



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
Nº LICENCIA: 3970 DEL 8 SEPTIEMBRE 2025




RESULTADOS CLIMA LABORAL REGIONAL NORTE DE SANTANDER

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

Septiembre de 2024



www.sena.edu.co



Contenido

1. Metodología
2. Ficha técnica
3. Caracterización
4. Resultados
5. Lineamientos del plan de acción, recomendaciones y conclusiones



1. Metodología

FASES DE LA MEDICIÓN



FASE UNO: Planeación del estudio y elaboración del instrumento de medición



FASE DOS: Recolección de datos



FASE TRES: Procesamiento y análisis de información y elaboración de informes de resultados

METODOLOGÍA DEL ÍNDICE

Conformación del índice desde el componente temático según el **DAFP**



Macrodimensiones

Índice de ambiente laboral

Efectividad del trabajador

Compromiso

Vínculo emocional

Soporte para el éxito

Ambiente facilitador

Dimensiones

Orientación organizacional

Administración del talento humano

Estilo de dirección

Capacidad profesional

Comunicación e integración

Trabajo en grupo

Medio ambiente físico

- Direccionamiento
- Credibilidad
- Cultura

- Equidad
- Desarrollo
- Reconocimiento

- Confianza
- Coherencia
- Respeto

- Participación
- Empoderamiento

- Accesibilidad
- Colaboración
- Justicia

- Camaradería
- Accountability

- Seguridad
- Recursos

Factores

- Bienestar
- Orgullo

- Cohesión

METODOLOGÍA DE ÍNDICES DE AMBIENTE LABORAL



Identifica la calidad del liderazgo de la Entidad y su capacidad para motivar y guiar. Evalúa la confianza que los trabajadores depositan en sus líderes.

Índice de Liderazgo



Índice de Confiabilidad



Determina en que grado los trabajadores creen en el equipo directivo y confían en las decisiones que toman para la Entidad.

Índice Transaccional

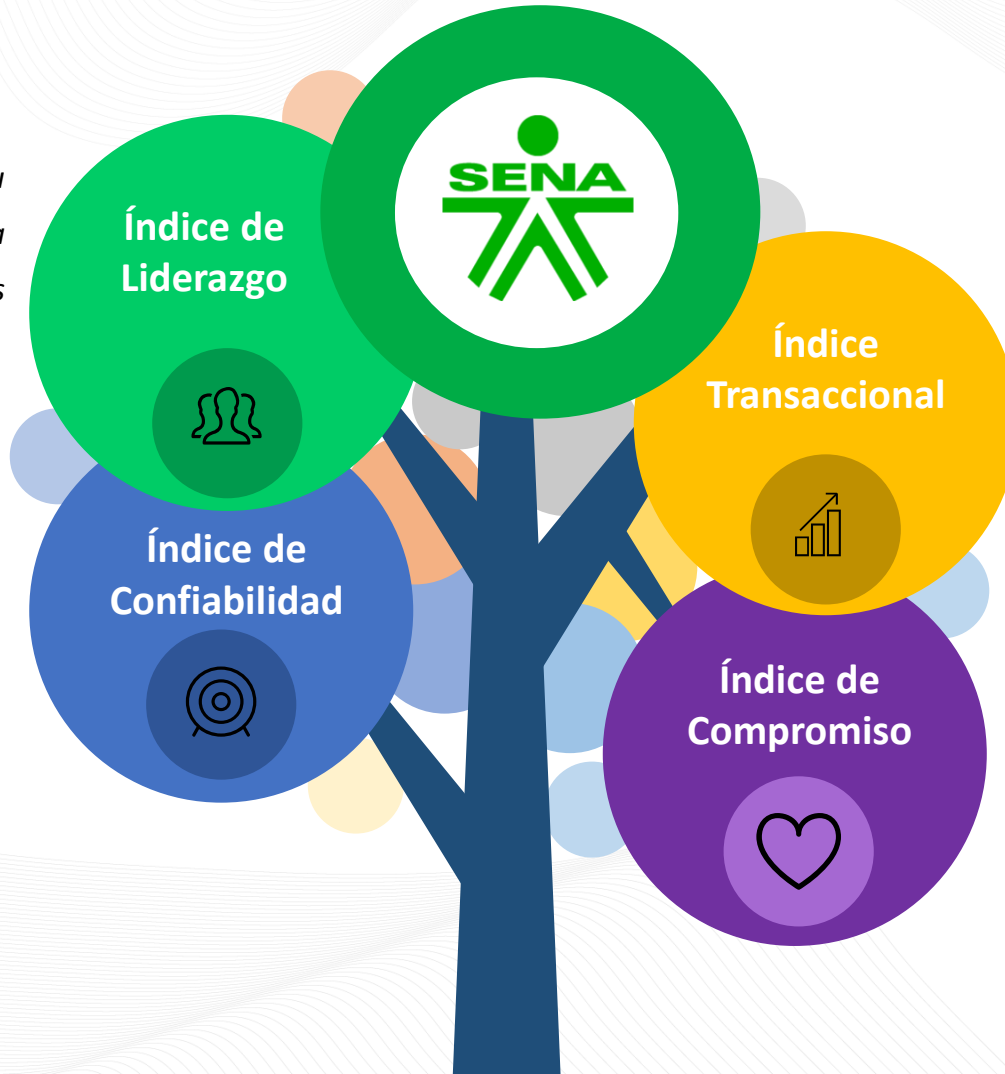


Indica cómo es percibida la propuesta de valor de la Entidad y su capacidad de atracción y retención. Corresponde a la valoración más alta entre compensación, beneficios o desarrollo.

Índice de Compromiso



Determina el vínculo emocional que surge entre el trabajador y la Entidad en tanto que surgen sentimientos positivos hacia ella. Este índice habla de la capacidad de retención más allá de los aspectos.



INSTRUMENTO, ESCALA DE MEDICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE RESULTADOS



Instrumento

82 Afirmaciones con opción de respuesta en escala Likert entre 1 y 5

2 Preguntas con opción de respuesta abierta.

2 Macrodimensiones

7 Dimensiones definidas por el DAFP

21 Factores

Escala de respuestas

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

Clasificación de Resultados

≤ 50%	>50% - ≤ 75%	> 75%
Demanda atención	Oportunidad de Mejora	Clara Fortaleza
Desfavorabilidad		Favorabilidad

2. Ficha técnica

FICHA TÉCNICA Y METODOLOGÍA



OBJETIVO:	Realizar la medición del clima laboral del SENA en las Regionales, Centros de Formación y Dirección General.
Entidad contratante:	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
Empresa contratada:	Proyectamos Colombia S.A.S.
Tipo de estudio:	Censo de respondientes.
Instrumentos de medición:	Cuestionario estructurado.
Grupo objetivo:	<ul style="list-style-type: none">• Vinculados de planta: Nivel directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial, instructor y trabajadores oficiales. En este grupo no participaran los aprendices del SENA, el personal de empresas tercerizadas.• Vinculados contratistas: Prestación de servicios por tipo de apoyo instructor y otros.
Técnica de recolección de datos:	Enlace web (encuesta diligenciada autónomamente por los funcionarios públicos y contratistas).
Alcance del estudio:	Nacional (Dirección General, Regionales y Centros de Formación). Base de datos SENA.
Fecha realización de la medición:	18 de junio al 30 de septiembre de 2024.

FICHA TÉCNICA Y METODOLOGÍA



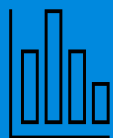
Ficha técnica de la operación estadística



- Se envió la Encuesta a la totalidad de los funcionarios y contratistas de la Entidad (base de datos del SENA)
- Universo 42.957 personas
- El objetivo era obtener una muestra mínima de 10.988 Encuestas de funcionarios públicos y contratistas de las 33 Regionales, la Dirección General y los Centros de Formación a nivel país.



- La supervisión del contrato y comunicaciones del SENA desde el correo institucional de la Entidad envió a los correos electrónicos de los trabajadores el enlace y código QR del formulario digital. Los trabajadores accedieron al link y/o código QR del formulario y realizaron la Encuesta de forma autónoma.



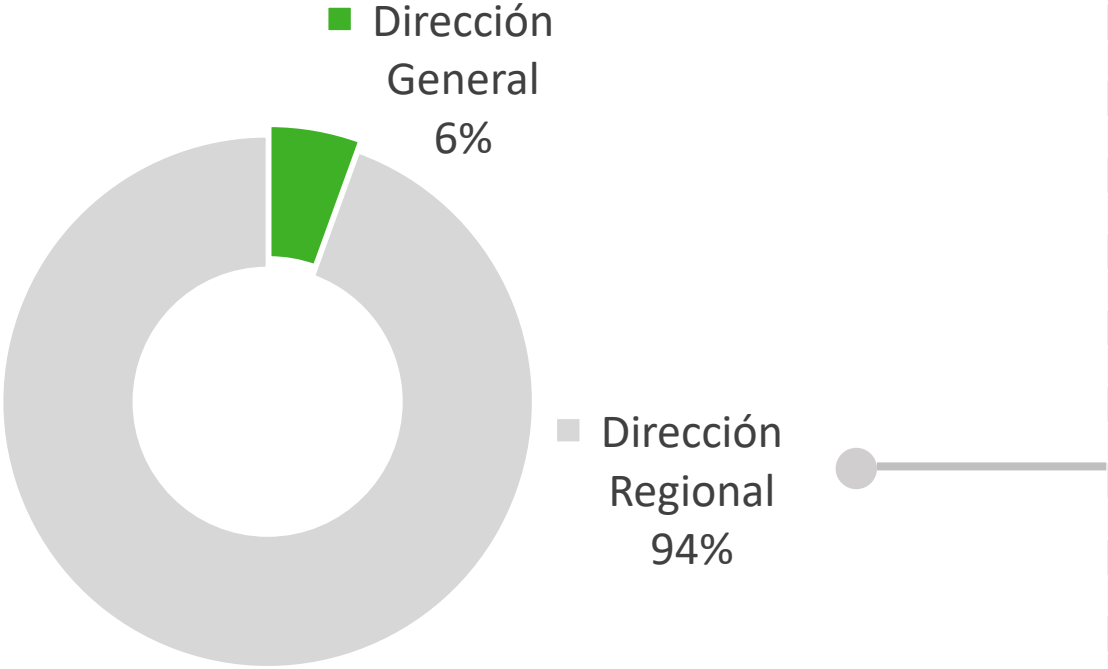
La muestra final de Encuestas efectivas fue de **11.818**.

COBERTURA DEL PROCESO

Regional y Dirección General	Universos	Encuestas recibidas Muestra final	% Participación
Regional Vichada	138	115	83%
Regional Vaupés	92	63	68%
Regional Caquetá	332	214	64%
Regional Guainía	129	82	64%
Regional Arauca	276	175	63%
Regional Amazonas	182	114	63%
Regional Guaviare	233	124	53%
Regional Putumayo	399	205	51%
Dirección General	1322	654	49%
Regional San Andrés	372	166	45%
Regional Distrito Capital	5434	2.311	43%
Regional Chocó	339	143	42%
Regional Casanare	401	158	39%
Regional Cauca	1277	447	35%
Regional Guajira	684	237	35%
Regional Norte de Santander	1240	404	33%
Regional Huila	1385	448	32%
Regional Santander	2328	729	31%
Regional Tolima	1520	464	31%
Regional Risaralda	1050	315	30%
Regional Caldas	1049	295	28%
Regional Córdoba	1097	293	27%
Regional Cesar	1222	322	26%
Regional Valle	3294	767	23%
Regional Cundinamarca	2612	584	22%
Regional Atlántico	2456	549	22%
Regional Meta	810	165	20%
Regional Nariño	883	178	20%
Regional Boyacá	1305	257	20%
Regional Sucre	616	105	17%
Regional Magdalena	765	112	15%
Regional Quindío	901	107	12%
Regional Antioquia	5080	427	8%
Regional Bolívar	1734	89	5%
Total general	42957	11.818	28%

PARTICIPACIÓN

MUESTRA TOTAL 11.818 ENCUESTA



Regional	Personas	%
Distrito Capital	2.311	20,7%
Valle	767	6,9%
Santander	729	6,5%
Cundinamarca	584	5,2%
Atlántico	549	4,9%
Tolima	464	4,2%
Huila	448	4,0%
Cauca	447	4,0%
Antioquia	427	3,8%
Norte de Santander	404	3,6%
Cesar	322	2,9%
Risaralda	315	2,8%
Caldas	295	2,6%
Córdoba	293	2,6%
Boyacá	257	2,3%
Guajira	237	2,1%
Caquetá	214	1,9%
Putumayo	205	1,8%
Nariño	178	1,6%
Arauca	175	1,6%
San Andrés	166	1,5%
Meta	165	1,5%
Casanare	158	1,4%
Chocó	143	1,3%
Guaviare	124	1,1%
Vichada	115	1,0%
Amazonas	114	1,0%
Magdalena	112	1,0%
Quindío	107	1,0%
Sucre	105	0,9%
Bolívar	89	0,8%
Guainía	82	0,7%
Vaupés	63	0,6%
Total Regionales	11.164	100,0%

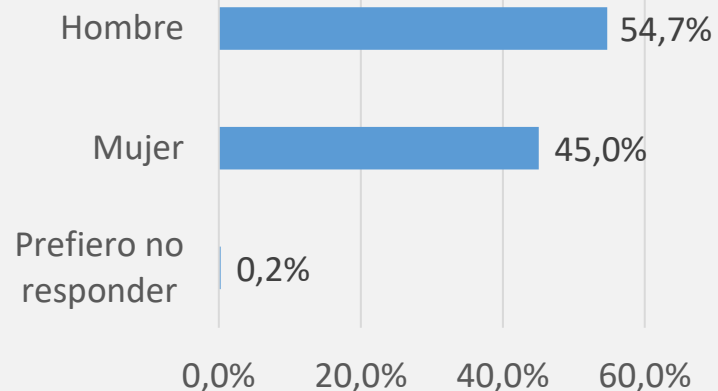
3. Caracterización

CARACTERIZACIÓN

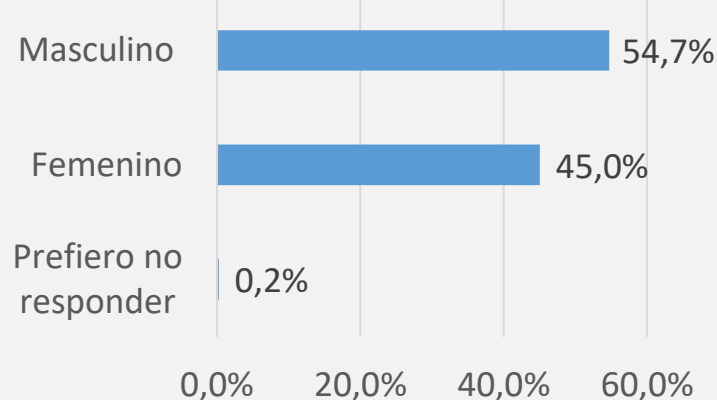
Nota: Caracterización de los participantes



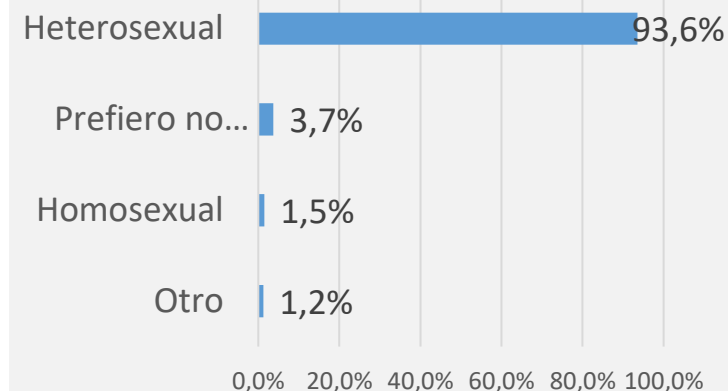
Elija la opción con la cual usted se identifica – Sexo



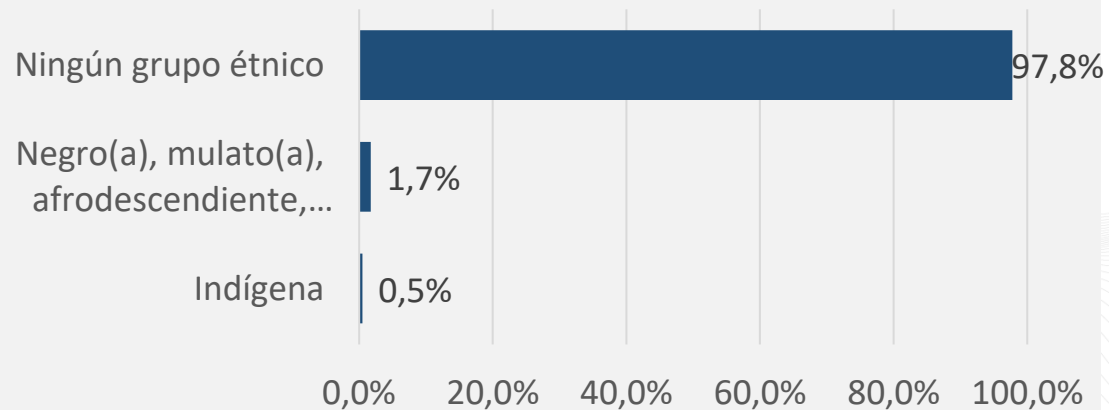
Elija la opción con la cual usted se identifica – Género



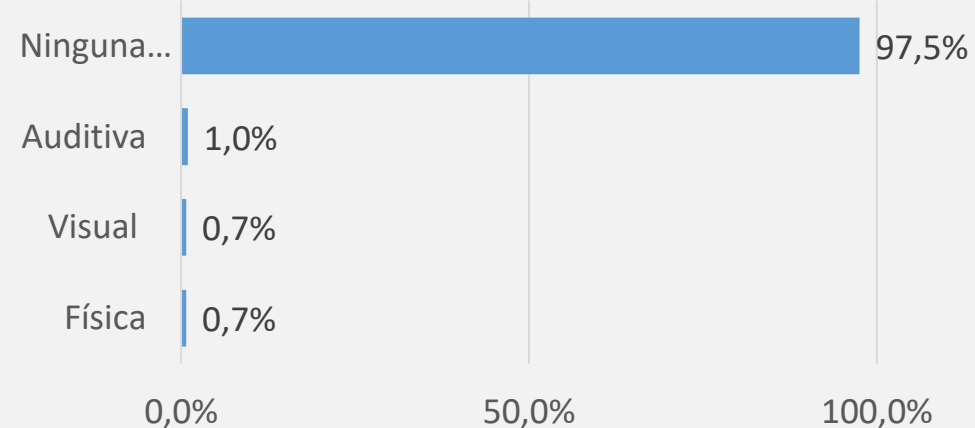
Elija la opción con la cual usted se identifica – Orientación sexual



¿De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos usted es o se reconoce como...?



¿Cuenta con algún tipo de discapacidad?

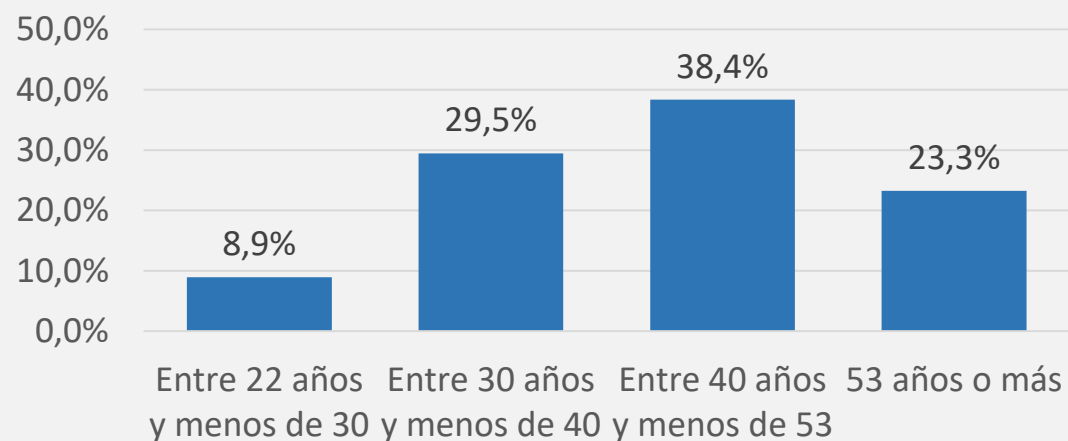


CARACTERIZACIÓN

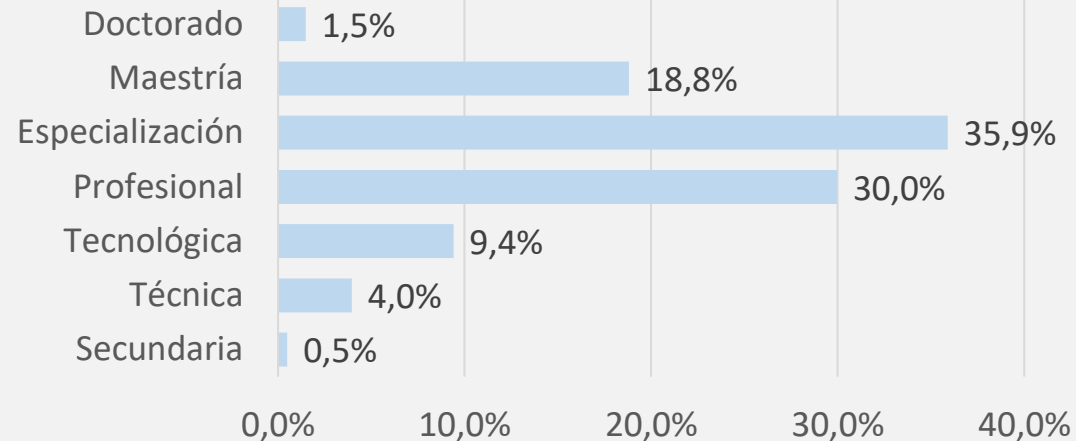
Nota: Caracterización de los participantes



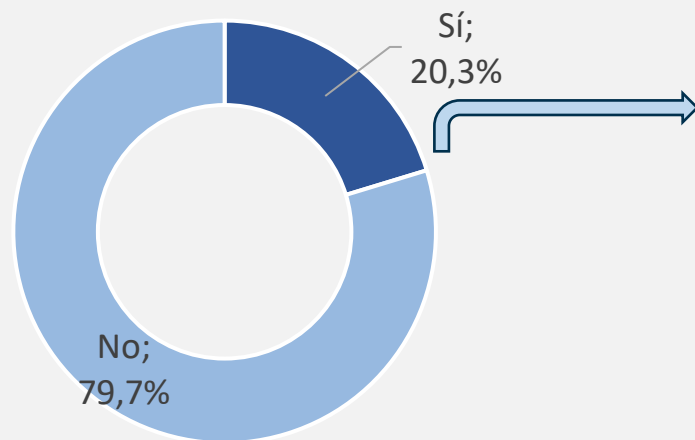
¿En cuál de los siguientes rangos de edad se encuentra?



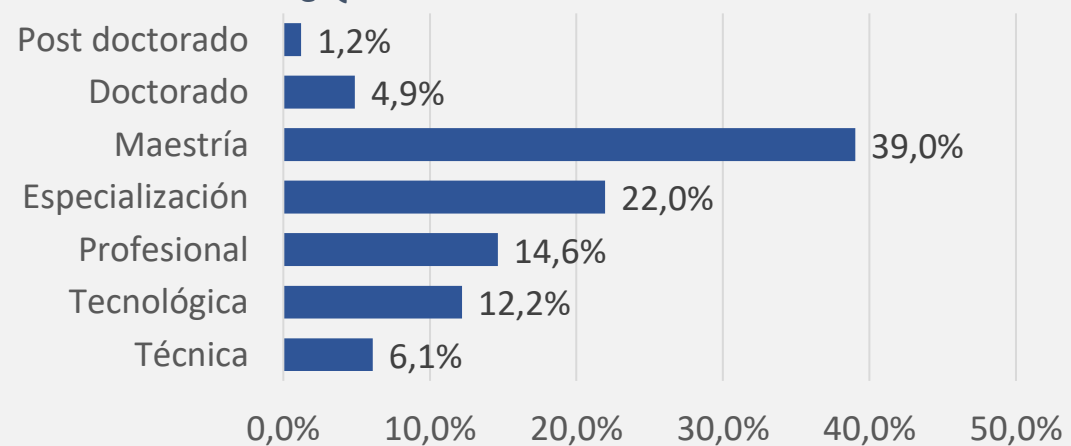
¿Cuál es su formación académica?



¿Actualmente se encuentra estudiando?



¿Qué estudia actualmente?

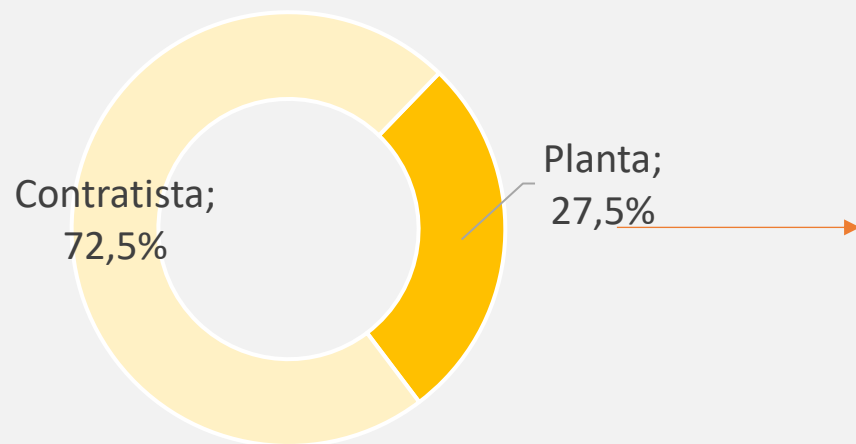


CARACTERIZACIÓN

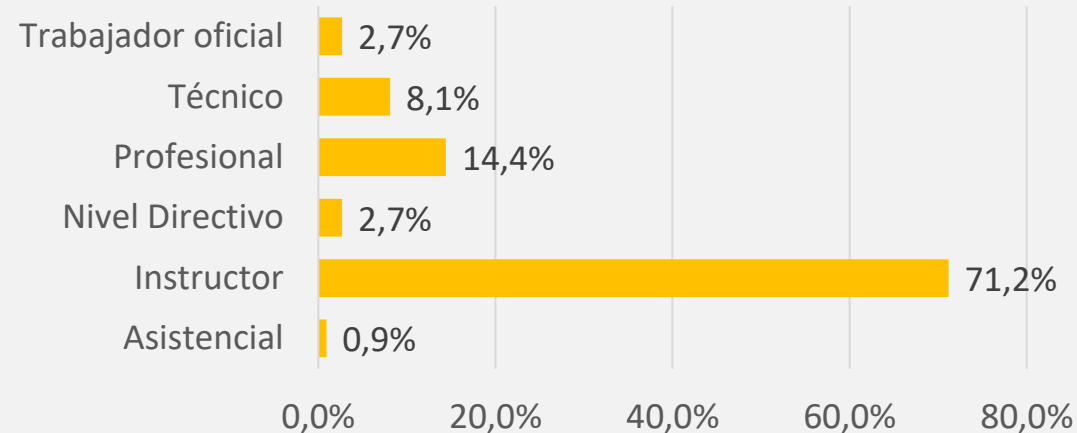
Nota: Caracterización de los participantes



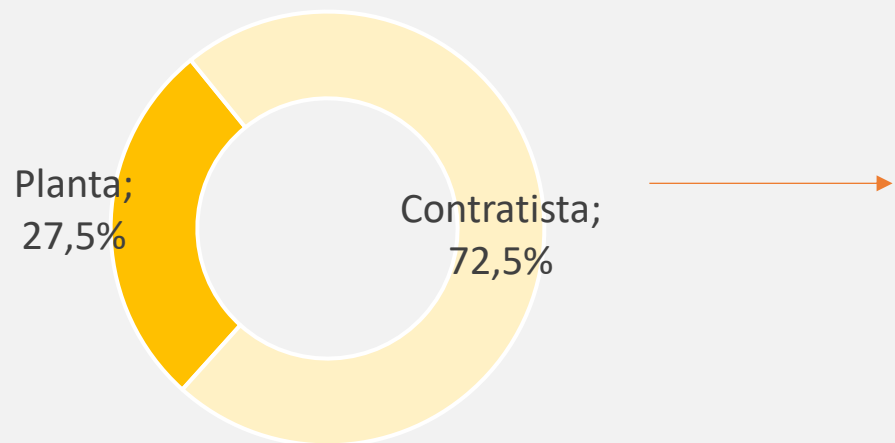
¿Qué tipo de vinculación tiene con el SENA?



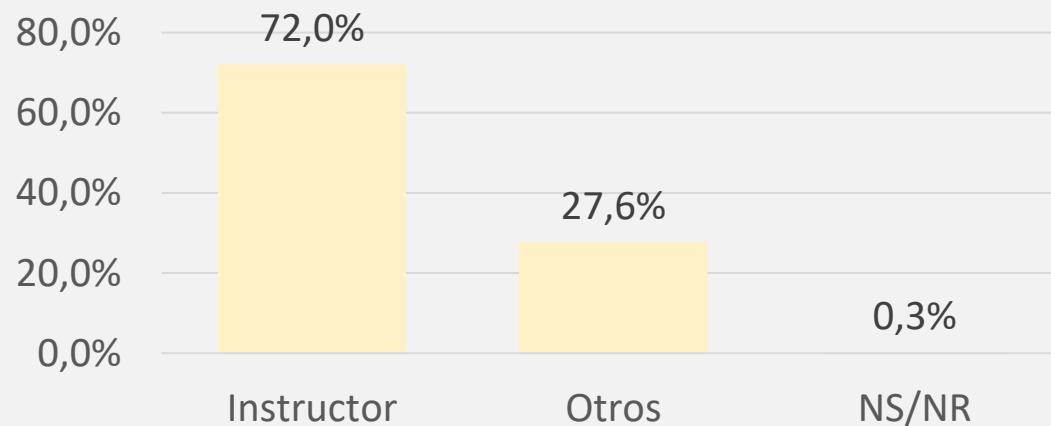
¿Cuál es su tipo de cargo? (Planta)



¿Qué tipo de vinculación tiene con el SENA?



¿Cuál es su tipo de apoyo en el SENA? (Contratista)

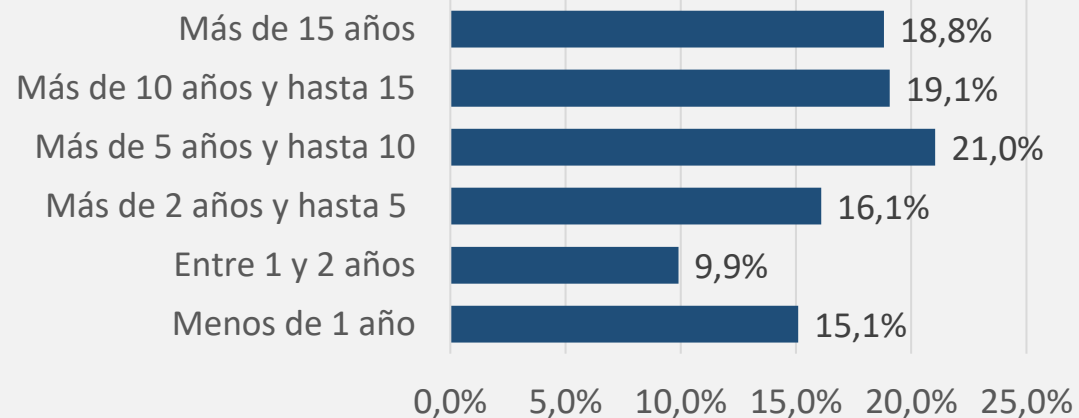


CARACTERIZACIÓN

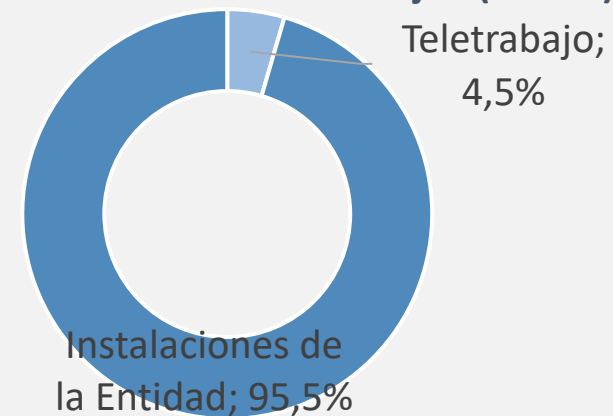
Nota: Caracterización de los participantes



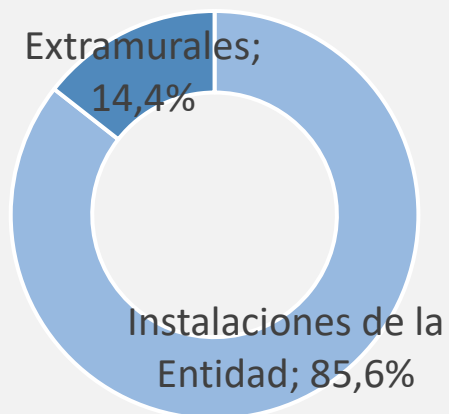
¿Hace cuánto tiempo trabaja en el SENA?



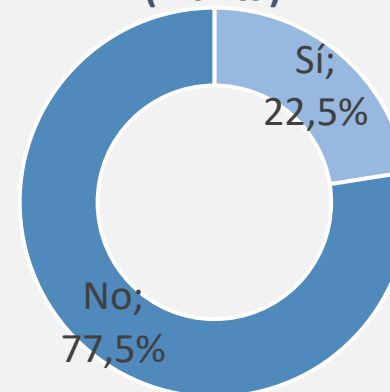
¿Cuál es su modalidad de trabajo? (Planta)



¿Dónde realiza su trabajo habitualmente?



¿Le ha sido autorizado el disfrute de Horario Flexible? (Planta)



4. Resultados

ÍNDICE AMBIENTE LABORAL REGIONAL NORTE DE SANTANDER



MACRODIMENSIONES

ÍNDICE DE AMBIENTE LABORAL DEL SENA

85,1%

ÍNDICE DE AMBIENTE LABORAL

87,0%

Efectividad del trabajador

Nivel de logro de la Entidad en la gestión del Ambiente Laboral.

COMPROMISO

87,8%

Vínculo emocional

Nivel de involucramiento, entusiasmo y lealtad que los trabajadores sienten hacia su trabajo y la Entidad.

Ejes que apalancan el cumplimiento de los objetivos institucionales

SOPORTE PARA EL ÉXITO

86,2%

Ambiente facilitador

Nivel de compromiso de la entidad hacia los trabajadores, la cual es percibida como el respaldo al recibir los recursos necesarios para tener éxito en sus labores y alcanzar los objetivos propuestos



Clara
Fortaleza



Oportunidad de
Mejora



Demanda
atención

ÍNDICE AMBIENTE LABORAL REGIONAL NORTE DE SANTANDER



DIMENSIONES: Bajo el componente temático según el DAFP

COMPROMISO

Administración del talento humano

85,8%

Capacidad profesional

90,1%

Estilo de dirección

86,3%

Orientación organizacional

89,1%

Comunicación e integración

86,2%

Medio ambiente físico

83,3%

Trabajo en grupo

89,2%

0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0%

Clara
Fortaleza

Oportunidad de
Mejora

Demanda
atención

SOPORTE PARA EL ÉXITO



ÍNDICE AMBIENTE LABORAL REGIONAL NORTE DE SANTANDER

Factores



DIMENSIONES: Bajo el componente temático según el DAFP

COMPROMISO 87,8%

Vínculo emocional

SOPORTE PARA EL ÉXITO 86,2%

Ambiente facilitador

Administración del talento humano 85,8%

Bienestar

Desarrollo

Equidad

Orgullo

Reconocimiento

85,8%

83,9%

86,2%

93,1%

79,7%

Capacidad profesional 90,1%

Empoderamiento

Participación

91,9%

88,3%

Estilo de dirección 86,3%

Coherencia

Confianza

Respeto

86,8%

86,8%

85,2%

Orientación organizacional 89,1%

Credibilidad

Cultura

Direccionamiento

86,5%

93,3%

87,7%

Comunicación e integración 86,2%

Accesibilidad

Cohesión

Colaboración

Justicia

84,8%

86,8%

85,9%

87,3%

Medio ambiente físico 83,3%

Recursos

Seguridad

83,5%

83,0%

Trabajo en grupo 89,2%

Accountability

Camaradería

91,5%

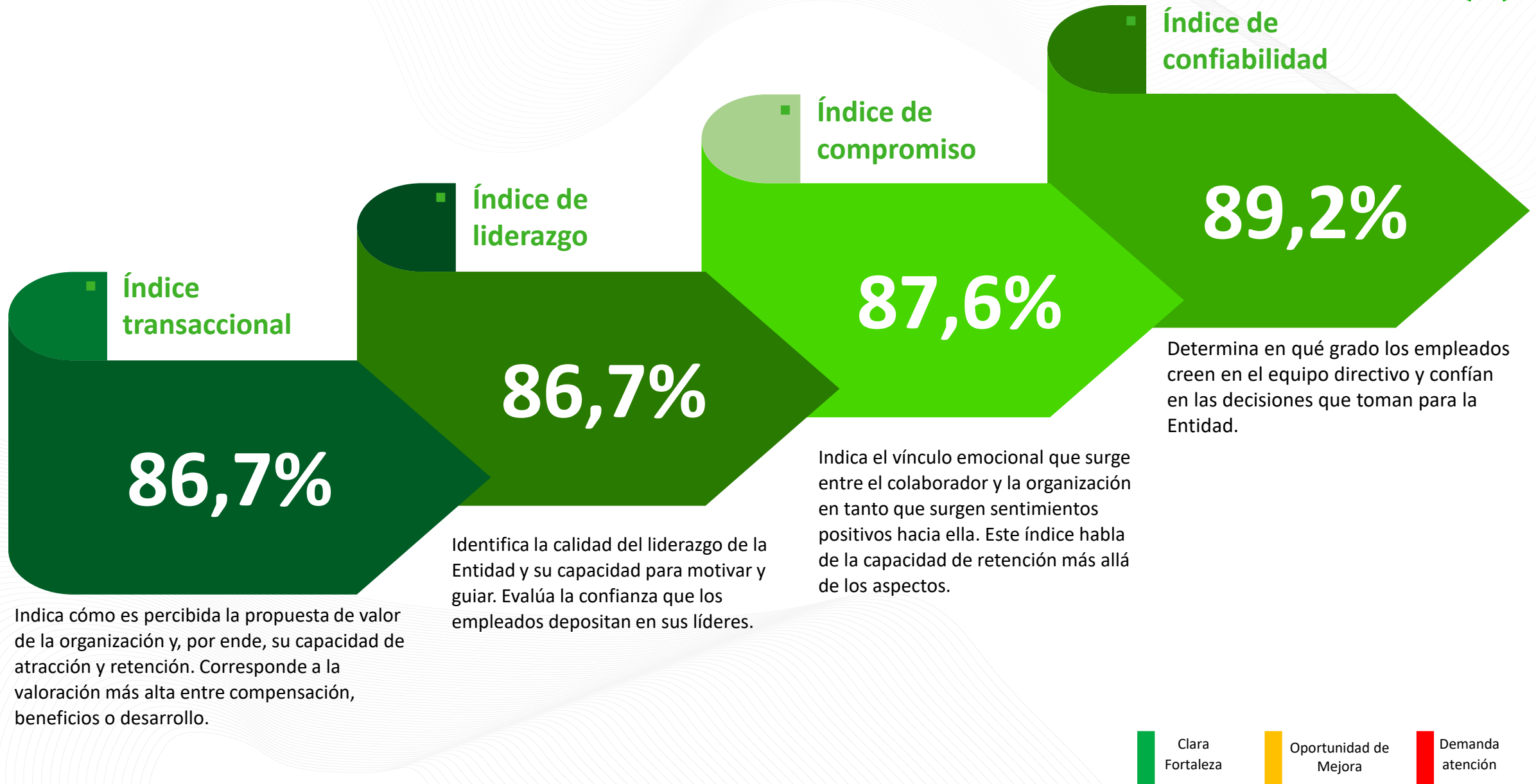
86,8%

Clara
Fortaleza

Oportunidad de
Mejora

Demanda
atención

ÍNDICE AMBIENTE LABORAL REGIONAL NORTE DE SANTANDER

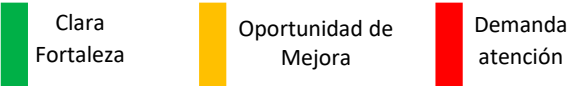


ÍNDICE AMBIENTE LABORAL REGIONAL NORTE DE SANTANDER – CENTROS DE FORMACIÓN



CENTROS DE FORMACIÓN REGIONAL	Compromiso		Soporte para el éxito		ÍNDICE AMBIENTE LABORAL	
Regional Norte De Santander	87,8%		86,2%		87,0%	
Despacho Dirección	87,5%		86,9%		87,2%	
Centro de Formación para el Desarrollo Rural y Minero	85,8%		85,3%		85,6%	
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios ☺	90,2%		87,0%		88,6%	

Nota: El tono verde a más oscuro, mejor nivel del índice.



ÍNDICE AMBIENTE LABORAL REGIONAL NORTE DE SANTANDER – CENTROS DE FORMACIÓN



CENTROS DE FORMACIÓN REGIONAL	Índice de liderazgo		Índice de confiabilidad		Índice transacciona l		Índice de compromiso		ÍNDICE AMBIENTE LABORAL	
Regional Norte De Santander	86,7%		89,2%		86,7%		87,6%		87,0%	
Despacho Dirección	87,4%		89,5%		85,6%		87,6%		87,2%	
Centro de Formación para el Desarrollo Rural y Minero	84,1%		87,3%		85,2%		85,6%		85,6%	
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios ☺	89,6%		91,4%		88,7%		90,0%		88,6%	

Nota: El tono verde a más oscuro, mejor nivel del índice.

Índice Regional

Superior al
índice Regional

Inferior al
índice Regional

Índice superior

Clara
Fortaleza

Oportunidad de
Mejora

Demanda
atención

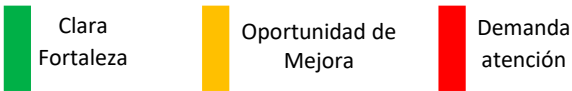
ÍNDICE AMBIENTE LABORAL REGIONAL NORTE DE SANTANDER – CENTROS DE FORMACIÓN

DIMENSIONES: Bajo el componente
temático según el DAFP



CENTROS DE FORMACIÓN REGIONAL	Administración del talento humano		Capacidad profesional		Estilo de dirección		Orientación organizacional		Comunicación e integración		Medio ambiente físico		Trabajo en grupo	
Regional Norte De Santander	85,8%		90,1%		86,3%		89,1%		86,2%		83,3%		89,2%	
Despacho Dirección	86,3%		88,2%		86,8%		88,8%		87,2%		86,0%		87,4%	
Centro de Formación para el Desarrollo Rural y Minero	83,8%		88,6%		83,3%		87,5%		84,5%		83,0%		88,5%	
Centro de la Industria, la Empresa y los Servicios	87,8%		92,3%		89,5%		91,1%		87,8%		82,9%		90,4%	

Nota: El tono verde a más oscuro, mejor nivel del índice.



TOP DE PREGUNTAS CON CALIFICACIÓN MÁS ALTA



	PREGUNTA	MACRODIMENSIÓN	DIMENSIÓN	FACTOR	PUNTAJE
p84	Trabajar en esta Entidad me brinda la oportunidad de contribuir al bienestar de la sociedad	Compromiso	Orientación Organizacional	Cultura	95,1%
p82	Ser parte de esta Entidad es motivo de gran orgullo para mí	Compromiso	Administración del Talento Humano	Orgullo	95,0%
p83	Me comprometo cada vez más a alcanzar resultados superiores en mi área	Soporte para el éxito Trabajo en grupo		Accountability	95,0%
p35	Estoy familiarizado con los valores de la Entidad y los incorporo en mi actuar	Compromiso	Orientación Organizacional	Cultura	94,0%
p36	Los valores de la Entidad me inspiran para ser diligente, justo e inclusivo en mi trabajo	Compromiso	Orientación Organizacional	Cultura	93,6%
p105	Teniendo en cuenta la Entidad como un todo, yo opino que este es un excelente lugar para trabajar	Compromiso	Administración del Talento Humano	Orgullo	91,7%



Clara
Fortaleza



Oportunidad de
Mejora



Demanda
atención

TOP DE PREGUNTAS CON CALIFICACIÓN MÁS BAJA



	PREGUNTA	MACRODIMENSIÓN	DIMENSIÓN	FACTOR	PUNTAJE
p67	En la Entidad todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial	Compromiso	Administración del Talento Humano	Reconocimiento	76,1%
p51	Mi jefe o supervisor del contrato nos involucra en las decisiones que afectan sus actividades o su ambiente de trabajo	Compromiso	Estilo de dirección	Confianza	78,8%
p66	Las personas de mi área evitan las intrigas como medio para conseguir sus objetivos	Soporte para el éxito	Trabajo en grupo	Camaradería	79,1%
p45	La Entidad me proporciona los equipos, herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera adecuada	Compromiso	Orientación organizacional	Direccionamiento	79,3%
p94	La persona que se vincula a la Entidad recibe un entrenamiento adecuado por parte del jefe o supervisor del contrato para realizar su trabajo de manera efectiva	Compromiso	Administración del Talento Humano	Desarrollo	80,1%



Clara
Fortaleza



Oportunidad de
Mejora



Demanda
atención

5. Lineamientos del plan de acción, recomendaciones y conclusiones

Reconocimiento

- Divulgar de manera constante las políticas que tiene la entidad frente a compensación, beneficios y reconocimiento con los funcionarios, generará una mayor recordación, y aumentará el porcentaje de usabilidad de los beneficios. – **Diploma al final como recordatorio- CULTURA DE RECONOCIMIENTO.**

Desarrollo

- Fortalecer el seguimiento en la realización del proceso de inducción al puesto del trabajo. El supervisor o jefe puede delegar a uno de los funcionarios con mayor conocimiento del área para que apoye el proceso de inducción al puesto de trabajo. Se sugiere implementar un formato en donde se deje la evidencia de las actividades explicadas, el formato deberá estar firmado por el jefe o supervisor y el funcionario, estos formatos deben reposar en el expediente del funcionario.

Recursos

- Identificar de manera detallada cuáles son las principales necesidades en términos de herramientas o recursos de trabajo que están careciendo los funcionarios de la Regional, permitirá diseñar un plan de trabajo asociado al presupuesto que logre cubrir la necesidad real.
- Contratistas: Socializar de manera clara las políticas existentes frente a la asignación de recursos físicos para la prestación del servicio permitirá tener expectativas claras de obligaciones y deberes.

Trabajo en Grupo

- Trabajar por medio de talleres o capacitaciones para fortalecer competencias como la comunicación, el trabajo en equipo, el trabajo colaborativo, el respeto, el conocimiento de las personas que hacen parte de los Centros de Formación ayudará a mejorar el relacionamiento de los servidores. – Rally colaborativo- Mini Olimpiadas.

Estilo de Dirección

- Frente a situaciones donde se requiera tomar una decisión que afecte a todo el equipo es recomendable escuchar a los funcionarios y/o contratistas, con el objetivo de tomar la decisión que beneficie tanto a la entidad como a los trabajadores.- **Laboratorio de Liderazgo Consciente. MINDULNESS: experiencia de regulación y claridad mental.**
- Realizar grupos primarios o reuniones periódicas, con el objetivo de comunicar los avances en los procesos, dificultades presentadas, y, espacios de reflexión para el fortalecimiento de competencias, ayudará a afianzar la relación con los jefes y la comunicación.

CONCLUSIONES



- La Regional Norte de Santander obtuvo una calificación sobresaliente en el índice de clima laboral, los resultados en los diferentes factores permiten evidenciar que los trabajadores se sienten comprometidos y orgullosos de pertenecer a la entidad, conocen el impacto de su gestión dentro de la entidad, lo que contribuye al ambiente laboral general, fomentando una cultura de lealtad y motivación que se refleja en la satisfacción y en su desempeño.
- Es importante trabajar en la gestión del clima laboral logrando con ello generar cultura de medición del clima, con el objetivo de incrementar la participación de los trabajadores de la Regional en la próxima medición.
- Mantener y fortalecer estos aspectos será crucial para continuar con el éxito organizacional y asegurar un clima laboral que promueva la excelencia y el compromiso a largo plazo.



GRACIAS



@SENAcomunica

www.sena.edu.co

Líneas de atención al ciudadano, empresarios y PQRS:

Bogotá: +(57) 601 736 60 60

Línea gratuita resto del país: 018000 91 02 70

Línea nacional: +(57) 601 546 15 00