



PROCESO			
EJE SENA MENTALMENTE SALUDABLE			
NOMBRE DEL FORMATO			
PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL			
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN			
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada <input type="checkbox"/>	Pública Reservada <input type="checkbox"/>

**I TRIMESTRE
FEBRERO-ABRIL
2026**

SLENDY DANIELA CHACON CHAUSTRE

PSICÓLOGA LABORAL SENA

REGIONAL NORTE DE SANTANDER



Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo	4
3. Alcance.....	5
4. Responsable	5
6. Marco normativo.....	6
6. Contenido.....	7
7. Anexos	8



1. Introducción

El clima organizacional constituye un elemento fundamental para el bienestar de los colaboradores y el adecuado funcionamiento de las organizaciones, ya que refleja la percepción que tienen los trabajadores frente a su entorno laboral, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y los procesos institucionales.

En este sentido, la medición del clima organizacional permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora dentro de la entidad, facilitando la implementación de estrategias orientadas a fortalecer el bienestar laboral, la motivación, el trabajo en equipo y la productividad.

De acuerdo con los resultados de la medición de clima organizacional realizada por la entidad contratante **Proyectamos Colombia S.A.S.** correspondientes a la vigencia 2026, **la Regional Norte de Santander del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)** obtuvo un Índice de Ambiente Laboral del 85,1%, clasificado como clara fortaleza. Dentro de las macro dimensiones evaluadas se destacan los resultados en **Compromiso (87,8%), Soporte para el Éxito (86,2%), Índice de Confiabilidad (89,2%), Índice de Liderazgo (86,7%) e Índice Transaccional (86,7%)**, lo cual evidencia un alto nivel de involucramiento, confianza y percepción positiva frente a la gestión institucional.

No obstante, el mismo informe establece lineamientos orientados a mantener y fortalecer dichas fortalezas, especialmente en aspectos relacionados con trabajo en equipo, comunicación, estilo de dirección, cultura de reconocimiento y fortalecimiento del vínculo emocional, así como la necesidad de continuar promoviendo la cultura de gestión del clima organizacional de manera preventiva y participativa.



En este sentido, y bajo el enfoque del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el clima organizacional constituye un factor protector frente a riesgos psicosociales, impactando directamente la motivación, el desempeño, la cohesión grupal y la salud mental laboral. Por tanto, aun cuando los resultados evidencian un desempeño sobresaliente, se hace necesario implementar estrategias experienciales de fortalecimiento que permitan consolidar el compromiso institucional, promover la regulación emocional, potenciar el trabajo colaborativo y reforzar la cultura de reconocimiento, garantizando la sostenibilidad de los resultados obtenidos y previniendo posibles factores de desgaste organizacional.

2. Objetivo

Presentar las actividades ejecutadas en el marco del fortalecimiento del clima organizacional en la Regional Norte de Santander, desarrolladas a partir de los resultados de la medición de ambiente laboral correspondiente a la vigencia 2026, orientadas a promover el bienestar emocional, la integración grupal, la comunicación asertiva y el fortalecimiento de factores protectores psicosociales.



3. Alcance

Las actividades de fortalecimiento de clima organizacional fueron desarrolladas con funcionarios, contratistas, instructores y colaboradores de la Regional Norte de Santander, incluyendo intervenciones realizadas en CIES, CEDRUM y Despacho Regional durante el periodo comprendido entre febrero y abril de 2026.

4. Responsable

Slendy Daniela Chacón Chaustre, Psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo. Eje Sena Mentalmente Saludable del Grupo de Seguridad Y salud En el Trabajo

5. Marco normativo

Las actividades desarrolladas para el fortalecimiento del clima organizacional se fundamentan en la siguiente normatividad:

- **Constitución Política de Colombia de 1991**

Establece el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, así como la protección de la dignidad humana y el bienestar de los trabajadores.

- **Ley 1562 de 2012**

Define las acciones de promoción y prevención orientadas a proteger la salud física y mental de los trabajadores.



- **Decreto 1072 de 2015**
Reglamenta la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo ambientes laborales seguros y saludables.
- **Resolución 0312 de 2019**
Establece los estándares mínimos del SG-SST, incluyendo actividades de promoción del bienestar laboral y prevención del riesgo psicosocial.
- **Resolución 0312 de 2019**
Establece los estándares mínimos del SG-SST, incluyendo actividades de promoción del bienestar laboral y prevención del riesgo psicosocial.
- **Resolución 2404 de 2019**
Adopta lineamientos para la evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial y promoción de entornos laborales saludables.
- **Ley 1010 de 2006**
Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar conductas de acoso laboral y fortalecer ambientes de convivencia laboral adecuados.
- **Ley 1616 de 2013**
Garantiza el derecho a la salud mental y promueve acciones orientadas al bienestar emocional y la prevención de afectaciones psicosociales.
- **Lineamientos institucionales del programa SENA Mentalmente Saludable**, orientados al fortalecimiento del bienestar laboral, la convivencia y la prevención del riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo.

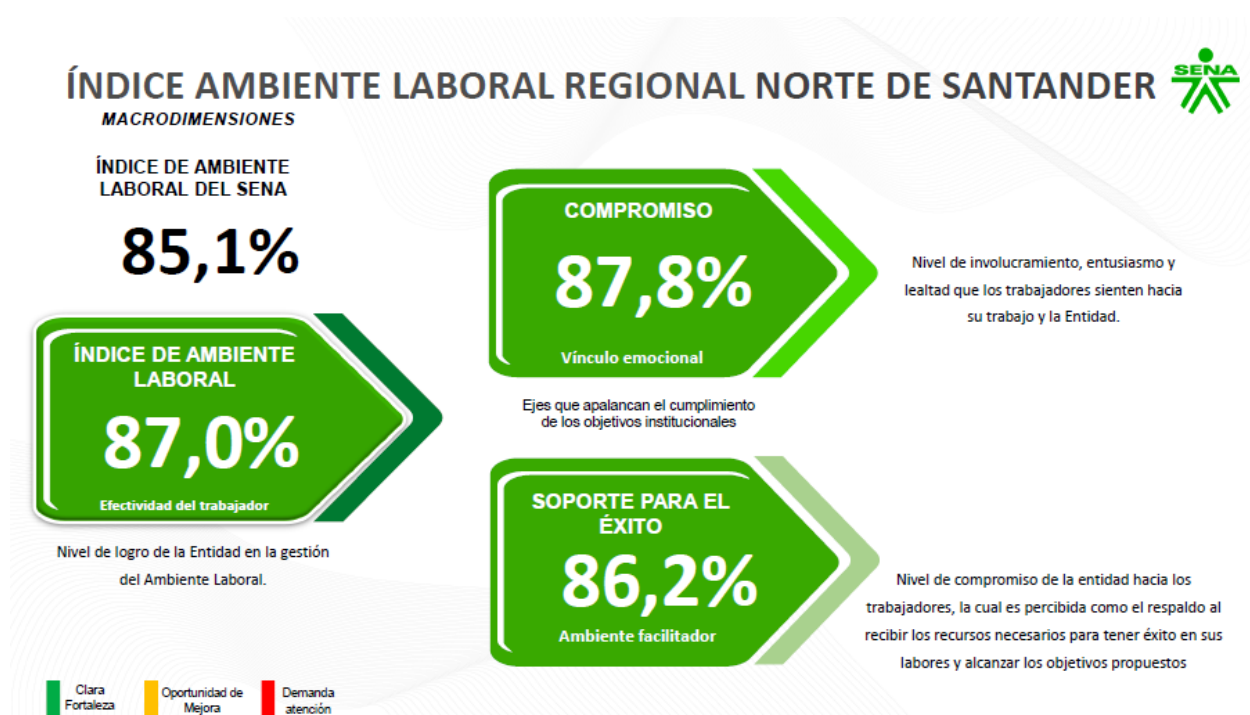


6. Contenido

El clima organizacional se constituye como un factor determinante en la percepción que tienen los colaboradores sobre su entorno laboral y en la forma como se desarrollan las relaciones de trabajo dentro de la entidad. Una adecuada evaluación del clima organizacional permite identificar aspectos relacionados con la comunicación, el liderazgo, la participación, el trabajo en equipo, la motivación y el bienestar laboral.

En este contexto, la proyección de la medición del clima organizacional busca contar con información actualizada sobre la percepción de los colaboradores frente a su ambiente laboral, con el fin de identificar posibles situaciones que puedan afectar el bienestar y el desempeño de la población trabajadora.

RESULTADOS OBTENIDOS MEDICIÓN CLIMA 2024 PROYECTAMOS COLOMBIA SAS.:





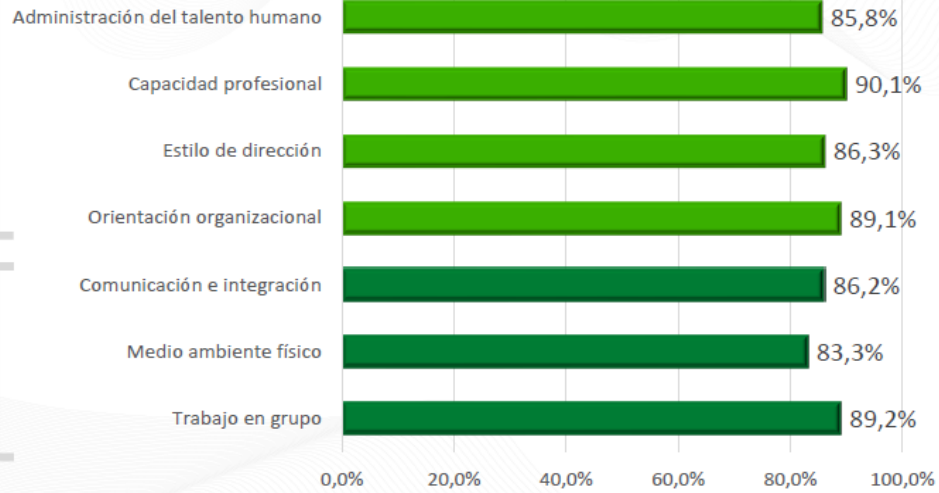
ÍNDICE AMBIENTE LABORAL REGIONAL NORTE DE SANTANDER



DIMENSIONES: Bajo el componente temático según el DAFP

COMPROMISO

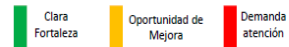
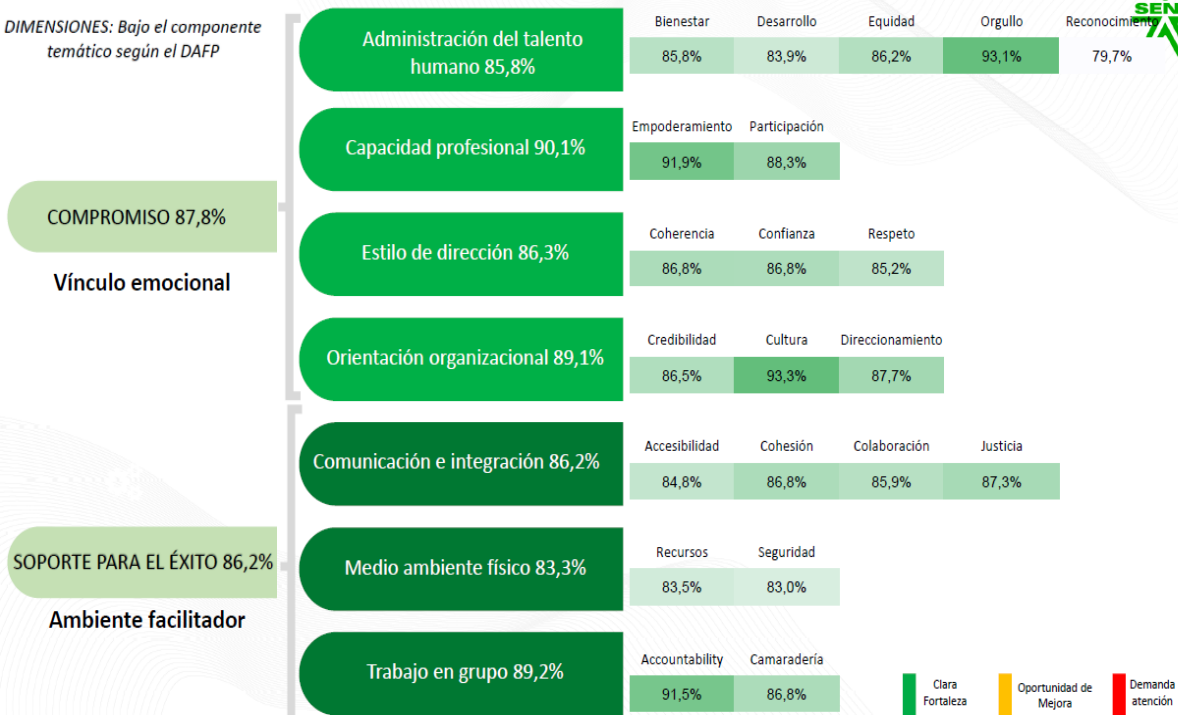
SOPORTE PARA EL ÉXITO



ÍNDICE AMBIENTE LABORAL REGIONAL NORTE DE SANTANDER

DIMENSIONES: Bajo el componente temático según el DAFP

Factores





Análisis e interpretación de resultados – Índice de Ambiente Laboral Regional Norte de Santander

De acuerdo con los resultados presentados en el Índice de Ambiente Laboral de la Regional Norte de Santander, se evidencia una percepción altamente favorable por parte de los colaboradores frente a las diferentes dimensiones evaluadas, obteniendo indicadores clasificados en su mayoría como **“Clara Fortaleza”**, lo cual refleja un ambiente laboral positivo, relaciones interpersonales estables y apropiación institucional por parte de funcionarios y contratistas.

El resultado general evidencia un adecuado nivel de satisfacción y compromiso organizacional, destacándose principalmente los componentes relacionados con vínculo emocional, orientación institucional, capacidad profesional y trabajo en equipo.

A partir de los resultados obtenidos en este proceso, aunque sea óptimo el resultado, se hace necesario establecer planes de mejora orientados a fortalecer la cultura organizacional, promover ambientes de trabajo saludables y prevenir situaciones que puedan afectar la convivencia laboral.

7. ACTIVIDADES EJECUTADAS I TRIMESTRE:

FEBRERO

1. UN SALUDO QUE NOS CONECTA

La estrategia consistió en una intervención por oficinas del Edificio Administrativo SENA pescadero, con una duración aproximada de 15 minutos, que incluye:

Apertura reflexiva, reconociendo la diversidad de trayectorias (personas nuevas, antiguas y en proceso de adaptación), validando que estas diferencias hacen parte del proceso organizacional.

Saludo y abrazo simbólico, que integra: Un autoabrazo, como acto de reconocimiento personal y autocuidado



Un abrazo o saludo cercano con la persona más próxima, promoviendo la conexión, la empatía y el trabajo colaborativo, respetando siempre los límites individuales.

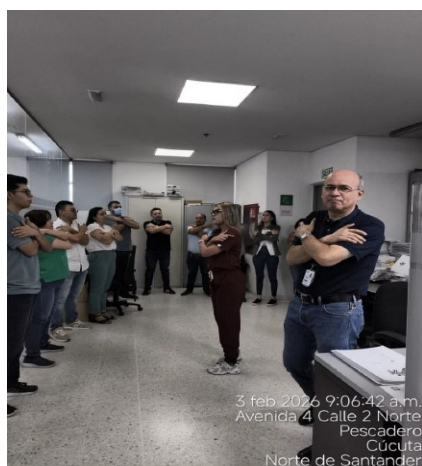
Espacio breve de socialización, a través de la pregunta: “¿Qué traes hoy a este regreso laboral?”, permitiendo la expresión emocional y el reconocimiento de las experiencias individuales.

Mensaje articulado desde medicina laboral y psicosocial, reforzando la importancia del cuidado de la salud física y mental, la escucha de las señales de malestar y el uso de los canales de apoyo institucional

Resultados de la intervención

- Se generó un espacio breve de integración y acogida entre los colaboradores del Edificio Administrativo SENA Pescadero, favoreciendo un ambiente de cercanía y reconocimiento mutuo.
- Los participantes mostraron disposición frente a las actividades propuestas, participando activamente en el saludo simbólico y en el espacio de socialización emocional.
- La apertura reflexiva permitió validar las diferentes experiencias y trayectorias laborales presentes en el equipo, promoviendo el respeto por los procesos de adaptación y permanencia institucional.

PARTICIPACIÓN: 100 FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS ADMINISTRATIVOS.





2. SENSIBILIZACION INCLUSION Y RESPETO A LA DIFERENCIA

Se desarrolló una actividad participativa dirigida a los funcionarios de la Regional, orientada a promover la reflexión sobre la importancia del trabajo en equipo, la empatía y el respeto por los demás dentro del entorno laboral.

Como parte de la metodología, se realizó una dinámica grupal en la cual los participantes formaron una ronda, ubicándose tomados de los hombros entre sí. Durante el ejercicio, los funcionarios debían seguir una serie de comandos o indicaciones dadas por el facilitador, lo que requería coordinación, confianza, escucha activa y cooperación entre los integrantes del grupo. La actividad permitió evidenciar la importancia del apoyo mutuo, el respeto por el ritmo, las capacidades y las diferencias individuales de cada persona, así como la necesidad de trabajar de manera articulada para lograr un objetivo común. Posteriormente, se desarrolló un espacio de reflexión grupal en el cual los participantes relacionaron la experiencia vivida con situaciones del entorno laboral, resaltando la importancia de reconocer, valorar y respetar la diversidad presente en los equipos de trabajo.

Asimismo, se abordó la importancia de promover ambientes laborales libres de discriminación, acoso laboral, acoso sexual y otras formas de violencia, enfatizando en la responsabilidad individual y colectiva de los funcionarios en la construcción de espacios laborales basados en el respeto, la igualdad y la convivencia.

Resultados

- Participación activa de los funcionarios durante la dinámica.
- Reflexión grupal sobre la importancia del respeto a las diferencias individuales.
- Fortalecimiento de valores como la cooperación, la empatía y el trabajo en equipo

PARTICIPACIÓN: 56 FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS ADMINISTRATIVOS.



3. ESTRATEGIA DE ZONA DE RENOVACIÓN.

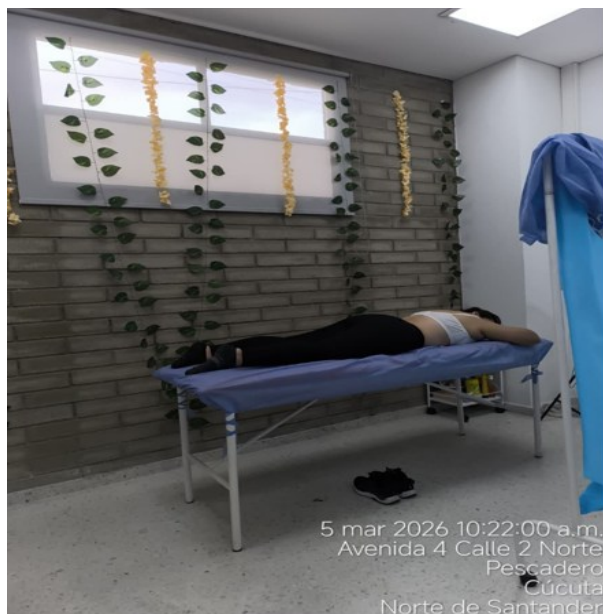
Se habilitó un espacio llamado “Zona de Renovación” en el primer piso del edificio administrativo del SENA pescadero, como un espacio diseñado para la liberación de tensiones físicas y emocionales, en el cual los funcionarios y contratistas pudieron participar de manera voluntaria.

La actividad consistió en la realización de masajes de relajación enfocados en zonas de tensión (espalda, cuello y hombros), permitiendo a los participantes disminuir la carga física asociada al estrés laboral. Servicio realizado por aprendiz de cosmetología integral con contrato de apz.

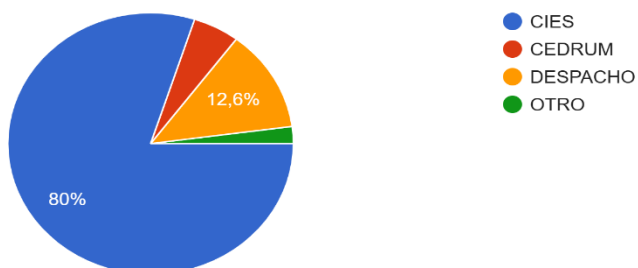
Adicionalmente, se promovió el mensaje de autocuidado, resaltando la importancia de hacer pausas activas, gestionar el estrés y mantener hábitos saludables que favorezcan el bienestar



integral.

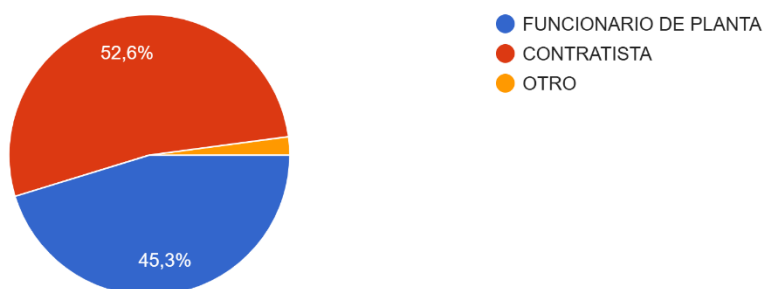


CENTRO
95 respuestas



PARTICIPACIÓN DE FEBRERO A ABRIL: SERVICIO A 43 FUNCIONARIOS Y 52 CONTRATISTAS

95 respuestas





MARZO

1. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL AMBIENTE LABORAL.

La actividad se realizó mediante una estrategia de acercamiento directo a los colaboradores, visitando oficina por oficina, con el fin de compartir un mensaje institucional enfocado en la promoción de espacios laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier tipo de violencia.

Durante la jornada se realizó una articulación con Seguros Bolívar, en el marco de esta iniciativa se entregó a los funcionarios un detalle simbólico consistente en una vela aromatizada con mensajes reflexivos y un paquete de crispetas, acompañado de un mensaje institucional orientado a fortalecer la cultura del respeto y la convivencia dentro de la entidad. Desde el componente de **Medicina Laboral** y el eje **Ambientalmente Saludable**, se transmitió un mensaje enfocado en el compromiso institucional por promover entornos laborales saludables y prevenir cualquier tipo de **violencia basada en género, acoso sexual u otras formas de violencia** dentro de la institución.

Esta actividad permitió generar espacios de reflexión con los colaboradores y reforzar el compromiso institucional frente a la construcción de ambientes laborales seguros y respetuosos.

RESULTADOS

- Los colaboradores mostraron receptividad e interés frente a la actividad, participando en los espacios de diálogo y reflexión propuestos durante la jornada.
- La actividad permitió sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de identificar, prevenir y reportar situaciones que puedan afectar la dignidad, el bienestar y la seguridad en el entorno laboral.
- Se fortaleció el reconocimiento de la institución como un entorno comprometido con la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la sana convivencia.

PARTICIPACIÓN: 52 FUNCIONARIOS Y 68 CONTRATISTAS



2.INTERVENCION CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO

La intervención se desarrolló mediante una metodología **participativa, dinámica y vivencial**, permitiendo la integración de los colaboradores y la apropiación de los conceptos de manera práctica.



Fase 1: Actividad de clima organizacional – Dinámica grupal

Se implementó una actividad en equipo en la cual los participantes debían organizarse para formar palabras clave a partir de preguntas relacionadas con el entorno laboral, el trabajo en equipo y la convivencia.

La dinámica requería:

1. Agilidad mental
2. Coordinación grupal
3. Comunicación asertiva
4. Trabajo colaborativo

Esta actividad permitió evidenciar la importancia de la interacción efectiva y el trabajo conjunto como elementos fundamentales del clima organizacional.

Resultados

- Participación activa de instructores y colaboradores
- Fortalecimiento del trabajo en equipo
- La intervención permitió evidenciar que las actividades dinámicas facilitan la apropiación de conceptos relacionados con el clima organizacional y el orden en los espacios de trabajo.
- La integración de metodologías participativas genera mayor impacto en los colaboradores, promoviendo cambios de comportamiento y fortaleciendo la cultura organizacional.

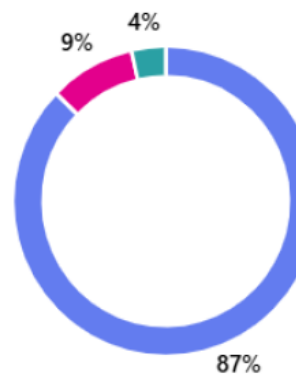
PARTICIPACIÓN: 12 FUNCIONARIOS Y 43 CONTRATISTAS DE LA COORD.COMERCIO- CIES



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

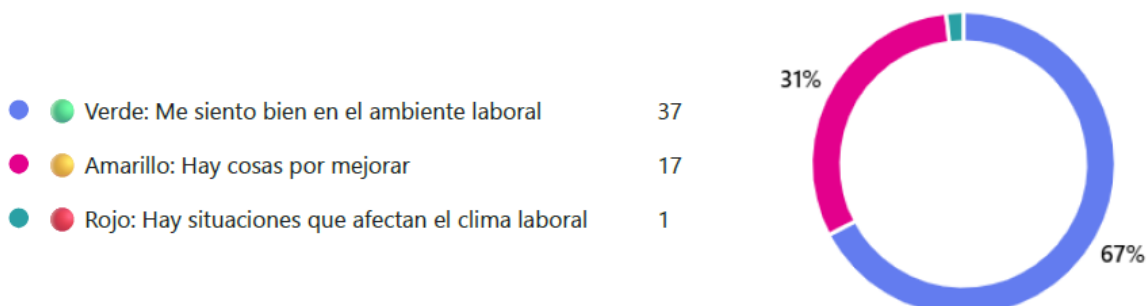
8. Durante la actividad, el trabajo en equipo se caracterizó principalmente por: (5 puntos)

- | | |
|---|----|
| ● A. Comunicación clara y participación de todos | 48 |
| ● B. Participación parcial y algunas dificultades de comunicación | 5 |
| ● C. Poca coordinación y dificultad para ponerse de acuerdo | 2 |





9. **Semáforo del clima organizacional ¿Cómo te sientes en el ambiente laboral del SENA?** (5 puntos)



Los resultados reflejan una percepción positiva del clima organizacional, evidenciando buena comunicación y participación entre los colaboradores. Sin embargo, también permiten identificar oportunidades de intervención frente al fortalecimiento de la convivencia, el bienestar y las relaciones laborales.

Estos hallazgos facilitan la proyección de nuevas actividades desde **El eje SENA mentalmente saludable** orientadas a generar mayores espacios de integración, participación y fortalecimiento del ambiente laboral.

3. SENSIBILIZACIÓN SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT Y PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.

Se realizó una sensibilización sobre el síndrome de burnout, en la cual se socializaron con los colaboradores los principales síntomas y señales de alerta asociados al agotamiento laboral, tales como cansancio constante, irritabilidad, distracción, desmotivación y alteraciones del sueño, promoviendo la identificación temprana de factores de riesgo psicosocial.

Posteriormente, se desarrolló la actividad “Reconociendo mis señales de desconexión”, mediante una herramienta digital colaborativa (Padlet), donde los participantes identificaron de manera anónima aquellas señales personales que evidencian desgaste emocional o desconexión laboral. Entre las principales respuestas se destacaron ansiedad, irritabilidad, distracción, microsueños y



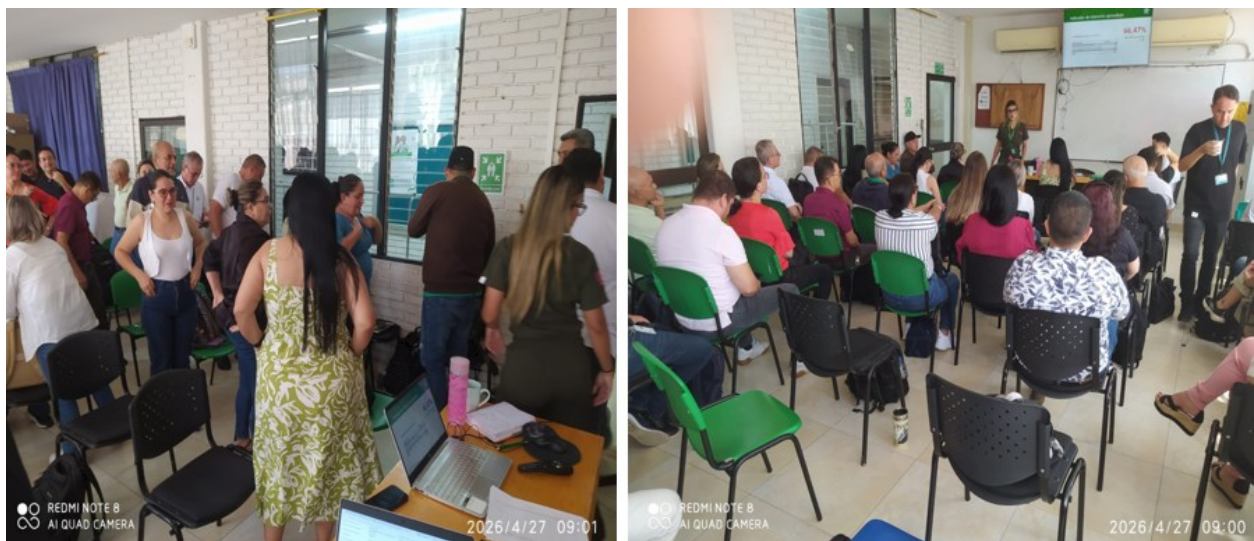
pérdida de sentido.

Finalmente, se realizó la articulación con la temática de consumo de sustancias psicoactivas (SPA), sensibilizando sobre la relación entre el estrés, el burnout y las conductas de afrontamiento inadecuadas, así como la importancia de fortalecer hábitos saludables y la identificación temprana de conductas de riesgo en el entorno laboral.

Resultados

- Participación activa de los asistentes
- Identificación de señales de alerta asociadas al burnout
- Reflexión colectiva sobre el autocuidado
- Mayor conciencia frente al consumo de SPA como riesgo
- Fortalecimiento de estrategias de afrontamiento saludables
- La actividad permitió integrar el abordaje del síndrome de burnout y la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, generando un impacto positivo en la sensibilización de los participantes.

PARTICIPACIÓN: 11 FUNCIONARIOS Y 27 CONTRATISTAS DE LA COORDINACION MTT- CIES



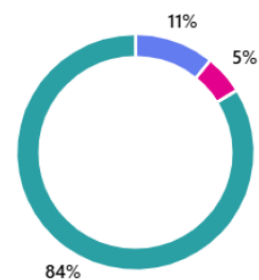


ENCUESTA DE SATISFACCIÓN:

8. Cuando un funcionario entra en “modo automático”, ¿cuál de las siguientes es una señal de alerta? (5 puntos)

84 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

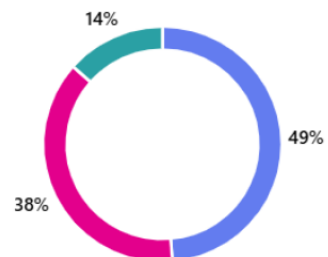
- A) Se siente motivado y conectado con aprendices y compañeros 4
- B) Se acostumbra a trabajar bajo presión por cumplir que es lo importante 2
- C) Trabaja solo por cumplir, con cansancio y poca conexión 31 ✓



9. El consumo de SPA frente al estrés suele ser: (5 puntos)

38 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

- A) Una estrategia recomendada para relajarse un rato y seguir 18
- B) Una forma de aliviar el malestar de manera temporal incorrecta 14 ✓
- C) .Una forma de mejorar el rendimiento 5





ANÁLISIS: Los resultados evidencian una adecuada apropiación de los conceptos relacionados con el síndrome de burnout, teniendo en cuenta que el 84% de los participantes identificó correctamente que trabajar solo por cumplir, con cansancio y poca conexión, constituye una señal de alerta asociada al “modo automático” y al desgaste laboral. Esto refleja comprensión frente a las señales de agotamiento y la importancia de reconocerlas de manera temprana.

Por otra parte, en la pregunta relacionada con el consumo de sustancias psicoactivas (SPA) frente al estrés, únicamente el 38% respondió correctamente, mientras que un porcentaje significativo asoció el consumo como una estrategia válida para relajarse o mejorar el rendimiento. Estos resultados permiten identificar la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de sensibilización frente a los riesgos asociados al consumo de SPA y la promoción de estrategias saludables de afrontamiento del estrés laboral.

ABRIL

1. CHARLAS PISO A PISO EN PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

La actividad se desarrolló mediante una metodología **dinámica, participativa y vivencial**, combinando estrategias de sensibilización con actividades lúdicas orientadas al bienestar.

Fase 1: Implementación estrategia

Se realizó una pausa activa musicalizada, diferente a las metodologías tradicionales, basada en una actividad musicalizada que permitió:

- Reducir niveles de estrés
- Generar integración grupal
- Mejorar el ambiente laboral
- Promover la participación activa

Esta estrategia facilitó la disposición de los colaboradores para la actividad posterior.

Fase 2: Sensibilización en prevención del acoso laboral y sexual

Posteriormente, se desarrollaron charlas piso a piso en las cuales se abordaron los siguientes aspectos:



- Identificación de conductas que constituyen acoso laboral y sexual
- Diferenciación entre conflicto laboral y acoso
- Importancia del respeto y la convivencia laboral
- Consecuencias del acoso en el entorno laboral

Resultados

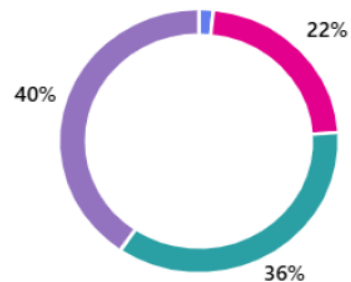
- La implementación de la pausa activa musicalizada permitió generar un espacio de integración, participación y bienestar entre los colaboradores, favoreciendo la disminución del estrés y fortaleciendo el ambiente laboral.
- Se fortaleció la comprensión sobre la diferencia entre conflicto laboral y acoso, favoreciendo la identificación temprana de situaciones de riesgo y la importancia del respeto en las relaciones interpersonales.
- **PARTICIPACIÓN: 121 ENTRE FUNCIONARIOS y CONTRATISTAS ADMINISTRATIVOS**





6. TIPO DE CONTRATO (0 punto)

● TRABAJADORES OFICIALES	2
● FUNCIONARIO PLANTA	27
● CONTRATISTAS (PRESTACIÓN DE SERVICIOS)	43
● APRENDICES CON CONTRATO DE APRENDIZAJE	49



7. GÉNERO (0 punto)

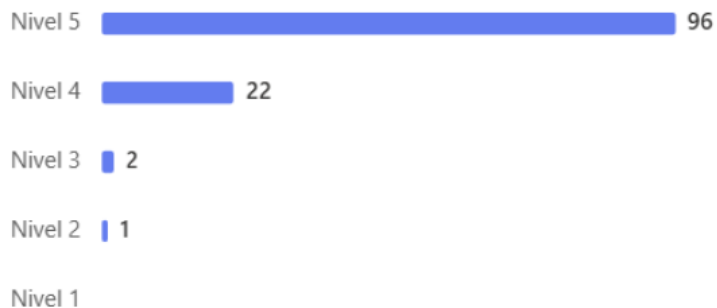
● HOMBRE	66
● MUJER	54
● NO BINARIO	1
● Otro	0



9. Su nivel de satisfacción general con la actividad fue: (0 punto)

4.76

Clasificación
promedio





ANÁLISIS: La participación en la actividad evidenció una asistencia diversa entre los diferentes tipos de vinculación laboral, destacándose una mayor participación de aprendices con contrato de aprendizaje (40%) y contratistas por prestación de servicios (36%), seguidos de funcionarios de planta (22%). Esto refleja un alcance amplio de la estrategia y una adecuada convocatoria entre los distintos grupos presentes en la institución.

En cuanto al género, se observó una participación equilibrada, con mayor asistencia de hombres (55%) frente a mujeres (45%), además de la participación de una persona no binaria, lo cual evidencia inclusión y representatividad en el desarrollo de la actividad.

Asimismo, los resultados de satisfacción muestran una percepción altamente positiva, obteniendo una calificación promedio de 4.76 sobre 5, donde la mayoría de participantes calificó la actividad en nivel 5. Esto permite identificar una buena aceptación de la metodología implementada y el interés de los colaboradores frente a este tipo de espacios de sensibilización y bienestar laboral.

2.IMPLEMENTACIÓN ESTRATEGIA “SENA BREAK” MODALIDAD PAUSAS ACTIVAS FISICAS Y COGNITIVAS.

Con el propósito de fortalecer el bienestar físico, mental y emocional de los colaboradores, se implementó la estrategia “SENA Break”, una nueva modalidad de pausas activas físicas y cognitivas desarrolladas directamente en las oficinas y espacios administrativos de la institución.

La estrategia estuvo dirigida a funcionarios, contratistas, aprendices con contrato de aprendizaje y demás personal administrativo, mediante actividades dinámicas, musicalizadas y participativas, orientadas a disminuir el estrés laboral, favorecer la activación física y estimular procesos cognitivos como la atención, la memoria, la coordinación y la rapidez mental.

Durante las jornadas se desarrollaron ejercicios de movimiento corporal, retos cognitivos, dinámicas de concentración y actividades recreativas acompañadas de música, permitiendo generar espacios de integración, desconexión de la rutina laboral y fortalecimiento del clima organizacional.

La implementación de “SENA Break” surge como una estrategia de promoción de entornos laboralmente saludables, teniendo en cuenta la importancia de incorporar pausas activas



innovadoras que contribuyan a la prevención del agotamiento laboral, el sedentarismo y los riesgos psicosociales asociados a las cargas de trabajo y las actividades administrativas continuas. Asimismo, busca fortalecer la participación, la motivación y las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

Resultados

- Se evidenció una participación activa y receptiva por parte de los colaboradores durante las jornadas desarrolladas en las diferentes oficinas.
- Las actividades musicalizadas y cognitivas favorecieron espacios de integración, bienestar y fortalecimiento del ambiente laboral.
- Los participantes manifestaron mayor disposición, motivación y disminución momentánea de la tensión asociada a la rutina laboral.
- La estrategia permitió fortalecer la interacción entre equipos de trabajo y promover hábitos relacionados con el autocuidado y la salud mental.
- “SENA Break” fue percibida como una actividad innovadora y diferente a las pausas activas tradicionales, generando aceptación e interés para futuras intervenciones.

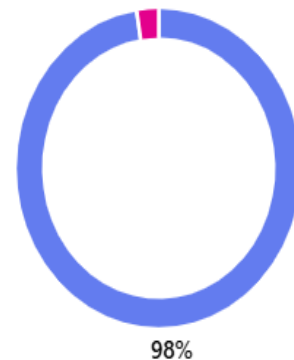
PARTICIPACIÓN: 122 ENTRE FUNCIONARIOS y CONTRATISTAS ADMINISTRATIVOS

8. **¿Considera importante participar de las pausas activas físicas y cognitivas en su oficina?** (5 puntos)

[Más detalles](#)

98 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

- | | |
|---------------------------------|-------|
| ● A) Si, me gusta participar | 118 ✓ |
| ● B) No, no me gusta participar | 3 |







ANÁLISIS: Los resultados evidencian una alta aceptación de las pausas activas físicas y cognitivas implementadas en las oficinas, teniendo en cuenta que el 98% de los participantes manifestó que le gusta participar en este tipo de actividades. Esto refleja una percepción positiva frente a las estrategias de bienestar, integración y activación laboral desarrolladas en el entorno de trabajo.

Asimismo, los resultados permiten identificar que las actividades musicalizadas y cognitivas generan interés y participación entre los colaboradores, favoreciendo espacios de desconexión de la rutina, disminución del estrés y fortalecimiento del clima organizacional.

Aunque un porcentaje mínimo manifestó no sentirse identificado con este tipo de espacios, estos hallazgos permiten continuar fortaleciendo estrategias innovadoras y variadas que favorezcan una mayor participación y adaptación a las diferentes preferencias y dinámicas laborales de los colaboradores.

3. IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN

Con el propósito de fortalecer el bienestar emocional y la salud mental en el entorno laboral, se desarrolló una jornada de prevención y sensibilización sobre ansiedad y depresión dirigida a la coordinación de Media Técnica y Programas Especiales, incluyendo instructores externos vinculados al SENA.

La actividad se realizó mediante una metodología participativa y reflexiva, orientada a generar conciencia sobre la importancia del cuidado de la salud mental, la identificación temprana de señales de alerta y el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento saludables frente a situaciones de estrés y carga emocional.

Durante la jornada se abordaron temas relacionados con síntomas frecuentes de ansiedad y depresión, factores de riesgo psicosocial, impacto en el desempeño laboral y emocional, así como la importancia de solicitar apoyo oportunamente. Asimismo, se desarrollaron actividades dinámicas y espacios de interacción que facilitaron la participación, la expresión emocional y la reflexión colectiva frente al bienestar psicológico en el ámbito laboral.



La estrategia permitió generar un espacio de escucha y sensibilización frente a problemáticas de salud mental que pueden afectar tanto el desempeño laboral como la calidad de vida de los colaboradores, promoviendo entornos laborales más empáticos, saludables y orientados al cuidado integral.

Resultados

- Se evidenció participación activa e interés por parte de los instructores y personal asistente durante el desarrollo de la jornada.
- Los participantes lograron reconocer señales asociadas a ansiedad, depresión y agotamiento emocional, fortaleciendo la importancia de la identificación temprana de factores de riesgo.
- La actividad promovió espacios de reflexión sobre el autocuidado, la salud mental y la necesidad de fortalecer hábitos saludables en el entorno laboral.

PARTICIPACIÓN 50 INSTRUCTORES- COORDINACION MEDIA TECNICA- PROGRAMAS ESPECIALES



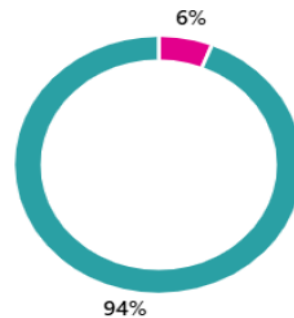


ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

8. Cuando una persona vive preocupándose constantemente por lo que podría pasar en el futuro, ¿qué puede experimentar? (5 puntos)

94 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

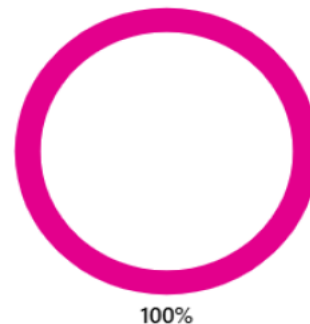
● A. Aburrimiento	0
● B. Pérdida de la concentración	3
● C. Ansiedad	47 ✓



9. ¿Cuál de las siguientes acciones puede ayudar a cuidar la salud mental? (5 puntos)

100 % de los encuestados respondió correctamente a esta pregunta.

● A. Guardar todo lo que siento	0
● B. Identificar señales de alerta y vivir un día a la vez	50 ✓
● C. Vivir preocupado por todo lo que podría pasar	0



ANÁLISIS: Los resultados evidencian una adecuada comprensión de los temas abordados durante la jornada de sensibilización sobre ansiedad y salud mental. En la pregunta relacionada con la preocupación constante por situaciones futuras, el 94% de los participantes identificó correctamente la ansiedad como una posible consecuencia, reflejando apropiación del concepto y reconocimiento de señales asociadas al malestar emocional.

Asimismo, el 100% de los participantes reconoció que identificar señales de alerta y vivir un día a la vez constituye una acción positiva para el cuidado de la salud mental, lo que demuestra comprensión frente a la importancia del autocuidado y las estrategias saludables de afrontamiento.



Estos resultados permiten evidenciar el impacto positivo de la actividad en el fortalecimiento de conocimientos relacionados con la salud mental y la identificación temprana de factores de riesgo emocional en el entorno laboral.

PROYECCIÓN DE NECESIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD.

1.1 IDENTIFICACIÓN DE LA DEPENDENCIA REQUIRENTE

ÁREA DE LA NECESIDAD	COORDINACIÓN TALENTO HUMANO - EJE SENA MENTALMENTE SALUDABLE DEL GRUPO DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - DIRECCIÓN REGIONAL NORTE DE SANTANDER
ORDENADOR DEL GASTO	DENNIS CRISTAL BARRERA COTAMO
OBJETO	54_271 CONTRATAR LA REALIZACIÓN DE LOS TALLERES QUE PERMITAN FORTALECER EL CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DEL REGIONAL NORTE DE SANTANDER.

Con el fin de fortalecer las estrategias de clima organizacional, bienestar laboral y promoción de la salud mental en la regional, se proyecta la ejecución de actividades mediante apoyo de un proveedor externo, a través del proceso de contratación adelantado por la entidad y publicado en la plataforma [SECOP II](#).

Estas actividades se encuentran contempladas para el segundo trimestre del año, sujetas a los tiempos establecidos dentro del proceso contractual y a la asignación presupuestal destinada para la regional.

Desde el componente psicosocial y de clima organizacional, se proyectó la implementación de estrategias experienciales y participativas orientadas al fortalecimiento del bienestar integral de los funcionarios, contratistas, aprendices y personal administrativo. Entre las actividades previstas se incluyen circuitos experienciales, jornadas de mindfulness, arteterapia, rally colaborativo, actividades de cultura del reconocimiento institucional y espacios orientados al fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación y el manejo del estrés laboral.

Estas estrategias buscan generar espacios de integración, autocuidado y fortalecimiento de



ambientes laborales saludables, promoviendo factores protectores frente a riesgos psicosociales y favoreciendo el bienestar emocional y organizacional de los colaboradores.

1.3 EVIDENCIA DE LA LÍNEA O NUMERAL DEL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES.

Adquisiciones planeadas (1)

Código UNSPSC	Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Fecha estimada de presentación de ofertas	Duración del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado
93141701 86132001	54_271 CONTRATAR LA REALIZACIÓN DE LOS TALLERES QUE PERMITAN FORTALECER EL CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DEL REGIONAL NORTE DE SANT (...)	Enero	Enero	345 Día(s)	Mínima cuantía	Presupuesto de entidad nacional	22.500.000 COP

Una vez se realice la contratación del proveedor y se lleve a cabo la ejecución de las actividades programadas, se elaborará el respectivo informe de ejecución, incluyendo las estrategias desarrolladas, la participación de los colaboradores y la percepción o apreciación de los funcionarios frente a las actividades implementadas en el marco del fortalecimiento del clima organizacional y bienestar laboral.

CONCLUSIÓN

Las actividades desarrolladas durante el **I TRIMESTRE DEL 2026** por parte de la psicóloga regional permitieron fortalecer los procesos de promoción de la salud mental, prevención de riesgos psicosociales y mejoramiento del clima organizacional, mediante estrategias participativas, reflexivas y experienciales dirigidas a funcionarios, contratistas, aprendices y personal administrativo.

Las jornadas ejecutadas favorecieron espacios de sensibilización frente a temas como burnout, ansiedad, depresión, prevención de violencias basadas en género, acoso laboral y sexual, consumo de sustancias psicoactivas y bienestar laboral, promoviendo el autocuidado, la identificación temprana de señales de alerta y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables. Asimismo, las actividades lúdicas, cognitivas y musicalizadas permitieron fortalecer la integración, la participación y las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

Los resultados obtenidos evidencian una percepción positiva frente a las estrategias implementadas, reflejada en la participación activa de los colaboradores y en los altos niveles de



satisfacción reportados en las encuestas realizadas, permitiendo identificar el impacto favorable de este tipo de espacios en el bienestar emocional y organizacional.

De igual manera, se proyecta continuar fortaleciendo estas acciones durante el resto de la vigencia, tanto desde las intervenciones lideradas por el componente psicosocial de la regional como a través de las actividades que serán ejecutadas mediante proveedor externo, una vez finalice el proceso contractual en curso. Estas estrategias permitirán ampliar los espacios de bienestar, integración y fortalecimiento del clima organizacional, contribuyendo a la promoción de entornos laborales más saludables, participativos y orientados al cuidado integral de los colaboradores.

ELABORADO POR:


Daniela Chacón
PSICÓLOGA LABORAL 
ESP. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Nº LICENCIA: 3970 DEL 8 SEPTIEMBRE 2025