

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

TEMA:	EVALUACIÓN INDUCCIÓN
FECHA DE ELABORACIÓN:	15 de diciembre de 2024
PREPARADO POR:	Flor Alba Rocha Técnico
PRESENTADO A:	Coordinadora Grupo de Talento Humano
EVIDENCIA DE:	- Política Estratégica del Talento Humano. MIPG - Planes de Talento Humano - Plan de Acción Institucional

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, dando cumplimiento al Decreto Ley 1567 de 1998, en lo relacionado al programa de inducción viene desarrollando actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Ministerio. El Grupo de Talento Humano desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad, donde se transfieren los conocimientos de forma dinámica y proactiva, donde al culminar el proceso se evalúe la apropiación del funcionario.

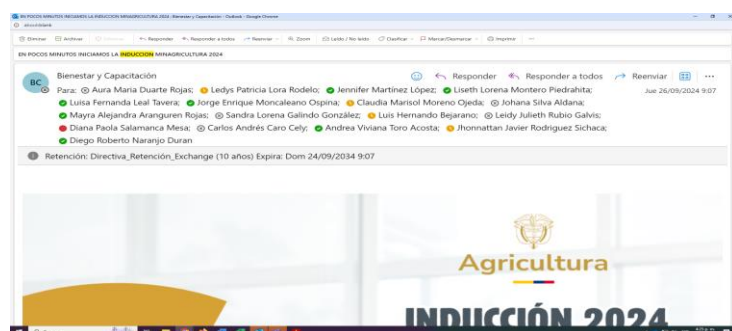
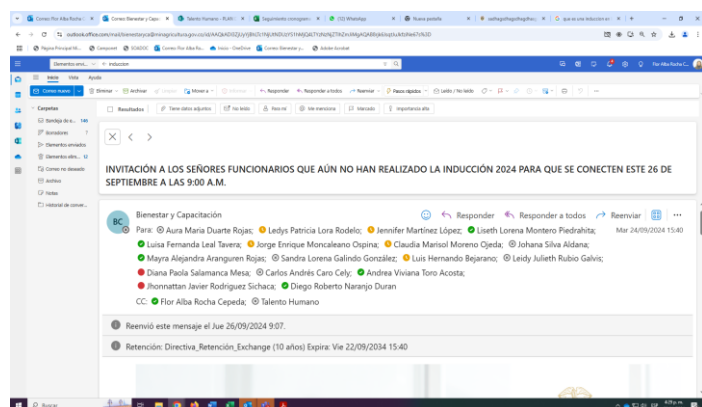
El presente informe muestra los resultados obtenidos de la evaluación.

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

DESARROLLO DE LA INDUCCIÓN

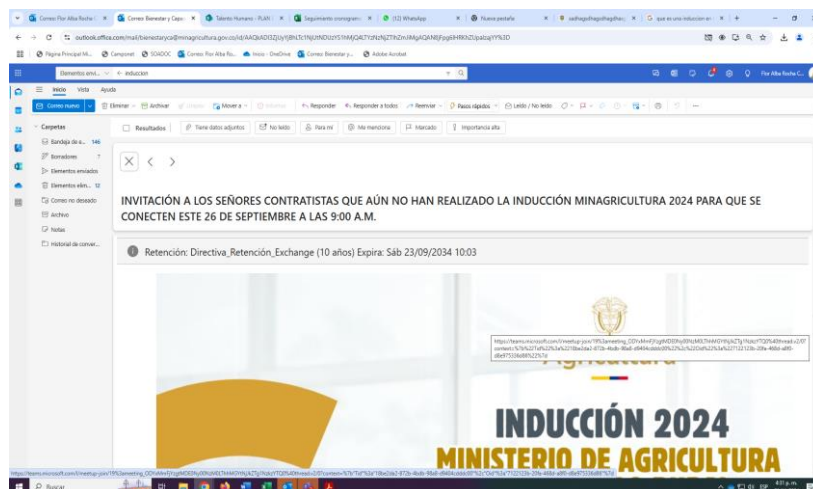
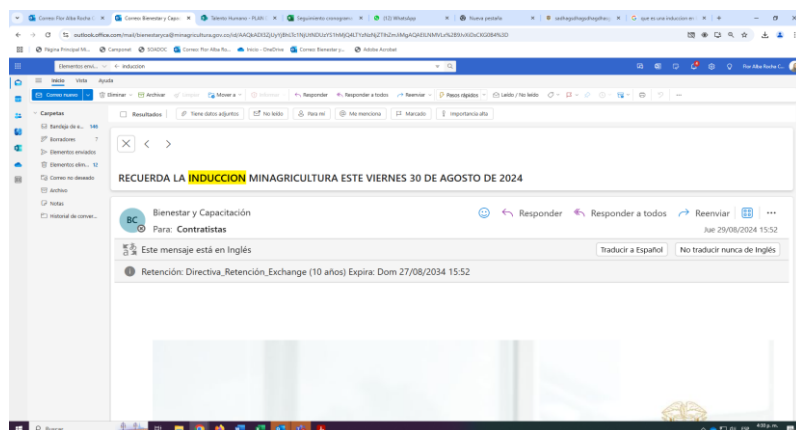
La inducción se realizó a los nuevos funcionarios durante los meses de enero, marzo, junio, julio, agosto y septiembre de 2024, en las instalaciones de la entidad y vía team en donde participaron 24 funcionarios y 168 contratistas.

Cabe resaltar que las inducciones de enero, marzo, junio y julio fueron presenciales para los funcionarios que ingresaron desde el 2 de enero al 31 de julio de 2024, igualmente en los meses de agosto y septiembre se convocaron nuevamente a los funcionarios que no pudieron realizar la inducción presencial mente, para que la realizaran virtualmente, y a los contratistas para lo cual se anexa evidencia de convocatoria:



Convocatoria Contratistas

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



Para la realización de las inducciones, se contó con el apoyo de la Oficina de Planeación y Prospectiva, Sistema Integrado de Gestión, Grupo de Atención al Ciudadano, Grupo de Gestión Documental, Grupo de Talento Humano con su componente de Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo.

EVALUACIÓN INDUCCIÓN

La evaluación de la inducción se dividió en dos secciones:

1. La primera sección se orientó en robustecer los conocimientos adquiridos durante las jornadas de inducción con preguntas de selección múltiple y con una sola respuesta y otras para responder falso y/o verdadero.

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

2. La segunda sección de la evaluación se enfocó en medir la efectividad del proceso de inducción en contenidos temáticos, manejo del tiempo programado para las inducciones, material y ayudas audiovisuales utilizadas y sugerencias para el mejoramiento del programa de inducción.

I. SECCIÓN 1.- Evaluación Conocimientos Adquiridos

De los 804 convocados (24 funcionarios – 780 funcionarios) participaron de la Inducción y Evaluación: 181 personas lo que corresponde al 23,2% de los participantes distribuidos de la siguiente manera:

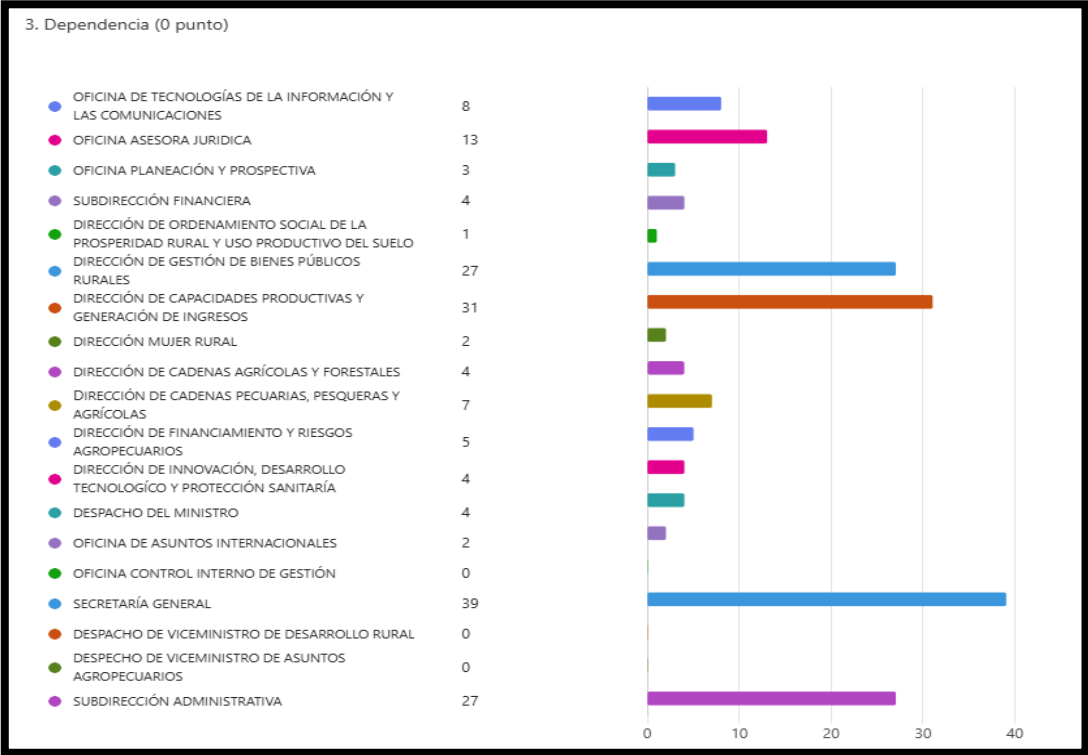
Tipo de Vinculación:



Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

Se observa que los servidores que participaron en la evaluación de la inducción el 93% corresponde a los contratistas, mientras que el 7% son servidores.

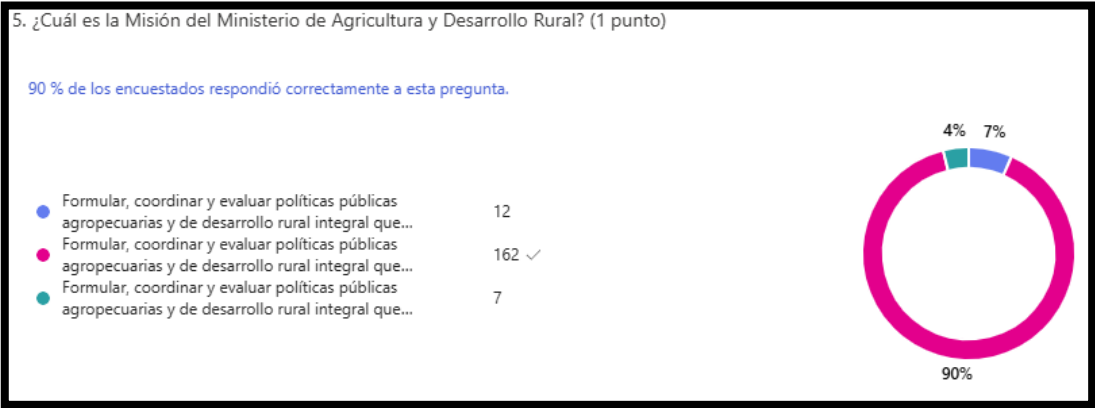
Dependencias



Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

En la gráfica observamos que la Secretaría General tuvo una participación de 39 servidores en la inducción y evaluación, seguida la Dirección de Capacidades Productivas y Generación de Ingresos con 31 servidores y con 27 participantes la Dirección de Gestión de Bienes Públicos Rurales.

¿Cuál es la Misión del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural? (1 Punto)



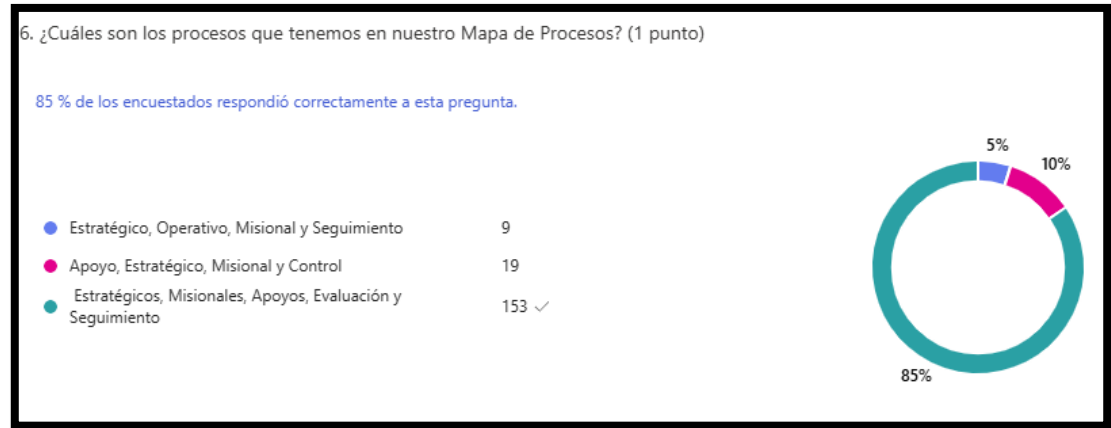
Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

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

A la pregunta relacionada cuál es la misión del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural el 90% que equivale a 162 servidores acertaron con la respuesta correcta mientras que 19 personas respondieron equivocadamente a la pregunta.

¿Cuáles son los procesos que tenemos en nuestro mapa de procesos?

- a. Estratégico, Operativo, Misional y Seguimiento
- b. Apoyo, Estratégico, Misional y Control
- c. Estratégico, Misional, apoyo, Evaluación

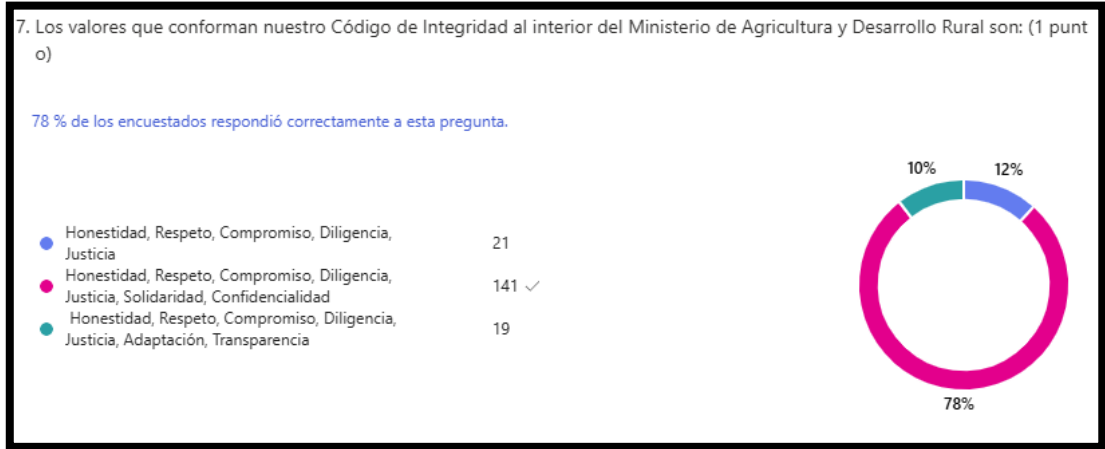


Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

En respuesta a la pregunta sobre cuáles son los procesos de nuestro mapa de procesos se observa que el 85% (153 servidores) conocen cuáles son mientras que 28 servidores desconocen cuántos procesos tiene el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

¿Los valores que conforman nuestro Código de Integridad al Interior del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural son:

- a. Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia
- b. Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Solidaridad, Confidencialidad
- c. Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Adaptación, Transparencia

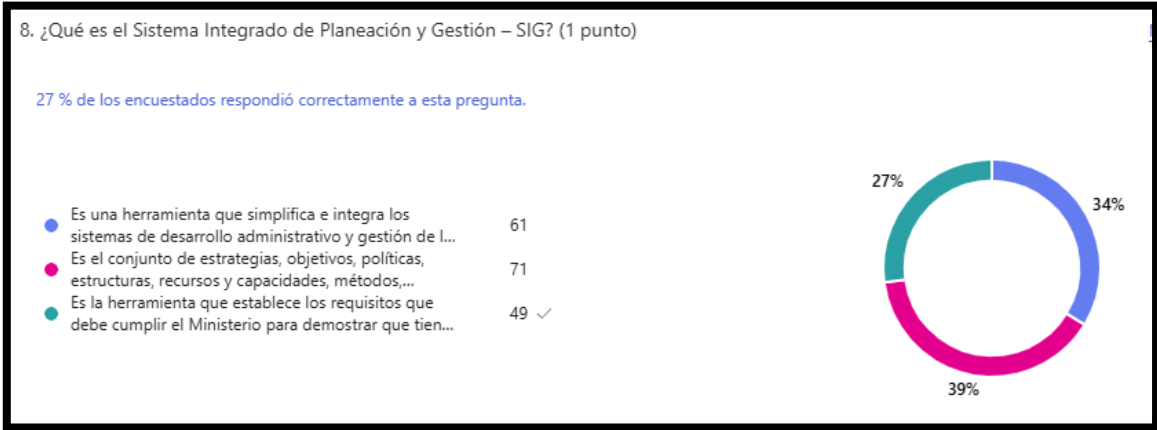


Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

Sobre el conocimiento de los valores que conforman el Código de Integridad del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se resalta que 141 servidores que equivale al 78% respondieron correctamente la pregunta, mientras que 40 respondieron equivocadamente.

¿Qué es el Sistema Integrado de Planeación y Gestión?

- Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.
- Es el conjunto de estrategias, objetivos, políticas, estructuras, recursos y capacidades, métodos, tecnologías, procesos, procedimientos, reglas e instrucciones de trabajo, mediante el cual la dirección de una entidad planifica, ejecuta y controla todas sus actividades para el logro de los objetivos preestablecidos.
- Es la herramienta que establece los requisitos que debe cumplir el Ministerio para demostrar que tiene la capacidad de cumplir los requerimientos de sus usuarios, que tiene una gestión proactiva enfocada hacia las causas de falla y control de riesgos con el fin de mejorar continuamente su desempeño.

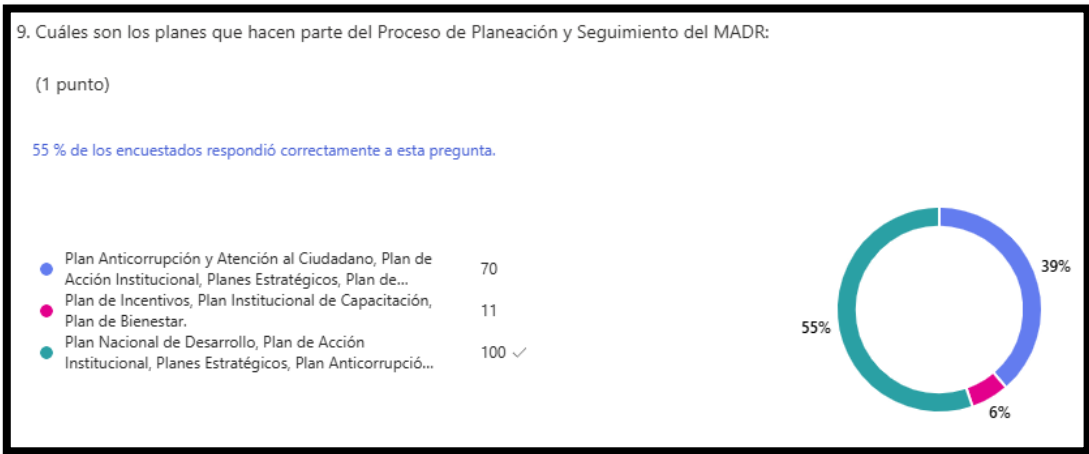


Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

Se observa que el 27% (49 servidores), responden correctamente qué es el SIG, mientras que la sumatoria que el 132 servidor que corresponde al 73% de participante no conocen realmente que es el SIG de la entidad.

¿Cuáles son los planes que hacen parte del proceso de Planeación y Seguimiento del MADR?

- Punto) Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Plan de Acción Institucional, Planes Estratégicos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Mejoramiento.
- Plan de Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar
- Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Acción Institucional, Planes Estratégicos, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Plan de Mejoramiento.



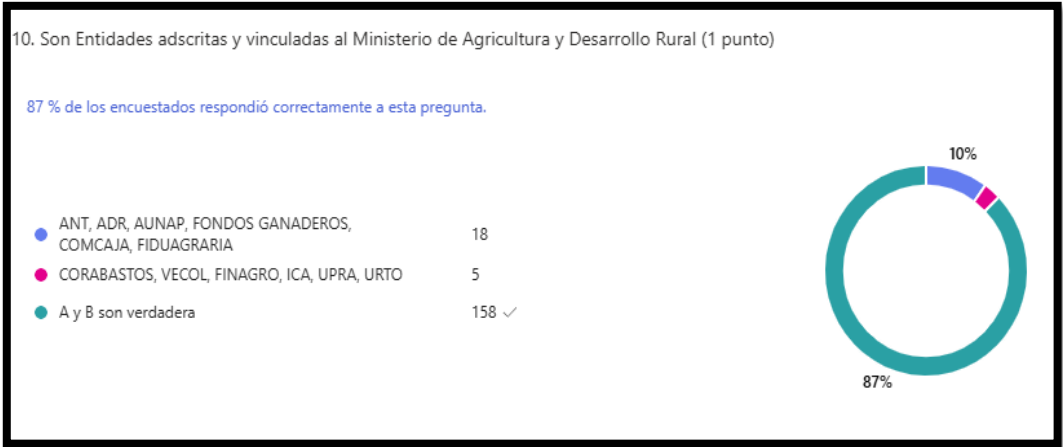
Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

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

El 55% de los servidores respondieron que el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Acción Institucional, Planes Estratégicos, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Plan de Mejoramiento, hacen parte del proceso de Planeación y Seguimiento, mientras que el 39% desconocen cuales son los planes que hacen parte del PPyS.

Son entidades adscritas y vinculadas al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

- b. ANT, ADR, AUNAP, FONDOS GANADEROS, COMCAJA, FIDUAGRARIA
- c. CORABASTOS, VECOL, FINAGRO, ICA, UPRA, URT
- d. A y b son verdaderas

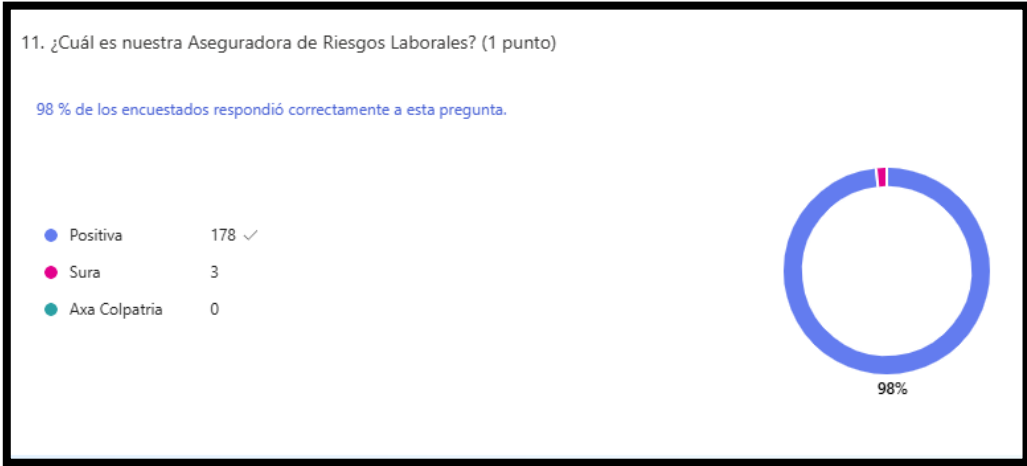


Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

En la gráfica se observa que el 87% respondió correctamente a la pregunta relacionada con las entidades adscritas al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, mientras que el 10% respondieron incorrectamente a la pregunta.

¿Cuál es nuestra Aseguradora de Riesgos Laborales?

- a. Positiva
- b. Sura
- c. Axa Colpatria

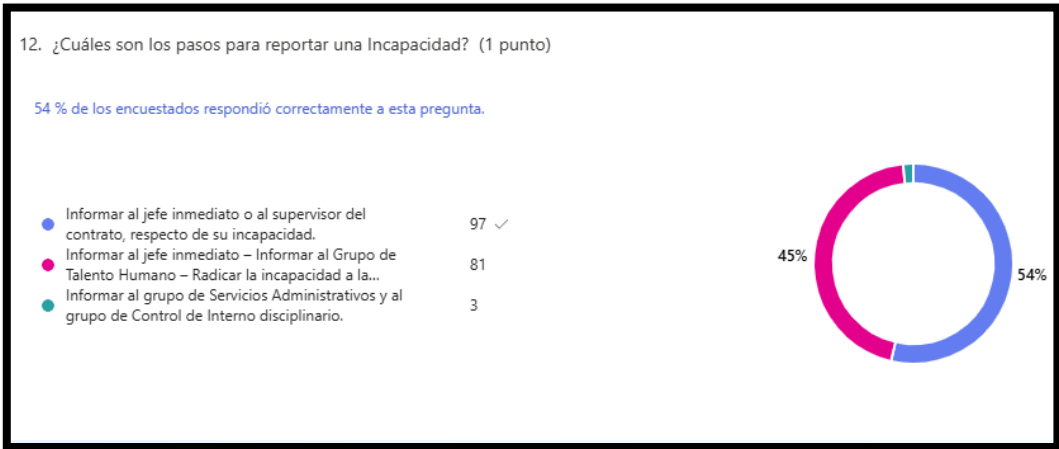


Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

En respuesta a la pregunta Cuál es la Aseguradora de Riesgos Laborales de la entidad, el 98% de los servidores respondieron acertadamente indicando que conocen cuál es la ARL.

¿Cuáles son los pasos para reportar una incapacidad

- a. Informar al jefe inmediato – Informar al Grupo de Talento Humano – Radicar la incapacidad al Grupo de Talento Humano.
- b. Informar al jefe inmediato – Informar al Grupo de Talento Humano – Radicar la incapacidad a la Subdirección de Finanzas y Presupuesto.
- c. Informar a la secretaria de área para que ella realice el trámite correspondiente



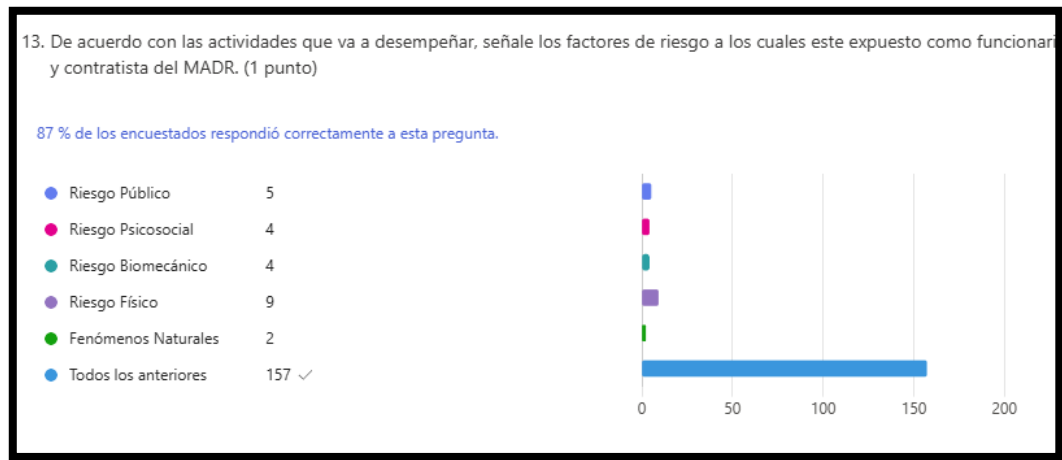
Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

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

En la gráfica se observa que el 54% de los servidores respondieron acertadamente cuáles son los pasos para reportar una incapacidad, mientras que el 45% desconocen el procedimiento de reporte de incapacidades.

De acuerdo con las actividades que va a desempeñar, señale los factores de riesgo a los cuales este expuesto como funcionario y contratista del MADR

- a. Riesgo Público
- b. Riesgo Psicosocial
- c. Riesgo Biomecánico
- d. Riesgo Cardiovascular
- e. Riesgo Físico
- f. Fenómenos Naturales

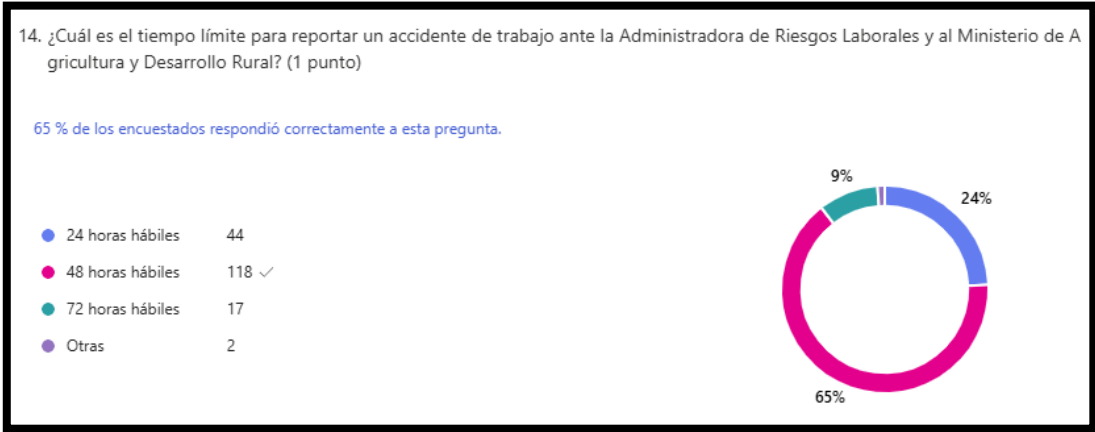


Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

Se observa que 157 servidores que equivales al 87% de los evaluados respondieron correctamente a la pregunta, mientras que el 13% respondió desacertadamente.

¿Cuál es el tiempo límite para reportar un accidente de trabajo ante la Administradora de Riesgos Laborales y al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural?

- a. 24 horas hábiles
- b. 48 horas hábiles
- c. 72 hora hábiles

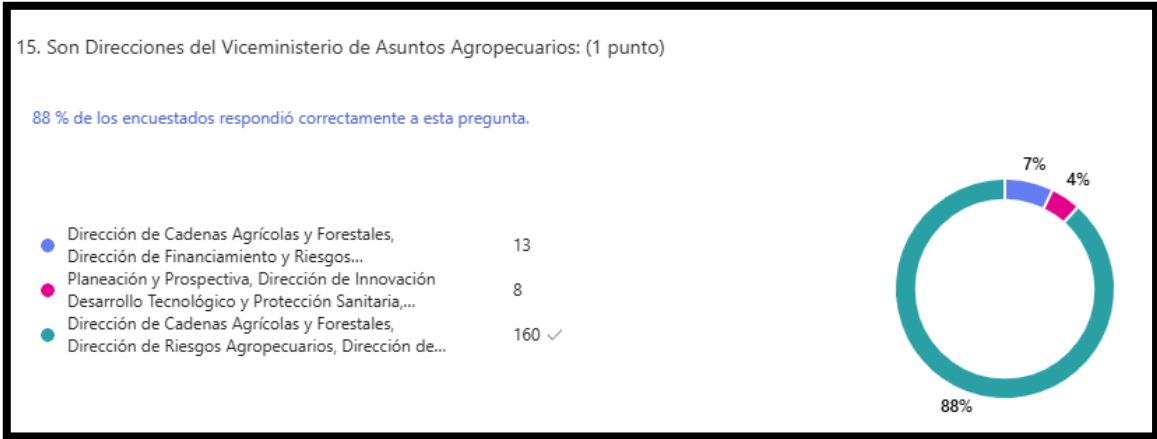


Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

En relación con la pregunta se observa en la gráfica que el 65% respondió acertadamente, mientras que el 24% no responde correctamente.

Son Direcciones del Viceministerio de Asuntos Agropecuarios

Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales, Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios, Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales, Oficina Jurídica.
b. Planeación y Prospectiva, Dirección de Innovación Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria, Dirección de Cadenas Pecuarias, pesqueras y Acuícolas
c. Dirección de Cadenas Agrícolas y Forestales, Dirección de Riesgos Agropecuarios, Dirección de Cadenas Pecuarias, Pesqueras y Acuícolas, Dirección de Innovación Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria



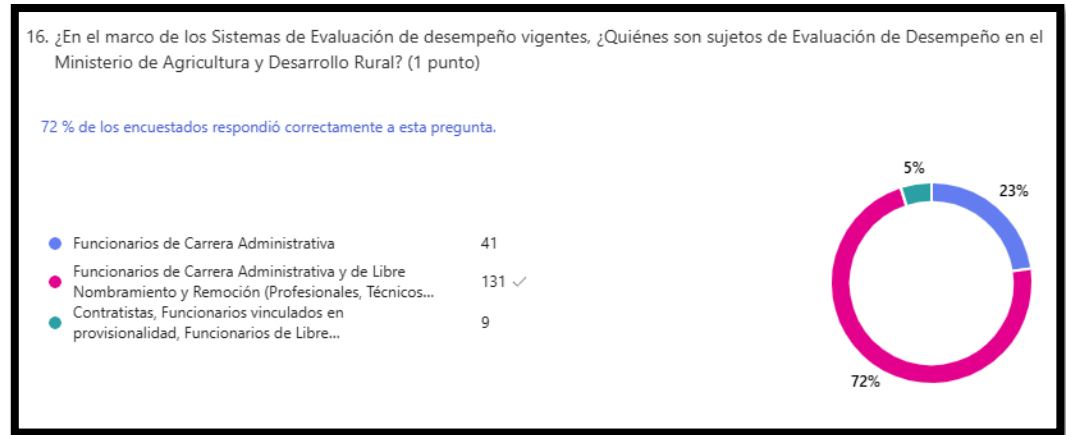
Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

Respecto a la pregunta cuáles son las direcciones que conforman el Viceministerio de Asuntos Agropecuarios el 88% respondieron que la tercera opción es la respuesta correcta.

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

En el marco de los sistemas de Evaluación de desempeño vigentes, ¿Quiénes son sujetos de Evaluación de Desempeño del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural?

- a. Funcionarios de Carrera Administrativa
- b. Funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción (Profesionales, Técnicos y Asistenciales)
- c. Contratistas, Funcionarios vinculados en provisionalidad, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción



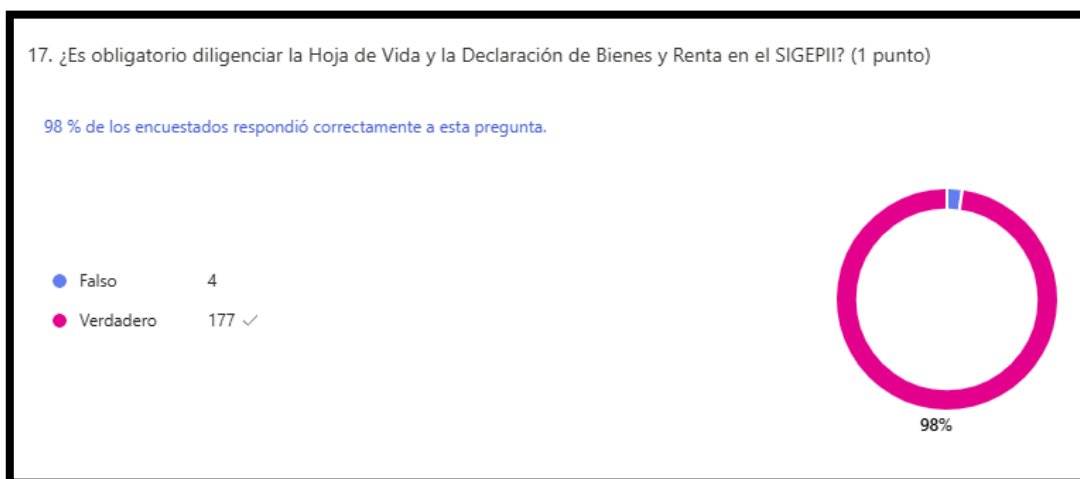
Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

En la gráfica se observa que el 72% conoce quienes son los servidores que son objeto de evaluación del desempeño, mientras que 28% respondieron equivocadamente la respuesta.

¿Es obligatorio diligenciar la Hoja de Vida y la Declaración de Bienes y Renta en el SIGEPII?

- Falso
- Verdadero

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



Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

El 98% de los evaluados respondieron que es obligatorio diligenciar la HV y la declaración de bienes y rentas en el SIGEPII, mientras que 2% no saben.

Son canales de atención al ciudadano:



Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

Se observa que 167 que corresponde al 92% de servidores respondieron que es cierto que los canales descritos en la pregunta son los canales de los canales de atención al ciudadano, mientras que el 8% que corresponde a 14 servidores respondieron equivocadamente.

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

El Sistema de Gestión Documental Electrónico de Archivo implementado en el Ministerio de Agricultura se denomina:

- a. Orfeo
- b. Orfeo – Agrodoc (SGDEA)
- c. Agrodoc (SGDEA)



Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

El 90% de servidores respondieron correctamente a la pregunta siendo Agrodoct (SGDEA) el Sistema de Gestión Documental Electrónico implementado en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

II. SECCIÓN 2.- Encuesta de Satisfacción y Efectividad de la Inducción

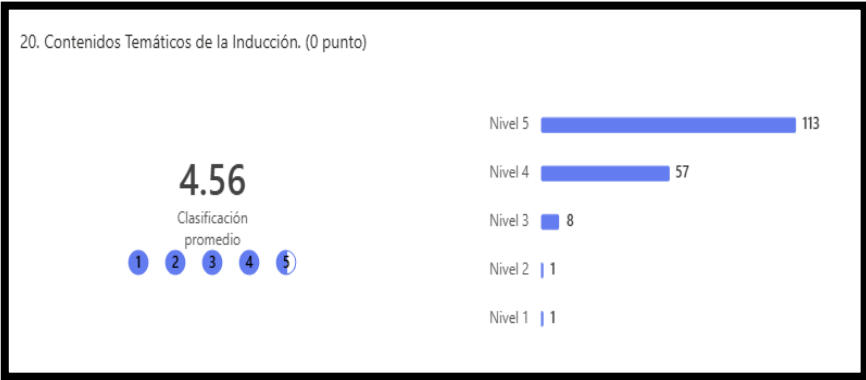
En esta parte de la evaluación se midió la efectividad de la inducción mediante cuatro (4) preguntas y una quinta pregunta relacionada con las sugerencias que aportaría para mejorar el programa de inducción arrojando los siguientes resultados:

Gráfico 1

Agradecemos su calificación respecto a los temas, el tiempo y la metodología que se llevó a cabo durante la inducción

- 5: Excelente
- 4 a 3: Bueno
- 2 a 1: Regular

- a) Contenidos Temáticos de la Inducción

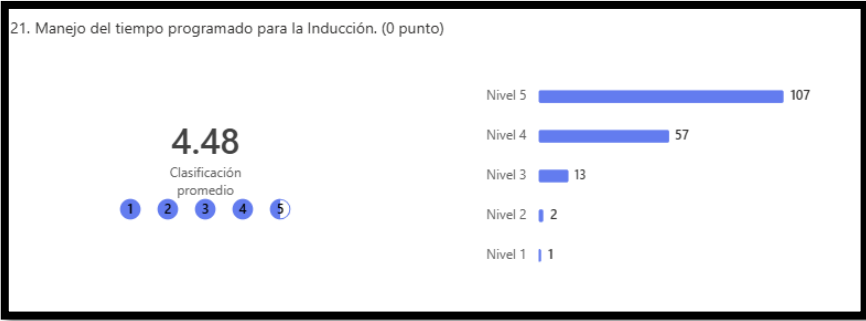


Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

En la Gráfica 1, los servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, le dieron una calificación a los contenidos temáticos entre 5 y 4 puntos siendo una calificación promedio de 4.56 que relativamente es muy alta.

Gráfico 2

b) Manejo del Tiempo



Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

Por su parte en la gráfica 2 los servidores califican el manejo del tiempo programado para la inducción es satisfactorio dando una calificación promedio de 4.48

Gráfico 3

c) Manejo de los temas por parte d ellos funcionarios que impartieron la inducción

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

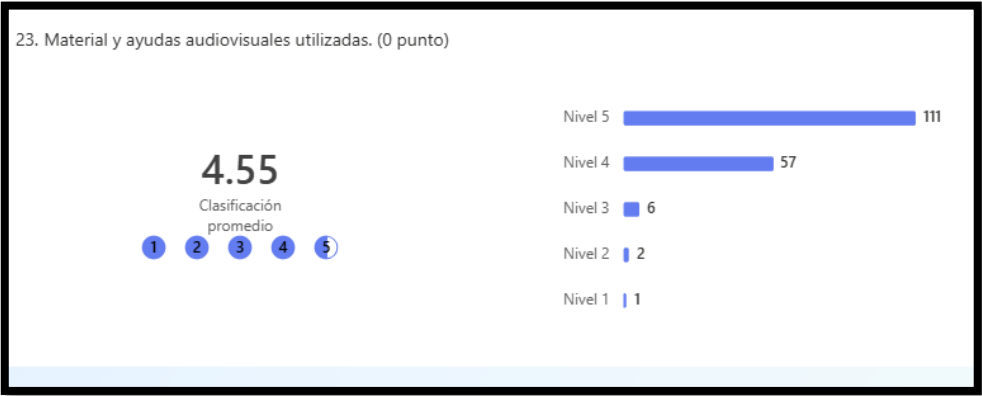


Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

La gráfica 3 muestra que el manejo que le dieron los funcionarios que impartieron la inducción es excelente, de acuerdo con la calificación promedio de 4.67, que le dieron los servidores frente a la pregunta.

Gráfico 4

d) Material y ayudas audiovisuales utilizadas



Fuente: Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024

En cuanto a la gráfica 4, los servidores calificaron el material y las ayudas audiovisuales utilizadas durante las inducciones con una calificación promedio de 4.55. Calificación que demuestra la importancia de utilizar estos elementos en el proceso de la capacitación de Inducción.

Finalmente, en la última pregunta se solicitó a los evaluados incluir las sugerencias que consideraran aportar para mejorar el programa de inducción, así como las observaciones pertinentes. Obteniendo las sugerencias más relevantes de 86 evaluados:

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



Evaluación Inducción 26 de septiembre de 2024 Fuente

- ✚ Acortar el tiempo de la capacitación
- ✚ Agregar videos, contenidos más interactivos como juegos aplicaciones
- ✚ Ampliar estos espacios para tener conocimientos puntuales de la operación del MADR
- ✚ Aumentar el tiempo de exposición para el tema de SG-SST
- ✚ Cambiar la dinámica de los premios
- ✚ Dar más tiempo para solucionar inquietudes
- ✚ Integrar aún más a los contratistas que se encuentran en regiones
- ✚ Realizar la inducción por módulos
- ✚ Mejorar la inducción estableciendo temáticas más detalladas y específicas y con mayor tiempo de exposición
- ✚ La inducción debería ser por dependencias
- ✚ Mayor interacción de los temas con los participantes
- ✚ Inducción Presencial
- ✚ Divulgación del evento debe ser más amplia
- ✚ No lectura de la presentación mayor explicación con ejemplos

Por últimos en las observaciones se recibieron mensajes como excelente presentación, felicitaciones por el tiempo dedicado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ❖ El Grupo de Talento Humano en la actualidad no cuenta dentro de su manual de Capacitación, Incentivos y Bienestar de un procedimiento para la realización de la inducción, para lo cual se recomienda incluirlo de acuerdo con la normatividad.

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

- ❖ Una vez analizados los resultados, de la evaluación se considera que, aunque se presentaron resultados muy satisfactorios, es importante hacer énfasis en los contenidos que no se profundizaron como es el caso de SG-SST, tema que es muy sensible y necesita de un mayor tiempo para su exposición y aclaración de dudas por parte de los servidores, al igual que incluir material más didáctico como vídeos, juegos etc., para que la capacitación sea más dinámica.
- ❖ Finalmente, en las sugerencias realizadas por parte de los evaluados recomiendan se estudie la posibilidad de realizar la inducción por módulos y acortar el tiempo de esta.

Preparado por:



FLOR ALBA ROCHA
Técnico