



NEOLIBERALISMO Y SUS IMPLICACIONES EN LA INESTABILIDAD LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA¹

Recibido: enero 21 de 2019 / Revisado: abril 11 de 2019 / Aceptado: octubre 30 de 2019

Por: Maritza Rodríguez Soto² y Laura Solís Bastos³

Para citar este artículo/To reference this article/Para citar este artigo

Rodríguez, M. & Solís, L. (julio-diciembre, 2019). Neoliberalismo y sus implicaciones en la inestabilidad laboral en la Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, X (2), pp. 32-46 doi: <http://dx.doi.org/10.15658/INVESTIGIUMIRE.191002.03>

RESUMEN

El neoliberalismo ha alcanzado el ámbito educativo universitario en la región latinoamericana, mercantilizando la educación y, por consiguiente, sus estructuras; lo que se refleja en las condiciones laborales de las personas que trabajan en las instituciones de educación superior, independientemente de que éstas sean públicas o privadas. La condición laboral de inestabilidad, en la mayoría de los casos, genera formas de flexibilidad y precariedad laboral, lo cual impera en el modelo de desarrollo neoliberal. Así, el objetivo de la investigación consistió en conocer las condiciones laborales de una población, académica y administrativa, contratada de forma temporal de las Facultades de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA). Como metodología se acogió el enfoque cualitativo, de tipo exploratorio. La muestra estuvo conformada por un grupo de personas trabajadoras de las facultades mencionadas, seleccionadas mediante un procedimiento aleatorio simple, con quienes se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas. Como resultados se obtuvieron perfiles de la población trabajadora, en el que se incluyen características asociadas a su trayectoria laboral y sus percepciones respecto a las implicaciones de la inestabilidad laboral, expectativas futuras vinculadas a su continuidad o permanencia laboral en la universidad y su realidad familiar, entre otros. Se concluye que la contratación temporal es un problema que se asocia a lógicas del desarrollo económico y político del país, que dificulta una proyección futura en tanto afecta a las instituciones educativas superiores como a su personal.

Palabras clave: contratación temporal, derechos laborales, educación superior, inestabilidad laboral, neoliberalismo.

¹ El artículo es producto de los avances del proyecto de investigación denominado: *Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad Nacional*, el cual se ejecuta desde el Programa Umbral Político del Instituto de Estudios Sociales en Población.

² Licenciada en Psicología por la Universidad de Costa Rica; Máster en Psicología Clínica Grupal por la Universidad de Cooperación Internacional. Investigadora del Programa Umbral Político del Instituto de Estudios Sociales en Población de la Universidad Nacional de Costa Rica. Correo: maritza.rodriguez.soto@una.ac.cr

³ Licenciada en Sociología por la Universidad Nacional de Costa Rica, Máster en Estudios Latinoamericanos con énfasis en cultura y desarrollo. Investigadora del Programa Umbral Político del Instituto de Estudios Sociales en Población de la Universidad Nacional de Costa Rica. Correo: laura.solis.bastos@una.ac.cr



NEOLIBERALISM AND ITS IMPLICATIONS ON LABOR INSTABILITY AT THE NATIONAL UNIVERSITY OF COSTA RICA

ABSTRACT

Neoliberalism has reached university education in the Latin American region, commercializing education and, consequently, its structures. This is reflected in the working conditions of people employed at institutions of higher education, regardless of whether they are public or private. Instability, in most cases, generates forms of flexibility and job insecurity, which prevails in the neoliberal development model. Thus, the objective of this research was to determine the working conditions of a population of academic and administrative staff hired temporarily by the Faculty of Social Sciences and the Faculty of Philosophy and Letters at the National University of Costa Rica (UNA). As a methodology, the qualitative, exploratory approach was used. The sample consisted of a group of working people from the aforementioned faculties, selected by a simple random procedure, with whom eight semi-structured interviews were conducted. As a result, profiles of the working population were obtained, which include characteristics associated with their career path and their perceptions regarding the implications of job instability, future expectations linked to their continuity or permanence in the university and their family life, among others. It is concluded that temporary hiring is a problem that is associated with the logic of economic and political development in the country, which hinders future results as it affects higher educational institutions as much as their staff.

Keywords: temporary hiring, labor rights, higher education, labor instability, neoliberalism.

NEOLIBERALISMO E SUAS IMPLICAÇÕES NA INSTABILIDADE LABORAL NA UNIVERSIDADE NACIONAL DA COSTA RICA

RESUMO

O neoliberalismo tem atingido o âmbito educativo universitário da região latino-americana, mercantilizando a educação e, conseqüentemente, suas estruturas; isto se reflete nas condições laborais das pessoas que trabalham em instituições de ensino superior, independentemente de serem públicas ou particulares. A condição laboral de instabilidade, na maioria dos casos, gera formas de flexibilidade e insegurança laboral, o que prevalece no modelo de desenvolvimento neoliberal. Assim, o objetivo desta pesquisa foi conhecer as condições de trabalho de uma população acadêmica e administrativa, contratada temporariamente pelas Faculdades de Ciências Sociais e Filosofia e Letras da Universidade Nacional da Costa Rica (UNA). Como metodologia, foi utilizada a abordagem qualitativa de tipo exploratório. A amostra foi composta por um grupo de trabalhadores das faculdades citadas, selecionados por meio de um procedimento aleatório simples, com o qual foram realizadas oito entrevistas semiestruturadas. Como resultados se obtiveram perfis da população empregada, nos quais se incluem características associadas



ao seu histórico laboral e suas percepções sobre as implicações da instabilidade laboral, expectativas futuras ligadas à sua continuidade ou permanência na universidade e sua realidade familiar, entre outros. Conclui-se que a contratação temporária é um problema associado à lógica do desenvolvimento econômico e político do país, que dificulta uma projeção futura, pois afeta as instituições de ensino superior e seus funcionários.

Palavras-chave: contratação temporária, direitos trabalhistas, ensino superior, instabilidade laboral, neoliberalismo.

INTRODUCCIÓN

El neoliberalismo, a nivel latinoamericano, se ha insertado en el sistema educativo y está presente como una forma de mercantilización de la educación, convirtiéndola en objeto del mercado; así, la docencia y la investigación se encuentran sujetas a las lógicas de oferta y demanda; por consiguiente, las personas trabajadoras de la educación superior, no están exentas de experimentar dinámicas asociadas a la flexibilización y precarización laboral, vinculadas a este modelo de desarrollo económico.

Costa Rica a pesar de haber tenido una historia política durante la segunda mitad del siglo XX, en la cual se impulsó un modelo de Estado denominado Estado Benefactor, bajo el cual surgen las principales instituciones públicas del país, incluyendo a las universidades, la realidad durante las primeras décadas del siglo XXI, ha cambiado: “La emergencia del *precarizado* – término con el que suele indicarse hoy en día la difusión de la precariedad económica en el seno del proletariado– está estrechamente vinculada al desmantelamiento del *Welfare State*, o sea, del Estado benefactor” (Marsi, 2010, p. 140). Por consiguiente, se evidencian las dinámicas neoliberales directamente vinculadas al detrimento de las condiciones laborales tanto de trabajadores de espacios públicos como de los privados, incluyendo los centros de educación superior.

En el marco de lo anterior, ha sido común en el país denominar desde el plano de la estabilidad y la inestabilidad laboral, los conceptos de trabajador interino y trabajador propietario, comprendiendo esta diferenciación asociada a las condiciones de permanencia en la institución y los derechos laborales de la persona contratada.

Es así como el trabajador interino se reconoce como aquella persona que no posee una relación laboral que implique un compromiso de permanencia en la institución, por lo cual su contrato puede ser prescindido en cualquier momento, sujeto a una justificación razonable o finiquito del periodo de contratación. En tanto que el trabajador propietario, por el contrario, posee la relación de contratación continua, indefinida hasta su jubilación o renuncia. Ante este escenario, se vislumbran diferencias notables en las circunstancias laborales del trabajador interino y del propietario, asociadas a las condiciones estructurales que vive la universidad del siglo XXI en un contexto de neoliberalismo.

Por lo anterior, el interinazgo es una condición laboral que implica inestabilidad en tanto esta contratación se realiza de forma temporal y no cuenta con el respaldo de las condiciones laborales que tiene la contratación propietaria; de esta manera, su futuro laboral resulta incierto.

En la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), en referencia con la Gaceta Extraordinaria N° 21-2015, la población interina está constituida por los funcionarios y funcionarias administrativos y académicos que no tienen una relación laboral en propiedad obtenida mediante concurso. Así, el artículo busca dar a conocer las condiciones laborales de este tipo de población y sus percepciones respecto a las implicaciones de la inestabilidad laboral en el ámbito universitario.

En este sentido, se llevó a cabo una revisión previa de estudios que abordan la temática desde perspectivas similares, lo cual evidenció investigaciones relevantes como las siguientes: Gamboa (2015), quien analiza el tema del síndrome de



desgaste por el trabajo y la precarización laboral en el colectivo interino de la Universidad Nacional. Silva (2014) analiza, a partir de su experiencia profesional, el interinazgo y cómo éste propicia el hostigamiento laboral en las instituciones públicas. El trabajo de Alfaro y Alvarado (2012) analiza el proceso de atracción, selección y vinculación de personal académico interino a la universidad. También Fernández, Jiménez, Marengo y Sequeira (2014), investigadoras del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) de la Universidad Nacional, realizan un diagnóstico acerca de las relaciones de equidad entre mujeres y hombres en dicha Universidad. Finalmente, Segura (2014) investigó el acoso laboral y psicológico en la Universidad Nacional; es un estudio de tipo cualitativo de casos denunciados durante el 2008 y 2009.

Cabe destacar que el interinazgo es el 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 o tener hijos (as), entre otros.

METODOLOGÍA

A nivel metodológico, se recopiló, a través de ocho entrevistas semiestructuradas, las percepciones de un grupo de personas académicas y administrativas de las Facultades de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras, respecto a las condiciones laborales en la UNA y las implicaciones de la inestabilidad laboral en el ámbito universitario.

El proceso de análisis de los resultados propuso un acercamiento con la realidad cotidiana de esta

población universitaria, a través de su trayectoria laboral en la UNA, al profundizar en temas relevantes, entre los cuales se incluye el perfil de la población interina entrevistada.

Materiales y métodos

El objetivo propuesto para este artículo, consistió en conocer las condiciones laborales de la población entrevistada y desarrollar un perfil según sus percepciones respecto a las implicaciones de la inestabilidad laboral en el ámbito universitario, tendiente a sensibilizar a la comunidad universitaria respecto a las implicaciones de esta forma de contratación, y divulgar los resultados para promover el desarrollo de futuras propuestas o iniciativas de políticas institucionales para su atención.

Para efectos de la investigación, se pretende rescatar la singularidad de cada trayectoria laboral de las personas entrevistadas, desde un enfoque cualitativo, de tipo exploratorio, cuyo objetivo es familiarizarse con un tema poco estudiado (Baptista, Fernández & Hernández citados en Cazau, 2006), referente a aquellos aspectos que se ponen en común en la condición del interinazgo, respecto a sus experiencias, emociones y otros aspectos personales implicados en la circunstancia laboral señalada.

Se determinó seleccionar las facultades de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras, por un criterio de conveniencia, considerando la capacidad operativa del equipo investigador, además de señalar que dichas facultades cuentan con población trabajadora que cumple con los criterios de selección determinados para la población a estudiar.

Con base en la información recopilada a partir de las diferentes unidades académicas, institutos y programas de posgrado, se elaboró una base de datos que corresponde con los criterios de selección de la población participante en la investigación, quienes cumplieran con los siguientes criterios: tener más de cinco años de laborar en la Universidad y estar nombrados medio tiempo o jornada completa.



Para propósitos de este estudio, se realizan entrevistas cualitativas, semiestructuradas. De acuerdo con King y Horrocks (citados en Baptista, Fernández & Hernández, 2010), la entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta; a través de preguntas y respuestas se logra una conversación y la construcción de significados acerca de una temática. La semiestructurada se basa en una guía de preguntas, donde la persona que entrevista tiene la posibilidad de incorporar nuevas interrogantes para ahondar en conceptos u obtener más 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, se elaboraron guías de entrevista para cada población. Posteriormente, a finales de 2017, se entrevistaron a las ocho personas seleccionadas al azar, mediante un procedimiento aleatorio simple, estratificado por estrato, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Características generales de la población entrevistada según sexo y facultad, 2017

| 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 |
| Total | | 4 | 4 | 8 |

Fuente: elaboración propia.

Esta selección se realizó dentro de cada estrato, lo que brindó un total de ocho personas a entrevistar. Posteriormente, se elaboró un consentimiento informado, el cual fue 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, el cual se detalla en la tabla 2.

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.

Los seudónimos seleccionados corresponden con los sentimientos que se transmiten a través de los relatos de la población estudiada; esto con el

propósito de reconocer sus vivencias; así mismo, se emplean para referirse a sus opiniones.



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Condiciones y derechos de población interina y propietaria en el contexto neoliberal

Las políticas neoliberales se han insertado en las lógicas educativas en tanto, como se mencionó anteriormente, la educación se mercantiliza y pasa a ser una empresa más en el mercado. Para el caso de las universidades, este cambio está presente desde finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, y ha generado, en materia laboral, variaciones en la estabilidad de la población universitaria en tanto suele ser cada vez más complejo lograr obtener la llamada estabilidad a través de la propiedad.

Sobre estos principios viene entonces a edificarse todo el andamiaje de políticas económicas que preconiza el credo neoliberal: privatización de los sectores públicos, reducción del gasto público, liberalización del comercio y de los movimientos de capitales, desregulación de los mercados, “flexibilización” del mercado laboral (Marsi, 2010, p. 144).

Las diferencias entre lo que significa ser una persona trabajadora interina y una propietaria, se enmarcan en el reconocimiento de los derechos de unos y de los otros en tanto se observa una distancia en el ejercicio de la política universitaria desde lo normativo, enmarcado en el Estatuto Orgánico de la UNA (2015); pero, además, hay diferencias en aspectos tan elementales como las relaciones sociales, marcadas por el trato diferenciado, en el cual pareciera que unos tienen una mejor posición desde el punto de vista jerárquico.

En las épocas clásicas griega y romana, se daban dos tipos de ciudadanos, los ams y los esclavos (...). Unos y más que unos con derechos y otros sin ni siquiera tener el estatus de personas. Y así por los siglos de los siglos (...) amén. Sólo que a la división, se les puso otros nombres; y uno de ellos INTERINOS y a los otros ciudadanos en propie-

dad: algo así como tener o no tierras a su nombre (Valverde Montoya, 2011, párr. 4).

De acuerdo con lo anterior, las personas interinas, en su mayoría, se visualizan como funcionarios de segunda categoría, con derechos nulos, limitados o desiguales con respecto a la población propietaria, quienes tienen acceso a condiciones que les permiten alcanzar no sólo la estabilidad laboral sino también el reconocimiento de la comunidad universitaria como tal, reflejada, principalmente, en el derecho a la toma de decisiones.

Según el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional (2015), el derecho a la estabilidad del personal en propiedad tanto académico como administrativo, se adquiere a partir de la resolución de un concurso para ocupar dicha plaza de forma indefinida: “La Universidad Nacional garantiza el derecho al trabajo en forma permanente a quienes hayan sido nombrados en propiedad, mediante concurso por oposición para el caso del personal académico, y mediante concurso por antecedentes para el personal administrativo” (p. 25).

Sin embargo, concursar y ser la persona seleccionada para ocupar un cargo en propiedad, resulta una tarea nada fácil en tanto se plantea como requisito el cumplimiento de una serie de criterios por competencia, establecidos previamente según el perfil específico. Es necesario señalar, que cumplir con dichos requisitos no es garantía de poder llegar a ocupar el puesto en propiedad.

Ser la persona seleccionada para un cargo en propiedad, otorga una serie de derechos acordes a esta nueva condición laboral; no obstante, el Estatuto Orgánico (2015) plantea derechos, no sólo para la población en propiedad sino para toda la población trabajadora, como se señala al respecto:

- Ejercer las actividades propias de su función.
- Expresar libremente sus convicciones, en forma responsable y respetuosa.
- Participar en las sesiones de las instancias universitarias de las que forma parte.



- d) Elegir y ser electo en puestos directivos de la institución, según las disposiciones y condiciones que fija este estatuto.
- e) Gozar de los derechos considerados en la normativa laboral nacional e internacional y en la convención colectiva de trabajo vigente.

Estos derechos se plantean para toda la población trabajadora de la UNA; pero, lejos de ser una realidad, las diferencias que se han construido, en el marco de la división entre personal interino y personal académico, reflejan una desigualdad en tanto una mayoría de la población interina se encuentra limitada en derechos como la expresión de sus convicciones debido al temor que siente ante posibles represalias. Por otra parte, en el caso del derecho a la participación en instancias universitarias, esta se encuentra supeditada a la condición de ser propietario o no propietario, bajo condiciones tales como al menos tener cinco años consecutivos de laborar para la institución en una jornada de tiempo completo, lo cual deja fuera a un grupo importante de población funcionaria interina que no ha tenido la oportunidad de contar con un nombramiento en estas condiciones, lo que crea diferentes categorías de interinos, al desarrollar desigualdades al interior de este grupo de personas trabajadoras.

Por otra parte, en lo referente a elegir y ser electo en cargos de representación, direcciones y subdirecciones, entre otros, por elección mediante el voto de la comunidad universitaria, una mayoría de la población interina encuentra una limitante para su postulación, en algunos casos por condiciones establecidas en las normativas institucionales, y, en otros, debido al miedo a la movilidad a un nuevo cargo frente al riesgo de perder la posibilidad de regresar al puesto que se ocupa.

El derecho a la inmovilidad del personal académico y administrativo de la universidad, se basa en el cumplimiento a cabalidad de sus funciones y deberes; no obstante, en el caso de la población interina, su condición de nombramiento temporal no

garantiza estabilidad laboral ni permanencia en la institución, razón por la que suele ser recurrente la disminución de las jornadas laborales, la discontinuidad de los nombramientos, así como el finiquito del contrato con la institución.

Estas tendencias de flexibilidad y precarización laboral, se han insertado como hechos naturales que caracterizan al empleo del siglo XXI, como parte de las dinámicas del neoliberalismo. Al respecto, Chomsky (2013) comenta:

Quando las universidades se convierten en empresas, como ha venido ocurriendo harto sistemáticamente durante la última generación como parte de un asalto neoliberal general a la población, su modelo de negocio entraña que lo que importa es la línea de base. Los propietarios efectivos son los fiduciarios (o la legislatura, en el caso de las universidades públicas de los estados federados), y lo que quieren mantener son los costos bajos y asegurarse de que el personal laboral es dócil y obediente. Y en sustancia, las formas de hacer eso son los temporales. Así como la contratación de trabajadores temporales se ha disparado en el periodo neoliberal, en la universidad estamos asistiendo al mismo fenómeno. La idea es dividir a la sociedad en dos grupos. A uno de los grupos se le llama a veces "plutonomía" (una palabra usada por Citibank cuando hacía publicidad entre sus inversores sobre la mejor forma de invertir fondos), el sector en la cúspide de una riqueza global, pero concentrada sobre todo en sitios como Estados Unidos. El otro grupo, el resto de la población, es un "precariado", gente que vive una existencia precaria (p. 122).

Por lo anterior, una mayoría de la población interina, en el marco de este contexto neoliberal, presente en las instituciones de educación superior, podría enfrentar afectaciones asociadas a situaciones de abuso de poder, así como un sentimiento constante de inestabilidad en el trabajo, lo que repercute en el ámbito laboral, familiar y económico, además de malestar en su bienestar físico y emocional.



Perfil de una población interina de la Universidad Nacional de Costa Rica

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

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

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 o hijas, cónyuge, padre o madre, hermanos o hermanas, 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.

Respecto a la cantidad de hijos o hijas, cinco de las personas entrevistadas señalan tener al menos un hijo o hija, de los cuales dos se encuentran en edad escolar, mientras que los cuatro restantes son mayores de edad.

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; solamente 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 tabla 3.

Tabla 3. Salario promedio de personal académico y administrativo entrevistado de la Universidad Nacional en condición de interinazgo, 2017

| | Salario Bruto | Salario Neto |
|-------------------------|---------------|--------------|
| Personal académico | 1.309.000 | 828.250 |
| Personal administrativo | 617.500 | 240.481 |

Nota: Salario bruto y neto indicado en colones costarricenses, estimado en un tipo de cambio de 605 colones por cada dólar americano, a la fecha 04 de febrero de 2019.

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 o suspende el nombramiento, se les atrasa el salario o se disminuye el tiempo laboral asignado o ante situaciones de emergencia.

En lo referente al tema de vivienda, se identificó que la mitad de las personas entrevistadas cuenta con vivienda propia, tres alquilan y una vive en casa de un familiar. El promedio de costo mensual por alquiler de casa o apartamento es de 182.000 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 o motivos personales.

Finalmente, en lo referente a aspectos económicos, se encontró que el personal académico tiene mayor satisfacción de la percepción de la condición económica; contrario al personal administrativo, que expresó, de forma más frecuente, una insatisfacción con su condición económica.

Para la jornada laboral, al momento de la entrevista, correspondió, en la mayoría de los casos, a tiempo completo; únicamente para el caso de una persona académica, se manifestó 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, 2017).

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.

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. Es conveniente recalcar que la Universidad ha incentivado, en los últimos años, que para las contrataciones de académicos y académicas nuevos, se cuente al menos con el grado académico de maestría, lo que será de carácter obligatorio a partir del año 2019, y dando una extensión de dos años más para la obtención del título para aquellos académicos y académicas que se encuentren cursando un posgrado.

En lo que respecta a la categoría en la cual laboran las personas entrevistadas, se identificó que para el caso de la población académica, dos personas se encuentran ocupando el cargo de profesor 1 (categoría 89) mientras que las otras dos personas ocupan el cargo de profesor 2 (categoría 90). Lo anterior evidencia que, para llegar a ocupar dichas categorías, según procedimientos institucionales, se requiere haber presentado sus títulos de educación superior y producción académica para la respectiva revisión y calificación por parte de la Comisión de Carrera Académica.

En la estructura de la escala salarial de la Universidad Nacional para los cargos académicos, existen las siguientes categorías:

Tabla 4. Escala salarial de la Universidad Nacional de Costa Rica para los cargos académicos, 2017

| Categoría | Nombre del cargo | Salario Base en colones |
|--------------|--------------------------------|-------------------------|
| Categoría 87 | Profesor Instructor Bachiller | 764.158,86 |
| Categoría 88 | Profesor Instructor Licenciado | 899.010,43 |
| Categoría 89 | Profesor 1 | 988.911,48 |
| Categoría 90 | Profesor 2 | 1.186.693,77 |
| Categoría 1 | Catedrático | 1.542.701,91 |

Nota: Salario indicado en colones costarricenses, estimado en un tipo de cambio de 605 colones por cada dólar americano, a la fecha 04 de febrero de 2019.

Fuente: Proyecto Sistema de Gestión Administrativa (SIGESA), Escala Salarial vigente desde 01 de julio de 2018.



Para el caso del personal académico que ocupa cargos de dirección, se incluye un recargo correspondiente a un 20% del salario base, según la categoría que ocupe.

Es necesario indicar que el ascenso de cada académico, está sujeto, como se señaló con anterioridad, al cumplimiento de procedimientos y normativas señalados en el Reglamento de Carrera Académica, en el cual, para otorgar una categoría por ascenso, se consideran los siguientes criterios:

calificaciones profesionales, experiencia académica y producción intelectual.

El personal administrativo entrevistado, ocupa categorías en cargos no profesionales (11, 12, 21, 23), correspondientes a macroprocesos de Gestión Operativa y Técnica. Para toda la población administrativa de la Universidad, la estructura de las categorías salariales abarca diferentes macroprocesos desde los niveles de gestión, técnico, profesional y dirección.

Tabla 5. Escala salarial de la Universidad Nacional de Costa Rica para los cargos administrativos, 2017

| Categoría | Macroproceso | Salario Base en colones |
|----------------------------|---|--|
| 11, 12,13,14 | Gestión Operativa (básica, auxiliar, asistencial y especializado) | De los 443.746,19 a 506.341,71 |
| 21, 22, 23, 24, 25 | Técnico (auxiliar, asistencia, general, analista y especializado) | Desde los 539.253,85 hasta 703.963,98 |
| 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38 | Profesional (auxiliar, asistencial, ejecutivo, analista, especialista, asesor de proceso, asesor general) | Desde los 611.324,67 hasta 1.222.830,67 |
| 41, 42, 43, 44, 45 | Director (administrativo, ejecutivo, especialista, asesor general) | Desde los 1.029.252, 38 hasta 1.506.929,53 |

Nota: Salario indicado en colones costarricenses, estimado en un tipo de cambio de 605 colones por cada dólar americano, a la fecha 04 de febrero de 2019.

Fuente: SIGESA, Escala Salarial vigente desde 01 de julio de 2018.

Para ascender en la categoría administrativa, el personal tiene únicamente una opción: estar dentro del registro de elegibles interno para optar a una categoría superior al cargo que ocupa actualmente. Para estar elegible a un puesto, es indispensable cumplir con los requisitos indicados en el perfil respectivo.

Referente a los procesos de planificación y estrategia institucional que ha ejecutado la Universidad, asociado a la estabilidad laboral del personal académico, se llevó a cabo el Plan de Relevamiento Académico 2008-2012, el cual se enmarcó en un contexto de jubilación de una parte importante de la población académica; en este sentido:

El inicio del nuevo milenio sorprendió a la Universidad Nacional sin contar con una estrategia institucional que asegurara la sustitución planificada de un número importante de académicas y académicos, que cumplieran, en un tiempo similar, con los requisitos para acogerse a su jubilación, con el consecuente riesgo de generar vacíos entre el personal académico, difíciles de llenar con la urgencia y pertinencia requerida. Igualmente preocupante, resultó el hecho de reconocer debilidades significativas en cuanto al número de académicas y académicos con formación de posgrado, dominio de una segunda lengua y condición de propietarios; razón por la cual, la Vicerrectoría Académica impulsó el denominado Plan de Relevamiento Académico 2008-2012, cuyo pro-



pósito se centró en el diseño y puesta en ejecución de un instrumento institucional que orientara de manera planificada, la estabilidad de una gran parte del personal académico mediante la ejecución de concursos por oposición, aumentos de jornadas y la asignación de becas que atendiera, en el menor tiempo, las necesidades institucionales (Universidad Nacional, 2013, p. 2).

En la actualidad, se encuentra vigente el Plan de Fortalecimiento y Estabilidad del Sector Académico 2013-2017, que es concebido como una etapa siguiente y complementaria al Plan de Relevo Académico 2008-2012. El objetivo central del plan actual, fue planteado para:

Potenciar tanto las capacidades, habilidades y destrezas profesionales mediante apoyo para la formación de posgrados como acentuar la permanencia laboral, en el marco de un proceso institucional planificado, que contribuya decididamente al desarrollo profesional de excelencia y a una mayor estabilidad de este sector de la comunidad universitaria, metas estratégicas contempladas en el Plan Estratégico Institucional 2013-2017 (p. 3).

La importancia de considerar el Plan de relevo para el análisis de la estabilidad laboral de la población académica, se asocia en función de la necesidad de planificar la asignación de las becas y la definición de los perfiles académicos, con miras al otorgamiento futuro de plazas en propiedad.

En relación con lo anterior, el panorama institucional ha variado de forma significativa desde el 2008, cuando se concibió por primera vez el Plan de relevo, dado que, en la actualidad, gran número de académicos, en condición de interinazgo, cumplen a cabalidad los requisitos para llegar a obtener la plaza en propiedad, lo que podría generar un ambiente de constante competencia ante la incertidumbre de la inestabilidad laboral.

Desde la visión de la población interina, el formar parte del Plan de relevo y tener la posibilidad de contar con una beca de posgrado, significa la esperanza de adquirir a futuro la propiedad. No

obstante, para algunas personas en condición de interinazgo, esto no representa un hecho concreto y real, dado que la resolución de los concursos por oposición y, por consiguiente, la decisión final, la toma la Asamblea de Académicos, razón por la que la beca implica únicamente un compromiso de prestación de servicios por un periodo determinado. Tal y como señala la única persona de la población académica interina entrevistada, que actualmente está incluida en el Plan de relevo:

(Toma aire) Bueno (eh) ahora que es (eh), bueno yo estoy en el Plan (...) ¿verdad? que por eso se me dio la beca. (Eh) ahí a la unidad académica le asignaron unas jornadas para asignar en propiedad ¿verdad? pero esas jornadas tienen que ir a concurso; que todavía (...) no las sacaron a concurso. Se supondría de que, bueno, una vez que yo termine el posgrado, se saca a concurso ¿verdad? la plaza en propiedad, pero no garantiza tampoco de que, de que vaya a ser para mí (...) ¿verdad? Que es un poco contradictorio ¿verdad? es lo que hemos conversado (...) cómo la universidad invierte en sacar un posgrado ¿verdad? y luego (...), no hay garantía ¿verdad? (...) sí se me tiene que garantizar, por ejemplo, que se me nombre el tiempo ¿verdad? para poder, digamos, devolverle a la Universidad lo de la beca; pero, digamos (...) no es, no necesariamente en propiedad (Zozobra, 2017).

Por otro lado, un funcionario académico interino refiere lo siguiente:

(Inhala) Bueno, buena la pregunta, en algún momento formé parte de un plan de relevo, pero en ese momento hice incluso una capacitación (como) de dos años para ese plan de relevo y en buena teoría estaba (digamos) dentro de ese plan, siendo capacitado en muchas áreas y en investigación, etcétera. Pero al final, la unidad académica en la que yo trabajo no (...) ese proceso nunca (...) se hizo efectivo, no se validó (entonces) no, no, no (como) que si no lo hubiera hecho (Dolor, 2017).

Asociado a lo anterior, se consultó a la población académica entrevistada, si han concursado por un puesto en propiedad en la UNA. Para todos



los casos se identifica que ninguna de las personas entrevistadas ha participado en este proceso; sin embargo, cabe recalcar que esto no indica que no exista un interés futuro para llegar a obtener la propiedad, tal y como se señala a continuación:

(Digamos) que sí, de hecho, hay un puesto disponible para mí en propiedad, tiempo completo, donde trabajo (...), pero no he podido acceder a ese puesto porque no, no se me abre, no me han dado la posibilidad, o sea me la han cerrado. Entonces yo le diría, si yo fuera al sindicato y (ah) reclamo, (entonces) probablemente, (entonces) bajo presión me lo darían. Pero ya está (digamos) la plaza para que yo la ocupe tiempo completo en propiedad desde hace un año, y lo cual es muy excepcional (...), pero sí he concursado en el sentido de que, si he llamado, si he hablado, si he pedido que se me incluya en un proceso de nombramiento, pero no ha habido un proceso formal en el que yo (...) haya aplicado (digamos) (Dolor, 2017).

En lo que respecta a la población administrativa, la asignación de la propiedad, según la IV Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad Nacional, se rige por la normativa para la publicación y resolución de concurso interno. Sin embargo, existe la posibilidad de que la unidad académica o administrativa proponga un candidato para ocupar el puesto en propiedad, sin necesidad de que el Programa de Recursos Humanos remita la nómina correspondiente.

De acuerdo con lo anterior, la población entrevistada hace referencia a algunas experiencias vividas, como las siguientes:

No, es que el problema que ahorita tengo, es que ya, digamos, hice todos los trámites, digamos, en la Universidad para el título de la licenciatura, pero no he hecho las pruebas de grado, entonces tengo que hacer prueba de grado para tener el título. Sí, que las realizo el otro año, entonces, ya hice para puestos administrativos, prácticamente se necesita licenciatura en casi todas las categorías porque son categoría 32. (Consuelo, 2017).

Otro participante comenta lo siguiente: “Sí, concursé en una unidad de trabajo. Ahí, (este), concursé por el puesto en propiedad (...) Es la única oportunidad que, de hecho era mía pero se la dieron a otra persona” (Compromiso, 2017).

Y otro testimonio dice:

Una vez me convocaron (a una oficina de la Universidad) que era para un puesto, creo que era en la recepción (...) De hecho, yo fui, y le dije al señor que yo iba por cumplir con la entrevista y el proceso de no entorpecerlo (...) Pero esa fue la única vez que era un concurso directamente en propiedad (Esperanza, 2017).

En el caso de *Consuelo*, su interés es llegar a ocupar un puesto en propiedad en una categoría vinculada a sus atestados profesionales, por lo que ha realizado el proceso para ser elegible en distintas categorías administrativas.

Según lo que relata *Compromiso*, él vivió una triste situación, donde a pesar de estar ocupando el puesto administrativo, esa plaza fue sacada a concurso en propiedad y se le otorgó a otra persona que había llegado a laborar recientemente a esa unidad de trabajo. Lo anterior refleja que estar ocupando una plaza vacante, no garantiza que se llegue a asignar la propiedad.

Para *Esperanza*, su experiencia al participar en un concurso por una propiedad, implicó únicamente un trámite administrativo, dado que para ella era conocido que una de las personas que integraba la nómina ya era considerada la elegida para el puesto.

La mayoría de la población entrevistada, tanto académicos como administrativos, refieren que no han buscado empleo fuera de la UNA, debido a que consideran que esta ofrece mejores condiciones laborales. No obstante, algunos señalan que ante la incertidumbre de no tener trabajo seguro, siempre es necesario tener una segunda opción; por lo que es importante tener contactos en otras instituciones que faciliten el ingreso a trabajar, en caso



de no contar con nombramiento en la Universidad; lo que termina siendo una estrategia de supervivencia ante los compromisos económicos que se deben afrontar y las necesidades personales por atender.

Es de destacar, que la mayoría de la población interina entrevistada, señala un arraigo con la institución y un sentimiento de pertenencia hacia la misma; sin embargo, el principal factor que les afecta es la incertidumbre y, en algunas situaciones, las condiciones del ambiente laboral que implica el interinazgo, tal como se plantea a continuación:

No. Me han ofrecido (ríe). Me han ofrecido trabajo en otras empresas. No, no lo he buscado. Porque, para mis planes ahorita estoy bien aquí. Realmente ¿cómo se llama? (eh), gano bien, a comparación, digamos, de lo que pagan las empresas privadas, relativamente por los dos trabajos; prácticamente sería muy tonto irme para afuera e ir a ganar menos ¿verdad? Y con, digamos, con condiciones muy distintas (Consuelo, 2017).

Otro participante dice: “Después de estar en la U, no. Después de mi compromiso de matrimonio que tengo, es con la Universidad, no. Yo vine, y siempre repito esa frase, vine del infierno al cielo” (Esperanza, 2017).

Un tercer testimonio es el siguiente:

No, no yo siento de que (eh), desde hace más de cinco años tengo más estabilidad. Pero sí, digamos, ya he sentido mejor, digamos, el aumento de salario; de pasar de categoría de profesora 1 a profesora 2 ¿verdad? Yo creo que también el ascender en carrera académica también me da un poco como que me siento más (este), no sé, más afianzada o más dentro de la institución. No, no tan vulnerable como anteriormente. Yo creo que esas condiciones me han hecho sentir más parte de la institución (Zozobra, 2017).

Y un último, dijo:

Cuando sucedió lo de hace dos años, que me estaban dejando fuera, sí contacté a una exprofesora de acá, que es ahora coordinadora de la carrera (...) en otra universidad, y ella me dijo: ok, si no te dan trabajo, me dices, me lo confirmas y yo te incluyo acá. Pero, así como que enviar un currículum, o algo así formalmente hablando, no; solamente hice por ahí un tipo plan B, por aquello de que no me dieran trabajo acá, porque, o sea, yo creo que hoy día, el que no tenga deudas, pues, creo yo que es muy afortunado, o muy adinerado (risas), porque hoy en día creo que la mayoría tenemos deudas ¿verdad? (Temor, 2017).

De lo anterior se desprende el deseo de la población entrevistada, de continuar laborando para la Universidad, dado que las condiciones laborales en cuanto a salario y el reconocimiento profesional a través de carrera académica y administrativa, así como el prestigio de trabajar en la UNA, entre otras que ofrece la institución, son reconocidas como favorables a pesar del interinazgo.

Con respecto al perfil de la población interina entrevistada, a nivel general, se observa el anhelo que sienten por obtener la propiedad, el compromiso con que asumen sus responsabilidades laborales, así como la exigencia por cumplir con tareas adicionales que denoten su interés por el trabajo y el sentido de pertenencia hacia la Institución.

CONCLUSIONES

Para las personas que trabajan en condición de interinazgo en la Universidad Nacional de Costa Rica, esto implica el no contar con estabilidad laboral, convertirse en población trabajadora temporal, no llegar a obtener, en la mayoría de las ocasiones, una plaza en propiedad, entre otros; lo cual afecta directamente las condiciones de vida 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.



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 (citado en Mendoza, 2014), las universidades han sido tomadas por el neoliberalismo, lo que conlleva que la población docente no cuente con estabilidad laboral, tenga sobrecarga de tareas, flexibilidad laboral, salarios injustos, autoritarismo y exclusión y sometidos a la burocracia administrativa, entre otros.

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, principalmente 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.

Determinar el perfil de la población interina, fue un proceso necesario y pertinente, dado que permite abrir espacios donde esta población, tanto académica como administrativa, tenga la posibilidad, desde sus palabras, de señalar las implicaciones generales de su condición laboral, lo que permite visibilizar, a su vez, las culturas políticas y económicas subyacentes.

Finalmente, con los resultados de la investigación, se espera generar un insumo en el que sea posible reflejar esta problemática en otros contex-

tos nacionales e internacionales, y que facilite su comprensión y abordaje. De forma particular en el plano institucional, se espera propiciar un diálogo 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 Costa Rica.

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 grado inédito). Universidad Nacional, Campus Omar Dengo, San José de Costa Rica.
- Baptista Lucio, P.; Fernández Collado, C. & Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Rindinuskin.
- Chomsky, N. (Marzo, 2013). El trabajo académico, el asalto neoliberal a las universidades y cómo debería ser la educación superior. *Bajo el Volcán*, 13(21), 121-134. Recuperado de <http://www.sinpermiso.info/textos/sobre-el-trabajo-academico-el-asalto-neoliberal-a-las-universidades-y-cmo-debera-ser-la-educacin>
- Fernández Carvajal, D.; Jiménez Mata, S.; Marengo Marrocchi, L. & Sequeira Rovira., P. (2014). *Diagnóstico Institucional: Relaciones de equidad entre mujeres y hombres, en la Universidad Nacional de Costa Rica* (Trabajo de grado). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11056/8004>
- Gamboa Jiménez, A. (2015). *Entre el desgaste y la precarización laboral: un estudio de la academia interina de la Universidad Nacional* (Tesis



- de Doctorado). Universidad Nacional de Costa Rica, Campus Omar Dengo. San José de Costa Rica.
- Marsi, L. (Invierno, 2010). Precariedad laboral y pobreza: los límites de la ciudadanía en la sociedad neoliberal. *Université Paris Ouest, France*, 24, 139-152. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3670942.pdf>
- Matrajt, M. (Enero, 2007). Diversité d'actions en psychodynamique du travail. Un exemple de fusion d'entreprises. *Travailler*, 17(1), 125-141. doi:10.3917/trav.017.0125
- Mendoza, M. (13 de marzo, 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>
- 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). Universidad Estatal a Distancia, San José de Costa Rica.
- Silva, B. (16 de enero de 2014). El interinazgo propicia el hostigamiento laboral en las instituciones públicas. *El Sol de Occidente*. Recuperado de <http://elsoldeoccidente.com/online/2014/01/el-interinazgo-propicia-el-hostigamiento-laboral-en-las-instituciones-publicas/>
- Universidad Nacional de Costa Rica. (2015) Estatuto Orgánico En Autor (Ed.), *Gaceta Extraordinaria N°8-2015*. San José de Costa Rica: UNA.
- Universidad Nacional de Costa Rica. (2013). Plan de Fortalecimiento y Estabilidad del Sector Académico 2013-2017. Recuperado de <http://www.documentos.una.ac.cr/bitstream/handle/unadocs/6700/Plan%20de%20Fortalecimiento%20Academico%20ultima%20version%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universidad Nacional de Costa Rica. Proyecto Sistema de Gestión Administrativa (SIGESA). (2018). *Escala Salarial vigente desde 01 julio de 2018*. San José de Costa Rica: UNA.
- Universidad Nacional de Costa Rica. Consejo Académico. (2016, 5 de enero). Acuerdo No. 1. *Convocatoria al concurso FIDA 2017*. Recuperado de http://www.documentos.una.ac.cr/bitstream/handle/unadocs/5575/ALCANCE1ALAUNAGACETA212015_firmado.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valverde Montoya Mario (2011) Interinazgo. Seminario Universidad, Universidad de Costa Rica <https://semanariouniversidad.com/opinion/interinazgo/>