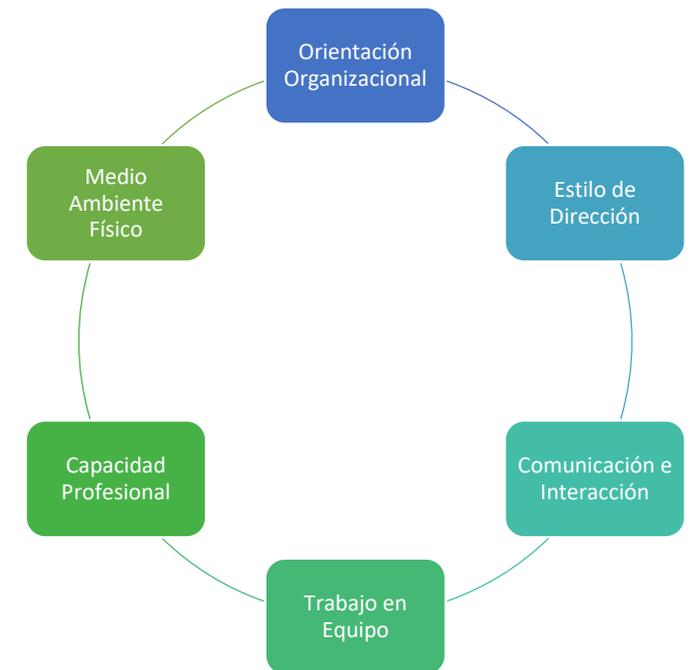


# Medición Clima Laboral - 2019



# CONTENIDO

1. Descripción Cuestionario
2. Análisis de la Participación en la Encuesta
3. Índice de Clima Laboral – Resultados Generales
4. Satisfacción por Categoría Evaluada (6 Categorías)
5. Preguntas TOP (Satisfacción – Insatisfacción)
6. Apreciaciones Código de Integridad
7. Conclusiones



# DESCRIPCIÓN CUESTIONARIO

## Categorías de Valoración



### **ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL**

Claridad en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores, las políticas, de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

### **ESTILO DE DIRECCIÓN**

Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

### **COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN**

Es el intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

### **TRABAJO EN GRUPO**

Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

### **CAPACIDAD PROFESIONAL**

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

### **MEDIO AMBIENTE FÍSICO**

Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores.

#### **Respuesta Tipo Linkert (1-4)**

1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = De Acuerdo 4= Totalmente de Acuerdo

#### **Escala Índice Clima Laboral (%)**

1 - 55 Inadecuado 56 - 67 = Medianamente Adecuado 68- 86 = 87 - 100 = Adecuado 81 - 100 = Óptimo

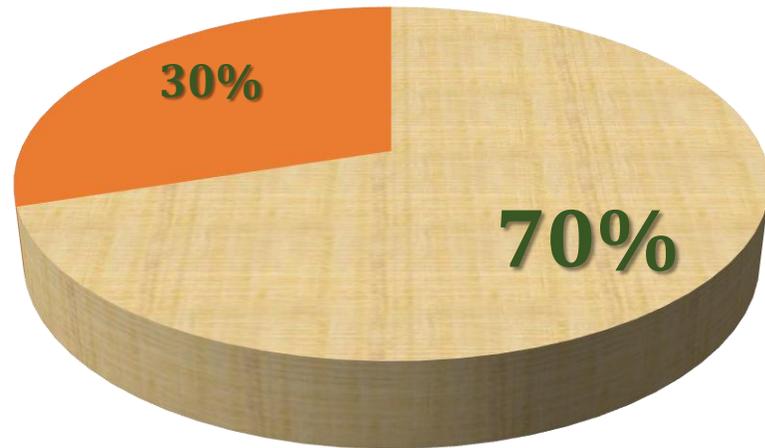


El campo  
es de todos

Minagricultura

# PARTICIPACIÓN

## PARTICIPACIÓN ENCUESTA



- 70% de Participación
- Baja participación (por debajo del 50%) de Control Interno y Presidencia

\* Por baja participación se excluyen las áreas de Control Interno y Presidencia, cuando se analicen los resultados por dependencia

DEPENDENCIA	PARTICIPACIÓN %
Oficina Jurídica	88% ↑
Gestión Contractual	81% ↑
Oficina Planeación	75%
Vicepresidencia de Proyectos	74%
Unidades T. Territoriales	73%
Secretaría General	68%
Vicepresidencia de Integración Productiva	66%
Oficina de Tecnologías de la Información	63%
Oficina Comunicaciones	50%
Oficina Control Interno	33% ↓
Presidencia	29% ↓

# INDICE DE CLIMA LABORAL

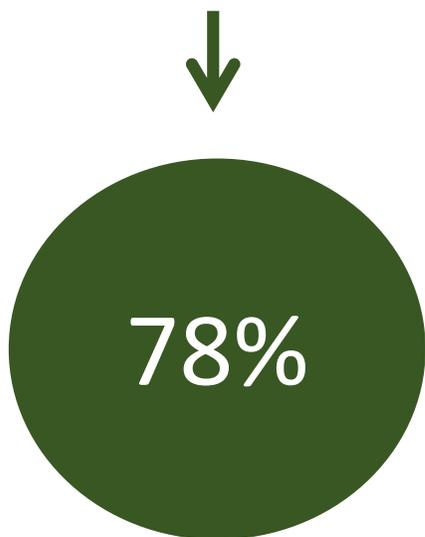
**Resultados Generales**



El campo  
es de todos

Minagricultura

# INDICE DE CLIMA LABORAL - ADR



DEPENDENCIA	INDICE
Oficina de Tecnologías de la Información (OTI)	86,4%
Unidades T. Territoriales	81,1%
Vicepresidencia de Proyectos (VP)	80,2%
Vicepresidencia Gestión Contractual	77,7%
Oficina Jurídica	77,2%
Oficina Comunicaciones	75,8%
Vicepresidencia Integración Productiva (VIP)	73,7%
Secretaría General	73,0%
Oficina de Planeación	72,4%

CATEGORÍA	ÍNDICE
CAPACIDAD PROFESIONAL	89,5%
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	82,4%
ESTILO DE DIRECCIÓN	78,5%
TRABAJO EN EQUIPO	78,2%
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	75,9%
COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN	75,7%
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	71,7%

# Categorías por Dependencias



El campo  
es de todos

Minagricultura

# ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

Por dependencias

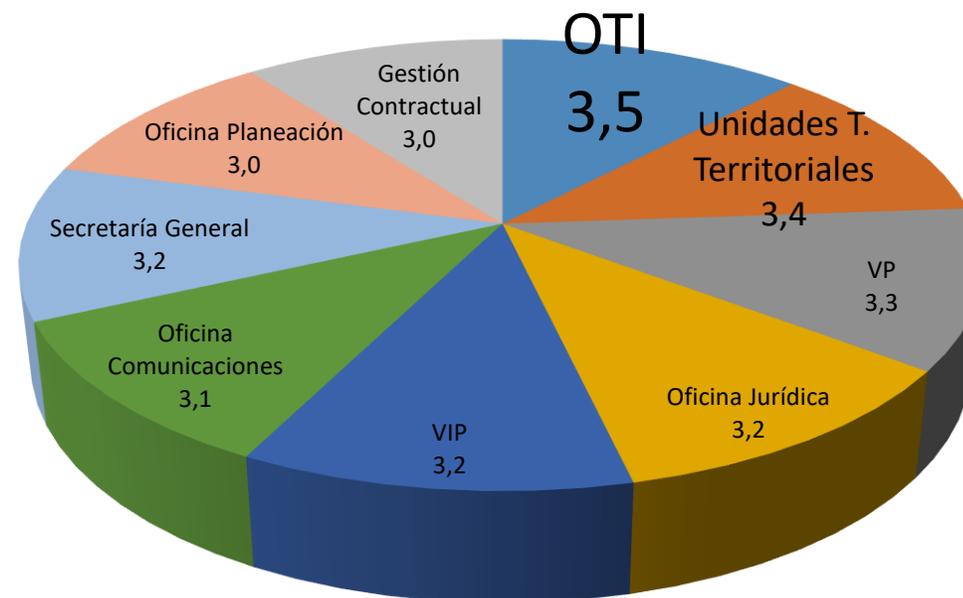


PROMEDIO GENERAL → **3,3**

**DE ACUERDO** → **82,4%**

- Puntaje por debajo de 3 (límite inferior): Ninguno
- Puntaje cercano a 3,5 (límite superior): Oficina de Tecnologías de la Información y Unidades Técnicas Territoriales

Orientación Organizacional  
Promedio de Respuestas



**Convenciones Opciones de Respuesta:**

1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo  
3 = De Acuerdo 4 = Totalmente de Acuerdo

# ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Por dependencias

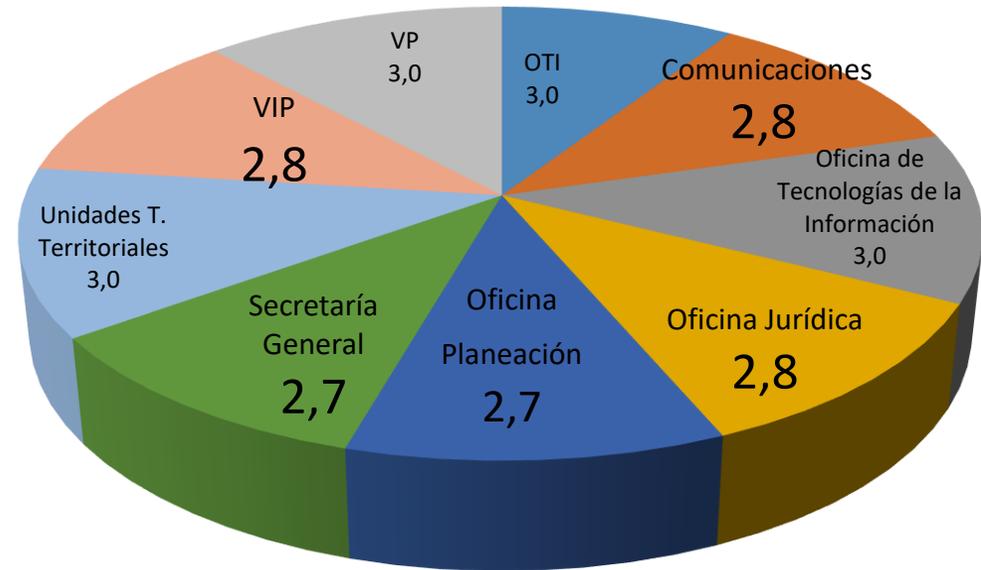


PROMEDIO GENERAL → 2,9

DE ACUERDO → 71%

- Puntaje por debajo de 3 (límite inferior): Secretaría General, Oficina de Planeación, Oficina Jurídica, Oficina de Comunicaciones, VIP.
- Puntaje cercano a 3,5 (límite superior): Ninguna

Administración del Talento Humano/Promedio



**Convenciones Opciones de Respuesta:**

1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo  
3 = De Acuerdo 4 = Totalmente de Acuerdo

# ESTILO DE DIRECCIÓN

Por dependencias

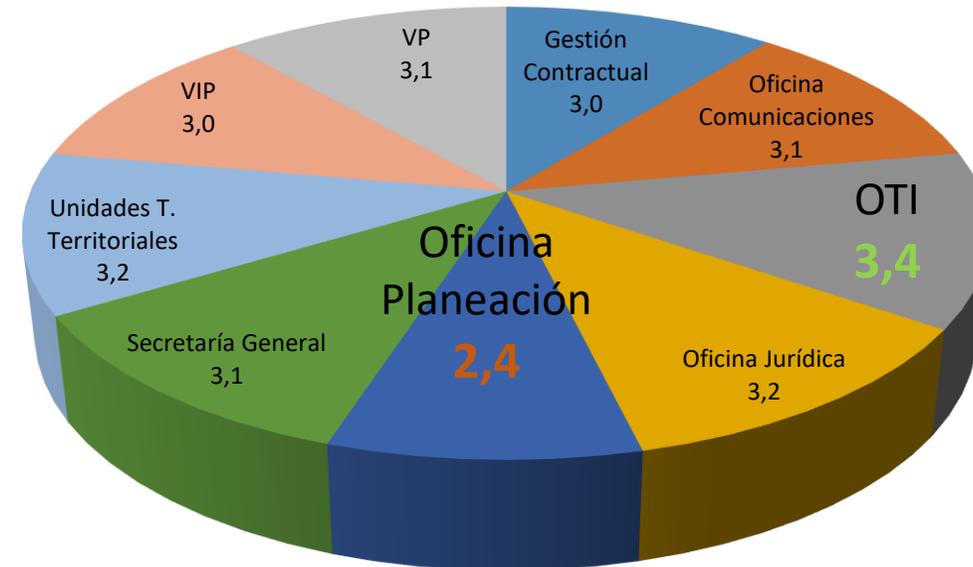
PROMEDIO GENERAL → **3,1**

DE ACUERDO

→ **78,5%**

- Puntaje por debajo de 3 (límite inferior): Oficina de Planeación
- Puntaje cercano a 3,5 (límite superior): Oficina de Tecnologías de la Información

## Estilo de Dirección/Promedio



### Convenciones Opciones de Respuesta:

1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo  
3 = De Acuerdo 4 = Totalmente de Acuerdo

# COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN

Por dependencias

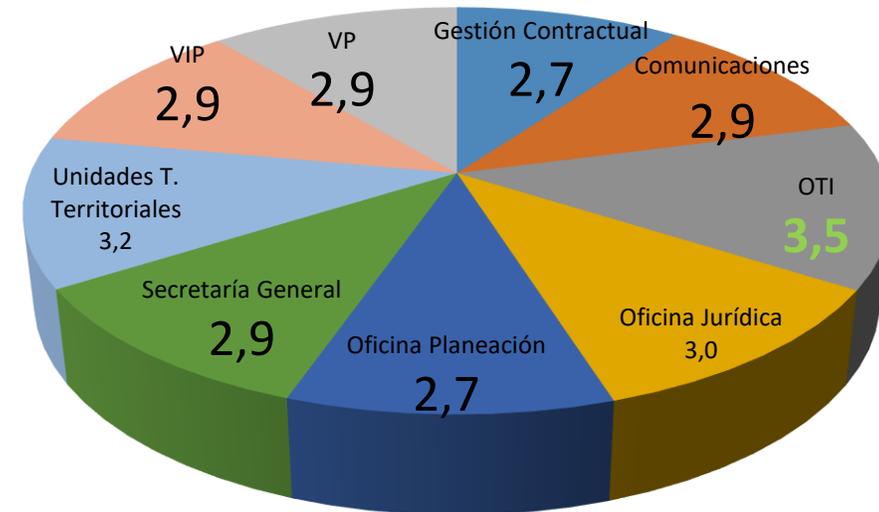


PROMEDIO GENERAL → 3

DE ACUERDO → 75,9%

- Puntaje por debajo de 3 (límite inferior): VIP, VP, Oficina Comunicaciones, Oficina de Planeación, Secretaria General, Gestión Contractual
- Puntaje de 3,5 (límite superior): Oficina de Tecnologías de la Información

## Comunicación e Interacción



### Convenciones Opciones de Respuesta:

1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo  
3 = De Acuerdo 4 = Totalmente de Acuerdo

# TRABAJO EN EQUIPO

Por dependencias

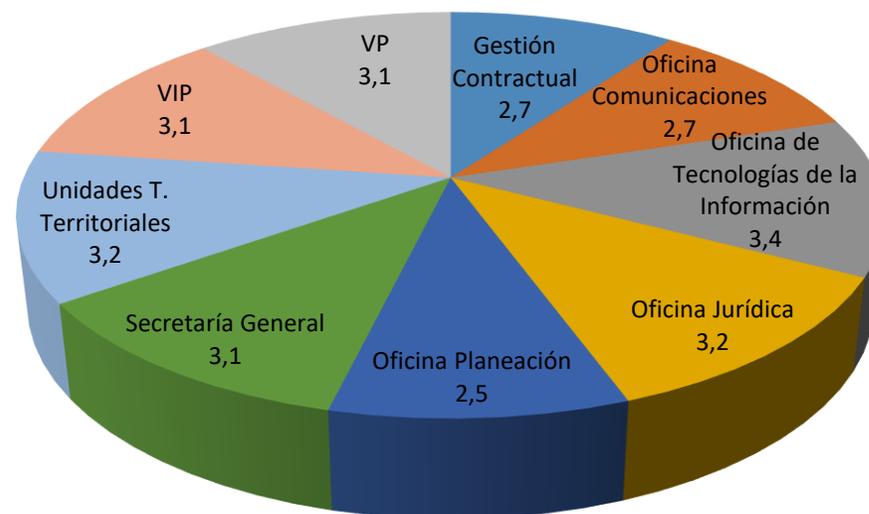
PROMEDIO GENERAL → **3,1**

DE ACUERDO

→ **78,2%**

- Puntaje por debajo de 3 (límite inferior): Oficina Comunicaciones. Oficina de Planeación, Gestión Contractual
- Puntaje cercano a 3,5 (límite superior): Oficina de Tecnologías de la Información

## Trabajo en Equipo



### **Convenciones Opciones de Respuesta:**

1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo  
3 = De Acuerdo 4 = Totalmente de Acuerdo

# CAPACIDAD PROFESIONAL

Por dependencias

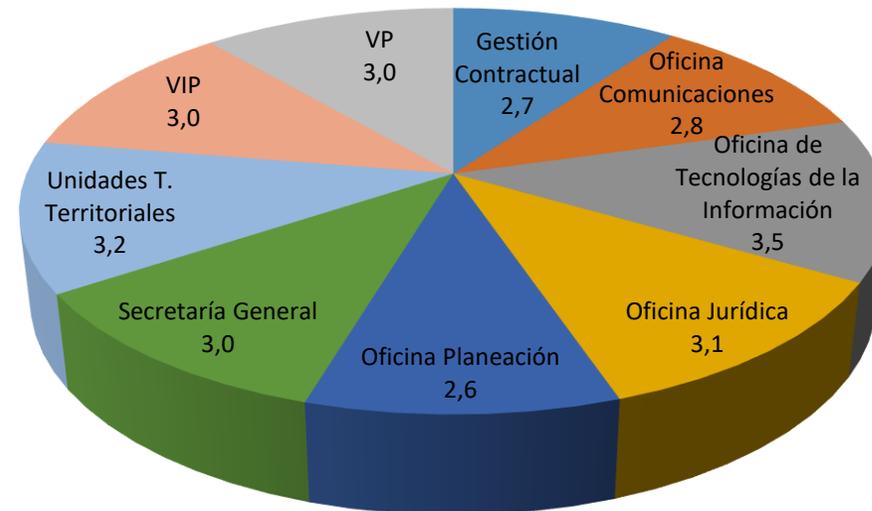
PROMEDIO GENERAL → **3,1**

**DE ACUERDO**

→ **89,5%**

- Puntaje por debajo de 3 (límite inferior): Oficina Comunicaciones. Oficina de Planeación, Gestión Contractual
- Puntaje de 3,5 (límite superior): Oficina de Tecnologías de la Información

Capacidad Profesional/Promedio



**Convenciones Opciones de Respuesta:**

1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo  
3 = De Acuerdo 4 = Totalmente de Acuerdo

# MEDIO AMBIENTE FÍSICO

Por dependencias

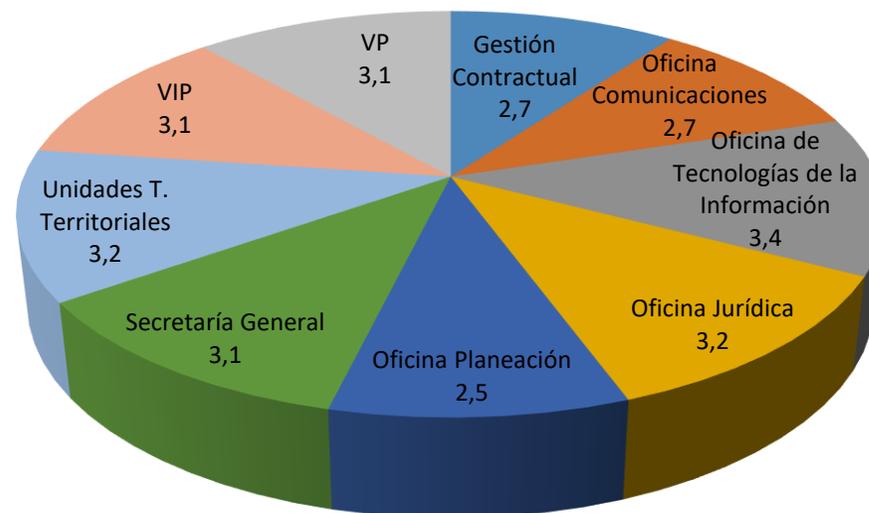
PROMEDIO GENERAL → **3**

DE ACUERDO

→ **75,9%**

- Puntaje por debajo de 3 (límite inferior): Oficina Comunicaciones. Oficina de Planeación, Gestión Contractual, Secretaría General
- Puntaje cercano a 3,5 (límite superior): Oficina de Tecnologías de la Información

## Trabajo en Equipo



### **Convenciones Opciones de Respuesta:**

1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo  
3 = De Acuerdo 4 = Totalmente de Acuerdo

# Preguntas TOP por Categoría



El campo  
es de todos

Minagricultura

# PREGUNTAS TOP + y -

## POR CATEGORÍA

PREGUNTA TOP +	PUNTAJE	CATEGORÍA
Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.	3.8	Capacidad Profesional
Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.	3.7	Capacidad Profesional
Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos.	3.7	Capacidad Profesional
Conozco la misión y la visión de mi entidad	3.7	Orientación Organizacional
Los objetivos de mi entidad son claros.	3.6	Orientación Organizacional
Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales.	3.6	Orientación Organizacional
El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.	3.6	Estilo de Liderazgo
En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos.	3.6	Capacidad Profesional



### Convenciones Respuestas:

1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = En Desacuerdo  
3 = De Acuerdo 4= Totalmente de Acuerdo

PREGUNTA TOP -	PUNTAJE	CATEGORÍA
La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades.	3.0	Orientación Organizacional
Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.	3.0	Estilo de Liderazgo
No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo.	3.0	Estilo de Liderazgo
Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo.	3.0	Estilo de Liderazgo
En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.	3.0	Medio Ambiente Físico
Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales.	3.0	Comunicación e Interacción
En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa.	2.9	Estilo de Liderazgo
Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía).	2.8	Medio Ambiente Físico
En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido).	2.8	Medio Ambiente Físico
Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación.	2.8	Medio Ambiente Físico
Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad.	2.8	Administración TH
La entidad concede los encargos a las personas que los merecen.	2.7	Administración TH
Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.	2.7	Administración TH
La entidad concede los encargos a las personas que los merecen.	2.7	Administración TH
Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.	2.6	Comunicación e Interacción
La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas.	2.6	Administración TH



# Apreciaciones Código de Integridad



El campo  
es de todos

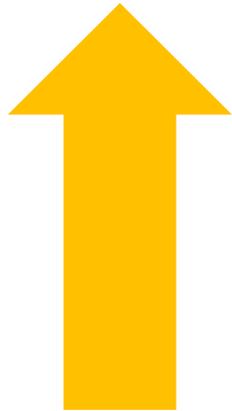
Minagricultura

# Código de Integridad

Apreciaciones



Valores que más se viven



Compromiso

Respeto

Valores que menos se viven

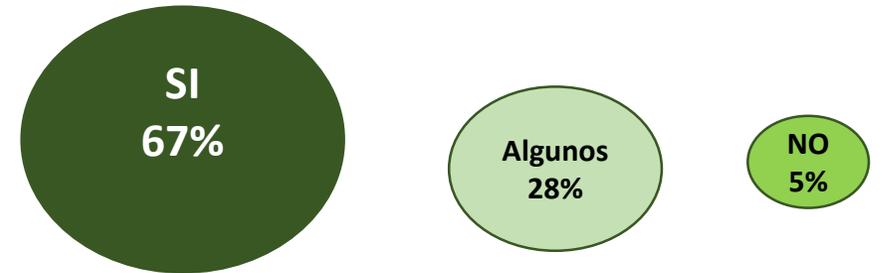


Justicia

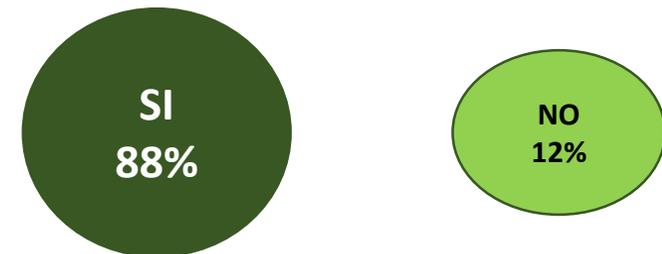
Diligencia

Este resultado coincide con lo encontrado en los grupos focales.

¿Cuándo a usted le hablan del Código de Integridad, recuerda los valores de la entidad?



¿Las estrategias de comunicación y socialización le han permitido reafirmar el conocimiento de los valores institucionales?



# Conclusiones



El campo  
es de todos

Minagricultura

## CONCLUSIONES

- El índice de clima laboral 78% indica un nivel óptimo.
- Las dependencias de mejor índice de clima laboral son la Oficina de Tecnologías de la Información, las Unidades Técnicas Territoriales y la Vicepresidencia de Proyectos; a diferencia de los resultados por debajo de 75% de la Oficina de Planeación, Secretaría General y Vicepresidencia de Integración Productiva.
- Las categorías de menor puntaje son: Comunicación e Interacción, Medio Ambiente Físico y Administración del Talento Humano, lo que se evidencia en las preguntas TOP con menor nivel de satisfacción.
- Las categorías con un puntaje destacado son: Capacidad Profesional y Orientación Organizacional, lo que se evidencia en las preguntas TOP con un alto nivel de satisfacción.

## PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

- Implementar un Modelo de Liderazgo – hacer de los líderes parte integral del equipo de Talento Humano para permear la comunicación, mejorar la retroalimentación y reconocimientos de la labora, mejorar la percepción del valor de la justicia, equilibrar la asignación de tareas y cargas.
- Se identifica en la Agencia una oportunidad de mejora en los estilos de liderazgo, los líderes son los modelos principales para transmitir los valores.
- De igual manera, los líderes tienen la responsabilidad de bajar la información a su equipo de trabajo, de las estrategias, metas, etc. Es decir, propiciar espacios para abordar seguimiento a la estrategia, metas, prioridades y análisis sistémico de su dependencia.
- Si bien los valores apalancan las estrategias, la misión y la visión, la Agencia primero debe resolver temas estructurales y funcionales en pro de los objetivos, pues los valores sin un esqueleto de donde sostenerse no prosperan.
- El programa de incentivos debe ser sistémico y reglamentado.
- Es importante dar alcance a las políticas, procedimientos, programas, etc. en las UTT y en el área de Atención al Ciudadano. Existe desarticulación en los procesos y en la transmisión de la oferta de servicios.
- Para el tema del manejo de la información y la comunicación de estadísticas oficiales, es importante establecer un proceso o grupo específico de la Agencia que centralice los datos. Adicionalmente es importante trabajar en un plan de gestión del conocimiento.
- Comunicar y socializar las actividades de Talento Humano, probablemente los resultados en esta categoría pueden deberse al desconocimiento.
- Revisar los flujos de procesos entre las áreas, para permitir la comunicación constante y trabajo interdependencias.