

Relevamiento sobre clima laboral en la UNLa

Informe de resultados

a partir de valoraciones del personal nodocente

La Comisión de Prevención, Asesoramiento y Promoción para el Mejoramiento de las Relaciones Laborales (RR N°327/23) se propuso, en el marco de sus funciones, realizar un relevamiento para contar con insumos que permitan tomar decisiones sobre las actividades a desarrollar. El mismo, estuvo dirigido a todo el personal nodocente de la UNLa y tuvo por objetivo obtener información sobre el clima laboral, las relaciones laborales y situaciones referidas a violencia y acoso laboral en la UNLa.

El relevamiento se llevó a cabo del 15 de octubre al 30 de noviembre de 2023 y participaron 141 nodocentes sobre un total de 416. Se utilizó como instrumento de relevamiento una encuesta en línea, de carácter anónimo y confidencial.

Las categorías sobre las que se realizó el relevamiento se agruparon en: características sociolaborales¹ (género, condición laboral, antigüedad en la universidad y en el actual lugar de trabajo), valoraciones sobre el clima laboral, concepciones sobre la violencia laboral, situaciones de violencia laboral sufridas, opiniones sobre la función de la Comisión de Prevención, Asesoramiento y Promoción para el mejoramiento de las Relaciones Laborales.

Los resultados de la encuesta se describen a continuación.

Características de los y las nodocentes que respondieron

Del total de las respuestas el 58% fueron del **género** femenino, 40.9% masculino y 0,7% otro.

Respecto de la **edad**, 45% se encuentra en el intervalo de 41-50 años, seguido por el 33,6% de quienes cuentan con hasta 40 años. El 14,3% tienen entre 51-60 años y sólo el 7% tiene más de 60 años.

Si se toma la **condición laboral** de los/as encuestados/as el 85% corresponde a planta permanente, el 12% a planta transitoria y un 3% de contratados/as.

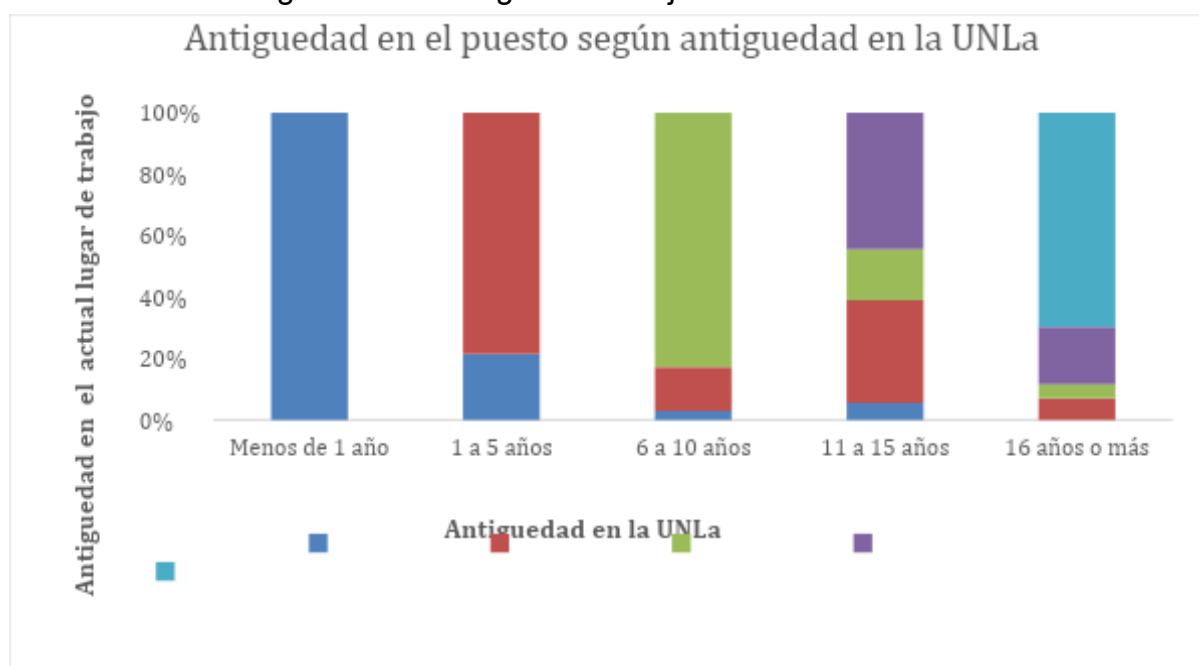
Más del 57% de las respuestas recibidas son trabajadores/as que tienen una **antigüedad en la UNLa** de 11 años o más, a las que le sigue el 28% con una antigüedad de 6 a 10 años.

Respecto de la **antigüedad en el lugar de trabajo actual** dentro de la universidad, 26% se ubica en el intervalo de 6-10 años, 23% en el de 1-5 años, 21% de 16 años o más y 17% entre 11 y 15 años. Esta variable, sin embargo, registró un 8% de respuestas sin datos.

El cruce entre ambas variables muestra una baja movilidad dentro de la UNLa, si consideramos que – salvo en el intervalo de antigüedad en la UNLa de 11

¹ Se evitó incluir otras variables como “categoría” o “departamento al que pertenece”, para garantizar un mayor anonimato.

a 15 años – en la mayor proporción de los intervalos la antigüedad en la universidad coincide con la antigüedad en el lugar de trabajo actual.



Percepción sobre clima laboral

Se les consultó a los/as nodocentes cómo valoran el clima laboral con sus compañeros/as de trabajo y con sus superiores. Para ello, se les propuso una escala creciente de 1 a 10.

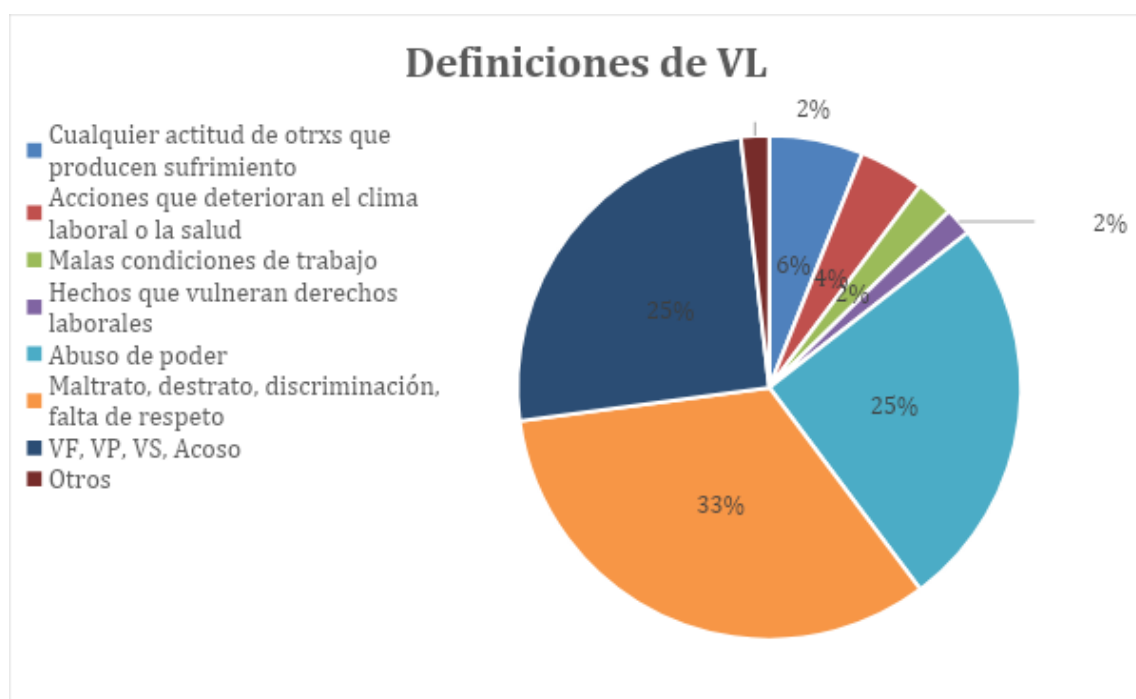
En relación a cómo valoran el **clima laboral con sus compañeros/as** de trabajo, un 71% lo calificó como muy bueno o excelente (puntajes de 8 a 10 de la escala), mientras que la valoración del **clima laboral con sus superiores** mostró en ese mismo rango un 61,6%. Por su parte, el extremo de un peor clima laboral (1-5 puntos) es mayor con sus superiores (20,6%) que con sus compañeros/as (11,3%).

Aunque la moda (valor más frecuente) coincide en ambos casos con 10, tanto la media aritmética (promedio) como la mediana (el valor central) es más bajo en la percepción del clima laboral con los superiores que con los/as compañeros/as.

Clima Laboral (1 a 10)	Con compañeros/as Media: 8,18 Mediana: 9	Con superiores Media: 7,65 Mediana: 8
Hasta 5	11,3	20,6
Entre 6 y 7	17	17,8
Entre 8 y 10	71	61,6

Percepción y valoraciones sobre la Violencia Laboral

La pregunta por cómo definían la Violencia Laboral fue abierta. La misma se clasificó considerando tanto la semejanza temática entre las apreciaciones como las palabras que se repetían. En el siguiente gráfico se muestran las seis acepciones a las que quedó asociada la violencia en el lugar de trabajo. Las primeras cuatro caracterizan a situaciones que se asocian a aspectos que pueden tener que ver con situaciones conflictivas propias de las relaciones laborales o aspectos negativos de las condiciones de trabajo. Todas juntas no superan el 15% de las respuestas. Las últimas tres definiciones (con excepción del “otros”), se encuentran vinculadas a las diversas formas en que se expresa la violencia laboral: el abuso de poder, el maltrato, destrato, falta de respeto, discriminación y los hechos específicos de Violencia Física (VF), Violencia Sexual (VS), Violencia Psicológica (VP).



Diferencia entre Violencia Laboral y Conflicto

También se les consultó a los/as docentes sobre si diferencian **conflicto** (C) de **violencia en el trabajo**, a lo que el 85% respondió afirmativamente (8,5% no sabe y 5,7% considera que no hay diferencia)

Entre los/as que respondieron que sí, es posible identificar la diferencia apelando a diversos criterios:

1.- De intensidad: Aquí se plantea la VL como un conflicto que escala, de manera que los conflictos pueden derivar en violencia laboral. Algunos ejemplos:

Definición de Violencia Laboral	Definición de Conflictos en el trabajo
Los C pueden derivan en VL.	C hay siempre y pueden resolverse en buenos términos.
Cuando involucra lo personal y la agresión desmedida es VL.	En el trabajo siempre hay discusiones referidas al ámbito en cuestión.

2.- De fuentes/actores responsables: aquí se vincula la VL a la relación jerárquica entre superiores y subordinados. Algunos ejemplos:

Definición de Violencia Laboral	Definición de Conflictos en el trabajo
Abuso de poder.	Capacidad de acuerdo entre personas.
La VL es institucional.	Los C pueden ser interpersonales.
Con superiores, es VL.	Entre pares, son C.
La VL es el abuso de la relación asimétrica entre superior y trabajador.	Los C surgen de diferentes intereses.
La VL se produce de manera reiterada, usando la jerarquía, quedando en una situación de desigualdad, afectando la integridad de la persona.	Los C son inherentes a las relaciones entre personas.

3.- De frecuencia: aquí se vincula la VL a la sistematicidad y repetición del hecho. Algunos ejemplos:

Definición de Violencia Laboral	Definición de Conflictos en el trabajo
La VL es sistemática.	El C laboral es un incidente específico que debe ser dialogado.
La VL supone un patrón de continuidad y un direccionamiento hacia una persona.	El C es eventual y se centra más en el hecho que en la persona.
La VL se sostiene en el tiempo	Los C son puntuales.
La VL tiene cierto grado de sistematicidad	El C puede ser un entredicho.
Repetición de actitudes con la intención de generar daño	Pueden generarse cotidianamente situaciones de descontento que no son VL

4.- De contenido: aquí se pone en juego el tipo de maltrato y su impacto en el sujeto. Algunos ejemplos:

Definición de Violencia Laboral	Definición de Conflictos en el trabajo
La VL es el maltrato físico y mental que ocurre en tu lugar del trabajo	Los C son situaciones puntuales en momentos determinados.
La VL es una forma de abuso para someter a otro de forma física, psicológica, económica o laboral.	El C es inherente a las relaciones humanas.

Confrontando las definiciones antedichas con la bibliografía, aunque la tercera y la cuarta es la que más se acerca a la definición específica de la violencia laboral, las primeras dos no dejan de describir los modos en que se produce o expresa la VL en algunos espacios laborales: como escalada de conflictos que no se resuelven, como el fruto de acciones arbitrarias, sistemáticas y dirigidas en una o más personas de quienes ostentan un lugar de poder. Sin embargo, es necesario precisar que la VL no es exclusiva de relaciones asimétricas – se da también entre pares - y que no cualquier conflicto puede ser definido como generador de violencia.

Situaciones de Violencia Laboral sufridas

Ante la pregunta sobre si sufrió en el último año situaciones de violencia laboral o maltrato por parte de compañeros/as o superiores, el 26,2 % se manifestó afirmativamente.

Al indagar sobre el tipo de Violencia Laboral sufrida, se identifica a la violencia psicológica como las más frecuentes.

Tipo de Violencia Laboral sufrida en el último año	% respuestas afirmativas	¿De quiénes provino la VL?
Acoso Sexual	5,7	3 casos de compañeros/as 2 casos de autoridades 3 casos de compañeros/as y autoridades
Agresión Física	0,7	Sin datos
Violencia Psicológica	31,2	54% autoridades 25% compañeros/as 16% compañeros/as y autoridades 5% otros/as

Sufrieron VL proporcionalmente más quienes tienen entre 41 y 50 años de edad y entre 11 y 15 años de antigüedad en el actual lugar de trabajo, seguido de

quienes tienen menos de 40 años de edad y entre 6 y 10 años de antigüedad en el actual lugar de trabajo.

No hay diferencias por género: informan que sufrieron algún tipo de VL el 25,6% de las mujeres y el 25,9% de los varones.

Tampoco hay diferencias según las condiciones de contratación (informan haber sufrido VL el 27,5% de quienes se encuentran en planta permanente y el 23,5% de quienes se encuentran en planta transitoria)

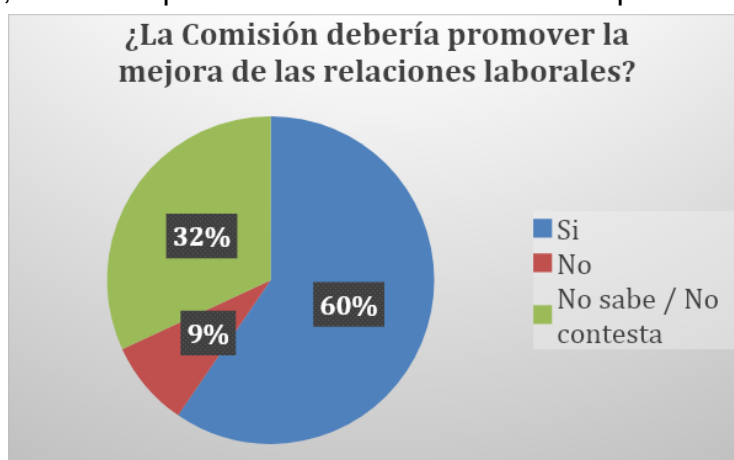
Los/as que informan haber sufrido VL la definen como: Maltrato, destrato, falta de respeto (29,7%), abuso de poder (27%) y Violencia Física, Violencia Sexual y Violencia Psicológica (24,3%).

La vivencia de padecer situaciones de VL se encuentra bastante vinculada a la percepción del clima laboral, tanto entre compañeros/as como con superiores. De tal forma que quienes afirman haber padecido VL tienen una peor valoración del clima laboral – en general, pero especialmente con los superiores -. A la inversa, quienes no reconocen haber sufrido situaciones de VL valoran más positivamente el clima laboral – en general, pero en particular con los compañeros/as-.

Clima laboral	Violencia Laboral SI		Violencia Laboral NO	
	Con Compañeros/as	Con Superiores	Con Compañeros/as	Con Superiores
Menos de 5	35,1 %	56,7 %	2,9 %	7,8 %
6-7	18,9 %	13,5 %	16,3 %	19,2 %
8-10	45,9 %	29,7 %	80,8 %	73,1 %

Valoraciones sobre la función de la Comisión

Se consultó, finalmente, si la Comisión debería trabajar en algún aspecto particular para mejorar las relaciones de trabajo, a lo que el 60% respondió afirmativamente, mientras que casi un tercio no tenía una opinión al respecto.



Entre las cuestiones a las que podría contribuir la Comisión identificamos algunas que consideramos pertinentes y otros que consideramos exceden a las funciones de la misma.

Pertinentes	Exceden la función de la comisión
- Espacios de encuentro y concientización sobre las violencias - Informar sobre los mecanismos y protocolos existentes y garantizar su cumplimiento (sanciones a quienes ejercen VL y cuidado de las víctimas) - Talleres para mejorar las relaciones laborales - Capacitación en salud mental y trabajo - Establecer mediaciones en casos de situaciones de violencia, maltrato, ninguneo sistemático, etc. - Prevención y desnaturalización de las situaciones de VL - Encuentros por área de trabajo para conversar sobre el clima laboral en dichos espacios	- Auditar a las autoridades y sus decisiones (evitar la discrecionalidad y los premios y castigos) - Capacitación para personal jerárquico en coordinación de equipos, relaciones laborales, etc. - Mejorar las condiciones salariales y reducir el control - Monitorear la salud psicofísica de los/as trabajadores/as. - Mejorar la comunicación entre superiores y empleados/as.

En síntesis:

- La percepción del clima laboral arroja resultados positivos si consideramos que 7/10 valora como muy buenas o excelentes las relaciones con sus compañeros/as y 6/10 con sus superiores. Esta proporción se amplía a 9/10 y 8/10, si consideramos el intervalo de “buen” clima (puntajes 6 y 7 de la escala).
- Respecto de si los/as nodocentes consideran diferente al conflicto en las relaciones de trabajo de la violencia laboral, el 85% respondió afirmativamente. Y, en esta línea, definen VL en términos de un acto sistemático o repetitivo, en el que el tipo de acción vulnera a las personas (física o psíquicamente), surgido en ocasiones de un conflicto que escala. Un grupo de respondentes adjudicó la VL sólo a las relaciones con los superiores, cuestión que no condice con la definición conceptual del fenómeno.
- Manifiestan haber sufrido en el último año situaciones de violencia laboral o maltrato por parte de compañeros/as o superiores, el 26,2% de los/as nodocentes. Respecto del tipo de VL, predomina la violencia psicológica. No se encontraron diferencias por género ni por condiciones de contratación. La

ocurrencia de VL sí se encuentra asociada a la percepción del clima laboral; de tal forma que quienes afirman haber padecido VL tienen una peor valoración del clima laboral – en general, pero especialmente con los superiores –.

- Respecto de las valoraciones sobre la función de la Comisión, el 60% considera que la misma debería trabajar en algún aspecto particular para mejorar las relaciones de trabajo. Entre las acciones sugeridas – en el marco de sus incumbencias - se encuentran: Informar sobre los mecanismos y protocolos existentes vinculados con situaciones conflictivas y/o de violencia en el trabajo y garantizar su cumplimiento, establecer mediaciones en los casos en que se considere necesario, realizar actividades para el mejoramiento de las relaciones laborales y la prevención de la violencia laboral.

**Para comunicarte con nosotras escribinos a
comisiondelbuentratounla@gmail.com**