

1. OBJETIVO

Conocer la situación actual del clima organizacional dentro de las UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER, analizando el comportamiento de los diversos factores que lo integran para así formular propuestas de intervención en función de maximizar las fortalezas y minimizar las debilidades encontradas.

2. 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.

3. 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.

4. RESPONSABLE

- Coordinación del grupo de Bienestar Institucional.
- Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dirección Administrativa de Talento Humano.

5. GENERALIDADES

Para las Unidades Tecnológicas de Santander 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. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y plan de intervención para clima laboral Unidades Tecnológicas de Santander 2020-2021
- Autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano MIPG
- Informe de medición y evaluación de riesgo psicosocial y clima laboral
- Plan de intervención del Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y plan de intervención para clima laboral Unidades Tecnológicas de Santander 2020-2021

7. DESARROLLO Y/O DESCRIPCIÓN

No. ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	DETALLE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Socialización del plan de medición del clima laboral	Se realizará una estrategia de sensibilización para dar a conocer los objetivos y el alcance de la evaluación del clima laboral.	Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo	Correo electrónico institucional
2	Aceptación y diligenciamiento del consentimiento informado	Socialización y entrega del consentimiento informado.	Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo	Correo electrónico institucional Archivo documental de consentimientos informados
3	Consolidación del perfil sociodemográfico	Aplicación de la encuesta del perfil sociodemográfico.	Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo	Archivo de Excel sobre el consolidado del perfil sociodemográfico
4	Aplicación del instrumento de medición	Se aplicará un instrumento de medición del clima organizacional adoptado según la normatividad legal vigente.	Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo	F-SIG-04 Formato de asistencia
5	Análisis de los resultados obtenidos	Análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.	Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo	Informe de medición y evaluación de riesgo psicosocial y clima organizacional
6	Socialización de los resultados	Se comunicarán las fechas y los horarios de atención por parte del profesional en Psicología para la socialización individual de los resultados.	Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo	Correos institucionales Publicación en la página web institucional

		También, se comunicará a las dependencias y comités pertinentes el informe general de medición y evaluación de riesgo psicosocial y clima organizacional.		
7	Establecimiento de los planes de intervención	Definir acciones específicas que permitan crear un clima organizacional que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano. Presentar a la comisión de personal el resultado de las acciones tomadas sobre el clima laboral.	Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el trabajo- Psicólogo	Plan de intervención sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y clima laboral
8	Realización del seguimiento para la mejora continua	Esta acción permitirá reducir los factores que afectan el clima laboral de la institución. Con esto se mitigarán a tiempo las acciones emanadas de conductas inapropiadas dentro de los ejercicios laborales de los colaboradores de las UTS.	Oficina de Planeación Institucional	F-SC-01 Informe de seguimiento del Plan de Acción

8. CONTROLES OPERACIONALES

MÉTODO DE CONTROL	FRECUENCIA	RESPONSABLE	EVIDENCIA (Formatos, documentos, etc.).
Seguimiento para la mejora continua	Una vez al año	Oficina de Planeación Institucional	F-SC-01 Informe de seguimiento del Plan de Acción
Establecimiento de los planes de intervención	Cada dos años	Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el trabajo-Psicólogo	Plan de intervención sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y clima laboral

9. FLUJOGRAMA

DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCION	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE REFERENCIA
<pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> S1[1. Socialización del plan de medición del clima laboral.] S1 --> S2[2. Aceptación y diligenciamiento del consentimiento informado.] S2 --> S3[3. Consolidación del perfil sociodemográfico] S3 --> S4[4. Aplicación del instrumento de medición] S4 --> S5[5. Análisis de los resultados obtenidos] </pre>	<p>Se realizará una estrategia de sensibilización para dar a conocer los objetivos y el alcance de la evaluación del clima laboral.</p>	<p>Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo.</p>	<p>Correo electrónico institucional</p>
	<p>Socialización y entrega del consentimiento informado</p>	<p>Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo.</p>	<p>Correo electrónico institucional</p> <p>Archivo documental de consentimientos informados</p>
	<p>Aplicación de la encuesta del perfil sociodemográfico.</p>	<p>Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo.</p>	<p>Archivo de Excel sobre el consolidado del perfil sociodemográfico</p>
	<p>Se aplicará un instrumento de medición del clima organizacional adoptado según la normatividad legal vigente.</p>	<p>Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo.</p>	<p>F-SIG-04</p>
	<p>Análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento</p>	<p>Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo-</p>	<p>Informe de medición y evaluación de</p>

<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;">6. Socialización de los resultados</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;">7. Establecimiento de los planes de intervención</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;">8. Realización del seguimiento para la mejora continua.</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 60%; text-align: center;">FIN</div>	<p>Se comunicarán las fechas y los horarios de atención por parte del profesional en Psicología para la socialización individual de los resultados. También, se comunicará a las dependencias y comités pertinentes el informe general de medición y evaluación de riesgo psicosocial y clima organizacional.</p> <p>Definir acciones específicas que permitan crear un clima organizacional que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano. Presentar a la comisión de personal el resultado de las acciones tomadas sobre el clima laboral.</p> <p>Esta acción permitirá reducir los factores que afectan el clima laboral de la institución. Con esto se mitigarán a tiempo las acciones emanadas de conductas inapropiadas dentro de los ejercicios laborales de los colaboradores de las UTS.</p>	<p>Psicólogo.</p> <p>Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo.</p> <p>Coordinación del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo- Psicólogo.</p> <p>Oficina de Planeación Institucional</p>	<p>riesgo psicosocial y clima organizacional</p> <p>Correos institucionales</p> <p>Publicación en la página web institucional</p> <p>Plan de intervención del Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y plan de intervención para clima laboral Unidades Tecnológicas de Santander 2020-2021</p> <p>F-SC-01 Informe de seguimiento del Plan de Acción</p>
--	--	--	--

10. ANEXOS

N/A

11. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE SOLICITUD DE CAMBIO	FECHA
1.0	Emisión Inicial	69	Diciembre de 2020