



La Universidad Nacional de Colombia en el marco del proyecto de inversión Gestión estratégica del talento humano para el desarrollo de servidores integrales como agentes de cambio con responsabilidad ética y social, y en cumplimiento de la normatividad colombiana vigente realizará la Medición Integral de Gestión del Talento Humano 2025 (GTH 2025).

Le invitamos a leer detenidamente esta cartilla para resolver sus dudas acerca de esta medición, de la cual su participación es fundamental.



***Sobre
la Medición
Integral
GTH 2025***



¿Cuál es el objetivo de la Medición Integral GTH 2025?



La Medición Integral GTH 2025 tiene como objetivo identificar aspectos positivos y a mejorar, para propender por un ambiente saludable que, además, favorezca el desempeño y las actividades de la comunidad laboral.



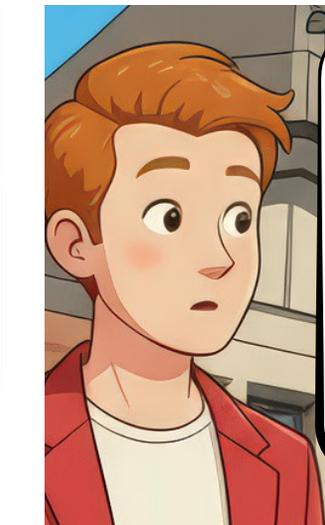
¿Para qué se realiza la Medición Integral GTH 2025?



Para conocer las percepciones que se tienen sobre las condiciones y el ambiente de trabajo. A partir de los resultados obtenidos en la medición se podrán diseñar planes de intervención integrales que promuevan la salud, prevengan los riesgos y fortalezcan el ambiente de trabajo



¿Quiénes pueden deben participar de la Medición Integral GTH 2025?



Todos los servidores públicos (docentes de planta, docentes ocasionales y especiales, personal de planta de carrera, libre nombramiento y remoción, supernumerarios) y contratistas persona natural. La única condición es que tengan mínimo 3 meses de antigüedad en la Universidad.

¿La Medición Integral GTH 2025 se realizará a nivel nacional?



Si, esta medición se realizará en todas las Sedes y en el Nivel Nacional de la Universidad Nacional de Colombia.



¿Cuál es la normativa en la que se sustenta la Universidad Nacional de Colombia para realizar la Medición Integral GTH 2025?



Dentro de las normas en las cuales se sustenta la Universidad para realizar la medición, se encuentran:

***Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"**

***Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social: "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 para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional."**

***Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo: "Por medio de la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos."**

***Ley 1010 de 2006 del Congreso de la República: "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo."**

***Circular conjunta 0024 de 2025 del Ministerio del Trabajo: Guía para la inclusión del enfoque de género en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector público.**





**¿Qué incluye la
Medición Integral
GTH 2025?**



Esta medición incluye:

- 1. Evaluación de factores de riesgo psicosocial**
- 2. Diagnóstico de clima organizacional**
- 3. Sondeo de percepción sobre convivencia laboral y género**



¿Por qué se realiza la medición de clima organizacional, riesgo psicosocial, convivencia y género de forma simultánea?



Porque las mediciones se complementan entre si ofreciendo una mirada más completa de las percepciones que tienen las personas sobre sus condiciones de trabajo y ambiente laboral, buscando interrelaciones entre variables y orientando las intervenciones de forma integral.



¿Cuánto tiempo se requiere para el diligenciamiento de los cuestionarios que hacen parte de la Medición Integral GTH 2025?



Las personas se pueden demorar entre 2 horas y media y un máximo de 3 horas diligenciando los cuestionarios. El tiempo de diligenciamiento varía dependiendo de la velocidad en el que la persona pueda leer, comprender y dar respuesta a cada una de las preguntas.



¿Por qué la Medición Integral GTH 2025 se debe realizar de forma presencial?



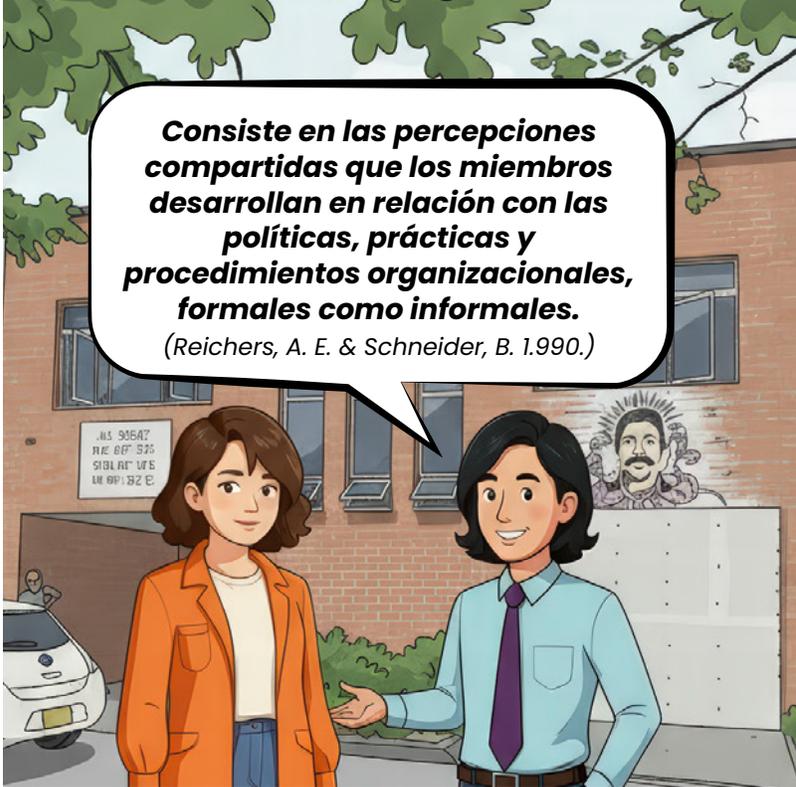
De acuerdo con la normativa vigente la evaluación de factores de riesgo psicosocial se debe realizar de forma presencial y escrita. Adicionalmente, con el objetivo de que las personas dispongan del tiempo suficiente para diligenciar todos los cuestionarios, resolver sus dudas de forma inmediata y obtener así resultados confiables, se estipuló que los cuestionarios de clima organizacional y de convivencia y género también se realicen de forma presencial y escrita.



Sobre el diagnóstico de clima organizacional



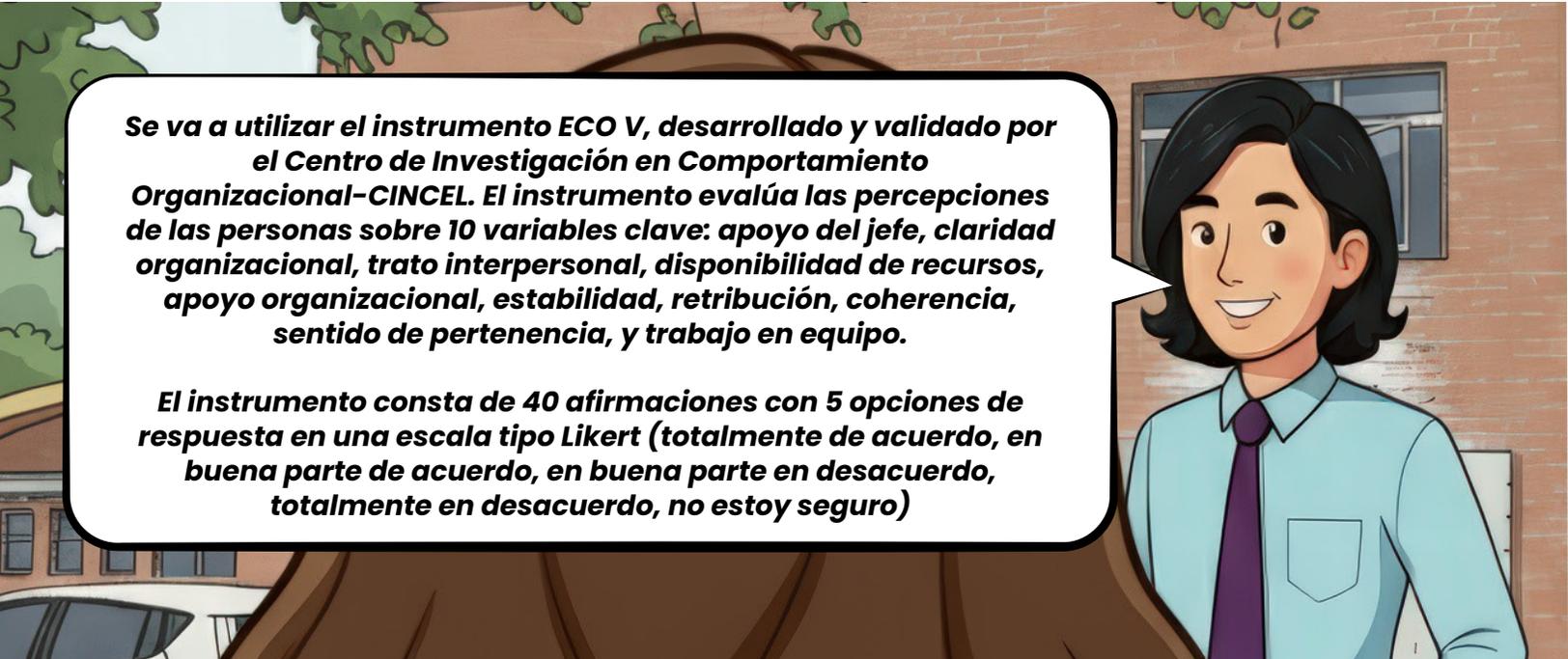
¿Qué es el clima organizacional?



Consiste en las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, formales como informales.
(Reichers, A. E. & Schneider, B. 1.990.)



¿Cómo se realiza el diagnóstico del clima organizacional?

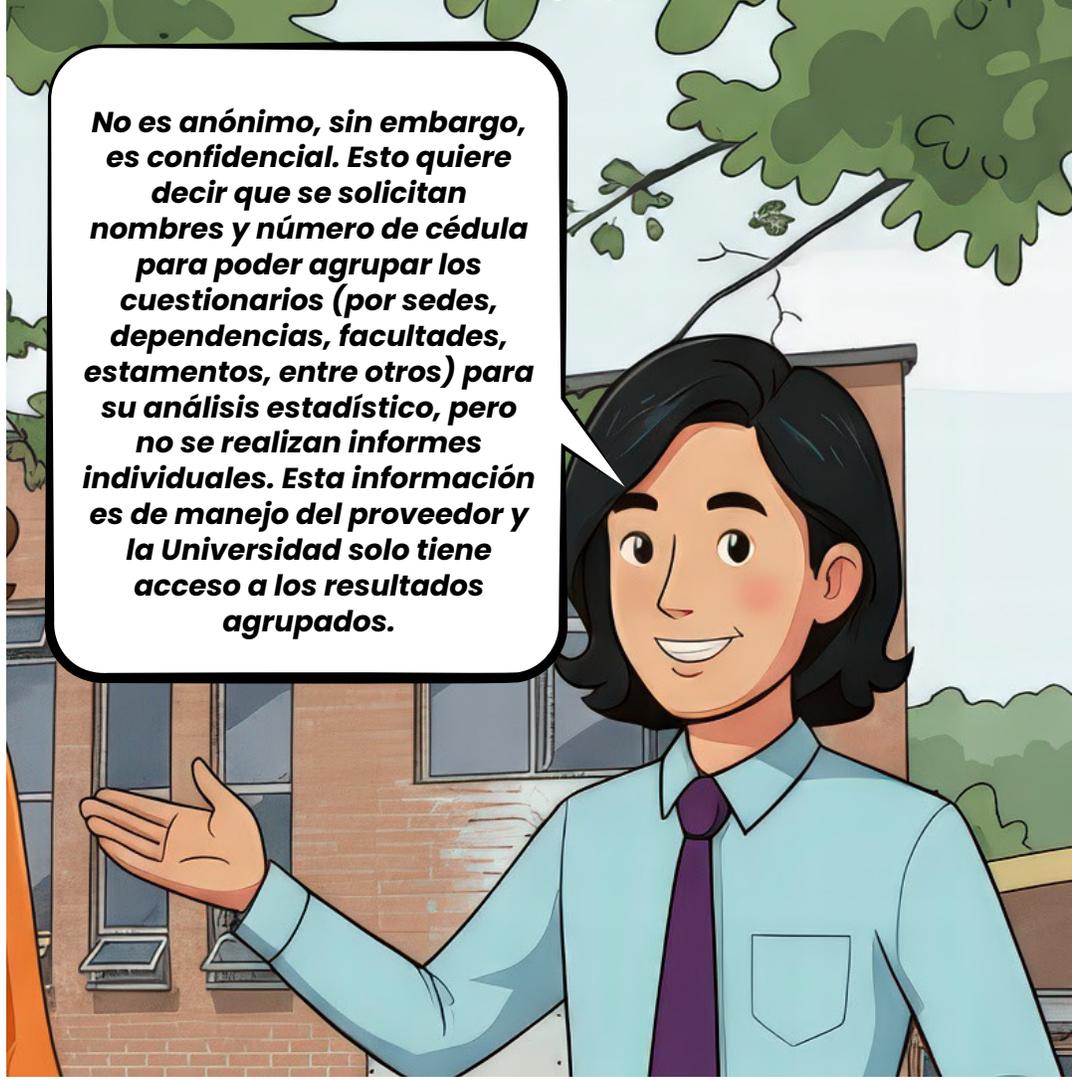


Se va a utilizar el instrumento ECO V, desarrollado y validado por el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional-CINCEL. El instrumento evalúa las percepciones de las personas sobre 10 variables clave: apoyo del jefe, claridad organizacional, trato interpersonal, disponibilidad de recursos, apoyo organizacional, estabilidad, retribución, coherencia, sentido de pertenencia, y trabajo en equipo.

El instrumento consta de 40 afirmaciones con 5 opciones de respuesta en una escala tipo Likert (totalmente de acuerdo, en buena parte de acuerdo, en buena parte en desacuerdo, totalmente en desacuerdo, no estoy seguro)



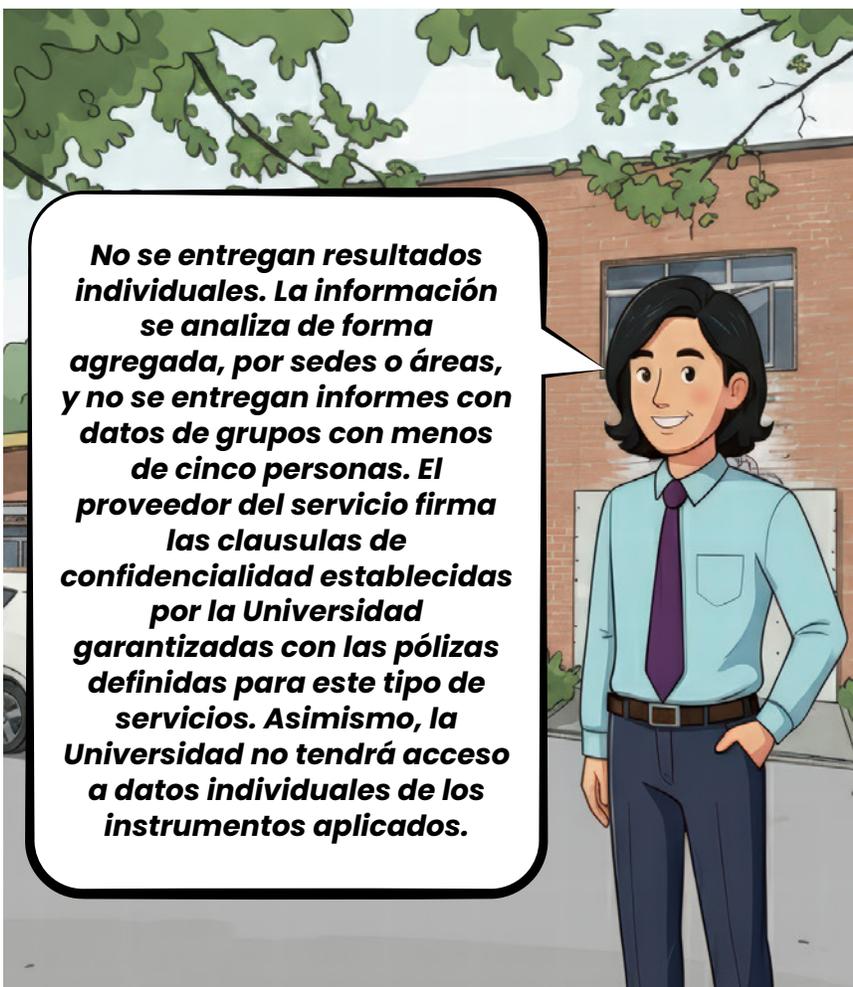
¿El instrumento para evaluar el clima organizacional es anónimo?



No es anónimo, sin embargo, es confidencial. Esto quiere decir que se solicitan nombres y número de cédula para poder agrupar los cuestionarios (por sedes, dependencias, facultades, estamentos, entre otros) para su análisis estadístico, pero no se realizan informes individuales. Esta información es de manejo del proveedor y la Universidad solo tiene acceso a los resultados agrupados.



¿Se entregan resultados individuales de clima? ¿Cómo se garantiza la confidencialidad?



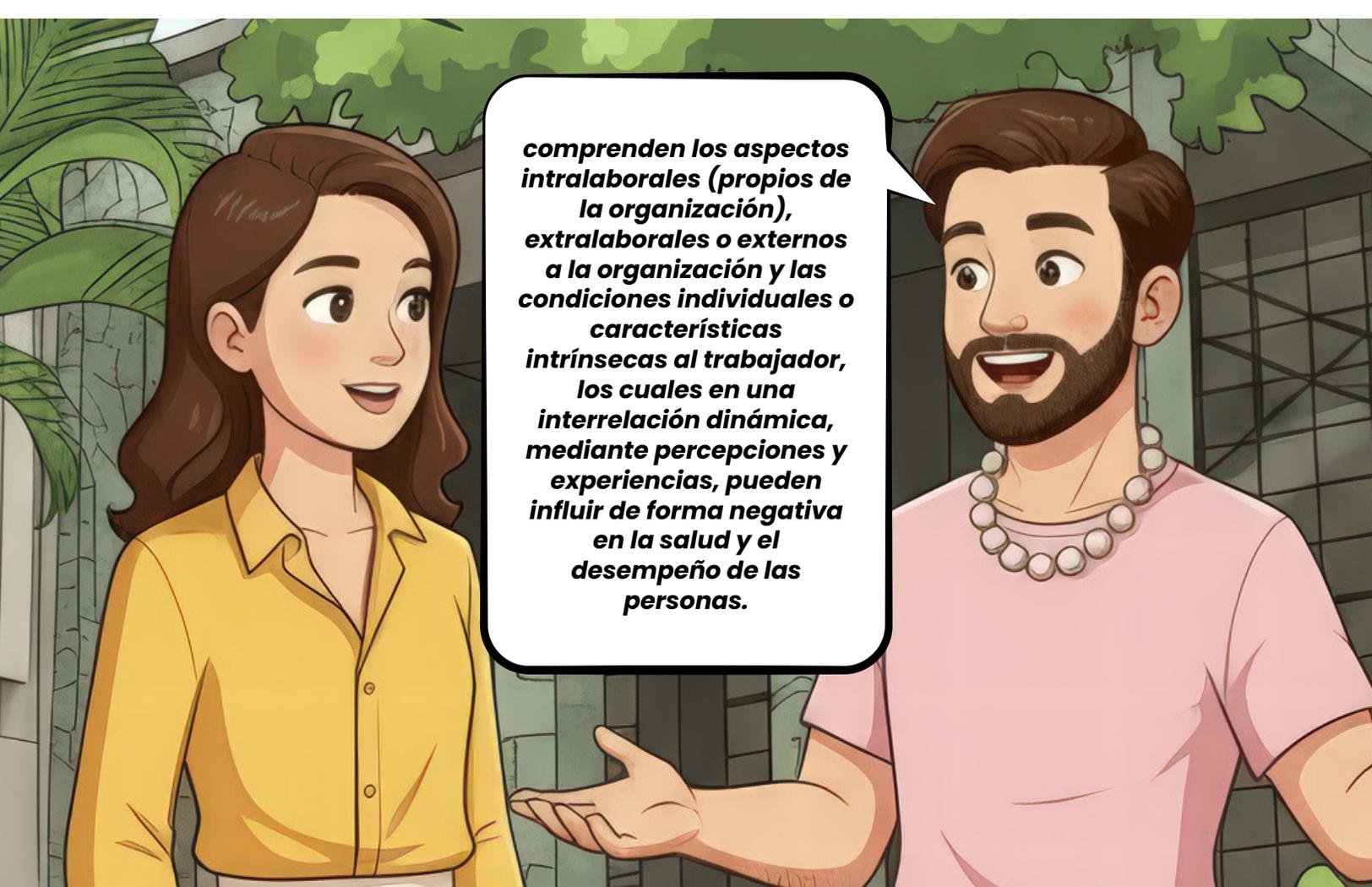
No se entregan resultados individuales. La información se analiza de forma agregada, por sedes o áreas, y no se entregan informes con datos de grupos con menos de cinco personas. El proveedor del servicio firma las cláusulas de confidencialidad establecidas por la Universidad garantizadas con las pólizas definidas para este tipo de servicios. Asimismo, la Universidad no tendrá acceso a datos individuales de los instrumentos aplicados.



***Sobre
los factores
de riesgo
psicosocial***



¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?



comprenden los aspectos intralaborales (propios de la organización), extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, pueden influir de forma negativa en la salud y el desempeño de las personas.



¿Cómo se realiza la evaluación de factores de riesgo psicosocial?



Se utiliza la "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial", diseñada y avalada por el Ministerio de la Protección Social (actual Ministerio del Trabajo). Adicionalmente, se incluyen unas preguntas para evaluar las condiciones individuales como autoestima, autoeficacia, optimismo e internalidad, y unas preguntas sobre los efectos que tienen los factores de riesgo psicosocial sobre las personas.



¿Qué variables se evalúan a través de la Batería de Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial?



Condiciones intralaborales: demandas del trabajo (ej. demandas de carga mental), control sobre el trabajo (ej. Capacitación), liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (ej. Características del liderazgo) y recompensas (ej. Reconocimiento y compensación).



Condiciones extralaborales: Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda.



Condiciones individuales: información sociodemográfica e información ocupacional.



An illustration of a woman with long brown hair, wearing a yellow button-down shirt and a white skirt, standing with her arms crossed. She is looking towards a man on the right. The man has a beard and is wearing a pink t-shirt, a white belt, and white pants. He is gesturing with his hands as if speaking. They are standing in front of a stone wall with a large green vine growing over it. There are trees and foliage in the background.

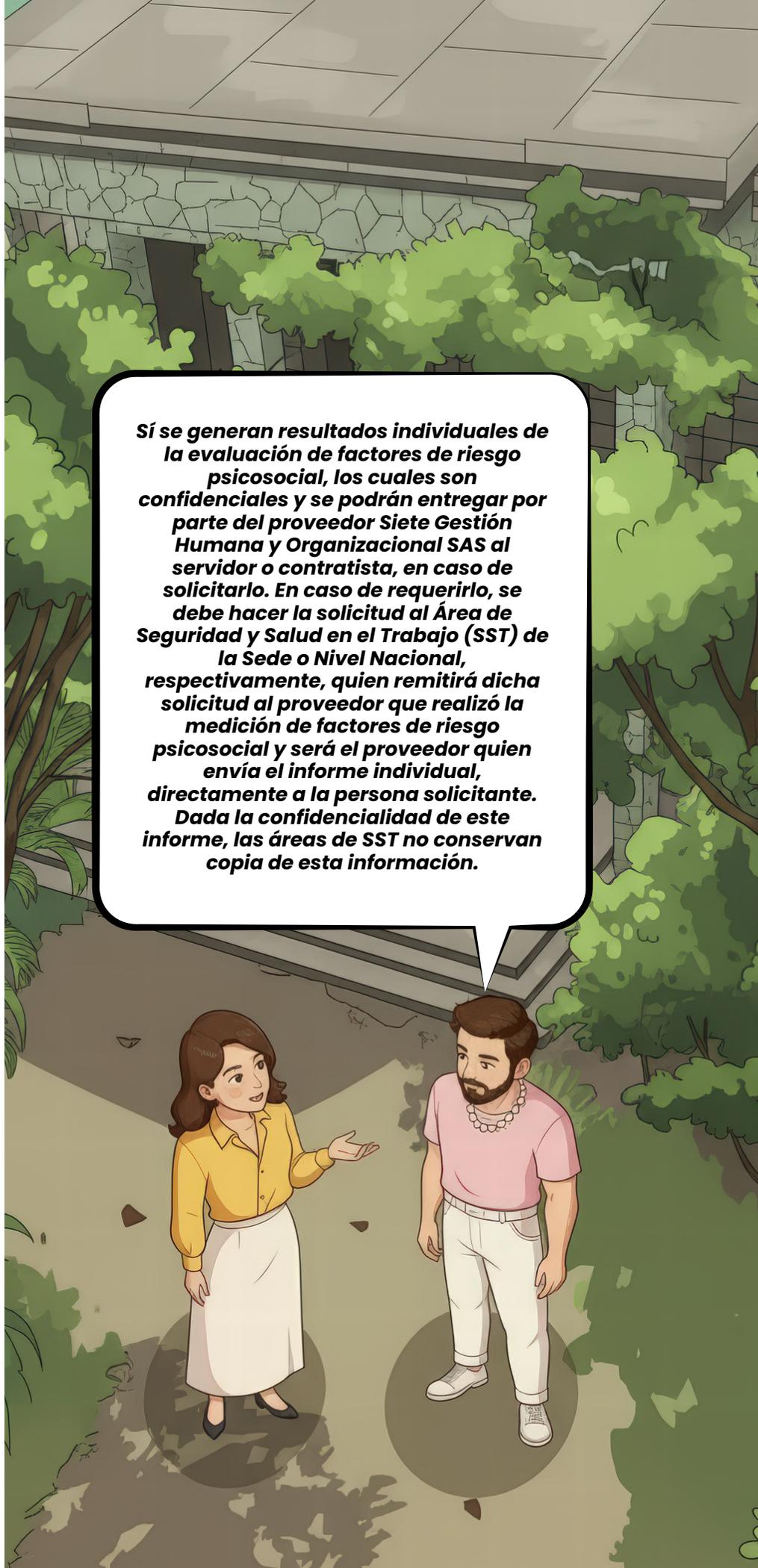
¿La evaluación de factores de riesgo psicosocial es anónima?

No es anónima, pero si es confidencial. Esto quiere decir que se solicitan datos personales, ocupacionales y sociodemográficos. Sin embargo, la información recolectada tiene manejo y reserva de historia clínica.

¿Se generan resultados individuales de la medición de factores de riesgo psicosocial?



Sí se generan resultados individuales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los cuales son confidenciales y se podrán entregar por parte del proveedor Siete Gestión Humana y Organizacional SAS al servidor o contratista, en caso de solicitarlo. En caso de requerirlo, se debe hacer la solicitud al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Sede o Nivel Nacional, respectivamente, quien remitirá dicha solicitud al proveedor que realizó la medición de factores de riesgo psicosocial y será el proveedor quien envía el informe individual, directamente a la persona solicitante. Dada la confidencialidad de este informe, las áreas de SST no conservan copia de esta información.

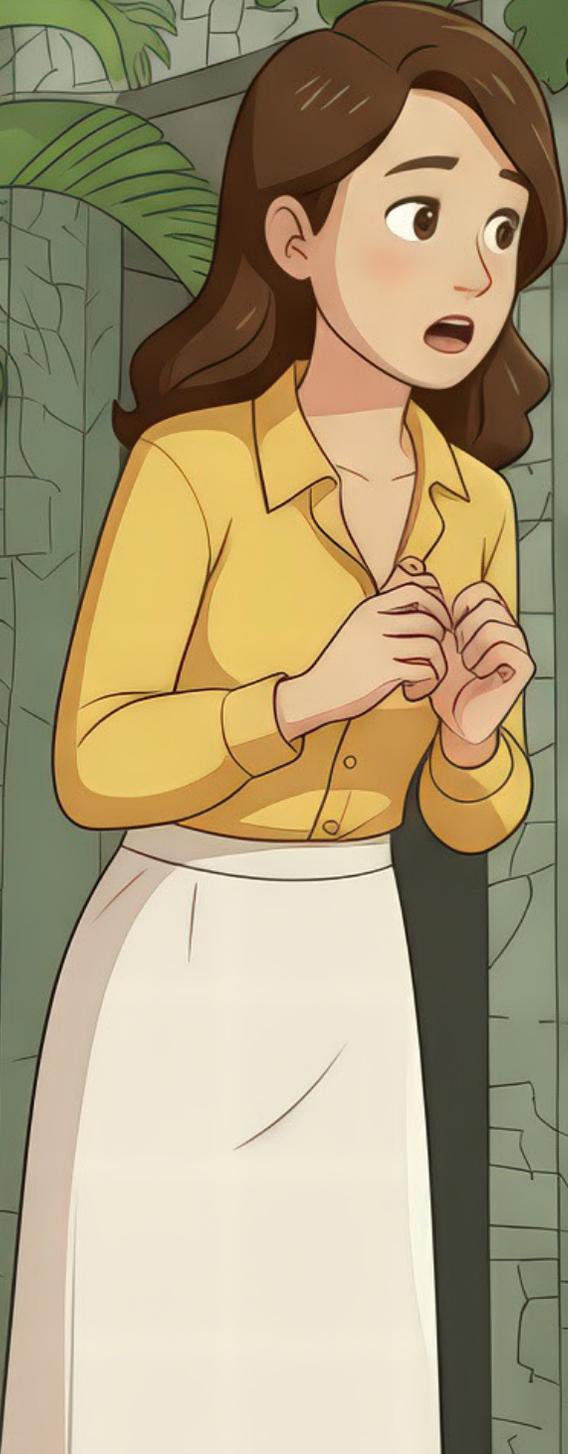




¿La Universidad Nacional de Colombia puede tener acceso a los datos individuales resultantes de la evaluación de factores de riesgo psicosocial?



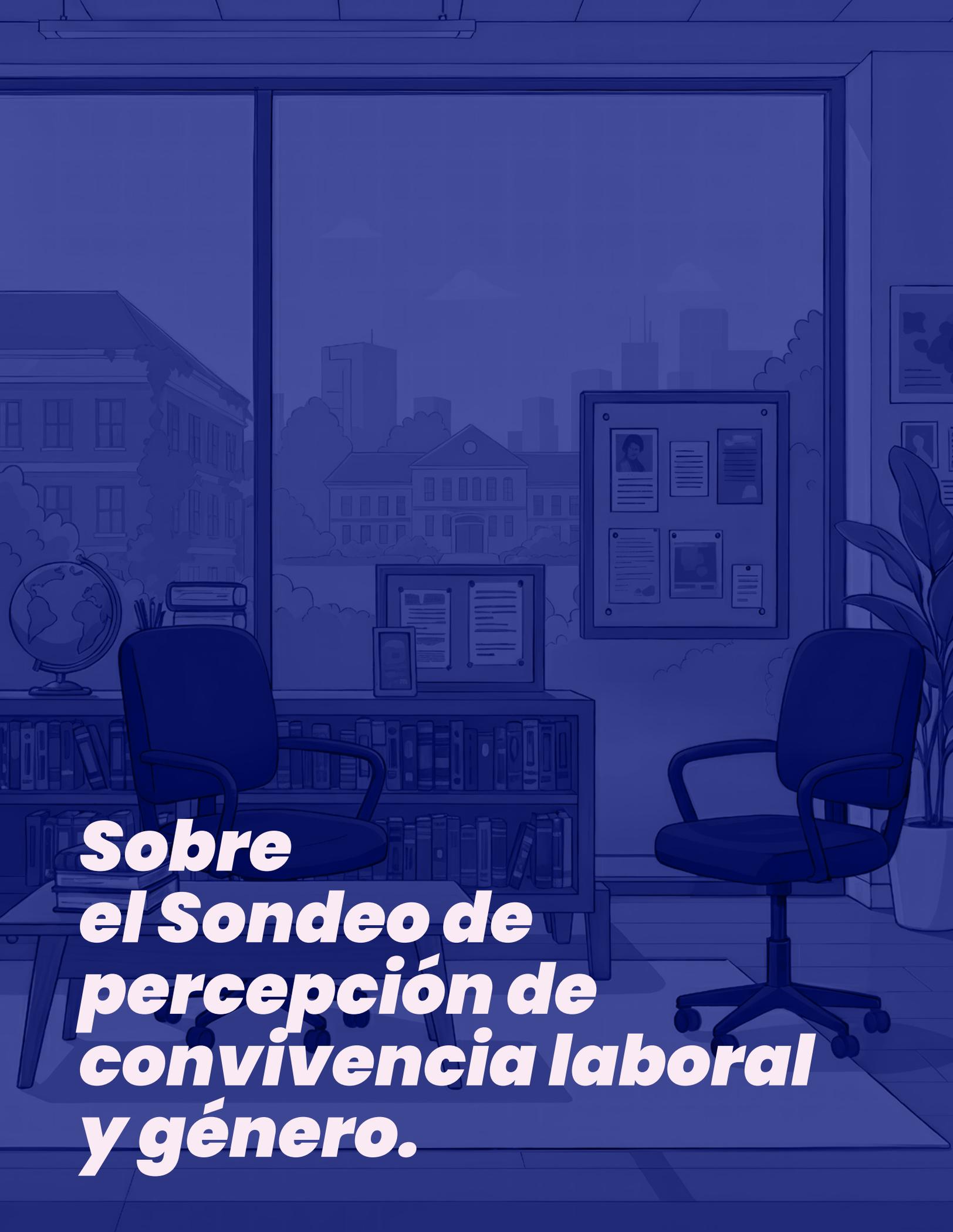
Los datos individuales podrán ser conocidos por un psicólogo o un médico, especialista en seguridad y salud en el trabajo de las áreas de SST, y solo pueden ser utilizados para implementar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial detectados y no serán divulgados ni entregados a ninguna otra institución o individuo sin consentimiento del servidor público o contratista, a quien se aplicó la encuesta de riesgo psicosocial.



¿Qué pasa si se identifican personas con varias dimensiones con resultados de riesgo alto?



Las personas que se identifiquen con varias dimensiones con resultados de riesgo alto serán incluidas dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Factores Psicosociales SIVIG VIVIR, a través del cual se desarrollan actividades de identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial identificados.



***Sobre
el Sondeo de
percepción de
convivencia laboral
y género.***

¿Cómo se va a realizar el sondeo de percepción de convivencia laboral y género?



Se utilizará un cuestionario que contiene un listado de 31 situaciones relacionadas con convivencia laboral y 20 situaciones relacionadas con género, en el cual la persona debe seleccionar la frecuencia con la que ocurren y el rol de la persona responsable de que esas situaciones se presenten.



¿Se generan resultados individuales para el sondeo de percepción de convivencia laboral y género?



El sondeo de percepción de convivencia laboral y género es anónimo y no se generan resultados individuales.

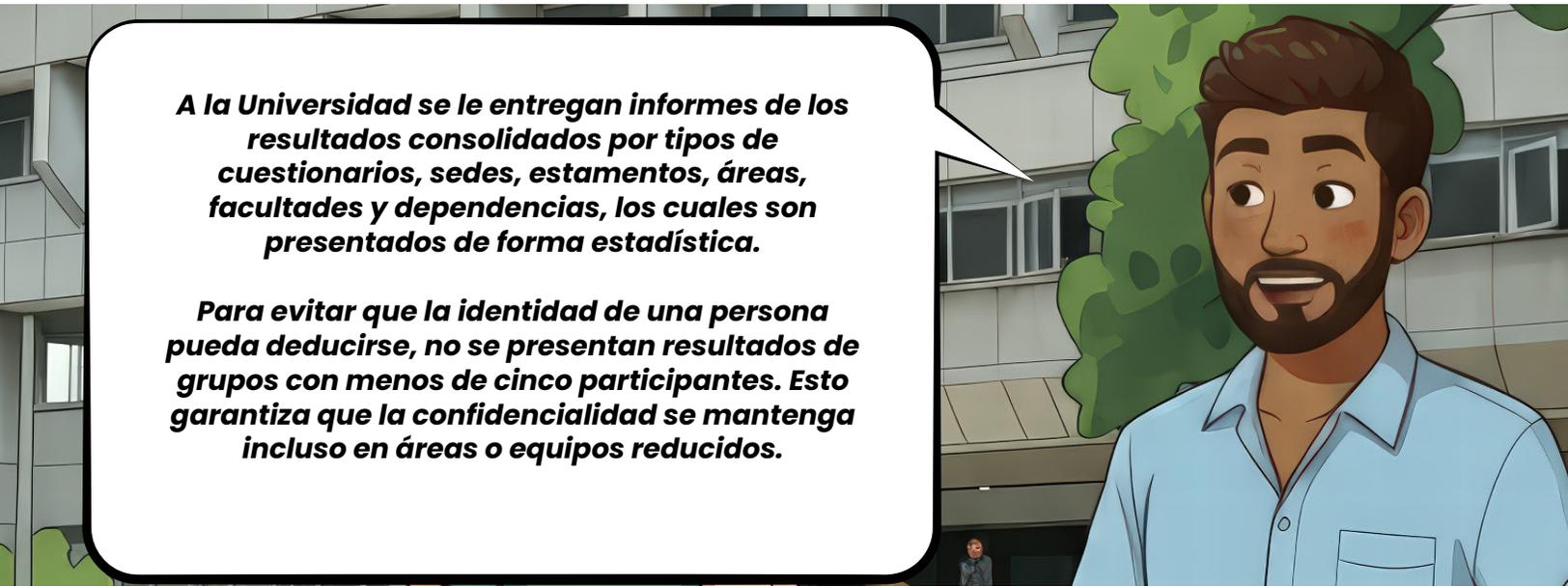




**Sobre
el uso de
la información
y protección
de los datos.**



¿Qué información se entrega a la Universidad Nacional de Colombia?



A la Universidad se le entregan informes de los resultados consolidados por tipos de cuestionarios, sedes, estamentos, áreas, facultades y dependencias, los cuales son presentados de forma estadística.

Para evitar que la identidad de una persona pueda deducirse, no se presentan resultados de grupos con menos de cinco participantes. Esto garantiza que la confidencialidad se mantenga incluso en áreas o equipos reducidos.



¿Las mediciones son anónimas?

El sondeo de percepción de convivencia laboral y género es anónimo. Los cuestionarios de clima organizacional y factores de riesgo psicosocial no son anónimos, sin embargo, si son confidenciales.

¿Quién custodia los cuestionarios diligenciados y los datos individuales resultantes de la evaluación de factores de riesgo psicosocial?



Los cuestionarios diligenciados en la Medición Integral GTH 2025 tienen un carácter confidencial y serán custodiados por Siete Gestión Humana y Organizacional SAS. Los datos individuales resultantes de factores de riesgo psicosocial serán custodiados por la empresa mencionada bajo los criterios de una historia clínica ocupacional.



¿Qué garantías existen sobre la protección de los datos y el manejo de la información?

El proceso está respaldado por principios éticos, compromisos de confidencialidad firmados por los profesionales que participan de la medición, cláusulas de confidencialidad de acuerdo con el manual de convenios y contratos de la Universidad, uso de plataformas seguras, además del cumplimiento de la normativa colombiana vigente como es la Ley 1581 de 2012, Resolución 2646 de 2008, Ley 1090 de 2006.

