

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

TEMA:	EVALUACIÓN REINDUCCIÓN
FECHA DE ELABORACIÓN:	22 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

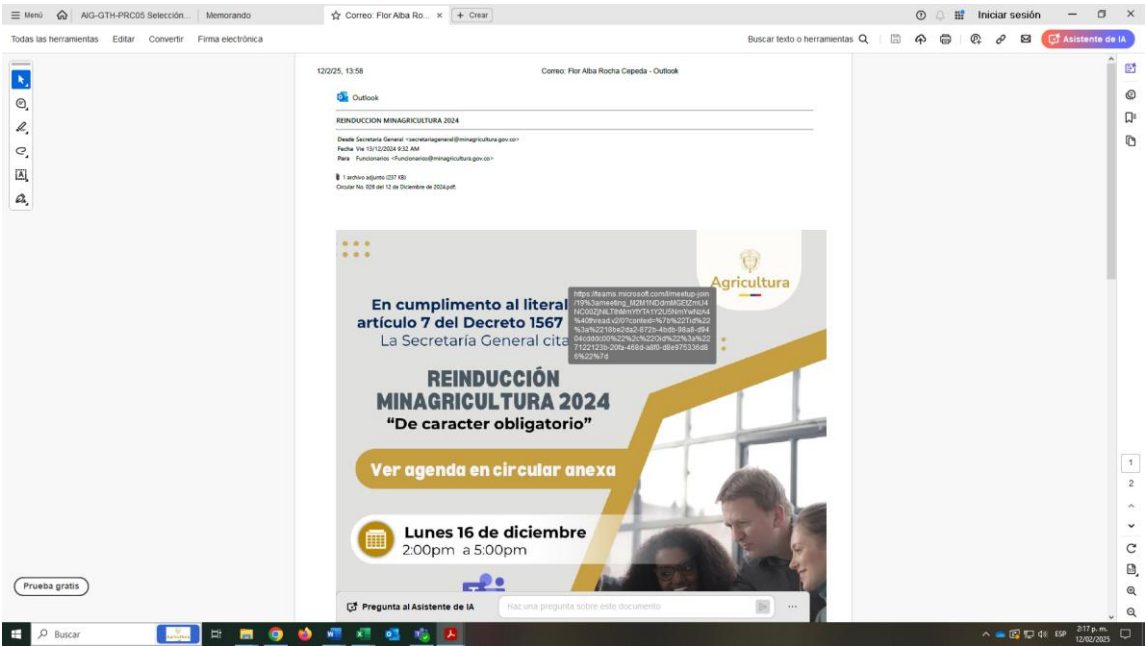
El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, viene impartiendo cada dos (2) años el programa de reinducción a sus servidores, como lo señala el Decreto Ley 1567 de 1998, con el fin de reorientar e integrar a los empleados a la cultura organizacional de la entidad en virtud de los cambios y actualización de los temas relacionados con el sector agropecuario y la profundización de los valores establecidos, afianzando la ética y los conocimientos en las normas y las nuevas disposiciones en la política Agraria.

El presente informe muestra los resultados obtenidos de la evaluación.

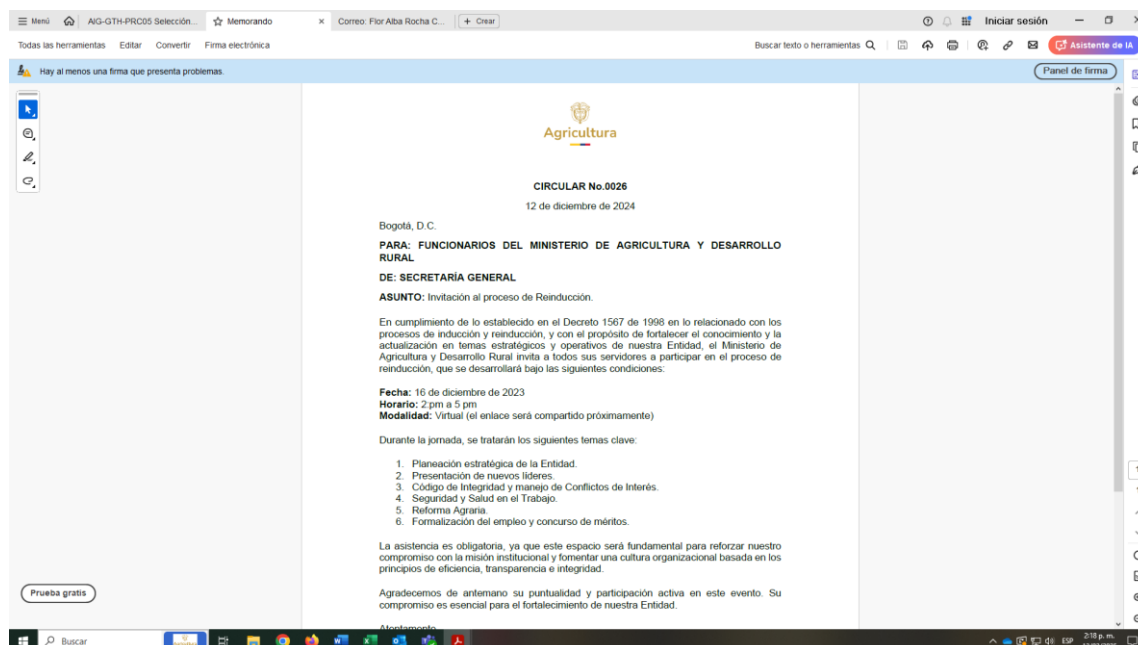
Gestión del Talento Humano	 Agricultura	
	INFORME DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO GESTIÓN DEL GTH	

DESARROLLO DE LA REINDUCCIÓN

La convocatoria se realizó para el día 16 de diciembre, mediante Circular 026 de fecha 12 de diciembre de 2024 (anexa) a 244 funcionarios que a esa fecha conformaban la planta del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, enviada el 13 de diciembre de 2024, a través del correo de secretaria General, y a través del correo de Bienestar y Capacitación del Grupo de Talento Humano el día 16 de diciembre recordando la asistencia a la misma, para lo cual se anexa evidencia de la convocatoria:



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



Para la realización de la reinducción, se contó con el apoyo de la Oficina de Planeación y Prospectiva, Grupo Control Interno Disciplinario, Grupo de Talento Humano con su componente de Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo y despacho ministra tema Reforma Agraria

EVALUACIÓN REINDUCCIÓN

La evaluación de la reinducción se dividió en dos secciones:

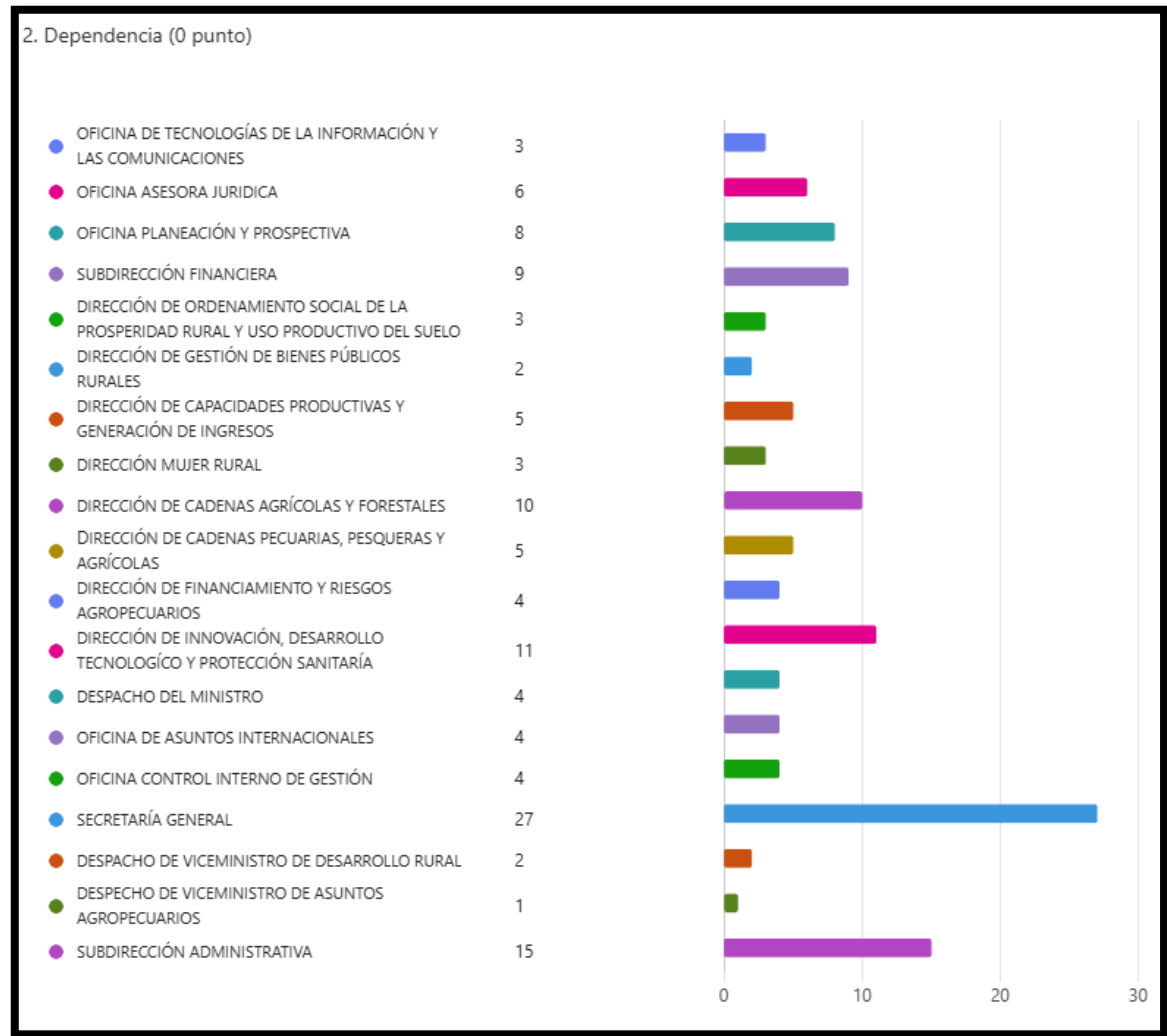
1. La primera sección se invitó a los servidores a profundizar en los conocimientos relacionados con las nuevas políticas del sector agropecuario y en la reorientación en los valores establecidos por la entidad con preguntas de selección múltiple y con una sola respuesta y otras para responder falso y/o verdadero.
2. La segunda sección de la evaluación se enfocó en medir la efectividad del proceso de reinducción en contenidos temáticos, manejo del tiempo programado para las inducciones, material y ayudas audiovisuales utilizadas y sugerencias para el mejoramiento del programa de inducción.

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

I. SECCIÓN 1.- Evaluación Conocimientos Adquiridos

De 244 convocados participaron de la reinducción 146 servidores (funcionarios) que corresponde al 59,8% de los participantes, obteniendo los siguientes resultados:

Dependencias



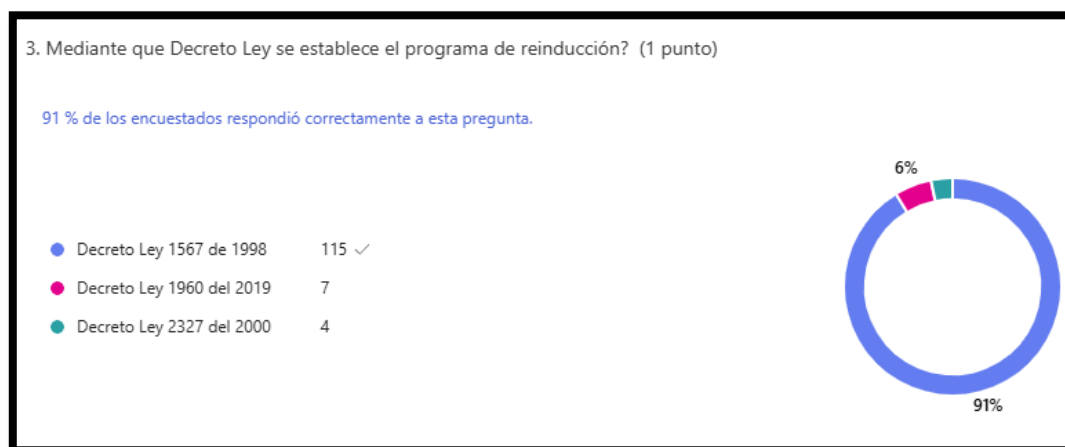
Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

En la gráfica observamos que la secretaria general tuvo una participación de 27 servidores en la reinducción y evaluación, seguida de la Subdirección Administrativa con 15 servidores y con 11 participantes la Dirección de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria.

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

¿Mediante que Decreto Ley se Establece el Programa de Reinducción? (1 Punto)

- a) Decreto Ley 1567 de 1998
- b) Decreto Ley 1960 de 2019
- c) Decreto Ley 2327 del 2000

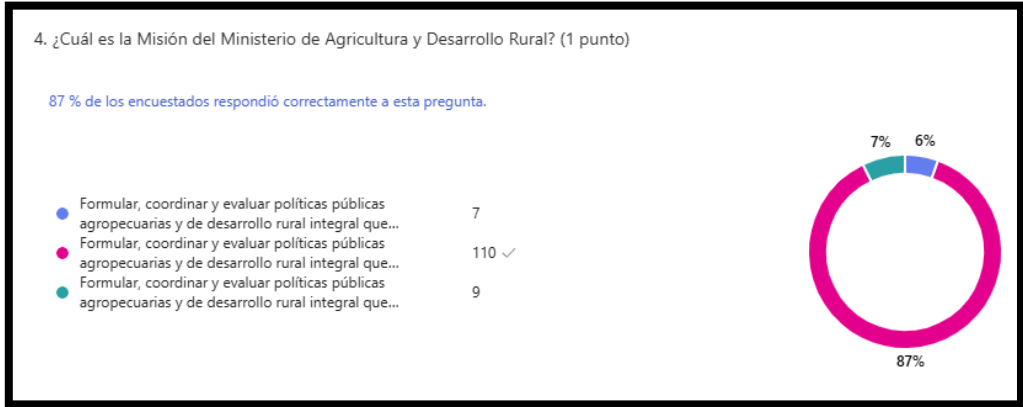


Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

A la pregunta relacionada mediante que Decreto Ley se establece el programa de reinducción el 91% de los asistentes respondió correctamente, mediante el 6% respondieron equivocadamente a la pregunta.

¿Cuál es la Misión del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural?

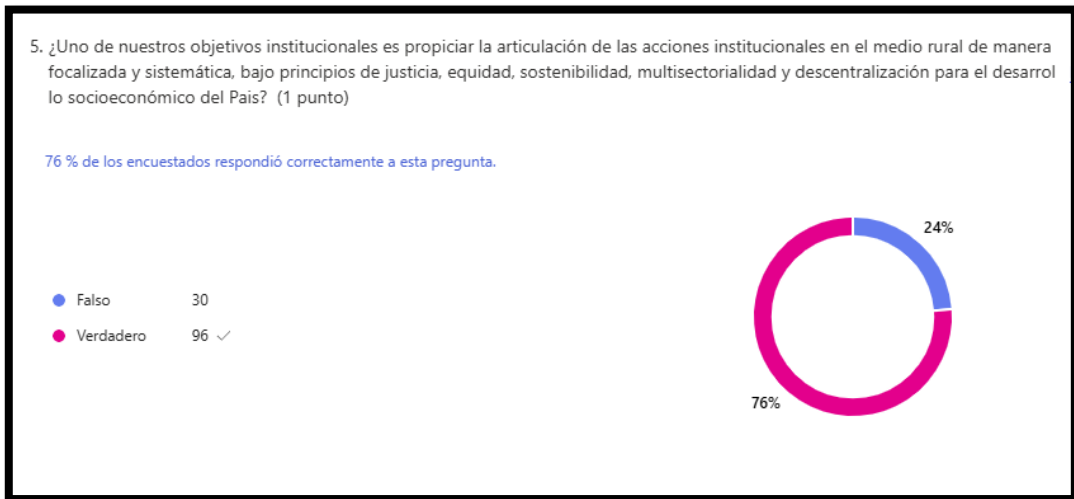
- a) Formular, coordinar y evaluar políticas públicas agropecuarias y de desarrollo rural integral que promuevan y regulen el sector vivienda, con criterios de eficiencia, transparencia, participación, innovación descentralización, concertación y legalidad para mejorar las condiciones de vida de la población rural, con enfoque diferencial y el reconocimiento de los derechos territoriales
- b) Formular, coordinar y evaluar políticas públicas agropecuarias y de desarrollo rural integral que promuevan y regulen el sector agrícola, pecuario, pesquero y forestal de manera justa, equitativa y sostenible con criterios de eficiencia, transparencia, participación, innovación descentralización, concertación y legalidad para mejorar las condiciones de vida de la población rural, con enfoque diferencial y el reconocimiento de los derechos territoriales.
- c) Formular, coordinar y evaluar políticas públicas agropecuarias y de desarrollo rural integral que promuevan y regulen el sector agrícola, pecuario, pesquero y forestal de manera justa, equitativa y sostenible con criterios de eficiencia, transparencia, participación, innovación descentralización, concertación y legalidad para mejorar las condiciones de vida de la población urbana



Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

Se observa en la respuesta a la pregunta cuál es la misión del Ministerio que el 87% de los participantes respondieron correctamente mientras que el 7% no conocen cuál es la misión de la entidad

¿Uno de nuestros objetivos institucionales es propiciar la articulación de las acciones institucionales en el medio rural de manera focalizada y sistemática, bajo principios de justicia, equidad, sostenibilidad, multisectorialidad y descentralización para el desarrollo económico del país?



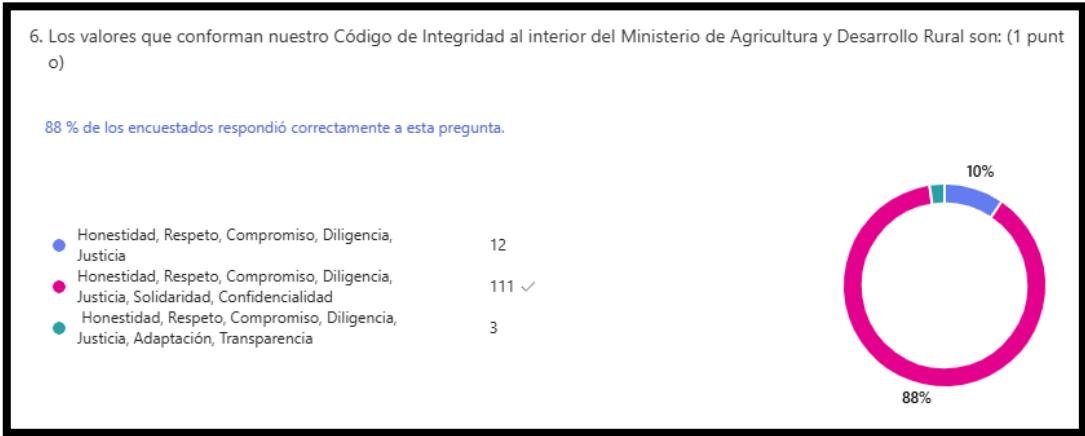
Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

A la pregunta de unos de nuestros objetivos institucionales es propiciar la articulación de las acciones... el 76% de los servidores respondió correctamente mientras que el 24% respondieron incorrectamente.

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

¿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

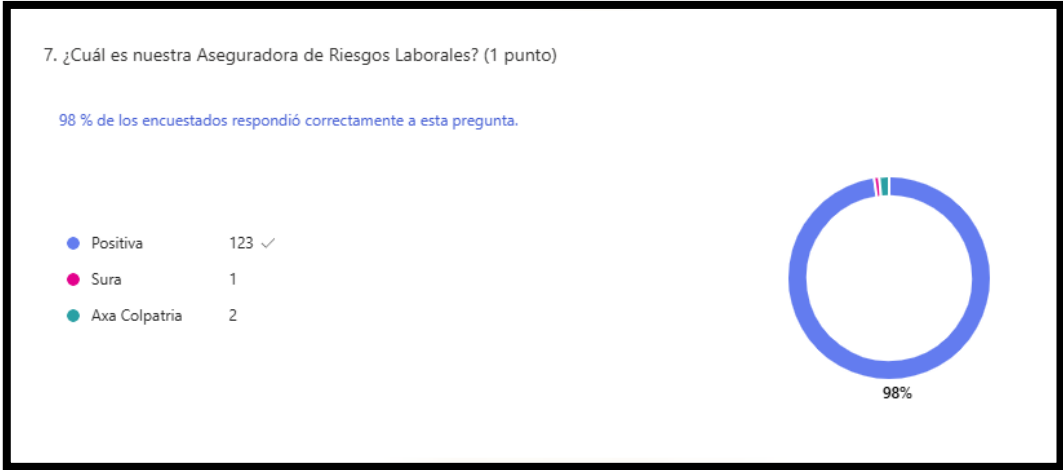


Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

En la gráfica se observa que 111 servidores que corresponde al 88% de los participantes en la evaluación conocen cuáles son los valores que conforman nuestro Código de Integridad, mientras que el 10% no están seguros cuáles son nuestros valores.

¿Cuál es nuestra Aseguradora de Riesgos Laborales?

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

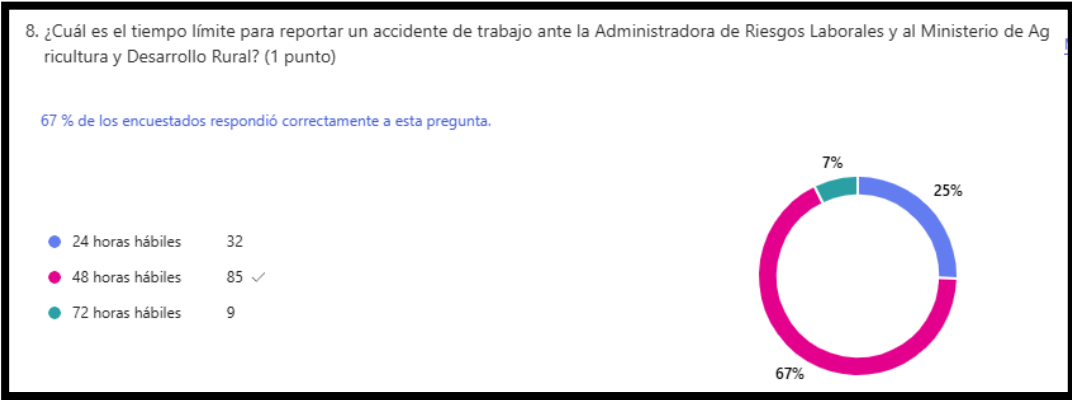


Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

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

Respecto a la pregunta de cuál es nuestra Aseguradora de Riesgos Laborales el 98% respondió correctamente la pregunta mientras que e 2% respondió incorrectamente.

¿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?

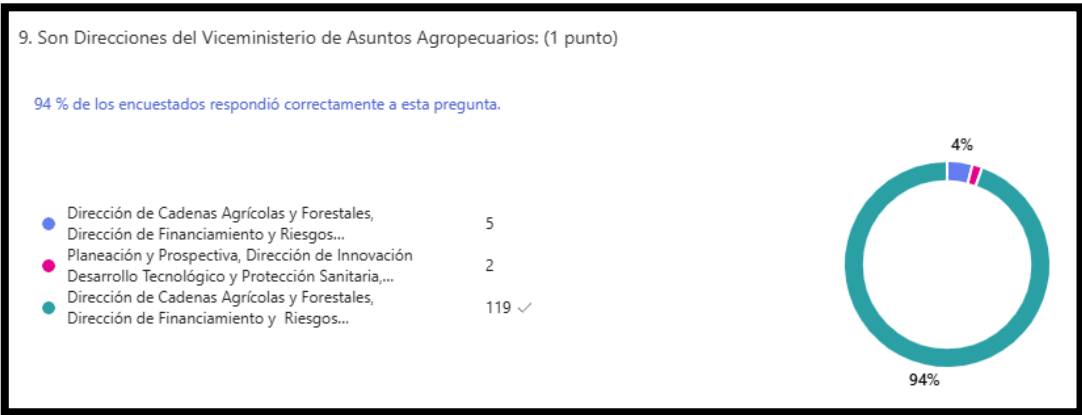


Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

Se observa que el 67% de los servidores que respondieron la evaluación, respondieron correctamente que el tiempo límite para reportar un accidente de trabajo es de 48 horas, mientras que el 25% en 24 horas y el 7% en 72%

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.
- Planeación y Prospectiva, Dirección de Innovación Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria, Dirección de Cadenas Pecuarias, pesqueras y Acuícolas.
- 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 Reinducción 16 de diciembre de 2024

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

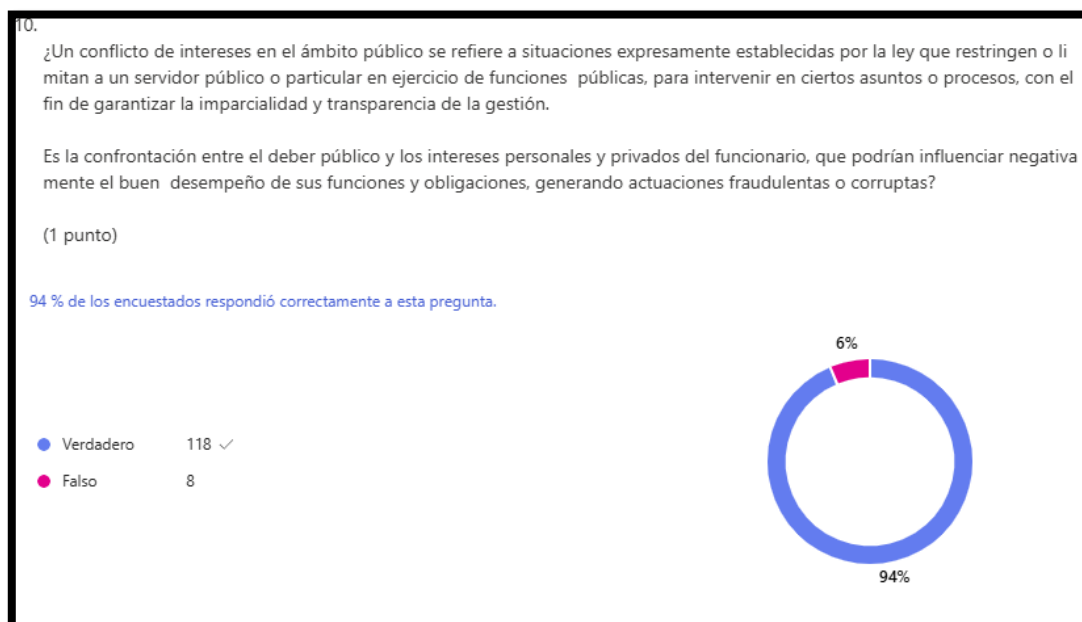
Los servidores que participaron en la evaluación de la reinducción el 94% de ellos respondieron correctamente a la pregunta de Son Direcciones del Viceministerio de Asuntos Agropecuarios, mientras que el 6% respondieron incorrectamente a la pregunta.

¿Un conflicto de intereses en el ámbito público se refiere a situaciones expresamente establecidas por la ley que restringen o limitan a un servidor público o particular en ejercicio de funciones públicas, para intervenir en ciertos asuntos o procesos, con el fin de garantizar la imparcialidad y transparencia de la gestión.

Es la confrontación entre el deber público y los intereses personales y privados del funcionario, que podrían influenciar negativamente el buen desempeño de sus funciones y obligaciones, generando actuaciones fraudulentas o corruptas?

Verdadero

Falso



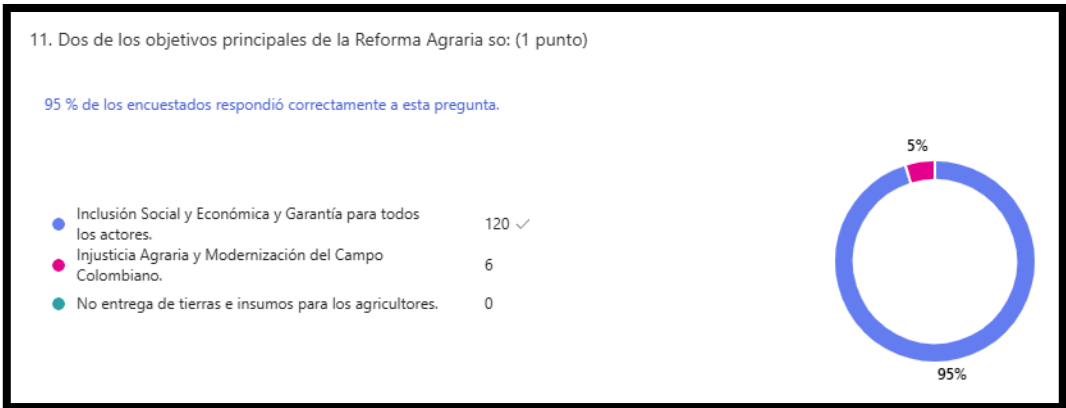
Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

En la gráfica se observa que 118 servidores que corresponde al 94% de participantes de la evaluación respondieron verdaderamente a la pregunta sobre conflicto de intereses, mientras que el 6%, respondieron incorrectamente.

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

Dos de los objetivos de la Reforma Agraria son:

- Inclusión Social y Económica y Garantía para todos los actores.
- Injusticia Agraria y Modernización del Campo Colombiano.
- No entrega de tierras e insumos para los agricultores.

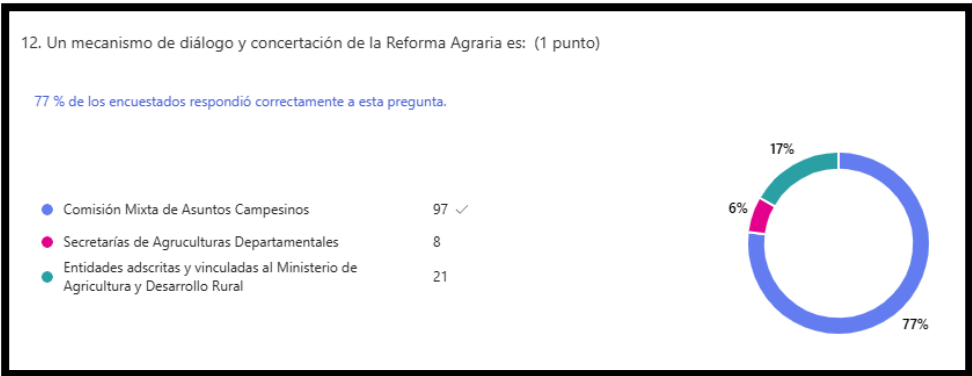


Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

Se observa que el 95% tiene claro que los objetivos de la Reforma Agraria es la Inclusión Social y Económica y Garantía para todos los actores, mientras que el 5% no conocen realmente cuáles son los objetivos de la Reforma.

¿Un mecanismo de diálogo y concertación de la Reforma Agraria es?

- Comisión Mixta de Asuntos Campesinos
- Secretarías de Agricultura Departamentales,
- Entidades Adscritas y Vinculadas al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural



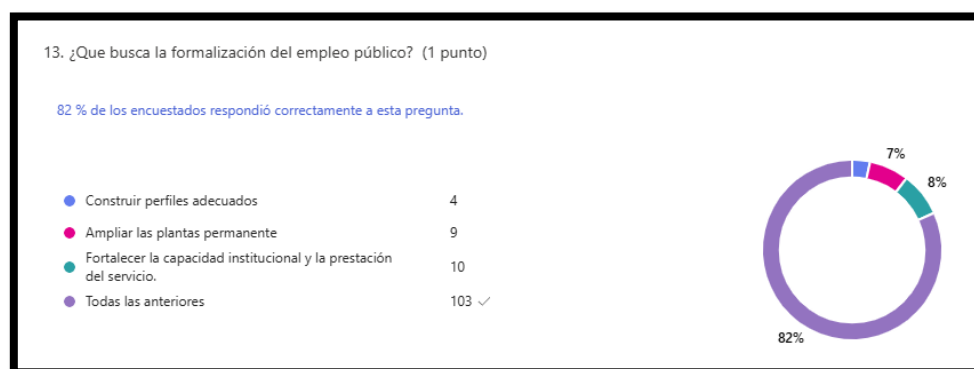
Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

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

En esta gráfica se observa que el 77% de los servidores que corresponde a 97 participantes de la evaluación respondieron correctamente a la pregunta, mientras 23% desconocen cual es uno d ellos mecanismos de diálogo y concertación de la Reforma Agraria.

¿Qué busca la formalización del empleo público?

- Construir perfiles adecuados
- Ampliar las plantas permanentemente
- Fortalecer la capacidad institucional y la prestación del servicio
- Todas las anteriores

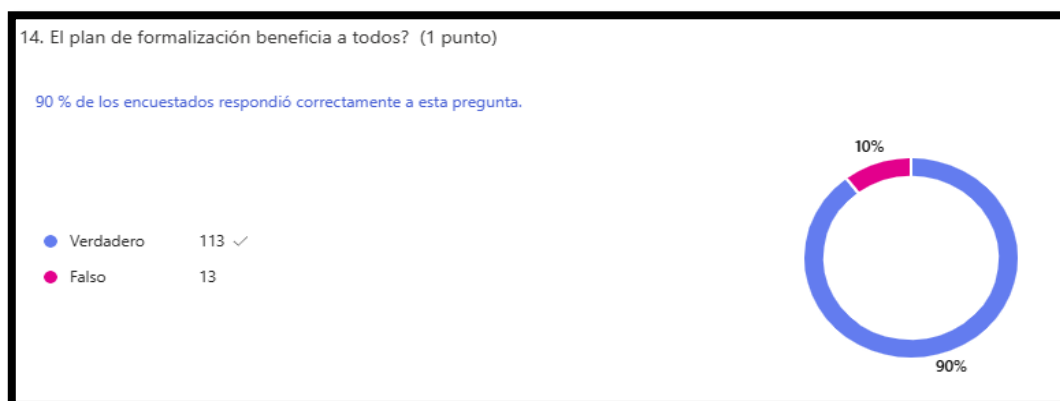


Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

En respuesta a la pregunta se observa que el 82% de los servidores (funcionarios), respondieron que efectivamente todos los enunciados corresponden a la pregunta de que busca la formalización del empleo público?, y el restante o sea el 15% desconocen qué busca la formalización del empleo público.

¿El plan de formalización beneficia a todos?

- Verdadero
- Falso



Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

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

En respuesta a la pregunta ¿El plan de formalización beneficia a todos? el 90% de los evaluados respondieron verdadero mientras que el 10% no están de acuerdo que la formalización beneficia a todos.

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

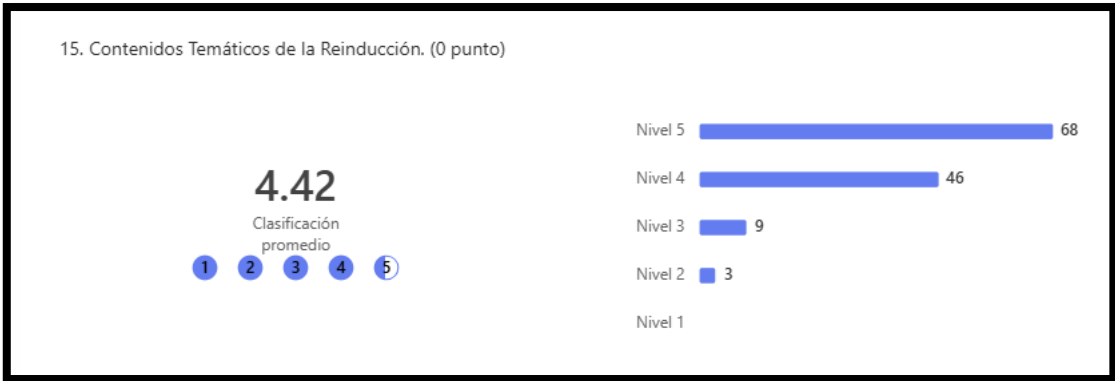
En esta parte de la evaluación se midió la efectividad de la reinducción mediante cuatro (4) preguntas y una quinta pregunta relacionada con las sugerencias que aportaría para mejorar el programa de inducción arrojando los siguientes resultados:

Gráfico 1

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

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

a) Contenidos Temáticos de la Reinducción



Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

En la Gráfica 1, los funcionarios 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 4.42 que relativamente es buena.

Gráfico 2

b) Manejo del Tiempo programado

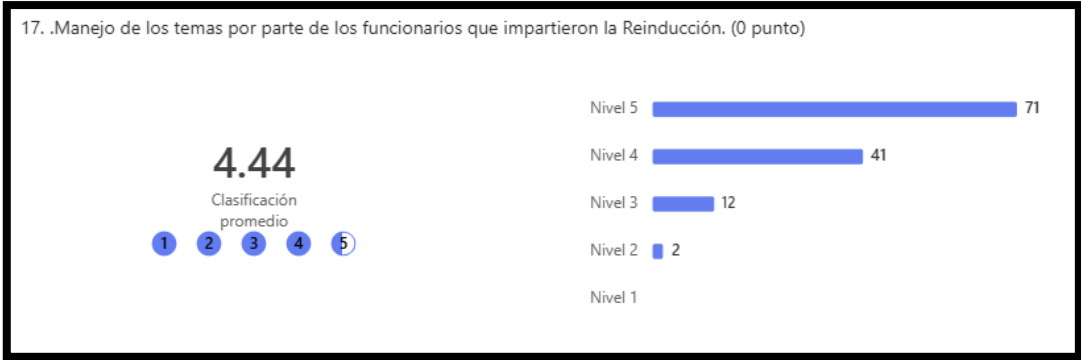


Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

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 4.18

Gráfico 3

c) Manejo de los temas por parte de los funcionarios que impartieron la reinducción



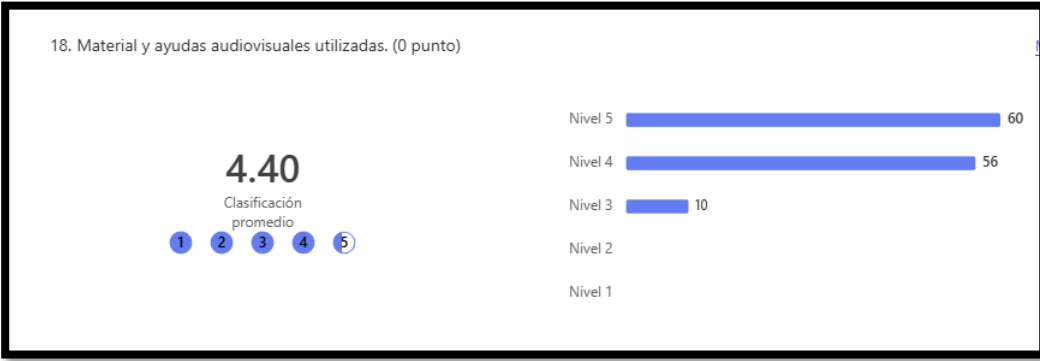
Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

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 4.44, que le dieron los servidores frente a la pregunta.

Gráfico 4

d) Material y ayudas audiovisuales utilizadas

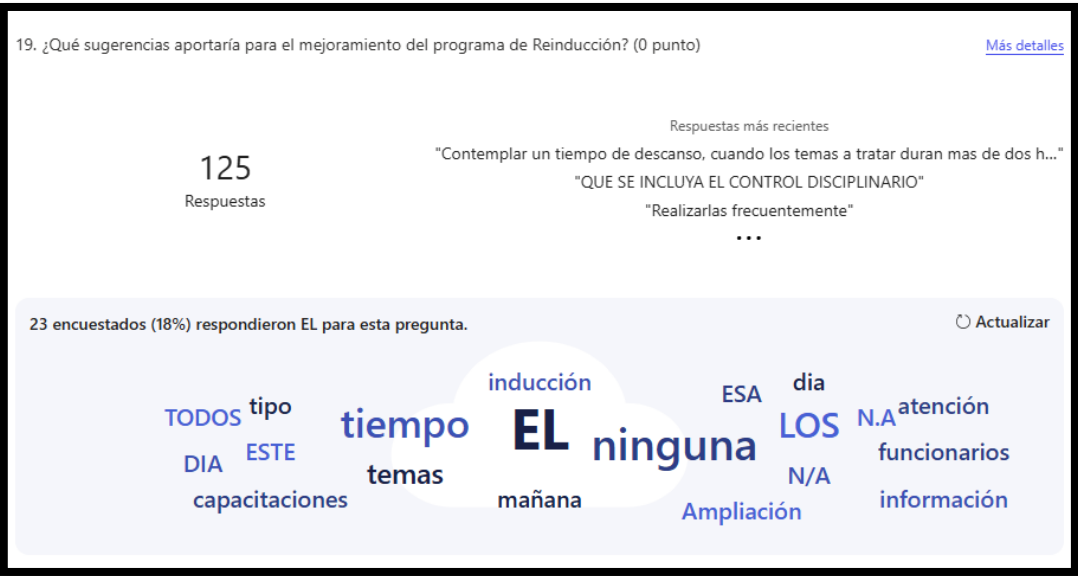
Gestión del Talento Humano	 Agricultura	
	INFORME DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO GESTIÓN DEL GTH	



Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

En cuanto a la gráfica 4, los servidores calificaron el material y las ayudas audiovisuales utilizadas durante la reinducción con una calificación promedio de 4.40. 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 reinducción, así como las observaciones pertinentes. Obteniendo las sugerencias más relevantes de 125 evaluados:



Fuente: Evaluación Reinducción 16 de diciembre de 2024

- ❖ Ser más concretos en los temas a exponer
- ❖ Profundizar más en los temas

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

- ❖ Dar más dinamismo a la reinducción
- ❖ Más capacitaciones con más tiempo
- ❖ Que sean más frecuentes esta clase de capacitaciones
- ❖ Realizarla en dos jornadas
- ❖ Dar más tiempo a la Reinducción
- ❖ Realizarla presencial
- ❖ Que las capacitaciones se realicen en las primeras horas
- ❖ Incluir temas relevantes de las direcciones
- ❖ Citar con tiempo a la capacitación
- ❖ Tratar un tema por capacitación
- ❖ Cartillas y manuales físicos

En las observaciones se recibieron mensajes como excelente presentación, muy buena acertada en los temas, 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 reinducción, para lo cual se recomienda incluirlo de acuerdo con la normatividad.
- ❖ Una vez analizados los resultados, de la evaluación se considera que, aunque se presentaron resultados muy satisfactorios, es importante hacer énfasis en la capacitaciones y/o inducciones los contenidos que no se profundizaron como los objetivos institucionales, profundización en los temas de la Reforma Agraria y directrices claras y concisas del mismo tema, igualmente en 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.
- ❖ 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 reinducción por módulos o que cada tema se trate cada uno en una capacitación diferente y aumentar el tiempo de esta con el objeto de profundizar en los temas tratados.

Preparado por:



FLOR ALBA ROCHA
Técnico