



# Interinazgo en la Universidad Nacional de Costa Rica: sus implicaciones en el ámbito laboral y el vínculo institucional

Lack of tenure at the National University of Costa Rica: its effects on the workplace and the relationship professor-university

*Maritza Rodríguez Soto*

Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO)

Universidad Nacional, Costa Rica

[aritza.rodriguez.soto@una.cr](mailto:aritza.rodriguez.soto@una.cr)

## Resumen

Se analizan las implicaciones de la condición de interinazgo en las relaciones vinculares a partir de las vivencias laborales de una población académica y administrativa interina de la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional (UNA), lo que permite conocer el sentido de afiliación y pertenencia a la universidad, así como la cooperación y la comunicación, entre otros aspectos, de personas que trabajan en la institución. Este trabajo es producto de los avances de la investigación denominada “Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad Nacional”, que se ejecuta desde el Programa Umbral Político, del Instituto de Estudios Sociales en Población de la UNA. En el nivel metodológico, se llevaron a cabo ocho entrevistas semiestructuradas sobre las percepciones de un grupo de funcionarios/



as; el análisis de los resultados se realiza con base en la teoría del Esquema del Cono Invertido elaborada por el Dr. Enrique Pichón Rivière, psicólogo social. Con la información recopilada se evidencian aspectos referentes al manejo del poder, situaciones de violencia estructural y sufrimiento institucional que se viven en la UNA. Entre los principales hallazgos obtenidos, destaca que la condición de interinazgo tiene implicaciones en la vida cotidiana de cada funcionario/a reflejadas en cada uno de los vectores del cono invertido, como es el sentimiento de pertenencia hacia la Universidad, el compromiso con su trabajo y la sobreexigencia con tal de llegar a obtener la propiedad (contratación permanente), entre otros aspectos de la realidad, que enfrentan docentes y administrativos/as denominados “no propietarios”.

**Palabras claves:** interinazgo, vínculo institucional, inestabilidad laboral, vectores del cono invertido

#### **Abstract**

This research analyzes the implications of the condition of “interinazgo” in the relationship between the work experiences of an interim academic and administrative population of the Faculty of Social Sciences and the Faculty of Philosophy and Letters of the National University (UNA), which allows to know the sense of affiliation and belonging with the university, cooperation, and communication, among other aspects, of people who work in the institution. This article is a product of the advances of the research called “Implications of the condition of “interinazgo” in the subjectivity and related relations of the working population of the National University”, which is executed from the Political Threshold Program, of the Institute of Social Studies in Population of the UNA. At the methodological level, eight semi-structured interviews were conducted on the perceptions of each functionary; the analysis of the results is based on the theory of the Inverted Cone Scheme elaborated by Dr. Enrique Pichón Rivière, Social Psychologist. With the information collected, aspects related to the management of power, situations of structural violence and institutional suffering that are experienced in the UNA are evidenced. Among the main findings obtained, it stands out that the condition of “interinazgo” has implications in the daily life of the persons interviewed reflected in each of the vectors of the inverted cone, such as the feeling of belonging to the University, the commitment to their work and the over-demand in order to obtain the property (permanent hiring), among other aspects of reality, faced by teachers and administrators called “non-owners”.

**Keywords:** “interinazgo”, institutional link, job instability, vectors of the inverted cone.

## Introducción

**D**e acuerdo con el [Estatuto Orgánico \(2015\)](#) de la Universidad Nacional de Costa Rica, publicado en la Gaceta Extraordinaria N.º 8-2015:

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

En atención a los principios señalados anteriormente, se torna necesario *mirar y mirarnos* respecto a las relaciones humanas y condiciones laborales en que se desempeñan las diferentes tareas que se realizan en la Universidad. Para estos efectos, la investigación denominada “Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad Nacional”, busca estudiar las repercusiones de la condición de interinazgo en los niveles personal e institucional.

La población interina de la institución la “Constituyen todos los y las funcionarias académicas de la Universidad que no tienen una relación laboral en propiedad, obtenida mediante Concurso por Oposición” ([Universidad Nacional, Gaceta Extraordinaria N° 21-2015](#)).

Este tipo de contratación suele ser recurrente para el caso latinoamericano, en Costa Rica llamado “interinazgo” o “no propietario”, lo que corresponde en otros países a docente que no es de planta, profesor asociado, profesor no titular, contratación definida, que se emplea en condiciones diferenciadas a los docentes que sí son de planta, lo que llamaríamos en Costa Rica, “propietarios”.

Estas condiciones laborales, en la mayoría de los casos, generan formas de precariedad laboral, correspondientes a la inestabilidad laboral que impera asociada al modelo de desarrollo neoliberal, que tanto se ha planteado como perjudicial para la región y máxime en el ámbito educativo. En este sentido, de acuerdo con Noam Chomsky (2014), las universidades han sido tomadas por el neoliberalismo, lo que conlleva que la población docente no cuente con estabilidad laboral, tenga sobrecargas de tareas, carezca de flexibilidad laboral, salarios injustos, autoritarismo y exclusión, sometida a la burocracia administrativa, entre otros. Es así como Chomsky (2014) señala que “Todo esto sucede cuando las universidades se convierten en empresas, como ha venido ocurriendo durante las últimas décadas, cuando el neoliberalismo ha ido tomando por asalto cada una de las dimensiones de la vida”.

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.

Desde esta realidad laboral, se busca ahondar en las repercusiones del interinazgo para propiciar espacios de reflexión y un llamado de atención a las instancias universitarias para generar incidencia en las políticas institucionales respecto a este tipo de contratación y sus secuelas en la vida personal, de una parte importante, de su población trabajadora.

### **Metodología**

Con la investigación se pretende rescatar la singularidad de cada vivencia personal así como aquellos aspectos que se ponen en común desde la condición del interinazgo. De esta manera, la recolección de datos buscó obtener las percepciones de la población participante respecto a sus experiencias, emociones y otros aspectos personales. También son importantes los vínculos grupales y familiares implicados en la circunstancia laboral del interinazgo. Por lo anterior, la investigación es de carácter exploratorio, cuyo objetivo es familiarizarnos con un tema poco estudiado. Tal y como señala [Cazau \(2006\)](#), citando a [Hernández Sampieri y otros \(1996\)](#): “(...) los estudios exploratorios tienen por objeto esencial familiarizarnos con un tópico desconocido o poco estudiado o novedoso” (p. 26).

Al estar las facultades de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras entre las de mayor

tamaño en cuanto a población trabajadora, se decide realizar la investigación con personal académico y administrativo que labora en estas.

Para conocer la percepción que tiene esta población de funcionarios/as acerca de las implicaciones del interinazgo en las relaciones vinculares, se elaboran guías de entrevista para cada población. Es así como se entrevistan, a finales del año 2017, a ocho personas, seleccionadas al azar con el acompañamiento de la Estadística del IDESPO: cuatro pertenecen a la Facultad de Ciencias Sociales y las otras a la Facultad de Filosofía y Letras. Se seleccionan dos hombres y dos mujeres (académicos y administrativos), por facultad, para conocer la realidad que viven en la condición de interinazgo. Lo anterior con el propósito de identificar si existen diferencias en sus vivencias.

La selección de estas personas se realizó mediante un procedimiento aleatorio simple. Para efectos de la investigación, se elabora un consentimiento informado que es suscrito por la persona antes de la entrevista. La duración de cada entrevista fue de aproximadamente dos horas.

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

**Tabla 1.** Seudónimo de la población entrevistada de la Universidad Nacional, según sexo, función y facultad, 2017

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

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

## Resultados

### Implicaciones del interinazgo en el ámbito laboral

Respecto al cumplimiento de las funciones laborales y la condición de nombramiento “no propietario”, la mayoría de funcionarios/as entrevistada señala que el sentimiento de incertidumbre, desconocer si se le va a volver a contratar, la zozobra, la inestabilidad laboral y la inseguridad, repercuten en el nivel personal, lo que genera que la atención y energía no se logren centrar exclusivamente en la tarea laboral, *tarea manifiesta*, sea esta académica o administrativa, desviándola así a preocupaciones relacionadas con las necesidades

económicas personales, familiares y la estabilidad laboral, lo que termina centrando la atención en lo que podría llamarse la *tarea latente económica de sobrevivencia*, que se superpone a la tarea manifiesta.

Al respecto, se indica:

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

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

También se menciona que la condición de interinazgo demanda de un mayor rendimiento y demostración de compromiso con la institución, lo que conlleva una sobrecarga de trabajo, que en algunas ocasiones termina sin reconocerse ante el posible cambio de funciones, al no obtener

un nuevo nombramiento, entre otros, lo que genera que algunas personas sientan que su trabajo es realizado en vano.

Al respecto se exterioriza:

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

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

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

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

“Sí existe la posibilidad de conversarlo, lo que pasa es que no veo buena voluntad de resolverlos (...) no son gente que se vayan a quebrar la cabeza resolviendo un problema de ese tipo (...) de,

(entonces) no, no veo que haya un interés de (digamos) de mi empleador (...), por resolver el problema mío personal de interinazgo. He identificado más bien interés de que continúe (como) interino” (Dolor).

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

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

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

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

Las manifestaciones anteriores reflejan, en su mayoría, actitudes de solidaridad, acompañamiento y escucha entre compañeros/as de trabajo y la identificación grupal como apoyo; no obstante, una persona apunta no tener la confianza para conversar

acerca de este tema, debido a que: “(...) mirá, soy interino y el sistema muchas veces me ha dicho que mejor me calle ante ciertos temas, ¿verdad?” (Temor).

Lo anterior parece mostrar la violencia estructural que algunos/as funcionarios/as sienten que existe en la Universidad, lo que hace que, en algunos casos, el sentido de pertenencia sea lábil, dado que se sienten mitad dentro y mitad fuera del sistema.

Al referirse a la población trabajadora interina, [Silva \(2014\)](#) señala que un aspecto preocupante es que en Costa Rica existen personas con periodos de interinazgo extensos y muchas se han llegado a pensionar bajo esta condición laboral. Para esta profesional, el interinazgo prolongado genera al trabajador/a temor permanente al desempleo y precariedad laboral, por lo que prefiere callar ante los abusos vividos, debido a que es mejor “soportar el maltrato que perder su trabajo y no tener ingresos para sobrevivir en un mercado laboral que es escaso y excluyente”.

Por lo anterior, [Silva \(2014\)](#) destaca que “(...) hay una responsabilidad del Estado ante esto, al facilitar: condiciones de interinazgo tan prolongado, no brindar oportunidades de empleo y no propiciar una legislación que atienda esta situación (...). De ahí que podemos hablar de una violencia “estructural”, que es validada desde el estado y las instituciones”. No abordar la situación descrita por Silva y no propiciar cambios hacen que la realidad que enfrenta una mayoría de la población interina se burocratice, creando así condiciones rígidas que repiten los modelos cuestionados

y dificultando también realizar las modificaciones necesarias.

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

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

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

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

Esta información refleja situaciones de ***sufrimiento en el nivel institucional*** que afectan la condición emocional de quienes viven el acoso laboral o abuso de poder, y repercute en su quehacer, sobre todo en

aquellas personas interinas debido a que esta posición las coloca en un contexto de mayor vulnerabilidad, situación que podría considerarse como un contraencuadre que se impone al encuadre estipulado en el contrato que se contrae con la Universidad. De acuerdo con Kaës (1996), “(...) Sufrimos por el exceso de la institución, sufrimos también por su falta, por su falla en cuanto a garantizar los términos de los contratos y de los pactos (...)” (p. 57).

Al consultar acerca del procedimiento que se sigue en la Universidad al contratar personal interino, la población participante manifiesta que no se le explicó lo que implica el nombramiento como interino/a y la acción de personal tampoco especifica estas particularidades. Esto tiene implicaciones en las expectativas laborales de estas personas, dado que una mayoría llega a la institución con la ilusión de permanecer y alcanzar su nombramiento en propiedad. Para ilustrar lo anterior, se rescatan algunas de las respuestas brindadas sobre esta temática:

“No, bueno (pausa), conmigo eso no. Y, y yo participo en los (...) yo no sé si a estas alturas se informará sobre eso (...) Digamos, eso no se toca en los procesos de inducción. De hecho esos procesos de inducción, creo que (...), los primeros se realizan con las personas que tienen, (eh) casi cinco años de trabajar para la Universidad, ¿verdad? Entonces imagínese que ya trabajando, (eh), casi cinco años para la institución y ni siquiera se ha contado con un proceso de inducción” (Zozobra).

“(...) Pero, directamente que yo tenga una asesoría de parte de la Universidad Nacional, y que me digan: “estas son sus funciones”. De hecho (...) muchos años después de haber entrado a

la Universidad Nacional, fue que me consiguieron mi perfil (...) cuáles son mis funciones. Porque ni siquiera eso me explicaron a mí, cuando yo entré” (Compromiso).

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

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

“Cuando yo fui contratada, (eeh) claramente me dijeron que era un nombramiento por plazo definido y (eeh) este, que tendría la posibilidad de participar en algún concurso en alguna otra instancia de la Universidad; y este (...) pero que eso dependía de las necesidades que tuviera la institución a partir del año que iba a iniciar y efectivamente así fue porque yo recibí un llamado hasta mediados de enero del año siguiente. Este, pero sí, claramente me dijeron a mí cuando me contrataron que eso era por un plazo definido y que formaba parte de un registro de elegibles que era al que siempre se estaba (...) al que se recurría para hacer nombramientos (...)” (Esperanza).



El contenido de las respuestas brindadas parece reflejar perturbaciones en la comunicación entre las personas al momento de realizar la contratación laboral, dado que no se explicitan los derechos y deberes con que cuenta la población interina, razón por la que se torna fundamental detectar los malentendidos, cortocircuitos y ruidos que se presentan en el proceso comunicacional institucional.

Al consultar si institucionalmente se brinda acompañamiento ante la condición laboral de interinazgo, de las ocho personas entrevistadas, una mayoría indica que no; en este sentido expresan:

“Pienso que no, la institución no, (...) mi percepción es que la Universidad tiene dos tipos de funcionarios, los propietarios y los interinos, y los interinos son de segunda categoría son, son seres humanos de categoría inferior, una casta inferior (...) y se sienten en una situación de vulnerabilidad y los jefes lo saben y lo usan, lo utilizan” (Dolor). “Yo creo que eso va a depender de quién esté en la dirección... ¿verdad? y no porque haya una política institucional de acompañamiento a las personas interinas. Entonces, yo creo que eso va a depender de la persona que esté ahí, digamos, en ese puesto de autoridad (...)” (Zozobra).

De acuerdo con algunas de las respuestas brindadas a esta pregunta, parece que la condición de interinazgo tiene repercusiones en la subjetividad de algunas de las personas entrevistadas, donde refieren que a algunos/as funcionarios/as los hacen sentir seres humanos de categoría inferior, de segunda categoría, lo que conlleva situaciones de abuso de poder y, por ende,

sufrimiento. Según Adamson (2011), la subjetividad es de naturaleza social, se constituye en las estructuras vinculares que la trascienden, sean estos ámbitos grupales, institucionales y comunitarios.

En lo referente al sufrimiento institucional, Kaës (1998) señala que “(...) existen indicadores del sufrimiento psíquico institucional: podemos deducirlos de la escucha de los miembros de la institución, pero también a partir de conductas institucionales sintomáticas” (p. 36). Para este autor, sufrimos del hecho institucional debido a los contratos, pactos y acuerdos, inconscientes o no, que nos vinculan recíprocamente en una relación asimétrica donde se ejerce la violencia, donde se experimenta necesariamente la distancia, por un lado, entre las exigencias restrictivas y los sacrificios o abandonos de los intereses del Yo, y por otro, los beneficios esperados (Kaës, 1998).

### **Implicaciones del interinazgo en el vínculo institucional**

Lo señalado previamente tiene repercusiones en el *vínculo institucional* que se establece entre la población trabajadora de la Universidad; para efectos de esta investigación el *vínculo* se entiende como “(...) un vínculo social, aunque sea una persona; a través de la relación con esa persona se repite una historia de vínculos determinados en un tiempo y en espacios determinados (...)” (Pichon-Rivière, 1985, p 47).

De acuerdo con Wright (2014), Pichón Rivière define el vínculo “...como una estructura compleja que incluye un sujeto, un objeto (...) y su mutua interrelación

con procesos de comunicación y aprendizaje” (p. 2).

Para Pichon-Rivière, el vínculo es dialéctico y produce modificaciones tanto en el sujeto como en el objeto. Es así como el vínculo incide tanto en el sujeto como en el medio.

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

Por otro lado, Kaës (1996) refiere que la institución vincula, reúne y administra formaciones y procesos heterogéneos, entre estos: sociales, políticos, culturales, económicos y psíquicos (p. 30).

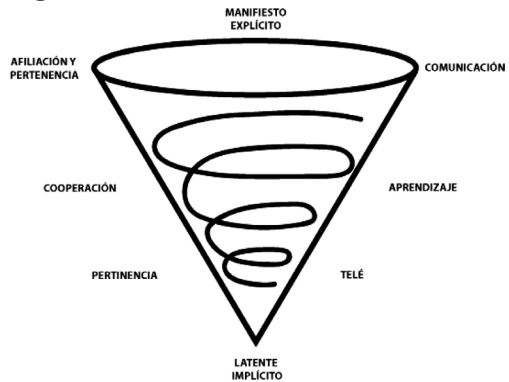
Para estudiar y profundizar en la dinámica que se desarrolla en la interacción intersubjetiva institucional y los vínculos que se establecen, se rescatan, en esta investigación, los *Vectores del Cono Invertido*, elaborados por Enrique Pichon-Rivière.

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

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

cualquier aspecto de la vida y hacer esa situación dialéctica (p. 75).

**Figura 1.** Vectores del Cono Invertido



**Fuente:** Berstein, M. (1993). Contribuciones de Enrique Pichón Rivière a la Psicoterapia de Grupo [Figura].

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

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

**Cooperación:** es la capacidad que tienen los integrantes del grupo para desempeñar roles complementarios, para operar en conjunto. Contrario a estos roles están los suplementarios que son de competencia y rivalidad. (Citado en Ávila-Espada, A. et al, 1993).

**Pertinencia:** es la capacidad de centrarse en la tarea. A veces el grupo no se centra en la tarea explícita sino en la latente, por lo que se requiere elaborar los miedos básicos para abordar los objetivos propuestos (Citado en Ávila-Espada, A. *et al*, 1993).

**Comunicación:** es uno de los vectores más importantes, sobre el que se basa todo fenómeno de interacción humana. La comunicación no se refiere exclusivamente a lo verbal, también está la *metacomunicación* que son todos aquellos signos, gestos y actitudes presentes en el proceso comunicacional; además, la forma en que se transmiten los mensajes como el tono de voz, la comunicación corporal que acompaña lo verbal (Citado en Ávila-Espada, A. *et al*.1993).

De acuerdo con Berstein, la comunicación “Es una de las vertientes más demostrativas para detectar y visualizar las perturbaciones en los vínculos entre las personas. Aquí vemos las distintas formas en que se relacionan entre sí los miembros del grupo” (Citado en Ávila-Espada, A. *et al*, 1993, p.128).

**Aprendizaje:** la comunicación y el aprendizaje son vectores que guardan una estrecha relación, “corren” paralelos, las perturbaciones en uno de ellos afecta el otro. El aprendizaje se da con los aportes que cada uno de los miembros del grupo brinda; esta construcción conjunta permite una transformación cualitativa en el aprendizaje. En lo que respecta a este vector, Berstein indica:

Aprendizaje se da por sumación de la información que cada uno de los

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

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

En lo concerniente a estos vectores y la información obtenida a través de las entrevistas, se encuentra lo referente al *sentimiento de pertenencia*, que la mayoría de funcionarios/as se sienta parte de la Universidad, es decir, se considera parte de un “nosotros”. Por el contrario, hay tres personas que no se sienten pertenecientes sino afiliadas, se conciben más en la relación “yo-ellos”. De acuerdo con Berstein (1993) “El afiliado “no pone el cuerpo”, guarda una cierta distancia. La pertenencia es un segundo grado (más profundo), que implica acortar las distancias” (p. 127).

Quienes se sienten pertenecientes apuntan:

“En mi caso personal no, yo me considero una persona que me considero muy, bastante perteneciente a la

Universidad a pesar de ser interino, (entonces) podría ser que afecte pero yo no, no lo siento en mí (digamos), yo me siento muy identificado con la Universidad” (Dolor).

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

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

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

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

Algunas de estas personas sienten que el poder votar, contar con nombramientos anualizados, entre otros derechos, les permite desarrollar un mayor sentimiento de pertenencia con la institución, tal y como plantean a continuación:

“Sí, yo creo que talvez, con, con los años que van pasando ¿verdad?, el ir ascendiendo en carrera (eh), por ejemplo, (...) cuando se tiene un nombramiento anualizado, por más de cinco años, ya se puede participar en ciertos espacios de toma de decisión, y si se tiene derecho a voz y a voto también,

¿verdad? entonces ahí ya se va sintiendo una (...) con más derechos ¿verdad? (Este) pero aún sigue habiendo alguna diferencia (...) con la población en propiedad, ¿verdad?” (Zozobra).

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

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

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

Las respuestas brindadas evidencian que la mayoría de las personas entrevistadas se sienten parte de un “nosotros” en la Universidad; no obstante, parece existir un sentimiento ambivalente ante la incertidumbre que enfrentan al no tener seguridad de permanecer laborando en la institución. De igual manera, repercute en el sentimiento de pertenencia la diferencia de derechos, “privilegios”, que existe entre el personal propietario y el interino, lo que parece generar posturas rígidas que “burocratizan” los roles y los vínculos intersubjetivos.

Asimismo, al analizar las respuestas brindadas, se percibe que las personas entrevistadas entienden ser parte de un “nosotros” como el *sentirse identificadas con la institución*; no obstante, al consultarles si forman parte de un equipo de trabajo, la

mayoría refiere que no, dado que sienten una separación entre población interina y propietaria. En cuanto a esto, indican:

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

“(…) digamos, los propietarios vienen a adquirir como una, como una calidad ahí particular, ¿verdad? Son un grupo selecto y uno ya como que lo sabe, ¿verdad? Entonces, te digo, sí hay, sí se da esa relación pero más con la parte (adm-), digamos, dirección. Que eso claramente sí, ¿verdad? Ahí sí hay una buena dinámica. Con el resto pues habría que ver otros proyectos, yo lo desconozco” (Soledad).

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

Llama la atención el hecho de que algunos interinos/as señalen que no tienen derecho a expresar su sentir (no tienen derecho a voz), cuando en realidad no existe una prohibición reglamentaria (explícita) en la

Universidad que les impida este derecho; sin embargo, en el nivel implícito existe el temor a las consecuencias (perder el empleo o ser excluido/a) que podría generar externar su parecer ante cierta temática. Esto evidencia la tendencia a establecer un vínculo con rasgos de recelo y desconfianza, entre algunos/as interinos/as y propietarios/as, lo cual propicia una actitud de autoprotección y resguardo de parte de la población interina.

Así mismo, una de las personas entrevistadas reconoce que existe mayor disposición de la población interina a formar parte de un equipo de trabajo con compañeros/as en esta misma condición laboral, que entre interinos y propietarios, posiblemente debido a la vulnerabilidad que enfrenta una parte de funcionarios/as interinos/as, situación que parece naturalizarse y validarse, al no contar con el derecho a votar, tener temor a externar su sentir respecto a determinados temas, no ser convocados a ciertas reuniones, entre otras condiciones que conlleva ser interino/a.

Es importante resaltar que el grado de identificación entre los miembros del grupo y con la tarea facilita el cumplimiento ágil de los objetivos propuestos en cada unidad académica y administrativa; el hecho de que algunas de las personas entrevistadas manifiesten sentirse marginadas, no tomadas en cuenta al momento de resolver situaciones internas del lugar donde laboran, podría repercutir en el vínculo que se establece en su unidad de trabajo y en el sentimiento de identificación con las tareas propuestas, razón por la que se torna fundamental que la población propietaria abra espacios de mayor participación

a la población interina, escuche sus inquietudes y planteamientos con el fin de propiciar un vínculo de mayor cercanía y trabajo en equipo.

En lo referente al vector de *Cooperación*, se le consulta a la población participante si existe de parte de sus compañeros/as la disposición a trabajar en grupo con la población interina y contribuir colectivamente a las tareas de la unidad académica. Al respecto, una mayoría de las personas entrevistadas refiere que existe disposición a trabajar en grupo, no obstante, sienten que algunos propietarios no tienen disposición a realizar labores grupales con población interina, por lo que señalan:

“Es que ese tema, es (...) una de las temáticas que hemos estado tratando de hablar con, con el... ¿verdad? De que los que son propietarios, hacen lo que les da la gana y no nos ayudan... ¿verdad? Entonces nosotros los interinos tenemos que jugarlosla como un vaquero para poder cumplir con las, con las expectativas que tiene el... con respecto a (...) ¿verdad? Entonces, nosotros los interinos sí somos, más, más compactos como grupo. Pero los mismos propietarios, no quieren integrarse al grupo nuestro, más bien se alejan (...)” (Compromiso).

En lo concerniente a la distribución de las tareas y contribuir colectivamente en el quehacer de la unidad académica, parece existir un recargo de tareas en algunos interinos, lo que conlleva una mayor dedicación de tiempo y esfuerzo personal, dado que se señala:

“(...) Yo creo que la diferencia es como en el tipo de trabajos, como le decía.

O sea creo que, (eh), hay trabajos en donde, tal vez, (eh), digamos, cuando hay una mayor responsabilidad, (eh) un mayor esfuerzo, (eh) que implique estar más horas en la institución ¿verdad?, son labores que van quedando para las personas interinas, ¿verdad? (...)” (Zozobra).

Lo anterior parece evidenciar que con tal de tener trabajo y, en algún momento, adquirir la propiedad, una parte importante de la población interina está dispuesta a cumplir labores que demandan mayor dedicación, horas de trabajo y esfuerzo personal.

Por otra parte, respecto a la pregunta acerca de si la condición de interinazgo afecta, en algún momento, la capacidad para centrarse en las tareas académicas o administrativas, de acuerdo con la experiencia laboral de una mayoría de las personas entrevistadas, esta situación parece no afectar la capacidad para centrarse en las tareas, lo que refleja un compromiso con el trabajo y un sentido de *pertinencia*, a pesar de ser “no propietario”, con la inestabilidad que esto conlleva, dado que expresan:

“(Umm) no, realmente no. O sea uno como que logra separar las dos cosas, o sea. (...) Sí porque al final uno tiene que hacer bien su trabajo, independientemente de lo que (...) o sea de la, de la situación porque al final (eh), (Risas) ¿verdad? Hay que hacer bien su trabajo independientemente” (Soledad).

“Yo creo que no, bueno en mí caso pues, no. Porque o sea como le dije anteriormente, es un asunto de, de, cómo yo me veo y cómo yo me percibo, y qué tan seguro me siento de lo que yo hago y mi profesión, y de qué es la formación que tengo, entonces, mirá el hecho

de que soy interino, o no soy interino no debería, personalmente, no debería de, de afectar” (Temor).

No obstante, algunas de las personas señalan que situaciones de acoso laboral, así como las condiciones de contratación laboral de algunos/as interinos/as, relacionadas con la variación en jornadas, tipos de nombramientos en horas (plazo fijo, sustitución, específicas), tipos de nombramientos (anualizado o según calendario universitario), disponibilidad horaria, entre otros, repercuten en la calidad de su trabajo, por lo que dejan de centrarse en la tarea que les corresponde realizar, desvían su atención y energía hacia otras preocupaciones, desmotivados con su trabajo en la Universidad.

“Bueno, cuando estuve en ese proceso sí. En todo, en todo, digamos yo llegaba y (...) sí, digamos, yo trataba de hacer las cosas bien y no podía porque, como yo sabía que me estaban presionando, me estaban vigilando, (este) entonces, (eh) de la misma, de la misma, del mismo ambiente, no podía, no podía yo reaccionar.” (Angustia).

“Sí, yo pienso que sí. Por ejemplo, (eh) cuando yo soy docente, (...) me gusta mucho la docencia y me gusta mucho preparar muy bien las clases, los cursos y todo, y yo he sentido que en los últimos años (digamos), (eh) he venido siendo (como) más mal profesor, (ríe penosamente) y yo pienso que tiene que ver ese desgaste, que tiene que ver con la angustia de estar nombrado y des-nombrado, y estar (como) comodín de que a veces lo nombran, a veces lo llaman, a veces no lo llaman, pierde uno el vínculo con los estudiantes, después lo recupera. (Entonces) yo he ido

notando que existe, he ido (como) funcionando no mejor sino (como) peor, perdiendo la capacidad de memoria, perder la capacidad de planear bien, de desarrollar una clase larga, (entonces) yo pienso que por lo menos (como) docente he ido percibiendo que sí existe una, incide (digamos) el ser interino con ese, porque supongo que una persona que está, que es propietaria puede llevar un control más práctico, es más cercana a sus estudiantes, es constante, es permanente (digamos), en cambio la mía se interrumpe, (entonces), he ido notando que ha bajado mi calidad (como), (como) docente” (Dolor).

En lo referente a si la condición de interinazgo afecta la **comunicación** con el resto de compañeros/as de trabajo, una mayoría de funcionarios/as entrevistados/as manifiesta que no repercute; sin embargo, algunos de ellos señalan que el ser “no propietario” tiene implicaciones en el vínculo con las personas con quienes laboran dado que se tienden a sentir aislados y segregados, lo que afecta la comunicación, en este sentido expresan:

“En el sentido de que, en mi caso que soy interino y el resto son propietarios se hace (como), uno se siente (...) un poco (como) aislado del resto, porque tiene una condición diferente, (entonces), la comunicación debe afectar en algún momento, en alguna medida (...) porque el resto forman un grupo más o menos homogéneo y uno es la persona (como) que está ahí (como) aparte, diferente, (entonces) pienso que debe haber un nivel, afecta la comunicación. Sí, sí lo he sentido, sí. Sí, yo me siento (digamos) que yo soy, sea por esta razón u otra no sé, que yo sea una persona aparte del resto, me siento (como),

(como) segregado del resto del grupo, (entonces) se siente un poco de (...), sí” (Dolor).

De igual manera, una de las personas entrevistadas refiere que según el puesto o responsabilidad que una persona “no propietario” ocupe, podría otorgarle, en algunas circunstancias, cuotas de poder y comunicación más cercana con la población propietaria, que la que tienen otros interinos/as. Al respecto se indica:

“(Eh). No debería, sin embargo, cuando están las dos áreas, yo creo que sí es muy, muy notorio la, la no participación de interinos, ahora, muy relativo, porque, por ejemplo, la coordinadora de servicios es interina y creo yo que ella es una de las que, de las que siempre están ahí y participan, entonces, creo que es un asunto también de poder” (Temor).

Lo señalado en las manifestaciones anteriores parece evidenciar que el tipo de comunicación que predomina entre algunos funcionarios/as “no propietarios” y propietarios de la Universidad, genera un vínculo interpersonal distante y desigual dado que, a pesar de tener posibilidad de comunicar su sentir, no siempre son escuchadas las propuestas e inquietudes de la población interina, predominando en algunos de ellos temor a manifestar su parecer, guardando silencio como una forma de proteger su trabajo y no generar rechazo (anticuerpos) hacia su persona.

En lo concerniente a si la población interina obtiene *aprendizajes* nuevos que le permiten un crecimiento académico, el personal administrativo entrevistado

indica que cuentan con la oportunidad de recibir conocimientos nuevos que les posibilita formarse profesional y técnicamente, lo que contribuye a las tareas que realizan, en este sentido indican:

“Sí, porque se nos da capacitaciones, cursos. Se les da becas y eso, aunque sean interinos, si quiere usted seguir estudiando” (Consuelo).

En lo que respecta a la población académica entrevistada, refieren que como interinos/as cuentan con la posibilidad de realizar cursos que les permiten actualizarse en distintas áreas; sin embargo, consideran que las oportunidades de formación de posgrado, becas, participación en congresos, entre otros, se destinan prioritariamente a la población propietaria, lo que para algunos interinos/as resulta ser un trato desigual. Asimismo, consideran que para asistir a cursos y otras actividades de capacitación, se requiere contar con el aval de la dirección de su unidad de trabajo, de lo contrario, se imposibilita asistir a este tipo de eventos, al respecto señalan:

“Sí, la Universidad da sus pases, me parece que sí, para actualizarse, cursos de actualización y todo eso, que casi siempre están (eh), más en función de la población propietaria, que el interino, por ejemplo, el propietario tiene posibilidades de ir a cursos, a congresos, a solicitar becas, tiene acceso a ciertas ventajas (digamos), (eh) que no tiene el interino, pero a cierto nivel, ciertas capacitaciones menores (...) porque las grandes posibilidades las tienen sólo los propietarios; o sea becas, (eh) pasantías (...) participación en congresos, no hay recursos, la Universidad hace esa diferencia, no sé por qué, la Universidad



dice: “no, al interino no”, ¿por qué al propietario sí?. Así es, (entonces) no sé, no sé por qué la Universidad lo hace, pero sí discrimina por así decirlo, en ese rubro la Universidad discrimina por decirlo de alguna manera” (Dolor).

“(Umm), sí, pero depende mucho también de (...) del elemento administrativo, es decir, de la dirección que (...) esté en ese momento. Y un elemento personal por supuesto, es decir, si uno quiere llevar un curso, y promoverte y participar, y hacer y toda esa parte (...) (eh) mientras te lo avale la (...) dirección, en buena hora(...)” (Soledad).

Por otra parte, en lo que respecta al vector *Telé* de acuerdo con [Pichon-Rivière \(1985\)](#), este aspecto guarda relación con factores afectivos, tanto positivos como negativos, que determinan la disposición a trabajar con otros; de esta manera, al existir una mayor *telé* positiva, “el proceso de aprendizaje y el clima total del grupo, adquiere una estructura especial, una disposición a la tarea” (p. 180).

Al consultar a la población entrevistada si siente disposición para realizar trabajo en conjunto con otros compañeros/as, una mayoría del personal administrativo entrevistado indica que tiene disposición para cumplir labores tanto individuales como grupales; no obstante, depende de las tareas por realizar. En este sentido, expresan:

“(...) Me gusta el trabajo individual porque requiere de concentración y silencio y todas esas cosas, pero el trabajo con otros compañeros, también genera, este, lazos más estrechos con ellos, ¿verdad? Porque a pesar de que son cuestiones de trabajo es ese compartir, no se limita usted a estar cerrado

ahí (...) en el escritorio en solo la tarea que está haciendo usted” (Esperanza).

“Bueno, a mí me gustan las dos (...) porque yo considero que (di) todos tenemos que ayudarnos, y en algún momento vamos a necesitar de un compañero, a como el compañero a veces necesita de nosotros, el apoyo” (Angustia).

Por otro lado, la población académica manifiesta su anuencia a realizar tareas en conjunto con compañeros/as de su unidad de trabajo por el aprendizaje que se obtiene al realizar labores interdisciplinarias y la exigencia que demandan algunos cursos de carrera. De igual manera, algunos de ellos prefieren realizar funciones con personal que cuenta con las mismas condiciones como interinos/as, lo que parece reflejar una mayor *telé* positiva con estas personas, dado que se identifican entre sí como “no propietarios”. También mencionan que, en algunas ocasiones, por vivencias laborales, prefieren ejecutar su trabajo de manera individual. Al respecto, señalan:

“Sí, exacto. (Eh) pero yo creería que sí hay una disposición para trabajar en equipo. (Este), claramente igual por un tema de afinidad uno tiende a trabajar más con compañeros que están en la misma condición de uno, ¿no?” (Soledad).

“(...) yo prefiero más el trabajo en equipo. Yo creo que se produce, produce mejor y además, por la riqueza del trabajo interdisciplinario, (ujum)” (Zozobra).

En lo referente a las acciones para resolver la situación de interinazgo en la Universidad Nacional, la población administrativa entrevistada indica que a los funcionarios/

as de la institución se les deben brindar los mismos derechos y condiciones de trabajo, independientemente de si cuentan con la propiedad. De igual manera, señalan la necesidad de que se valore al trabajador/a por la calidad de su quehacer y que la propiedad se asigne por los años laborados, dado que, en algunas oportunidades, se omite este aspecto dejando por fuera a personas con muchos años de trabajo en la Universidad. Al respecto, manifiestan:

“(…) que todos sean vistos por igual y que la propiedad sea sólo un, un ámbito, digamos, de estabilidad laboral que se le va a dar a la persona, pero tanto los interinos (...) como los propietarios, tengan el mismo, las mismas condiciones de trabajo, los mismos derechos y por (...) ser propietario (...) no vaya a decir: “ah no, es que como él es propietario tengo que darle, darle un trato distinguido” (Consuelo).

En lo que respecta a la población académica entrevistada, esta manifiesta la importancia de estudiar la realidad del interino/a, dado que, para algunos de ellos, el ser “no propietario” debería constituir una condición temporal, previa a adquirir la propiedad, por el hecho de que el interinazgo, más que un nombramiento laboral, representa una serie de condiciones angustiantes que repercuten en la vida general de las personas. De igual manera, refieren que al otorgar la propiedad al personal interino se favorece tanto a las unidades académicas como a la población funcionaria, debido a que la fluctuación en los nombramientos genera un desgaste en los centros de trabajo y en las personas trabajadoras, pues expresan:

“(…) Yo diría que tiene que hacerse lo que se está haciendo con este documento, o sea que tiene que recaudarse información (...) para que le puedan dar elementos a las personas que toman las decisiones, para que traten de corregir (digamos) esta situación porque si bien es cierto, el interinazgo es (como) un recurso (digamos) (como) una manera de solventar el servicio público, en este caso la Universidad, no se tiene que volver la condición generalizada porque es muy angustiante. Hasta donde yo sabía, lo que yo conocía antes era que el interinazgo era una condición previa a la propiedad, (entonces) que la persona estaba ahí mientras se reconocían sus competencias, sus habilidades, y si servía o no para el puesto para después llegar un momento en que ya calificaba. De hecho, antes se hablaba de tres meses, pero que sea la condición de vida de un montón de seres humanos me parece que (...) es una política, no sé, cruel. Entonces, yo pienso que una de las cosas que se debe hacer es esto, se recauda información y que se les dé a las autoridades, a los tomadores de decisión para que corrijan eso (...)” (Dolor).

## Conclusiones

De la información recopilada se desprende que la población entrevistada siente satisfacción de trabajar en la Universidad y un compromiso con la tarea manifiesta que realizan, tanto a nivel académico como administrativo. No obstante, al profundizar en los Vectores del Cono Invertido, se destaca la necesidad de revisar las políticas institucionales respecto a las condiciones de trabajo de la población denominada “no propietario”, por las implicaciones que tiene el interinazgo en lo personal y

en lo laboral. Ante este escenario, es pertinente abrir espacios de escucha donde se puedan tratar temas latentes (tarea latente) relacionados con la incertidumbre, temores, inseguridades, molestias, entre otros sentimientos y vivencias que surgen de esta realidad.

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

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

## Referencias

- Adamson, G. (2011). *La Psicología Social y el tercer milenio*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Ávila-Espada, A. et al. (1993). *Manual de Psicoterapia de grupo Analítico-Vincular*. Madrid: Quipú Ediciones.
- Berstein, M. (1993). Contribuciones de Enrique Pichón Rivière a la Psicoterapia de Grupo. [Figura]. Tomado en Ávila-Espada, A. et al. (1993). *Manual de Psicoterapia de grupo Analítico-Vincular*. Madrid: Quipú Ediciones.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Rundinguskin.
- Gamboa, A. (2015). Entre el desgaste y la precarización laboral: un estudio de la academia interina de la Universidad Nacional (Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales). Heredia, Universidad Nacional, Campus Omar Dengo.
- Kaës, R. (1996). Capítulo 1. Realidad psíquica y sufrimiento en las instituciones. En *La institución y las instituciones. Estudios psicoanalíticos*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Kaës, R. (1998). *Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales. Elementos de la práctica psicoanalítica en institución*. Buenos Aires: Editorial Paidós
- Mendoza, M. (2014). "El neoliberalismo tomó por asalto a las universidades": Noam Chomsky. *El Espectador*. Recuperado de <https://www.elspectador.com/noticias/educacion/el-neoliberalismo-tomo-asalto-universidades-noam-chomsk-articulo-480438>

- Pichon-Rivière, E. (1985). *Teoría del Vínculo*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Rodríguez, M. y Solís, L. (2017). Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad Nacional. Instituto de Estudios Sociales en Población, Universidad Nacional de Costa Rica.
- Silva, B. (2014). El interinazgo propicia el hostigamiento laboral en las instituciones públicas II parte. *El Sol de Occidente*. Recuperado de: <https://elsoldeoccidente.com/enlinea/2014/02/interinazgo-y-hostigamiento-laboral-en-las-instituciones-publicas-ii-parte/> (Consulta 02 de oct. 2018).
- UNA Gaceta N° 8-2015 (20 de abril 2015). Estatuto Orgánico. Universidad Nacional de Costa Rica.
- UNA Gaceta Extraordinaria N° 21-2015. (10 de diciembre 2015). Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional.
- Wright, R. (2014). *Psicología Social y Tramas Vinculares*. Recuperado de: [http://www.ronaldowright.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=77:psicologia-social-y-tramas-vinculares&catid=38:psicologia-social&Itemid%E2%80%A6](http://www.ronaldowright.com/index.php?option=com_content&view=article&id=77:psicologia-social-y-tramas-vinculares&catid=38:psicologia-social&Itemid%E2%80%A6). (Consulta 08 de abril 2019).

