



PROCESO					
EJE SENA MENTALMENTE SALUDABLE –PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL					
NOMBRE DEL FORMATO					
Informe de diagnóstico y plan de acción en salud mental					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Pública Clasificada	<input type="checkbox"/>	Pública Reservada	<input type="checkbox"/>

MARZO 2026

SLENDY DANIELA CHACON CHAUSTRE

PSICÓLOGA LABORAL SENA

REGIONAL NORTE DE SANTANDER



Tabla de contenido

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



1. Introducción

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y del eje **SENA Mentalmente Saludable**, se identifica la necesidad de fortalecer el clima organizacional en la Regional Norte de Santander, en respuesta a los hallazgos derivados de auditoría interna.

El clima organizacional constituye un factor determinante en el bienestar de los colaboradores, impactando variables como la motivación, el desempeño, la comunicación y las relaciones interpersonales. En este sentido, se hace necesario orientar acciones que permitan intervenir de manera oportuna los factores identificados en mediciones previas. Para la presente vigencia, se plantea un abordaje basado en el análisis de información existente, evitando la duplicidad de mediciones y priorizando la ejecución de acciones de intervención.

2. Objetivo

Desarrollar un plan de intervención orientado a fortalecer el clima organizacional, a partir del análisis de los resultados de la medición de clima organizacional vigencia 2024, mediante la implementación de actividades mensuales de alto impacto dirigidas a los colaboradores de la Regional.



3. Alcance

El presente informe aplica a los servidores públicos y contratistas de la Regional Norte de Santander, contemplando acciones de intervención entre los meses de marzo y noviembre de 2026.

Incluye:

- Análisis de resultados de clima organizacional 2024
- Definición de líneas de intervención
- Formulación de plan de actividades mensuales

4. Responsable

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



5. Marco normativo

- Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del SG-SST
- Decreto 1072 de 2015 – Sistema de Gestión de SST
- Resolución 2646 de 2008 – Factores de riesgo psicosocial
- Batería de riesgo psicosocial (aplicación periódica obligatoria)
- Lineamientos del eje **SENA Mentalmente Saludable**
- Lineamientos de la Dirección General del SENA

La aplicación de instrumentos de medición de riesgo psicosocial y clima organizacional se realiza conforme a los lineamientos establecidos a nivel nacional, generalmente a través de proveedores externos, con una periodicidad definida, por lo cual no corresponde a la presente contratación el diseño, aplicación o validación de dichos instrumentos.

6. Metodología

Para el desarrollo del presente diagnóstico se adoptó un enfoque de análisis documental, tomando como base:

- Resultados de clima organizacional vigencia 2024
- Hallazgos de auditoría interna
- Observación y percepción profesional desde el componente psicosocial
- No se realizó la aplicación de nuevas encuestas o instrumentos de percepción, teniendo en cuenta que estos procesos requieren validación técnica, diseño metodológico, tabulación y análisis estadístico especializado, los cuales son ejecutados a nivel nacional mediante proveedores externos, conforme a la normatividad vigente.



7. Fuente de información

El presente análisis se fundamenta en los resultados de la medición de clima organizacional correspondiente a la vigencia 2024, aplicada a nivel institucional mediante proveedor externo, conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección General del SENA.

Dicha información constituye la base técnica para la identificación de oportunidades de mejora y la formulación de acciones de intervención en la presente vigencia.

7.1 Análisis general de resultados

A partir de la revisión del informe de resultados (Anexo 1), se identifican tendencias relevantes en la percepción de los colaboradores, evidenciando aspectos susceptibles de fortalecimiento en las dinámicas organizacionales.

De manera general, los resultados permiten inferir la necesidad de intervenir factores asociados al clima laboral que inciden directamente en el bienestar, la interacción entre equipos y la percepción del entorno de trabajo.

7.2 Identificación de factores críticos

Del análisis cualitativo de los resultados, se priorizan los siguientes ejes de intervención:

- **Comunicación organizacional**

Se evidencian oportunidades de mejora en la claridad, oportunidad y efectividad de los procesos comunicativos, lo cual puede generar percepciones de desinformación o dificultad en la interacción laboral.

- **Relaciones interpersonales**

Se identifican aspectos relacionados con la convivencia laboral, la interacción entre compañeros y la calidad de las relaciones, lo que puede incidir en el ambiente de trabajo.

- **Liderazgo**

Se observa la necesidad de fortalecer estilos de liderazgo orientados a la escucha, el acompañamiento y la gestión de equipos, impactando directamente la percepción del clima



organizacional.

- **Bienestar emocional**

Los resultados sugieren la importancia de promover estrategias orientadas al cuidado de la salud mental, manejo del estrés y equilibrio emocional en el entorno laboral.

- **Manejo de conflictos**

Se identifican oportunidades para fortalecer herramientas relacionadas con la gestión adecuada de conflictos y la prevención de situaciones que afecten la convivencia laboral.

7.3 Interpretación técnica

Los factores identificados se encuentran alineados con dimensiones propias del riesgo psicosocial, evidenciando la necesidad de implementar acciones de intervención desde el enfoque de promoción y prevención.

En este sentido, el clima organizacional se entiende como un fenómeno dinámico que requiere intervenciones continuas, especialmente en contextos donde las percepciones de los colaboradores pueden verse influenciadas por factores organizacionales, relacionales y emocionales.

7.4 Articulación con el plan de intervención

Con base en los factores priorizados, se establecen líneas estratégicas que orientan el diseño del plan de intervención 2026, el cual contempla actividades mensuales enfocadas en:

- Fortalecimiento de la comunicación
- Mejora de relaciones laborales
- Desarrollo de liderazgo positivo
- Promoción del bienestar emocional
- Prevención de conflictos



Estas líneas se materializan en experiencias organizacionales diseñadas para impactar de manera directa la percepción del clima laboral.

7.5 Soporte documental

El detalle completo de los resultados analizados se encuentra consignado en:

Anexo 1: Informe de resultados clima organizacional 2024 (PDF)}

8. PLAN DE INTERVENCIÓN – CLIMA ORGANIZACIONAL 2026

Con base en los resultados del análisis de clima organizacional 2024, se establece el siguiente plan de intervención, estructurado mediante experiencias organizacionales mensuales, orientadas a impactar de manera directa la percepción del clima laboral, a través de metodologías participativas, dinámicas e innovadoras.

N°	MES	Experiencia / Actividad	Objetivo	Metodología	Impacto Esperado
1	ABRIL	Así se vive el SENA	Identificar percepciones reales del entorno laboral	Recorrido oficina a oficina + muro participativo	Reconocimiento de percepciones positivas y oportunidades de mejora
2	MAYO	Lo que no se dice en el trabajo	Fomentar la expresión de percepciones y emociones	Espacio anónimo o dinámico participativo	Mejora en la comunicación y confianza
3	JUNIO	Energía laboral: ¿te suma o te drena?	Identificar factores que afectan el bienestar laboral	Dinámica de análisis de cargas emocionales	Conciencia sobre factores de desgaste laboral
4	JULIO	Confianza en construcción	Fortalecer el trabajo en equipo	Actividad grupal tipo reto colaborativo	Mejora en relaciones interpersonales
5	AGOSTO	Liderazgo que deja huella	Sensibilizar sobre estilos de liderazgo positivos	Reflexión guiada + ejercicio de percepción	Fortalecimiento del liderazgo consciente



6	SEPTIEMBRE	Conversaciones que transforman	Brindar herramientas para comunicación asertiva	Simulación de casos reales	Prevención de conflictos laborales
7	OCTUBRE	Rompiendo la rutina laboral	Generar cambios positivos en el ambiente laboral	Actividad disruptiva / jornada diferente	Mejora en motivación y clima laboral
8	NOVIEMBRE	Humanizando el trabajo	Promover la conexión emocional en el entorno laboral	Espacio reflexivo guiado	Fortalecimiento del bienestar emocional

9. Conclusión: El plan propuesto permite dar respuesta al hallazgo identificado, mediante la implementación de acciones concretas de intervención, sin generar reprocesos asociados a la aplicación de nuevas mediciones. Se fundamenta en información válida y previamente consolidada, garantizando coherencia técnica y alineación con los lineamientos institucionales. Así mismo, se prioriza la ejecución de actividades prácticas, dinámicas y participativas, orientadas a impactar directamente la percepción del clima organizacional en los colaboradores.


Daniela Chacón
 PSICÓLOGA LABORAL
ESP. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 N° LICENCIA: 3970 DEL 8 SEPTIEMBRE 2025
