

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	3
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS.	4
5. GENERALIDADES.....	5
6. MARCO LEGAL	7
7. METODOLOGÍA.....	8
7.1. POBLACIÓN.	9
7.2. INSTRUMENTO.	9
8. RESULTADOS	10
8.1. RESULTADOS DE LA EVALUACION CLIMA ORGANIZACIONAL.	11
8.1.1. VARIABLE ORIENTACION ORGANIZACIONAL	11
8.1.2. VARIABLE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	12
8.1.3. VARIABLE ESTILO DE DIRECCIÓN	13
8.1.4. VARIABLE COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	14
8.1.5. VARIABLE TRABAJO EN GRUPO.....	14
8.1.6. VARIABLE CAPACIDAD PROFESIONAL	15
8.1.7. VARIABLE MEDIO AMBIENTE FÍSICO	16
9. CONCLUSIONES.	17

1. INTRODUCCIÓN

Una organización debe ser un lugar donde se reúnen personas satisfechas y motivadas para lograr los objetivos de una organización. Muchas veces los empleados de una organización se desarrollan en un ambiente organizacional hostil. El ambiente laboral que hay dentro de una organización muchas veces es determinado por el tipo de liderazgo, los problemas interpersonales de los trabajadores y cambios dentro de la organización. Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

El Clima Laboral, según el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se refiere a la forma como los trabajadores perciben su relación con el ambiente de trabajo, como determinante de su comportamiento al interior de una organización o empresa. 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.

Con el siguiente estudio de clima laboral, las Unidades Tecnológicas de Santander - UTS, se proyecta identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los trabajadores de la institución, tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

2. OBJETIVO GENERAL

Medir el clima organizacional de las en las Unidades Tecnológicas de Santander – UTS, con el fin de definir acciones específicas que permitan aportar a un adecuado Clima Organizacional en la institución y así, lograr mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Aplicar el Instrumento de medición Clima Laboral a los trabajadores que forman parte de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Analizar los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos a la aplicación del instrumento.
- Socializar los resultados de la aplicación del instrumento al personal que forma parte de las Unidades tecnológicas de Santander.
- Establecer un plan de acción para la de intervención de estrategias mitigadoras, que aporten positivamente las dinámicas del clima organizacional de la institución.
- Realizar seguimiento que permita la mejora continua del clima organizacional de la institución.

3. 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

4. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS.

CLIMA ORGANIZACIONAL O LABORAL: Ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y, por lo tanto, en su creatividad y productividad.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL: Aspectos relacionados con las normas de la institución, la autoridad, la responsabilidad, la distribución del trabajo y las relaciones con las demás áreas de la empresa.

CONDICIONES DE TRABAJO: Percepción de la comodidad y seguridad del sitio de trabajo y de contar con las herramientas necesarias para el logro de una buena labor.

LUGAR DE TRABAJO: Cualquier espacio físico en el que se realizan las actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.

OBJETIVO DE LA MEDICIÓN: Hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima organizacional.

LIDERAZGO: La forma como se percibe la relación con los superiores y el tipo de comunicación existente.

DESARROLLO HUMANO: Oportunidades de crecimiento personal y profesional.

CONDICIONES LABORALES: Selección de personal, retribución por la labor realizada, por los logros conseguidos, la estabilidad laboral y la valoración justa del desempeño.

FACTORES ORGANIZACIONALES: Entendidos como aquellos elementos de la organización que se consideran influenciadores directos de la motivación y el desempeño de los empleados y que afectan la consecución de los objetivos organizacionales.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: Manera en que las personas de forma individual y grupal actúan en las organizaciones.

COMPETENCIA LABORAL: Atributos personales y aptitudes demostradas para aplicar conocimientos y habilidades.

EVALUACIÓN DEL RIESGO: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

FACTOR DE RIESGO: Es todo elemento que tiene el potencial de producir lesiones a los trabajadores y daños en las instalaciones. La probabilidad de un incidente depende de la eliminación del elemento agresivo.

5. GENERALIDADES

Para las Unidades Tecnológicas de Santander UTS, es de vital importancia conocer el estado de satisfacción de sus empleados y de toda la comunidad que forma parte de la familia UTEÍSTA, es por esto, que se hace necesario evaluar el clima laboral el cual permitirá detectar distintas fuentes de conflicto que hacen que se creen actitudes negativas dentro de la institución. Además, es una forma de adelantarse a detectar posibles conflictos laborales que afectan la motivación del equipo.

Para realizar dicho ejercicio de evaluación es necesario trabajar mediante un estudio de clima organizacional, considerado como el diagnóstico de las percepciones que los trabajadores tienen acerca de los procesos, la estructura y el talento humano de la institución, el cual se medirá mediante los siguientes factores:

Orientación organizacional: Claridad sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de la organización y la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, y se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Administración del talento humano: Nivel de percepción acerca de los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los mismos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Estilo de dirección: Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas al 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: Intercambio retro-alimentador 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 grupo: Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

Capacidad profesional: Conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su 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 públicos. No obstante, se evaluarán estos factores según: nivel del cargo, área de la institución, antigüedad en el cargo, sede de la entidad, tipo de contrato y servicio, porque de acuerdo con cada experiencia, las percepciones son distintas.

El proceso de diagnóstico del entorno laboral permitirá tomar acciones correctivas e intervenir en conflictos, insatisfacciones o incongruencias en la institución, para evitar actitudes negativas, alta rotación, incertidumbres, desconfianza, impuntualidad, ausentismo, disminución de la productividad, falta de compromiso y lealtad por parte de los funcionarios. Como Institución de Educación Superior se busca siempre generar un buen clima laboral, ya que unos buenos resultados podrán aumentar la calidad, productividad y el desempeño de los trabajadores.

6. MARCO LEGAL

El Decreto 1083 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.10.7 numeral 1, indica que las entidades deberán “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.

Resolución 2646 de 2008, por la cual se establece disposición y se definen responsables para la “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”.

Artículo 6. Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa.

- a) **Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, la modalidad de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción capacitación, los servicios de Bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.
- b) **Características de la Organización del trabajo:** Contemplan las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demás cualitativas y cuantitativas de la labor.
- c) **Características del grupo social de trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
- f) **Condiciones del medio ambiente de trabajo:** Aspectos físicos (temperatura, ruidos, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravante o coadyuvantes de factores psicosociales.

❖ **Ley 1616 de 2016.** Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana,

para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

Artículo 9°. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

7. METODOLOGÍA

El instrumento que se utilizó para recopilar la información de clima laboral en las **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S** corresponde al establecido 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. Dicho instrumento fue construido según la metodología propuesta por Rensis Likert, la cual ha mostrado ser apropiada para la medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian.

La escala Likert es un conjunto de afirmaciones que se formulan a las personas que responden a un cuestionario dado para que expresen su grado de acuerdo o desacuerdo (aprobación o desaprobación) frente a dichas afirmaciones. Para este caso, los cuestionarios se presentan a través de variables, las cuales comprenden, cada una, un número determinado de ítems ante los cuales los encuestados deberán manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo, según la siguiente escala:

- Total Desacuerdo
- Desacuerdo
- Acuerdo
- Total Acuerdo

Vale la pena mencionar que la encuesta, adicional al tema de clima laboral, recopiló información relacionada con el nivel de satisfacción y expectativas en

materia de bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

7.1. POBLACIÓN.

La presente evaluación de Clima Organizacional contó con la participación de una muestra aleatoria de setenta y siete (77) trabajadores(as) de la institución UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER – UTS, este procedimiento dio inicio el cuatro (4) de marzo hasta el diecinueve (19) de marzo del 2021 en la ciudad de Bucaramanga.

7.2. INSTRUMENTO.

Para el desarrollo del estudio se aplicó la encuesta “Escala de Clima Organizacional” (EDCO) de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz; constituida por 51 preguntas cerradas, la cual permite generar una descripción y un análisis directo, sistémico y comprensible del clima laboral por medio de la evaluación se obtiene una medición de alta frecuencia que se asocia con un buen clima y una baja frecuencia, está relacionado con problemas dentro de la organización.

El instrumento para medir el Clima Laboral consta de 7 variables, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

VARIABLES	ITEMS	TOTAL
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
TOTAL		51

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”, 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.

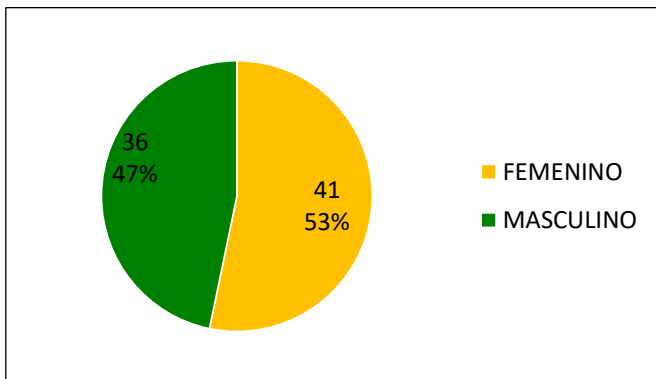
Con los porcentajes obtenidos a partir del total de respuestas dadas a los ítems que la conforman se obtiene una mirada general de la variable; se espera que los porcentajes dados a las alternativas “A” (Acuerdo) y “T.A.” (Total Acuerdo) sean mayores que 50.0% y siempre superiores a los obtenidos para 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.

8. RESULTADOS

En las gráficas que se muestran a continuación, se presenta el porcentaje de población encuestada de acuerdo con su información sociodemográfica:

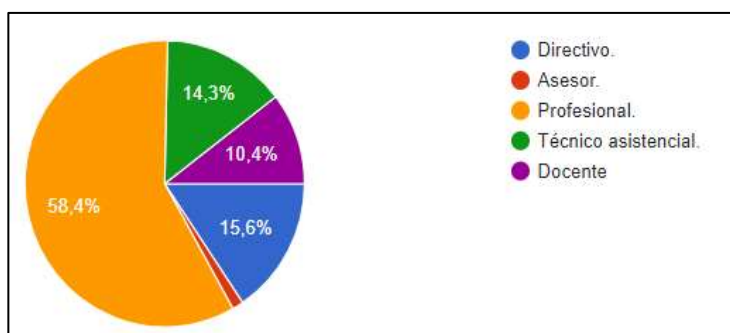
INFORMACION SOCIODEMOGRAFICA

IDENTIFICACION DEL SEXO



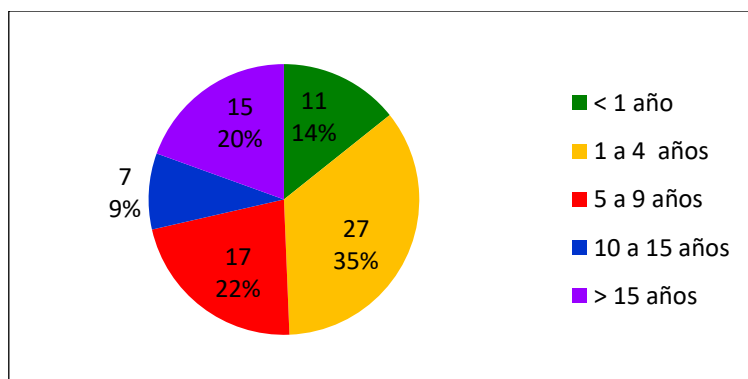
En relación con la características de sexo, se identifica que el 53% (41) de la población son mujeres y el 46,8% (36) es población masculina.

INFORMACION OCUPACIONAL



De acuerdo al nivel del cargo que desempeñan, los participantes se categorizan en 5 áreas a identificar; Profesional con un 58,4% (45), Directivos 15,6%(12), Técnico asistencial 14,3% (8), Docente 10,4%(11) y Asesor con un 1,3 (1) los trabajadores reportan su tipo de vinculación con la entidad.

ANTIGÜEDAD INSTITUCIONAL



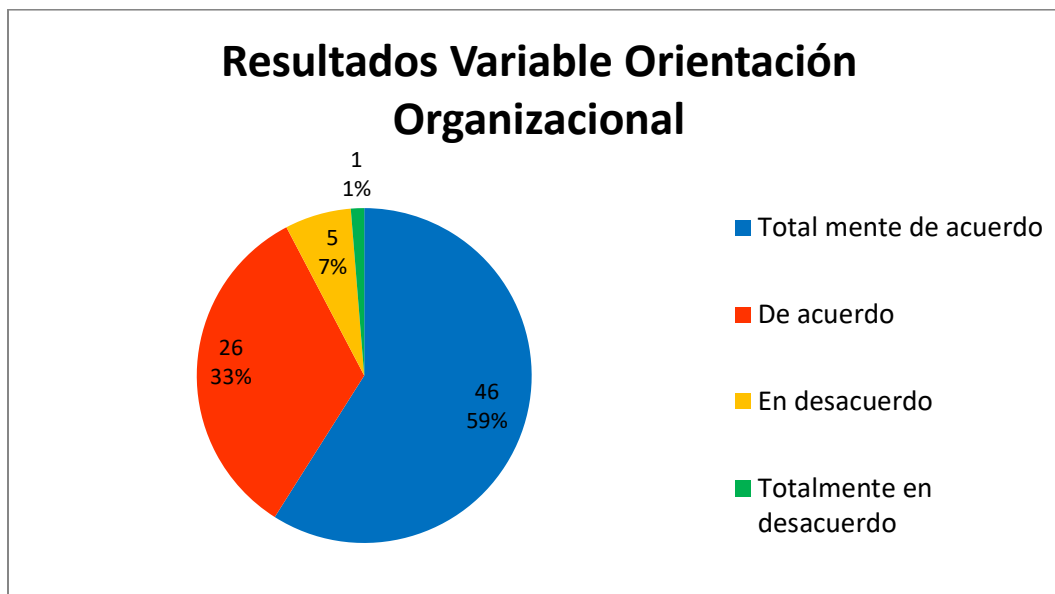
Los trabajadores informan frente a la antigüedad en la institución, que el 86%(66) de trabajadores registran llevar entre uno a veinte años en la entidad y el 14% (11) cuenta con menos de un año laborando en la entidad.

8.1. RESULTADOS DE LA EVALUACION CLIMA ORGANIZACIONAL.

A continuación, se realiza la interpretación y análisis de la evaluación realizada de Clima Organizacional aplicado a los trabajadores que participaron en este proceso de medición

8.1.1. VARIABLE ORIENTACION ORGANIZACIONAL

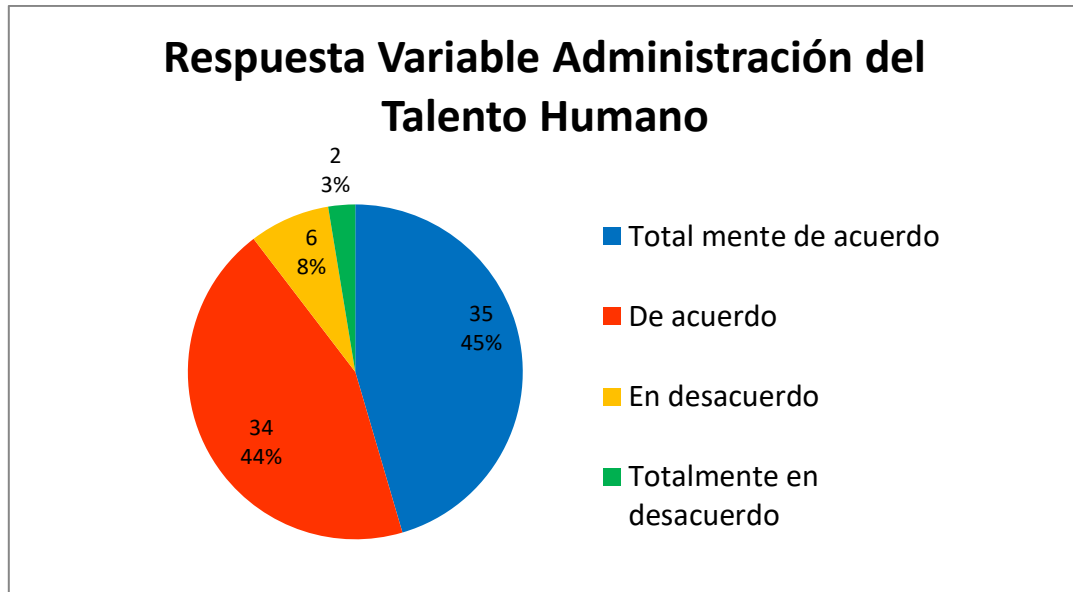
Esta variable se encuentra definida como la Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.



Con relación a la variable Orientación Organizacional, se encuentra que se obtuvo una mayor calificación en la opción Total mente de acuerdo con una marcación del 59% (46 personas), 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 8% está en *Desacuerdo* o *Totalmente en desacuerdo* frente a la claridad de dichos pilares institucionales.

8.1.2. VARIABLE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

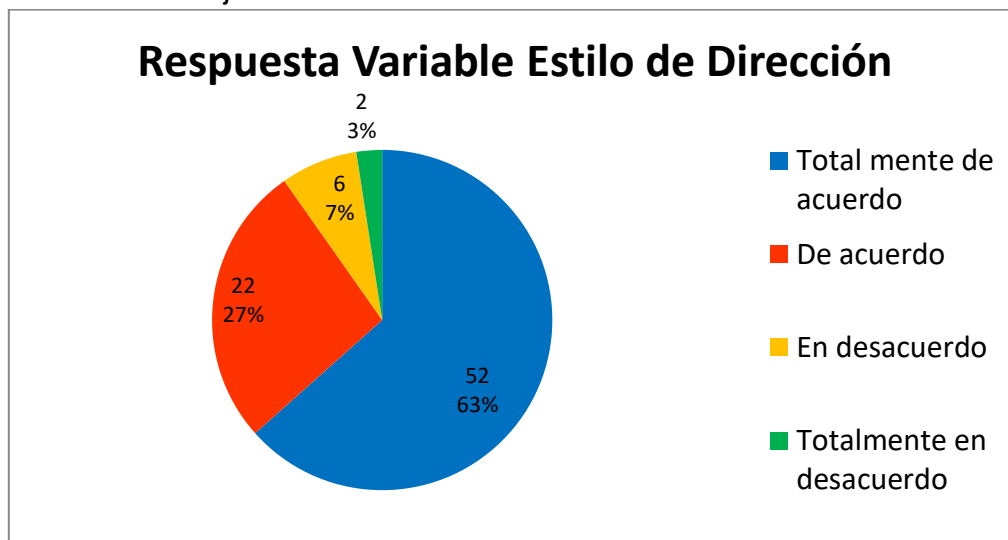
Esta variable se encuentra definida como el nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.



Para el caso de la variable Administración del Talento Humano, podemos observar marcada satisfacción con los procesos relacionados con la gestión del talento humano, teniendo calificaciones de 45% (35 personas) en *Total mente de acuerdo* y 44% (34 personas) *De acuerdo*. Al revisar el detalle, se observa que el ítem mejor calificado corresponde a la satisfacción con la asignación laboral que realiza la institución.

8.1.3. VARIABLE ESTILO DE DIRECCIÓN

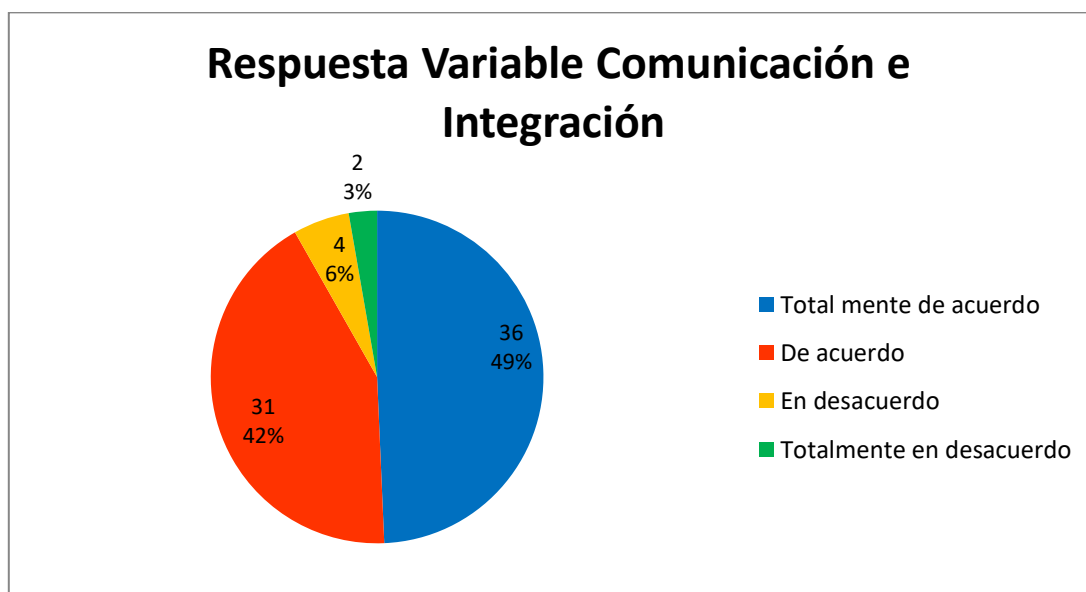
Esta variable se encuentra definida con referencia a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.



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 50% de la población evaluada en la calificación *Total mente de acuerdo*.

8.1.4. VARIABLE COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

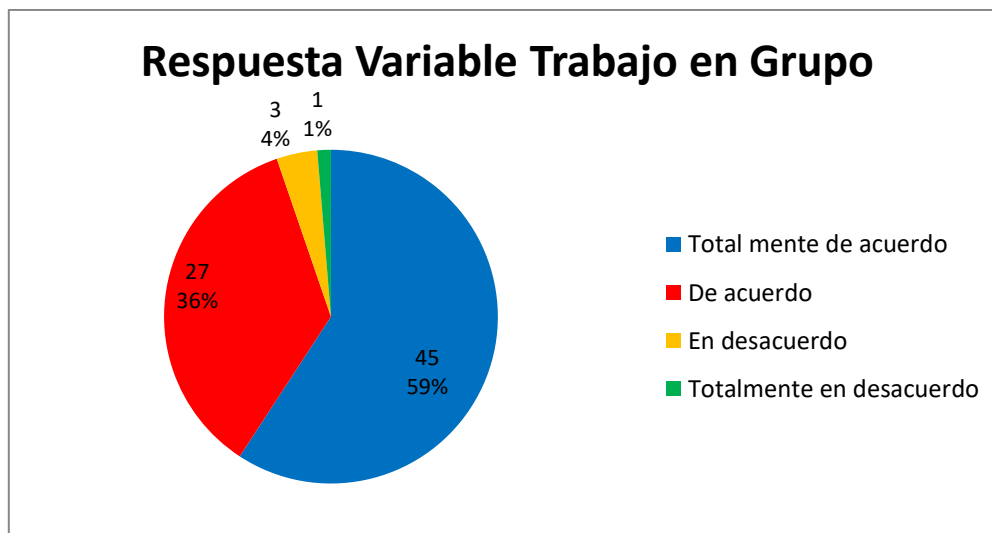
Esta variable se encuentra definida como el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.



Con relación a la variable Comunicación e Integración, se observa que en esta variable un gran número de personas se encuentra Total mente de acuerdo con una puntuación de 49%(36 personas) y *de acuerdo* con 42%(31 personas) superando de esta manera el 50% 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”

8.1.5. VARIABLE TRABAJO EN GRUPO

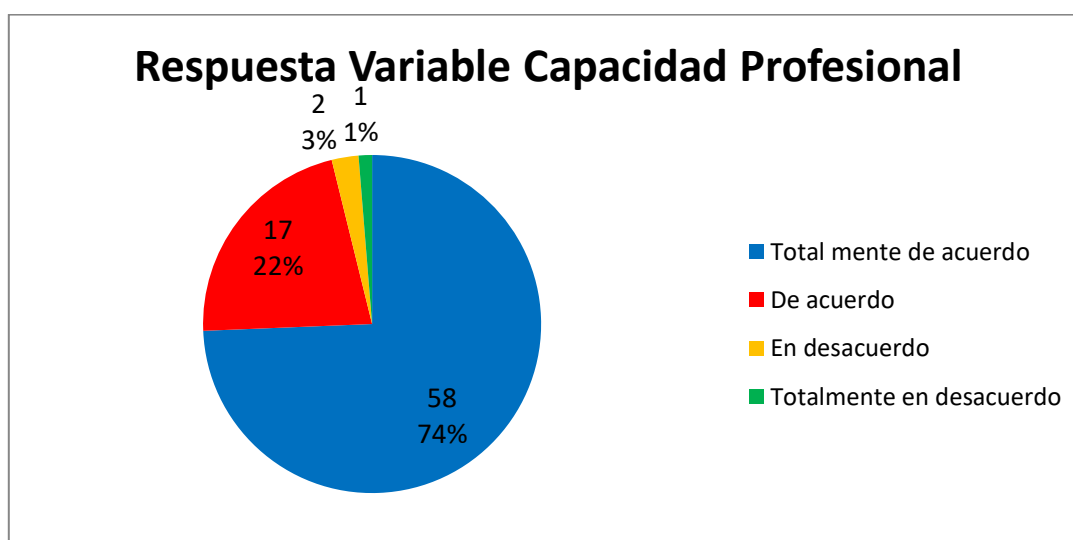
Hace referencia al trabajo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.



La variable Trabajo en Grupo tiene un comportamiento en su valoración por arriba del estándar regular, lo anterior se visualiza con puntuaciones de 59%(45 personas) *Totalmente de acuerdo* y 36% (27 personal) *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.

8.1.6. VARIABLE CAPACIDAD PROFESIONAL

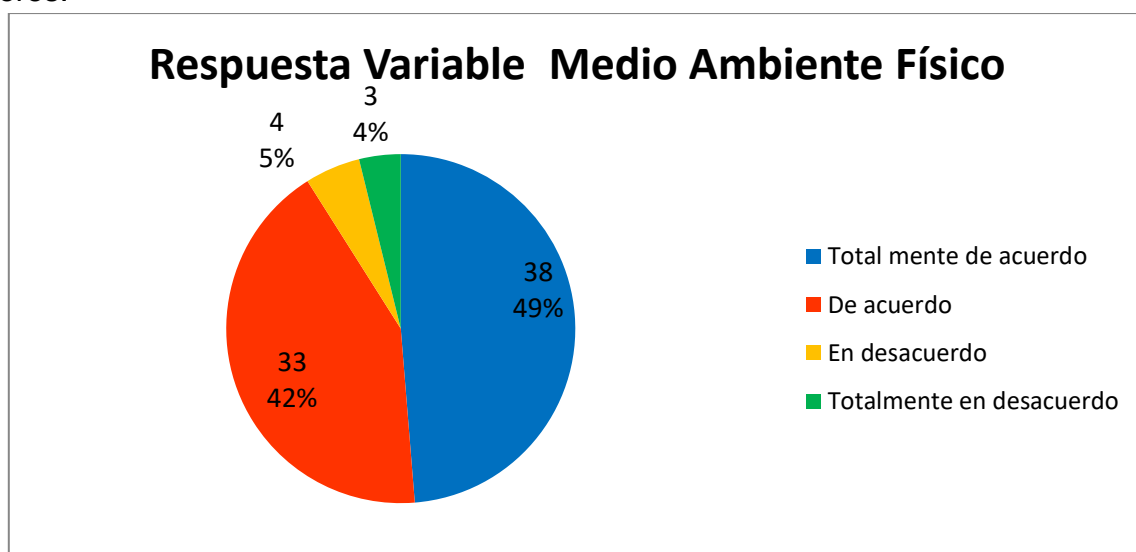
Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.



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 74% (58 personas) *Totalmente de acuerdo*, convirtiendo esta variable en la mejor calificada de la encuesta.

8.1.7. 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.



Con relación a la variable Medio Ambiente Físico, se observa una puntuación satisfactoria al contar con puntuaciones de 49%(38 personas) y de acuerdo con 42%(33 personas) 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.

9. CONCLUSIONES.

Las variables evaluadas permiten observar que en términos generales, el clima laboral de las Unidades Tecnológicas de Santander es favorable, de acuerdo a la puntuación obtenida calificaciones superiores al 50% en las alternativas “A” (acuerdo) y “T.A.” (total acuerdo) para todas las variables evaluadas. Siendo siempre muy superiores a las obtenidas para las alternativas “D” (desacuerdo) o “T.D.” (Total desacuerdo).

Las calificaciones negativas (En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo) nunca superaron el 11% 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 Organizacional 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.

Proyecto y Elaboro

Lyda Marcela Granados Quiroz

Psicóloga Especialista Gerencia de Riesgos Laborales, SST
Resolución Nro. 2946