

**INFORME DE RESULTADOS DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL**  
**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER – 2023**

**COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**AGOSTO DE 2023**

## Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS .....	4
3.	JUSTIFICACIÓN .....	5
4.	ALCANCE.....	5
5.	REFERENTE TEÓRICO – CONCEPTUAL.....	5
6.	METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	6
	6.1 Variables a evaluar .....	7
	6.2 Tamaño de la muestra.....	8
7.	RESULTADOS.....	8
	7.1 Caracterización de la población encuestada.....	8
	7.1.2 Población encuestada por Nivel Jerárquico .....	9
	7.1.3 Población encuestada por tiempo de servicio.....	9
	7.1.4 Población encuestada por Género.....	10
	7.2 Variable Orientación Organizacional .....	10
	7.3 Variable Gestión Estratégica del Talento Humano.....	12
	7.4 Variable Estilo de Dirección .....	14
	7.5 Variable Comunicación e Integración.....	16
	7.6 Variable Trabajo en Equipo .....	18
	7.7 Variable Capacidad Profesional.....	20
	7.8 Variable Medio Ambiente Físico .....	22
8.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	24
9.	CONCLUSIONES .....	25
10.	RECOMENDACIONES .....	26

## **1. INTRODUCCIÓN**

El Clima Laboral, según el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se refiere a “las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual”.

El conocimiento de dichos comportamientos ayudará a tener un diagnóstico de la situación del clima laboral, para poder modificar los comportamientos de los servidores a partir del manejo de variables ambientales. Según el DAFP, el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada 2 años, donde las entidades por medio de un diagnóstico deberán definir ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Cada entidad debe tener en cuenta para dicho diagnóstico e intervención variables como: orientación organizacional, gestión estratégica del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario que en las Unidades Tecnológicas de Santander se realice la medición del clima laboral, en aras de fortalecer las variables que arrojen percepción favorable y a su vez, desarrollar acciones de mejora en aquellas cuya percepción sea desfavorable, de acuerdo con el instrumento aplicado, toda vez que el clima laboral tiene incidencia directa en la productividad institucional.

La aplicación del instrumento para evaluar el clima laboral en las Unidades Tecnológicas de Santander se realizó entre los meses de Junio y Julio de 2023, en el presente informe se muestran los objetivos de la medición, marco legal en el cual se fundamenta la aplicación del instrumento y la metodología de aplicación del instrumento en la cual se describen las variables a evaluar, resultados de cada una de las variables y análisis de resultados a manera de conclusiones.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Medir la percepción que tienen los servidores públicos y docentes de planta de las Unidades Tecnológicas de Santander, sobre los factores que componen el Clima Laboral, a través del instrumento de medición de clima laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

### 2.2. Objetivos Específicos

- ✓ Reconocer el nivel de satisfacción en la institución a partir de la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral, del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ Establecer las características de los participantes en el presente estudio en tiempo de servicio, género y nivel de cargo desempeñado.
- ✓ Determinar la percepción que tienen los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, en relación con la orientación organizacional, gestión estratégica del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico.
- ✓ Proponer recomendaciones para aumentar la satisfacción laboral de servidores públicos de la institución.

### 3. JUSTIFICACIÓN

La ejecución del presente estudio tipo encuesta se llevó a cabo con el propósito de brindar información relevante y oportuna obtenida directamente de los servidores públicos en relación a su percepción sobre el Clima laboral que caracteriza a la institución, como un requisito previo para establecer diferentes programas y proyectos tendientes a la mejora del bienestar y el nivel de satisfacción de los miembros de la comunidad universitaria, con el propósito de lograr un mayor compromiso y calidad de vida laboral.

Por otro lado, el presente estudio permite cumplir con lo dispuesto en el **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7**, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, norma en la cual se establecen disposiciones institucionales frente a la medición e intervención del Clima Laboral.

### 4. ALCANCE

Este procedimiento aplica para identificar, medir y controlar los factores que influyen de manera positiva y negativa en el escenario laboral, favoreciendo o afectando el clima de los trabajadores que forman parte de las Unidades Tecnológicas De Santander- UTS

### 5. REFERENTE TEÓRICO – CONCEPTUAL

Existen varios marcos de referencia para medir o evaluar el Clima Laboral que caracteriza a una entidad o empresa. A nivel de las entidades oficiales la DAFP recomienda una batería de 51 ítems agrupadas en siete (7) dimensiones, las cuales se explican brevemente a continuación:

*Orientación Organizacional:* Claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

*Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo*

*Informe Clima Laboral - UTS - 2023*

**Gestión Estratégica del Talento Humano:** Nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

**Estilo de Dirección:** Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo. Comunicación e Integración. Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

**Trabajo en Equipo:** Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

**Capacidad Profesional:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

**Medio Ambiente Físico:** Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores.

## **6. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**

El instrumento que se utilizó para recopilar la información de clima laboral en las Unidades Tecnológicas de Santander se basa en el documento “La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Este instrumento se basa en la escala Likert que consiste en formular una serie de afirmaciones a los

*Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo*  
*Informe Clima Laboral - UTS - 2023*

encuetaados, donde deben responder su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones planteadas, según la siguiente escala:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente desacuerdo

### 6.1 Variables a evaluar

El instrumento utilizado para la medición de clima laboral consta de 7 variables, que a su vez comprenden un número determinado de ítems como se puede observar en la siguiente tabla:

<b>VARIABLES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TOTAL</b>
1. Orientación Organizacional	1 a 9	9
2. Administración del Talento Humano	10 a 15	6
3. Estilo de Dirección	16 a 25	10
4. Comunicación e Integración	26 a 31	6
5. Trabajo en Grupo	32 a 36	5
6. Capacidad profesional	37 a 44	8
7. Medio Ambiente Físico	45 a 51	7
<b>TOTAL</b>		<b>51</b>

Como se mencionó anteriormente, las respuestas a cada una de las variables estarán dadas en una escala que presenta cuatro opciones de respuesta así: Totalmente de Acuerdo (TA), de Acuerdo (A), en Desacuerdo (D) y Totalmente en Desacuerdo (TD).

El análisis de la información debe realizarse teniendo en cuenta que para la entidad lo ideal es que las respuestas se concentren en la escala “Totalmente de Acuerdo”; en caso de que las respuestas se concentren en “Totalmente en Desacuerdo”,

*Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo*

*Informe Clima Laboral - UTS - 2023*

deberán formularse programas de mejoramiento en los aspectos críticos, luego de revisarse profundamente cada uno de ellos y ponderar en qué medida afectan la productividad y el logro de los objetivos institucionales.

Con los porcentajes obtenidos a partir del total de respuestas dadas a los ítems que la conforman se obtiene una mirada general de la variable; se espera que los porcentajes dados a las alternativas “A” (Acuerdo) y “T.A.” (Total Acuerdo) sean mayores que 50.0% y siempre superiores a los obtenidos para las alternativas “D” (desacuerdo) o “T .D.” (Total Desacuerdo). A medida que dichos porcentajes se acerquen a 100.0%, se puede inferir un mejor clima laboral en los aspectos medidos por la variable, y viceversa.

## *6.2 Tamaño de la muestra*

La presente evaluación de Clima Laboral conto con la participación de 86 servidores públicos y docentes de planta de la institución UNIDADES TECNOLOGICAS DE SANTANDER – UTS, correspondiente al 74% de la población total. Este procedimiento se efectuó del 20 de junio hasta el 21 de julio de 2023, en la ciudad de Bucaramanga.

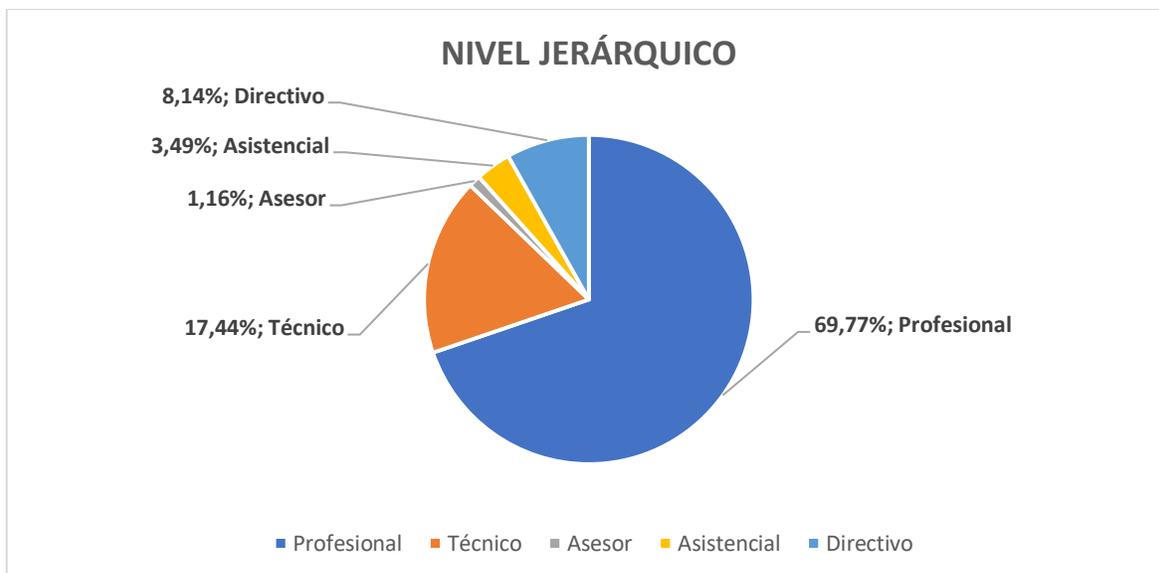
## **7. RESULTADOS**

### *7.1 Caracterización de la población encuestada*

A continuación, se presentan los datos de la población encuestada, de acuerdo con la dependencia a la cual está vinculado dentro de la entidad, nivel jerárquico, tiempo de servicio y género, con el fin de tener una visión general de las características de la población encuestada.

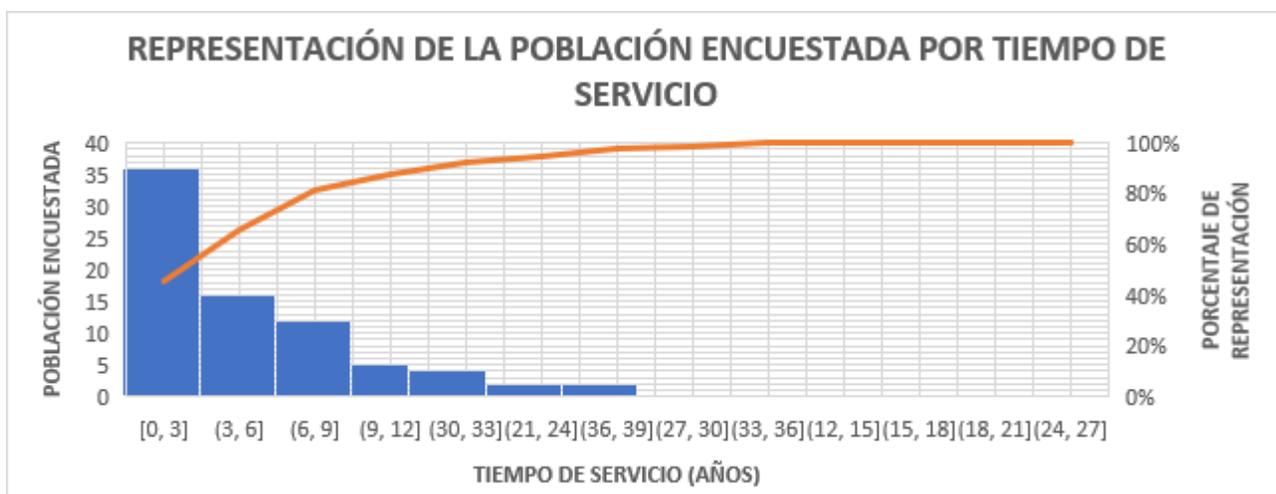
Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
   
 Informe Clima Laboral - UTS - 2023

7.1.2 Población encuestada por Nivel Jerárquico



De acuerdo al nivel del cargo que desempeñan, los participantes se categorizan en 5 áreas a identificar; Profesional con un 69,77% (60), Directivos 8,14%(7), Técnico 17,44% (15), Asistencial 3,49%(3) y Asesor con un 1,16 (1).

7.1.3 Población encuestada por tiempo de servicio



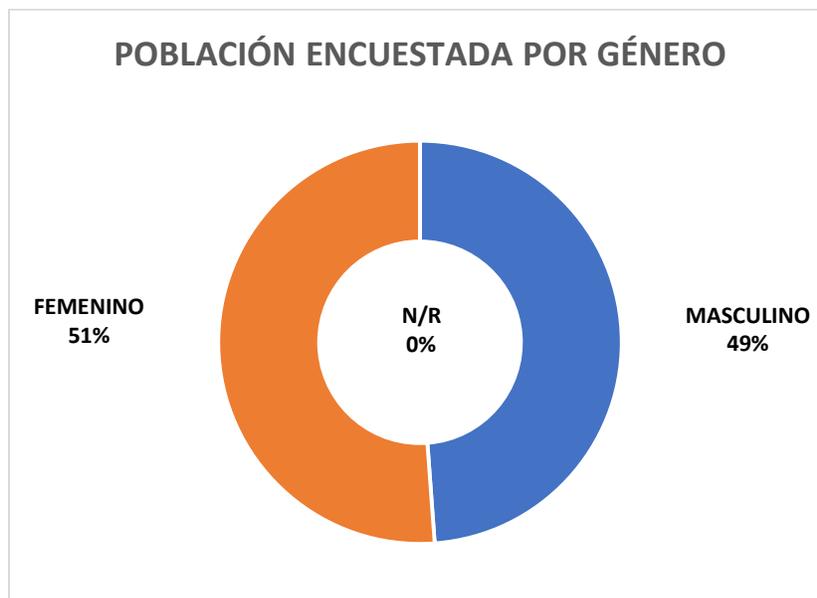
Los trabajadores informan frente a la antigüedad en la institución, que el 41,8%(36) de trabajadores registran llevar entre 0 y 3 años en la entidad, el 16,2% (14) tiene

*Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo*

*Informe Clima Laboral - UTS - 2023*

de 3 a 6 años de tiempo de servicio, el 17,44% (15) cuenta con 6 a 9 años de antigüedad, el 5,8% (5) de 9 a 12 años y el 11,6% (10) entre 24 y 39 años laborando en la entidad.

#### 7.1.4 Población encuestada por Género



En relación con las características del género, se identifica que el 51% (44) de la población son mujeres y el 49% (42) es población masculina.

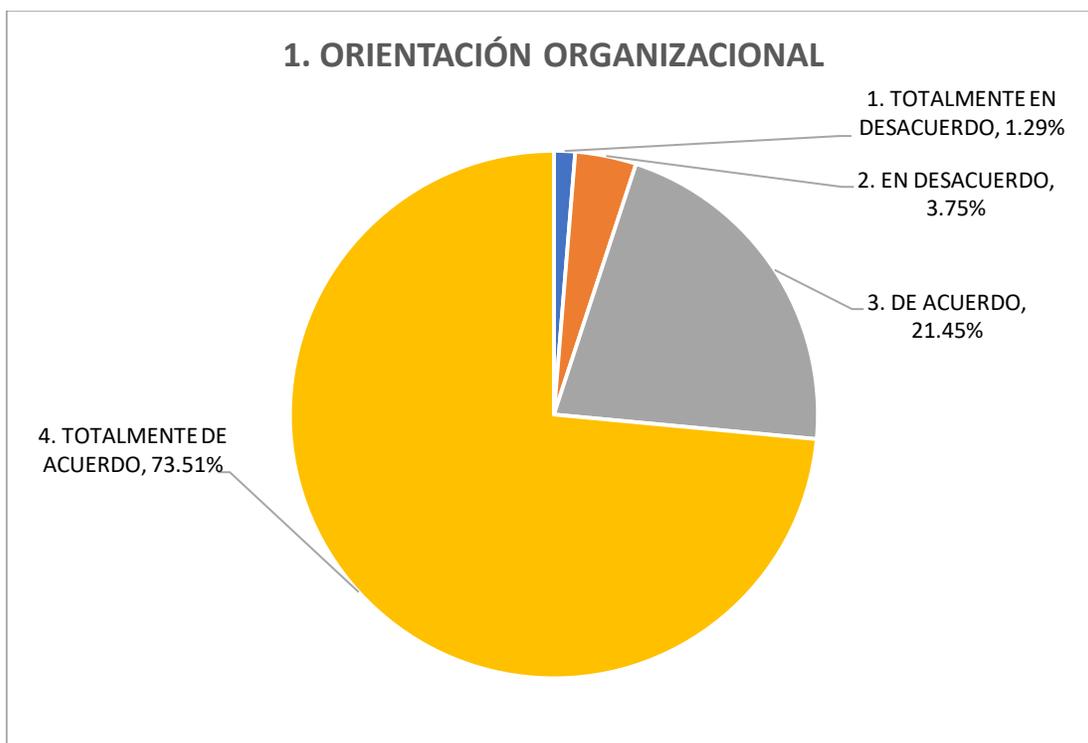
#### 7.2 Variable Orientación Organizacional

Esta variable se define como la claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Informe Clima Laboral - UTS - 2023

No.	ITEMS QUE CONFORMAN VARIABLE ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	%	2. EN DESACUERDO	%	3. DE ACUERDO	%	4. TOTALMENTE DE ACUERDO	%	TOTAL DE RESPUESTAS
1.	Conozco la misión y la visión de mi entidad	1	1,16%	0	0,00%	7	8,14%	78	90,70%	86
2.	Los objetivos de mi entidad son claros	1	1,16%	0	0,00%	4	4,65%	81	94,19%	86
3.	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales	1	1,16%	4	4,65%	40	46,51%	41	47,67%	86
4.	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	2	2,33%	5	5,81%	22	25,58%	57	66,28%	86
5.	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente	3	3,49%	6	6,98%	29	33,72%	48	55,81%	86
6.	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo	0	0,00%	1	1,16%	19	22,09%	66	76,74%	86
7.	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	0	0,00%	3	3,49%	20	23,26%	63	73,26%	86
8.	Considero que mis funciones están claramente determinadas	1	1,16%	7	8,14%	14	16,28%	64	74,42%	86
9.	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco	1	1,16%	3	3,49%	11	12,79%	71	82,56%	86



Con relación a la variable Orientación Organizacional, se encuentra que se obtuvo una mayor calificación en la opción Total mente de acuerdo con un porcentaje del 73,51%, esto nos indica que un gran porcentaje de las personas evaluadas conocen los pilares institucionales en los cuales esta entidad se encuentra fundamentada. Por otro lado, solo el 3,75% está en *Desacuerdo* frente a la claridad de dichos pilares institucionales.

### 7.3 Variable Gestión Estratégica del Talento Humano

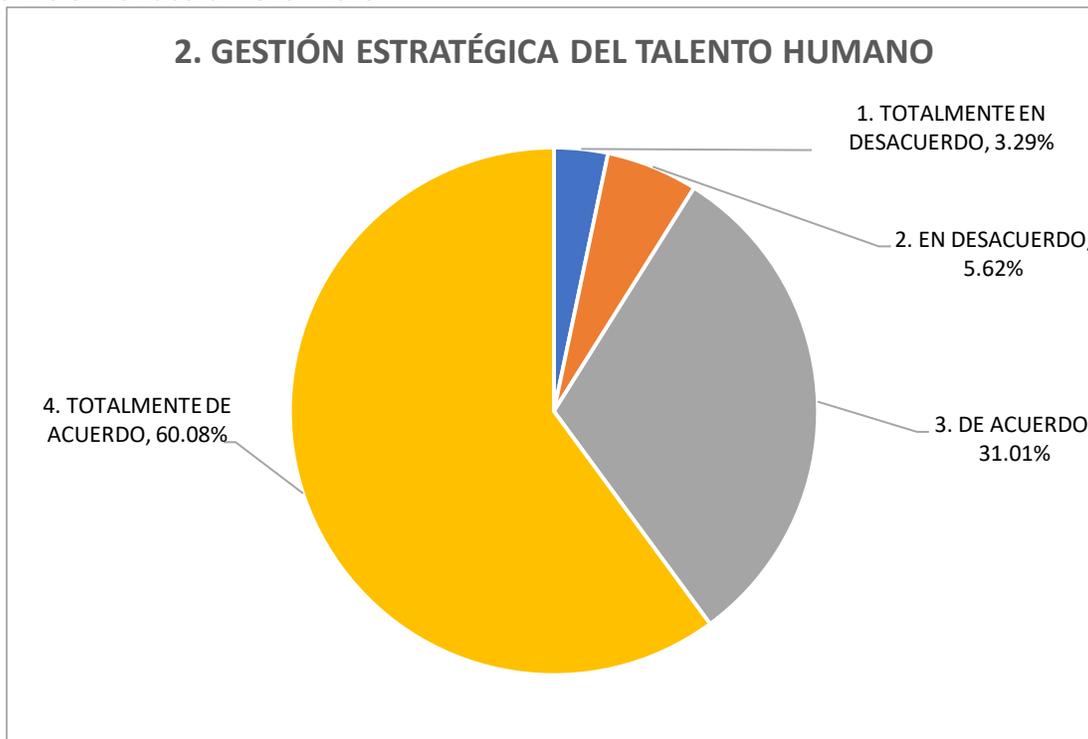
Se considera como el nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional (DAFP, 2005).

*Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo*

*Informe Clima Laboral - UTS - 2023*

Los resultados fueron los siguientes:

No.	ITEMS QUE CONFORMAN VARIABLE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	1. TOTALME NTE EN DESACUERDO	%	2. EN DESACUERDO	%	3. DE ACUERDO	%	4. TOTALM ENTE DE ACUERDO	%	TOTAL DE RESPUESTAS
10.	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades	2	2,33%	6	6,98%	13	15,12%	65	75,58%	86
11.	Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	6	6,98%	7	8,14%	40	46,51%	33	38,37%	86
12.	La capacitación es una prioridad en la entidad	2	2,33%	2	2,33%	28	32,56%	54	62,79%	86
13.	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad	3	3,49%	2	2,33%	23	26,74%	58	67,44%	86
14.	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	2	2,33%	7	8,14%	30	34,88%	47	54,65%	86
15.	La entidad concede los encargos a las personas que los merecen	2	2,33%	5	5,81%	26	30,23%	53	61,63%	86



Para el caso de la variable Gestión Estratégica del Talento Humano, podemos observar marcada satisfacción con los procesos relacionados con la gestión del talento humano, el 60,08% se encuentra *Totalmente de acuerdo* y un 31,01%, se encuentran *De acuerdo*. Al revisar el detalle, se observa que el ítem mejor calificado corresponde a la capacitación como prioridad en la entidad.

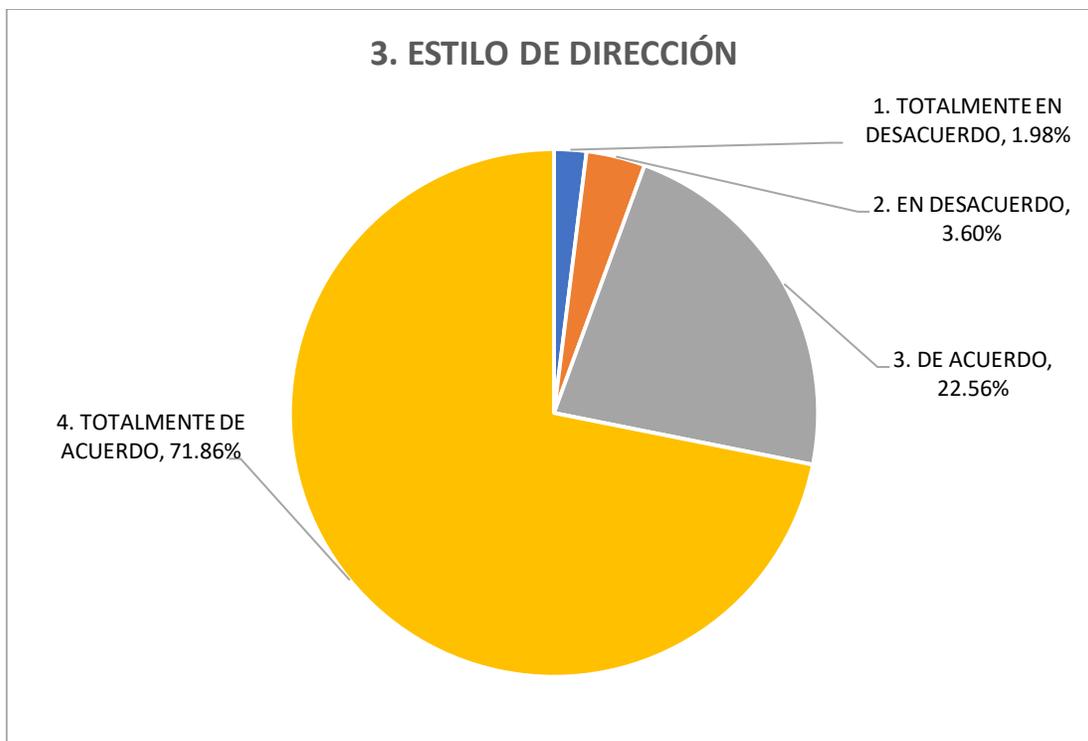
#### 7.4 Variable Estilo de Dirección

Se refiere a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Informe Clima Laboral - UTS - 2023

No.	ITEMS QUE CONFORMAN VARIABLE ESTILO DE DIRECCIÓN	1. TOTALM ENTE EN DESACUERDO		2. EN DESACUERDO		3. DE ACUERDO		4. TOTALM ENTE DE ACUERDO		TOTAL DE RESPUESTAS
			%		%		%		%	
16.	Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área	1	1,16%	4	4,65%	12	13,95%	69	80,23%	86
17.	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos	2	2,33%	2	2,33%	20	23,26%	62	72,09%	86
18.	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa	1	1,16%	3	3,49%	25	29,07%	57	66,28%	86
19.	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores	1	1,16%	4	4,65%	20	23,26%	61	70,93%	86
20.	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso	2	2,33%	1	1,16%	15	17,44%	68	79,07%	86
21.	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo	2	2,33%	3	3,49%	17	19,77%	64	74,42%	86
22.	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo	2	2,33%	1	1,16%	15	17,44%	68	79,07%	86
23.	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes	1	1,16%	3	3,49%	18	20,93%	64	74,42%	86
24.	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo	2	2,33%	7	8,14%	32	37,21%	45	52,33%	86
25.	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo	3	3,49%	3	3,49%	20	23,26%	60	69,77%	86



La variable Estilo de Dirección nos Muestra una alta satisfacción con los líderes de la entidad y claridad en su visión de metas a alcanzar, obteniendo una puntuación que supera el 70% de la población evaluada en la calificación *Totalmente de acuerdo*.

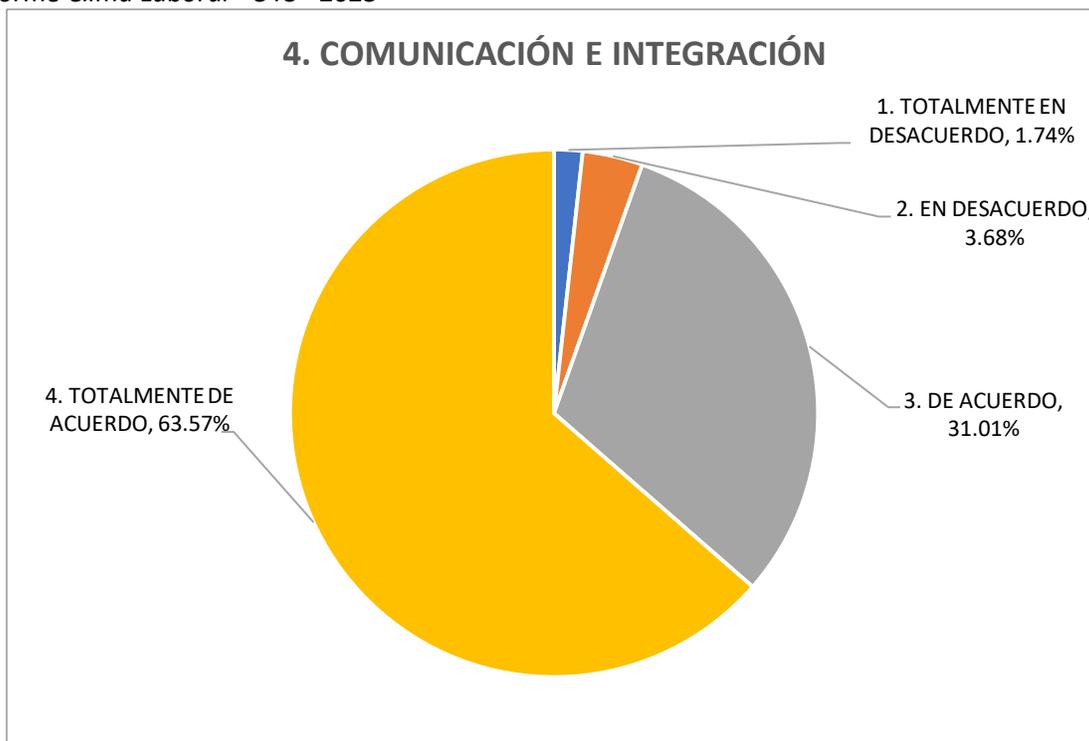
#### 7.5 Variable Comunicación e Integración

Es el intercambio retroalimentado de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Informe Clima Laboral - UTS - 2023

No.	ITEMS QUE CONFORMAN VARIABLE COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	%	2. EN DESACUERDO	%	3. DE ACUERDO	%	4. TOTALMENTE DE ACUERDO	%	TOTAL DE RESPUESTAS
26.	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados	2	2,33%	2	2,33%	21	24,42%	61	70,93%	86
27.	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	1	1,16%	1	1,16%	38	44,19%	46	53,49%	86
28.	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	1	1,16%	10	11,63%	40	46,51%	35	40,70%	86
29.	En mi área compartimos información útil para el trabajo	1	1,16%	1	1,16%	15	17,44%	69	80,23%	86
30.	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros	1	1,16%	1	1,16%	19	22,09%	65	75,58%	86
31.	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo	3	3,49%	4	4,65%	27	31,40%	52	60,47%	86



Con relación a la variable Comunicación e Integración, se observa que en esta variable un gran número de personas se encuentra *Totalmente* de acuerdo con una puntuación de 63,57% y *De acuerdo* con 31,01% superando de esta manera el 51% de satisfacción requerido para marcar un indicador de manera positiva. Esto quiere decir que “Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de las UTS”.

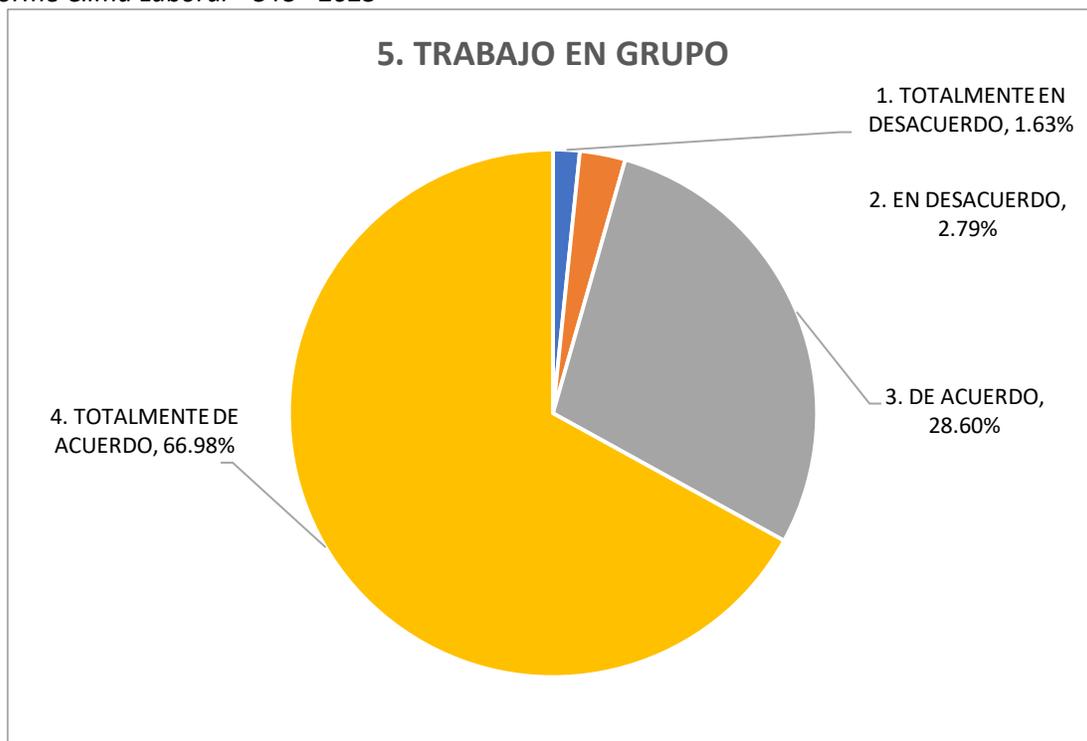
#### 7.6 Variable Trabajo en Equipo

Hace referencia al trabajo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
   
 Informe Clima Laboral - UTS - 2023

No.	ITEMS QUE CONFORMAN VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	%	2. EN DESACUERDO	%	3. DE ACUERDO	%	4. TOTALMENTE DE ACUERDO	%	TOTAL DE RESPUESTAS
32.	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo	1	1,16%	1	1,16%	18	20,93%	66	76,74%	86
33.	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes	1	1,16%	3	3,49%	23	26,74%	59	68,60%	86
34.	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas	1	1,16%	4	4,65%	35	40,70%	46	53,49%	86
35.	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos	2	2,33%	2	2,33%	24	27,91%	58	67,44%	86
36.	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe	2	2,33%	2	2,33%	23	26,74%	59	68,60%	86



La variable Trabajo en Equipo, tiene un comportamiento en su valoración por arriba del estándar regular, lo anterior se visualiza con puntuaciones de 66,98% *Totalmente de acuerdo* y 28,60% *De acuerdo*, mostrando que dentro de la entidad es percibido el trabajo en equipo y el reconocimiento de habilidades individuales que le aportan al logro institucional.

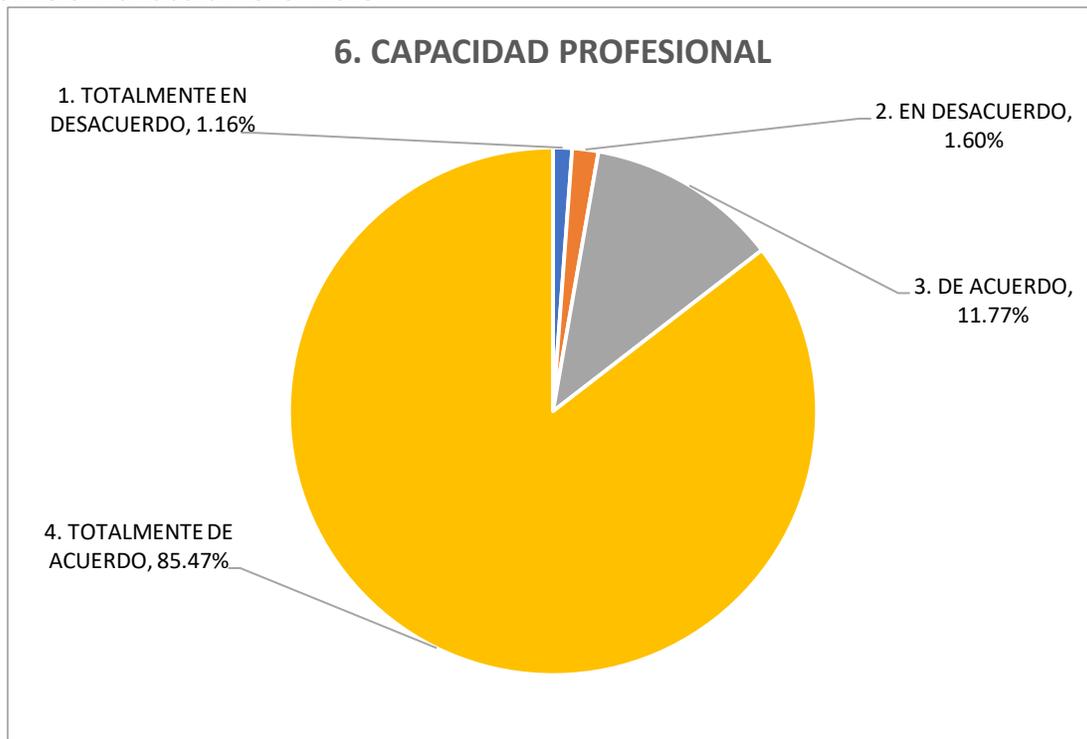
#### 7.7 Variable Capacidad Profesional

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

*Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo*  
*Informe Clima Laboral - UTS - 2023*

No.	ITEMS QUE CONFORMAN VARIABLE CAPACIDAD PROFESIONAL	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	%	2. EN DESACUERDO	%	3. DE ACUERDO	%	4. TOTALMENTE DE ACUERDO	%	TOTAL DE RESPUESTAS
37.	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo	1	1,16%	0	0,00%	7	8,14%	78	90,70%	86
38.	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos	1	1,16%	2	2,33%	4	4,65%	79	91,86%	86
39.	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo	1	1,16%	2	2,33%	14	16,28%	69	80,23%	86
40.	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño	1	1,16%	2	2,33%	21	24,42%	62	72,09%	86
41.	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad	1	1,16%	0	0,00%	3	3,49%	82	95,35%	86
42.	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo	1	1,16%	2	2,33%	13	15,12%	70	81,40%	86
43.	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos	1	1,16%	0	0,00%	7	8,14%	78	90,70%	86
44.	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo	1	1,16%	3	3,49%	12	13,95%	70	81,40%	86



La variable Capacidad Profesional, nos muestra una alta satisfacción con los procesos de autopercepción y reafirmación que se permiten potencializar dentro de la entidad con una puntuación de 85,74% Totalmente *de acuerdo*, convirtiendo esta variable en la mejor calificada de la encuesta.

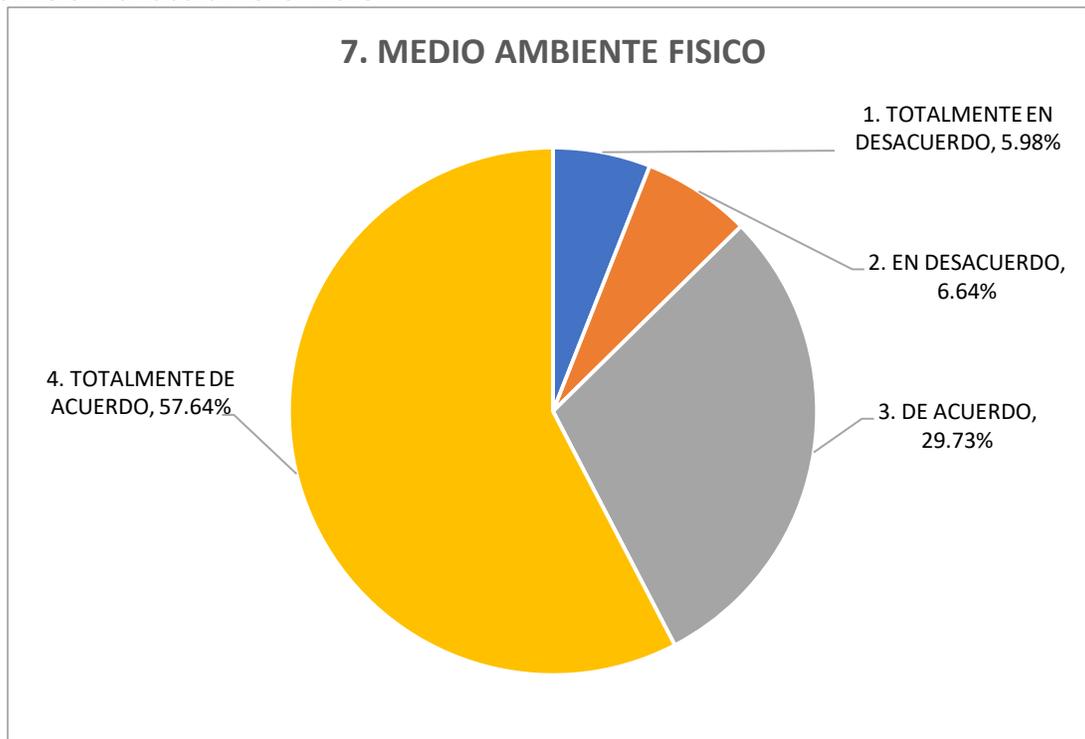
#### 7.8 Variable Medio Ambiente Físico

Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores (DAFP, 2005).

Los resultados fueron los siguientes:

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
   
 Informe Clima Laboral - UTS - 2023

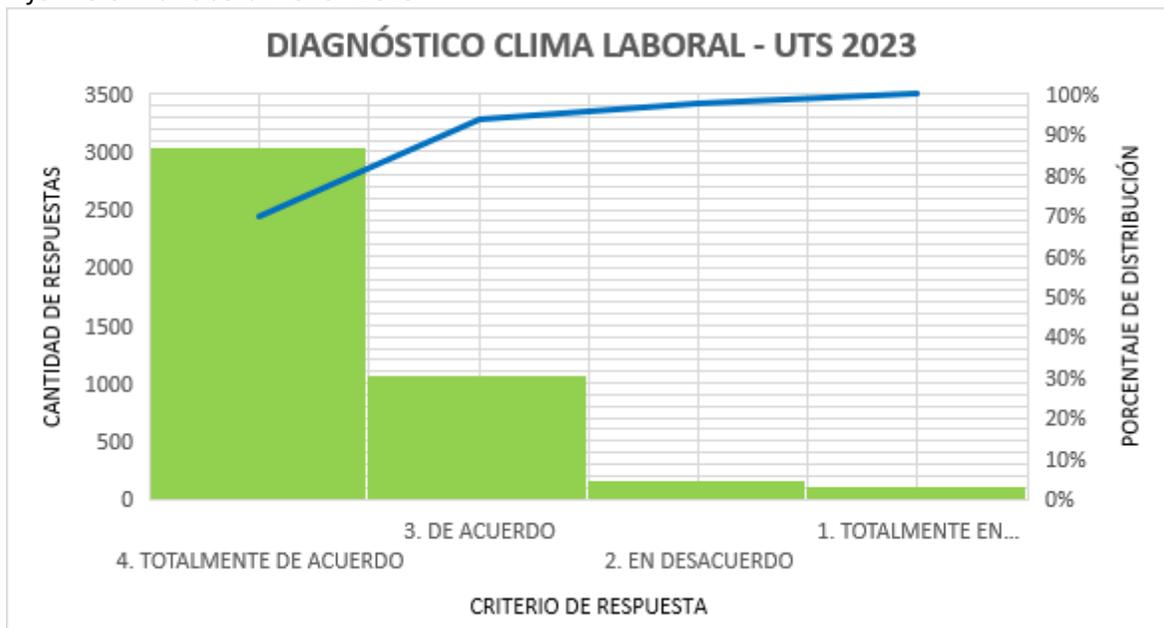
No.	ITEMS QUE CONFORMAN VARIABLE MEDIO AMBIENTE FÍSICO	1.		2. EN		3. DE		4.		TOTAL DE RESPUESTAS
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	%	DESACUERDO	%	ACUERDO	%	TOTALMENTE DE ACUERDO	%	
45.	Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	5	5,81%	9	10,47%	28	32,56%	44	51,16%	86
46.	Mi área de trabajo permanece ordenada	1	1,16%	0	0,00%	25	29,07%	60	69,77%	86
47.	Mi área de trabajo permanece limpia	3	3,49%	1	1,16%	28	32,56%	54	62,79%	86
48.	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	8	9,30%	8	9,30%	32	37,21%	38	44,19%	86
49.	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)	8	9,30%	9	10,47%	25	29,07%	44	51,16%	86
50.	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	3	3,49%	4	4,65%	21	24,42%	58	67,44%	86
51.	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación	8	9,30%	9	10,47%	20	23,26%	49	56,98%	86



Con relación a la variable Medio Ambiente Físico, se observa una puntuación satisfactoria al contar con puntuaciones de 57,64% *Totalmente de acuerdo* y *De acuerdo* con 29,73% superando una vez más el umbral para considerar una variable con desempeño positivo. Esto quiere decir que los espacios Físicos que se brindan a las personas son acordes y apropiados para el desenvolvimiento de las funciones que se desarrollan.

## 8. ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación, se puede observar en el siguiente gráfico que, en términos generales, el clima laboral de las Unidades Tecnológicas de Santander es favorable, dado que todas las variables se encuentran por encima del 80% en percepción de totalmente de acuerdo y de acuerdo, e incluso algunas de estas se encuentran cerca del 100% de favorabilidad.



Es importante realizar un análisis más detallado de los ítems por cada variable con el fin de identificar algunos aspectos relevantes que arrojan estos resultados. En ese sentido, la variable que presenta un menor desempeño es la de Medio Ambiente Físico, pues los ítems de ergonomía, ventilación, oportunidad del mantenimiento y ruido, no cumplen las expectativas de cerca del 20% de los funcionarios encuestados y cerca del 13% percibe en desacuerdo el ítem “existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad”.

## 9. CONCLUSIONES

Las variables evaluadas permiten observar que, en términos generales, el clima laboral de las Unidades Tecnológicas de Santander es favorable, de acuerdo con la puntuación obtenida calificaciones superiores al 80% en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” para todas las variables evaluadas. Siendo siempre muy superiores a las obtenidas para las alternativas “en Desacuerdo” o “Totalmente en desacuerdo”.

*Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Informe Clima Laboral - UTS - 2023*

Las calificaciones negativas (En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo) no superaron el 20% de la población encuestada. Siendo esto un valor bajo para las calificaciones no deseadas.

Esta medición nos muestra la carencia de factores críticos que pudieran afectar el Clima Laboral en las Unidades Tecnológicas de Santander, toda vez que se obtuvieron puntuaciones uniformes frente a diferentes aspectos de satisfacción evaluados.

Se reconoce el trabajo realizado de manera transversal por la entidad, por velar y garantizar un Clima Laboral adecuado, el cual es percibido de manera favorable por los trabajadores.

## **10. RECOMENDACIONES**

Ahora bien, conforme a la medición realizada, no existen factores que puedan considerarse críticos, sin embargo, en el marco de la oportunidad de mejora, es importante considerar aquellos ítems que obtuvieron porcentajes bajos (20%) en las alternativas de desacuerdo, con el fin de fortalecer el clima laboral de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Teniendo en cuenta lo anterior, los aspectos a través de los cuales se puede fortalecer el clima laboral en la Entidad son los siguientes:

- Realizar actividades de integración y bienestar entre el personal que conforma la entidad, para mejorar la comunicación entre las diferentes dependencias y las relaciones interpersonales.
- Realizar inspecciones visuales de valoración de las condiciones de medio ambiente físico, con el fin de mejorar las condiciones de ergonomía, ventilación, oportunidad del mantenimiento y ruido en las instalaciones de las Unidades Tecnológicas de Santander.

Por lo demás, se insta a la institución, especialmente a la Dirección Administrativa de Talento Humano, para que continúe con el plan de intervención que ha venido ejecutando en el fortalecimiento de los factores protectores, toda vez, que el resultado general ha sido positivo.

Elaborado por:



*Ana Milena Delgado Chinchilla  
Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo*