



CONTRALORÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA

INFORME FINAL

Ejecución del programa de evaluación y medición de los componentes claves del programa de Bienestar social

Componentes: Riesgo psicosocial, Clima laboral y Estilos de liderazgo

Responsable	Asesora externa María Luisa Vives Alarcón
Periodo evaluado	26/12/2025 a 31/12/2025
Población objetivo	Servidores públicos/ contratistas de la Contraloría Distrital de Santa Marta
Modalidad de aplicación	Mixta
Elaborado por	María Luisa Vives Alarcón
Fecha de emisión	30 de diciembre de 2025

Tabla de contenido

1. Resumen ejecutivo	3
2. Antecedentes y justificación.....	3
3. Objetivos.....	3
3.1 Objetivo general	3
3.2 Objetivos específicos	3
4. Alcance	4
5. Marco normativo de referencia	4
6. Metodología ejecutada	4
6.1 Principios y controles aplicados	5
6.2 Roles y responsabilidades ejecutadas	5
7. Desarrollo por fases (ejecutado)	5
7.1 Fase 1. Planeación y sensibilización	5
Propósito	5
Actividades ejecutadas.....	5
Resultado alcanzado.....	6
7.2 Fase 2. Aplicación de instrumentos.....	6
Propósito	6
Actividades ejecutadas.....	6
Resultado alcanzado.....	6
7.3 Fase 3. Análisis e interpretación de resultados.....	6
Propósito	6
Actividades ejecutadas.....	6
Resultado alcanzado.....	7
7.4 Fase 4. Retroalimentación y socialización de resultados	7
Propósito	7
Actividades ejecutadas.....	7
Resultado alcanzado.....	7

1. Resumen ejecutivo

Durante el periodo 26/12/2025 a 31/12/2025, se ejecutó el proceso integral de evaluación y medición de componentes claves del Programa de Bienestar Laboral, en concordancia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La intervención incluyó la planeación y sensibilización institucional, la aplicación de instrumentos técnicamente validados, el análisis e interpretación de resultados y la socialización agregada de hallazgos para orientar decisiones y acciones de mejora.

El proceso se desarrolló bajo principios de confidencialidad, objetividad y participación informada. Los resultados fueron tratados de forma agregada, sin exposición de información individual, y se consolidaron en productos técnicos que soportan la formulación de planes de intervención y seguimiento.

Componente	Instrumento
Riesgo psicosocial	Batería de Factores de Riesgo Psicosocial (MinTrabajo)
Clima laboral	Cuestionario de clima laboral (institucional/validado)
Estilos de liderazgo	Cuestionario de estilos/prácticas de liderazgo

2. Antecedentes y justificación

En cumplimiento de los lineamientos del SG-SST y con el propósito de fortalecer el bienestar laboral, la entidad definió la necesidad de contar con un diagnóstico actualizado sobre factores psicosociales, percepción de clima laboral y prácticas de liderazgo. La ejecución de esta evaluación aportó evidencia técnica para priorizar intervenciones preventivas, fortalecer capacidades institucionales y consolidar una cultura organizacional orientada al cuidado, la productividad sostenible y el servicio público.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Ejecutar el proceso de evaluación del Programa de Bienestar Laboral, mediante la medición de riesgo psicosocial, clima laboral y estilos de liderazgo, con el fin de generar insumos confiables para la toma de decisiones y la mejora continua.

3.2 Objetivos específicos

- Realizar la planeación, alistamiento y sensibilización institucional para garantizar participación informada.
- Aplicar los instrumentos definidos asegurando calidad de datos, trazabilidad y confidencialidad.

- Procesar, analizar e interpretar los resultados con enfoque preventivo y de priorización.
- Socializar hallazgos de manera agregada y formular lineamientos para el plan de intervención y seguimiento.

4. Alcance

El alcance comprendió la totalidad de las fases del proceso:

1. Planeación y sensibilización, 2. Aplicación de instrumentos, 3. Análisis e interpretación de resultados y 4. Retroalimentación y socialización. El proceso se dirigió a población objetivo: servidores públicos/contratistas pertenecientes a la Contraloría Distrital de Santa Marta. La información individual se mantuvo reservada y el reporte se consolidó exclusivamente en niveles agregados.

5. Marco normativo de referencia

La ejecución se enmarcó en la normatividad vigente aplicable al bienestar laboral, riesgos psicosociales y SG-SST. A continuación se presenta la trazabilidad normativa principal:

Norma / lineamiento	Tema	Aplicación en la entidad
Constitución Política de Colombia (Art. 25)	Derecho al trabajo digno	Soporte general para acciones de bienestar y prevención
Ley 1562 de 2012	SG-SST	Marco de gestión de riesgos laborales
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único – Trabajo	Obligaciones del SG-SST, mejora continua y responsabilidades
Resolución 2646 de 2008	Riesgo psicosocial	Identificación, evaluación, intervención y monitoreo
Resolución 2404 de 2019	Batería psicosocial	Lineamientos para aplicación de instrumentos y gestión de resultados
Lineamientos internos SG-SST	Gestión institucional	Articulación con Bienestar, Talento Humano y planes de acción

6. Metodología ejecutada

La metodología se ejecutó con enfoque diagnóstico–preventivo y participación informada. Se implementaron controles de calidad de datos y medidas para asegurar confidencialidad y uso institucional responsable.

6.1 Principios y controles aplicados

Principio / control	Cómo se aplicó
Confidencialidad	Resultados reportados de forma agregada; resguardo de bases de datos
Participación informada	Socialización previa de objetivos, beneficios y uso de información
Calidad de datos	Validación de consistencia, control de incompletos y depuración
Trazabilidad	Cronograma, responsables y productos por fase
No represalias	Mensajes institucionales orientados a mejora y no sanción

6.2 Roles y responsabilidades ejecutadas

Rol	Responsabilidades ejecutadas
Alta Dirección	Respaldó el proceso, facilitó recursos y promovió participación.
Talento Humano / Bienestar	Coordinó ejecución, comunicaciones y logística; consolidó productos.
SG-SST	Aseguró cumplimiento normativo y articuló resultados con gestión de riesgos.
Equipo técnico	Aplicó instrumentos, acompañó participantes, consolidó y analizó información.
Servidores públicos participantes	Diligenciaron instrumentos de forma veraz; aportaron insumos para diagnóstico.

7. Desarrollo por fases – ejecutado -

A continuación se documenta la ejecución por fases, incluyendo actividades realizadas, productos generados y resultados alcanzados:

7.1 Fase 1. Planeación y sensibilización

Propósito

Alinear el proceso con el Programa de Bienestar Laboral y SG-SST, definir alcance y garantizar condiciones para participación informada.

Actividades ejecutadas

Actividad	Descripción
Revisión del contexto institucional	Se revisaron lineamientos internos, objetivos de bienestar y necesidades de diagnóstico.
Definición de alcance	Se definió población objetivo, cronograma, responsables y recursos requeridos.
Estrategia de comunicación	Se diseñaron mensajes institucionales y sensibilización.
Socialización	Se realizaron espacios de sensibilización sobre objetivos, confidencialidad y uso de resultados.

Resultado alcanzado

Se aseguró participación informada, se redujeron resistencias y se generaron condiciones organizacionales para la aplicación efectiva.

7.2 Fase 2. Aplicación de instrumentos

Propósito

Recolectar información válida y confiable de los componentes evaluados, asegurando acompañamiento técnico y confidencialidad.

Actividades ejecutadas

Actividad	Descripción
Alistamiento técnico	Se verificaron instrumentos, instrucciones y criterios de aplicación; se resolvieron riesgos logísticos.
Logística de aplicación	Se programaron jornadas, tiempos y soporte; se habilitaron canales de atención a incidencias.
Aplicación	Se aplicaron los instrumentos de riesgo psicosocial, clima laboral y estilos de liderazgo.
Control de participación	Se efectuó seguimiento a cobertura y consistencia del diligenciamiento (sin identificación nominativa).

Resultado alcanzado

Se obtuvo información representativa con criterios de calidad, garantizando confidencialidad y transparencia en el proceso.

7.3 Fase 3. Análisis e interpretación de resultados

Propósito

Procesar y analizar los resultados para identificar factores críticos, factores protectores y tendencias institucionales.

Actividades ejecutadas

Actividad	Descripción
Depuración y consistencia	Se depuraron registros incompletos y se validó consistencia para análisis agregado.
Procesamiento técnico	Se aplicaron criterios de clasificación y lectura de cada instrumento (dominios/dimensiones).
Análisis cuantitativo y cualitativo	Se realizaron análisis por dimensiones y síntesis interpretativa de tendencias.

Priorización	Se priorizaron hallazgos para orientar intervención (matriz de priorización).
--------------	---

Resultado alcanzado

Se consolidó un diagnóstico institucional del bienestar laboral, identificando focos críticos y oportunidades de mejora para la toma de decisiones.

7.4 Fase 4. Retroalimentación y socialización de resultados

Propósito

Comunicar hallazgos de forma agregada, promover corresponsabilidad y preparar la formulación del plan de intervención.

Actividades ejecutadas

Actividad	Descripción
Preparación de insumos	Se elaboraron presentaciones ejecutivas y síntesis técnicas para socialización.
Socialización agregada	Se socializaron resultados sin identificación individual; se explicaron implicaciones y prioridades.
Espacios de reflexión	Se facilitaron espacios para identificar causas y oportunidades de mejora.
Orientación a plan de intervención	Se definieron lineamientos para convertir hallazgos en acciones con responsables e indicadores.

Resultado alcanzado

Como resultado de la ejecución integral del proceso de evaluación del Programa de Bienestar Laboral, se logró consolidar un diagnóstico institucional confiable sobre los factores de riesgo psicosocial, el clima laboral y los estilos de liderazgo. Además, la aplicación de instrumentos y el tratamiento agregado de la información permitieron la identificación de tendencias organizacionales, factores protectores y focos de atención prioritarios, de tal forma que se pudo asegurar la confidencialidad de los participantes y se fortaleció la transparencia del ejercicio. De acuerdo con ello, el resultado aportó información para orientar las decisiones administrativas, focalizar acciones preventivas y robustecer la gestión del SG-SST con un enfoque de mejora continua.

Adicionalmente, a través de la socialización de los hallazgos encontrados se pudo favorecer la apropiación de los resultados y la corresponsabilidad de las dependencias frente al bienestar laboral, generando un marco de comprensión sobre la importancia del liderazgo, la comunicación interna y las condiciones de trabajo en la salud organizacional. Finalmente, se pudieron establecer lineamientos y



rutas de intervención como criterios de impacto, urgencia y factibilidad, facilitando la estructuración de acciones de mejora.



María Luisa Vives Alarcón
Psicóloga, Esp. Gerencia del Talento Humano
Coach Ontológico.