No
53.	¿Conocen el plan estratégico de su unidad de trabajo?      1. Si      2. No
54.	¿Tienen la oportunidad de participar en la elaboración de este plan?      1. Si      2. No
55.	¿Considera que existe de parte de sus compañeras y compañeros la disposición a trabajar en grupo con la población interina y contribuir colectivamente a las tareas de la unidad académica?
56.	Considera que en su centro de trabajo, toman en cuenta las ideas y aportes de la población interina para el cumplimiento de las tareas propuestas?      1. Si      2. No
57.	De acuerdo con su experiencia, ha sentido, en algún momento, que la condición de interinazgo afecta la capacidad para centrarse en las tareas académicas? 1. Si      2. No
58.	De ser así, ¿En qué sentido afecta?
59.	¿Considera que la condición de interinazgo afecta la comunicación con el resto de compañeras y compañeros de trabajo?      1. Si      2. No
60.	Si su respuesta es afirmativa, ¿En qué sentido afecta?
61.	En su centro de trabajo, se realizan acciones para fortalecer la comunicación entre el grupo de compañeros(as)?      1. Si      2. No

62.	¿Siente que la población interina obtiene aprendizajes nuevos que le permiten un crecimiento personal y profesional? 1. Si      2. No		
63.	Con base en la experiencia de trabajo como interino(a), ¿siente disposición a realizar trabajo en conjunto con otros compañeros (as) de su unidad académica o prefiere cumplir con tareas particulares? 1. Trabajo conjunto      2. Trabajo individual		
64.	¿Cuáles considera usted podrían ser las acciones a seguir para resolver la situación de interinazgo en la Universidad?		
<b>XIV. Datos personales:</b>			
65.	Edad:		
66.	Sexo: 1. Femenino      2. Masculino		
67.	Grado académico actual: 1. Licenciatura      2. Maestría      3. Doctorado		
68.	¿Actualmente se encuentra estudiando? 1. Si      2. No		
69.	Estado civil: 1. Unido (a)      2. Casado (a)      3. Divorciado (a) 4. Viudo (a)      5. Separado (a)      6. Soltero (a)      9. NS/NR		
70.	Conformación del núcleo familiar: Cuántas personas viven en el hogar incluyéndose usted	<b>SI</b>	<b>NO</b>
a.	Conyugue	1	2
b.	Hijos / hijas	1	2
c.	Padre/madre	1	2
d.	Hermanos/hermanas	1	2
e.	Sobrinos/sobrinas	1	2
f.	Nietos / nietas	1	2
g.	Otros familiares	1	2
h.	Otras personas no familiares	1	2
71.	¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?		
72.	Número de hijos/as:		
73.	Edades de los hijos/as:		
74.	¿Comparte gastos de manutención con amigos, familia, otros? 1. Si      2. No		
75.	¿Cuál es la principal fuente de ingresos del núcleo familiar?		
76.	¿Me podría indicar su salario bruto y neto actual de la UNA?		
	<b>Bruto</b>	<b>Neto</b>	

77.	¿Cuenta con vivienda propia?	1. Si	2. No
78.	¿Tiene préstamo de vivienda?	1. Si	2. No
79.	¿Alquila vivienda?	1. Si	2. No
80.	¿Monto del alquiler?		
81.	¿Tiene otros préstamos?	1. Si	2. No
82.	¿Razón del préstamo?		
83.	¿Realiza mensualmente algún ahorro?	1. Si	2. No
84.	¿Cuál es el propósito de ese ahorro?	1. Si	2. No
	A nivel económico, ¿Cuán satisfecho (a) está con la situación económica de su familia?		
	1. Nada Satisfecho/a	2. Poco Satisfecho/a	3. Satisfecho/a
			4. Muy satisfecho/a
			9. NS/NR
86.	Durante el último año, ha tenido que realizar cambios o restricciones a nivel económico <b>en aspectos como alimentación, recreación, vestuario, transporte, vivienda, entre otros</b> , para ajustar el costo de vida suyo o de su familia?		
	1.Sí	2.No	9.NS/NR
87.	¿Creé usted que su principal fuente de ingresos o la de su familia ha estado en riesgo en el último año?		
	1.Sí	2.No	9.NS/NR
88.	¿Desea agregar otra información?		
<b>Muchas Gracias</b>			