



UNA

CENSO PERCEPCIONES SOBRE LAS IMPLICACIONES DEL
INTERINAZGO
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL



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

Equipo de Investigación:

MEL. Laura Solís Bastos, Investigadora

M.Ps. Maritza Rodríguez Soto, Investigadora

Bach. Kimberley Contreras Castro, Estudiante Asistente

Agosto, 2020

CENSO PERCEPCIONES SOBRE LAS IMPLICACIONES DEL

INTERINAZGO

EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL

Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO)
Programa: Umbral Político
Publicado en el mes de agosto, 2020

Autorías - Universidad Nacional, Costa Rica

M.Ps. Maritza Rodríguez Soto
MEL. Laura Solís Bastos
Bach. Kimberley Contreras Castro

Diagramación

MCO. Mónica Calderón Solano

Compilación y edición

MEL. Laura Solís Bastos
Lic. Yirlania Margoth Solano Chaves

Procesamientos

MEL. Laura Solís Bastos

Equipo de Investigación

MEL. Laura Solís Bastos (Coordinadora)
M.Ps. Maritza Rodríguez Soto
Bach. Kimberley Contreras Castro

Equipo Centro Tecnológico de Investigación Social (CETIS)

Mag. Gisella Segura Espinoza. Profesional asistencial
Bach. Sharon Rodríguez Brenes. Profesional asistencial
Bach. Marianela González Varela. Profesional asistencial
Bach. Stephanie Cordero Cordero. Estadística
Tec. Carlos Sánchez Rojas. Informático
Tec. Livan Gómez Hernández Informático

Encuestadores/as:

Alexandra Valeria Villarreal Ugalde
Aarón Espinoza Zúñiga
Adrián Rodríguez Rodríguez
Álvaro Chaves Alfaro
Ana Cristina Mata Tijerino
Arnoldo Campos Marín
Ashly Jimena Sánchez Monge
Daniela Badilla Marín
Daniela Duarte Madrigal
Deykel Marcela Cornejo Esquivel
Fabián Salas Cordero
Fabiola Campos Marín
Fabiola Hernández Beita
Gabriela Isturiz Rojas
Irina Coronado López
Jorge Anchía Chavarría
Joshua Jesús Solís Duarte
Karen Paola Zúñiga Jiménez
Kembly Miranda Villafuerte
Kimberly Alfaro Bogantes
Lina Santana Maldonado
María Fernanda Mora Núñez
María Isabel Barrantes González
María Jesús Arguedas Carvajal
Melanie Cortés Cordero
Melany Cordero Azofeifa
Michelle Porras Fonseca
Miguel Augusto Rodríguez Rangel
Óscar Bonilla Brenes
Oscar José González Vega
Raquel Chaves Villalobos
Rebeca Chaves Fernández
Sabrina Leiva Bonilla
Sofía Barrantes Solís

CONTENIDO

Presentación	7
Metodología	7
Características sociodemográficas de la población encuestada	8
Implicaciones del interinazgo	10
Implicaciones del interinazgo en el ámbito laboral	10
Implicaciones del interinazgo a nivel personal y familiar	13
Implicaciones del interinazgo a nivel económico	15
Vínculo a nivel institucional	21
Visiones del futuro laboral en la UNA	26
Consideraciones finales	28
Referencias	29

PRESENTACIÓN

El presente informe corresponde al censo realizado por el proyecto de investigación denominado "Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad Nacional", adscrito al Programa Umbral Político del Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO) de la Universidad Nacional. El censo tiene por objetivo servir de insumo para el conocimiento de la condición laboral del interinazgo en la Universidad Nacional (UNA).

Los datos profundizan en 84 casos de personas participantes en el estudio con las siguientes características: tener al menos cinco años de laborar en cargos administrativos o académicos para la Universidad Nacional, contar con un nombramiento de al menos medio tiempo en el momento de la selección de la población, laborar para la Facultad de Filosofía y Letras o la Facultad de Ciencias Sociales.

Este grupo de funcionarios contestaron de manera voluntaria el cuestionario la información fue recolectada mediante una entrevista telefónica o presencial, durante los meses de julio, agosto y setiembre de 2019.

La información recolectada a través del censo pretende ser una fuente de información que describa aspectos de relevancia sobre este fenómeno, a partir de la descripción de las implicaciones de este tipo de contratación en diferentes

ámbitos como el laboral, personal, familiar, económico; así como en lo que respecta al vínculo a nivel institucional. De igual manera, se abordan las expectativas respecto al futuro laboral en la UNA.

METODOLOGÍA

A continuación, se presenta los principales datos referentes a la metodología empleada en el censo "Percepciones sobre las condiciones de interinazgo en la Universidad Nacional" realizado por el proyecto de investigación denominado "Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y de relaciones vinculares de la población trabajadora de la Universidad Nacional", adscrito al Programa Umbral Político del Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO) de la Universidad Nacional.

El objetivo de este censo es determinar las percepciones de la población trabajadora en condición de interinazgo en la Universidad, que laboran en las facultades de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras, tanto en cargos administrativos como académicos.

La población del estudio estuvo compuesta por personas trabajadoras de la Universidad Nacional, que cumplieran con las características establecidas para ser determinadas como persona informante:

- Tener al menos cinco años de laborar para la Universidad Nacional en cargos administrativos como académicos.
- Laborar actualmente en la Facultad de Ciencias Sociales o en la Facultad de Filosofía y Letras.

- Estar nombrado/a en condición de interinazgo con una jornada de al menos medio tiempo.

El censo se aplicó desde el lunes 9 de julio hasta el viernes 17 de setiembre de 2019. La población proyectada para entrevistar estaba compuesta por 101 personas, sin embargo se lograron recolectar 74 entrevistas efectivas.

El censo se realizó desde el Centro Tecnológico de Investigación Social (CETIS) del IDESPO, bajo la supervisión del personal del CETIS y del equipo investigador del Proyecto de investigación.

En lo que respecta a los años de laborar para la UNA, se observa que de la totalidad de la población censada, quienes tienen un mayor periodo de trabajar para la universidad cuentan con un máximo de 41 años, mientras que para quienes tienen menos tiempo cuentan con un mínimo de seis años.

Por otra parte, destaca el periodo del año 2006 al 2010, como el de mayor ingreso a laborar en la UNA, un 54,1% de los funcionarios censados señaló el año 2007 como el de mayor porcentaje, correspondiente al 13,5% de la totalidad de ingresos.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

Los resultados obtenidos y expuestos en el presente informe obedecen a la información proporcionada por la población censada. En la tabla 1 se presentan las principales características de la población en estudio, identificando el sexo y el cargo que ocupan actualmente.

Tabla 1. Costa Rica: Características de la población trabajadora en condición de interinazgo censada, n=74

Cargo	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Administrativo	14	2	16
Académico	21	37	58
Total	35	39	74

Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Gráfico 1.

Costa Rica: Población en condición de interinazgo censada, según año de ingreso a laborar en la UNA, n=74



Fuente: IDESPPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

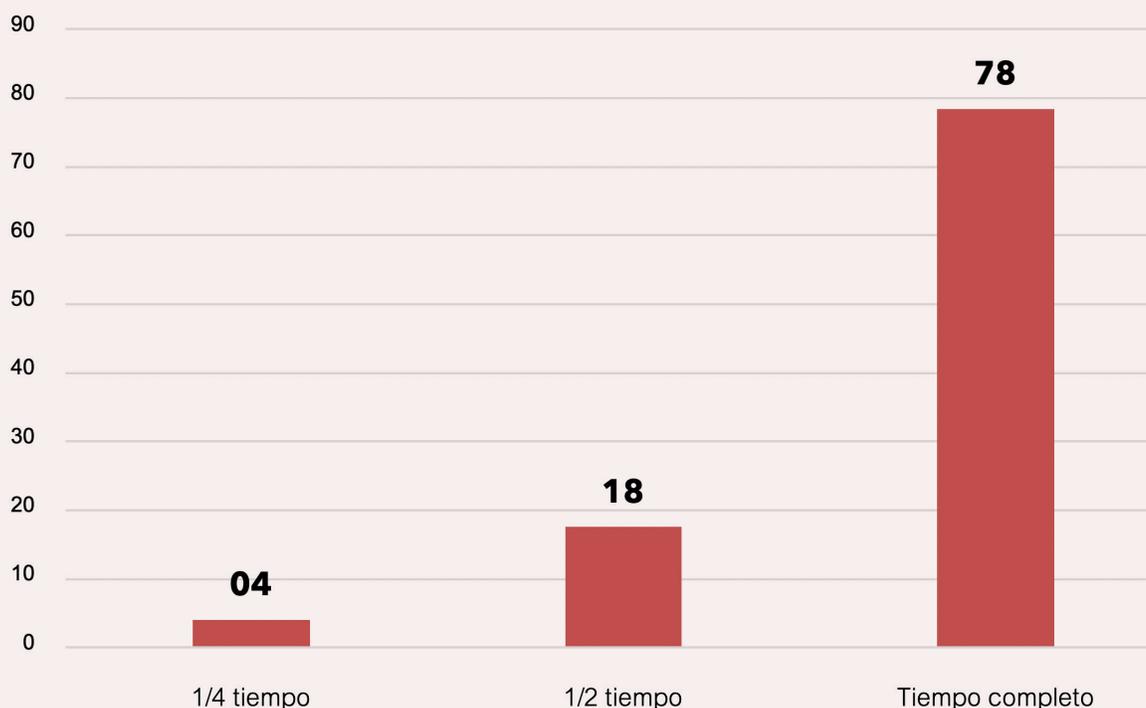
En cuanto a las unidades académicas donde se ha laborado, el 48,6% de la población censada manifiesta que ha laborado para más de una unidad académica en la UNA, lo que podría evidenciar la necesidad de esta población de rotar en el marco de la búsqueda de oportunidades y estabilidad laboral, pero además asociadas a la inestabilidad en la contratación propia de las dinámicas del contrato interino en el que se delimitan las fechas de vigencia sin certeza de una renovación del nombramiento.

En relación con la jornada de trabajo actual, se observa que el 78,4% labora a tiempo completo, mientras que el 21,6% mantiene una jornada inferior, siendo bajo el porcentaje de quienes se encuentran

actualmente con un nombramiento de un cuarto de tiempo, las jornadas parciales generalmente corresponden al personal académico.

Gráfico 2.

Costa Rica: Población en condición de interinazgo censada, según jornada laboral en la UNA
n=74



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

IMPLICACIONES DEL INTERINAZGO

Es conocido que la contratación laboral interina conlleva una serie de repercusiones para las personas que ocupan cargos en estas condiciones, tales como implicaciones en el ámbito laboral, personal y familiar; a nivel económico, así como el vínculo a nivel institucional y su proyección futura dentro de la institución.

Ante estos escenarios, los resultados obtenidos mediante el censo pretenden

ser una fuente de consulta para identificar dichas implicaciones en la población contratada en condición de interinazgo en la Facultad de Filosofía y Letras y en la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA, así como sus consecuencias para la vida y dinámica institucional.

▪ Implicaciones del interinazgo en el ámbito laboral

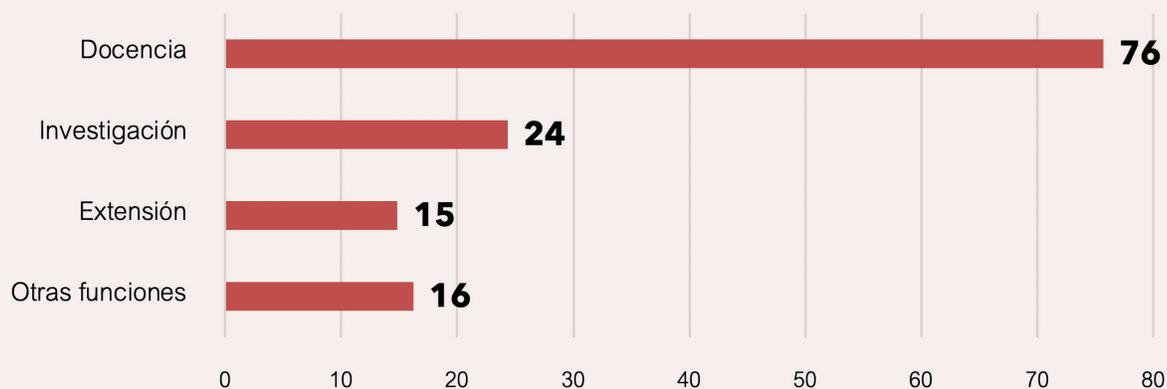
En el ámbito laboral son varias las implicaciones que se identificaron mediante las respuestas obtenidas a través del censo, las que se detallan a continuación.

De las personas censadas, el 71,6% manifiesta que su nombramiento es anualizado, es decir, inicia el 01 de enero y concluye el 31 de diciembre, sin embargo, por otra parte un 28,4% aún continúa con un nombramiento que no cubre la totalidad del calendario anual, lo que genera inestabilidad laboral, en tanto, esta población durante ciertos periodos se queda sin contratación debido a cortes que afectan la continuidad de su nombramiento; siendo recurrente esta situación para la población funcionaria académica.

En relación con lo anterior, se debe considerar que en ocasiones la continuidad del nombramiento podría asociarse al tipo de funciones que ejerce el personal académico en condición de interinazgo, en tanto algunos son nombrados durante la vigencia de los cursos que imparten, siendo que un 75,7% del personal académico ejerce funciones en docencia, por lo que es menos frecuente su incorporación en otras funciones como investigación, extensión, cargos de jefatura, coordinación, miembro de un órgano para la toma de decisiones, entre otros.

Gráfico 3.

Costa Rica: Población en condición de interinazgo censada, según tipo de funciones que realiza en la UNA, n=74



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Respecto a cómo el nombramiento interino tiene implicaciones en el ejercicio de las funciones laborales, el 50% de las personas censadas respondieron que este tipo de contratación afecta la capacidad para centrarse en las tareas de trabajo, lo que evidencia que la inestabilidad laboral no permite, en algunos momentos, centrarse en el quehacer laboral cotidiano, lo que en ciertos periodos del año genera

una preocupación por resolver la tarea de sobrevivencia económica y laboral.

En muchos casos, el desconocimiento de la normativa institucional y los procedimientos de contratación podrían colocar a la persona interina en condición de vulnerabilidad, en tanto al consultar ¿Conoce si en la Universidad Nacional al contratar personal le explican su condición

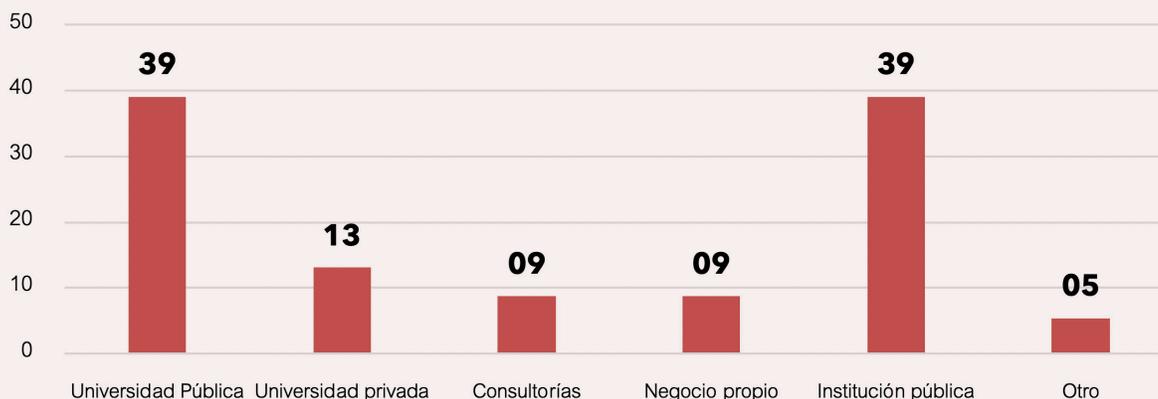
de interino/a, que derechos tienen y cuál es la posibilidad real de tener continuidad en su nombramiento? El 70,3% de las personas censadas manifiesta que esto no ocurre.

En razón de las dificultades asociadas al interinazgo aproximadamente un 33,8%

de esta población mantienen un vínculo laboral en lugares externos a la UNA, el tipo de espacios de trabajo es diverso, siendo lo más recurrentes en mención, otras universidades e instituciones públicas.

Gráfico 4.

Costa Rica: Población en condición de interinazgo censada, según tipo trabajos externos a la UNA, n=25



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

En relación con lo señalado anteriormente, sí bien se considera una asociación entre las condiciones laborales del interinazgo y el tener un empleo externo a la UNA, al consultar a la población censada las razones, se identifica que la mayor mención corresponde al enunciado para tener un ingreso extra; seguido por otras razones como: por si me quedo sin nombramiento en la UNA, me rebajan la jornada o se atrasa el pago, y no me alcanza el salario, estas últimas siendo claramente más cercanas a las implicaciones propias del interinazgo.

Gráfico 5.

Costa Rica: Población en condición de interinazgo censada, según razones para laborar en lugares externos a la UNA, n=25



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Finalmente, en relación con las implicaciones laborales, se destaca que el 77% de las personas censadas señaló que el interinazgo limita los proyectos profesionales, lo cual sin duda podría estar afectando la posibilidad de desarrollarse a este nivel como mecanismo de búsqueda de la estabilidad laboral.

laboral que viven en los espacios de trabajo hacen que las preocupaciones, el estrés, inseguridad, temor, zozobra, entre otros sentimientos trasciendan a otros espacios privados y fuera del horario laboral, al repercutir en la vida personal y familiar, tal como se muestra en la siguiente tabla, a partir de aspectos específicos consultados.

▪ Implicaciones del interinazgo a nivel personal y familiar

El interinazgo a su vez, también, genera implicaciones a nivel personal y familiar, ya que las condiciones de inestabilidad

Tabla 2.

Costa Rica: Población en condición de interinazgo censada, según aspectos generales de las implicaciones a nivel personal y familiar, n=74

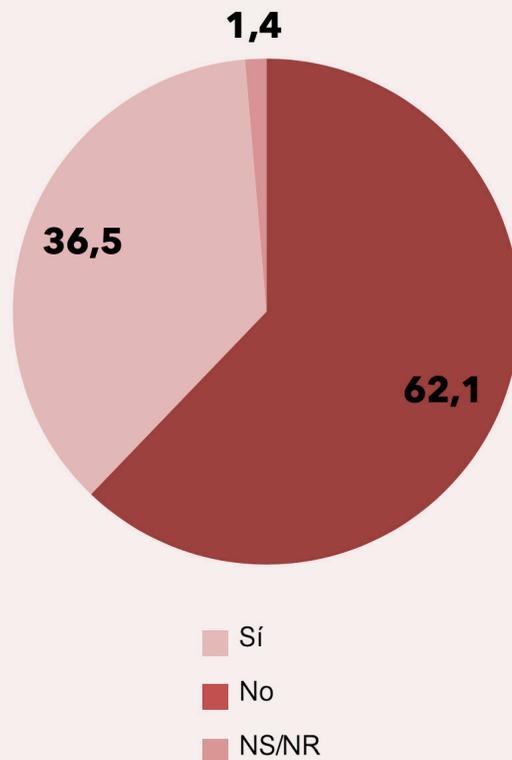
	NO	SI	NS/ NR	TOTAL
Limita los proyectos personales	23,0	77,0	0,0	100,0
La contratación interina tiene alguna repercusión respecto a la autovaloración personal	44,6	54,1	1,4	100,0
Afecta la dinámica familiar	37,8	62,2	0,0	100,0
Repercute en las relaciones sociales con otras personas	62,2	36,5	1,4	100,0

Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Dentro de las implicaciones a nivel personal, surgen las afectaciones en la salud, en tanto, de las personas censadas un 36,5% ha señalado que ha tenido algún padecimiento físico o emocional producto de las condiciones laborales del interinazgo.

Gráfico 6.

Costa Rica: Población en condición de interinazgo censada que manifestó haber tenido algún padecimiento físico o emocional producto de las condiciones laborales del interinazgo, n=27



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

En relación con lo anterior, dentro de la amplia lista de padecimientos físicos o emocionales señalados por la población censada, destaca el estrés como la principal afectación a nivel emocional, dado que un 81,5% manifestó haber sufrido esta afección en su condición de salud. Mientras que dentro de los padecimientos físicos el más mencionado corresponde a padecimientos estomacales con un 16,2%.

Tabla 3.

Costa Rica: Población en condición de interinazgo censada según padecimiento físico o emocional producto de las condiciones laborales del interinazgo, n=27

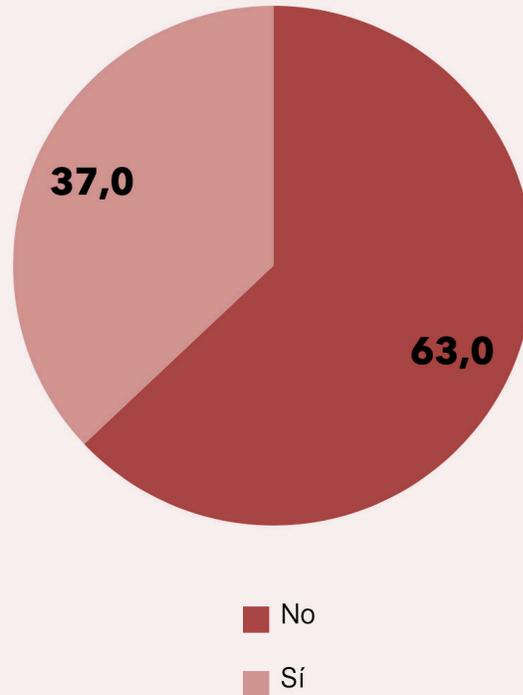
Padecimiento asociado al interinazgo	%
Estrés	81,5
Angustia	40,7
Ansiedad	37,0
Depresión	29,6
Sensación de incertidumbre	25,9
Padecimientos estomacales	16,2
No dormir / insomnio	14,8
Enojo	14,8
Contracturas musculares	14,8
Ataques de pánico	7,4
Pérdida de apetito	7,4
Dolores de cabeza o migraña	7,4
Acoso	2,7
Lumbalgia	1,4

Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

En concordancia con los padecimientos físicos o emocionales que la población censada manifiesta sufrir a causa de su condición de interinazgo, surge la interrogante ¿Recibe algún tipo de tratamiento y/o apoyo para atender este o estos padecimientos?, a lo que solo un 37% señala contar con el mismo. No obstante, surge la inquietud respecto al 63% de la población restante, en cuanto a la forma en que atienden sus padecimientos físicos y emocionales producto de las implicaciones de la contratación interina.

Gráfico 7.

Costa Rica: Población en condición de interinazgo censada que recibe tratamiento ante padecimiento físico o emocional producto de las condiciones laborales del interinazgo, n=27



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Implicaciones del interinazgo a nivel económico

Las implicaciones económicas producto de la contratación interina, son una de las más representativas de la realidad cotidiana de esta población, en tanto sus afectaciones se visibilizan directamente en los ingresos de los hogares, por consiguiente son implicaciones que se materializan y por ende se perciben y reconocen fácilmente ante eventos como disminución de

la jornada laboral, nombramiento sin anualizar, atraso en el nombramiento, o falta de nombramiento.

Ante esto, un escenario común suele ser el tener periodos en que la persona en condición de interinazgo se queda sin nombramiento, por distintas razones, como

las señaladas anteriormente, ante esto, se consultó ¿Cómo solventa sus gastos durante los períodos en que se queda sin nombramiento?, acorde a las respuestas brindadas, la siguiente tabla muestra el porcentaje según menciones en cada caso en particular.

Tabla 4.

Costa Rica: Acciones implementadas por la población en condición de interinazgo para solventar sus gastos durante los períodos en que se queda sin nombramiento, n=74

Acciones implementadas	% de Menciones
Usando los Ahorros.	27,5
Trabajar por fuera, en actividades vinculadas a su profesión u oficio.	19,0
Utilizando el aguinaldo para diciembre y el salario escolar para enero.	17,6
Usar la tarjeta de crédito	8,5
Pedir dinero prestado a familiares o amigos/as	7,7
Haciendo otros trabajos que no son vinculados a su profesión u oficio	5,6
Posponer fechas de pago.	4,2
Nunca me he quedado sin nombramiento	4,2
Impartir clases de verano	2,1
Usando otros salarios del núcleo familiar	1,4
Préstamo Bancario	1,4
Planificar gastos	0,7
Total	100,0

Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

De acuerdo con lo señalado, destaca que la acción que una persona interina adopta como respuesta a los periodos sin nombramiento es usar los ahorros, dado que cerca de 30% de personas censadas manifestó emplear esta práctica, mientras que cerca de 20% señaló acciones como trabajar en actividades vinculadas a su profesión u oficio, y utilizar el aguinaldo para diciembre y el salario escolar para enero.

En relación con esto, un 87,8% de la población censada indica realizar algún tipo de ahorro, al consultar ¿Cuál es el propósito del ahorro?, se observa que justamente la razón principal es solventar los gastos durante los periodos sin nombramientos.

Tabla 5.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada según propósito del ahorro, n=65

Propósito del ahorro	%
Solventar gastos durante los periodos sin nombramientos	29,5
Atención médica	12,8
Recreación	10,3
Mantenimiento de la vivienda	9,0
En caso de emergencia	7,7
Citas médicas	6,4
Pago de deudas	6,4
Mantenimiento y seguro del vehículo	5,1
Ahorro para jubilación	5,1
Gastos de estudio de posgrado	3,8
Gastos para actividades navideñas	2,6
Para comprar vehículo	1,3
Total	100,0

Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

El financiamiento a través de créditos es común dentro de la población, en el caso de la población censada el principal motivo fue asociado a la compra de vivienda o remodelación, sin embargo existen otras razones, al consultar al respecto, lamentablemente, surge dentro de las respuestas, que un 10% de la población censada indicó que uno de sus motivos fue: "Solventar gastos que tuve durante periodos sin nombramiento".

Tabla 6.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada según menciones acerca de los motivos para haber gestionado créditos, n=60

Motivo del crédito	% de menciones
Compra de vivienda/ remodelación	60,1
Préstamo personal	38,3
Para adquirir vehículo	21,7
Solventar gastos que tuve durante periodos sin nombramiento	10,0
Resolver situación familiar	6,7
Salud	6,7
Estudio	3,3
Otro	2,7

Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Destaca la adecuada administración de los recursos económicos como la clave de subsistencia de la población en condición de interinazgo; ya sea mediante el ahorro, el empleo adecuado de ingresos extraordinarios y la búsqueda de ingresos extras; sin embargo cabe destacar que esta es la respuesta que la persona funcionaria encuentra para hacer frente a las implicaciones económicas que vive producto del interinazgo, sin embargo, es necesaria una respuesta institucional que pueda atender esta realidad y erradicar la afectación de esta implicación del interinazgo, sobre todo para quienes el salario de la UNA representa la principal fuente de ingreso del hogar, aproximadamente el 50%, y con mayor razón para quienes esto representa el único ingreso, aproximadamente 20,3% de las personas censadas.

Gráfico 8.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada, según principal fuente de ingresos del núcleo familiar

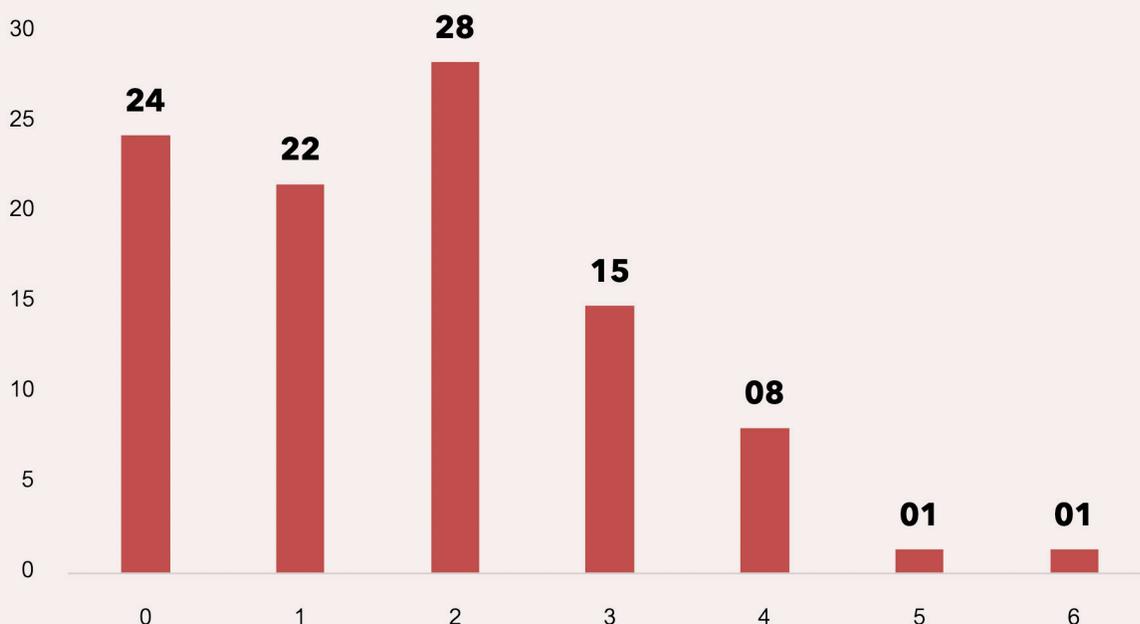


Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Por otra parte, es importante destacar que tan solo un 24,3% de las personas censadas señaló no tener a cargo personas dependientes económicamente, para el restante 75,7%, el número de dependientes se encuentra en el rango de una y hasta seis personas.

Gráfico 9.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada, según número de personas dependientes a nivel económico, n=74



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

De acuerdo con lo anterior, se consultó a la población censada ¿Cuáles considera que son las implicaciones económicas para usted y su familia producto de este tipo de contratación?, a lo que casi el 50% respondió inseguridad e inestabilidad económica, lo que fue asociado a experiencias vinculadas a los atrasos en los pagos, variaciones en el nombramiento por aumento o disminución de la jornada laboral durante el año, así como una contratación que no está definida claramente, que no garantiza la seguridad de contar con un nombramiento futuro. Aunado a esto, se mencionan otras implicaciones para afrontar sus obligaciones económicas así como para concretar proyectos personales o familiares futuros.

Tabla 7.

Costa Rica: Implicaciones económicas para usted y su familia producto de contratación interina, n=74

Implicación económica	%
Inseguridad e inestabilidad económica (atrasos en pagos, variaciones en el nombramiento, contratación indefinida)	47,3
Dificultad para pago y tramites de prestamos	13,5
Restringe la posibilidad de proyectos futuros	12,2
No hay implicaciones económicas	10,8
Se debe planificar los gastos	6,8
Uso de aguinaldo, salario escolar y ahorros para sobrevivir	4,1
Afecta en derechos laborales (como anualidades y pensión)	2,7
Restricciones en recreación	1,4
Tener más de un trabajo para aumentar ingreso	1,4
Total	100,0

Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Resulta relevante identificar la percepción que tienen estas personas trabajadoras en condición de interinazgo, respecto a su condición económica o la de su núcleo familiar. En cuanto al nivel de satisfacción, la mayoría de la población censada manifestó un nivel alto de satisfacción correspondiente a un 74,4%; mientras que un 25,6% señaló un nivel bajo de satisfacción.

Tabla 8.

Costa Rica: Distribución porcentual de la percepción del nivel de satisfacción de la situación económica de las personas censadas, n=74

Nivel de satisfacción	%
Nada satisfecho/a	2,7
Poco satisfecho/a	23,0
Satisfecho/a	62,2
Muy satisfecho/a	12,2
Total	100,0

Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Lo anterior podría estar asociado a las condiciones laborales que a nivel general ofrece la UNA a la población funcionaria, sea en condición propietaria o no propietaria, tales como el pago de anualidades, dedicación exclusiva e incentivos, ingreso en régimen de carrera académica o administrativa, que permiten que surja en estas personas una percepción positiva acerca de su condición económica.

Sin embargo, es necesario señalar que al consultar a la población censada sí durante el último año, producto de su condición de interinazgo, ¿ha tenido que realizar cambios o restricciones a nivel económico en aspectos como alimentación, recreación, vestuario, transporte, vivienda, entre otros, para ajustar el costo de vida suyo o de su familia?, un 59,5% señaló haberlo hecho; aunado a esto se consultó ¿Creó usted que su fuente de ingresos (salario de la UNA) ha estado en riesgo en el último año producto de su condición de interinazgo?, un 50% de la población censada respondió de forma afirmativa, lo cual refuerza que desde la autopercepción se reconoce la condición

de vulnerabilidad, en el ámbito económico, que vive la población interina.

VÍNCULO A NIVEL INSTITUCIONAL

El vínculo a nivel institucional es de suma relevancia en la lectura de las relaciones interpersonales entre la población trabajadora de la Universidad Nacional. De acuerdo con Wright (2014), Pichón Rivière define el vínculo "...como una estructura compleja que incluye un sujeto, un objeto (...) y su mutua interrelación con procesos de comunicación y aprendizaje" (p2). Para el análisis de los datos referente al vínculo institucional, se utilizan los vectores del esquema del cono invertido elaborado por el psicólogo social Dr. Enrique Pichon-Rivière. Estos vectores son Afiliación y Pertenencia, Cooperación, Pertinencia, Comunicación, Aprendizaje y Telé.

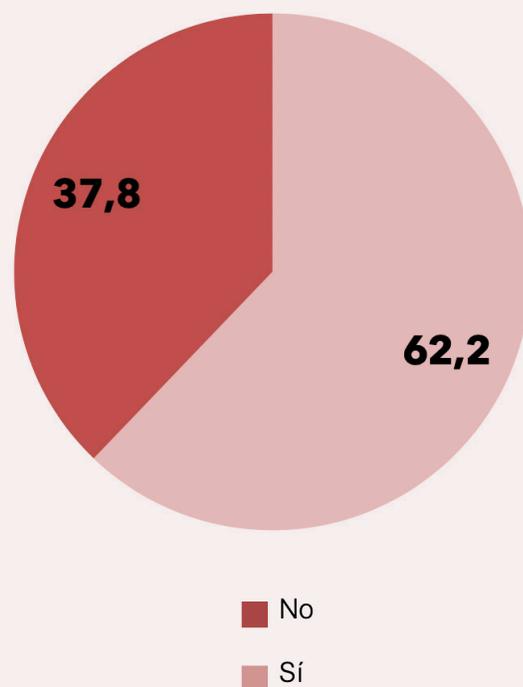
▪ Afiliación y pertenencia

Estos vectores se refieren al grado de interacción que los miembros del grupo tienen entre sí y con la tarea. En los grupos e instituciones existen miembros que se sienten parte de un "nosotros", en cambio, hay personas en un lugar de afiliados, se sienten más en la relación "yo-ellos".

Mediante la interrogante ¿Siente que la condición de interinazgo afecta su sentimiento de pertenencia a la Universidad? Se observa que la mayoría de la población censada responde de forma afirmativa, en tanto el 62,2% así lo manifestó.

Gráfico 10.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada que siente que la condición de interinazgo afecta su sentimiento de pertenencia a la Universidad n=74



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

▪ Cooperación

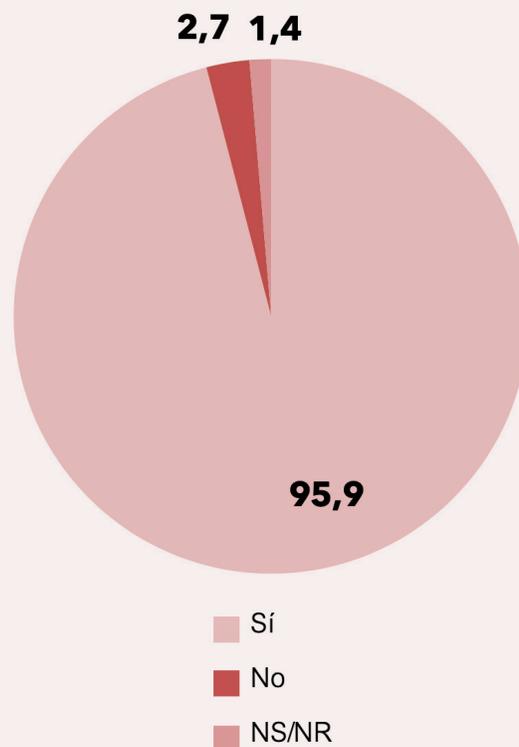
De acuerdo con Berstein (1993), citado en Ávila-Espada, A. et ál. (1993), este vector refiere la capacidad que tienen los integrantes del grupo para desempeñar roles complementarios, para operar en conjunto. Contrario a estos roles están los suplementarios que son de competencia y rivalidad.

Este vector permite ahondar en el vínculo que se establece entre la población trabajadora, en el contexto de la UNA, donde cada persona funcionaria, ya sea interina o propietaria, administrativa o académica, aporta a la construcción y alcance de las metas laborales dentro de un proceso colectivo de la comunidad universitaria. Sin embargo, resulta necesario tomar en cuenta, como parte de la cotidianidad laboral, la forma en la que se construyen y ejercen las relaciones de poder a nivel institucional.

En relación con el vector comunicación se consultó ¿Existe de su parte disposición a trabajar con sus compañeros/as para contribuir colectivamente a las tareas de la unidad de trabajo?, a lo que, casi la totalidad de la población censada manifestó su anuencia a contribuir colectivamente al cumplimiento de la tarea grupal, exactamente un 95,9%.

Gráfico 11.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada que siente que la condición de interinazgo afecta su sentimiento de pertenencia a la Universidad, n=74



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

▪ Comunicación y aprendizaje

Los vectores comunicación y aprendizaje se vinculan entre sí, en tanto el primero hace alusión a la forma y canal para transmitir el mensaje, así como el contenido del mismo, y su congruencia, procurando la circulación de los mensajes y evitando los malentendidos, lo que, a su vez, favorece el aprendizaje en las relaciones interpersonales en el ámbito universitario. La comunicación y el aprendizaje son

vectores que guardan una estrecha relación, “corren” paralelos, las perturbaciones en uno de ellos afecta al otro. Estos vectores están referidos a la comunicación que se establece entre la población trabajadora universitaria y el crecimiento-aprendizaje que surge, a nivel personal y grupal, a partir del vínculo interpersonal que se establece.

En relación con el vector Comunicación se consultó ¿Siente que la condición de interinazgo afecta la comunicación con el resto de compañeras y compañeros de trabajo?

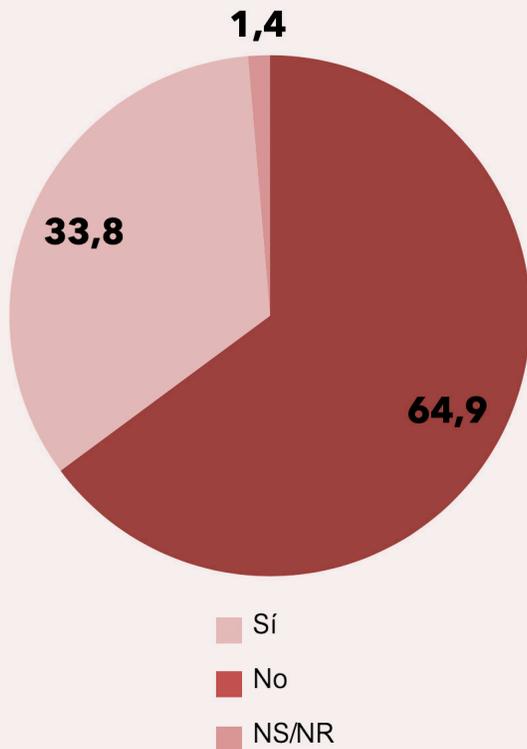
De acuerdo con el gráfico anterior, se observa que casi el 65% de la población censada considera que el interinazgo no afecta su comunicación con el grupo de trabajo en la UNA, sin embargo, un 33.7% de la población refiere que ser “no propietario” afecta la comunicación con el resto de compañeras y compañeros de trabajo, lo que podría asociarse al temor a manifestar sus opiniones o desacuerdos dado que su condición laboral les coloca en situaciones de vulnerabilidad e incluso posibles represalias.

De igual manera, resulta importante conocer la forma cómo es percibida la población interina por parte del sector propietario, y como afecta los canales de comunicación y el aprendizaje que surge del vínculo que se establece en las relaciones interpersonales.

Para conocer lo referente al aprendizaje y comunicación en el vínculo entre compañeros/as propietarios e interinos, se realizaron dos preguntas, la primera de ellas: A partir de la comunicación y las experiencias de trabajo con sus compañeros/as propietarios, siente que obtiene aprendizajes que le permiten un crecimiento personal? De igual manera se consultó, a partir de la comunicación y las experiencias de trabajo con sus compañeros/as interinos/as obtiene aprendizajes que le permiten un crecimiento personal?

Gráfico 12.

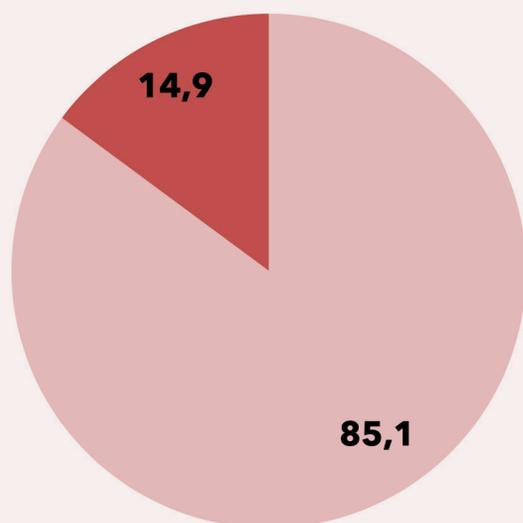
Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada que siente que la condición de interinazgo afecta la comunicación con el resto de compañeras y compañeros de trabajo en la UNA, n=74



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Gráfico 13.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada que siente que a partir de la comunicación y las experiencias de trabajo con sus compañeros/as propietarios obtiene aprendizajes que le permiten un crecimiento personal, n=74

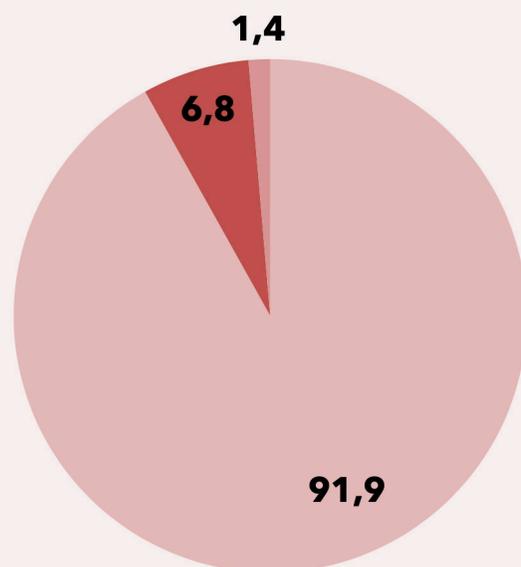


■ No
■ Sí

Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Gráfico 14.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada que siente que a partir de la comunicación y las experiencias de trabajo con sus compañeros/as interinos/as obtiene aprendizajes que le permiten un crecimiento personal, n=74



■ Sí
■ No
■ NS/NR

Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

De acuerdo con lo señalado por la población censada, se observan diferencias en cuanto a los aprendizajes que obtienen y que le permiten un crecimiento personal, a partir de la comunicación y las experiencias de trabajo con sus compañeros/as propietarios con respecto a los interinos; al plantear una diferencia porcentual de 6,8%, mostrando que desde la percepción de la población censada es mayor el aprendizaje que surge a partir del vínculo con sus pares

interinos, lo que podría estar asociado con las implicaciones que su contratación laboral conlleva, así como el sentimiento de acompañamiento e identificación como sector “no propietario”.

▪ **Telé**

Telé es un vector que remite a la capacidad o disposición que cada miembro del grupo

tiene para trabajar con otros, en este caso como parte de una unidad académica y como parte de la comunidad universitaria. Este vector guarda relación con factores afectivos, pueden ser positivos o negativos, que influyen en la tarea grupal. 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).

Gráfico 15.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada según preferencias en el trabajo en su unidad académica, n=74



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Las respuestas emitidas por la población censada reflejan una telé positiva, en tanto el 91,9% prefiere trabajar con todas las personas trabajadoras por igual.

VISIONES DEL FUTURO LABORAL EN LA UNA

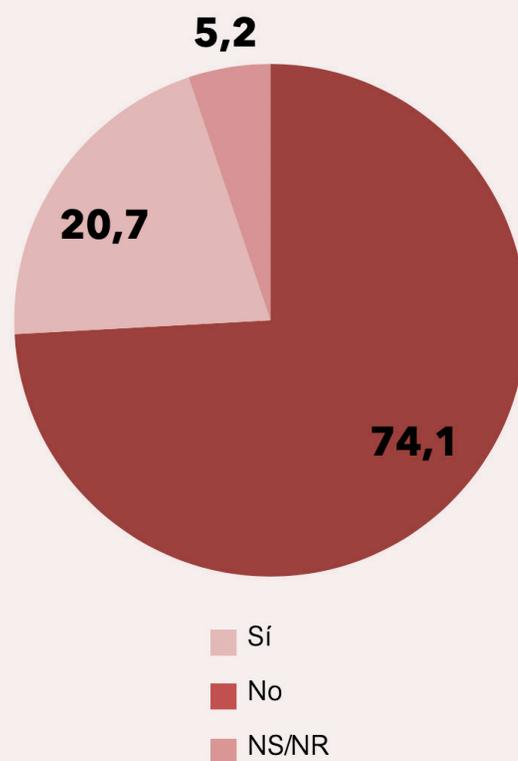
Las personas trabajadoras consultadas en este censo sobre las percepciones de las implicaciones del interinazgo en la UNA, han señalado su interés en alcanzar la estabilidad laboral, la que se enmarca en la visión de permanencia futura en la institución y la atención segura a diferentes necesidades personales y familiares.

La población académica participante en el estudio tiene la opción de solicitar una beca de estudio a nivel de posgrado, tanto a nivel nacional como internacional, lo que representa un compromiso de prestación de servicios a futuro, si es aprobada. De esta forma, se podía concebir como una posibilidad de permanencia laboral en la UNA, en tanto cada becario lleva a cabo la firma de un contrato de beca en la que adquiere obligaciones para retribuir, mediante su trabajo, la inversión económica que ha realizado la Universidad para financiar sus estudios.

El Plan de Fortalecimiento Académico, es el mecanismo de planificación en el que se encuentra inserto la programación de las becas asignadas a personal académico a nivel de posgrado, por lo cual se consultó: ¿Actualmente forma parte de un plan de relevo (Plan de Fortalecimiento)?, a lo que la población censada manifestó, de forma mayoritaria, que no, con un 74,1%, en tanto, alrededor de un 21% respondió afirmativamente.

Gráfico 16.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada que actualmente forma parte de un plan de relevo (Plan de Fortalecimiento Académico), n=74



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Sin embargo, se debe señalar que en el caso de la población académica en condición de interinazgo, un aspecto a valorar por parte de cada unidad académica corresponde con el compromiso de resguardar la plaza académica, en tanto al finalizar el periodo de estudios, se debe asegurar un nombramiento para cuando el funcionario(a) regrese a laborar.

En función de lo anterior, esta podría ser una limitante para la asignación de becas académicas para estudios de posgrado,

a personal interino, en tanto la unidad académica debe contar con las condiciones necesarias para llevar a cabo el resguardo de la plaza académica para cuando el funcionario (a) termina sus estudios.

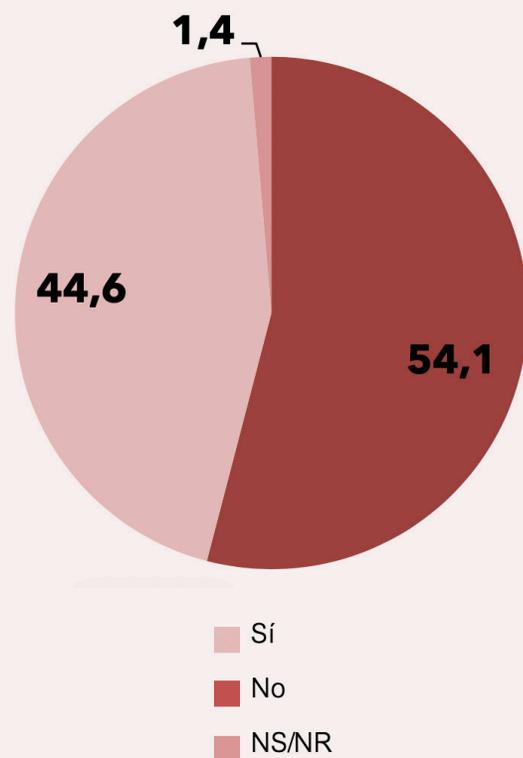
Aunado a lo anterior, han disminuido las opciones para obtener el financiamiento de estudios a nivel de posgrado, en tanto por disposiciones presupuestarias se han ejecutado cambios en la gestión de las becas que eventualmente han llevado a una menor asignación de las mismas.

Por lo anterior, se debe reafirmar que la única acción que otorga la estabilidad laboral es—adquirir la anhelada propiedad laboral, lo que implica, en muchos casos, la participación en un concurso por la plaza académica o administrativa.

Por lo que se preguntó a la población censada ¿Ha concursado por un puesto en propiedad en la UNA? Un 44,6% señaló haberlo hecho.

Gráfico 17.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada que ha concursado por un puesto en propiedad en la UNA, n=74



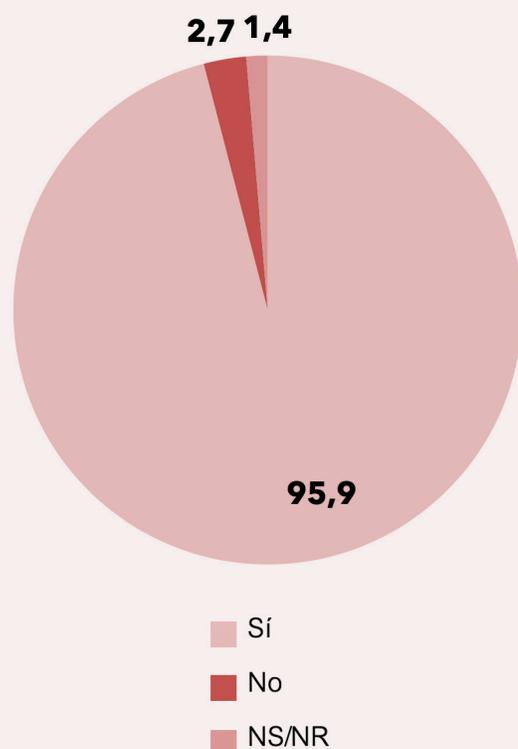
Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

Es importante destacar que el acto de participación en un concurso refleja el anhelo por la estabilidad laboral, sin embargo, a su vez, el no participar en ocasiones demuestra el temor al rechazo y al mismo proceso de competencia; en tanto algunas personas podrían considerar que es algo que no tiene sentido, pues la decisión es un acto político que implica un apoyo de parte de quienes toman las decisiones (Director/a de unidad académica para el caso administrativo, Asamblea de Unidad, para el caso académico), que en ocasiones, de forma anticipada, se tiene la certeza de no contar con el respaldo necesario.

A pesar de esto, es notorio el interés de la mayoría de la población interina por seguir laborando en la UNA, en tanto un 95,9% así lo señaló.

Gráfico 18.

Costa Rica: Distribución porcentual de la población censada que le gustaría seguir laborando en la UNA, n=74



Fuente: IDESPO-UNA. Censo: Percepciones sobre las implicaciones del interinazgo en la Universidad Nacional, 2019.

La frustración por la inestabilidad laboral producto del interinazgo, genera mucha afectación, pero la desesperanza ante la falta de oportunidades para un futuro laboral en propiedad en la UNA, es aún más desesperanzador, esta realidad requiere ser atendida, en tanto las plazas vacantes no solo deben representar un

número más en el presupuesto laboral, sino que reflejan y constituyen los sueños, anhelos y esfuerzos de una población que desea continuar aportando con su trabajo, de manera permanente, a la Universidad Nacional y al país.

CONSIDERACIONES FINALES

El interinazgo como condición laboral conlleva implicaciones en la subjetividad y en el vínculo entre el personal, tanto académico como administrativo, de la UNA. Estas implicaciones afectan el ámbito laboral, personal y familiar, económico, así como el vínculo institucional.

En el ámbito laboral, la principal implicación se encuentra asociada a la inestabilidad laboral que interfiere en la posibilidad de centrarse en el ejercicio de su cargo, principalmente para la población académica, en tanto no todo el personal es contratado a tiempo completo y de forma anualizada, lo que genera que, de forma simultánea, tengan nombramientos o contratos en otras instituciones, esto genera a su vez zozobra, preocupación y angustia en la población funcionaria ante la incertidumbre de la continuidad laboral en la UNA.

En el ámbito personal y familiar, las condiciones de interinazgo han generado limitaciones en los proyectos personales, influye en la autovaloración, así como en la dinámica familiar, en tanto esta situación desencadena diferentes afectaciones como padecimientos físicos y emocionales que inciden en diferentes espacios de la vida cotidiana.

El ambiente laboral en la UNA, es calificado como bueno, sin embargo, la condición de interinazgo genera tensión, inseguridad, temor en esta población, lo que repercute en su vida familiar y personal.

En el ámbito económico implica posponer en muchos casos su proyecto de vida, en tanto existe temor en asumir deudas, para adquirir vivienda, vehículo, pago de estudios de posgrado, entre otros; dado que el recurrente atraso de pago o la posible disminución de la jornada laboral les afecta en la solicitud y aprobación de créditos.

El hábito del ahorro se convierte en una constante práctica de esta población, como la principal medida para solventar gastos durante los periodos que se quedan sin nombramientos, además se debe destacar, que se identificó, que los pagos extraordinarios como aguinaldo y salario escolar, igualmente son empleados para este fin.

Por tratarse de una comunidad universitaria, donde el vínculo se construye de manera dialéctica, resulta necesario e importante realizar un estudio con población propietaria para conocer su percepción respecto a la población en condición "No propietario", interina, que permita mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales de toda la población funcionaria y el quehacer de la UNA.

El interinazgo afecta el sentido de pertenencia de la población interina, sin embargo, se debe resaltar que a pesar de esto, la mayoría muestra interés en seguir siendo parte de la UNA. De igual manera, la condición de "No propietario", repercute, en algunas personas funcionarias, en lo que respecta a la comunicación y el proceso de aprendizaje en las relaciones interpersonales.

La población interina señala un claro interés de formar parte de la población propietaria de la UNA, en tanto esto se muestra como el mayor anhelo a alcanzar, además es reflejo del sentimiento de compromiso con la institución y su quehacer.

Urge que la universidad tome disposiciones que resuelvan el nombramiento en propiedad de la población interina, que le permita gozar de estabilidad laboral, personal, familiar, económica y emocional. En la medida que la institución genere acciones concretas para resolver la situación del interinazgo, que se presenta como un problema estructural, se verá favorecida, dado que permitirá generar mejores condiciones laborales para cumplir con los principios, valores y fines de la UNA.

REFERENCIAS

Berstein, M. (1993) Contribuciones de Enrique Pichon-Rivière a la psicoterapia de grupo, en Ávila-Espada, A. et ál. (1993). Manual de Psicoterapia de grupo Analítico-Vincular. Madrid: Quipú Ediciones.

Wright, R. (2014). Psicología Social y Tramas Vinculares. Recuperado de: http://www.ronaldowright.com/index.php?option=com_content&view=article&id=77:psicologia-social-y-tramas-vinculares&catid=38:psicologia-social&Itemid%E2%80%A6. (Consulta 08 de abril 2019).

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



IMPLICACIONES DEL
INTERINAZGO
—UNA—

CONTACTO

 2562-4130

 idespo@una.ac.cr

 [Idespo_UNA](https://www.facebook.com/Idespo_UNA)

 [IDESPO](https://www.youtube.com/IDESPO)

www.idespo.una.ac.cr