

Informe de la encuesta:

“PERCEPCIONES SOBRE EL AMBIENTE LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL”

Julio-noviembre, 2018

Elaborado por:
Yendry Vargas Trejos





Informe de la encuesta:

“PERCEPCIONES SOBRE EL AMBIENTE LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL”

Julio-noviembre, 2018

Elaborado por:
Yendry Vargas Trejos



CRÉDITOS

Apoyo estudiantil

- **Estudiantes encuestadores**

Alejandra Mora López
Alejandro Calderón Cabezas
Alexander Marín Jiménez
Álvaro Javier Loaiza Araya
Ana Elena Casasola Solano
Ana Lucía Salazar Murillo
Andrey Prado Chinchilla
Arlett Naranjo Montenegro
Bryan Daniel Garro Eduarte
Bryan Vindas Gómez
Crossman Andrey Fernández Ureña
Daniela Melissa Venegas Bonilla
Dayana Segura Arias
Debbie Murillo Porras
Dora Lisseth Rojas González
Ericka Andrea Montero Delgado
Erika de los Ángeles Rojas Esquivel
Rodolfo Antonio González Matamoros
Frander Campos Gutiérrez
Gabriel Gerardo Campos Rojas
Gabriela Isabel Maroto Araya
Gustavo Adolfo Monestel Solano
Hibi Judith Varela Montano
Hillary Serrano Jiménez
Ingrid Susana Lascarez Valdelomar
Ingrid Ugarte Ramírez
Jackeline Cordero Gutiérrez
José Andrés Betanco Pérez
José Carlos Esquer Gutiérrez
José Isaac Rodríguez González
Joseth Monestel Palma
Karina Carrillo Soto
Karla Hernández Hernández
Keilyn Lorena Chavarría Fernández

Keitilyn Joice Gamboa Pereira
Kenneth Caleb Badilla Miranda
Kennia Rodríguez Méndez
Kimberley Tatiana Contreras Casto
Leidy Fallas Ureña
Marcenette Carrillo Ramos
Marco Vinicio Salas Vega
María Felix Lacayo Moya
María Fernanda Valerio Vindas
María José Delgado Villalobos
María José Hernández Castro
María Joseth Fernández Carvajal
Mariel González González
Mariela Fuentes Cortés
Marisol Segura Chacón
Mónica Fernández Valerio
Montserrat Pérez Salas
Nataly Vanessa Villalobos Quirós
Nitzi Badilla Brenes
Ronny Arias Chaves
Samantha Venegas Chaverri
Sharon Rodríguez Avellan
Valeska Brenes Castro
Víctor Esteban Madrigal Villalobos
Vinicio Solano Rojas
Viviana Picado Vargas
Xinia Martínez Ortiz

- **Estudiantes supervisores**

Dora Lisseth Rojas González
Hibi Judith Varela Montano
José Andrés Betanco Pérez
José Carlos Esquer Gutiérrez
Karla Hernández Hernández
Keilyn Lorena Chavarría Fernández
Kenneth Badilla Miranda
Kimberley Tatiana Contreras Castro
María Fernanda Valerio Vindas
María José Delgado Villalobos

María Joseth Fernández Carvajal
María Jesús Arguedas Carvajal
Montserrat Pérez Salas
Raquel González Ramírez

- **Estudiantes colaboradores en el proceso de crítica**

María Jesús Arguedas Carvajal
María José Monestel Hernández
Natalia Sánchez Ramos
Natalie Rodríguez Araya Sharon Rodríguez Avellán

- **Estudiantes colaboradores en el proceso de codificación**

Alejandro Calderón Cabezas
Ana Elena Casasola Solano
Darío Segura Picado
Dora Lisseth Rojas González
Gabriela Isabel Maroto Araya
Gabriela Cabezas Umaña
José Andrés Betanco Pérez
José Carlos Esquer Gutiérrez
Leidy Fallas Ureña
María Felix Lacayo Moya
Nitzi Badilla Brenes

Apoyo en la ejecución y la supervisión de las distintas etapas de la encuesta

- **Equipo de investigación del CETIS**

Stephanie Cordero Cordero
Livan Gómez Hernández
Marianela González Varela
Carlos Sánchez Rojas
Gisella Segura Espinoza
Laura Solís Bastos
Sharon Rodríguez Brenes

- **Construcción variables estadísticas**

Stephanie Cordero Cordero
Carlos Sánchez Rojas

- **Diseño y selección de la muestra**

Stephanie Cordero Cordero

- **Redacción del informe y coordinación general de la encuesta**

Yendry Vargas Trejos

- **Diagramación del documento**

Mónica Calderón Solano

- **Asesoría teórica para el diseño del cuestionario**

Comisión Interina Bipartita UNA-SITUN de Acoso Laboral representada por: Eddy Cuevas Marín y Mildred Soto Vargas

Índice general

i. Presentación.....	11
ii. Introducción.....	12
iii. Estructura del informe.....	12
I. Sustento teórico.....	15
1. 1. ¿Qué es el acoso laboral: mobbing?.....	15
1.2 Tipos de acoso laboral y sus efectos en la salud de la víctima.....	16
II. Aspectos metodológicos.....	19
2.1 Diseño de la muestra.....	19
2.2 Diseño del cuestionario.....	20
2.3 Aplicación de la encuesta.....	22
2.4. Diseño del manual de crítica	23
2.5. Diseño del manual de códigos.....	25
2.6. Paquetes estadísticos utilizados y características de la base de datos.....	26
III. Resultados.....	27
3.1. Características sociodemográficas de la población entrevistada.....	27
3.2. Satisfacción laboral con la Universidad Nacional.....	27
3.3. Comprensión del concepto de acoso laboral y su nivel de frecuencia en la Universidad Nacional.....	28
3.4. Personas víctimas de acoso laboral en la Universidad Nacional.....	29
3.5. Valoración personal con respecto a situaciones de acoso laboral en la Universidad Nacional.....	30

3.6. Acciones de la Universidad Nacional con respecto a la atención del acoso psicológico laboral.....	42
IV. Hallazgos relevantes.....	45
V. Bibliografía consultada.....	47
VI. Anexos.....	49
Anexo N°1 Cuestionario “Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional”.....	49
Anexo N° 2 Mi Avance en la Encuesta Percepciones sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional. Agosto, 2018.....	57

Índice de cuadros y gráficos

Cuadro N°1 Distribución de la muestra por estratos.....	19
Cuadro N°2 Distribución de los resultados de la encuesta por estratos y tipo de funcionario.....	20
Cuadro N°3 Distribución de los diferentes resultados de la muestra por tipo de persona funcionaria y sexo.....	20
Cuadro N°4 Apartados del cuestionario “Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional” según temáticas abordadas y tipo de preguntas.....	21
Cuadro N°5 Modificaciones realizadas al instrumento después de su prueba piloto.....	22
Cuadro N°6 Aplicación de la encuesta “Percepciones del ambiente laboral en la Universidad Nacional” según semanas de trabajo.....	22
Cuadro N°7 Variables revisadas y corregidas en el proceso de crítica.....	24
Cuadro N°8 Categorías de información construidas para las preguntas abiertas.....	25
Cuadro N°9 Personas funcionarias entrevistadas según sexo y cargo que ocupan actualmente en la Universidad Nacional.....	27
Cuadro N°10 Cantidad de personas entrevistadas según desean o no seguir trabajando en la unidad académica o administrativa donde actualmente se desempeñan.....	28
Cuadro N°11 Principal motivo por el cual las personas entrevistadas no desean seguir trabajando en la unidad académica o administrativa donde actualmente se desempeñan.....	28

Cuadro N°12 Personas funcionarias entrevistadas según consideran que han sido víctima o no de acoso psicológico en la Universidad Nacional.....	29
Cuadro N°13 Personas funcionarias entrevistadas que consideran haber sido víctima de acoso psicológico en la Universidad Nacional, por tipo de nombramiento, según puesto que ocupan.....	30
Cuadro N°14 Personas funcionarias entrevistadas que han sufrido al menos una situación de algún tipo de violencia en el trabajo.....	30
Cuadro N°15 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido al menos una situación de algún tipo de violencia en el trabajo por tipo de perpetrador y según tipo de violencia sufrida.....	31
Cuadro N°16 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con comunicación y contacto social.....	32
Cuadro N°17 Porcentaje de personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia de comunicación y contacto social en los últimos 12 meses, por frecuencia con que le sucedió, según forma de violencia de comunicación y contacto social.....	33
Cuadro N°18 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con comunicación y contacto social hace más de un año.....	34
Cuadro N°19 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con capacidades profesionales y laborales.....	34
Cuadro N°20 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con capacidades profesionales y laborales en los últimos 12 meses, por frecuencia con que le sucedió, y según forma de violencia.....	35
Cuadro N°21 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con capacidades profesionales y laborales hace más de un año.....	36
Cuadro N°22 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con salud física y emocional.....	36
Cuadro N°23 Porcentaje de personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con salud física y emocional en los últimos 12 meses, por frecuencia con que le sucedió, según forma de violencia relacionadas con salud física y emocional.....	37
Cuadro N°24 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con salud física y emocional hace más de un año.....	38
Cuadro N°25 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con actitudes hacia las personas.....	38

Cuadro N°26 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con actitudes hacia las personas en los últimos 12 meses, por frecuencia con que le sucedió, según forma de violencia relacionada con actitudes hacia las personas.....	39
Cuadro N°27 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con actitudes hacia las personas hace más de un año.....	40
Cuadro N°28 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con exclusión laboral.....	40
Cuadro N°29 Porcentaje de personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con exclusión laboral en los últimos 12 meses, por frecuencia con que le sucedió, según forma de violencia relacionadas con exclusión laboral.....	41
Cuadro N°30 Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con exclusión laboral hace más de un año.....	42
Cuadro N°31 Principales consecuencias o efectos reportados por las personas funcionarias entrevistadas que indicaron sufrir al menos una situación de algún tipo de violencia en el trabajo.....	42
Cuadro N°32 Personas funcionarias entrevistadas según indican conocer o no la obligatoriedad que tiene la Universidad Nacional de crear una instancia encargada de atender y abordar el tema de acoso psicológico laboral.....	43
Cuadro N°33 Personas funcionarias entrevistadas según indican estar de acuerdo con la existencia de una instancia encargada de atender y abordar el tema de acoso psicológico laboral en la Universidad Nacional.....	43
Cuadro N°34 Principales acciones que debe realizar la Universidad Nacional para prevenir las situaciones de acoso psicológico laboral mencionadas por las personas funcionarias entrevistadas.....	44
Cuadro N°35 Personas funcionarias entrevistadas según indican estar interesadas en participar en capacitaciones sobre el tema de acoso psicológico laboral.....	44
Gráfico N°1 Universidad Nacional: Opinión de las personas entrevistas sobre si desean o no seguir trabajando en la Universidad Nacional y si han buscado otro trabajo en los últimos dos años.....	27
Gráfico N°2 Opinión de las personas entrevistadas acerca de lo que entienden por acoso laboral (Distribución porcentual).....	28

Gráfico N°3 Opinión de las personas entrevistadas con respecto a cuán frecuente consideran que se presenta el acoso laboral en la Universidad Nacional (Distribución porcentual).....29

Índice de diagramas

Diagrama N°1 Criterios a partir de los cuales se expresa el acoso psicológico laboral, mobbing.....15

Diagrama N°2 Tácticas empleadas en el acoso laboral.....17

I. PRESENTACIÓN

En el año 2017 la Comisión Interina Bipartita UNA-SITUN de Acoso Laboral conformada por Ana María Hernández Barrantes, Eddy Cuevas Marín y Mildred Soto Vargas contactaron al Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO) por la preocupación de no contar con datos acerca de la situación sobre acoso laboral que se enfrenta a lo interno de la Universidad Nacional. Conscientes de la problemática, y de que el número de denuncias registrados por las autoridades universitarias y por el sindicato ha presentado, año con año, un aumento considerable, se analizó la posibilidad de que el Instituto desarrollara el primer estudio de acoso laboral de la Universidad Nacional.

Con la firma de la última Convención Colectiva en el año 2010 se ratificó la necesidad de contar con un órgano especializado para la atención de los casos de acoso laboral detectados en la institución. La preocupación por el creciente número de casos motivó la creación del artículo 213 de dicha convención para la concreción de dicha instancia. Sin embargo, han pasado 10 años desde la firma de la convención y la instancia, aunque ya fue creada por el Consejo Universitario, no ha entrado en funcionamiento y en su lugar continúa funcionando el órgano instructor del Departamento de Recursos Humanos como instancia de resolución de este tipo de situaciones, la cual no cuenta con las herramientas técnicas adecuadas para una correcta atención de los casos.

Nuestra trayectoria de trabajo en investigación social es el soporte para brindar acompañamiento a las diferentes instancias de la universidad en la generación de datos confiables y veraces que acompañe la toma de decisiones; este caso se torna de gran relevancia para contribuir a la prevención de situaciones que inciden directamente en el ambiente laboral institucional. Con tal objetivo durante el año 2018 se realizó la encuesta “Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional”, la cual da origen al informe que se presenta en las siguientes páginas.

Confiamos que los datos aquí contenidos sean de utilidad para las instancias correspondientes en la toma de decisiones y que los hallazgos identificados sean una guía para el funcionamiento de la comisión respectiva. Con miras a la prevención de este tipo de situaciones y contribuir a la construcción de una vida universitaria más justa, solidaria

y respetuosa, donde prevalezca un ambiente laboral que practique una cultura de paz y armonía.

Atentamente,

Nelly López Alfaro

Directora

Instituto de Estudios Sociales en Población

II. INTRODUCCIÓN

Desde antes del año 2010 el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN) ha recibido una creciente demanda de servicios de consulta por asuntos de acoso laboral. A partir de entonces la cantidad de casos continuó en aumento sin que exista aún un reglamento a nivel de la Universidad Nacional que atienda dichos casos.¹

De acuerdo al Artículo 213 de la Convención Colectiva de la Universidad Nacional del año 2010 la Universidad tiene la tarea de crear una instancia pertinente para la atención del acoso laboral. Dicha instancia tendrá carácter técnico, la institución le dotará de las condiciones que requiera para su correcto funcionamiento y contará con representación del SITUN. En el Artículo 212 la Universidad reconoce el acoso u hostigamiento laboral como:

“Aquella conducta que se produce en los centros de trabajo y que conlleva a una situación en la que un trabajador o trabajadora universitario/a o grupo de trabajadores o trabajadoras universitarios/as ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo, sobre otro/a trabajador/a o trabajadores/as universitarios/as, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder o en el mismo nivel y con el objetivo de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con vista a eliminarla de su centro de trabajo o satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir”²

Por su parte según el Artículo 2015 la Universidad Nacional, por medio de las instancias que se defina en la normativa institucional, y con la participación del SITUN, se compromete a desarrollar actividades en las siguientes áreas:

- Promover la divulgación de la doctrina, la legislación nacional y extranjera y la jurisprudencia relacionada con el hostigamiento, acoso laboral y en general, con la violencia psicológica en el trabajo.
- Promover la realización de actividades tales como: charlas, talleres, conferencias y otras; para sensibilizar y capacitar a toda la comunidad universitaria en relación con las materias señaladas en el inciso anterior.
- Promover la investigación de las diferentes manifestaciones de hostigamiento laboral dentro de las universidades y otros centros educativos, tanto nacionales como de otros países.
- Establecer coordinaciones con todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen con esta problemática.

III. ESTRUCTURA DEL INFORME

El presente informe tiene como objetivo describir los resultados de la encuesta “Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional” aplicada entre el 22 de julio y el 17 de noviembre de 2018 a un total de 746 personas funcionarias de la Universidad Nacional.

Este informe ha sido estructurado en cuatro apartados generales. En el primer apartado se presenta el sustento teórico en el que se basó el equipo investigador del IDESPO para elaborar el cuestionario del estudio de percepción. Dicho sustento teórico explica la problemática del acoso laboral mediante dos líneas de análisis. La primera línea de análisis conceptualiza el mobbing según sus diversas manifestaciones y conductas. La segunda línea de análisis sintetiza los tipos de acoso y sus afectaciones a la salud de la víctima.

El segundo apartado contextualiza las características metodológicas de la encuesta considerando aspectos como la definición de la población de estudio y el marco muestral. También se explica de qué manera fue diseñado y probado el instrumento de recolección de datos, y cuáles fueron los pasos que se siguieron para su aplicación en formato físico

¹ Presentación en Power Point titulada “Acoso Laboral”, elaborada por Eddie Cuevas Marín. Sin fecha de elaboración.

² Convención Colectiva de la Universidad Nacional, 2011.

y digital. Por último, se detalla cómo fue redactado el manual de crítica y el manual de códigos, y qué paquetes estadísticos se utilizaron en la obtención de las estadísticas descriptivas.

El tercer apartado presenta los resultados del estudio de percepción. El mismo fue organizado en tres sub apartados para la interpretación de los datos. Primeramente, se analizan las características sociodemográficas de la población entrevistada y su nivel de satisfacción laboral con la Universidad Nacional. Posteriormente, se presentan las concepciones que las personas tienen acerca del acoso laboral y la forma en cómo valoran su situación personal con respecto a situaciones específicas de *mobbing*. Por último, se interpretan las acciones ejecutadas por la Universidad Nacional para atender el acoso psicológico laboral a nivel institucional.

Finalmente, el cuarto apartado de este informe aporta insumos de reflexión acerca de los cuatro principales hallazgos del estudio.

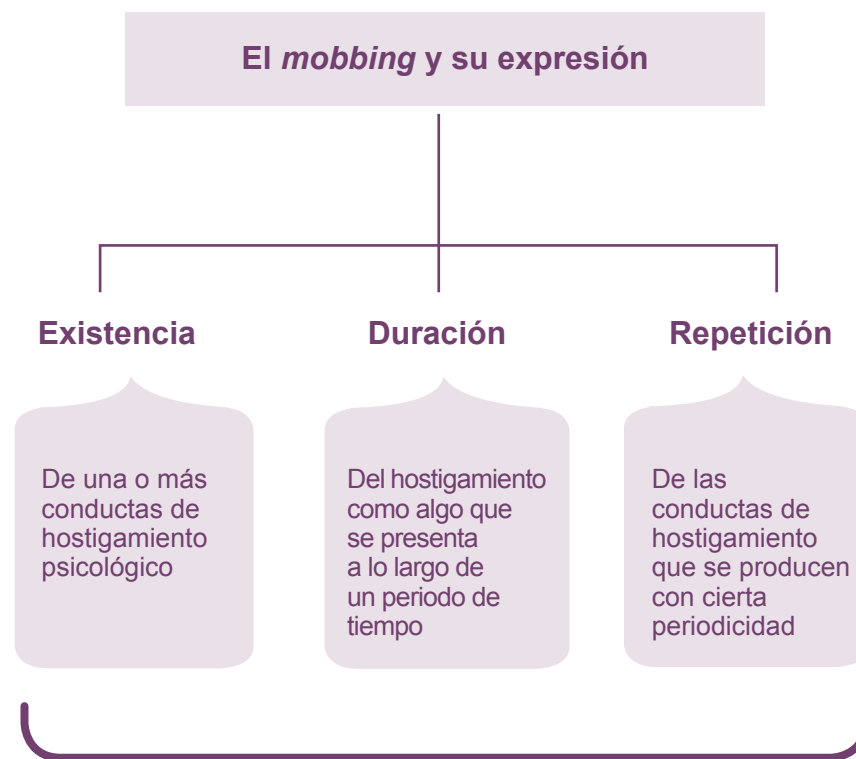
El siguiente sustento teórico se tomó como guía para elaborar el cuestionario “Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional”. Los tres principales autores consultados fueron Iñaki Piñuel y Ariana García, y Xinia Pérez Quesada. Con sus aportes se analizó el concepto de acoso laboral o *mobbing*, así como sus diversas manifestaciones y principales afectaciones a la salud emocional y física de la víctima.

1.1. ¿Qué es el acoso laboral: *mobbing*?

En Costa Rica como en otros países latinoamericanos se utiliza el concepto de *mobbing* o Acoso Psicológico en el Trabajo para definir el acoso laboral. Este concepto enfatiza la exposición de comportamientos agresivos, repetitivos y duraderos que son percibidos como hostiles y que pueden amenazar la salud laboral de la persona. Desde tal punto de vista, como se muestra en el Diagrama N°1, los tres criterios diagnósticos que comúnmente sirven para dilucidar si se está o no ante casos de *mobbing* son la existencia, la duración y la repetición de conductas de hostigamiento.

Diagrama N°1

Criterios a partir de los cuales se expresa el acoso psicológico laboral, *mobbing*



Objetivo central:

Destruir de manera violenta, aunque sutil, la imagen y la reputación pública del trabajador (a) que se ha elegido como víctima.

Fuente: Elaboración propia con base en Iñaki Piñuel y Ariana García, *La evaluación del Mobbing. Cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense* (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SB, 2015), 27.

En cuanto a la existencia de conductas de hostigamiento, Piñuel y García (2015:18) aseguran que el término de acoso psicológico remite a un proceso de victimización que consiste en ir minando la psicología de la persona seleccionada como víctima. Se pretende que la persona se equivoque, que incurra en errores, que se sienta insegura y paralizada ante las decisiones que ha de adoptar para desempeñar su trabajo. Para lograr esa desestabilización todo cuanto hace y cuanto deja de hacer la víctima en el trabajo se utiliza para atacarla profesionalmente y hostigarla psicológicamente.

Desde esta misma línea de interpretación, Pérez opina que en los seres humanos el *mobbing* ataca, principalmente, el derecho de las personas a ser reconocidas y legitimadas socialmente. Es decir, el *mobbing* opera en el ámbito psicosocial al menoscabar la motivación social del individuo de ser aceptado y legitimado por un grupo, en este caso el laboral. A nivel psíquico el ataque sistemático busca minimizar el carácter de la víctima, quebrarle la personalidad para que no se sienta capaz de luchar contra mortificaciones, blasfemias, maltratos, indirectas y/o agresiones (Pérez, 2008:5-7).

Asimismo, el acoso laboral tiene la característica de ser un conflicto no verbalizado. Pues se ataca, amedrenta o ridiculiza a la víctima, pero en ningún momento se le enfrenta para indicar, cuál es el origen o razón de ser del conflicto. El acosador desarrolla una conducta agresiva a través de gestos, palabras, comportamientos o actitudes contra la dignidad e integridad psíquica o física de la persona, con el fin de que peligre su empleo o degradar el ambiente social e individual en que se desenvuelve (Pérez, 2008:23).

En palabras de Piñuel y García, el *mobbing* no obedece a la casualidad, sino a una causalidad de tipo perverso. El objetivo de la práctica del *mobbing* o el “móvil” del acoso psicológico en el trabajo suele ser “intimidar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima”. La exposición a estas conductas de hostigamiento reales y observables es plenamente intencional puesto que quién acosa intenta con mayor o menor consciencia de ello un daño o perjuicio para quien resulta ser el blanco de esos ataques (Piñuel y García, 2015:25-26).

En cuanto al periodo de tiempo en que se presenta el hostigamiento, Piñuel y García, y Pérez coinciden en que las conductas hostiles pueden convertirse en procesos de acoso cuando ocurren de manera sistemática

durante un periodo de tiempo prolongado. Este tiempo puede extenderse por meses e incluso años, dando lugar a un ambiente de trabajo desagradable y hostil para aquel que lo padece. La violencia contra un trabajador (a) es cotidiana, diaria, planeada, la misma se realiza con el fin de destruir todas las redes de comunicación que haya establecido o construido, cuestionar su reputación y perturbar el ejercicio de las labores (Pérez, 2008:5-6). Más concretamente el hostigamiento se presenta a lo largo de un período de tiempo, por tanto no responde a una acción puntual o esporádica (Piñuel y García, 2015:27).

El último criterio del *mobbing* sugiere que la repetición o el encadenamiento de las conductas de hostigamiento se producen con cierta periodicidad. En tal caso, la frecuencia de los comportamientos de acoso es un indicador directo de la intensidad o gravedad del caso y es un estimador de la probabilidad del daño. Para Piñuel y García, la concurrencia de estas tres características acredita la existencia de una persona trabajadora sometida a un cuadro de acoso psicológico en el trabajo o *mobbing* (Piñuel y García, 2015:27).

1.2. Tipos de acoso laboral y sus efectos en la salud de la víctima

Para Piñuel y García (2015:23) en los cuadros de acoso psicológico en el trabajo se constata la existencia de dos partes: agresor/es y víctima. Por un lado, se encuentra el grupo de hostigadores que frecuentemente opera como un clan organizado y que desarrolla los comportamientos hostiles, de dominio, de maltrato y arrinconamiento profesional. Por otro lado, se encuentra la víctima o trabajador(a) agredido(a) que suele presentar actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio.

De acuerdo a Pérez, las relaciones entre agresor /es y víctima se expresan a través de tres formas posibles de acoso: ascendente, descendente o entre iguales, y un cuarto que integra a las tres. Se habla de un *mobbing* descendente cuando es la jefatura quien promueve las acciones de hostigamiento. Según esta autora en un 50% de los casos de acoso laboral es la jefatura quien los propicia (Pérez, 2008: 17).

El *mobbing* ascendente se presenta cuando un grupo de subalternos acosa a la jefatura a través de intromisiones en su vida privada, o cuestionamientos acerca del estilo de gestión que aplica. Finalmente, el

mobbing entre iguales se da cuando trabajadores de un mismo nivel no ostentan jefatura formal. En este caso pueden participar coordinadores o mandos medios quienes atacan a la persona con el fin de que se le traslade o despida.

Estos ataques son producto de los celos profesionales, o debido a las características personales, desempeños y rendimientos de la víctima, los cuales sobrepasan los estándares establecidos. Entre las tácticas empleadas en los casos de acoso laboral ejecutado por las jefaturas o entre iguales se encuentran actitudes asociadas con el rechazo a la comunicación y el contacto social, el cuestionamiento de las conductas de la víctima hacia otras personas, el desprestigio de capacidades profesionales y laborales, y la discriminación por motivos diversos. Estas actitudes y sus formas de manifestación se describen en el Diagrama N°2.

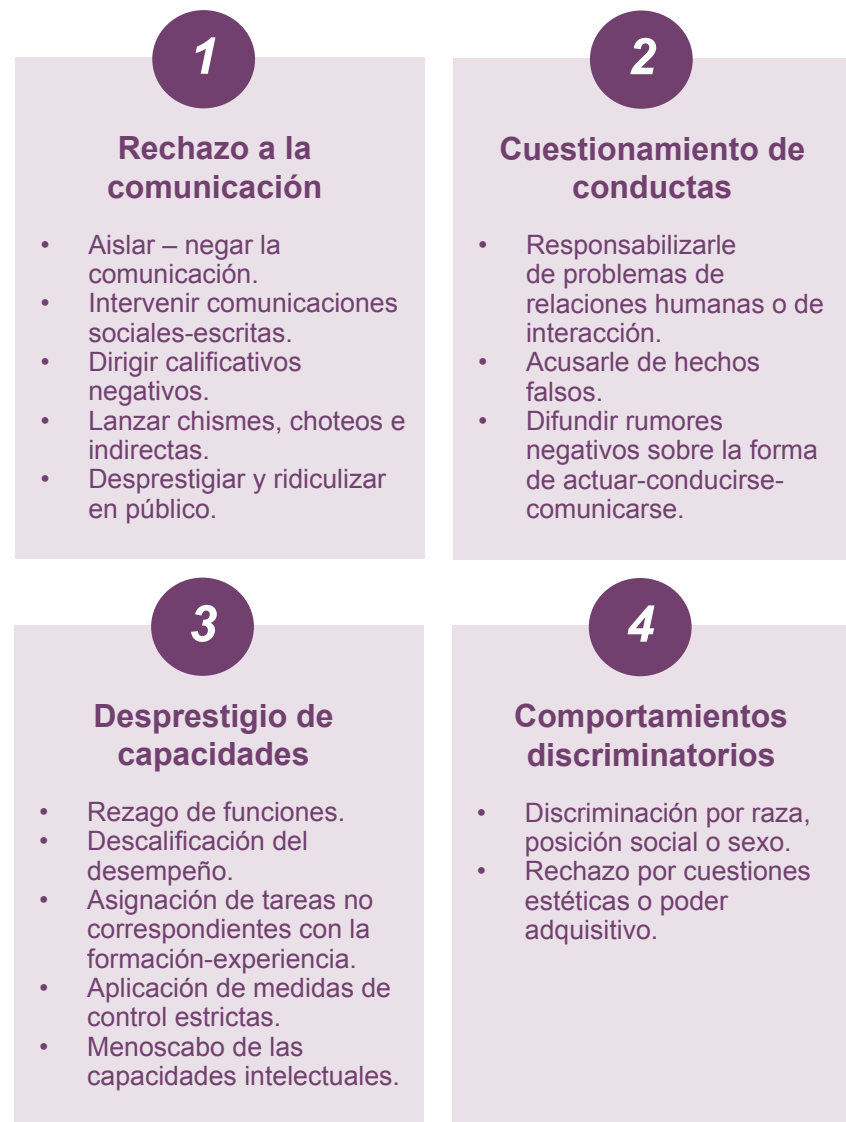
A través de este tipo de tácticas se busca aislar a la víctima, negarle la comunicación y truncarle toda posibilidad de interactuar socialmente, porque los acosadores tratan de que la persona esté sola, ninguna de las partes integrantes del grupo deben tener interacción con ella. Ello podría inclusive condicionar a las demás personas para que no tengan contacto con la persona, iniciándose la estigmatización de la víctima (Pérez, 2008: 9-10).

Asimismo, según aseguran Piñuel y García, la persona que padece el hostigamiento continuado entra en una espiral de apatía y pesimismo en el que el estado de ánimo habitual es la tristeza, el llanto y la desesperanza. Estas situaciones a las que se expone a una persona constituyen una amenaza para su integridad física o psicológica ya que tales situaciones pueden producir cuadros de estrés postraumático (Piñuel y García, 2015:109-111).

Ambos autores consideran que el *mobbing* no es un daño psíquico, ni tampoco es una enfermedad, es un riesgo laboral de tipo psicosocial. Pues el mismo acarrea problemas emocionales, psicosomáticos y psicológicos severos entre las víctimas (Piñuel y García, 2015:19, 23). En un proceso de acoso laboral los efectos en el organismo se presentan desde lumbalgias, dolores de cabeza, depresión, diabetes, trastornos hormonales, cáncer, tumores, insomnio, irritabilidad. Así como trastornos psicosomáticos que no tienen una explicación científica. La víctima padece de síntomas del estrés en el cuerpo que le llevan a incapacitarse o pensionarse prematuramente (Pérez, 2008: 87).

Diagrama N°2

Tácticas empleadas en el acoso laboral



Fuente: Elaboración propia con base en Xinia Pérez Quesada, Hostigamiento Laboral: *mobbing* (San José, Costa Rica: Editorial UCR, 2008).

2.1 Diseño de la muestra

2.1.1. Población de estudio

La población de estudio de la encuesta “Percepciones sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional” está definida por el conjunto de todas las personas funcionarias académicas y administrativas de dicha institución.

2.1.2. Marco muestral

Como marco muestral para la selección de la muestra, se utilizó el listado de personas funcionarias activas al 01 de abril del 2018, el cual se obtuvo a través del Sistema de Gestión Administrativa (SIGESA). Por lo que se excluye del estudio a la población cuyo ingreso como funcionario universitario es posterior a dicha fecha.

2.1.3. Dominios de estudio, diseño muestral, tamaño y distribución de la muestra

Con el objetivo de generar estimaciones para el personal académico y administrativo universitario, se desarrolló un diseño muestral, el cual consideró cada uno de estos dominios de estudio (académico y administrativo), asignándoles elementos propios tales como: magnitud, precisión, confianza.

El diseño contempla un 95% de confianza, 5% de error, varianza máxima. Además de un 15% de no respuesta, lo que arrojó una muestra de 373 personas para cada subpoblación, para un total de 746 personas funcionarias a entrevistar.

La selección de la muestra se efectuó en una etapa, distribuida de manera proporcional entre los diferentes campus y sedes de la Universidad Nacional y sexo de funcionarios (estratos), con el fin de asegurar que cada una de estas instancias estuviera debidamente representada en el estudio. (Ver Cuadro N°.1)

Cuadro N°1

Distribución de la muestra por estratos

Personal administrativo	n	Personal académico	n
Administrativo Sede Central	340	Académico Sede Central	308
Administrativo Sarapiquí	5	Académico Sarapiquí	10
Administrativo Sede Brunca	14	Académico Sede Brunca	26
Administrativo Sede Chorotega	14	Académico Sede Chorotega	29
Total	373		373

Fuente: Elaboración propia con base en las listas del Sistema de Gestión Académica de la Universidad Nacional al 01 de abril de 2018.

No obstante, en la etapa de trabajo de campo se encontraron limitaciones que repercutieron en la cantidad de información recopilada. Debido a que se obtuvo una tasa de no respuesta general de aproximadamente el 27%, hubo dificultad de obtener estimaciones para cada dominio de estudio. Generando una muestra no representativa.

El cuadro N°.2 sintetiza los diferentes resultados del estudio por tipo de cargo del personal. Como se muestra las razones de la no respuesta están asociadas, en primera instancia, al estado registrado como “pendiente”. Este estado incluye todos los números telefónicos en los cuales no se

obtuvo respuesta, o se debió reprogramar la cita de entrevista.³ Seguido por las que no fueron realizadas por diversas circunstancias, ya sea que se contactó a personas pensionadas, a personas que ya no laboran en la Universidad Nacional, o a personas que estaban incapacitadas, o bien con licencia por un periodo largo o sin definir.

Cuadro N°2

Distribución de los resultados de la encuesta por estratos según tipo de persona funcionaria

Resultado	Académico		Administrativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muestra total a realizar	373	100,0	373	100,0
Realizadas	219	58,7	281	75,3
Rechazos	18	4,8	18	4,8
Pendientes	94	25,2	53	14,3
No realizadas por otras razones	42	11,3	21	5,6

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta "Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional. Febrero, 2019.

Como lo describe el cuadro N°3, tanto en el caso del personal administrativo, como en el caso del personal académico, las mujeres fueron las que con mayor anuencia respondieron la encuesta. Asimismo, el mayor nivel de respuesta se obtuvo por parte del personal administrativo.

³ En la mayoría de los casos las citas fueron reprogramadas cerca de tres veces por la persona funcionaria a entrevistar, o del todo la persona no contestó las diversas llamadas realizadas por el personal del IDESPO.

Cuadro N°3

Distribución de los diferentes resultados de la muestra por tipo de persona funcionaria y sexo

Resultado	Académico		Administrativo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Realizadas	53,9	64,6	68,2	81,3
Rechazos	5,8	3,6	4,7	4,9
Pendientes	28,6	21,0	22,9	6,9
No realizadas por otras razones	11,7	10,8	4,2	6,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta "Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional. Febrero, 2019.

2.2 Diseño del cuestionario

El cuestionario de la encuesta se diseñó en formato digital e impreso para ser aplicado mediante entrevista telefónica o presencial con ayuda de una persona entrevistadora. El formato digital fue generado en el programa de acceso libre Line Survey el cual permite la creación, la edición y la ejecución de entrevistas en línea. El instrumento como tal consistió en un total de 40 preguntas, como se muestra en el Cuadro N°4, 33 de estas preguntas consistieron en ítems cerrados y 7 fueron preguntas abiertas. En el Anexo N°1 puede ser consultado el instrumento en su totalidad.

Cuadro N°4

Apartados del cuestionario “Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional” según temáticas abordadas y tipo de preguntas

Apartados	Temáticas abordadas	Cantidad de variables consultadas		
		Cerradas	Abiertas	Semiabiertas
I. Datos generales	Demográficos: sexo, edad. Laborales: años de trabajar en la UNA, departamento, facultad y campus donde se labora. Comprensión del concepto de acoso laboral.	7	6	4
II. Situaciones relacionadas con el trabajo	Situaciones experimentadas en el trabajo. Situaciones relacionadas con actitudes hacia las personas. Situaciones relacionadas con capacidades profesionales y laborales. Situaciones relacionadas con la salud física y emocional. Exclusión de oportunidades por razones asociadas al sexo, orientación sexual, identidad de género, otros. Conocimiento sobre alguna persona en condición de acoso laboral. Percepción personal de haber sido víctima de acoso. Conocimiento de qué tipo de apoyo brinda la Universidad para atender el acoso laboral.	196	1	
Total		203	7	4

Fuente: Elaboración propia con base en el cuestionario “Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

El instrumento fue redactado en coordinación con la Comisión Interina Bipartita UNA-SITUN de Acoso Laboral quienes aportaron el sustento y la guía teórica para definir el tipo de preguntas a formular. La pertinencia y la claridad de las preguntas fue valorada a partir de la consulta directa con profesionales vinculadas al estudio de este tema. Primeramente, a través de la revisión de la académica Silvia Jiménez Mata del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), y posteriormente, mediante la revisión de Maritza Rodríguez Soto, Psicóloga del IDESPO.

La prueba piloto del cuestionario fue realizada durante las dos primeras semanas del mes de junio lográndose aplicar mejoras en aspectos muestrales, estadísticos, logísticos y de redacción. De esta forma, se propició un acercamiento más sutil con la persona entrevistada. El cuadro N°5 sintetiza todos los cambios realizados al instrumento para

su mejora después de la prueba piloto. El cuestionario definitivo fue ingresado al programa Line Survey para analizar su navegabilidad en el mes de julio de 2018.

Cuadro N°5

Modificaciones realizadas al instrumento después de su prueba piloto

Apartados	Modificaciones
Datos generales	Por sugerencias estadísticas se modificó la presentación del instrumento de vertical a horizontal. Asimismo, se agregaron las preguntas: ¿Departamento, centro o institución donde trabaja?, ¿A cuál facultad, centro o instancia pertenece?, y ¿En cuál campus trabaja?
Situaciones relacionadas con el trabajo	<p>Se modificaron los siguientes encabezados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Situaciones relacionadas con la comunicación y el contacto social” por “En relación con situaciones de la comunicación y el contacto social, le ha sucedido que...”. 2. “Situaciones relacionadas con actitudes hacia las personas” por “Le voy a leer una serie de situaciones relacionadas con actitudes hacia las personas quisiera saber si le ha sucedido...”. 3. “Situaciones relacionadas con las capacidades profesionales y laborales” por “De las siguientes situaciones relacionadas con las capacidades profesionales y laborales le ha sucedido que...”. 4. “Situaciones relacionadas con la salud física y emocional” por “De las situaciones relacionadas con la salud física y emocional le ha sucedido que...”. 5. “Condiciones por las cuales se experimenta exclusión de oportunidades” por “le voy a leer una serie de condiciones y quisiera saber si por alguna de ellas a usted le han excluido de oportunidades...”. <p>Se modificó la pregunta relativa a la incidencia “En los últimos 12 meses la situación fue” a “En los últimos 12 meses la situación ha ocurrido”.</p> <p>La escala de la pregunta de incidencia “En los últimos 12 meses la situación ha ocurrido” se modificó de: siempre, casi siempre algunas veces, muy pocas veces, nunca, por: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca.</p> <p>En la pregunta de prevalencia: ¿Le ha ocurrido hace más de un año?, Se le agregó respuesta de Sí/No.</p> <p>Se agregaron las preguntas: ¿Número de entrevistador? y ¿Número de encuestado?</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el informe de ejecución de la encuesta “Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional”. CETIS-IDESPO Febrero, 2019.

2.3 Aplicación de la encuesta

El periodo de aplicación de la encuesta se extendió durante 13 semanas entre el 22 de julio y el 17 de noviembre de 2018. Debido a la dificultad de contactar a las personas que formaban parte de la muestra fue preciso extender el tiempo de aplicación inicialmente dispuesto a 7 semanas, a 6 semanas más, tal y como se describe en el cuadro N°6.

Cuadro N°6

Aplicación de la encuesta “Percepciones del ambiente laboral en la Universidad Nacional” según semanas de trabajo

Tiempo de aplicación					
Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Total de semanas
22 al 28					1
29 al 4					2
	5 al 11				3
	12 al 18				4
	19 al 25				5
	26 al 1				6
		2 al 8			7
		9 al 15			8
		16 al 22			9
		23 al 29			10
		30 al 6			11
			4 al 10		12
			11 al 17		13

Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por el equipo investigador del CETIS-IDESPO. Febrero, 2019.

La información fue recolectada con ayuda de 63 estudiantes entrevistadores y 14 estudiantes supervisores, quienes participaron en un taller de capacitación sobre las características técnicas y conceptuales del instrumento y su aplicación. La capacitación fue facilitada por el equipo

del Centro Tecnológico de Investigación Social (CETIS) en coordinación con representantes de la Comisión Interina Bipartita UNA-SITUN de Acoso Laboral y la dirección del IDESPO en el mes de julio de 2018 mediante dos sesiones de trabajo.

Para contactar a las personas que se debían entrevistar a cada estudiante se le facilitó una matriz de números telefónicos y correos electrónicos. Con el objetivo de evitar que la persona encuestada y su entrevistador (a) previamente se conocieran, las matrices entregadas correspondían en cada caso a escuelas y facultades diferentes a las del estudiante según la carrera de su inscripción. Al estudiante se le capacitó para que estableciera contacto con la persona a entrevistar mediante dos posibles vías de comunicación. El primer paso, consistió en hacer una llamada telefónica a la persona para concertar una cita de entrevista, el segundo paso, fue contactarla mediante correo electrónico.

Después de establecer contacto con la persona funcionaria ésta debía indicar si deseaba responder el cuestionario a través de una entrevista telefónica o de manera personal. En caso de responder la encuesta por vía telefónica la misma se aplicó en el CETIS mediante un cuestionario digital. Cuando la entrevista se aplicó de forma personal el cuestionario fue completado en el lugar de trabajo de la persona encuestada en salas que se destinaron de forma exclusiva a esta actividad. De esta forma, se buscó facilitar un espacio que permitiera resguardar la privacidad de la aplicación y el confort de la persona al momento de brindar sus respuestas. En total fueron aplicadas 197 entrevistas de manera personal y 303 de forma telefónica.

En ambos casos de aplicación, telefónica o personal, el cuestionario fue completado directamente por el equipo de estudiantes encuestadores. Después de la aplicación el instrumento completo fue revisado por el equipo supervisor del CETIS para verificar que hubiese sido aplicado de forma correcta y que estuviera completo. Cada estudiante debió llevar un control de las encuestas realizadas en una matriz conocida como “Mi avance en la encuesta Ambiente Laboral” (Ver Anexo N°2) Asimismo, contaban con un folleto titulado “Ambiente Laboral en la UNA (acoso laboral o mobbing)” (Ver Anexo N°3).

Éste folleto fue diseñado para brindar información sobre la temática y sólo debía ser enviado por correo electrónico en caso de que la persona entrevistada estuviese interesada en recibir más información al respecto.

Cabe recalcar que la entrega de dicho folleto se realizó posterior a concluir la aplicación del instrumento, con el fin de que el material entregado no influyera en las respuestas obtenidas. En total fueron entregados 120 folletos a las personas que así lo solicitaron.

2.4. Diseño del manual de crítica

El manual de crítica consiste en un documento que permite analizar la forma en que la información fue capturada y sistematizada en la base de datos. Mediante la valoración de las preguntas de mayor dificultad, tal es el caso de las abiertas, o de las que suelen registrarse con errores diversos, como la edad y el sexo, se busca identificar dichos errores antes de que la base sea completamente procesada.

Para esta encuesta el manual de crítica fue diseñado por el personal profesional asistencial en servicios de apoyo a la academia designado por el IDESPO para dar seguimiento a la encuesta. El proceso de crítica fue realizado del 21 al 22 de noviembre de 2018 con el apoyo de 5 estudiantes asistentes y 2 supervisoras del equipo CETIS.

Se consideró el análisis de un total de 9 preguntas asociadas con variables como sexo, jornada laboral, años laborados, comprensión del concepto de acoso, situaciones relacionadas con el trabajo, y experiencia personal de acoso laboral. En total fueron identificados aproximadamente 149 casos necesarios de corregir. El proceso de verificación de cada una de estas preguntas es descrito en Cuadro N°7.

Cuadro N°7

Variables revisadas y corregidas en el proceso de crítica

Variables	Preguntas	Aspectos verificados
Edad de la persona	b. Edad en años cumplidos años_____ meses_____	Se verificó que la persona entrevistada fuera mayor de 18 años y que en cuanto a los meses cumplidos fuesen igual o menor a 11 meses.
Jornada Laboral	2. ¿Cuál es su jornada actual?	Se verificó, en caso de que la persona respondiera en la P.1 ser administrativo (a) o académico (a), que al menos una de todas las categorías de respuesta hubiera sido seleccionada.
Años de trabajo en la UNA	6. ¿Cuántos años tiene de trabajar en la Universidad? Años_____ Meses_____	Se verificó que los años de trabajar en la Universidad fueran mayor a 1 y que los meses fueran igual o menores a 11.
	Se deben analizar ambas variables con el fin de verificar la edad en años cumplidos de ingresar a laborar en la UNA. b. Edad en años cumplidos años_____ meses_____ 6. ¿Cuántos años tiene de trabajar en la Universidad? Años_____ Meses_____	La resta de la pregunta ¿Cuántos años tiene de trabajar en la Universidad? menos la pregunta Edad en años cumplidos años_____ meses no puede dar como resultado menos de 17 años. Esto con el fin de eliminar la inconsistencia de que un trabajador (a) informara haber iniciado a laborar a una edad inferior a los 17 años.
Deseo de continuar laborando en la misma unidad académica o administrativa	11. ¿Por qué? (selección única)	Se verificó que la repuesta de la P10 sea coincidente con la P11
Comprensión del concepto de acoso laboral	14. ¿Qué entiende usted por acoso Laboral?	Se verificó que la idea o frase indicada fuese comprensible y clara, y que además correspondiera al propósito de la pregunta.
Situaciones relacionadas con el trabajo	21. Si ha sufrido algún de las situaciones señaladas de la pregunta 16 al 20, ¿Podría mencionar cuales han sido las consecuencias o efectos de lo ocurrido?	Se verificó que si hubo algún Sí (1) como respuesta en alguno de los ítems de las preguntas de 16 a la 20, debía haber una respuesta por ítem de la pregunta 21.
Situación personal de acoso laboral	23. ¿Usted considera que ha sido víctima de acoso psicológico laboral en la Universidad Nacional?	Se verificó que si la respuesta fue Sí (1), las preguntas 23a, 23b debían tener respuesta.
Acciones de la UNA para prevenir situaciones de acoso psicológico laboral	27. ¿En caso de que lo considere pertinente, me podría indicar 3 acciones que debe hacer la UNA para prevenir las situaciones de acoso psicológico Laboral?	Se verificó que las acciones anotadas correspondieran a una respuesta válida. Para ello se debió revisar que uno o los tres espacios destinados estuviesen completos.
		Se verificó que las anotaciones, en caso de que la persona no supiera o no respondiera, fueran iguales a 99.

Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por el equipo investigador del CETIS-IDESPO. Febrero, 2019.

2.5. Diseño del manual de códigos

El proceso de codificación fue realizado el 28 de noviembre de 2018 con el apoyo de 11 estudiantes asistentes y 3 supervisoras del equipo CETIS. Posterior a la codificación, se realizaron las modificaciones respectivas a la base de datos, para continuar con el respectivo análisis estadístico.

El cuestionario de la encuesta contó con dos preguntas abiertas relacionadas con la percepción de la persona en cuanto al concepto de acoso laboral, y a las acciones que en su opinión la Universidad Nacional debería gestionar para prevenirlo. Como se muestra en el Cuadro N°8 el acoso laboral fue conceptualizado mediante 9 categorías de información. Por su parte, las acciones que se deben gestionar para su prevención fueron articuladas en 11 categorías.

Cuadro N°8

Categorías de información construidas para las preguntas abiertas

Preguntas	Códigos construidos	Categoría elaboradas
P.14. ¿Qué se entiende por acoso laboral?	01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 99	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación, marginación o exclusión. • Abuso de poder. • Hostigamiento, acoso o persecución. • Burlas o chotas. • Maltrato. • Invisibilización. • Intimidación o amenaza. • Irrespeto. • Boicot. • Otros. • NS/NR.
P.27. ¿En caso de que lo considere pertinente, me podría indicar 3 acciones que debe hacer la UNA para prevenir las situaciones de acoso psicológico laboral?	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 88 99	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y seguimiento de las acciones de las jefaturas para la prevención de casos de acoso laboral. • Crear una instancia que de atención y seguimiento a casos de denuncias de acoso. • Crear reglamento o normativa sobre acoso laboral en la UNA. • Brindar campañas y capacitación institucional sobre acoso laboral. • Llevar un registro de los casos de acoso laboral en la UNA. • Dar a conocer los procedimientos y las instancias a acudir en caso de acoso laboral. • Que la UNA brinde apoyo integral, (interdisciplinario profesional) a las personas que sufren acoso laboral. • Promover buenos ambientes laborales para la prevención del acoso laboral en la UNA. • Realizar diagnósticos y evaluaciones para mejorar los ambientes laborales en la UNA. • Crear líneas de comunicación y medios para denuncias anónimas, confidenciales. • Mejorar las condiciones laborales de las personas interinas que son más vulnerables al acoso laboral. • Otros. • NS/NR.

Fuente: Elaboración propia con base en base en la guía de código de la encuesta “Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional”. CETIS-IDESPO. Febrero, 2019.

2.6. Paquetes estadísticos utilizados y características de la base de datos

La entrada de datos se construyó utilizando el sistema “The Census AND Survey Processing System (CSPro). Posteriormente, los datos fueron exportados al paquete estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versión 25, donde finalmente fueron procesados. El archivo de datos cuenta con un total de 421 variables, de las cuales se construyeron aproximadamente 35 variables posterior al proceso de limpieza y lectura de inconsistencia.



RESULTADOS

3.1. Características sociodemográficas de la población entrevistada

Del total de personas funcionarias entrevistadas el 54,6% fueron mujeres y el 45,4% fueron varones. Esta es una población relativamente joven pues el promedio de edad es de 44 años. En promedio estas personas tienen 13 años de trabajar en la Universidad Nacional. El 55,6% de ellas se desenvuelven en cargos administrativos, y el 39,4% en cargos académicos, en tanto sólo un 5% se desempeña en ambos puestos. El 92,4% de la población que respondió la encuesta labora en la sede Central, mientras el otro 7,6% labora en las sedes Chorotega, Brunca y Sarapiquí.

Cuadro N°9

Personas funcionarias entrevistadas según sexo y cargo que ocupan actualmente en la Universidad Nacional.

Sexo y cargo	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Hombre	227	45,4
Mujer	273	54,6
Cargo		
Administrativo	278	55,6
Académico	197	39,4
Ambos puestos	25	5
Lugar de trabajo según sede		
Central	462	92,4
Chorotega	17	3,4
Brunca	14	2,8
Sarapiquí	7	1,4

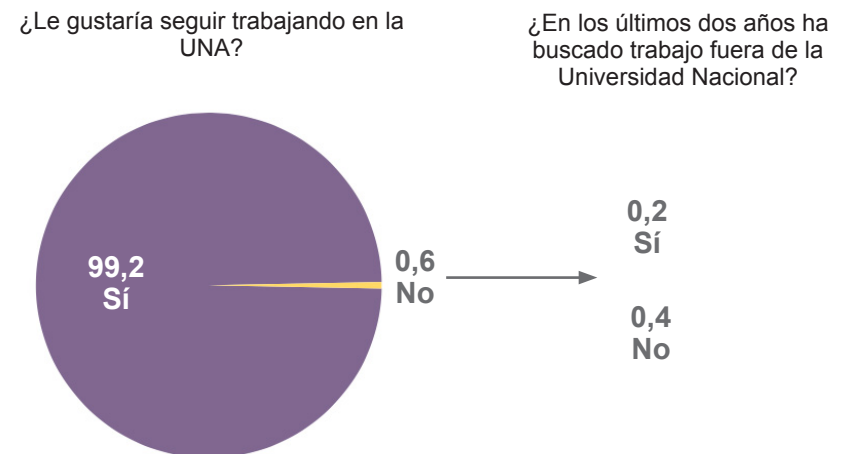
Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta "Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional". Febrero, 2019.

3.2. Satisfacción laboral con la Universidad Nacional

El 99,2% (496) de las personas entrevistadas desean continuar trabajando en la Universidad Nacional. Un nivel de satisfacción similar se observa con la unidad donde se labora. Como se muestra en el cuadro N°10, el 95% de las personas funcionarias responden que sí desean seguir trabajando en la unidad académica o administrativa donde actualmente se desempeñan.

Gráfico N°1

Universidad Nacional: Opinión de las personas entrevistadas sobre si desean o no seguir trabajando en la UNA, y si han buscado otro trabajo en los últimos dos años.



Nota: La interrogante ¿En los últimos dos años ha buscado trabajo fuera de la Universidad Nacional?, se aplicó en los casos donde contestaron de forma afirmativa a la pregunta ¿Le gustaría seguir trabajando en la UNA?

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta "Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional". Febrero, 2019.

Cuadro N°10

Cantidad de personas entrevistadas según desean o no seguir trabajando en la unidad académica o administrativa donde actualmente se desempeñan

Deseo de seguir trabajando	Frecuencia	Porcentaje
Sí	475	95
No	22	4,4
Ns/nr	3	0,6

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

De las 22 personas que expresaron el deseo de no continuar laborando en la unidad académica o administrativa donde hoy se desenvuelven, la mayoría de ellas argumentan, como principal motivo, que el ambiente laboral no les gusta. En segunda y tercera instancia, se mencionan las capacidades de desempeñarse en otro puesto y el apoyo brindado por la unidad de trabajo (Ver cuadro N°11).

Cuadro N°11

Principal motivo por el cual las personas entrevistadas no desean seguir trabajando en la unidad académica o administrativa donde actualmente se desempeñan

(En valores absolutos)	
Motivo	Frecuencia
No me gusta el ambiente laboral	9
Me siento capacitado/a para desempeñarme en otro puesto	3
No me siento apoyado/a en mi unidad de trabajo	2
La carga de trabajo es muy pesada	1
La carga de trabajo que me asignan es muy poca	1
Quiero ascender a otro cargo y no tengo oportunidad en mi Unidad de trabajo	1
Otro motivo	5

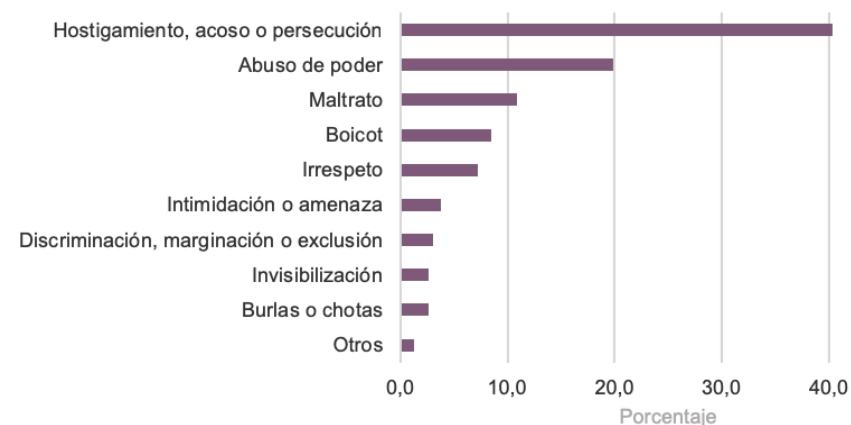
Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

3.3. Comprensión del concepto de acoso laboral y su nivel de frecuencia en la Universidad Nacional

Con respecto a lo que las personas entrevistadas comprenden o conceptualizan por acoso laboral, el 40% de ellas lo asocian con el hostigamiento, acoso o persecución, mientras que un 20% lo identifica como un abuso de poder. Las expresiones de maltrato, boicot, irrespeto o intimidación, entre otras actitudes, son mencionadas en mucha menor proporción (Ver gráfico N°2).

Gráfico N°2

Opinión de las personas entrevistadas acerca de lo que entienden por acoso laboral (Distribución porcentual)



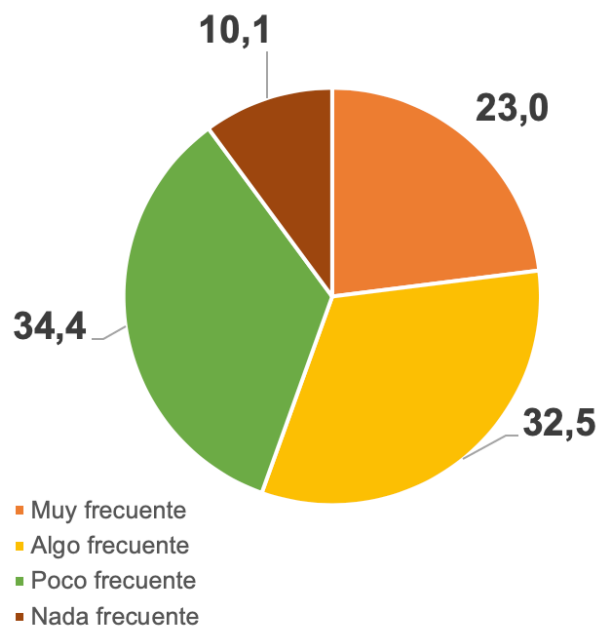
Nota: La interrogante fue contestada por un total de 498 personas

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Cuando se interroga a la población entrevistada sobre casos de acoso en la Universidad Nacional el 60,2% de las personas indican conocer a alguna persona que ha sufrido experiencias de acoso laboral. Con respecto, a cuán frecuente se manifiestan las situaciones de acoso laboral en la Universidad, un 23% de la población opina que en la Universidad el acoso laboral es muy frecuente, mientras que un 32,5% lo identifica como una acción que ocurre algo frecuente, y un 34,4% considera que el acoso laboral es en realidad poco frecuente en la Universidad (Ver gráfico N°3).

Gráfico N°3

Opinión de las personas entrevistadas con respecto a cuán frecuente consideran que se presenta el acoso laboral en la UNA (Distribución porcentual)



Nota: La interrogante fue contestada por un total de 465 personas.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta "Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional". Febrero, 2019

3.4. Personas víctimas de acoso laboral en la Universidad Nacional

De total de personas entrevistadas el 31,6% (158) de ellas indican haber sido víctimas de acoso psicológico en la Universidad Nacional (Ver cuadro N°12). Las personas con nombramiento administrativo son las que en mayor porcentaje responden haber sido víctimas de acoso psicológico (Ver cuadro N°13).

Cuadro N°12

Personas funcionarias entrevistadas según consideran que han sido víctimas o no de acoso psicológico en la Universidad Nacional

(En valor absoluto y porcentaje)		
Ha sufrido acoso psicológico	Frecuencia	Porcentaje
No	342	68,4
Sí	158	31,6

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta "Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional". Febrero, 2019.

De manera particular, del 61,4% (97) de las personas administrativas que indican haber sido víctimas de acoso psicológico el 41,8% (66) se encuentra en propiedad y un 19,6% (31) en condición de interinazgo. Mientras que el 36,7% (58) del personal académico el 13,3% (21) se encuentra en propiedad y un 23,4% (37) en condición de interinazgo. Finalmente, 3 personas con ambos nombramientos reportan ser víctimas de acoso en ambos puestos.

Cuadro N°13

Personas funcionarias entrevistadas que consideran haber sido víctima de acoso psicológico en la Universidad Nacional, por tipo de nombramiento, según tipo de puesto que ocupan

(En valor absoluto y porcentaje)		
Tipo de puesto	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	97	61,4
Académico	58	36,7
Ambos	3	1,9
Total	158	100

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

3.5. Valoración personal con respecto a situaciones de acoso laboral en la Universidad Nacional

Cuando se pregunta acerca de diversas situaciones de violencia que se podrían o no presentar en el ambiente laboral de la Universidad Nacional, la mayoría de las personas responden que han estado expuestas a alguna situación relacionada con la comunicación y el contacto social. Un 56,6% (283) de las personas entrevistadas responden haberse sentido ignoradas, excluidas, controladas, criticadas, privadas de información, o limitadas de hablar, entre otras expresiones de *mobbing* (Ver cuadro N°14).

En segundo lugar se mencionan situaciones relacionadas con la puesta en práctica de las capacidades profesionales y laborales de la persona funcionaria. Como por ejemplo, que las personas hayan sido presionadas a trabajar más horas de su jornada laboral, que hayan debido realizar trabajos que van contra sus principios éticos, o hayan recibido valoraciones sesgadas de su trabajo.

Otras situaciones de violencia en el trabajo que se mencionan en una menor proporción están relacionadas con circunstancias que afectan la salud física y emocional de la persona. Como lo es ejecutar actividades

que ponen en riesgo la salud física, recibir amenazas, que el trabajo sea desvalorizado, o ser humillado (a) en público, por citar algunos ejemplos. También en un menor porcentaje se menciona que la persona funcionaria ha recibido burlas, amenazas, o ha estado expuesta a sobrenombres o gritos por parte de otras personas en su entorno laboral.

Cuadro N°14

Personas funcionarias entrevistadas que han sufrido al menos una situación de algún tipo de violencia en el trabajo

(En valor absoluto y porcentaje)		
Tipo de violencia	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación y el contacto social	283	56,6
Capacidades profesionales	221	44,2
Salud física y emocional	187	37,4
Actitudes de las otras personas	157	31,4
Situaciones de exclusión	76	15,2

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Las personas entrevistadas aseguran que estas diversas situaciones de violencia son perpetuadas principalmente por la jefatura, y en un segundo nivel por compañeros (as) de la unidad en la que se desempeñan. La situación de violencia donde se observa un mayor porcentaje de jefes (as) implicados (as) es en el ámbito de la comunicación y el contacto social, seguido de la puesta en práctica de las capacidades profesionales (Ver cuadro N°15).

Cuadro N°15

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido al menos una situación de algún tipo de violencia en el trabajo. Por tipo de perpetrador y según tipo de violencia sufrida

Tipo de violencia	Tipo de perpetrador							
	Jefatura		Subalterno/a		Compañero		No sabe/ no responde	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación y el contacto social	194	38,8	58	11,6	190	38	13	2,6
Actitudes de las otras personas	86	17,2	24	4,8	91	18,2	1	0,2
Capacidades profesionales	177	35,4	24	4,8	39	7,8	7	1,4
Salud física y emocional	131	26,2	26	5,2	70	14	9	1,8
Situaciones de exclusión	37	7,4	6	1,2	38	7,6	1	0,2

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Las personas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con comunicación y contacto social expresan que dichas circunstancias estuvieron asociadas principalmente a expresiones de exclusión, críticas, controles, rumores y negativas de comunicación personal. Un 35,8% (179) indican haberse sentido ignoradas y excluidas, mientras que un 28,2% (141) responden que su trabajo ha sido criticado injustamente (Ver cuadro N°16).

Asimismo, un 25,8% (129) de las personas opinan que han estado expuestas a situaciones en las que su trabajo fue monitoreado con el ánimo de buscar errores. Entre un 24,2% (121) y un 23% (115) responden que en su entorno laboral se difunden rumores de su persona de manera intencionada, o bien, que se niegan a hablarle o reunirse con él o ella.



Cuadro N°16

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con comunicación y contacto social

Formas de violencia de comunicación y contacto social	Absoluto			Porcentaje		
	No	Sí	No aplica	No	Sí	No aplica
Le ignoran, le excluyen o fingen no verle	321	179	-	64,2	35,8	-
Se niegan a hablarle o a reunirse con usted	385	115	-	77,0	23,0	-
Le crean un ambiente negativo con los y las estudiantes	349	66	85	69,8	13,2	17,0
Le excluyen de convocatorias a reuniones de trabajo, asambleas o comisiones	427	73	-	85,4	14,6	-
Intervienen para evitar su participación en ternas o concursos	442	58	-	88,4	11,6	-
Controlan, monitorean o revisan su trabajo buscando errores	371	129	-	74,2	25,8	-
Le impiden asistir a capacitaciones atinentes a su cargo	458	42	-	91,6	8,4	-
Inventan o difunden rumores acerca de usted de manera intencionada	379	121	-	75,8	24,2	-
Criticán su trabajo injustamente	359	141	-	71,8	28,2	-
Le privan de información importante y necesaria para realizar su trabajo	417	83	-	83,4	16,6	-
Le limitan las posibilidades de hablar	433	67	-	86,6	13,4	-
Utilizan expresiones ofensivas para referirse a su desempeño	457	43	-	91,4	8,6	-
Le aíslan de sus compañeros/as o asignan tareas que le alejan físicamente de ellos/ellas.	461	39	-	92,2	7,8	-

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta "Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional". Febrero, 2019.

La frecuencia con que las personas funcionarias reportan haber sido víctimas de alguna situación de violencia relacionada con comunicación y contacto visual durante los últimos 12 meses se concentra de manera común en algunas veces. Por ejemplo, 69 de ellas responden haber estado algunas veces expuestas a situaciones donde se han sentido ignoradas y excluidas, mientras 63 personas indican que también su trabajo ha sido criticado injustamente algunas veces. De la misma forma, 52 personas expresan que algunas veces han sido víctimas de rumores inventados de manera intencionada acerca de su persona. En tanto, 40 de ellas sugieren que algunas veces las personas se han negado a hablarle o reunirse con él o ella (Ver cuadro N°17).

Ahora bien, cuando se pregunta a la población entrevistada si estuvo o no expuesta hace más de un año a estas expresiones de violencia, como lo muestra el cuadro N°18 sobresalen situaciones en las que la persona se ha sentido excluida, controlada, criticada o difamada. Un total de 120 personas indican que han estado expuestas a situaciones donde han sido excluidas, mientras 89 responden que se han sentido controladas cuando su trabajo ha sido revisado con el ánimo de identificar errores. Por su parte, 84 personas apuntan que su trabajo ha sido criticado injustamente, y 72 personas sienten que han inventado y difundido rumores acerca de ella de manera intencionada.

Cuadro N°17

Porcentaje de personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia de comunicación y contacto social en los últimos 12 meses, por frecuencia con que le sucedió, según forma de violencia de comunicación y contacto social

(En valor absoluto)					
Formas de violencia de comunicación y contacto social	Frecuencia				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Le ignoran, le excluyen o fingen no verle	11	30	69	31	38
Se niegan a hablarle o a reunirse con usted	9	20	40	16	30
Le crean un ambiente negativo con los y las estudiantes	6	7	28	12	13
Le excluyen de convocatorias a reuniones de trabajo, asambleas o comisiones	11	14	27	9	12
Intervienen para evitar su participación en ternas o concursos	5	10	17	10	16
Controlan, monitorean o revisan su trabajo buscando errores	19	23	47	16	24
Le impiden asistir a capacitaciones atinentes a su cargo	4	8	13	4	13
Inventan o difunden rumores acerca de usted de manera intencionada	14	21	52	11	23
Criticán su trabajo injustamente	8	26	63	25	19
Le privan de información importante y necesaria para realizar su trabajo	9	20	29	13	12
Le limitan las posibilidades de hablar	5	16	26	10	10
Utilizan expresiones ofensivas para referirse a su desempeño	4	5	11	8	15
Le aíslan de sus compañeros/as o asignan tareas que le alejan físicamente de ellos/ellas.	4	7	14	2	12

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Cuadro N°18

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con comunicación y contacto social hace más de un año

(En valor absoluto y porcentaje)				
Formas de violencia de comunicación y contacto social	Absoluto		Porcentaje	
	No	Sí	No	Sí
Le ignoran, le excluyen o fingen no verle	59	120	33,0	67,0
Se niegan a hablarle o a reunirse con usted	46	69	40,0	60,0
Le crean un ambiente negativo con los y las estudiantes	21	45	31,8	68,2
Le excluyen de convocatorias a reuniones de trabajo, asambleas o comisiones	25	48	34,2	65,8
Intervienen para evitar su participación en ternas o concursos	13	45	22,4	77,6
Controlan, monitorean o revisan su trabajo buscando errores	40	89	31,0	69,0
Le impiden asistir a capacitaciones atinentes a su cargo	10	32	23,8	76,2
Inventan o difunden rumores acerca de usted de manera intencionada	49	72	40,5	59,5
Criticán su trabajo injustamente	57	84	40,4	59,6
Le privan de información importante y necesaria para realizar su trabajo	29	54	34,9	65,1
Le limitan las posibilidades de hablar	25	42	37,3	62,7
Utilizan expresiones ofensivas para referirse a su desempeño	9	34	20,9	79,1
Le aíslan de sus compañeros/as o asignan tareas que le alejan físicamente de ellos/ellas	9	30	23,1	76,9

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

En cuanto haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con las capacidades profesionales y laborales, un 29,2% (146) de las personas entrevistadas respondieron haber estado expuestas a situaciones en las

que se le han asignado tareas que no corresponden a su perfil o funciones a su cargo. Un 17,4% (87) indicaron que sus tareas fueron modificadas sin considerar su opinión, mientras que un 15,4% (77) consideran que su trabajo es evaluado de forma sesgada, y únicamente un 10,6% (53) responden que les presionan a trabajar más horas de su jornada laboral (Ver cuadro N°19).

Cuadro N°19

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con capacidades profesionales y laborales

(En valor absoluto y porcentaje)				
Formas de violencia relacionadas con capacidades profesionales y laborales	Absoluto		Porcentaje	
	No	Sí	No	Sí
Le asignan actividades o tareas que no corresponden al perfil o funciones de su cargo	354	146	70,8	29,2
Le presionan a trabajar más horas de su jornada laboral	447	53	89,4	10,6
Modifican sus tareas, fuera de las funciones de su cargo, sin considerar su opinión	413	87	82,6	17,4
No le asignan trabajo y luego le acusan de no hacer nada	470	30	94,0	6,0
Le obligan a realizar trabajos que van contra sus principios o su ética	475	25	95,0	5,0
Le cambian su escritorio o lugar personal sin consultárselo	475	25	95,0	5,0
Evalúan su trabajo de forma sesgada	423	77	84,6	15,4
Le asignan tareas o trabajos <u>por debajo</u> de su capacidad profesional o sus competencias	474	26	94,8	5,2
Le asignan tareas o trabajos <u>por encima</u> de su capacidad profesional o sus competencias	461	39	92,2	7,8

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Tal y como sucede en el caso de las situaciones de violencia relacionadas con comunicación y contacto social, la frecuencia con que las personas funcionarias reportan haber sufrido situaciones de violencia asociadas con sus capacidades profesionales y laborales durante los últimos 12 meses, se concentra de manera común en algunas veces. Un total de 53 personas indicaron que algunas veces, durante los últimos 12 meses, debieron realizar tareas que no correspondían a su perfil o funciones a su cargo. También 34 personas expresan que sus tareas fueron modificadas algunas veces sin considerar su opinión, mientras que 33 de ellas consideran que su trabajo ha sido evaluado de manera sesgada algunas veces, durante los últimos 12 meses (Ver cuadro N°20).

Al momento de indagar si las personas entrevistadas estuvieron o no expuestas hace más de un año a estas expresiones de violencia se mencionan primordialmente situaciones relacionadas con la asignación y la modificación de tareas, así como la evaluación del trabajo realizado. Por ejemplo, 92 personas responden que les fueron asignadas tareas que no correspondían a su perfil, 51 personas indican que las tareas asignadas fueron modificadas sin considerar su opinión, y 52 personas consideran que su trabajo fue evaluado de manera sesgada. Se mencionan en menor medida situaciones como la modificación del espacio laboral y la asignación de tareas por debajo o por encima de las capacidades profesionales (Ver cuadro N°21).

Cuadro N°20

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con capacidades profesionales y laborales en los últimos 12 meses, por frecuencia con que le sucedió, y según forma de violencia

(En valor absoluto)					
Formas de violencia relacionadas con capacidades profesionales y laborales	Frecuencia				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Le asignan actividades o tareas que no corresponden al perfil o funciones de su cargo	24	20	53	28	21
Le presionan a trabajar más horas de su jornada laboral	8	13	19	6	7
Modifican sus tareas, fuera de las funciones de su cargo, sin considerar su opinión	12	21	34	9	11
No le asignan trabajo y luego le acusan de no hacer nada	5	4	9	7	5
Le obligan a realizar trabajos que van contra sus principios o su ética	4	2	4	7	8
Le cambian su escritorio o lugar personal sin consultárselo	2	2	7	9	5
Evalúan su trabajo de forma sesgada	10	14	33	8	12
Le asignan tareas o trabajos <u>por debajo</u> de su capacidad profesional o sus competencias	5	8	6	4	3
Le asignan tareas o trabajos <u>por encima</u> de su capacidad profesional o sus competencias.	6	10	13	6	4

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta "Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional". Febrero, 2019.

Cuadro N°21

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con capacidades profesionales y laborales hace más de un año

(En valor absoluto y porcentaje)				
Formas de violencia relacionadas con capacidades profesionales y laborales	Absoluto		Porcentaje	
	No	Sí	No	Sí
Le asignan actividades o tareas que no corresponden al perfil o funciones de su cargo	54	92	37,0	63,0
Le presionan a trabajar más horas de su jornada laboral	19	34	35,8	64,2
Modifican sus tareas, fuera de las funciones de su cargo, sin considerar su opinión	36	51	41,4	58,6
No le asignan trabajo y luego le acusan de no hacer nada	10	20	33,3	66,7
Le obligan a realizar trabajos que van contra sus principios o su ética	5	20	20,0	80,0
Le cambian su escritorio o lugar personal sin consultárselo	8	17	32,0	68,0
Evalúan su trabajo de forma sesgada	25	52	32,5	67,5
Le asignan tareas o trabajos <u>por debajo</u> de su capacidad profesional o sus competencias	8	18	30,8	69,2
Le asignan tareas o trabajos <u>por encima</u> de su capacidad profesional o sus competencias.	15	24	38,5	61,5

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Los resultados obtenidos muestran que un bajo porcentaje de las personas entrevistadas ha sufrido situaciones de violencia que pueden afectar de alguna manera su salud física y emocional. Como es el caso de realizar tareas que perjudiquen su integridad física, ser humilladas en público, amenazadas, provocadas o desvalorizadas.

Los datos apuntan que un 19,4% (97) de las personas expresan haber sido provocadas a reaccionar emocionalmente. En tanto, un 13,2% (66) han sido amenazadas con ser sometidas a procesos disciplinarios, un 12,4% (62) sienten que su trabajo es continuamente desvalorizado, y entre un 10,8% (54) y un 10,4% (52) opinan que se les asignan plazos de ejecución de trabajo irracionales, o les humillan en público. En todos los demás, casos en los que la persona respondió afirmativamente haber estado expuesta a situaciones que afectan su salud física y emocional el porcentaje de respuesta es menor al 10% (Ver cuadro N°22).

Cuadro N°22

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con salud física y emocional

(En valor absoluto y porcentaje)				
Formas de violencia relacionadas con salud física y emocional	Absoluto		Porcentaje	
	No	Sí	No	Sí
Le asignan actividades o tareas que ponen en peligro su integridad física o salud	460	40	92,0	8,0
Le impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar su trabajo	469	31	93,8	6,2
Le humillan, desprecian o minusvaloran en público	448	52	89,6	10,4
Le amenazan con aplicarle procesos disciplinarios	434	66	86,8	13,2
Le provocan para hacerle reaccionar emocionalmente	403	97	80,6	19,4
Recibe amenazas por escrito o por teléfono en su domicilio	491	9	98,2	1,8
Le asignan plazos de ejecución de trabajo irracionales	446	54	89,2	10,8
Desvaloran continuamente su esfuerzo profesional	438	62	87,6	12,4
Le han hecho insinuaciones o proposiciones sexuales	475	25	95,0	5,0

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Al igual que las situaciones de violencia relacionadas con comunicación y contacto social, y capacidades profesionales, la frecuencia con que durante los últimos 12 meses las personas entrevistadas reportan haber sido víctimas de alguna situación de violencia que podría afectar su salud física y emocional, se concentra de manera común en la frecuencia “algunas veces”.

Un total de 36 personas funcionarias responden haber estado, durante los últimos 12 meses, algunas veces expuestas a situaciones en las cuales se han sentido provocadas a reaccionar emocionalmente. Por su parte, 28 personas respondieron que continuamente su esfuerzo profesional fue desvalorizado algunas veces, mientras que 23 de ellas indicaron que algunas veces, durante los últimos 12 años, les fueron asignados plazos de ejecución de trabajo irracionales (Ver cuadro N°23).

Cuadro N°23

Porcentaje de personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con salud física y emocional en los últimos 12 meses, por frecuencia con que le sucedió, según forma de violencia relacionadas con salud física y emocional

(En valor absoluto)					
Formas de violencia relacionadas con salud física y emocional	Frecuencia				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Le asignan actividades o tareas que ponen en peligro su integridad física o salud	5	9	16	5	5
Le impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar su trabajo	5	5	14	4	3
Le humillan, desprecian o minusvaloran en público	3	7	16	12	14
Le amenazan con aplicarle procesos disciplinarios	8	8	19	12	19
Le provocan para hacerle reaccionar emocionalmente	9	17	36	14	21
Recibe amenazas por escrito o por teléfono en su domicilio			2	2	5
Le asignan plazos de ejecución de trabajo irracionales	2	11	23	8	10
Desvaloran continuamente su esfuerzo profesional	7	10	28	5	12
Le han hecho insinuaciones o proposiciones sexuales		2	6	7	10

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Cuando se indaga si las personas entrevistadas estuvieron, o no expuestas, hace más de un año a estas diversas expresiones de violencia, la respuesta afirmativa está relacionada con provocaciones, amenazas y desvalorización profesional. Sobresalen los casos en los que las personas fueron provocadas a reaccionar emocionalmente, se sintieron amenazadas con la aplicación de procesos disciplinarios, o su esfuerzo profesional fue continuamente desvalorizado. En menor medida, se mencionan situaciones en las que a las personas no se les ha permitido adoptar medidas de seguridad para realizar su trabajo, han estado expuestas a insinuaciones sexuales, o han recibido amenazas por escrito o por teléfono (Ver cuadro N°24).

Cuadro N°24

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con salud física y emocional hace más de un año

(En valor absoluto y porcentaje)				
Formas de violencia relacionadas con salud física y emocional	Absoluto		Porcentaje	
	No	Sí	No	Sí
Le asignan actividades o tareas que ponen en peligro su integridad física o salud	16	24	40,0	60,0
Le impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar su trabajo	12	19	38,7	61,3
Le humillan, desprecian o minusvaloran en público	13	39	25,0	75,0
Le amenazan con aplicarle procesos disciplinarios	11	55	16,7	83,3
Le provocan para hacerle reaccionar emocionalmente	31	66	32,0	68,0
Recibe amenazas por escrito o por teléfono en su domicilio	1	8	11,1	88,9
Le asignan plazos de ejecución de trabajo irracionales	21	33	38,9	61,1
Desvaloran continuamente su esfuerzo profesional	15	47	24,2	75,8
Le han hecho insinuaciones o proposiciones sexuales	4	21	16,0	84,0

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

En cuanto a las situaciones de violencia relacionadas con actitudes hacia las personas, el cuadro N°25 muestra que pocas personas funcionarias de la Universidad Nacional se han visto expuestas a este tipo de situaciones. Menos del 20% de las personas entrevistadas indicaron haber sido víctimas de gritos intimidadores, de amenazas verbales o de burlas sobre su vida personal. En tanto, menos del 10% se han visto expuestas a comentarios que buscan asegurar que la persona tiene problemas psicológicos, o se han expresado sobrenombres desagradables.

Cuadro N°25

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con actitudes hacia las personas

(En valor absoluto y porcentaje)				
Formas de violencia relacionadas con salud física y emocional	Absoluto		Porcentaje	
	No	Sí	No	Sí
Recibe burlas o críticas sobre su vida personal	439	61	87,8	12,2
Recibe amenazas verbales o gestos intimidatorios	433	67	86,6	13,4
Le dan a entender que usted tiene problemas psicológicos	467	33	93,4	6,6
Le ponen sobrenombres o apodosos desagradables	471	29	94,2	5,8
Le gritan o levantan la voz para intimidarlo o intimidarla	402	98	80,4	19,6

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

La frecuencia con que estas situaciones de violencia se han expresado durante los últimos 12 meses, ha sido comúnmente algunas veces. Un total de 34 personas responden haber sido víctimas algunas veces, de gritos intimidadores, 24 personas indican que algunas veces durante ese mismo periodo fueron víctimas de burlas y críticas sobre su vida personal. En tanto, algunas veces 21 personas fueron víctimas de amenazas verbales o gestos intimidadores (Ver cuadro N°26).

Cuadro N°26

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con actitudes hacia las personas en los últimos 12 meses, por frecuencia con que le sucedió, según forma de violencia relacionada con actitudes hacia las personas

Formas de violencia relacionadas con actitudes hacia las personas	(En valor absoluto)				
	Frecuencia				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Recibe burlas o críticas sobre su vida personal	8	7	24	10	12
Recibe amenazas verbales o gestos intimidatorios	7	10	21	14	15
Le dan a entender que usted tiene problemas psicológicos	2	4	8	7	12
Le ponen sobrenombres o apodos desagradables	6	6	9	3	5
Le gritan o levantan la voz para intimidarlo o intimidarla	6	9	34	18	31

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Cuando se pregunta a las personas entrevistadas, si estuvieron o no expuestas, hace más de un año a situaciones de violencia relacionadas con actitudes hacia las personas, se mencionan principalmente expresiones relacionadas con gritos, intimidaciones y burlas. Un total de 70 personas responden que estuvieron expuestas a gritos, 50 personas indican que recibieron amenazas verbales y gestos intimidadores, y 42 personas comentan que fueron víctimas de burlas y críticas acerca de su vida personal. Menos de 30 personas respondieron haber estado expuesta a situaciones en las que se les ha dado a entender que tienen problemas psicológicos, o haber sido violentadas con sobrenombres o apodos desagradables (Ver cuadro N°27).



Cuadro N°27

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con actitudes hacia las personas hace más de un año

(En valor absoluto y porcentaje)				
Formas de violencia relacionadas con salud física y emocional	Absoluto		Porcentaje	
	No	Sí	No	Sí
Recibe burlas o críticas sobre su vida personal	19	42	31,1	68,9
Recibe amenazas verbales o gestos intimidatorios	17	50	25,4	74,6
Le dan a entender que usted tiene problemas psicológicos	7	26	21,2	78,8
Le ponen sobrenombres o apodosos desagradables	6	23	20,7	79,3
Le gritan o levantan la voz para intimidarlo o intimidarla	28	70	28,6	71,4

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Por último, el porcentaje de personas entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con exclusión laboral, es un porcentaje particularmente bajo. Por tanto, es posible que variables como el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la pertenencia étnica, la clase social o la discapacidad, entre otras situaciones asociadas a condiciones físicas, creencias religiosas y preferencias sexuales, no sean una causa que justifique las expresiones de violencia de exclusión laboral en el ambiente laboral de la Universidad Nacional (Ver cuadro N°28).

Cuadro N°28

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con exclusión laboral

(En valor absoluto y porcentaje)				
Formas de violencia relacionadas con exclusión laboral	Absoluto		Porcentaje	
	No	Sí	No	Sí
Sexo	475	25	95,0	5,0
Orientación Sexual	498	2	99,6	0,4
Identidad de género	495	5	99,0	1,0
Pertenencia étnica	495	5	99,0	1,0
Clase social	491	9	98,2	1,8
Discapacidad	497	3	99,4	0,6
Edad	480	20	96,0	4,0
Creencia religiosa	478	22	95,6	4,4
Lugar de procedencia	488	12	97,6	2,4

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Como sucede en todos los otros casos estudiados, la frecuencia con que durante los últimos 12 meses, las personas entrevistadas reportan haber sido víctimas de alguna situación de violencia relacionada con exclusión laboral, se concentra de manera común en algunas veces. Durante los últimos 12 meses, un total de 12 personas responden que algunas veces se sintieron excluidas laboralmente por su edad. Mientras que otras 10 personas expresaron los mismos sentimientos por su sexo, y 9 por sus creencias religiosas (Ver cuadro N°29).

Cuadro N°29

Porcentaje de personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido alguna situación de violencia relacionada con exclusión laboral en los últimos 12 meses, por frecuencia con que le sucedió, según forma de violencia relacionadas con exclusión laboral

(En valor absoluto)					
Formas de violencia relacionadas con exclusión laboral	Frecuencia				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Sexo	1	2	10	6	6
Orientación Sexual			1		1
Identidad de Género			2	1	2
Pertenencia étnica		2	3	1	
Clase social	1	2	3	1	2
Discapacidad			2		1
Edad	1	1	12	4	2
Creencia religiosa	1	1	9	5	6
Lugar de procedencia		1	8	1	2

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Cuando se pregunta a las personas entrevistadas, si estuvieron o no expuestas, hace más de un año a estas diversas expresiones de violencia relacionadas con exclusión laboral la respuesta afirmativa es en este caso menor que los casos ya analizados. Por ejemplo, 20 personas respondieron haberse sentido excluidas laboralmente debido a su sexo, 14 personas se sintieron excluidas por su edad, y 13 personas percibieron acciones de exclusión laboral debido a sus creencias religiosas. Particularmente, son pocos los casos de exclusión laboral asociados a la orientación sexual, la identidad de género o la discapacidad (Ver cuadro N°30).

Cuadro N°30

Personas funcionarias entrevistadas que reportaron haber sufrido o no alguna situación de violencia relacionada con exclusión laboral hace más de un año

(En valor absoluto y porcentaje)				
Formas de violencia relacionadas con exclusión laboral	Absoluto		Porcentaje	
	No	Sí	No	Sí
Sexo	5	20	20,0	80,0
Orientación sexual		2		0,4
Identidad de género		5		1,0
Pertenencia étnica	1	4		
Clase social	2	7	22,2	77,8
Discapacidad	2	1	66,7	33,3
Edad	6	14	30,0	70,0
Creencia religiosa	9	13	40,9	59,1
Lugar de procedencia	4	8	33,3	66,7

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Las consecuencias o afectaciones que las personas entrevistadas reportan sufrir, ante el hecho de verse expuestas a una situación de algún tipo de violencia en el trabajo, están relacionadas primordialmente a repercusiones económicas, sociales, familiares y físicas. Un 53,6% (268) de las personas responden haber sufrido afectaciones económicas producto de dichas situaciones de violencia, mientras que un 53,2% (266) indicaron haber sufrido afectaciones en sus círculos sociales, un 52% (260) experimentaron afectaciones en su núcleo familiar, y un 44,2% (221) experimentaron algún tipo de padecimiento físico. En un menor porcentaje, se mencionan afectaciones asociadas con padecimientos emocionales, repercusiones en el ambiente laboral o cambios en el estado de ánimo (Ver cuadro N°31).

Cuadro N°31

Principales consecuencias o efectos reportados por las personas funcionarias entrevistadas que indicaron sufrir al menos una situación de algún tipo de violencia en el trabajo

(En valor absoluto y porcentaje)		
Tipo de violencia	Frecuencia	Porcentaje
Afectaciones económica	268	53,6
Afectaciones en los círculos sociales	266	53,2
Afectaciones en el núcleo familiar	260	52
Padecimientos físicos	221	44,2
Padecimientos emocionales	169	33,8
Afectaciones en el ambiente laboral	156	31,2
Cambios en el estado de ánimo	116	23,2
Otra	307	61,4

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

3.6. Acciones de la Universidad Nacional con respecto a la atención del acoso psicológico laboral

Cuando se pregunta a las personas entrevistadas si conocen acerca de la obligatoriedad que tiene la Universidad Nacional de crear una instancia encargada de atender y abordar el tema de acoso psicológico laboral, 63% (313) de las personas responden que sí conocen acerca de dicha obligatoriedad (Ver cuadro N°32). Al preguntarse si se está o no de acuerdo con la existencia en la Universidad de una instancia que se encarge de atender y abordar la problemática de acoso psicológico laboral, el 97% (479) de las personas responden que sí están de acuerdo en que la Universidad cuente con dicha instancia (Ver cuadro N°33).

Cuadro N°32

Personas funcionarias entrevistadas según indican conocer o no la obligatoriedad que tiene la Universidad Nacional de crear una instancia encargada de atender y abordar el tema de acoso psicológico laboral

(En valor absoluto y porcentaje)		
Conoce la obligatoriedad	Frecuencia	Porcentaje
No	182	36
Sí	313	63

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta "Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional". Febrero, 2019.

Nota: la pregunta fue contestada por un total de 495 personas.

Cuadro N°33

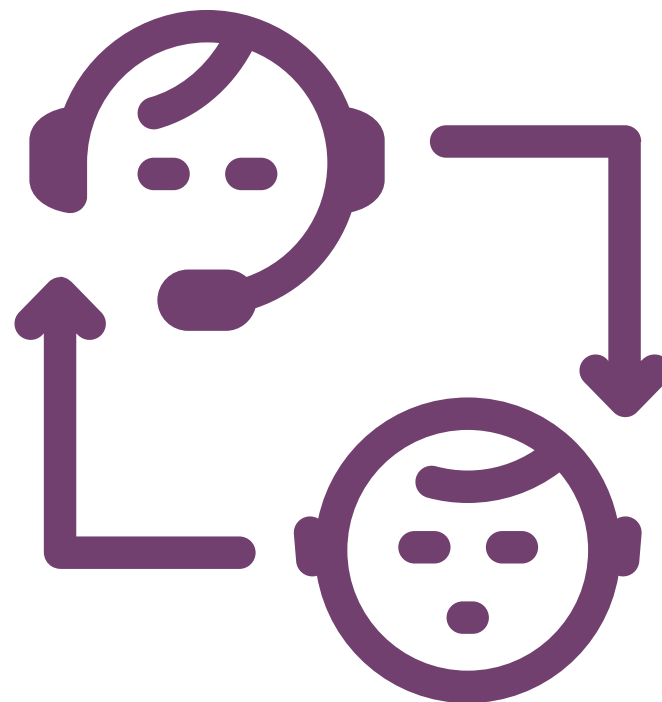
Personas funcionarias entrevistadas según indican estar de acuerdo con la existencia de una instancia encargada de atender y abordar el tema de acoso psicológico laboral en la Universidad Nacional

(En valor absoluto y porcentaje)		
Están de acuerdo	Frecuencia	Porcentaje
Sí	479	97,0
No	15	3,0

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta "Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional". Febrero, 2019.

Nota: la pregunta fue contestada por un total de 494 personas.

En cuanto a las principales acciones que la Universidad Nacional debe realizar para prevenir las situaciones de acoso psicológico laboral se mencionan de manera particular campañas de capacitación, creación de una instancia institucional de atención al acoso, seguimiento de las jefaturas, y apoyo integral a las personas víctimas de acoso. Sobresalientemente, se menciona en un 90,1% (429) de los casos la necesidad de brindar campañas y capacitación institucional sobre acoso laboral (Ver cuadro N°34). Al respecto, el 86% (425) de las personas funcionarias entrevistadas están interesadas en participar en capacitaciones sobre el tema de acoso psicológico laboral (Ver cuadro N°35).



Cuadro N°34

Principales acciones que debe realizar la Universidad Nacional para prevenir las situaciones de acoso psicológico laboral mencionadas por las personas funcionarias entrevistadas

(En valor absoluto y porcentaje)			
Acciones que debe realizar la Universidad Nacional	Frecuencia	Porcentaje de respuestas	Porcentaje de casos
Brindar campañas y capacitación institucional sobre acoso laboral	429	33,5%	90,1%
Crear una instancia que de atención y seguimiento a casos de denuncias de acoso	161	12,6%	33,8%
Capacitación y seguimiento de las acciones de las jefaturas para la prevención de casos de acoso laboral	118	9,2%	24,8%
Que la una brinde apoyo integral, (interdisciplinario profesional) a las personas que sufren acoso laboral	109	8,5%	22,9%
Promover buenos ambientes laborales para la prevención del acoso laboral en la UNA	70	5,5%	14,7%
Crear reglamento o normativa sobre acoso laboral en la UNA	61	4,8%	12,8%
Dar a conocer los procedimientos y las instancias a acudir en caso de acoso laboral	61	4,8%	12,8%
Realizar diagnósticos y evaluaciones para mejorar los ambientes laborales en la UNA	59	4,6%	12,4%
Crear líneas de comunicación y medios para denuncias anónimas, confidenciales.	58	4,5%	12,2%
Revisión de los perfiles, las cargas laborales y procesos de selección de personal	32	2,5%	6,7%
Llevar un registro de los casos de acoso laboral en la UNA	30	2,3%	6,3%
Aplicar sanciones a las personas que ejercen el acoso laboral	30	2,3%	6,3%
Mejorar las condiciones laborales de las personas interinas que son más vulnerables al acoso laboral	21	1,6%	4,4%
Otros	40	3,1%	8,4%

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Cuadro N°35

Personas funcionarias entrevistadas según indican estar interesadas en participar en capacitaciones sobre el tema de acoso psicológico laboral

(En valor absoluto y porcentaje)		
Está interesada	Frecuencia	Porcentaje
Sí	425	86,0
No	69	14,0

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta “Percepciones Sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional”. Febrero, 2019.

Nota: la pregunta fue contestada por un total de 494 personas.



IV. HALLAZGOS RELEVANTES

Los resultados obtenidos muestran cuatro principales hallazgos. En primera instancia, es importante rescatar que de manera general las personas entrevistadas expresan un alto nivel de satisfacción con la Universidad Nacional. Las personas se sienten satisfechas de laborar en la Universidad y expresan sentirse a gusto en la unidad académica en la que se desenvuelven cotidianamente.

Un segundo hallazgo relevante, está asociado con la forma en que se conceptualiza, se experimenta y se expresa el acoso psicológico laboral o mobbing en la dinámica laboral de la Universidad Nacional. La mayoría de las personas conceptualizan el acoso laboral como acciones de hostigamiento o persecución, y consideran que éste se presenta con poca frecuencia en la Universidad.

No obstante, más del 50% de las personas entrevistadas indican conocer a alguna persona que ha sufrido experiencias de acoso laboral en la Universidad, en tanto un 31,6% (158) indica haber sido personalmente víctimas de mobbing. Particularmente, las personas con nombramiento administrativo en propiedad son las que en mayor porcentaje responden haber sido víctimas de acoso psicológico. Una relación inversa se observa para el caso de las personas académicas. Para éstas el riesgo de sufrir acoso laboral parece disminuir cuando obtienen su propiedad.

El tercer hallazgo relevante, está asociado con la forma en que se perpetúa el mobbing, los ámbitos en que éste se expresa y las afectaciones humanas que habitualmente genera. En este punto, es importante hacer notar que cuando se interroga por distintas situaciones de acoso psicológico laboral experimentadas en la dinámica diaria de la Universidad Nacional, aumenta la cantidad de personas que responden afirmativamente haber

estado expuestas a dichas situaciones de acoso. Esto puede deberse a que las personas posiblemente no estén identificando tales expresiones de *mobbing* como parte de la problemática.

También es necesario recalcar que las personas entrevistadas aseguran que en la Universidad Nacional las acciones de hostigamiento son perpetuadas principalmente por la jefatura, y en un segundo lugar por compañeros (as) de la unidad académica. La situación de violencia donde se observa un mayor porcentaje de jefes (as) implicados (as) es en el ámbito de la comunicación y el contacto social, seguido de la puesta en práctica de las capacidades profesionales.

Sobresale el hecho de que el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la pertenencia étnica, la clase social o la discapacidad, entre otras situaciones asociadas a condiciones físicas, creencias religiosas y preferencias sexuales, no son una causa que justifique las expresiones de violencia de exclusión laboral en el ambiente profesional de la Universidad Nacional.

Con respecto, a las consecuencias o las afectaciones que las personas entrevistadas reportan sufrir ante el hecho de verse expuestas a una situación de violencia en el trabajo, las mismas están relacionadas principalmente a repercusiones económicas, sociales, familiares y físicas. Sin embargo, los resultados obtenidos muestran que un bajo porcentaje de las personas entrevistadas han visto su salud física y emocional afectada debido a las situaciones de violencia experimentadas.

El cuarto y último hallazgo relevante, está asociado con la percepción que las personas entrevistadas tienen acerca de la necesidad de que exista una normativa institucional que regule y atienda las situaciones de acoso psicológico laboral en la Universidad. Un 97% de las personas están de acuerdo de que la Universidad Nacional cuente con una instancia que se encargue de atender y abordar los casos de acoso psicológico laboral.

Además, están de acuerdo en que la Universidad debe prevenir el mobbing mediante campañas de capacitación, dando seguimiento a las jefaturas y brindando un apoyo integral a las personas víctimas de acoso laboral. Se expresa una apertura a participar en actividades y talleres de capacitación acerca del acoso psicológico laboral.

Iñaki Piñuel y Ariana García, La evaluación del Mobbing. Cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SB, 2015).

UNA-SITUN, Convención Colectiva de trabajo (Heredia, Costa Rica. Programa de Publicaciones, Universidad Nacional, 2011).

Xinia Pérez, Hostigamiento laboral: Mobbing (1 ed. San José, Costa Rica. Editorial de la UCR, 2008).

Anexo N°.1

Cuestionario "Percepciones sobre el ambiente laboral en la Universidad Nacional"

#ID

N° Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL
2018

COMISIÓN INTERINA BIPARTITA UNA-SITUN

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES EN POBLACIÓN (IDESPO)

TELÉFONO: 2562-4130

Julio,

"PERCEPCIONES SOBRE EL AMBIENTE LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL"

La Comisión Interina bipartita UNA-SITUN, con respaldo del Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO), está realizando un diagnóstico para obtener una línea base de indicadores sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional. Por lo que se le solicita su colaboración para completar el siguiente cuestionario el cual se responde de manera anónima. Los resultados obtenidos se utilizarán estrictamente con fines investigativos y se manejarán con suma confidencialidad. GRACIAS.

I. DATOS GENERALES

a.	Sexo: 1. Hombre 2. Mujer	b.	Edad en años cumplidos: Años ____ Meses ____		
1. Actualmente se desempeña como	2. ¿Cuál es su jornada actual?	3. ¿Cuál es la condición de nombramiento en el cargo que desempeña actualmente?	4. ¿Cuál es la categoría profesional del puesto que ocupa?	5. ¿Cuál es el nombre del puesto?	

a. Administrativo	1. 10 horas (1/4) 2. 20 horas (1/2) 3. 30 horas (3/4) 4. 40 horas (tiempo completo) 88. Otro _____	1. Propietario 2. Interino														
b. Académico	1. 10 horas (1/4) 2. 20 horas (1/2) 3. 30 horas (3/4) 4. 40 horas (tiempo completo) 88. Otro _____	1. Propietario 2. Interino														
6.	¿Cuántos años tiene de trabajar en la Universidad? ____ / ____ Años Meses	7.	Departamento, centro o instituto donde trabaja:													
8.	A cuál facultad, centro o instancia pertenece: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">1. Facultad de filosofía y letras</td> <td style="width: 33%;">2. Facultad de Ciencias Sociales</td> <td style="width: 33%;">3. Facultad de Tierra y Mar</td> </tr> <tr> <td>4. Facultad de Ciencias Exactas y Naturales</td> <td>5. Facultad de Ciencias de la Salud</td> <td>6. Centro de estudios generales</td> </tr> <tr> <td>7. Centro de investigación y Docencia en Educación (CIDE)</td> <td>8. Centro de Investigación Docencia y Extensión Artística (CIDEA)</td> <td>9. Instancia Administrativa</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Especifique: _____</td> </tr> </table>				1. Facultad de filosofía y letras	2. Facultad de Ciencias Sociales	3. Facultad de Tierra y Mar	4. Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	5. Facultad de Ciencias de la Salud	6. Centro de estudios generales	7. Centro de investigación y Docencia en Educación (CIDE)	8. Centro de Investigación Docencia y Extensión Artística (CIDEA)	9. Instancia Administrativa	Especifique: _____		
1. Facultad de filosofía y letras	2. Facultad de Ciencias Sociales	3. Facultad de Tierra y Mar														
4. Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	5. Facultad de Ciencias de la Salud	6. Centro de estudios generales														
7. Centro de investigación y Docencia en Educación (CIDE)	8. Centro de Investigación Docencia y Extensión Artística (CIDEA)	9. Instancia Administrativa														
Especifique: _____																
9.	En cuál Campus trabaja: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">1. Campus Omar Dengo</td> <td style="width: 33%;">2. Campus Benjamín Núñez</td> <td style="width: 33%;">3. Campus Liberia</td> </tr> <tr> <td>4. Campus Nicoya</td> <td>5. Campus Pérez Zeledón</td> <td>6. Campus Coto</td> </tr> <tr> <td>7. Campus Sarapiquí</td> <td>8. Interuniversitaria de Alajuela</td> <td>9. Estaciones Experimentales</td> </tr> </table>				1. Campus Omar Dengo	2. Campus Benjamín Núñez	3. Campus Liberia	4. Campus Nicoya	5. Campus Pérez Zeledón	6. Campus Coto	7. Campus Sarapiquí	8. Interuniversitaria de Alajuela	9. Estaciones Experimentales			
1. Campus Omar Dengo	2. Campus Benjamín Núñez	3. Campus Liberia														
4. Campus Nicoya	5. Campus Pérez Zeledón	6. Campus Coto														
7. Campus Sarapiquí	8. Interuniversitaria de Alajuela	9. Estaciones Experimentales														

10.	¿Le gustaría seguir trabajando en la unidad académica o administrativa donde se desempeña actualmente? 1. Sí (PASE 12) 0. No 99. NS/NR (PASE 12)			
11.	¿Por qué? (Selección única) 1. No me gusta el ambiente laboral Unidad de trabajo 3. No me siento apoyado/a en mi unidad de trabajo 5. La carga de trabajo es muy pesada 7. Me siento capacitado/a para desempeñarme en otro puesto 88. Otro motivo _____		2. Quiero ascender a otro cargo y no tengo oportunidad en mi 4. El trabajo que realizo diariamente ya no me motiva 6. La carga de trabajo que me asignan es muy poca 8. Me siento desmotivado/a y no me dan ganas de ir a trabajar	
12.	¿Le gustaría seguir trabajando en la UNA? 1. Sí (PASE 14) 0. No 99. NS/NR (PASE 14)			
13.	¿En los últimos dos años ha buscado trabajo fuera de la Universidad Nacional? 1. Sí 0. No 99. NS/NR			
14.	¿Qué entiende usted por acoso laboral? 99. NS/NR			
15.	¿Qué tan frecuentemente considera usted que se da el acoso laboral en la UNA? 1. Muy frecuente 2. Algo frecuente 3. Poco frecuente 4. Nada frecuente 99. NS/NR			

II. SITUACIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO														
A continuación le voy a leer una serie de situaciones relacionadas con el trabajo, me podría indicar si le han sucedido a usted														
16.	En relación con situaciones de la comunicación y el contacto social, le ha sucedido que...?	a. ¿Le ha sucedido?		16b. ¿Cuál puesto ocupa (ba) la persona que ocasiona (ba) esta situación? (Puede marcar varias opciones)				16c. En los últimos 12 meses la situación ha ocurrido					16d. ¿Le ocurrió hace más de 1 año?	
		NO	SÍ	Jefatura	Subalterno/a	Compañero/a	NS/NR	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	SÍ	NO
a.	Le ignoran, le excluyen o fingen no verle	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0

b.	Se niegan a hablarle o a reunirse con usted	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
c.	Le crean un ambiente negativo con los y las estudiantes 98. NA	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
d.	Le excluyen de convocatorias a reuniones de trabajo, asambleas o comisiones	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
e.	Intervienen para evitar su participación en ternas o concursos	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
f.	Controlan, monitorean o revisan su trabajo buscando errores	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
g.	Le impiden asistir a capacitaciones atinentes a su cargo	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
h.	Inventan o difunden rumores acerca de usted de manera intencionada	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
i.	Critican su trabajo injustamente	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
j.	Le privan de información importante y necesaria para realizar su trabajo	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
k.	Le limitan las posibilidades de hablar	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
l.	Utilizan expresiones ofensivas para referirse a su desempeño	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
m.	Le aíslan de sus compañeros/as o asignan tareas que le alejan físicamente de ellos/ellas.	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0

17.	Le voy a leer una serie de situaciones relacionadas con actitudes hacia las personas, quisiera saber si le ha sucedido...?	a. ¿Le ha sucedido?		17b. ¿Cuál puesto ocupa (ba) la persona que ocasiona (ba) esta situación? (Puede marcar varias opciones)				17c. En los últimos 12 meses la situación ha ocurrido					17d. ¿Le ocurrió hace más de 1 año?	
		NO	SÍ	Jefatura	Subalterno /a	Compañero /a	NS/ NR	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	SÍ	NO
a.	Recibe burlas o críticas sobre su vida personal	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
b.	Recibe amenazas verbales o gestos intimidatorios	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
c.	Le dan a entender que usted tiene problemas psicológicos	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
d.	Le ponen sobrenombres o apodos desagradables	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
e.	Le gritan o levantan la voz para intimidarlo o intimidarla	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
18.	De las siguientes situaciones relacionadas con las capacidades profesionales y laborales le ha sucedido que...?	a. ¿Le ha sucedido?		18b. ¿Cuál puesto ocupa (ba) la persona que ocasiona (ba) esta situación? (Puede marcar varias opciones)				18c. En los últimos 12 meses la situación ha ocurrido					18d. ¿Le ocurrió hace más de 1 año?	
		NO	SÍ	Jefatura	Subalterno /a	Compañero /a	NS/ NR	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	SÍ	NO
a.	Le asignan actividades o tareas que no corresponden al perfil o funciones de su cargo	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
b.	Le presionan a trabajar más horas de su jornada laboral	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
c.	Modifican sus tareas, fuera de las funciones de su cargo, sin considerar su opinión	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
d.	No le asignan trabajo y luego le acusan de no hacer nada	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
e.	Le obligan a realizar trabajos que van contra sus principios o su ética	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
f.	Le cambian su escritorio o lugar personal sin consultárselo	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
g.	Evalúan su trabajo de forma sesgada	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0

h.	Le asignan tareas o trabajos <u>por debajo</u> de su capacidad profesional o sus competencias	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
i.	Le asignan tareas o trabajos <u>por encima</u> de su capacidad profesional o sus competencias.	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
19.	De las Situaciones relacionadas con la salud física y emocional le ha sucedido que...?	a. ¿Le ha sucedido?		19b. ¿Cuál puesto ocupa (ba) la persona que ocasiona (ba) esta situación? (Puede marcar varias opciones)				19c. En los últimos 12 meses la situación ha ocurrido					19d. ¿Le ocurrió hace más de 1 año?	
		NO	SÍ	Jefatura	Subalterno /a	Compañero /a	NS/ NR	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	SÍ	NO
a.	Le asignan actividades o tareas que ponen en peligro su integridad física o salud	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
b.	Le impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar su trabajo	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
c.	Le humillan, desprecian o minusvaloran en público	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
d.	Le amenazan con aplicarle procesos disciplinarios	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
e.	Le provocan para hacerle reaccionar emocionalmente	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
f.	Recibe amenazas por escrito o por teléfono en su domicilio	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
g.	Le asignan plazos de ejecución de trabajo irracionales	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
h.	Desvaloran continuamente su esfuerzo profesional	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
i.	Le han hecho insinuaciones o proposiciones sexuales	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
20.	Le voy a leer una serie de condiciones y quisiera saber si por alguna de ellas a usted le han exclusión de oportunidades	a. ¿Le han excluido por...?		20b. ¿Cuál puesto ocupa (ba) la persona que ocasiona (ba) esta situación? (Puede marcar varias opciones)				20c. En los últimos 12 meses la situación ha ocurrido					20d. ¿Le ocurrió hace más de 1 año?	
		NO	SÍ	Jefatura	Subalterno /a	Compañero /a	NS/ NR	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	SÍ	NO

a.	Sexo	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
b.	Orientación Sexual	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
c.	Identidad de Género	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
d.	Pertenencia étnica	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
e.	Clase social	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
f.	Discapacidad	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
g.	Edad	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
h.	Creencia religiosa	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
i.	Lugar de procedencia	0	1	1	2	3	99	1	2	3	4	5	1	0
21.	Si ha sufrido alguna de las situaciones señaladas de la pregunta 16 a la 20, ¿podría mencionar cuáles han sido las consecuencias o efectos de lo ocurrido? (Sino PASE 22)							Sí		NO		NS/NR		
a.	Padecimientos físicos							1		0		99		
b.	Padecimientos emocionales							1		0		99		
c.	Cambios en el estado de ánimo							1		0		99		
d.	Afectaciones en el núcleo familiar							1		0		99		
e.	Afectaciones en los círculos sociales							1		0		99		
f.	Afectaciones en el ambiente laboral							1		0		99		
g.	Afectaciones económica							1		0		99		
h.	Otra: especifique_____							1		0		99		
LEER NOTA: La Universidad reconoce el acoso u hostigamiento laboral como aquella conducta de ejercer violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo, sobre otro/a trabajador/a universitario/a. (IV Convención Colectiva de trabajo, UNA; Art 212)														
22.	¿Conoce usted de alguna persona que haya enfrentado una situación de acoso laboral en							Sí		NO		NS/NR		
a.	...la Unidad Académica o administrativa donde labora?							1		0		99		
b.	...otra instancia de la Universidad Nacional?							1		0		99		
23.	¿Usted considera que ha sido víctima de acoso psicológico laboral en la Universidad Nacional?	NO	SI	23a. ¿En qué puesto lo ha sufrido?			23b. ¿Con nombramiento							
				Administrativo	Académico	Ambos	...Interino?		...Propietario?					
		0	1	1	2	3	1		2					
24.	¿Conoce usted que de conformidad con el artículo 2013 de la IV Convención Colectiva vigente, la UNA está en la obligación de crear la instancia que se encargue de atender y abordar el tema de acoso psicológico laboral?													
1. SÍ 0. NO 99. NS/NR														

25.	¿Estaría de acuerdo en que exista una instancia en la Universidad Nacional que se encargue de atender y abordar el tema de acoso psicológico laboral?		
	1. SÍ	0. NO	99. NS/NR
26.	¿Estaría interesado/a en participar en capacitaciones sobre el tema de acoso psicológico laboral?		
	1. SÍ	0. NO	99. NS/NR
27.	¿En caso de que lo considere pertinente, me podría indicar 3 acciones que debe hacer la UNA para prevenir las situaciones de acoso psicológico laboral?		
a.			
b.			
c.			
28.	Número de entrevistador:	29.	Número de encuestado/a
¡MUCHAS GRACIAS!			

Anexo N° 2

Mi Avance en la Encuesta Percepciones sobre el Ambiente Laboral en la Universidad Nacional. Agosto, 2018

#	# Encuestado	Nombre	Intentos de llamadas (fechas)	Observaciones	Resultado	Forma aplicación Personal Telefónica
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						

