

 Agricultura Gestión del Talento Humano	INFORME DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO GESTIÓN DEL GTH	 Agricultura 
---	--	--

TEMA:	Análisis y seguimiento actividades generadas para el entorno laboral saludable
PERIODO DE EVALUACIÓN	1 de septiembre al 31 de diciembre de 2024
FECHA DE ELABORACIÓN:	Diciembre 2024
PREPARADO POR:	Gabriela Sofía Pérez Ortiz Contratista GITH
PRESENTADO A:	Diana Jineth Sánchez Coordinadora Grupo de Talento Humano
EVIDENCIA DE:	Plan de mejoramiento Política de Gestión del Talento Humano Modelo Integrado de Planeación y Gestión

ANÁLISIS SOBRE LAS ACTIVIDADES DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS ARROJADOS POR LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Contexto

La Batería de Riesgo Psicosocial (BPR) es una herramienta compuesta por diversos instrumentos diseñados para evaluar los factores psicosociales que inciden en el entorno laboral. Estos factores tienen un impacto directo en la salud mental, emocional y psicológica de los colaboradores, influyendo en aspectos clave como la percepción del estrés, la carga laboral, el ambiente organizacional, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

	INFORME DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO GESTIÓN DEL GTH	
---	--	---

2. Aplicación y Propósito

En el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, la BPR fue aplicada al cierre del año 2023 con el objetivo de identificar las áreas problemáticas que afectan de manera negativa a los servidores públicos. Los resultados obtenidos permiten implementar planes de acción y estrategias dirigidas a mejorar el bienestar integral de los trabajadores, fortalecer el ambiente y la cultura organizacional, y promover una relación más equilibrada entre las esferas laboral y personal.

3. Componentes Evaluados

Durante la aplicación de la BPR, se consideraron los siguientes aspectos fundamentales:

- **Estrés Laboral**

Se evaluó el nivel de estrés experimentado por los servidores públicos en relación con sus funciones, obligaciones y condiciones laborales, identificando los factores desencadenantes y su impacto en el desempeño.

- **Carga Laboral**

Se analizó si los colaboradores perciben su carga de trabajo como manejable o si existe una sobrecarga que pueda generar agotamiento o disminución en la productividad.

- **Ambiente Organizacional**

Incluye la evaluación de condiciones físicas y ambientales como ergonomía, ruido y calidad del entorno laboral, las cuales afectan directamente la comodidad y eficiencia de los trabajadores.

- **Relaciones Interpersonales**

Se exploraron las dinámicas entre compañeros de trabajo, supervisores y coordinadores, identificando cómo estas interacciones influyen en el bienestar emocional, el clima laboral y la productividad.

- **Equilibrio Trabajo-Vida**

Se midió la capacidad de los servidores para mantener un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades laborales y sus necesidades personales y familiares, reconociendo su relevancia para la sostenibilidad y el bienestar general

En concordancia con los dominios, la BRP examina factores intralaborales (relacionados con las condiciones de trabajo) de la siguiente manera:

Carga de Trabajo	Exceso de Trabajo
	Falta de Recursos
Ambiente físico de Trabajo	Ergonomía
	Ruido y temperatura
Relaciones interpersonales	Conflictos laborales
	Apoyo social
Organización del Trabajo	Horarios y flexibilidad
	Claridad en las tareas
Condiciones de Trabajo	Seguridad laboral
	Políticas y procedimientos

Los resultados arrojados para estos dominios involucraron un nivel de riesgo: sin riesgo y riesgo bajo. Por lo que se recomendó, intervenciones a mediano y largo plazo.

Ahora bien, los dominios evaluados en los servidores públicos de la entidad para la categoría de factores extralaborales fueron los siguientes:

Situaciones familiares	Responsabilidades familiares
	Apoyo familiar
Problemas financieros	Estrés económico
	Equilibrio entre salario y gastos
Salud personal	Condiciones de salud
	Acceso a atención médica
Factores sociales y comunitarios	Red de apoyo social
	Contexto social
Estilos de vida y estrés personal	Hábitos de vida
	Estrés personal

Los resultados arrojados para estos dominios resaltan la importancia de una intervención a corto plazo, pues se evidencia un análisis medio-alto que influye directamente en la esfera laboral.

4. Evaluación del Clima Organizacional en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

El clima organizacional se define como el conjunto de percepciones, actitudes y opiniones que los colaboradores tienen sobre el ambiente y la cultura dentro de una organización. En el año 2023, se llevó a cabo una evaluación del clima organizacional en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, con el objetivo de analizar la calidad del entorno laboral.

Conocer estas percepciones es fundamental para la entidad, ya que permite diseñar e implementar planes de acción que contribuyan a la construcción y fortalecimiento de la satisfacción laboral, el desempeño eficiente y el bienestar integral de los servidores públicos.

A partir de los resultados obtenidos en la medición del clima organizacional 2023, se identificaron áreas de oportunidad que deben ser fortalecidas para fomentar un ambiente de trabajo saludable y positivo en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Estas áreas

	INFORME DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO GESTIÓN DEL GTH	
---	--	---

representan una oportunidad para seguir avanzando en la mejora del clima laboral y garantizar el bienestar de todos los colaboradores.

Trabajar en la organización	Reputación
	Beneficios
	Balance y equilibrio
Cultura en la organización	Respeto
	Tranquilidad
	Equidad
Soporte resultados-cargo	Recursos
	Cargo
	Capacitación
	Desempeño
Ambiente sano, limpio y seguro	Salud y Seguridad
	Calidad
	Medio ambiente
	Responsabilidad Social
Condiciones laborales	Comunicación
	Trabajo en equipo
	Toma de decisiones
	Mentoring

Los resultados de la encuesta de clima organizacional evidencian la necesidad de implementar intervenciones, planes de seguimiento y programas a mediano y largo plazo, dado que se registró una disminución en los indicadores de satisfacción en comparación con la medición realizada en 2021.

Para abordar esta situación, las entidades responsables de la recolección de datos y la evaluación de los dos procesos —IPS Evalúa Salud, encargada de la aplicación de la Batería de

	INFORME DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO GESTIÓN DEL GTH	
---	--	---

Riesgo Psicosocial, y la Caja Colombiana de Subsidio Familiar COLSUBSIDIO, en alianza con WeTeam, para la medición del clima organizacional— presentaron una serie de recomendaciones enfocadas en el fortalecimiento del ambiente laboral:

4.1. Retomar Programas Existentes

- Reanudar el programa de pausas activas en la entidad.
- Reactivar los programas de inducción y reinducción.
- Socializar el plan de bienestar social con los servidores públicos.

4.2. Fomentar el Bienestar Integral

- Crear un programa de incentivos y reconocimiento de logros.
- Capacitar a los colaboradores en el manejo del tiempo libre, higiene del sueño, autocuidado y estilos de vida saludables.

4.3. Fortalecer Habilidades y Competencias

- Desarrollar talleres de capacitación en temas relacionados con el fortalecimiento de habilidades técnicas.
- Implementar capacitaciones enfocadas en el manejo de conflictos y comunicación asertiva.
- Promover talleres sobre liderazgo y manejo de personal.

4.4. Mejorar Condiciones del Entorno Laboral

- Realizar mejoras en las condiciones físicas del entorno de trabajo.

Estas recomendaciones tienen como propósito fortalecer el clima organizacional, promoviendo el bienestar, la satisfacción laboral y el rendimiento de los servidores públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Implementar estas acciones permitirá construir un entorno

laboral más saludable y sostenible, alineado con las necesidades y expectativas de los colaboradores.

5. Actividades y métricas

Durante el segundo bimestre de la vigencia 2024, se ejecutaron las siguientes actividades de carácter grupal en temas relacionados al acompañamiento psicosocial y al bienestar social:

Mes	Actividad Realizada	Fecha	Asistencia/Alcance
Septiembre	Trivia futbolera	10/09/2024	Divulgación e-mail
	Martes de Bienestar: Colsubsidio	Todos los martes del mes	Divulgación e-mail
	Charla: ecosistemas digitales	11/09//2024	71
	Celebración cumpleaños servidores/as públicos/as	02/10//2024	26
	Celebración día de la amistad	11/09/2024	88
Octubre	Actividad pre-pensionados	10/10/2024	Divulgación e-mail
	Semana de Receso escolar	Segunda semana del mes	20
	Ciclopaseo	26/10/2024	12
	Celebración Halloween	31/10/2024	143
	Martes de Bienestar: Colsubsidio	Todos los martes del mes	Divulgación e-mail
	Celebración cumpleaños servidores/as públicos/as	17/10/2024	7
Noviembre	Martes de Bienestar: Colsubsidio	Todos los martes del mes	Divulgación e-mail
	Charla: Creación de la Cultura Digital	27/11/2024	Divulgación e-mail

 Agricultura Gestión del Talento Humano	INFORME DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO GESTIÓN DEL GTH	 Agricultura
---	--	---

	Campeonato de bolos	19/11/2024 21/11/2024	
	5ta Feria Emprendedora	17/11/2024	Divulgación
	Celebración Halloween niños	2/11/2024	Divulgación
	Celebración cumpleaños servidores/as públicos/as	27/11/2024	6
Diciembre	Vacaciones recreativas	2, 3 y 4	Divulgación
	Renovación de valores	06/12/2024	543
	Celebración cumpleaños servidores públicos	A definir	Divulgación
	Martes de bienestar caja de compensación familiar Colsubsidio	Todos los martes del mes	Divulgación e-mail
	Celebración novenas de navidad	A partir del 16	Divulgación e-mail
	Uso de bicicleta	Diciembre	Divulgación e-mail
	Recordatorio: valores institucionales	Diciembre	Divulgación e-mail

Acompañamiento Psicosocial Individual con Apoyo de ARL Positiva

En relación con las actividades de acompañamiento psicosocial a nivel individual, se ha contado con el apoyo adicional de la ARL Positiva. Desde el mes de agosto, un profesional especializado ha brindado atención personalizada, llevando a cabo sesiones de acompañamiento dos veces al mes. Esta gestión tiene como objetivo ofrecer un soporte más integral, atendiendo las necesidades específicas de los servidores públicos y fortaleciendo su bienestar emocional y psicológico.

6. Aspectos clave

Con base en los informes proporcionados y el análisis de las actividades y resultados de indicadores, a continuación se detallan aspectos para completar y fortalecer las estrategias relacionadas con el entorno laboral saludable dentro de la entidad:

 Agricultura Gestión del Talento Humano	INFORME DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO GESTIÓN DEL GTH	 Agricultura
--	---	---

6.1 Mayor Participación en Actividades: La asistencia a actividades de bienestar social y capacitaciones continúa siendo baja en relación con el número total de funcionarios públicos y contratistas. Es necesario implementar estrategias que fomenten la participación activa incluyendo la participación de directivas y jefes inmediatos.

6.2 Fortalecimiento de la Divulgación: Incrementar los esfuerzos en la comunicación interna sobre las actividades programadas. Para esto, se solicita crear un plan de comunicación más efectivo que utilice múltiples canales (correo electrónico, boletines, reuniones, camponet, entre otros) para alcanzar a todos los colaboradores.

6.3 Seguimiento de Impacto: Falta un mecanismo claro y sistemático para evaluar el impacto de las actividades realizadas, tanto en términos de percepción del clima organizacional como en la mitigación de riesgos psicosociales, incluir campañas de percepción de actividades realizadas.

6.4 Programas de Reconocimiento e Incentivos: Aún no se ha consolidado un programa formal de reconocimiento e incentivos para los colaboradores, lo cual puede impactar la motivación y el compromiso.

6.5 Condiciones Físicas y Entorno Laboral: Mejorar y monitorear las condiciones físicas del entorno de trabajo, especialmente en aspectos relacionados con ergonomía, iluminación, ruido y seguridad; Actualizar y fortalecer los planes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, pues varios colaboradores manifiestan estar “desentendidos” con los temas que el Sistema maneja.

6.6 Capacitación Específica: Ampliar los temas de capacitación para incluir habilidades técnicas, liderazgo, comunicación asertiva y gestión emocional, esto, teniendo presente la importancia de los aspectos psicosociales intra y extralaborales dentro de la vida del colaborador.

6.7 Monitoreo y Retroalimentación: Implementar un formato estandarizado para recoger retroalimentación sobre las actividades realizadas y sugerencias para futuras

	INFORME DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO GESTIÓN DEL GTH	
---	--	---

intervenciones. Asimismo, utilizar estos datos para ajustar los programas y actividades de manera ágil y efectiva.

7. Acciones tomadas

Se fortaleció el Programa de Inducción y Reinducción, implementando estrategias efectivas para garantizar la adecuada integración de los empleados al entorno laboral. Estas acciones aseguraron que todos los colaboradores tuvieran acceso claro y continuo a la información clave sobre sus roles, funciones y procedimientos internos. Adicionalmente, se llevaron a cabo actividades fuera del horario laboral con el objetivo de promover la integración y fortalecer las relaciones interpersonales entre los compañeros. Estas iniciativas lograron mejorar el trabajo en equipo y fomentar un ambiente de confianza, generando un mayor sentido de pertenencia dentro de la organización, incluyendo la interacción familiar y entre compañeros de trabajo.

Se desarrollaron espacios de convivencia y bienestar para todos los colaboradores, mediante actividades como la Fiesta de Renovación de Valores, Halloween y celebraciones de cumpleaños. Estas acciones lograron mejorar el clima laboral, fortalecer los lazos entre los empleados y aumentar la satisfacción y motivación del equipo de trabajo.

En el marco del bienestar integral, se amplió la Semana de la Salud, abordando temas como higiene, seguridad, atención psicosocial, relajación y prácticas de autocuidado. Se realizaron campañas de divulgación y se otorgaron premios a los colaboradores que participaron activamente en estas actividades, lo que impulsó una cultura de prevención y bienestar en el entorno laboral. Así mismo, se implementó la habilitación de una sala de lactancia para brindar comodidad, privacidad y apoyo a las madres trabajadoras, facilitando así el equilibrio entre la vida laboral y familiar, esto incluye charlas para fomentar el cuidado de la madre y el bebé, dirigidas a colaboradores interesados.

Se trabajó en la inclusión de género y la diversidad como elementos clave dentro del plan, implementando campañas de sensibilización que promovieron el respeto, la equidad y la

inclusión en el entorno laboral. Además, se llevaron a cabo programas de capacitación continua con temas relevantes como sesgos inconscientes, ABC de género, roles y cuidados.

Se dio una mayor inclusión a la brigada y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST en la planificación y ejecución de las acciones estratégicas. Esto permitió una mayor coordinación y participación activa en la implementación de medidas de prevención y bienestar para todos los colaboradores. Se reforzó el Programa de Pausas Activas, logrando su cumplimiento constante y garantizando espacios de bienestar físico y emocional para los trabajadores. Estas pausas contribuyeron a la prevención de enfermedades, la mejora de la calidad de vida y el mantenimiento de altos niveles de productividad y energía en el entorno laboral.

Con estas acciones implementadas, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural ha avanzado significativamente hacia un ambiente de trabajo saludable, inclusivo, participativo y orientado al bienestar integral de todos sus colaboradores.

8. Acciones a seguir

Con el ejercicio de seguimiento y análisis a resultados se evidencian las siguientes necesidades y actividades a realizar:

¿QUÉ?	¿CUÁNDO?	¿QUIÉN?
Actualizar el cronograma de capacitaciones de SG-SST y bienestar social para el año 2025.	Principio año 2025	• Álvaro José Farelo Barrios [Funcionario GITH]. • Flor Alba Rocha Cepeda [Funcionaria GITH]. • Diana Jineth Sánchez [Coordinadora GITH].
Realizar seguimiento de la ejecución de actividades propuestas en cronograma.	Año 2025	• Flor Alba Rocha Cepeda [Funcionaria GITH].

		• Álvaro José Farelo Barrios [Funcionario GITH].
Aumentar el porcentaje de participación a actividades de bienestar social y capacitación.	Año 2025	• Grupo Integrado de Talento Humano.
Implementar un formato para evaluación de las actividades de bienestar realizadas.	Año 2025	• Grupo Integrado de Talento Humano.
Incluir resultados de aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial 2024.	Año 2025	• Álvaro José Farelo Barrios [Funcionario GITH].

9. Aprendizaje y Aspectos a mejorar

Se identificó que la ejecución de las actividades presenta áreas de mejora clave para la entidad, principalmente en lo relacionado con la divulgación efectiva de las iniciativas. Este aspecto resulta fundamental para lograr un mayor alcance y aumentar la participación de los servidores públicos en las actividades propuestas. La falta de participación afecta directamente la prevención del estrés y de enfermedades asociadas al riesgo psicosocial y emocional, aspectos que son prioritarios para garantizar el bienestar de los colaboradores. Asimismo, se requiere un enfoque más sólido en la promoción de un ambiente laboral saludable que motive y facilite el cumplimiento de las funciones, obligaciones y tareas.

En este sentido, se destaca la necesidad de seguir trabajando con el apoyo de la ARL e IPS para fortalecer las estrategias de manejo y prevención del riesgo psicosocial. Los resultados de la BRP (Batería de Riesgo Psicosocial) realizada este año también deben ser integrados para guiar

	INFORME DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO GESTIÓN DEL GTH	
---	--	---

las acciones, identificando áreas críticas y diseñando actividades específicas que atiendan las necesidades detectadas.

Es importante señalar que, aunque la programación de actividades ha enfrentado desafíos, como una baja participación de los servidores públicos, el compromiso del equipo de talento humano y del SG-SST ha sido fundamental para impulsar una recuperación paulatina. Gracias a este esfuerzo conjunto, la entidad está avanzando hacia la implementación de mecanismos que no solo promuevan la importancia de las actividades, sino que también incentiven una participación activa por parte de los colaboradores. Poco a poco, la entidad está logrando reactivar y consolidar estas acciones, priorizando el bienestar emocional y psicosocial de sus servidores públicos y reafirmando su compromiso con la construcción de un entorno laboral saludable y motivador.

Preparado por:



Gabriela Sofía Pérez Ortiz

Contratista GITH – SG-SST