

## **Condiciones Laborales del personal docente interino de la Sede de Occidente** **Working conditions of untenured instructors at the Western Branch of the University** **of Costa Rica**

### **Resumen**

#### **Introducción**

El presente artículo pretende socializar los hallazgos preliminares de la investigación denominada: Condiciones laborales del personal docente interino de la Sede de Occidente, durante el periodo 2017-2019.

#### **Objetivo**

El objetivo es poder identificar las condiciones laborales de este sector, así como las estrategias individuales, colectivas e institucionales para su atención.

#### **Método**

Incluye el análisis de aspectos tanto cuantitativos como cualitativos, entre los que se encuentran: número de docentes por departamentos, modalidad de contratación y percepción que tienen sobre sus condiciones de trabajo.

#### **Resultados**

Entre los resultados obtenidos se identifica que al año 2018 el 83 % de los docentes se encuentran en condición de interinazgo, además que existe una tendencia al deterioro de las condiciones laborales, donde se presentan diferentes modalidades de contratación que buscan el abaratamiento de la fuerza de trabajo, como son los contratos sin continuidad donde el docente queda sin salario hasta por tres meses en los periodos llamados inter-ciclo. Otro de los resultados es la falta de estrategias colectivas e institucionales para la atención de las condiciones laborales, al igual que la percepción que poseen las personas entrevistadas de recurrir a la meritocracia y mendicidad de los derechos laborales.

#### **Conclusiones**

Se concluye que existe una contradicción significativa en el discurso que la Universidad de Costa Rica ha venido emitiendo en los últimos años en pro de los derechos laborales de sus empleados (as) y que vienen a reproducir la lógica del capitalismo en el empleo público. Todo lo anterior está mediado principalmente por un contenido estructural, donde se responde a las políticas de empleo y reducción del gasto público que está enfrentando nuestro país.

**Palabras claves:** Condiciones laborales, Derechos laborales, Estrategias individuales, Estrategias Colectivas, Estrategias Institucionales.

 Bercy Silva Jiménez,  
[bercy.silva@ucr.ac.cr](mailto:bercy.silva@ucr.ac.cr) ,  
[bercy33@gmail.com](mailto:bercy33@gmail.com) <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sede de Occidente,  
Universidad de Costa  
Rica, Costa Rica.

## Abstract

### Introduction

This article intends to socialize the preliminary findings of the study called “Working conditions of untenured staff at the Western Branch of the University of Costa Rica from 2017 to 2019” at the Research Vicerrectoria at the University of Costa Rica.

### Objective

The goal is to identify the working conditions of this population as well as the individual, collective and institutional strategies to address them.

### Cómo citar:

Silva Jiménez, Bercy.  
2021. Condiciones  
Laborales del personal  
docente interino de la  
Sede de Occidente.  
*Revista Reflexiones*  
Dossier especial X  
Jornadas de  
Investigación. DOI  
10.15517/rr.v0i0.46299

### Method

The study includes quantitative and qualitative data, among them: the number of the instructors hired by the Department, the hiring modality, and the instructors’ perception of their working conditions.

### Results

Among the obtained results, it is identified that by 2018, 83% of instructors are in untenured state, in addition, there is a tendency to deteriorate working conditions, where different hiring modalities seek to reduce the cost of the workforce, such as contracts without continuity, where the instructor is left without salary for up to three months in the so-called inter-cycle periods. Another result is the lack of collective and institutional strategies for the attention of working conditions, as well as the thoughts that the interviewees have of resorting to meritocracy and begging of labor rights.

### Conclusions

All of the above is mediated mainly by a structural content, which responds to the policies of employment and reduction of public spending that our country is currently facing. Thus, the study concludes that there exists a contradiction between the hiring discourse by the University of Costa Rica in favor of the workers’ rights and the reproduction of a capitalistic logic in public employment.

**Key Words:** Work conditions, Labor law, Individual strategies, Collective strategies, Institutional strategies.

### **Proceso metodológico de la investigación**

La investigación ha implicado a la fecha una revisión bibliográfica sobre los distintos estudios relacionados con el tema, así como la caracterización durante el primer semestre del año 2018 del personal docente interino que laboraba en los cuatro departamentos de la Sede de Occidente: Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Educación, Filosofía, Artes y Letras (F.A.L).

Los datos cuantitativos que se presentan se obtuvieron de la información remitida por cada uno de los departamentos donde se detallan: número de docentes que poseen, número de personal según sexo y modalidad de contratación.

La información cualitativa se obtuvo mediante la aplicación de dos grupos focales con siete docentes que no contaban con ninguna jornada en propiedad, así como tres entrevistas a autoridades universitarias de la Sede.

Pese que en la propuesta inicial se planteó en los grupos focales seleccionar un número de dos hombres y dos mujeres por departamento, esto no se pudo efectuar en la práctica ya que muchos de ellos y ellas manifestaron su temor o falta de tiempo para participar. Lo que podría estar relacionado con las condiciones de empleo que enfrentan.

De esta manera, se buscó desde los distintos actores, conocer las principales acciones individuales, colectivas e institucionales para atender las condiciones de trabajo de la población docente, dado que se considera importante analizar esta situación desde las distintas voces, es decir, desde la percepción y experiencias de cada una de las partes implicadas.

Para una mayor comprensión a continuación, se desarrollarán los resultados cuantitativos y posteriormente los cualitativos recolectados de las entrevistas y grupos focales.

### **Caracterización del personal docente de la Sede de Occidente que labora por Departamento**

Para efectos del presente estudio se clasificó a las personas interinas de la siguiente forma: 1) interinas por tiempo completo, que son aquellas que no tienen ningún tipo de fracción en propiedad, 2) interinas de manera parcial, que son aquellas que poseen alguna fracción de nombramiento en propiedad. Esta diferenciación resulta pertinente ya que estas últimas no se reportan en la institución como interinas, pero poseen ambas condiciones, por lo que siguen viviendo la inestabilidad laboral de manera relativa, ya que no se les garantiza una ampliación de jornada en propiedad.

En este sentido, según lo reportado por cada uno de los Departamentos de la Sede de Occidente, para el primer semestre del año 2018 se contaba con un total de 328 docentes, donde solo 36 de ellos (as) poseen propiedad por tiempo completo.

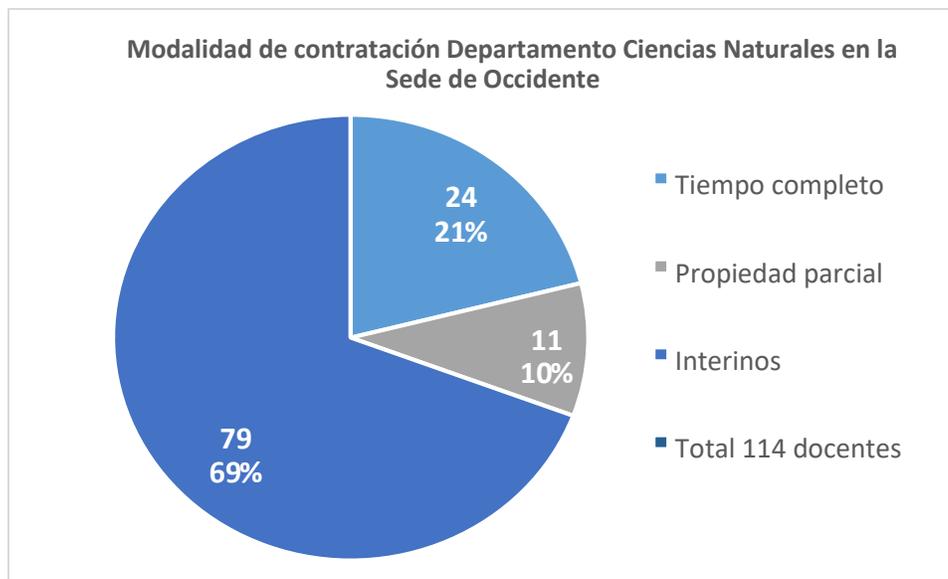
En lo que compete al personal interino, 236 de ellos y ellas no tienen ninguna fracción de nombramiento en propiedad y 56 tienen alguna jornada de manera parcial, para un total de 292 interinos (as), es decir un 83% son interinos y solo un 17% poseen propiedad por tiempo completo. Como se observa la cifra entre interinos y propietarios es abismal y preocupante en términos de la estabilidad de los y las docentes.

Para una mayor comprensión de lo descrito, a continuación, se realiza una caracterización más detallada de la población docente según el departamento al que pertenece:

### Departamento de Ciencias Naturales

Este Departamento mediante oficio SO-DCN-379-2018 informó que para el primer semestre del 2018 se contaba con un total de 114 docentes, con las siguientes modalidades de contratación:

**Figura 1.** Caracterización del personal docente del Departamento de Naturales



*Fuente:* Coordinador del Departamento de Ciencias Naturales, 2018.

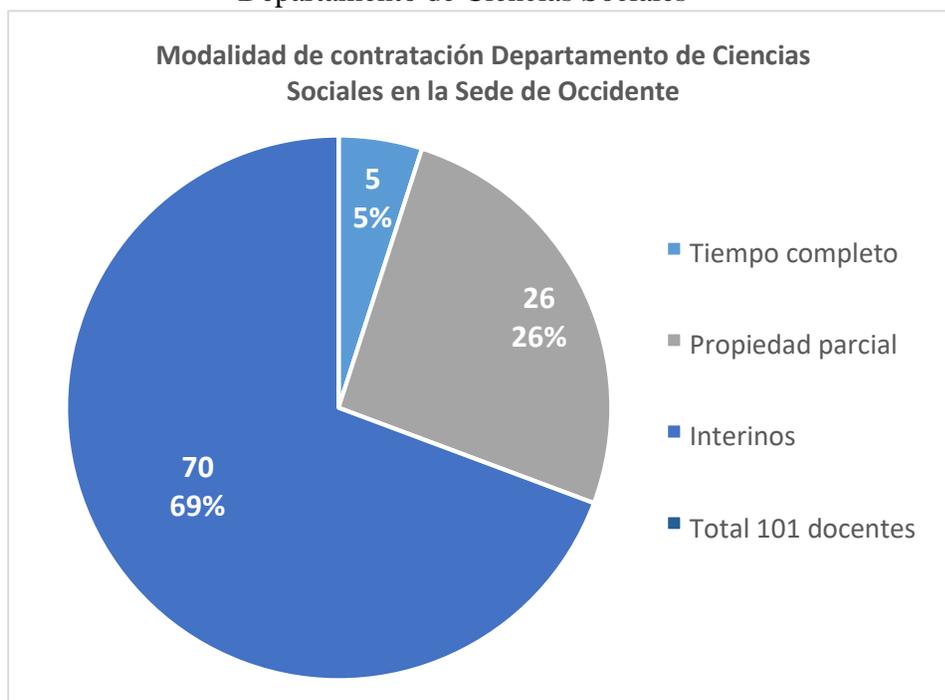
En la Figura 1 muestra que, de los 114 docentes, 24 (21%) poseen propiedad por tiempo completo, 11 (10%) tienen propiedad de manera parcial y 79 (69%) son interinos sin

ningún tipo de propiedad. Por otra parte, 42 son mujeres y 72 son hombres, por lo que se refleja mayor contratación de los segundos en este Departamento.

### Departamento de Ciencias Sociales

Mediante oficio SO-DCS-142-2018 el Departamento de Ciencias Sociales informó que contaba con 101 docentes distribuidos de la siguiente manera en la Figura 2.

**Figura 2.** Caracterización del personal docente del Departamento de Ciencias Sociales



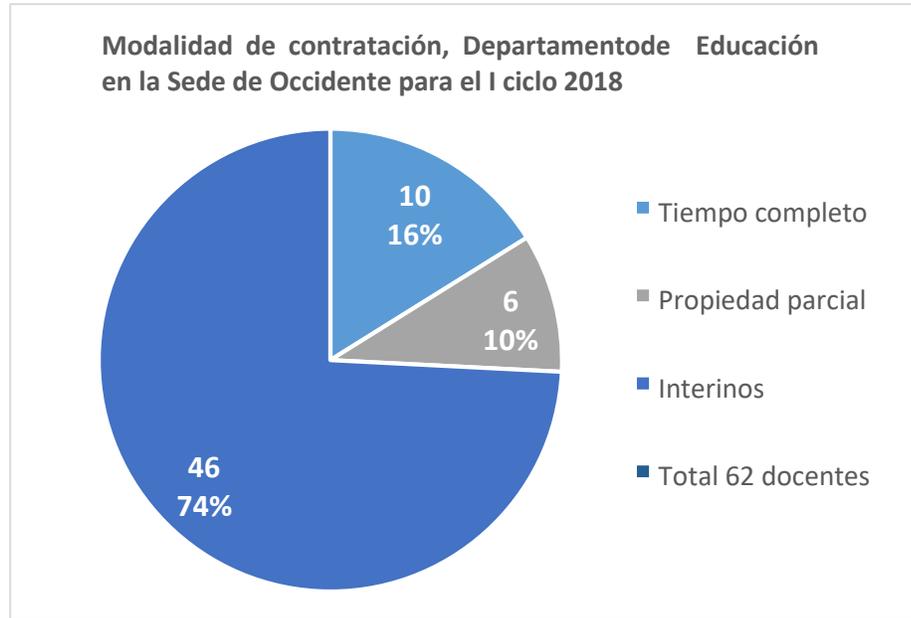
*Fuente:* Coordinadora del Departamento de Ciencias Sociales, 2018.

Como se logra identificar este departamento cuenta con 101 docentes, donde 5 (5%) tienen propiedad por tiempo completo, 26 (26%) están con nombramiento en propiedad de manera parcial y 70 (69%) son interinos sin ninguna fracción en propiedad. A diferencia del Departamento de Ciencias Naturales el porcentaje de hombres y mujeres es muy similar, donde las primeras son de 48 y los segundos de 53.

### Departamento de Educación

En comparación a los otros dos Departamentos, posee menor cantidad de docentes ya que mediante oficio SO-DCE-111-18, reportaron un total de 62 personas, tal como se observa a continuación en la Figura 3.

**Figura 3.** Caracterización del personal docente del Departamento de Educación



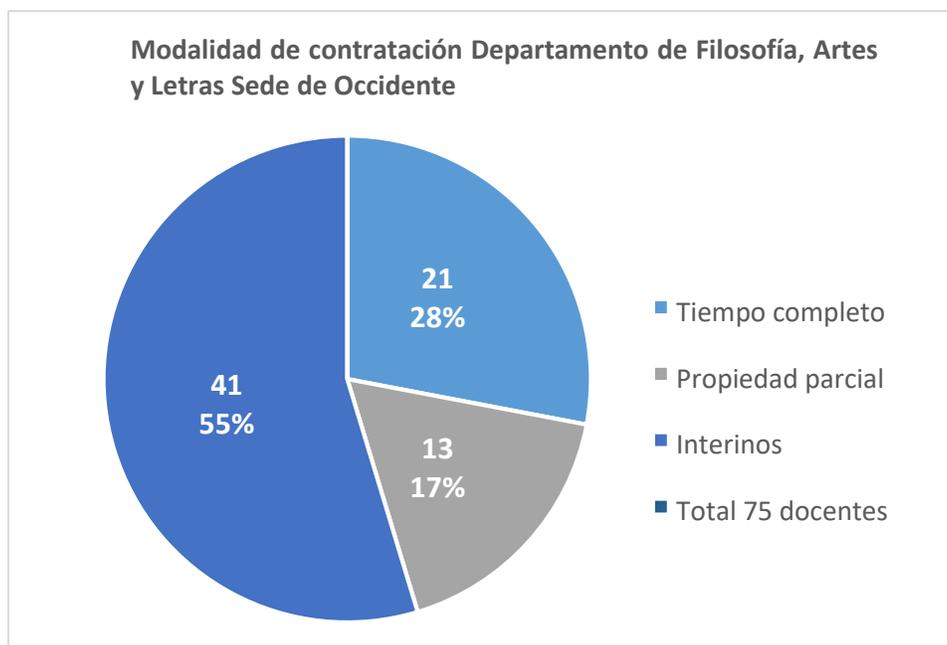
*Fuente:* Coordinadora Departamento de Educación, 2018.

Como se logra observar 10 docentes que representan el 16% tienen propiedad por tiempo completo, 6 de manera parcial que representan el 10 % y 46 son interinos de manera total (74%). En este caso, 41 son mujeres y 21 hombres.

### Departamento de Filosofía, Artes y Letras

Mediante oficio SO-FAL-179-2018, informan que hay 32 mujeres y 43 hombres, para un total de 75 docentes, distribuidos de la siguiente manera en la Figura 4.

**Figura 4.** Caracterización del personal docente del Departamento de Filosofía, Artes y Letras (F.A.L)



*Fuente:* Coordinador Departamento de Filosofía, Artes y Letras, 2018.

Tal como se señala en el gráfico anterior 21(28%) personas tienen propiedad por tiempo completo, 13 (17%) son interinos que tienen de manera parcial propiedad y 41 (55%) son interinos de manera total.

**Balance general de la caracterización de la población docente:**

Como se logra evidenciar en los apartados anteriores, el 83% de los docentes son interinos, clasificados de la siguiente manera: 67% es personal docente interino por tiempo completo, en donde la mayoría se ubica en el Departamento de Ciencias Naturales, seguido por el Departamento de Ciencias Sociales, Educación y finalmente el Departamento de Filosofía, Artes y Letras. Un 16 % es interino con alguna fracción en propiedad, pero esto no garantiza la ampliación de jornada.

Por otra parte, el 17% es personal docente en propiedad con tiempo completo y se encuentran ubicadas en mayor cantidad en el Departamento de Ciencias Naturales, seguido del Departamento de Filosofía, Artes y Letras, Departamento de Educación y por último Departamento de Ciencias Sociales.

Los datos anteriores evidencian el alto porcentaje de inestabilidad laboral en el personal docente de la Sede de Occidente. Lo que refleja la necesidad de construir políticas

institucionales que atiendan esta situación de manera efectiva en consonancia con la normativa en Derechos Laborales ratificados en nuestro país, así como los objetivos estratégicos institucionales referente a la disminución del interinazgo.

Además, estos resultados nos llevan a preguntarnos sobre ¿Cuáles son las estrategias individuales y colectivas identificadas por las personas interinas para afrontar las condiciones laborales que experimentan cotidianamente? Esta interrogante adquiere sentido, ya que se parte de la premisa ético-política de que la subjetividad de las personas docentes importa en el establecimiento de acciones alternativas frente a la precariedad laboral.

En palabras de Norbert Lechner “la subjetividad es un fenómeno complejo abarca valores y creencias, disposiciones mentales y conocimientos prácticos, normas y pasiones, experiencias y expectativas”. Mismas que son relevantes para poder construir propuestas desde la realidad situada de la población docente interina que ejerce su trabajo desde una Sede regional. (2002, 43).

### **Resultados de los grupos focales con las personas docentes interinas**

Como mecanismo de convocatoria para los grupos focales, se envió a cada docente interino un correo individual, también se efectuaron llamadas telefónicas y se solicitó a la Dirección de la Sede y a los respectivos departamentos que los motivaran a participar en los grupos focales.

No obstante, solo se contó con el apoyo de siete docentes que no contaban con ninguna jornada laboral (Interinos por tiempo completo). Entre las justificaciones para no participar muchos docentes afirmaron no contar con tiempo porque trabajaban en otras instituciones, estar con mucho trabajo, o temor de hablar sobre el tema. Este dato está relacionado con las condiciones laborales que viven las personas interinas dentro de la institución.

Para una mayor comprensión a continuación se describen los resultados obtenidos con las siete personas participantes.

#### **Caracterización de la población docente interina participante en los grupos focales**

Para efectos de una mayor comprensión de los resultados obtenidos se procede a efectuar una descripción general de las personas que participaron en los dos grupos focales:

**Tabla 1.** Caracterización de la población docente interina en la sede de accidente

Seudónimo	Sexo	Departamento en el que labora	Tiempo de laborar en la Universidad	Poseen continuidad
Participante #1	Hombre	FAL	8 años	Sí
Participante #2	Hombre	Educación	6 años	No
Participante #3	Mujer	Ciencias Naturales	4 años	No
Participante #4	Mujer	Ciencias Naturales	4 años	No
Participante #5	Mujer	Ciencias Naturales	1 año y medio	No
Participante #6	Mujer	Ciencias Sociales	2 años y medio	No
Participante #7	Mujer	Ciencias Sociales	4 años	No

*Fuente:* Grupos focales de las personas interinas, 2018.

Como se observa en el cuadro anterior se trabajó con siete docentes en condición de interinazgo por tiempo completo, de los cuales dos son hombres y cinco son mujeres. Se evidencia que el tiempo de laborar en la Universidad de Costa Rica se encuentra entre un año y medio hasta ocho años. Un dato relevante es que, del total de participantes solo uno de ellos posee continuidad y asegura que esto lo logró porque venía trabajando ad honorem en varias comisiones, por lo que pudo justificar la necesidad de dar sostenibilidad a los procesos en periodos inter-ciclos.

### **Condiciones laborales descritas por las personas participantes**

Al consultar a las personas cómo describen las condiciones laborales de las personas interinas en la Sede de Occidente, estas coincidieron en los siguientes aspectos:

- **Inestables:** La mayoría no cuenta con continuidad y viven cada semestre con la incertidumbre si los volverán a contratar. Situación que aseguran se agudiza en los periodos de vacaciones, llamados inter-ciclos en los que no reciben ningún tipo de remuneración.
- **Precarias:** Dado que el salario que perciben es insuficiente para atender todas sus necesidades personales y familiares, motivo por lo cual todos ellos han tenido que optar por el sub-empleo.
- **Burocráticas:** Todos han experimentado atrasos en sus nombramientos y en el pago de su salario, aunado a esto se someten a extensos trámites para poder resolver esta situación que les genera sentimientos de estrés y frustración.
- **Recarga laboral:** Aseguran que existen actividades en las que se les “recomienda incluirse”, que no son remuneradas. Por ejemplo, trabajo en comisiones, ya que a futuro

se les podría reconocer este “esfuerzo” para darles propiedad, además mencionan, las reuniones de carrera, departamento, planeamientos, direcciones y lectorías de trabajos finales de graduación (TFG), procesos de autoevaluación, entre otras actividades no asalariadas y que trascienden la jornada de nombramiento.

- Recursos institucionales limitados: Principalmente señalan la carencia de espacios físicos adecuados para la atención de estudiantes y el desarrollo de la docencia, como lo son los cubículos y las aulas.
- Competencia e individualismo: Todas las personas participantes coinciden en que existe un clima organizacional que promueve a trabajar individualmente, demostrar la productividad para poder acceder a futuro a una propiedad o por lo menos a continuidad, en palabras de la participante # 3: *“Uno debe demostrar que es mejor que cualquier otra persona, sólo así puede que lo dejen en el trabajo, más que hay muchos igual que uno...”*. (Comunicación personal, junio 2018).
- Acoso laboral: Para cuatro de las personas entrevistadas el acoso laboral es una de las situaciones que más ha tenido que enfrentar el personal interino y que no denuncian por el temor a perder su trabajo. El participante número 6 recuerda una experiencia concreta *“A mí, mi jefa una vez que estábamos solas en el cubículo me tomó fuerte del brazo y me recordó que no podía nombrarme, yo ese día casi me muero, temblaba. Además, señala, “si usted le cae bien al jefe, este le va ayudar a tener continuidad y propiedad de lo contrario no, uno debe tener cuidado ...”* (Comunicación personal, junio 2018).
- Clima organizacional: Las personas participantes manifiestan que este factor influye en el mejoramiento de sus condiciones laborales. En términos del participante #1 *“Yo no quería hablar de eso, a uno le da temor meterse en problemas, pero es cierto...bueno voy hablar...yo ahora tengo buena relación con mi jefa y esto me ayudó con la continuidad, en la Universidad pasa mucho eso...”* Además, el participante #4 planteó, *“Para nadie es un secreto que se sacan plazas con perfiles muy específicos de la gente que si quieren que esté en propiedad...hay personas con muy poco tiempo de trabajar aquí, es decir dos años y ya tienen propiedad, otros no tenemos ese privilegio...uno no entiende esas cosas...”*. (Comunicación personal, junio 2018).
- Situación laboral inequitativa y discriminatoria: Las personas interinas manifiestan que experimentan un trato jerarquizado y desigual en términos de *derechos, en este sentido el participante número 7 expresa “Somos tratados diferentes, hay una jerarquía, estratificación, los de arriba son los que tienen propiedad, los que siguen son los que poseen continuidad y los últimos, es decir los del nivel más abajo, nosotros los interinos, somos los que trabajamos más, deseando algún día poder subir, es la realidad, saben que vamos hacer el trabajo que nadie hace para poder a futuro mejorar nuestra situación...”* (Comunicación personal, junio 2018).

De las manifestaciones anteriores se entiende que el interinazgo en la Sede de Occidente se desarrolla bajo condiciones de precariedad y flexibilidad laboral, cumpliendo una función ideológica cuyo objetivo es implementar el capitalismo y sus formas de contratación en el empleo público, abaratando la fuerza de trabajo y generando todos los mecanismos de control social y explotación laboral que lo caracterizan.

Cabe recalcar la percepción tan amplia que tienen las personas entrevistadas sobre las condiciones laborales ya que son ellas que las viven y son las implicadas directas.

Ante ello, es importante aclarar que tradicionalmente al hablar de condiciones laborales ha existido una idea errónea al limitarlas a aspectos cuantitativos, ligadas solamente al salario sin tomar en consideración aspectos cualitativos como la infraestructura, el clima organizacional, los recursos materiales, multiplicidad de funciones, flexibilidad y precariedad laboral, entre otras que son mencionadas por las personas participantes.

De esta manera al referirnos a la categoría condiciones laborales es importante reconocer un conjunto de elementos intrínsecos que tienen relación directa con la calidad de vida del personal docente, en tanto es una dinámica organizacional que envuelve todas las variables del trabajo y que podrían permitir o limitar el bienestar económico, físico, emocional y social de este. Por lo tanto, es fundamental reconocer aspectos determinantes para que se den de una manera óptima como lo son: la estabilidad laboral, salario justo, reconocimiento de la labor que se desarrolla, buenas relaciones con sus jefaturas y grupos de pares, organización y distribución equitativa del trabajo, entre otros factores organizativos.

El planteamiento anterior por parte de la investigadora coincide con la propuesta de Neffa (1988) quien destaca que para la comprensión de las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo se deben considerar dos dimensiones; la primera ligada a aspectos subjetivos y la segunda más de carácter objetivo. Es así como, para el presente estudio los aspectos objetivos se refieren a aquellos establecidos a nivel normativo por parte de la legislación y de la institución para el nombramiento del personal docente. Por su parte, al hablar de lo subjetivo nos referiremos a aquellos no visibles, ni medibles, influenciados por la percepción y opinión que se tiene sobre la persona trabajadora y que podrían repercutir de manera negativa en sus condiciones de trabajo.

Vinculado con lo anterior, es indispensable a la hora de analizar las condiciones de trabajo sumar otros factores como los de carácter estructural, que contemplan el contexto ideológico, económico, social, político e institucional en el que se desarrollan las actividades laborales de los y las docentes, sólo así se podrá efectuar un análisis integral y crítico de las situaciones que enfrentan en el ámbito de estudio, sin hacer una interpretación superficial y centrada solo en el espacio inmediato. En este sentido las condiciones laborales se deben entender como: “Toda condición que rodea a la persona cuando trabaja, pero que este implica ciertas condiciones como lo son: las físicas y ambientales de trabajo, el salario, beneficios

sociales, políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes entre otras” (Herzberg citado por Ginés Mora 2002,31).

Si bien es cierto la Universidad de Costa Rica se ha caracterizado por mantener un discurso humanista y crítico en torno a los Derechos Humanos, esto no la exime de mantener condiciones laborales precarias como las identificadas por las personas participantes.

Desde una perspectiva macro-social, las manifestaciones de la precariedad laboral en el personal interino deben trascender la inmediatez, en esta línea “Reconocemos como trabajadores, y por lo tanto como sujetos sometidos a la gran maquinaria político-económica de la explotación mundial, nos permitirá entonces mirarnos en las distintas miradas del resto de trabajadores de América y el mundo. Recocernos no solo como trabajadores universitarios, sino como pertenecientes a una difuminada y fragmentada clase trabajadora (...) impulsado por las grandes transformaciones económicas, políticas, tecnológicas y culturales de nuestra época”. (Tamez y Pérez 2009, 386).

### **Estrategias individuales**

A partir de las condiciones laborales descritas en el apartado anterior, resultó significativo determinar las estrategias individuales, colectivas e institucionales señaladas por las personas interinas durante los grupos de discusión.

En ese sentido, al preguntarles sobre las estrategias individuales que han implementado para atender la precariedad laboral, señalaron:

- Seguir estudiando: Obtener grado de post-grado para poder concursar por una plaza en propiedad.
- Solicitar reserva de plaza para obtener estudios de postgrados.
- Inscribir proyectos de investigación en la unidad académica.
- Publicar: Poder publicar en revistas indexadas para ascenso en régimen académico.
- Trabajar en Comisiones ad-honorem: para generar una necesidad de trabajo a nivel institucional
- Complementariedad laboral: Esto mediante la venta de servicios profesionales en distintas instituciones u organizaciones
- Utilización de tarjeta de crédito, aunque reconocen que esto los ha llevado a situaciones de endeudamiento y estrés.
- Priorización en las satisfacciones de necesidades humanas: ya que por no poseer continuidad y tiempo completo su salario no les permite satisfacer otras áreas o derechos como la recreación, vestido, calzado, en palabras de las personas participantes:

*“Yo nada de salir con las hijas, si acaso un helado en el parque y una vez al mes...uno sabe que no puede, yo creo que ni es ahorrar, es no darse gustos”* (participante #7, comunicación personal, junio 2018)

*“En diciembre mi familia sabe que no puedo darles regalos, si ocupo ropa compro en tiendas de americanas, más en los periodos inter-ciclos de diciembre a marzo, debo ahorrar demasiado ya que la Universidad me cesa y no percibo salario...”* (Participante #5, comunicación personal, junio 2018) □

Mantener un perfil bajo: Esto fue un criterio que dieron las siete personas participantes, para ellos es bueno tener un “perfil bajo”, en palabras de una de las personas *“Es necesario llevarse bien con las personas para que lo recomienden y no entrar en conflictos”* (participante #2).

Todo lo anterior los hace creer que es mejor vivir bajo la idea falsa que hay que “autoexplotarse para realizarse”; esta idea solo es parte de la lógica del mundo neoliberal, que solo puede culminar con el síndrome del trabajador quemado.

Preocupa en gran medida la idea naturalizada por la institución e incorporada por el trabajador docente sobre “que es mejor ser productivo y con perfil bajo” para poder mejorar sus condiciones de empleo, esto podría entenderse que “El individuo autónomo y racional sigue siendo el fundamento de la democracia liberal y de la convivencia diaria. Pero, ¿De qué individuo estamos hablando? El discurso prevaleciente sobre el individuo resulta abstracto. El énfasis del individuo como “unidad” de la vida social no ha sido acompañado por una reflexión acerca del proceso real de individuación. ¿Cuál es el balance visto en perspectiva histórica de esa tarea civilizadora? La promesa de individualidad, que adelantó la modernidad, parece revocada a diario por el individuo atemorizado, aislado, anestesiado de nuestra sociedad. Al hablar de nuestros miedos hay que hay hablar también de la dificultad de ser individuo en medio de un “individualismo negativo” Lechner (2002, 47).

### **Estrategias colectivas**

Al consultar sobre las estrategias colectivas que han implementado para atender sus condiciones laborales, hubo un silenciado generalizado, lo que evidencia la dificultad de las personas trabajadoras para construir acciones colectivas frente a la precariedad laboral que enfrentan como sector interino. Sólo una de ellas señaló haber utilizado como estrategia el sindicalizarse.

Al problematizar las razones por las cuales no se han organizado, todos coinciden que los altos niveles de competitividad les dificulta el establecimiento estrategias colectivas para el mejoramiento de las condiciones de empleo y estabilidad laboral, en palabras del participante #2: “Yo sé que hay un grupo de interinos en la Rodrigo Facio, habría que ver cómo les ha ido para pensar si es bueno organizarse en Occidente”. Esto permite identificar, una limitada capacidad de autogestión en las personas participantes en los grupos focales ya

que depositan esta responsabilidad en agentes externos tanto de la Sede Rodrigo Facio como de la propia unidad académica, ejemplo: La Dirección de la Sede, Recursos Humanos, Comité de Personas Interinas de la Universidad de Costa Rica.

### **Estrategias institucionales**

Al preguntarle a la población participante sobre el conocimiento de las estrategias institucionales que se implementan en la actualidad, la totalidad de docentes afirma desconocer las iniciativas que llevan a cabo el centro de trabajo, lo que evidencia una falta de conocimiento sobre el contexto laboral y a la vez una reducida capacidad de reflexión sobre las políticas, directrices, programas y proyectos para el abordaje de sus condiciones laborales.

Al visualizar las estrategias individuales, colectivas e institucionales planteadas por las personas docentes interinas se logra determinar que se limitan al nivel más básico de la participación popular “Es un nivel que tiene que ver fundamentalmente con la reproducción inmediata de los aspectos más elementales de la vida de los sectores populares. Tiene que ver con su inserción en la producción, en la distribución y en el consumo (...) En este nivel de integración se generan situaciones de urgencia, de desesperación por la difícil sobrevivencia, que claramente nos explican las características de las acciones que comprende. Como señala Agnes Heller, esas características son su repetitividad, su automatismo, su uso de las cosas y de las personas como útiles” Coraggio (1989, 2 y 3)

Esta realidad se articula con el temor a la exclusión social y económica planteada por Lechner (2002), ya que no se problematiza sobre las causas estructurales de la precarización de las condiciones laborales, apareciendo el miedo al desempleo como un dispositivo que limita el accionar ético-político del sector interino, lo que se visualiza en relatos como el de la participante #6 “En ocasiones he querido renunciar, pero me da temor no conseguir otro trabajo o tener que incorporarme a otro lugar en peores condiciones”.

Las manifestaciones de estos temores son comprensibles, tomando en cuenta que actualmente los índices de desempleo han venido en aumento y las condiciones laborales que se ofrecen tanto a nivel público como privado son reprobables. Esto como parte de las políticas en empleo público que se están implementando bajo la lógica de reducir la crisis fiscal.

### **Resultado de las entrevistas a autoridades universitarias**

Para la presente investigación se entrevistó a tres personas que poseen puestos de jefaturas y de jerarquización en la Sede de Occidente. A cada una de ellas se le preguntó sobre las estrategias que se debían efectuar o se estaban realizando para mejorar las condiciones laborales del personal docente interino, para esto se solicitó que las clasificaran a nivel individual, colectivo e institucional.

En este sentido, todas logran identificar estrategias individuales, colectivas e institucionales

A continuación, en la Tabla 2 se resume la información obtenida:

**Tabla 2.** Entrevista autoridades universitarias sede de occidente 2018

<b>Estrategias individuales del personal docente interino</b>	<b>Estrategias colectivas del personal docente interino</b>	<b>Estrategias Institucionales</b>
1. Todas aseguran que el personal docente debe seguir estudiando y actualizándose.	1. Que se unan para que se apoyen efectuando investigaciones y publicando.	1. Todas mencionan el plan de reducción de interinazgo que realizó la sede de Occidente
2. Que las personas interinas se deben incluir en distintas comisiones de trabajo para darse a conocer académicamente.	2. Solo dos de las personas entrevistadas mencionan que el personal interino se podría sindicalizar, pero no profundizan en este aspecto.	2. Todas mencionan el Plan Estratégico de la Sede de Occidente, el cual establece sacar plazas en propiedad
3. Que deben hacer investigaciones, publicar y realizar Acción Social.		

*Fuente:* Entrevistas autoridades universitarias Sede de Occidente, 2018.

### **Estrategias Individuales y colectivas**

Como se observa existe una tendencia por recomendar en las acciones individuales “la productividad académica”, donde los y las docentes deben “trabajar de más”, en palabras de dos de las personas participantes:

*“El docente interino se debe dar a conocer mucho, trabajar, ser atractivo para la Universidad” (Entrevista # 1).*

*“El docente debe ser consciente de las condiciones laborales que existen en la UCR, es decir condiciones de mucha inestabilidad y no garantiza continuidad, por ejemplo, cuando yo ingresé a trabajar fue algo que me dejaron muy claro, aunque sonaba duro para mí... Es importante que el docente elabore un plan de sostenibilidad personal y familiar, por el nivel de tiempo que requiere el trabajo docente y que amerita hasta sacrificar hasta la familia y espacios personales” (Entrevista #2).*

Tal como se puede identificar en los discursos, existe una naturalización del trabajo alienante, ya que para nadie es un secreto que la labor que se efectúa en comisiones es

generalmente a honorem o como recargo a las acciones académicas. En este sentido la persona entrevistada número 2, hasta recomienda elaborar un plan de sostenibilidad, donde se deben sacrificar otros espacios vitales en la vida humana como lo es el tiempo en familia, con el único objetivo de poder mejorar las condiciones laborales.

Llama la atención, que no se consideran los factores limitantes del personal docente interino, que le dificulta realizar esas “estrategias recomendadas”, en donde destacan las condiciones laborales precarias que señalan no les permiten trabajar de manera exclusiva para la institución, motivo por el que tienen otros empleos fuera de la universidad, que les permite la complementariedad de su salario como estrategia de sobrevivencia.

Preocupa que esta recomendación de “auto explotación en las personas trabajadoras interinas” se ha naturalizado por parte de las autoridades Universitarias.

Esa búsqueda de un docente que “...debe darse conocer mucho, trabajar, ser atractivo...” no es más que una reproducción de la lógica capitalista que busca la mercantilización de la fuerza del trabajo, en palabras de Vega Cantor (2015, 373) se puede interpretar como una transformación de la educación superior a una universidad mercantil donde “la mayoría de profesores soportan un acelerado proceso de proletarización y precarización, como resultado de las reformas laborales que conducen a la aparición de un docente flexible, poco crítico de su condición laboral, competitivo y a expensas del mercado”.

Dado lo anterior, no debe sorprender que bajo esta lógica no se profundice en las estrategias colectivas de igual forma que las individuales, ya que estamos en un mercado laboral que se centra en la competitividad y sobrevivencia sin considerar las condiciones dignas del empleo, todo para poder obtener algo que debería constituirse en nuestro contexto como un derecho, no solo laboral, sino también humano. Es decir, el mejoramiento de las condiciones laborales no debe ser visto jamás como una dádiva producto del sacrificio que realice la persona trabajadora a expensas de otros derechos fundamentales y contemplados en nuestra legislación nacional.

### **Estrategias Institucionales**

Analizando las respuestas que dieron las personas entrevistas sobre las estrategias institucionales que existen o podrían darse para mejorar las condiciones laborales del personal docente interino, se denota preocupación por todos ellos. Mencionan entre las principales acciones:

El Plan Estratégico de la Sede de Occidente el cual contempla la capacitación, actualización docente, así como sacar nuevas plazas a concurso. No obstante, aclaran que estas plazas quedan a criterio de cada carrera, la cual es la que determina las necesidades de

nuevas plazas y de los perfiles docentes. Por lo que es un aspecto en el cual no se pueden involucrar directamente.

-Otra acción institucional que mencionan es el plan de reducción de interinazgo que se elaboró en respuesta a la resolución número R-157-2017, donde se solicitaba a las unidades académicas elaborarlo en los términos establecidos por las Políticas Institucionales para el periodo 2016-2020, aseguran que este se presentó a la Vicerrectoría de Docencia, instancia encargada de establecer los procedimientos de seguimiento y verificación del cumplimiento de los planes

Reconocen que no cuentan con claridad en la propuesta, así como de su estado actual y alcance real.

Mencionan que la propuesta buscaba reducir el interinazgo, adjudicando propiedad por tiempo completo a los docentes que cumplieran los siguientes criterios:

- Tener más de 5 años de nombramiento interino en continuidad.
- Haber trabajado en ese tiempo por jornadas de tres cuartos de tiempo o tiempo completo, con continuidad.
- Poseer grado de maestría.
- No tener ninguna porción en propiedad.

Al consultar los motivos por los cuales no se tomó en consideración en esta propuesta a las personas que eran interinas de manera parcial, una de ellas aseguró que se pretendía hacer un procedimiento distinto con estos trabajadores y trabajadoras, uno menos burocrático, bajo la modalidad de ampliación de jornada, tal como lo establece el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, en su artículo 38.

Ante la consulta sobre la viabilidad de esta propuesta, manifiestan que eso dependerá de la aprobación de la Vicerrectoría de Docencia y de que el docente cumpla los requisitos solicitados.

En este sentido podría concluirse que no necesariamente esta propuesta vendría a estabilizar laboralmente a las personas trabajadoras, sino que puede constituirse en un mecanismo de despido o cese de su contrato, ya que muchas de ellas poseen más de cinco años de trabajar para la institución, pero no poseen continuidad o los nombramientos con las jornadas exigidas.

Por otra parte, esta propuesta es muy contradictoria y poco clara, ya que al consultar a uno de los docentes que fue incluido en la misma, asegura que la Vicerrectoría de Docencia le informó que los datos aportados por las unidades académicas serían utilizados únicamente

para levantar un listado de las personas que se encuentran en esa condición, pero no para brindar propiedad

Esto evidencia que las acciones realizadas por parte de las autoridades, no lograron materializar los objetivos planteados en la resolución número R-157-2017, y por el contrario, lo que se generó fueron solamente expectativas de derecho a una propiedad en las personas interinas de la Sede de Occidente.

Para finalizar este apartado se puede concluir que, si existe por parte de las autoridades de la sede de occidente el reconocimiento de la problemática de interinazgo, lo que generó algunas gestiones sin los resultados esperados. Siendo que lo anterior se deriva principalmente por la falta de autonomía presupuestaria y administrativa para la toma de decisiones, respecto al nivel central.

### **Reflexiones finales**

Cómo se observa en los resultados expuestos, los discursos de las autoridades universitarias promueven que el personal docente interino busque estrategias individuales “de sobrevivencia”.

Si bien es cierto se han efectuado algunas gestiones por parte de las autoridades de la Sede de Occidente para reducir el nivel de interinazgo estas no han tenido un resultado positivo y han enfrentado un proceso burocrático a nivel central.

Por otra parte, no se identifica en las personas trabajadoras interinas una propuesta colectiva ni ética-política que les permita atender sus condiciones laborales, las cuáles describen como precarias e inestables.

Preocupa en gran medida como el clima organizacional se percibe por las personas participantes como amenazantes, intimidantes, un determinante para acceder a mejores condiciones de empleo, las cuales son vistas como una dádiva, regalía o sacrificio, pero no como un derecho humano. De ahí que se concluye que no necesariamente lo objetivo o formal (leyes, directrices y normativa institucional) se estén cumpliendo para atender esta situación. Por lo contrario, pareciera ser que el plano subjetivo es uno de los determinantes para que los docentes interinos puedan o no acceder a mejores condiciones de empleo.

Está lógica de subordinación hace muy funcional el alto porcentaje de interinazgo que reporta la Sede de Occidente ya que esta condición propicia la explotación laboral, acoso y el abaratamiento de costos para la Universidad de Costa Rica. Así mismo reduce la participación del personal docente interino en la toma de decisiones y en llegar a ocupar puestos de jefaturas.

Bajo estas circunstancias preocupa que, pese a que existe un 67% de interinos sin ninguna fracción en propiedad, estos no tienen posibilidad de tomar decisiones en las

Asambleas y Consejos. Por lo que son una minoría de personas propietarias que gozan de ese derecho.

### Referencias

Coraggio, José Luis. 1989. *Participación popular y vida cotidiana*. Presentación en el Plenario de Trabajo Social sobre “Democracia, derechos humanos y participación popular”, realizado en Quito, del 23 al 28 de julio de 1989.

Ginés Mora, José. 2002. *Formación empleo y demandas laborales: La Universidad Española en el contexto europeo*.

Lechner, Norbert. 2002. *Las sobras de la mañana: La dimensión Subjetiva de la Política*. Editorial Colección Escafandra, Chile.

Neffa, Julio César. 1998. *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Área de Estudio e Investigación en Ciencias sociales del Trabajo, Centro de Estudios e Investigaciones laborales, CREDAL - CNRS/Humanitas.

Tamez, Silvia y Josué Federico, Pérez Domínguez. 2009. El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educación y Sociedad*. 30 (107), 373-387, Campinas. DOI: [10.1590/S0101-73302009000200004](https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200004)

Vega Cantor, Renán. 2015. *La Universidad de la ignorancia*. Primera edición, Colombia por Quad.