



Instituto de Altos  
Estudios Espaciales  
"MARIO GULICH"



---

# INFORME

## *Resultados sobre la satisfacción con el clima laboral en el IG*

05/08/2021

COMISIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL



---

## **ÍNDICE**

<b>Miembros de la comisión 2020-2021</b>	<b>3</b>
<b>Objetivo de la comisión</b>	<b>3</b>
<b>Satisfacción en el ámbito laboral</b>	<b>3</b>
<b>Plan de acción</b>	<b>4</b>
<b>Desarrollo del instrumento</b>	<b>4</b>
<b>Estado de avance y actividades futuras</b>	<b>6</b>
<b>Resultados de la encuesta</b>	<b>6</b>
Dimensión demográfica	6
Dimensión asociada a la Institución	7
Clima Laboral	9
Condiciones y oportunidades laborales	10
Algunos comentarios distinguidos	11
Comparación entre actividad remota (debido a ASPO) y presencial en el IG	12
Fortalezas	12
Debilidades	13
<b>Anexos y enlaces</b>	<b>14</b>



## 1. Miembros de la comisión 2020-2021

- Dra. Bellis, Laura
- Mgter. Germán, Alba
- Dra. Porcasi, Ximena
- Mgter. Silva G., Danilo

## 2. Objetivo de la comisión

La COMISIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL fue creada con el objetivo de generar una herramienta de medición (de tareas, objetivos, competencias y plan de desarrollo) de utilidad para los líderes del **Instituto de Altos Estudios Espaciales "Mario Gulich"**, en adelante directamente el *Instituto Gulich* (IG), que permita conocer el clima organizacional para alinear la Visión al desempeño de sus colaboradores. La instrumentalización de dicha herramienta se plasma en la implementación de una encuesta que permite tabular el grado de conformidad y aptitud hacia el trabajo de los habitantes del IG, pudiéndose entender esto como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva hacia las experiencias laborales en general. Para tal fin la comisión fue asesorada por el **Instituto de Investigación y Formación en Administración Pública** (IIFAP - UNC), manteniendo reuniones formativas y de guía en la actividad con el Lic. Abel Pereira por un total de 30 hs aproximadamente.

## 3. Satisfacción en el ámbito laboral

En primer lugar se exploraron diferentes aproximaciones relacionadas al concepto de labor y trabajo, comenzando con el concepto cualitativo de producción al menor costo de Frederick Taylor, hasta revisar aproximaciones de psicólogos sociales e industriales (Elton Mayo, Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Edwin Locke entre otros) para vincularlas al concepto de satisfacción laboral desde un concepto más amplio que el productivo planteado por Taylor.

**Entendemos que, la satisfacción laboral es una medida subjetiva que involucra: lo que el empleado sabe acerca de su trabajo, cómo se siente sobre el mismo y qué hace al respecto.**

Para conocer el nivel de satisfacción en el IG, se consideraron diferentes **factores** influyentes: factores *individuales*, que representan expectativas personales; factores *institucionales*, siendo expectativas dirigidas en relación hacia la visión del IG; factores *vinculados a la tarea*, que caracterizan las funciones del puesto y factores *vinculados a la condición*, estando estos en la relación entre niveles jerárquicos de los colaboradores. Adhiriendo además a conceptos, según Locke, de identificación de características que se clasifican en *eventos* o *condiciones* de satisfacción laboral (en el trabajo y con el salario,

promociones, reconocimientos, beneficios y condiciones laborales) y en *agentes* de satisfacción que posibilitan la ocurrencia de los anteriores eventos (supervisión, compañeros y dirección).

## 4. Plan de acción

El Plan de Acción a implementar fue diseñado en base a los principales eventos que deben de realizarse de manera secuencial y cíclica, con motivo de contar con un instrumento, como herramienta de medición, útil para el IG en todo momento. Estos eventos pueden resumirse en los seis que han sido esbozados en la Figura 1.



Figura 1. Plan de acción para medición.

## 5. Desarrollo del instrumento

Debido a la diversidad de colaboradores, empleados, empleadores, relaciones laborales y funciones de las personas que conforman el IG, las medidas directas, comúnmente usadas, son de difícil estandarización e implementación en este caso particular. Por lo tanto, se decide confeccionar una encuesta ha ser ofrecida a todas las personas que mantengan actividades laborales en relación al IG, es decir, aquellas personas que sus objetivos laborales las lleven a *transitar y usar frecuentemente* espacios y medios de comunicación enmarcados en la cotidianeidad de actividades del IG.

Si bien las mediciones de satisfacción están estrechamente asociadas al salario de los trabajadores, debemos considerar en este caso que:

- se trata de un instituto interdisciplinario, con diversidad de personas/actores (representadas por profesionales que, extendiéndose más allá de su relación laboral, dan forma a sus objetivos y funcionamiento), que mantienen relaciones laborales no directamente asalariadas por el IG; y que
- la mística y valores del IG se apropian a través de actos y convivencia cotidianos, ya que la mayoría de sus integrantes permanecen activos en relación laboral por más de 8:00 [h] diarias, independientes de su función o empleador.

En base a las anteriores consideraciones, definimos entonces el **alcance** de la encuesta a **toda persona que tenga lugar de trabajo en el IG, o se vincule de manera regular, directa o indirectamente, a través de docencia y/o proyectos de investigación de duración mayor a dos años**. De esta manera, se puede ver en la Figura 2 la distinción de los principales sectores que fue posible concebir para esta primera implementación.



Figura 2. Principales sectores del IG.

Una anticipación del motivo de la formación de la Comisión de Satisfacción, las etapas involucradas en el proceso (construcción, toma de la encuesta, análisis de la información, comunicación, resultados y plan de acción) y una breve descripción de la encuesta fueron realizadas en las reuniones de mesa de Diálogo del IG. Finalmente, la herramienta quedó definida como una **encuesta anónima** para medir el grado de satisfacción con el clima laboral, que se realizó mediante un formulario on-line a todos los actores previamente identificados en los grupos de la Figura 2. En el momento de completar la encuesta, los miembros de esta comisión deben asistir a los encuestados sobre cualquier duda que pueda surgir.



La encuesta se organiza en general abarcando diferentes dimensiones asociadas a la satisfacción, desde lo personal a lo institucional. Consta de una breve caracterización demográfica (nivel etario, formación académica, antigüedad en el IG, estado civil/familia) y de 47 preguntas, discriminando además entre aquellas personas que se relacionaron con el IG antes y/o durante la implementación de restricciones, a nivel nacional, debido a la situación de Pandemia y el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO). En general, las respuestas son asignadas a un rango ordinal con 5 posibles categorías, permitiendo así la comparación entre ellas.

## 6. Estado de avance y actividades futuras

Desde la realización de la encuesta (21/12/2020), se pausó la actividad por un período aproximado de 3 meses, tiempo después del cual se efectuó el correspondiente análisis de datos y presentación de resultados, en forma de gráficos.

La actual comisión (creada el 07/10/2020) sólo mantendrá relación con esta actividad hasta el análisis de datos y presentación ante las autoridades competentes del IG e interesados en general. La posterior *comunicación de decisiones* hacia la organización y posterior *evaluación de la herramienta*, finalizando así un primer ciclo de implementación del instrumento desarrollado, no dependerá de la actual comisión, sino de aquella que designe próximamente la propia gestión del IG.

## 7. Resultados de la encuesta

### Dimensión demográfica

A continuación se resume gráficamente, en diagramas de torta, la sectorización y principales características de la población total encuestada, con actividades en relación al Instituto de Altos Estudios Espaciales "Mario Gulich" (IG).

Selecciona el sector al que consideras pertenecer en relación al IG.

48 respuestas



Figura 3.

De un total de 68 personas vinculadas al IG, contestaron la encuesta 48 personas.

Selecciona la franja etaria correspondiente.

48 respuestas

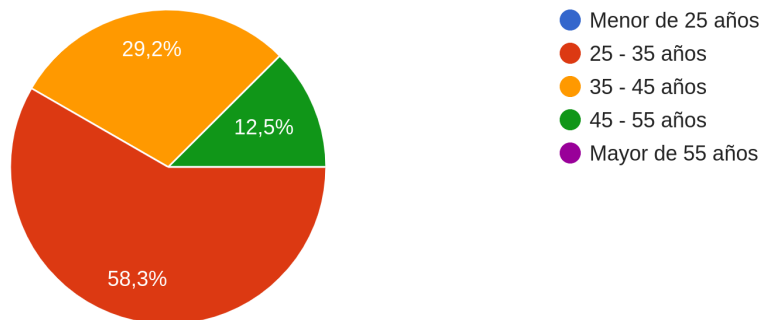


Figura 4.

Es posible observar que la mayoría de los encuestados son empleados de CONAE, VENG o Fundación Kittl o están cursando un posgrado. Además, se encuentran principalmente en el rango de 25-45 años.

### Dimensión asociada a la Institución

La mayoría de los encuestados hace menos de 3 años que se vincula con la institución, aunque sí lo ha hecho antes de la aplicación del ASPO. Esto puede observarse en las siguientes figuras.

Desde tu primera interacción con el IG, ¿cuántos años de vínculo consideras que has acumulado?  
48 respuestas

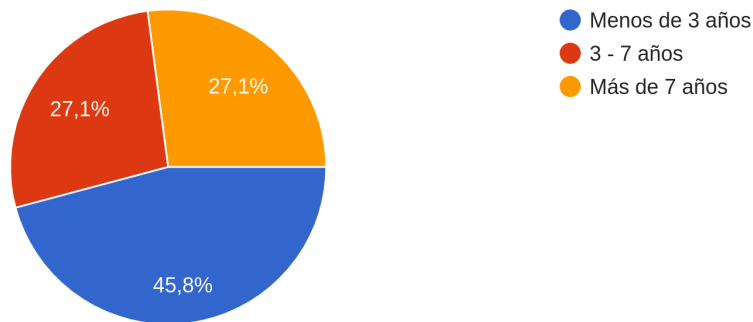


Figura 5.

¿Te has vinculado con el IG antes de la aplicación de protocolos del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO)? [Aproximadamente antes de Febrero de 2020]  
48 respuestas

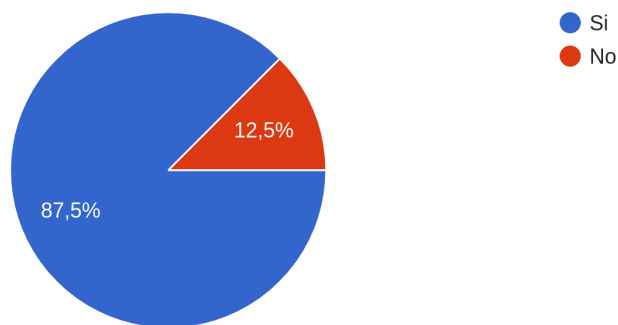


Figura 6.



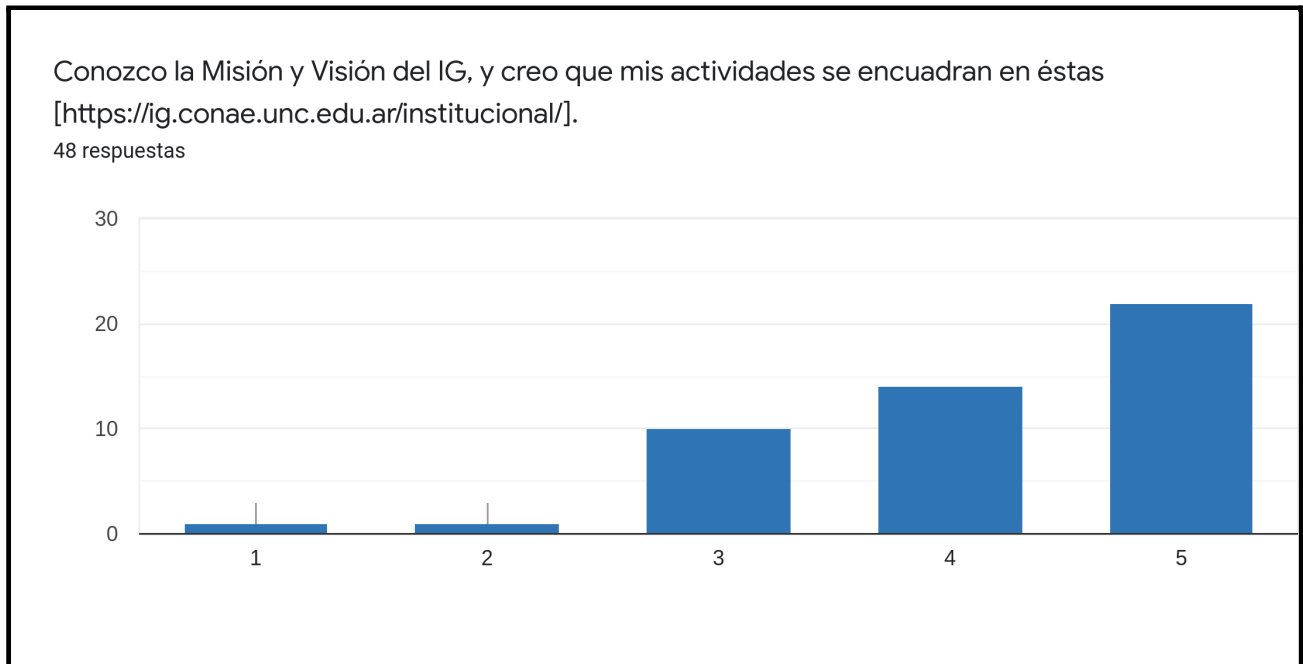


Figura 7.

La mayoría de los encuestados conocen la *Misión y Visión* del IG y consideran que el IG se proyecta como una institución de referencia en formación interdisciplinaria de tecnologías geoespaciales. También consideran que la institución escuchó y respondió de manera positiva cuando alguna/o presentó una situación adversa particular.

Cabe destacar que, en la figura 7, los valores "1" y "2" provienen del sector "Investigador y/o Docente en el IG" (2 personas).

## Clima Laboral

Más del 95% de los encuestados considera que su puesto laboral está bien definido de acuerdo con el perfil profesional/académico y los objetivos laborales son claros además de estar completamente definidos.

Con respecto a la carga horaria laboral, en relación con el equilibrio con el tiempo de ocio, algunos encuestados tanto del sector de "Becario Doctoral/PostDoctoral" como del de "Empleados" puntuó con los valores más bajos ("1" y "2") esta afirmación.

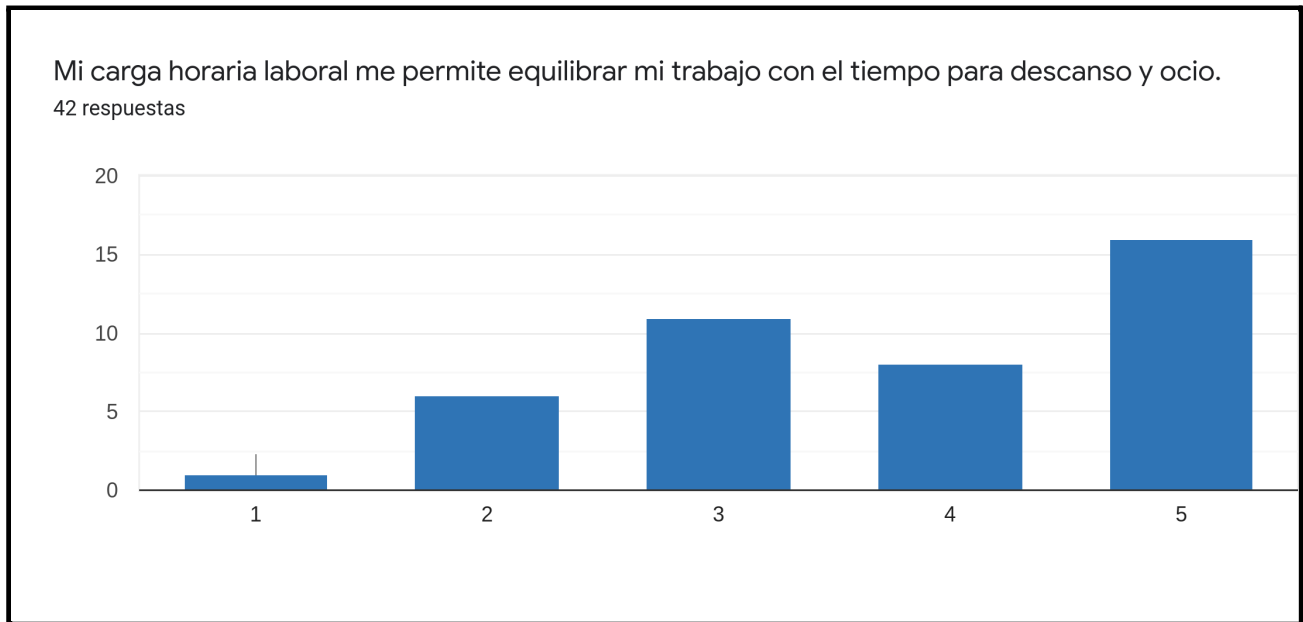


Figura 8.

Además, la mayoría de los encuestados se muestra conforme en relación a la Seguridad e Higiene del entorno laboral.

Cabe resaltar que parecería que el 43% de los encuestados manifestaron haber vivido situaciones de violencia o abuso de autoridad en la institución, tal como se puede apreciar en la Figura 9. Se verifica que el sector que peor calificó ("1" y "2") esta afirmación corresponde al de los "Empleados", seguido por el de "Becarios Doctorales/Posdoctorales" (2 personas) e "Investigador y/o docente en el IG" (2 personas).

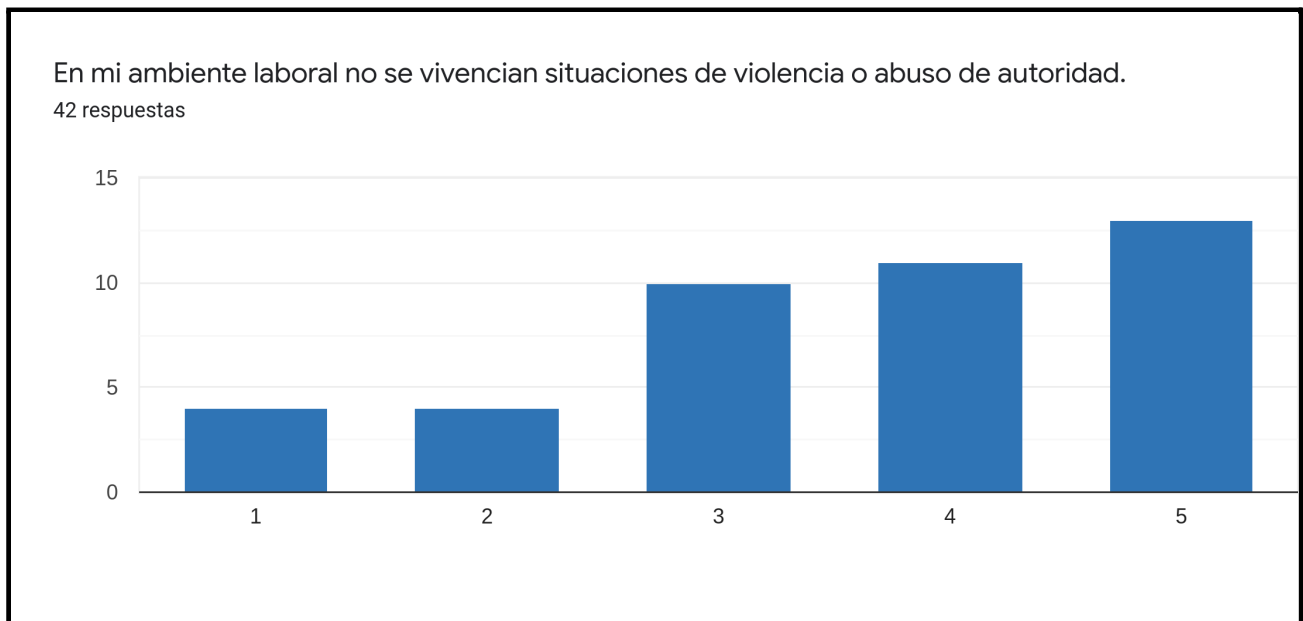


Figura 9.

No obstante, la mayoría manifestó poder expresar libremente sus necesidades y opiniones personales, así como contar con espacios informales para vincularse socialmente.

Con respecto al estipendio que reciben como remuneración por las actividades, la mayoría de los encuestados están de acuerdo con que les es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, pero que no resultaría acorde a las funciones que desempeñan.

## Condiciones y oportunidades laborales

Respecto de los recursos materiales necesarios para cumplir con las actividades, la mayoría opinó que el software, hardware, equipamiento, servicio de redes e internet utilizados durante sus tareas laborales es considerado entre regular y bueno, mientras que los muebles de oficina fueron catalogados entre muy buenos y excelentes.

La logística de transporte externo al CETT, presenta dos tendencias opuestas, casi una mitad lo valoró de forma regular, mientras que la otra de muy bueno a excelente. Se podría revisar la definición de este ítem, ya que puede haber resultado ambiguo para varios de los encuestados.

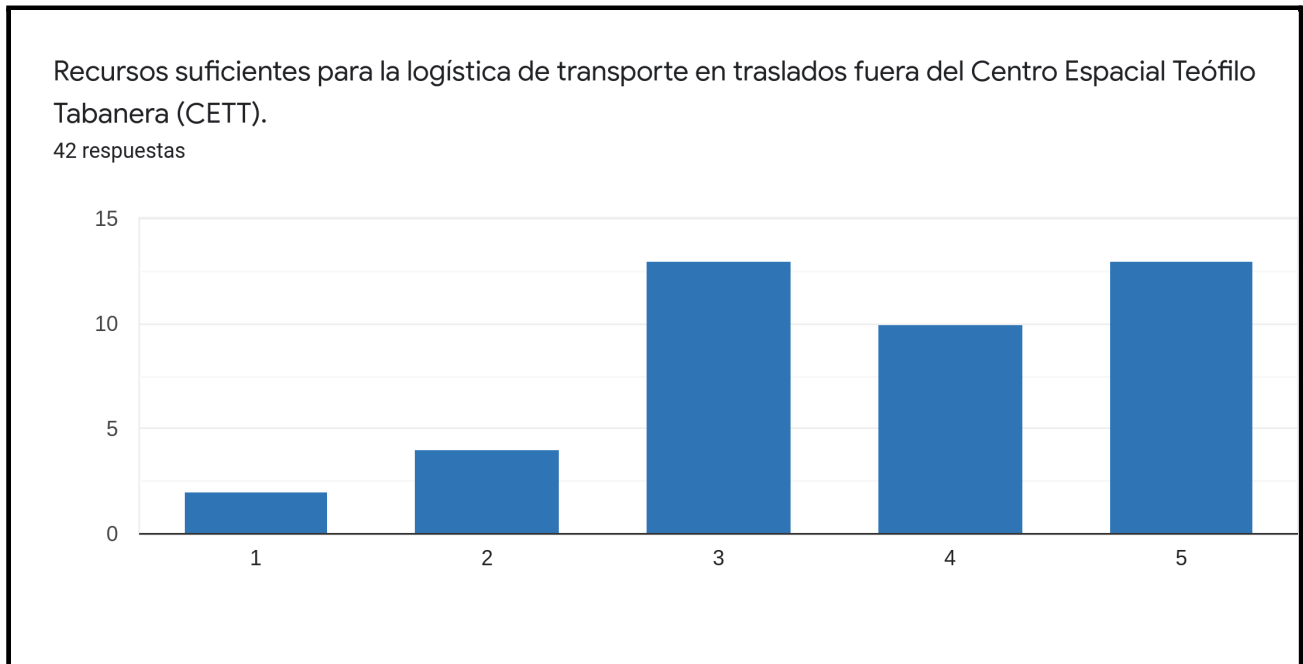


Figura 10.

Respecto de las oportunidades institucionales y los beneficios laborales que se brindan (transporte interno y externo, comedor), parece haber una valoración principalmente positiva. Por otro lado, con respecto a los proyectos vinculados a la gestión institucional, no todos los encuestados consideran que tienen posibilidad de participar.

### Algunos comentarios distinguidos:

- "Con esta experiencia de trabajo virtual, quedó evidencia de la posibilidad de hacer parte del trabajo desde casa, con el viaje hasta conae, pasamos mucho tiempo fuera de casa. no se preguntó por esta posibilidad, la opinión y posibilidad de seguir trabajando casa algunos días. Y la posibilidad de incorporar guardería para niños"
- "Me pregunto cómo será la interacción con el espacio laboral a futuro: 1) si volvemos al IG, cómo se adaptará a la nueva "red" ampliada de trabajo que precisa mayor conectividad y dispositivos disponibles para video llamadas? 2) si no volvemos, quizás debemos repensar cómo accedemos a internet en cada casa y el mobiliario..no puede ser una responsabilidad de cada trabajador."
- "Me parece que es un poco pobre la comunicación entre la UFS y el IG con el resto de la CONAE/VENG. En mi caso puntual he notado que VENG no tiene en cuenta a los egresados de las maestrías para sus búsquedas laborales. Lo normal sería que, si hay puestos a cubrir que cumplen con el perfil de nuestra formación, se nos avisara directamente y no que nos enteremos de pura casualidad o por algún medio externo. Más allá de eso (y de algún que otro detalle extra) la verdad es que las maestrías son una oportunidad única de desarrollarse profesionalmente."
- "El IG, así como la UFS, Colomb y los grupos de investigación que allí funcionan, deberían funcionar con sinergia entre ellos y con el resto de las instituciones que conforman la CONAE. Poco se ve en estos términos, generalmente dando la apariencia de que las luchas y objetivos se persiguen de forma individual, en busca de estatus personal."

## Comparación entre actividad remota (debido a ASPO) y presencial en el IG

Estas respuestas se obtuvieron de los habitantes que se vincularon al IG antes y durante el ASPO.

La mayoría (un 60%) de las personas no realizaba más del 40% de su actividad en forma virtual o remota antes del aislamiento, pero el 98% pasó a la forma remota en más de un 80% de sus actividades.

En este sentido las personas no percibieron modificaciones en su actividad/puesto u objetivo de trabajo durante la pandemia y además, el 85% pudo adecuarse para cumplir sus actividades y objetivos durante este período.

El 90% de las personas percibió un sentido de pertenencia a la institución, además de un ambiente de motivación y respeto aún durante condiciones de trabajo remoto.

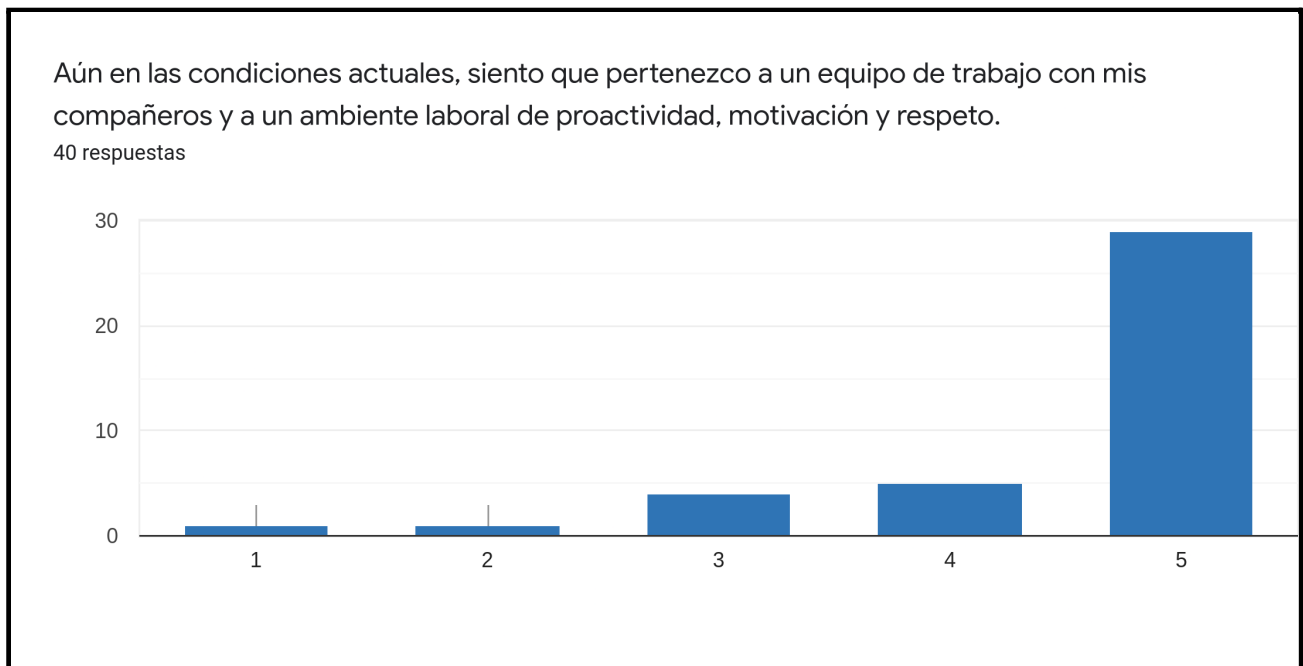


Figura 11.

### Fortalezas

La gran mayoría de los encuestados manifiesta reconocimiento y valoración constructiva sobre su trabajo, tanto de su superior directo como de sus compañeros, generando así un ambiente laboral de proactividad, motivación y respeto.

La mayoría de los encuestados considera que la institución escuchó y dio respuesta a los problemas personales/familiares derivados del ASPO; y que el IG también les brindó espacio para mantener vínculos informales con sus colegas.

## Debilidades

Más del 50% dijeron estar parcialmente satisfechos o insatisfechos con el apoyo o pro-actividad del IG para conseguir el software, hardware y/o mobiliario para seguir con sus tareas remotas. Este aspecto es considerado como la mayor debilidad de la institución durante el ASPO.

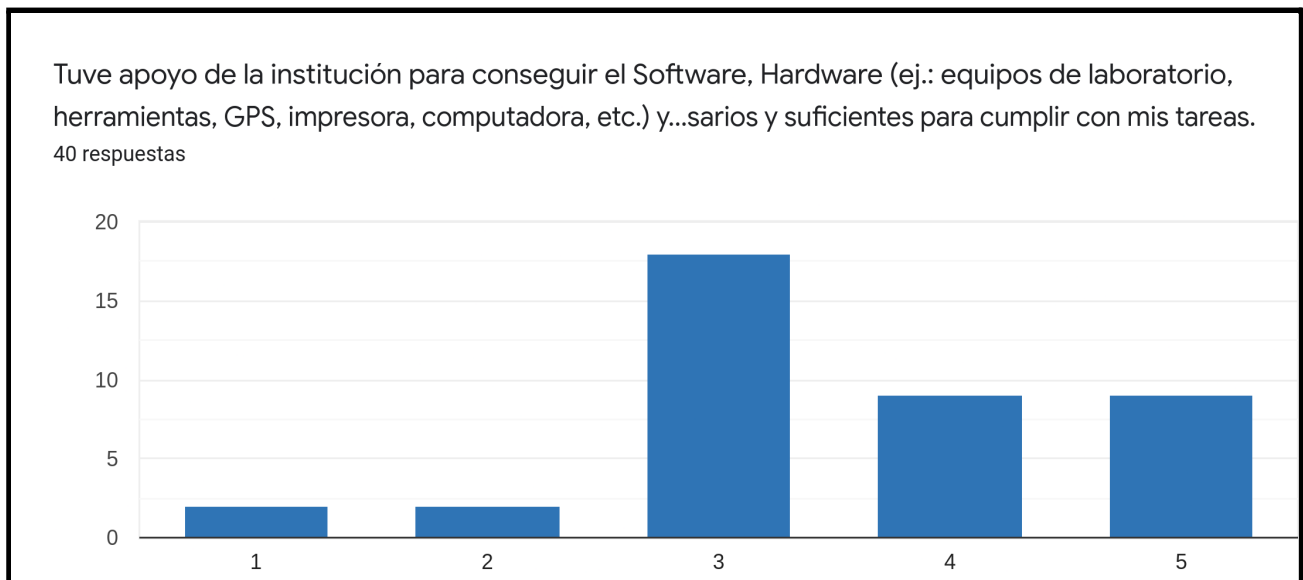


Figura 12.

El valor "3" en la Figura 12 fue la única opción elegida por el sector "Administrativo". El resto de los sectores se distribuyen en todas las opciones, siendo el de "Becarios Doctorales/PostDoctorales" el sector que mejor calificó dicho ítem.



---

## 8. Anexos y enlaces

1. Presentaciones del "Taller de Satisfacción Laboral".
2. Presentación sobre las actividades de la 1er comisión ([LINK](#)).
3. Primera versión de encuesta on-line ([LINK](#)).
4. Versiones de planillas utilizadas para la elaboración de la herramienta ([LINK](#)).