

# Implicaciones económicas de la inestabilidad laboral: Un estudio de caso sobre el interinazgo en la Universidad Nacional de Costa Rica

## Economic Implications of Job Instability: A Case Study at the National University of Costa Rica

*Maritza Rodríguez Soto*

Universidad Nacional de Costa Rica  
Instituto de Estudios Sociales en Población  
Heredia, Costa Rica  
[maritza.rodriguez.soto@una.ac.cr](mailto:maritza.rodriguez.soto@una.ac.cr)

*Laura Solís Bastos*

Universidad Nacional de Costa Rica  
Instituto de Estudios Sociales en Población  
Heredia, Costa Rica  
[laura.solis.bastos@una.ac.cr](mailto:laura.solis.bastos@una.ac.cr)

### Resumen:

Este artículo aborda, a través de los relatos de la población contratada de forma interina en la Universidad Nacional de Costa Rica, las implicaciones económicas que viven producto de esta condición laboral como constantes cortes de nombramiento y atrasos en el depósito del salario, que repercuten en el pago de gastos familiares mensuales, reporte de cuotas en el sistema de pensiones, conteo del tiempo laboral servido; entre otros.

Las implicaciones económicas del interinazgo se reflejan en el ámbito familiar y personal; razón por la que se recurre a estrategias de sobrevivencia para afrontar los compromisos económicos. Mientras que en el ámbito laboral, repercute en la capacidad de centrarse en la tarea para la cual han sido contratados, debido a sus constantes preocupaciones económicas e inestabilidad asociada al interinazgo, en tanto se invierte gran parte de su energía, tiempo y atención en la sobrevivencia económica.

Las palabras de la población entrevistada evidencian sentimientos de temor ante la inestabilidad laboral y económica que limita los planes a futuro, por consiguiente, la concreción de estos; por lo cual se recomienda que la política

institucional y las instancias universitarias desarrollen mecanismos que favorezcan las condiciones laborales de esta población.

**Palabras clave:** interinazgo, inestabilidad laboral, incertidumbre económica, sobrevivencia, sentimientos de temor.

**Abstract:**

This article addresses, through the stories of the population hired on an interim basis at the National University of Costa Rica, the economic implications that are the result of this working condition; such as: constant delays in the appointment and delays in the deposit of the salary, which have an impact on the payment of the monthly family expenses, report of rates in the pension system, count of the working time served; among others.

The economic implications of interinazgo are reflected in the family and personal environment; reason why survival strategies are used to face economic commitments. While in the workplace it affects the ability to focus on the task for which they have been hired, due to their constant economic concerns, and instability associated with the interinazgo, while much of their energy, time and attention is invested in the economic survival

The words of the interviewed population show feelings of fear in the face of labor and economic instability that limits the plans to the future and therefore the concretion of these; Therefore, institutional policy and university bodies must develop mechanisms that favor the working conditions of this population.

**Keywords:** Temporary employment hiring, labor instability, economic uncertainty, survival, feelings of fear.

## Introducción

Este artículo muestra resultados parciales del proyecto de investigación “Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares de la población trabajadora de la Universidad Nacional”, ejecutado desde el Programa Umbral Político del Instituto de Estudios Sociales en Población de la Universidad Nacional de Costa Rica.

Este proyecto de investigación tiene por propósito determinar 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),

la incidencia que tiene en la subjetividad y relaciones vinculares el encontrarse interina, para propiciar condiciones laborales que aporten al bienestar de la comunidad trabajadora universitaria y al quehacer de la Universidad Nacional.

El interinazgo es una condición laboral que implica inestabilidad. Esta forma de contratación se realiza de forma temporal y no cuenta con el respaldo de las condiciones laborales que tiene la contratación propietaria, que se realiza de forma indefinida.

El futuro para la población trabajadora que posee la condición de interina en la Universidad Nacional resulta ser incierto, el peso de esta situación se refleja sobremanera en la condición económica, ya que el salario generalmente implica el principal aporte a la economía de los hogares de estas familias, pero, 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 del llamado Fondo Especial para la Educación Superior Pública (FEES).

La situación de interinazgo que vive la población que labora para la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) no es lejana a la realidad laboral que se vive en otras instituciones públicas del país, 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 el ámbito educativo universitario.

El interinazgo se enlaza directamente con el presupuesto asignado, así como con el desarrollo de las políticas institucionales, principalmente, asociado a que, en los últimos años, existe una crítica constante dirigida al porcentaje del presupuesto que representan los salarios de las personas trabajadoras de las instituciones de educación superior estatal.

Cabe recalcar que se ha convertido en una práctica común, el mantener constantes negociaciones para que se pueda continuar recibiendo el financiamiento de la educación superior pública, definida con un monto equivalente al 1,5% del Producto Interno Bruto (PIB). Ante este escenario, se destaca que la planificación institucional está sujeta a estas condiciones estructurales que inciden en la dificultad para llevar a cabo contrataciones que permitan estabilidad laboral para la población contratada de forma temporal.

## Estado de la cuestión

Para efectos de esta investigación, se realizó una revisión de estudios en el contexto costarricense, sobre el interinazgo, el desgaste laboral, la precarización en el trabajo, el hostigamiento y acoso laboral, entre otros, considerando que son situaciones vinculadas a las vivencias de la población contratada en esta condición.

A partir de esta revisión, se seleccionaron los estudios de mayor relevancia temática para esta investigación, que se enmarcan en el contexto universitario y su realidad laboral.

De acuerdo con lo anterior, sobresalen las investigaciones de Gamboa (2015), quien realiza un análisis del síndrome de desgaste por el trabajo y la precarización laboral en población interina de la Universidad Nacional. Silva (2014) estudia el interinazgo y cómo este propicia el hostigamiento laboral en las instituciones públicas. Alfaro y Alvarado (2012) investigan el proceso de atracción, selección y vinculación de personal académico interino a la universidad. Fernández, Jiménez, Marengo y Sequeira (2014) realizan un diagnóstico sobre las relaciones de equidad entre mujeres y hombres de la Universidad Nacional. Finalmente, Segura (2014) investigó el acoso laboral y psicológico a partir de casos denunciados en el periodo 2008-2009 en la Universidad Nacional.

## Marco teórico

### La mercantilización de la educación superior universitaria

La situación económica de las instituciones públicas de educación superior del país depende fundamentalmente del presupuesto asignado por el gobierno, a través del llamado FEES, razón por la que los recortes a este presupuesto podrían ser considerados como una limitación económica, que eventualmente se asocia a la imposibilidad de generar contrataciones que garanticen la estabilidad laboral del personal universitario en condición de interinazgo.

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 esta situación se refleja 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.

En torno a la inequidad y la dominación económica en el ámbito de los mercados Ordorika (2002), destaca que, desde la lógica hegemónica de Gramsci, 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. Estas 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. (Ordorika, 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 Ordorika (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... (ORDORIKA, 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” (Ordorika 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”. (Ordorika, 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 se manifiestan dinámicas precarias en lo laboral, que tienen repercusiones en el ámbito económico.

## Metodología

El estudio realizado es de tipo cualitativo, de carácter descriptivo, en el que se abordan las implicaciones económicas de la condición de una contratación interina, es decir, de forma temporal, basada en los datos recolectados a través de los relatos expresados mediante una entrevista semiestructurada, que retrata la cotidianidad asociada a las experiencias singulares de vida laboral en la UNA.

Las características contempladas para la selección de las personas entrevistadas fueron definidas a partir de los siguientes criterios: ser funcionario académico o administrativo, laborar para la Facultad de Ciencias Sociales o Filosofía y Letras, laborar una jornada mínima de 20 horas semanales y tener al menos cinco años de trabajar para la UNA en condición de interinazgo.

La población interina de ambas facultades, que cumplieran con las características antes señaladas ascendía a 101 personas funcionarias, de los cuales 18 personas ocupaban cargos admi-

nistrativos, 83 ocupaban cargos académicos, en el caso de la Facultad de Ciencias Sociales, se distribuía en 10 administrativos y 61 académicos, mientras que en el caso de la Facultad de Filosofía y Letras se distribuía en 8 administrativos y 22 académicos.

Finalmente, se llevó a cabo un procedimiento de selección aleatorio simple estratificado contemplando como variables sexo, cargo (académico /administrativo) y facultad en la que labora. Esta selección se realizó dentro de cada estrato eligiendo un total de ocho personas a entrevistar.

**Tabla 1**  
**Características generales de la población entrevistada, según sexo, cargo y facultad, 2018**

Facultad		Masculino	Femenino	Total
Ciencias Sociales	Académicos	1	1	2
	Administrativos	1	1	2
Filosofía y Letras	Académicos	1	1	2
	Administrativos	1	1	2
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

Fuente: Elaboración propia. Entrevistas a personal interino de la UNA, 2017.

Se confeccionó una guía de entrevista dirigida a personal administrativo y académico; tomando en consideración condiciones propias de cada cargo, vinculadas con datos personales, experiencia laboral en la UNA, implicaciones del interinazgo en el ámbito laboral, a nivel personal y familiar, con respecto al género, nivel económico y vínculo a nivel institucional.

Las entrevistas semiestructuradas fueron realizadas a finales del año 2017. Se elaboró un consentimiento informado que es suscrito por la persona participante 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 participante, se asignó un seudónimo asociado a los sentimientos externados a través de las entrevistas.

**Tabla 2**  
**Seudónimo de la población entrevistada de la Universidad Nacional, según sexo, función y facultad, 2018**

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. Entrevistas a personal interino de la UNA, 2017.

## Resultados

### 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 que está teniendo la contratación temporal e inestable.

**Tabla 3**  
**Variables asociadas a la condición económica de las personas interinas de la UNA entrevistadas, 2018**

Variable	Descripción
Grupo etario	Se ubican en un rango de edades desde los 30 a los 55 años
Conformación del grupo familiar	Presencia de personas del grupo familiar, dependientes del ingreso de la persona trabajadora de la UNA
Fuente principal de ingreso del hogar	En la totalidad de los casos, las personas entrevistadas tienen una dependencia económica del salario de la UNA.
Diferencias de salario entre administrativos y académicos	Diferencia en el promedio del salario bruto y neto. <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
Ahorro mensual	La práctica del ahorro mensual es recurrente entre la población interina, la mayoría lo realiza.
Préstamos de dinero	La totalidad de personas entrevistadas actualmente cuentan con deudas.
Vivienda	La mitad de las personas entrevistadas cuentan con vivienda propia, el resto debe alquilar.

Fuente: Elaboración propia. Entrevistas a personal interino de la UNA, 2017.

En lo que respecta al grupo etario, se ubican en edades que comprenden a la población económicamente activa. Además, cuentan con experiencia laboral previa, que aporta a la institución como las habilidades desarrolladas para el cargo que ejercen.

En cuanto a la conformación del grupo familiar, el hogar generalmente está compuesto por dos o tres personas, máximo de cuatro personas.

En relación con la fuente principal de ingresos, el salario no cubre solamente los gastos cotidianos de la persona trabajadora, sino los de otros miembros del hogar y, en algunos casos, otros familiares como padres, madres, sobrinos o hermanos.

Sobre las diferencias de salario entre administrativos y académicos, se evidencia menor satisfacción de la condición econó-

mica de las personas con 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.

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

Mientras que 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.

En cuanto a vivienda, 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.

### **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, las principales manifestaciones se detallan en la tabla 4:

Las implicaciones manifestadas en la tabla 4 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.

**Tabla 4**  
**Implicaciones económicas asociadas a la condición de interinazgo en la UNA, 2018**

Implicación económica	Caracterización general
Dificultad para solicitar préstamos	Dada que 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 préstamos 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.
Temor para concretar proyectos personales y familiares	Debido a que la condición de contratación es temporal, y que puede ser frecuente el atraso de salarios durante el año, 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.
Atraso en el pago del salario dificulta otros pagos	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. Entrevistas a personal interino de la UNA, 2017.

El principal problema 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 5**  
**Medios de sobrevivencia durante periodos sin contratación laboral, según la población interina entrevistada. 2018**

Medio de sobrevivencia durante periodos sin contratación	Descripción general
Ahorros	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.
Aguinaldo	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 <sup>o</sup> 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”.
Salario Escolar	La población interina constantemente sufre de atrasos en la contratación laboral a inicios del año, lo que genera demoras en el pago del mes de enero, febrero e incluso hasta marzo; lo que implica 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.
Préstamo	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 solidarista, entre otros.

Fuente: Elaboración propia. Entrevistas a personal interino de la UNA, 2017.

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, tal como se menciona:

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 debe 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, la población trabajadora entrevistada ha recalcado que lo asumen como una opción para sufragar los gastos durante los periodos de atraso en el pago del salario, al respecto se señala:

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... (SOLEDA)

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 al respecto: ¿Considera que la condición de interinazgo afecta el monto a recibir a futuro? Lo anterior 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 esta situación 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, implica la necesidad de cubrir esas diferencias de forma posterior.

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, tal como se manifiesta:

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)



**Tabla 6**  
**Implicaciones económicas del interinazgo asociadas a la futura pensión, según población interina entrevistada. 2018**

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

Fuente: Elaboración propia. Entrevistas a personal interino de la UNA, 2017.

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, p61)

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 nombramiento 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 a que quiere llegar a ser” (Zuazua, 2017, p26); dado que ambos están estrechamente ligados.

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, 2011, p44); en la medida que 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 esta.

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 exclusivamente 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 funcionaria 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, en tanto, los relatos emitidos por las personas entrevistadas evidencia las implicaciones económicas que esta condición conlleva, por ejemplo, la dificultad para solicitar préstamos, el temor para concretar proyectos futuros, el atraso en el depósito del salario que dificulta cumplir con otros pagos.

Resulta inminente la atención a esta población trabajadora, por el grado de afectación que esta condición laboral está generando en el ámbito económico, por consiguiente, en lo personal, y cómo esto podría, a su vez, repercutir en el desempeño laboral,

ya que se pierde la atención sobre la tarea principal que es asignada desde el cargo laboral, por dar atención a la tarea vinculada a los esfuerzos constantes para resolver la operación “sobrevivencia”, ante los eventuales atrasos de contratación y pago.

Se torna importante y una necesidad dar a conocer estos resultados 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.

Las condiciones estructurales en las cuales se ejecutan los recortes presupuestarios y cambios en normativas y procedimientos asociados a los presupuestos laborales universitarios públicos, tienden a generar formas de precarización laboral en el ámbito educativo, lo cual es recurrente y contemporáneo no sólo para el caso de Costa Rica, sino también para el resto de América Latina.

## Recomendaciones

Se reconoce la importancia de que las entidades encargadas de la administración de la educación superior, tanto a nivel interno de las universidades como desde el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), reflexionen sobre los resultados que este proyecto de investigación “Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares de población trabajadora de la UNA” ejecutado desde el Programa Umbral Político del IDESPO, cuyos resultados se desprende este artículo, así como otros estudios que se han llevado a cabo, aporten a la discusión y permitan generar propuestas, y acciones que favorezcan las condiciones laborales de esta población.

El interinazgo afecta a la institución universitaria como un todo, al ser un problema estructural, en tanto, repercute en el desempeño laboral de las personas trabajadoras interinas y su bienestar emocional, por lo que urge generar condiciones de estabilidad laboral que favorezcan el quehacer institucional.

Se deben desarrollar espacios de reflexión respecto a cómo se concibe y se hace uso del poder en las relaciones interpersonales a nivel institucional, que permitan determinar que efectivamente existen condiciones desiguales en la contratación y derechos de la población trabajadora interina, y la necesidad de mejorar sus condiciones laborales, en función de la visión de la universidad humanista siguiendo principios como transparencia, inclusión, probidad y cumpliendo con los valores institucionales de excelencia, participación democrática, equidad y respeto.

## Referencias

- Alfaro-Esquivel, I., Alvarado-Arias, A. (2012). *Análisis de los procesos de atracción, selección, y vinculación del personal académico interino regular de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional durante los años 2009, 2010 y 2011* (Seminario de Graduación de Licenciatura en Administración). Universidad Nacional, Campus Omar Dengo.
- 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>
- Fernández-Carvajal, D., Jiménez-Mata, S., Marenco-Marrocchi, L. y Sequeira-Rovira., P. (2014). *Diagnóstico Institucional: Relaciones de equidad entre mujeres y hombres, en la Universidad Nacional*. Universidad Nacional. [www.iem.una.ac.cr/.../diagnostico/.../1-serie-investigaciones-iem](http://www.iem.una.ac.cr/.../diagnostico/.../1-serie-investigaciones-iem)
- Gamboa-Jiménez, A. (2015). *Entre el desgaste 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.

- 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>
- Moreno, M.L. (2011). *El proyecto profesional: una herramienta para el futuro de las personas adultas*. Universidad de Barcelona. <https://digitalis-dsp.uc.pt/bitstream/10316.2/31233/1/4-El%20proyecto%20profesional.pdf>
- Ordorika, I. (2002). Mercados y educación superior. *Perfiles educativos*, 24(95), 98-104. [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).
- Segura-Espinoza, G. (2014). *Casos denunciados en la Universidad Nacional de acoso laboral y psicológico durante 2008 y 2009: Un análisis de sus manifestaciones y consecuencias desde una perspectiva de género* (Tesis de Maestría en Estudios de la violencia social y familiar). Universidad Estatal a Distancia.
- Silva, B. (2014, 20 de marzo). El interinazgo propicia el hostigamiento laboral en las instituciones públicas. *El Sol de Occidente*. <http://elsoldeoccidente.com/enlinea/2014/01/el-interinazgo-propicia-el-hostigamiento-laboral-en-las-instituciones-publicas/>
- Zuazua, A. (2007). *El proyecto de autorrealización. Cambio curación y desarrollo*. Editorial Club Universitario. <https://www.editorial-club-universitario.es/pdf/2227.pdf>