

INFORME DE LA EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S

ASESORÍA TÉCNICA Y METODOLÓGICA DE



ELABORADO MEDIANTE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR
PSICÓLOGOS & PROFESIONALES P&P S.A.S
LICENCIA S.O. 11418 DE 2011

BUCARAMANGA

DICIEMBRE DE 2017

INTRODUCCIÓN

La intensión del estudio de clima laboral surge de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en su comportamiento dentro de una organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

Estos factores están en capacidad de afectar positiva o negativamente tanto la salud como la productividad y la calidad en una organización¹.

Por otro lado, el clima laboral se ve influido por una multitud de variables o factores que interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y las personas (estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general, etc.); la apreciación que los trabajadores hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones individuales y extralaborales como los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que rodean la vida de cada individuo, pudiendo afectar su consideración del clima laboral de la empresa.

Esos diversos aspectos, que se entrelazan en la vida de una persona, pueden hacerle ver la misma situación en positivo o en negativo, que viene siendo la percepción, abordada anteriormente. La medición de clima laboral va a reflejar lo que hay en la mente y en los sentimientos de los empleados que participen, para así identificar, categorizar y analizar estas percepciones que tienen de sus características propias como empresa.

En este marco, en la entidad **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S** pasa a ser un pilar fundamental en el logro de los objetivos propuestos. Así, una estrategia clave en esta área es el establecimiento de relaciones laborales armoniosas y permanentes, y un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita direccionar, ponderar y coordinar acciones en este sentido.

¹ Resolución 2646 de 2008. Capítulo II. Literal c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

2. OBJETIVO.

2.1 OBJETIVO GENERAL.

Realizar un estudio de identificación y evaluación Clima Labora en la entidad **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S**, mediante la aplicación de un instrumento que posibilite la interpretación y análisis de los resultados arrojados por la percepción de los trabajadores de carrera administrativa, generando recomendaciones para fortalecer el ambiente de trabajo.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ❖ Identificar una breve información ocupacional de la población participante.
- ❖ Identificar el nivel de satisfacción en la entidad a partir de la aplicación de la encuesta sobre Clima Laboral.
- ❖ Identificar las variables del clima laboral presentes en la organización.
- ❖ Determinar las características críticas del Clima Laboral de la entidad.
- ❖ Proponer recomendaciones para la administración de la satisfacción laboral de los trabajadores e incremento de la competitividad en la entidad.

3. CONTEXTUALIZACIÓN

La entidad **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S**, es un claustro de educación superior ubicado en la ciudad de Bucaramanga en Colombia, es de carácter semi privado; por lo tanto, su población laboral está expuesta a los agentes de riesgos ocupacionales, entre ellos los Factores psicosociales.

Dentro de su Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo adelanta el *Programa de prevención de los factores de riesgos psicosociales* mediante la identificación, evaluación, control, seguimiento y/o monitoreo de los factores de riesgo para prevenir y/o controlar la aparición de los efectos en la salud o posibles enfermedades laborales en los colaboradores, en sus áreas de trabajo y proyectos desarrollados.

El presente estudio hace parte de uno de los objetivos específicos del Programa de la entidad como es *Desarrollar evaluación y seguimiento continuo a las medidas de intervención, a los efectos de las actividades de control de los factores psicosociales y al funcionamiento del programa en la entidad; dando cobertura a lo que establece la Resolución 2646/08 en el Art. 6 literal c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo”.*

4. FUNDAMENTACIÓN.

Se define clima laboral como **“el estado de ánimo de una organización, o nivel de confort que experimentan los colaboradores con respecto a sus condiciones de trabajo intralaborales, y la percepción que ellos se forma de las estructuras formales e informales de la empresa en la que trabajan”**.

Partiendo de lo anterior, el clima laboral es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones etc.), por lo tanto, evaluándolo se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima, este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

La Medición del Clima Laboral.

Medir el clima laboral es un logro por captar la esencia, el tono, la atmósfera, la personalidad, el ambiente interno de una organización o área. Sin embargo hay mucha controversia en cuanto a si es posible medir de modo significativo el clima al obtener percepciones de los miembros, de tal manera que constituya una auténtica descripción del ambiente interno.

Algunos autores enfatizan que las percepciones son realmente evaluaciones y que están influidas por los atributos personales y situacionales de los miembros de la organización, mientras otros autores refuerzan la tendencia a medir el clima laboral argumentando que las diferencias pueden significar algo importante para la organización.

De acuerdo a Álvarez (1992)², los estudios o investigaciones sobre el clima laboral pueden ser clasificados en tres categorías tomando como referencia los tres tipos de variables más frecuentes utilizadas en los estudios científicos.

La primera categoría corresponde a las investigaciones que observan el clima laboral como un factor que “influye sobre...” (*Variable independiente*); en la segunda categoría se encuentran las investigaciones que tratan al clima laboral como un “interpuesto entre...” (*Variable interviniente*); y la tercera categoría ubica a las investigaciones que analizan el clima laboral como un “efecto de...” (*Variable dependiente*).

1. Cuando es tomada como una variable independiente, sugiere que la manera como el integrante de la organización percibe su clima laboral puede influir tanto en su satisfacción como en su rendimiento.
2. Cuando es tomada como variable interviniente, actúa como un puente, un conector de cosas tales como la estructura con la satisfacción o el rendimiento.

² Tomado de Quevedo, 2006. Escala de clima organizacional (EDCO).

3. Cuando es tomada como variable dependiente:

- La estructura organizacional formal, incluye la división del trabajo, los patrones de comunicación, las políticas y procedimientos, tienen gran efecto sobre la manera como los miembros de la organización visualizan el clima de la Organización. El grado en que la organización sea mecánica o burocrática influye en esa percepción. Así mismo la naturaleza de la tecnología del trabajo.
- Los programas de adiestramiento o capacitación pueden tener un efecto importante sobre el clima laboral.
- Factores tales como la personalidad y la necesidad de los miembros de la organización, la orientación y políticas organizacionales, presentan indicios, aunque indirectos, influyen en la percepción del clima laboral.
- Los Gerentes que proveen a sus subordinados de más feedback, autonomía e identificación con las metas del trabajo, contribuyen en un grado significativo a la creación de un clima orientado hacia el logro, donde los miembros se sienten más responsables por la organización y por los objetivos del grupo.
- La tecnología, la estructura, el liderazgo, los supuestos y las prácticas administrativas influyen en el clima laboral. Muy poco se conoce del impacto del ambiente externo o entorno general sobre el clima; sin embargo, se infiere que aquellos factores externos que pueden influir sobre los empleados o la organización total, influyen en el clima laboral.

A pesar del esfuerzo realizado, en los diferentes trabajos investigativos, todavía no existe un consenso sobre lo que realmente constituye las dimensiones del constructo clima laboral, y si el clima es definitivamente una variable independiente, una variable dependiente o una variable interviniente. Las investigaciones demuestran que pueden comportarse como una u otra categoría.

Con el estudio del clima laboral en una empresa, se pretende identificar *“un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos 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”*.(Litwin y Stinger (1978) citado por Gonçalves O)

5. GLOSARIO

- **Condición de trabajo:** Todos los aspectos intralaboral que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- **Dimensión:** Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente estudio contempla 8 dimensiones de factores intralaborales, las cuales será mencionadas en el capítulo 8.
- **Factores psicosociales.** Comprenden los aspectos intralaborales, los ex-tralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- **Variable.** Representa un valor que pueda cambiar (variar). Es un objeto, proceso o característica que está presente, o supuestamente presente, en el fenómeno que un científico quiere estudiar.
- **Variable independiente.** Aquella en la que se ha seleccionado las condiciones o niveles de ella de forma aleatoria. Esta elección amplía la interpretación de los resultados de la investigación a la población
- **Variable dependiente.** Son aquellas respecto a las que se expresan o recogen los resultados de la investigación. Se denominan «dependientes» en el sentido de que sus valores dependen de otras variables o, al menos, eso es lo que se prevé como hipótesis de trabajo

6. MARCO LEGAL.

El presente estudio se soporta en el marco legal colombiano que a continuación se describe:

- ❖ **Resolución 2646 de 2008**, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades 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, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y 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:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) **Características del grupo social de trabajo:** Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

f) **Condiciones del medioambiente de trabajo:** Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes 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.

Para la evaluación de Clima Laboral de la entidad **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S** se desarrolló el modelo de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, para dar cumplimiento al art. 10 de la Resolución 2646 de 2008.

7.1 PROPÓSITO DEL ESTUDIO.

Con el estudio del clima laboral en una entidad, se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos 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.

7.2 TIPO DE ESTUDIO.

Este estudio es de carácter descriptivo puesto que se enuncian características, rasgos y situaciones propias del clima laboral de la entidad.

7.3 POBLACIÓN.

La población del estudio está conformada por el personal de carrera administrativa de la entidad **U.T.S**, participaron en la evaluación **69 personas**.

7.4 INSTRUMENTO.

Para el desarrollo del estudio se aplicó la encuesta “*Escala de Clima Organizacional*” (EDCO) de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz; constituida por 40 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 modelo en EDCO hay subescalas que valoran características específicas del clima laboral como son: 1) Relaciones interpersonales, 2) Estilo de dirección, 3) Sentido de pertenencia, 4) Retribución, 5) Disponibilidad de recursos, 6) Estabilidad, 7) Claridad y coherencia en la dirección y 8) Valores colectivos. Como se muestra a continuación, Tabla 1:

FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO DE EVALUACION DE CLIMA LABORAL	
Tipo de Estudio	Cuali - Cuantitativo, Descriptivo.
Instrumento	Evaluación del Clima Laboral
Autores	Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.
Procedencia	Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
Factores evaluados	7 dimensiones: Relaciones interpersonales, Estilo de dirección Sentido de pertenencia, Retribución, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y coherencia en la dirección y Valores colectivos.

FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO DE EVALUACION DE CLIMA LABORAL	
Recolección de la Información	Para la medición del clima laboral se realizó mediante una escala ordinal (escala de Likert), empleando un instrumento de 40 ítems, el cual corresponde a una escala de frecuencia con cinco categorías: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca. Los puntajes para los ítems implican una alta o baja frecuencia, de acuerdo a como se percibe el clima laboral.
Técnica	Encuesta autoaplicada.
Tiempo de Aplicación	40 minutos aproximadamente.

Fuente: Autor

7.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Esta etapa se llevó a cabo mediante las siguientes fases:

Fase 1. Sensibilización.

Se realizó con los trabajadores seleccionados, mediante una sensibilización que posibilitó dar a conocer los objetivos, alcance de la evaluación de Clima Laboral, su rol como participantes, la confidencialidad, anonimato y objetividad de la información a suministrar.

Fase 2. Aplicación.

Para la recolección de la información se entregó en medio física una encuesta individual en la sede principal de la Organización y durante el turno de trabajo.

Fase 3. Consolidación del nivel de clima laboral

La consolidación de la información para obtener el nivel de clima laboral se realizó acogiéndose a los parámetros del modelo de Fundación Universitaria Konrad Lorenz (EDCO), mediante el diseño de una herramienta o instrumento sistematizado (Software) para Windows, que permitió a partir de esta tabulación, obtener los promedios de los ítems, índices y características del clima laboral.

A continuación se indican las dimensiones que componen el nivel de clima laboral y los ítems que contemplaban este indicador en la evaluación, según el **modelo de EDCO**:

- 1. Relaciones interpersonales:** Grado en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas.
- 2. Estilo de Liderazgo:** Nivel en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.
- 3. Retribución:** Grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.
- 4. Sentido de pertenencia:** Nivel de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

5. Disponibilidad de recursos: Grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.

6. Estabilidad: Nivel en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se le conserva o despida con criterio justo.

7. Claridad y coherencia en la dirección: Grado de claridad de la alta Dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta Gerencia.

8. Valores colectivos: Nivel en el que se perciben en el medio interno: La cooperación, responsabilidad y respeto.

Para el análisis, se tuvo en cuenta que los ítems están conformados por una afirmación o juicio que está relacionado con el clima laboral y una escala valorativa que le permite al sujeto exteriorizar su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. Al final, se determina si el clima laboral puntúa entre alto, medio o bajo de acuerdo a las **Respuestas positivas, las respuestas negativas o el promedio**, las cuales se presentan de manera aleatoria dentro de una escala ordinal, pretendiendo garantizar la confiabilidad de la información.

Fase 4. Interpretación, Análisis y Entrega de los resultados.

Finalmente, la evaluación concluye con el análisis e interpretación de la información del modelo de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz (EDCO), describiendo las características propias del nivel de satisfacción de **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S.** Se generó lo siguiente:

- Informe consolidado de los resultados
- Proponer recomendaciones para la administración de la satisfacción laboral de los trabajadores e incremento de la competitividad en la empresa.

8. RESULTADOS.

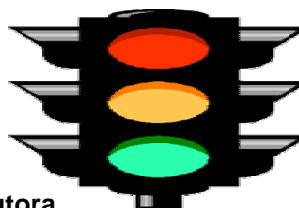
La presente evaluación contó con la participación de una muestra aleatoria de sesenta y nueve (69) trabajadores(as) de la entidad **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S**, quienes llevaron a cabo desde el veinte (20) de Octubre hasta el veintiuno (21) de Noviembre de 2017 en la ciudad de Bucaramanga el desarrollo de la Evaluación de Clima Laboral.

Este capítulo comprende la interpretación y análisis de la evaluación del Clima Laboral aplicado a los trabajadores que participaron en esta medición.

Para la presentación del consolidado del **nivel de satisfacción de la Clima Laboral** por dimensión se reducen a tres (3) intervalos que se clasifican e indican un nivel Bajo que va de lo mínimo (Casi nunca, nunca), hasta lo máximo que es un nivel Alto (Casi siempre, Siempre), a interpretarse de acuerdo a la técnica del semáforo con la siguiente tabla:

TABLA 2. Valoración de la satisfacción del Clima Laboral.

NIVEL
Bajo
Medio
Alto

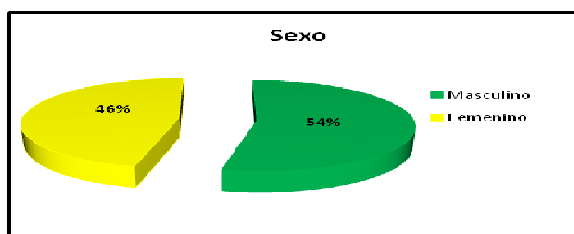


Fuente. Autora

Los resultados refieren la información general del estudio; que a continuación se describen:

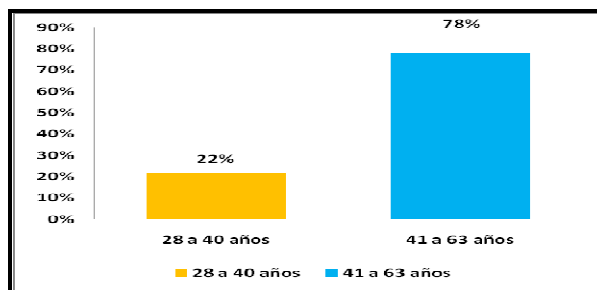
8.1 INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

En relación con las características de **género ó sexo**, se evidenció que el 46% (32) de la población son mujeres y 54% (37) es población masculina.



Gráfica 1. Sexo

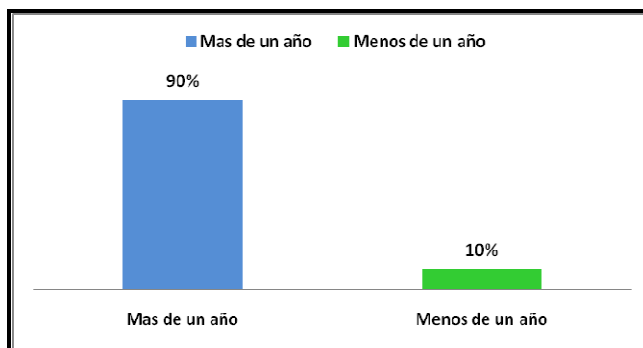
La **edad** de los(as) trabajadores(as) oscila entre 28 a 63 años, un 22% (15) con edad entre 28 a 40 años y el 78% (54) personas se ubican entre las edades de 41 a 63 años



Gráfica 2. Edad

8.2 INFORMACIÓN OCUPACIONAL.

- Los trabajadores informan que en cuanto a la **antigüedad en la entidad**, el 90% (62) de trabajadores registran llevar entre uno a veintitrés años en la entidad y el 10% (7) cuenta con menos de un año laborando en la entidad.



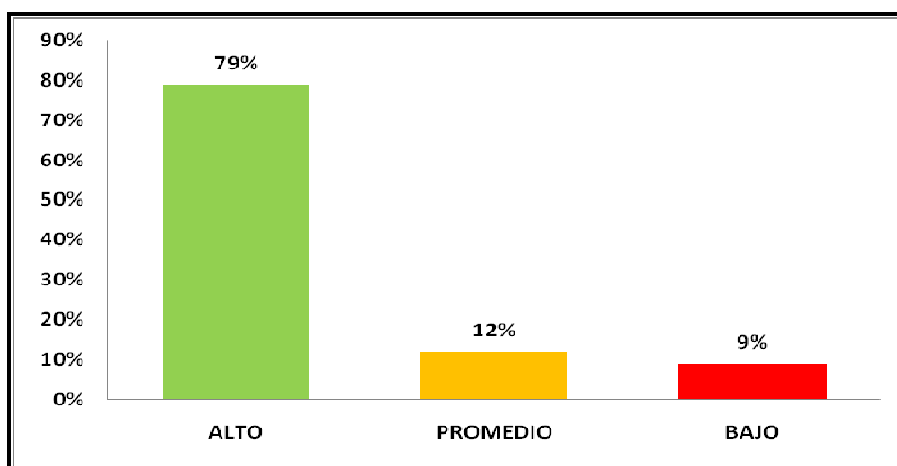
Gráfica 3. Antigüedad

8.3 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL.

A continuación se interpreta y analiza el **Nivel de Satisfacción del Clima Laboral** en la entidad **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S**; que se obtuvo a nivel consolidado y por dimensiones de acuerdo a los resultados arrojados de las 40 variables evaluadas. Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con un Nivel y un puntaje bajo indica una baja frecuencia, relacionado con dificultades en el Nivel de Clima dentro de la entidad. Para facilitar la comprensión de los datos, se exponen de la siguiente manera:

8.3.1 RESULTADOS DEL NIVEL DEL CLIMA LABORAL.

A partir de los resultados arrojados en la evaluación, en la gráfica 5 se observa que de los sesenta y nueve (69) participantes, el 79%(55) registra una **alta frecuencia del nivel de satisfacción del Clima Laboral**, no obstante, un 21% (14) restante percibieron un nivel **medio/bajo** de satisfacción laboral.

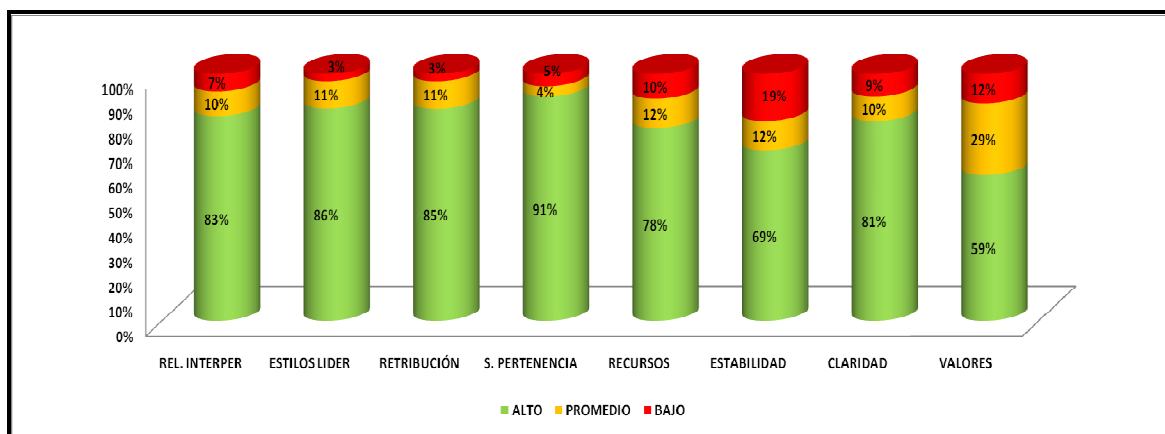


Gráfica 4. Nivel de Clima Laboral

La tendencia que se registra es un **nivel de Clima Laboral positivo o satisfactorio** en cincuenta y cinco (55) trabajadores del total (69) de los participantes del estudio en la entidad **U.T.S.**

8.3.2 RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LA CLIMA LABORAL.

A continuación se muestran los resultados obtenidos del estudio de las ocho (8) características o dimensiones básicas del modelo de EDCO, es fundamental tener en cuenta que la lectura de la grafica por dimensión o condición se hace con la metodología del semáforo, donde el nivel de satisfacción en clima laboral será los porcentajes con frecuencia **alto**. Los resultados se pueden visualizar en la siguiente gráfica 6:



Gráfica 5. Dimensiones del modelo de Clima Laboral

Al revisar los resultados obtenidos por variable o condición, se puede destacar en este estudio de Clima Laboral que del total de participantes (69) el 91% (63) puntuaron la dimensión **Sentido de pertenencia** como la condición de más **alto nivel de satisfacción** en la entidad **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S.** destacan los participantes el sentido del compromiso y responsabilidad con la Entidad, *“les interesa el futuro de la Entidad, recomendarían la Entidad como un excelente sitio de trabajo y nunca se avergüenzan en decir que son parte de la entidad ni serían más feliz en otra entidad.*

Como siguiente tendencia porcentual del **nivel de satisfacción alto** en el clima laboral se destaca las **Estilos de Liderazgo** con el 86% (59) de satisfacción laboral por parte de los participantes, dando a entender que los colaboradores resaltan el adecuado desempeño del jefe inmediato en sus relaciones laborales y en el trabajo, el manejo de los estilos de liderazgo.

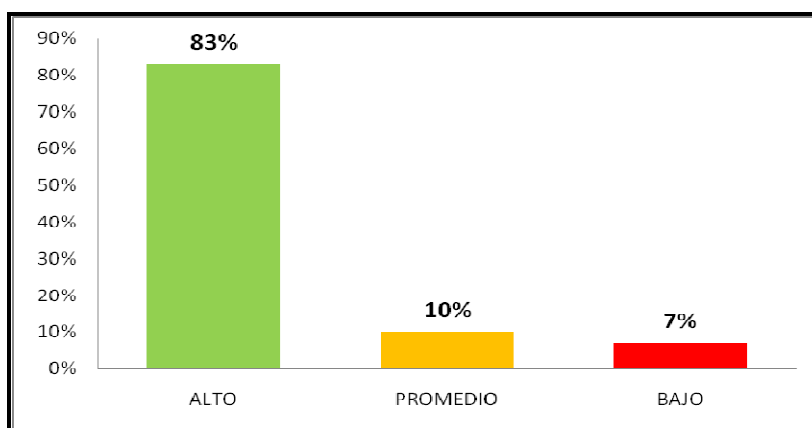
En tercera posición de **alto nivel de satisfacción** se ubica la condición **Retribución** con un 85% (59), seguidas muy de cerca las dimensión **relaciones interpersonales** con un 83% (57) y **Claridad y Coherencia en la Dirección** en un 81% (56); se logra registrar por parte de los participantes un confort en los beneficios con los que cuentan como contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, así como, perciben las buenas relaciones sociales en el trabajo, como fortaleza que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta Gerencia.

Las dimensiones que presentaron un **nivel medio de satisfacción** en el estudio de clima laboral adelantado, son las condiciones como **Disponibilidad de recursos** con un puntaje de 78% (54), **Estabilidad Laboral** obtuvo el puntaje de 69% (48); finalmente la dimensión **Valores Colectivos** con un 59% (40). Esto significa que los empleados percibieron que hay que fortalecer en la entidad las posibilidades de permanencia, modalidad contractual, mejorar la tenencia de información y equipos, así como el apoyo o aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo, así como, los valores como la cooperación, responsabilidad y respeto.

A continuación se presentaran los resultados de las ocho (8) dimensiones evaluadas:

A) PRIMERA DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES.

En esta dimensión se evaluó el grado en que los empleados se ayudan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas. A continuación la gráfica 7 identifica los resultados de las condiciones evaluadas en las preguntas 1 a la 6 que corresponden a la percepción de los trabajadores participantes:

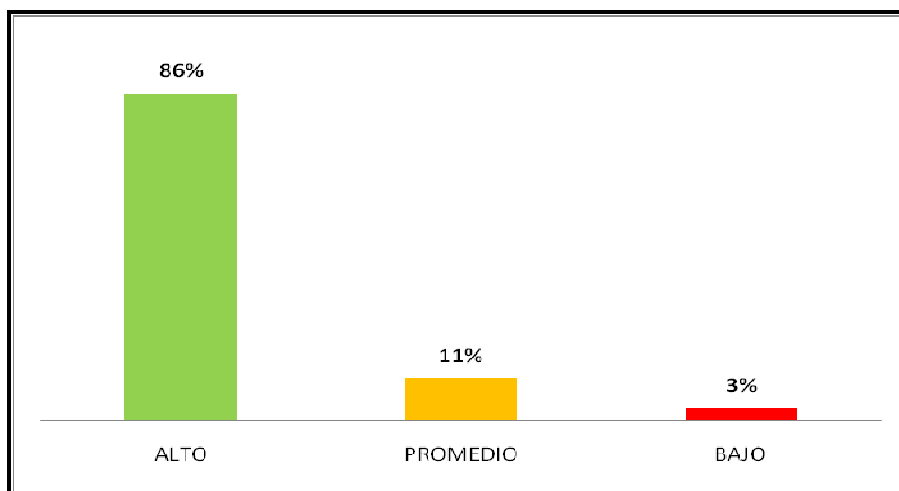


Gráfica 6. Relaciones Interpersonales

Se puede percibir en la gráfica que el 83% (57) de los individuos encuestados se encuentran conformes ó con un **alto nivel de satisfacción** en las **relaciones interpersonales** al interior de la entidad, resaltan **siempre y/o casi siempre** en su trato las condiciones como *“aceptación por parte del grupo de trabajo, el jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo y entre los miembros del grupo tienen en cuenta sus propias opiniones”*; sobresalen las respuesta como **nunca o muy pocas veces** *“se presentan distanciamiento entre los miembros del grupo y el grupo de trabajo hace sentir incomodo a unos pocos, se aceptan entre sí”*, sin embargo, un 17% (12) percibe que **algunas veces** *“el grupo de trabajo valora los aportes entre sí”*.

B). SEGUNDA DIMENSIÓN: ESTILO DE LIDERAZGO.

Es el grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores. La grafica 8 identifica el consolidado de las pregunta de la 7 a la 10 que corresponden a los resultados obtenidos de la percepción del clima laboral de los trabajadores participantes:

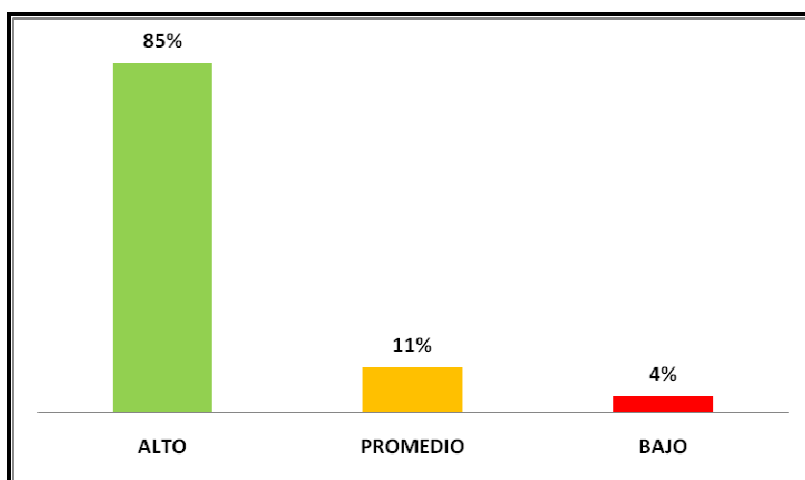


Gráfica 7. Estilos de Liderazgo.

Se puede observar que el 86% (59) de los participantes encuestados coinciden con un **nivel de satisfacción** en esta dimensión **Estilos de Liderazgo**, destacan las respuesta como **nunca o muy pocas veces** hay un *trato hostil de su jefe inmediato, u órdenes impartidas arbitrarias o que el jefe desconfía del grupo de trabajo*; sin embargo, un 14% (10) de los trabajadores informan que **algunas veces ó muy pocas veces** cuentan con el “*apoyo del jefe en las decisiones que se toma como trabajador*”.

C). TERCERA DIMENSION: RETRIBUCIÓN.

Consiste en el grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo. La gráfica 9 identifica las condiciones evaluadas en las preguntas de la 11 a la 15 que consolidan los resultados obtenidos de la percepción del clima laboral de los participantes en esta dimensión:



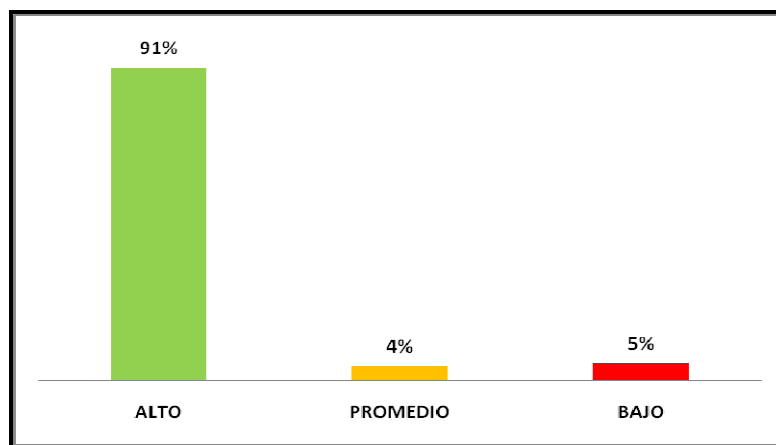
Gráfica 8. Retribución.

En el gráfica se aprecia que el 85% (59) de las personas en esta dimensión **Retribución** registran un **nivel de satisfacción**; destacan las condiciones como **nunca o muy pocas veces**

“sus aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la entidad ó los beneficios que recibo en la entidad son deficientes”; así como, **siempre/casi siempre** “se entiende bien los beneficios que tienen en la Entidad y están de acuerdo con su asignación salarial; sin embargo, un 15% (6) perciben que **Algunas veces** “los beneficios recibidos satisfacen sus necesidades”.

D). CUARTA DIMENSIÓN: SENTIDO DE PERTENENCIA.

Es el grado de orgullo derivado de la vinculación a la entidad, sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas. La gráfica 10 identifica los resultados de las preguntas de la 16 a la 20 de acuerdo a las evaluaciones desarrolladas por los participantes y que son las percepciones del clima laboral en esta dimensión:

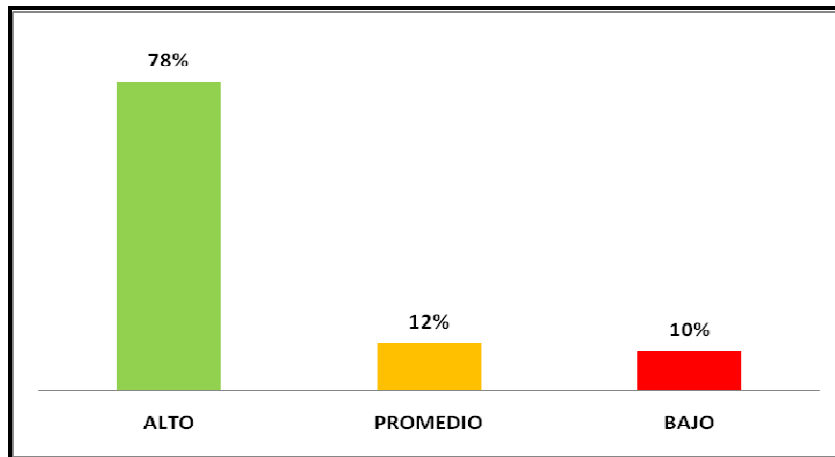


Gráfica 9. Sentido de pertenencia

En esta dimensión de **Sentido de pertenencia** se observa que el 91% (63) de los encuestados coinciden que es **satisfactoria esta condición**, por lo tanto, se evidencia en sus respuestas que **Siempre/Casi Siempre** “Realmente les interesa el futuro de la Entidad, recomendarían la Entidad como un excelente sitio de trabajo”, **nunca** se “avergüenzan en decir que son parte de la entidad ni serían más feliz en otra entidad; tan solo el 9% (6) participantes registra la posibilidad que **muy pocas veces** “Sin remuneración no trabajaría horas extras”.

E) QUINTA DIMENSIÓN: DISPONIBILIDAD DE RECURSOS.

En esta dimensión se evaluó el grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos, el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajos. La gráfica 11 identifica los resultados de la consolidación de las preguntas de la 21 a la 25 que corresponden a los resultados obtenidos de la percepción del clima laboral de los trabajadores participantes:

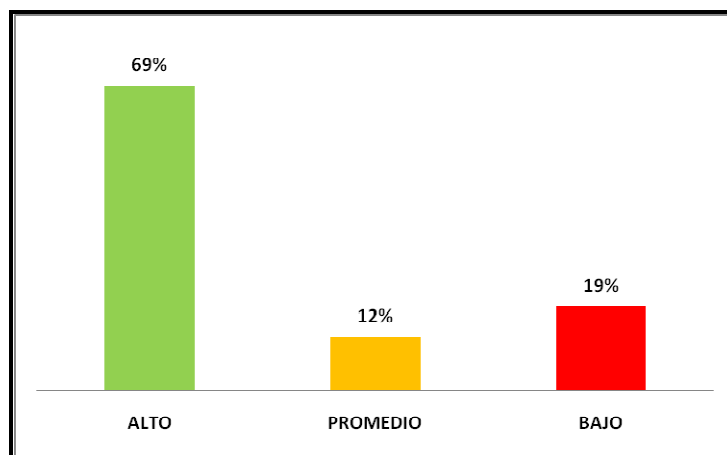


Gráfica 10. Disponibilidad de recursos

En esta dimensión de **Disponibilidad de recursos** se registra un **alto nivel de satisfacción** entre los participantes con un 78% (54) específicamente en **siempre y/o casi siempre** “*disponen del espacio adecuado para realizar el trabajo, el ambiente físico del sitio de trabajo es adecuado y la iluminación del área es adecuada*”; a su vez, **nunca o muy pocas veces** “*el entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta su labor*”; no obstante, un 22% (15) registran la posibilidad que **Algunas veces** “*es difícil tener acceso a los materiales para realizar mi trabajo*”.

F). SEXTA DIMENSIÓN: ESTABILIDAD LABORAL.

Es el grado en que los empleados ven en la entidad claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo. A continuación la gráfica 12 identifica los resultados de las condiciones evaluadas de la 26 a la 30 de acuerdo a las percepciones del clima laboral de los participantes en esta dimensión:



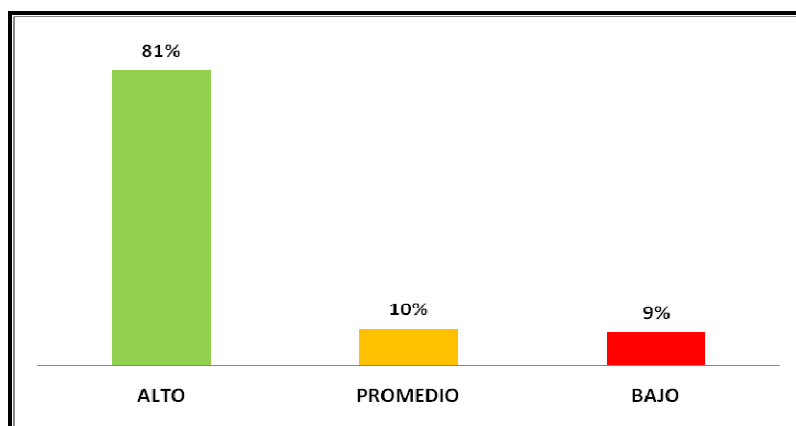
Gráfica 11. Estabilidad Laboral

En la gráfica se puede apreciar que el 69% (48) de los trabajadores encuestados coinciden en que esta dimensión de **Estabilidad Laboral**, se registran un nivel de satisfacción en respuestas como **siempre y/o casi siempre** en las siguientes condiciones “*del buen*

desempeño depende la permanencia en los cargos”; así como, **nunca o muy pocas veces** “*la entidad despide personal sin tener en cuenta su desempeño o que la permanencia en el cargo depende de preferencias personales*”; sin embargo, el 31% (21) registra que **algunas veces** “*la entidad brinda estabilidad laboral*” y “*la organización contrata personal de manera temporal*”.

G). SEPTIMA DIMENSIÓN: CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN.

Consiste en el grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la entidad. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia. La gráfica 13 identificada los resultados de las preguntas de la 31 a la 35 que corresponden a los resultados obtenidos de la percepción del clima laboral de los participantes en esta dimensión:

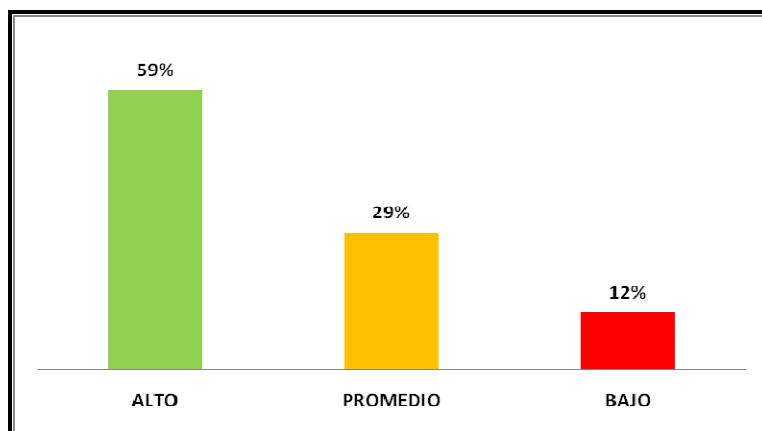


Gráfica 12. Claridad y Coherencia en la Dirección

Se observa que el 81% (56) de los trabajadores encuestados coinciden en que esta dimensión de **Claridad y Coherencia en la Dirección**, presenta un **factor positivo o satisfactorio** en las condiciones como “*Las metas establecidas en la entidad son claras*”, que los trabajadores “*conocen bien como la entidad está logrando alcanzar las metas*” y que **nunca o muy pocas veces** “*los objetivos de la entidad son poco entendibles*”; no obstante, el 19% (13) registra que **algunas veces** “*algunas tareas asignadas tienen poca relación con sus objetivos*” e incluso muy pocas veces o nunca “*los directivos no dan a conocer los logros de la entidad*”.

H) OCTAVA DIMENSIÓN: VALORES COLECTIVOS.

En esta dimensión se evaluó el grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto. La grafica 14 identifica los resultados de las preguntas 36 a la 40 corresponden a la percepción del clima laboral de los trabajadores participantes:



Gráfica 13. Valores Corporativo

En el gráfico, el 59% (40) de las personas en esta dimensión de los **Valores Colectivos** registran que **siempre/casi siempre** “*el trabajo en equipo con otras áreas es bueno*”; no obstante, un 41% (28) informan que pese a las anteriores condiciones aún **algunas veces** “*las otras áreas responden bien a las necesidades laborales de cada cargo, cuando se necesita información de las otras áreas se puede conseguir fácilmente y las áreas resuelven problemas en el lugar de culpar a otros*” o incluso **muy pocas veces** “*Cuando las cosas salen mal, las áreas culpan a otras*”.

9. CONCLUSIONES

El Estudio de Clima laboral realizado en la entidad **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S** contó con la buena disposición y participación de la evaluación teniendo en cuenta que la encuesta fue desarrollada por el personal de planta de todas las áreas de la organización, el censo de la población correspondiente a 55 personas

Se identificaron algunos datos de los participantes como es una **información Sociodemográfica** donde se puede establecer que el estudio contó con una población de sesenta y nueve (69) trabajadores; de los cuales treinta y siete (37) personas se identificaron como de **sexo** Masculino, mientras treinta y dos (32) son mujeres; la **edad** de los trabajadores que respondieron la evaluación oscila entre 28 a 63 años, en la **Información Ocupacional** se registró en el criterio de **antigüedad en la entidad** que sesenta y dos (62) de los trabajadores registran llevar entre uno a veintitrés años en la entidad.

Es importante resaltar que para este análisis estadístico se tuvo en cuenta las categorías mencionadas en el artículo 6 de la Resolución 2646 de 2008 (...) siendo los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la entidad: **a) Gestión organizacional** (*estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación*); **b) Características de la organización del trabajo** (*formas de comunicación, la tecnología*); **c) Características del grupo social de trabajo** (*clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, trabajo en equipo*), **Condiciones del medioambiente de trabajo:** (*Aspectos físicos, químicos; biológicos; de diseño del puesto*).

Se concluye que la tendencia que se registra es un **nivel de Clima Laboral positivo o satisfactorio** en cincuenta y cinco (55) trabajadores del total (69) de los participantes del estudio en la entidad **U.T.S.**

Al revisar los resultados obtenidos por variable o condición, se puede destacar en este estudio de Clima Laboral que del total de participantes (69), sesenta y tres (63) personas puntuaron la dimensión Sentido de pertenencia como la condición de más **alto nivel de satisfacción** en la entidad **Unidades Tecnológicas de Santander - U.T.S.** resaltan los participantes el sentido del compromiso y responsabilidad con la Entidad; como siguiente tendencia porcentual con un **alto nivel de satisfacción** se destaca la condición Estilos de Liderazgo mediante cincuenta y nueve (59) colaboradores que resaltan el adecuado desempeño del jefe inmediato en sus relaciones laborales y en las actividades de trabajo, el manejo de los estilos de liderazgo.

En tercera posición se ubica un **alto nivel de satisfacción** la condición Retribución con la percepción de cincuenta y nueve (59), seguidas muy de cerca las dimensión relaciones interpersonales con cincuenta y siete (57) participantes, Claridad y Coherencia en la Dirección en cincuenta y seis (56) colaboradores; que registran un confort en los beneficios con los que cuentan como contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, así como, perciben las buenas relaciones sociales en el trabajo, como fortaleza que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta Gerencia.

Las dimensiones que presentaron un **nivel medio de satisfacción** en el estudio de clima laboral adelantado, son las condiciones como **Disponibilidad de recursos** evaluado por cincuenta y cuatro (54) personas, Estabilidad Laboral por cuarenta y ocho (48) participantes; finalmente la dimensión Valores Colectivos por cuarenta (40). Esto significa que los empleados percibieron que hay que fortalecer en la entidad las posibilidades de permanencia, modalidad contractual, mejorar la tenencia de información y equipos, así como el apoyo o aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo, así como, los valores como la cooperación, responsabilidad y respeto.

La evaluación del clima laboral, paralelamente permitió identificar y evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores, distribuyéndolo específicamente en ocho (8) dimensiones: *Relaciones interpersonales, Estilo de Liderazgo, Retribución, Sentido de pertenencia, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y coherencia en la dirección y Valores colectivos*, generándose las siguientes conclusiones:

1) Relaciones interpersonales.

Se puede percibir que cincuenta y ocho (57) de los individuos encuestados se encuentran conformes ó con un alto nivel de satisfacción en las relaciones interpersonales al interior de la entidad, resaltan siempre y/o casi siempre en su trato las condiciones como *“aceptación por parte del grupo de trabajo, el jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo y entre los miembros del grupo tienen en cuenta sus propias opiniones”*; sobresalen las respuesta como nunca o muy pocas veces *“se presentan distanciamiento entre los miembros del grupo y el grupo de trabajo hace sentir incomodo a unos pocos, se aceptan entre sí”*; sin embargo, doce (12) participantes perciben que **algunas veces** *“el grupo de trabajo valora los aportes entre sí”*.

2) Estilo de Liderazgo.

Se puede observar que cincuenta y nueve (59) de los participantes encuestados coinciden con un nivel de satisfacción en esta dimensión Estilos de Liderazgo, destacan las respuesta como nunca o muy pocas veces hay un *trato hostil de su jefe inmediato, u órdenes impartidas arbitrarias o que el jefe desconfía del grupo de trabajo*; sin embargo, diez (10) de los trabajadores informan que **algunas veces ó muy pocas veces** cuentan con el *“apoyo del jefe en las decisiones que se toma como trabajador”*.

3) Retribución.

Se aprecia que cincuenta y nueve (59) de las personas en esta dimensión **Retribución** registran un **nivel de satisfacción**; destacan las condiciones como **nunca o muy pocas veces** *“sus aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la entidad ó los beneficios que recibo en la entidad son deficientes”*; así como, **siempre/casi siempre** *“se entiende bien los beneficios que tienen en la Entidad y están de acuerdo con su asignación salarial*; sin embargo, seis (6) participantes perciben que **Algunas veces** *“los beneficios recibidos satisfacen sus necesidades”*.

4) Sentido de pertenencia.

En la dimensión de **Sentido de pertenencia** se observa que sesenta y tres (63) de los encuestados coinciden que es **satisfactoria esta condición**, por lo tanto, se evidencia en sus respuestas que **Siempre/Casi Siempre** *“Realmente les interesa el futuro de la Entidad, recomendarían la Entidad como un excelente sitio de trabajo”*, **nunca** se *“avergüenzan en decir que son parte de la entidad ni serían más feliz en otra entidad”*; tan solo seis (6) participantes registra la posibilidad que **muy pocas veces** *“Sin remuneración no trabajaría horas extras”*.

5) Disponibilidad de Recursos.

En esta dimensión de **Disponibilidad de recursos** se registra un **alto nivel de satisfacción** entre con un cincuenta y cuatro (54) los participantes específicamente en **siempre y/o casi siempre** *“disponen del espacio adecuado para realizar el trabajo, el ambiente físico del sitio de trabajo es adecuado y la iluminación del área es adecuada”*; a su vez, **nunca o muy pocas veces** *“el entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta su labor”*; no obstante, quince (15) personas registran la posibilidad que **Algunas veces** *“es difícil tener acceso a los materiales para realizar mi trabajo”*.

6) Estabilidad.

Se puede apreciar que cuarenta y ocho (48) de los trabajadores encuestados coinciden en que esta dimensión de **Estabilidad Laboral**, se registran un nivel de satisfacción en respuestas como **siempre y/o casi siempre** en las siguientes condiciones *“del buen desempeño depende la permanencia en los cargos”*; así como, **nunca o muy pocas veces** *“la entidad despide personal sin tener en cuenta su desempeño o que la permanencia en el cargo depende de preferencias personales”*; sin embargo, veintiún (21) registra que **algunas veces** *“la entidad brinda estabilidad laboral”* y *“la organización contrata personal de manera temporal”*.

7) Claridad y coherencia en la Dirección.

Se observa que cincuenta y seis (56) de los trabajadores encuestados coinciden en que esta dimensión de **Claridad y Coherencia en la Dirección**, presenta un **factor positivo o satisfactorio** en las condiciones como *“Las metas establecidas en la entidad son claras”*, que los trabajadores *“conocen bien como la entidad está logrando alcanzar las metas”* y que **nunca o muy pocas veces** *“los objetivos de la entidad son poco entendibles”*; no obstante, trece (13) personas registra que **algunas veces** *“algunas tareas asignadas tienen poca relación con sus objetivos”* e incluso muy pocas veces o nunca *“los directivos no dan a conocer los logros de la entidad”*.

8) Valores colectivos.

Cuarenta (40) de las personas en esta dimensión de los **Valores Colectivos** registran que **siempre/casi siempre** *“el trabajo en equipo con otras áreas es bueno”*; no obstante, veintisiete (28) informan que pese a las anteriores condiciones aún **algunas veces** *“las otras áreas responden bien a las necesidades laborales de cada cargo, cuando se necesita información de las otras áreas se puede conseguir fácilmente y las áreas resuelven problemas en el lugar de culpar a otros”* o incluso **muy pocas veces** *“Cuando las cosas salen mal, las áreas culpan a otras”*.

10. RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones que se generaran para la intervención de la población objeto del actual estudio en la entidad **UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S**, se acogerán a la normatividad vigente, por lo tanto se proyectaran según la valoración del nivel de clima laboral, a su vez, serán incluidas por parte de la entidad dentro del cronograma de actividades del SG SST. Fundamental que se contemple la planeación, prevención e intervención, que permita luego monitorear las condiciones que ocasionan cambios psicosociales en el clima laboral de la entidad y que afectan el desarrollo cotidiano de las actividades, según lo establece el ciclo PHVA del actual sistema de gestión.

Las siguientes actividades, se recomiendan como plan de intervención para el fortalecimiento del clima laboral:

10.1 Intervención a Corto Plazo.

- a) Divulgar a la **Rectoría, Secretario general, Coordinación de talento humano, Comité de Convivencia Laboral y al equipo S.S.T, y** en lo posible a los **trabajadores**, los principales resultados de la evaluación de Clima Laboral realizada, con el objeto de obtener un compromiso general e incluir los hallazgos, las recomendaciones y/o el plan de intervención dentro del SG SST de la entidad.
- b) Realizar una **“Inducción o re inducción”** con los trabajadores, para socializar o dar a conocer por parte del área de talento humano la misión, visión y valores de la entidad como declaraciones o manifestaciones que guían u orientan las decisiones, acciones y conductas de todos los miembros; así como, los beneficios con los que cuentan como contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, los reconocimientos, remuneración económica, el tiempo de vigencia del contrato, acceso a los servicios de bienestar, posibilidades de desarrollo, programas de bienestar que la entidad les ofrece: vivienda, educación, recreación, deporte, etc. mediante su Caja de compensación familiar, Administradora de Fondo de pensiones y/o EPS. Con el objetivo de mejorar o fortalecer las dimensiones *“Estabilidad laboral”* y *“Valores colectivos”*.

10.2 Intervención a Mediano Plazo.

- c) Para llevar a cabo medidas de prevención en el dominio **“Valores corporativos”** debido a que esta condición se valoró con un medio nivel de satisfacción en el clima laboral, se recomienda incluir en el **Plan de Capacitación** del SG SST actividades psicoeducativas con los trabajadores, estas capacitaciones se sugieren desarrollarse mediante dos (2) sesiones consecutivas, con una duración posible de dos (2) horas cada actividad, aplicando técnicas de educación para adultos (Andragogía), en las siguientes temáticas:

✓ **Capacitación 1: “Comunicación efectiva”**

Alcance de la actividad: Determinar los canales de información sobre sus tareas, los tipos de contacto con compañeros de trabajo o superiores, sobre prevención de los mismos riesgos para desempeñar su trabajo eficientemente y retroalimentación de sus actividades.

✓ **Capacitación 2: “Fortaleciendo valores”**

Alcance: Generar estrategias para el reconocimiento de los **valores corporativos** como elementos propios de cada negocio y corresponden a las características competitivas, condiciones del entorno, expectativas del grupos de interés como clientes, proveedores, junta directiva y los empleados.

10.3 Intervención a Largo Plazo.

Dar continuidad a las actividades de promoción del clima laboral en la entidad que mantengan y/o fortalezca el nivel positivo de satisfacción identificado en el actual estudio, mediante:

- d) Mediante las inspecciones locativas y de seguridad que realiza el COPASST, validar la dimensión “**Disponibilidad de Recursos**”, con el propósito de cuidar el bienestar de los funcionarios, promover las mejores condiciones básicas en el lugar de trabajo y las instalaciones adecuadas para brindarles seguridad, confort y apoyo social.
- e) Permanecer con las estrategias organizacionales para mantener las condiciones como “**el Sentido de pertenencia, los Estilos de liderazgo, la Retribución, las Relaciones interpersonales, Claridad y Coherencia en la Dirección**” entre el personal y las directivas del plantel, se puede realizar al interior de las áreas ejercicios de integración o actividades de bienestar laboral que motiven a las partes a mantener una relación de respeto, confianza, compromiso y trabajo en equipo. Apoyarse en estas actividades de promoción con la gestión del Comité de Convivencia laboral.
- e) Realizar la **gestión para la identificación, evaluación e implementación de los Factores de Riesgo Psicosocial** en la entidad **U.T.S**, por parte del área de Seguridad y Salud; conforme lo establece la Resolución 2646 de 2008, en su Art. 6. *Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores, (...) deben identificar, como mínimo, los (...) aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa.* Condición que se ratifica en la Evaluación de los factores de riesgo psicosocial de la **Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial** de la Pontificia Universidad Javeriana validada por el Ministerio de Trabajo, según lo establece el art. 10 de la Resolución 2646 de 2008, donde se logre evidenciar el nivel de riesgo que posiblemente pueda generar el cargo Profesional según clasificación de la misma; o como lo establece el art. 12 de la misma Resolución “*Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial. Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de*

identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención”.

11. MANEJO Y USO DE LA INFORMACIÓN Y DE LOS RESULTADOS.³

Para este estudio de la evaluación de clima laboral, se adoptan los principios del Código Internacional de Ética para los Profesionales de la de la Seguridad y salud en el trabajo⁴, de la Comisión Internacional de de la Seguridad y salud en el trabajo (2002) y el Código deontológico y bioética para el ejercicio de la profesión de psicología, emitido por el Colegio Colombiano de Psicólogos (2006). Serán aplicables todos los demás documentos que se expidan para regular los principios éticos en el ejercicio de la de la Psicología, la Seguridad y salud en el trabajo.

Dado el carácter confidencial y anónimo de la información proporcionada por los trabajadores para estos efectos; los resultados y la información deberán manejarse con total reserva y custodia según lo establece la Resolución 2646 de 2008 así como el Decreto 1072 de 2015.

Los usos y objetivos de la evaluación de clima laboral no podrán alejarse del objeto de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecido legalmente a través del Decreto 614 de 1984 y éticamente se guiarán por los principios básicos del Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional y del “Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología” - Ley 1090 de 2006.”

Elaborado por:



Paola Andrea Velasco Villamizar
Psicóloga. Reg. No.02395/02 SSS
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Res. Renovación 09768/14 S.S.S.

³ Ministerio de la Protección Social. Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Pág. 33.

⁴ Según la fuente, “se entiende que la expresión «profesionales de salud ocupacional» se refiere a todos aquellos que, en el ejercicio de su profesión, desempeñan tareas, proveen servicios o están involucrados en una práctica de seguridad y salud ocupacional”.