

TALENTO HUMANO  
200.09

CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

DE ACUERDO AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

PROCESO DE GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
AÑO 2020

Tabla de contenido

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Ficha Técnica.....                  | 2 |
| Introducción.....                   | 3 |
| Encuesta Sociodemográfica .....     | 5 |
| Aspectos generales.....             | 5 |
| Alcance de la caracterización:..... | 5 |
| Objetivo General. ....              | 5 |
| Objetivos específicos. ....         | 6 |
| Línea base.....                     | 6 |

|  |     |
|--|-----|
| Requerimientos legales.....                      | 7   |
| Beneficios.....                                  | 8   |
| Variables definidas para la caracterización..... | 8   |
| Resultados de la caracterización .....           | 100 |
| Recomendaciones y conclusiones .....             | 19  |
| Referencias .....                                | 208 |
| Anexos.....                                      | 208 |
| Anexos .....                                     | 219 |

#### Ficha Técnica

|         |  |
|---------|--|
| Titulo  | Caracterización Servidores Públicos de La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca de Acuerdo al Modelo Integrado De Planeación Y Gestión – MIPG  |
| Resumen | Es indispensable que la institución disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. El presente documento tiene como objetivo presentar los resultados de la caracterización de los servidores públicos de la Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca, de acuerdo a los lineamientos generales para la implementación de MIPG. |

|                      |   |
|----------------------|---|
| Palabras Claves      | Caracterización, servidores públicos, segmentación, mejoramiento.   |
| Dependencia          | Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano  |
| Equipo de trabajo    | Olga Lucia Sinisterra, Adriana Roció Burgos Tapia y Edgar Gutiérrez.  |
| Población objetivo   | 68 servidores públicos de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca (45 administrativos y 23 docentes de planta) |
| Tamaño de la muestra | 61 encuestas correspondientes al 90% de la población.   |

## Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca inicia con la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes (Plan de Desarrollo Institucional, Planes Operativos Anuales, Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Vacantes y Provisión del Talento Humano) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo de conformidad a la normatividad vigente, es necesario que los procedimientos, proyectos y prácticas del proceso de Talento Humano, se adelanten de manera articulada con los demás proceso de gestión de la institución, de tal forma que exista relación en las actividades que se realizan dentro del proceso, sus estrategias y con el Plan de Desarrollo Institucional.

Ahora bien, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, normativa en la cual se fijan las directrices para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado, en su artículo

1, se fija la adición al Capítulo 3 del Título 22 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se ordena la integración de los planes institucionales al Modelo Integrado de Planeación y de Gestión-MIPG-, considerando además a la dimensión de Talento Humano como el activo más importante para la entidad, dado que a través de los servidores públicos se facilita la gestión y el logro de los objetivos con sus respectivos resultados

con el fin de dar cumplimiento al Plan de Desarrollo Institucional y al Plan Operativo Anual 2020, y de fortalecer el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que va orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando el cumplimiento del principio del mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una administración pública enfocada al alcance de los resultados. Además, incluye el Plan Institucional de Capacitación, El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos, Plan de Vacantes y provisión de talento humano. El Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el título 22 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y su Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades.

Por ello se requiere que la institución disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita

identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

### Encuesta Sociodemográfica

Siendo uno de los objetivos del Modelo de Empleo Público Planeación Gestión MIPG, La consolidación un Sistema de Empleo Público fundado en el mérito, la igualdad, la flexibilidad, la diversidad e inclusión social, la participación y la integridad de los servidores públicos, fue preciso la aplicación de una herramienta que permitiera medir el alcance de los principios enunciados anteriormente. Por ello se diseñó una encuesta sociodemográfica la cual se aplicó al personal de planta de la institución a través de la interfaz de administración de LimeSurvey en <http://www.unimayor.edu.co/encuestas/admin/>.

### Aspectos generales

#### Alcance de la caracterización:

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca ha evidenciado la necesidad de identificar las necesidades y cualidades del talento humano con el cual cuenta. Es por ello que a partir de los resultados y conclusiones obtenidas se facilitara la posibilidad de plantear planes, programadas y proyectos en pro de un mejoramiento institucional continuo de los procesos y calidad de vida de los mismos, haciendo más productiva la entidad en busca de la ruta de la felicidad, cumpliendo y satisfaciendo expectativas del cliente externo.

#### Objetivo General.

Permitir la identificación de las características más relevantes como las variables demográficas e intrínsecas de los servidores públicos de planta de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, con el fin de planear, proyectar y ejecutar de manera eficiente el proceso de gestión del talento humano.

Objetivos específicos.

- Cualificar y segmentar el capital humano de la institución para una adecuada planificación de planes y programas que permitan un mejoramiento de su calidad de vida.
- Actualizar la base de datos de los funcionarios de planta que conforman la Institución Universitaria Colegio Mayor.

Línea base.

En el periodo indicado se recolectaron 61 registros de quienes hacen parte de la planta global de la institución los cuales han sido segmentados de acuerdo al proceso al que pertenecen como lo son:

Planeación estratégica, Comunicaciones y TIC, Docencia, Investigación, Relacionamiento con el entorno, Educación para el trabajo y desarrollo humano, Adquisición de bienes y servicios, Gestión financiera y contable, Administración académica, Gestión documental, Gestión y desarrollo del talento humano, Gestión jurídica, Evaluación y seguimiento.

Fuente de información.

Para el ejercicio de la caracterización se recurrió a la herramienta virtual "Lime Survey" que es una solución OpenSource para generar encuestas y formularios para registrar o ingresar datos.

A través del correo electrónico institucional de comunicaciones se procedió a hacer envío del formulario mediante el siguiente link: <http://www.unimayor.edu.co/encuestas/index.php/194952?lang=es> a cada uno de los correos electrónicos de los funcionarios pertenecientes a la planta global de la institución.

La encuesta se envió con la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales para dar cumplimiento a los principios institucionales y a la Ley Estatutaria 1581 de 2012. Para consultarla ingrese al siguiente link:

[https://unimayor.edu.co/web/images/gobierno\\_linea/documentos/D14-POL%C3%8DTICA\\_TRATAM.\\_Y\\_PROTECC.\\_DATOS\\_PERSONALES\\_V1.pdf](https://unimayor.edu.co/web/images/gobierno_linea/documentos/D14-POL%C3%8DTICA_TRATAM._Y_PROTECC._DATOS_PERSONALES_V1.pdf)



fuelle: Encuestas Unimayor

### Requerimientos legales.

ARTÍCULO 15 DE LA LEY 489 DE 1998. Define el Sistema de Desarrollo Administrativo es un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.

Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión en la entidades y organismos del estado. Artículo 3° del Decreto 2482 de 2012, adopta como Políticas de Desarrollo Administrativo las siguientes: Gestión misional y de Gobierno, Transparencia, participación y servicio al ciudadano, Gestión del talento humano, Eficiencia administrativa y Gestión financiera.

artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, versión 2, establecido mediante el Decreto 1499 de 2017 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, resulta de la integración del Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno. Dicho modelo está compuesto por 7 dimensiones y 17 políticas, las cuales deben ser implementadas por las entidades del orden nacional y territorial y su monitoreo se realiza a través del Formulario Único de Avances en la Gestión- FURAG de manera periódica.

En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Gestión, el Ministerio de Educación Nacional realizó la adecuación institucional actualizando los Comités de Gestión y Desempeño Sectoriales e Institucionales mediante Resolución 26051 de 2017, estableciendo claramente sus funciones acordes con lo previsto en el Decreto 1499 de 2017. Así mismo, mediante Resolución 010491 de 2019 se adoptaron y ratificaron las Políticas de Operación del Ministerio y mediante Resolución 11107 de 2018, se compilaron en un solo acto administrativo los comités formales del Ministerio, alineándolos con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018.

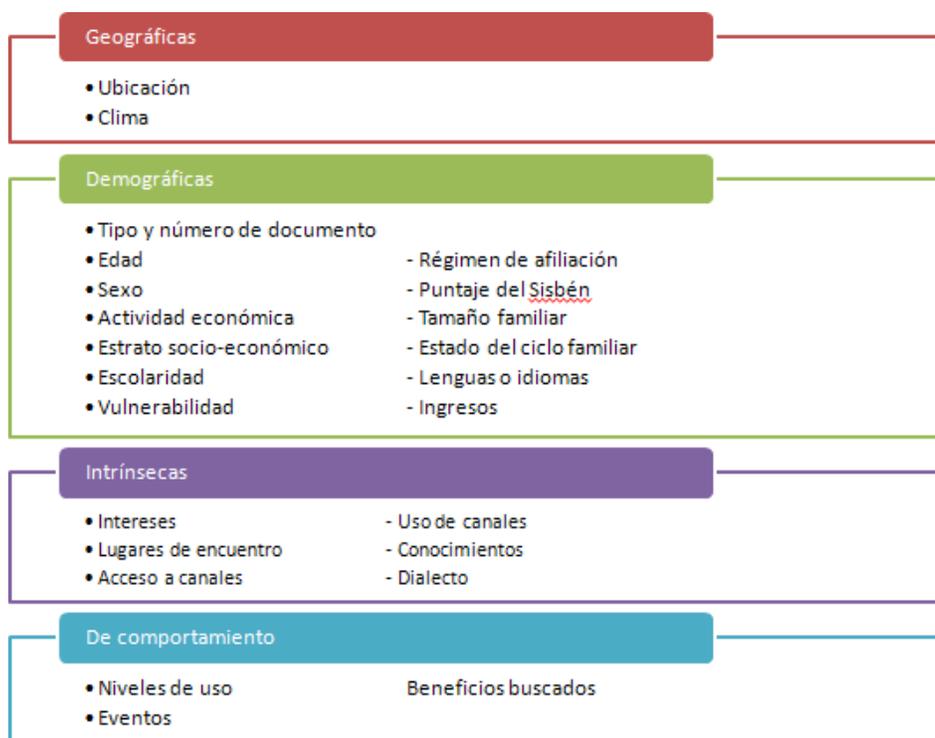
### Beneficios

- Se obtiene información directamente de la fuente (funcionario de planta) y en mayor cantidad (masiva).
- Permite establecer estrategias de implementación o mejora para los proyectos, programas y políticas internas dirigidas a los servidores públicos de la entidad.
- Aumenta el conocimiento de la población objetivo de la Entidad.
- Permite enfocar las acciones de la Entidad en aquellos temas más requeridos.
- Facilita la identificación de los grupos de interés.

## Variables definidas para la caracterización

Siguiendo los lineamientos de la metodología de caracterización de usuarios, ciudadanos y grupos de interés, se ha hecho una evaluación de las variables las cuales se tendrán en cuenta en el ejercicio de la caracterización, teniendo en cuenta que además de identificar y cualificar el talento humano de la entidad se quiere actualizar la base de datos de la entidad y reconociendo además que estas variables deben ser relevantes, fácilmente medibles y proporcionar información evaluable.

### Tipos o categorías de variables para caracterizar personas naturales



**Fuente:** "Guía para la caracterización de usuarios de las entidades públicas".

Posterior a la elaboración de la encuesta se realizó una evaluación y revisión de las variables de interés en la matriz de priorización de variables, dando como resultado las siguientes:

| Priorización de Variables |                               |           |         |            |             |         |              |    |
|---------------------------|-------------------------------|-----------|---------|------------|-------------|---------|--------------|----|
| Categoría                 | Clasificación- variables      |           |         |            |             | Puntaje | Seleccionada |    |
|                           | Relevante                     | Económica | Medible | Asociativa | Consistente | Total   | Sí           | No |
| Demográficas              | Edad                          | 1         | 1       | 1          | 1           | 5       | x            |    |
|                           | Sexo                          | 1         | 1       | 1          | 1           | 5       | x            |    |
|                           | Escolaridad                   | 1         | 1       | 1          | 0           | 4       | x            |    |
|                           | Pertenencia étnica            | 0         | 1       | 1          | 1           | 4       | x            |    |
|                           | Antigüedad con el estado      | 1         | 1       | 1          | 0           | 4       | x            |    |
|                           | Tamaño familiar               | 1         | 1       | 0          | 0           | 2       |              | x  |
|                           | Constitución familiar         | 1         | 1       | 1          | 0           | 4       | x            |    |
|                           | Vivienda                      | 0         | 0       | 1          | 0           | 3       |              | x  |
| Identidad Sexual Agregada |                               |           | 1       | 1          | 1           | 4       | x            |    |
| Intrínsecas               | Estabilidad laboral Reforzada | 1         | 1       | 1          | 0           | 4       | x            |    |

Fuente: Elaboración propia

Variables priorizadas para el ejercicio de caracterización de los servidores públicos de planta global de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Variables Demográficas.

Características de la población que aportan información como:

- Edad.
- Sexo.
- Escolaridad
- Pertenencia étnica
- Antigüedad con el estado
- Tamaño Familiar
- Constitución familiar.
- Vivienda.
- Identidad Sexual Agregada

Variables Intrínsecas.

- Estabilidad Laboral Reforzada.

Resultados de la caracterización

La información recolectada durante el ejercicio de caracterización de los funcionarios de planta de la Institución Universitaria Colegio Mayor permitió obtener resultados más adelante relacionados:

#### Información general

Previamente es importante saber de manera general como está conformada la planta global de la institución entidad es por ello que a continuación se relaciona la siguiente tabla (ver tabla 1.)

| <b>Planta de personal</b> |                    |  |     |    |                               |
|---------------------------|--------------------|--|-----|----|-------------------------------|
| <b>planta global</b>      |                    |  |     |    |                               |
| 01 (UNO)                  | Secretaría General | Profesional Universitario Talento Humano                 | 219 | 02 | Provisionalidad               |
| 01 (UNO)                  |                    | Profesional Universitario Presupuesto                    | 219 | 02 | Provisionalidad               |
| 01 (UNO)                  |                    | Profesional Universitario Contabilidad                   | 219 | 02 | Carrera                       |
| 01 (UNO)                  |                    | Profesional Universitario Gestión Documental             | 219 | 02 | Carrera                       |
| 01 (UNO)                  |                    | Profesional Universitario Pagaduría                      | 219 | 02 | Libre nombramiento y remoción |
| 01 (UNO)                  | Planeación         | Profesional Universitario Sistema de Gestión de Calidad  | 219 | 02 | Provisionalidad               |
| 01 (UNO)                  | Vicerrectoría      | Profesional Universitario Biblioteca                     | 219 | 02 | Provisionalidad               |
| 01 (UNO)                  | Rectoría           | Profesional Universitario Relacionamiento con el entorno | 219 | 02 | Libre nombramiento y remoción |

|           |   |  |                   |    |                               |
|-----------|---|--|-------------------|----|-------------------------------|
| 01 (UNO)  | Rectoría  | Profesional Universitario<br>Comunicaciones          | 219               | 02 | Libre nombramiento y remoción |
| 01 (UNO)  | TICS  | Profesional Universitario<br>Sistemas de Información | 219               | 02 | Provisionalidad               |
| 01 (UNO)  | Decanatura Ciencias Sociales y de la Administración | Profesional Universitario<br>Secretario Académico    | 219               | 02 | Libre nombramiento y remoción |
| 01 (UNO)  | Decanatura Arte y Diseño                            | Profesional Universitario<br>Secretario Académico    | 219               | 02 | Libre nombramiento y remoción |
| 01 (UNO)  | Decanatura Ingeniería                               | Profesional Universitario<br>Secretario Académico    | 219               | 02 | Libre nombramiento y remoción |
| 01(UNO)   | TIC   | Técnico Administrativo                               | 367               | 06 | Provisionalidad               |
| 01 (UNO)  | Secretaría General                                  | Técnico Administrativo-<br>Almacén                   | 367               | 05 | Provisionalidad               |
| 01 (UNO)  | Secretaría General                                  | Técnico Administrativo –<br>financiera               | 367               | 05 | Provisionalidad               |
| 11 (ONCE) | Global  | Auxiliar Administrativo                              | 407               | 06 | Provisionalidad               |
| 03 (TRES) | Global  | Auxiliar Administrativo                              | 407               | 06 | Carrera                       |
| 9 (NUEVE) | Docentes  | Facultad de Arte y Diseño                            | Escalafón Docente |    |                               |
| 8 (OCHO)  | Docentes  | Facultad de Ingeniería                               | Escalafón Docente |    |                               |

|           |          |  |                   |
|-----------|----------|--|-------------------|
| 12 (DOCE) | Docentes | Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración | Escalafón Docente |
|-----------|----------|--|-------------------|

Fuente: Gestión del Talento Humano

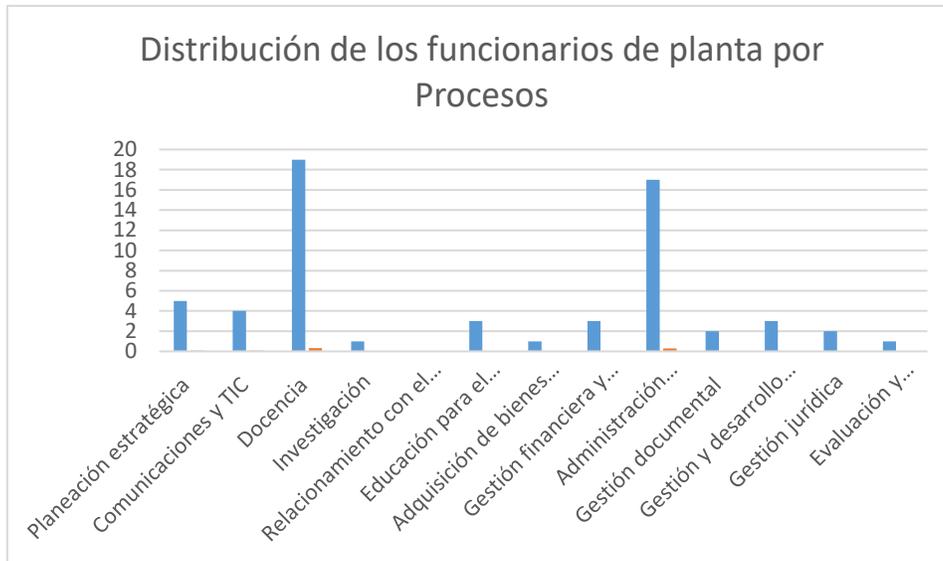
### Provisión de Empleos y Vacantes

| niveles            | no. cargos | vacantes | cargos provistos | % vacantes | % provision |
|--------------------|------------|----------|------------------|------------|-------------|
| DIRECTIVO          | 6          | 0        | 6                | 0%         | 100%        |
| ASESOR             | 6          | 0        | 6                | 0%         | 100%        |
| PROFESIONAL        | 13         | 0        | 13               | 0%         | 100%        |
| TÉCNICO            | 3          | 0        | 3                | 0%         | 100%        |
| ASISTENCIAL        | 14         | 0        | 14               | 0%         | 100%        |
| TRABAJADOR OFICIAL | 3          | 0        | 3                | 0%         | 100%        |
| DOCENTE DE PLANTA  | 29         | 6        | 23               | 19%        | 81%         |
| TOTAL              | 74         | 6        | 68               | 9%         | 91%         |

Fuente: Gestión del Talento Humano

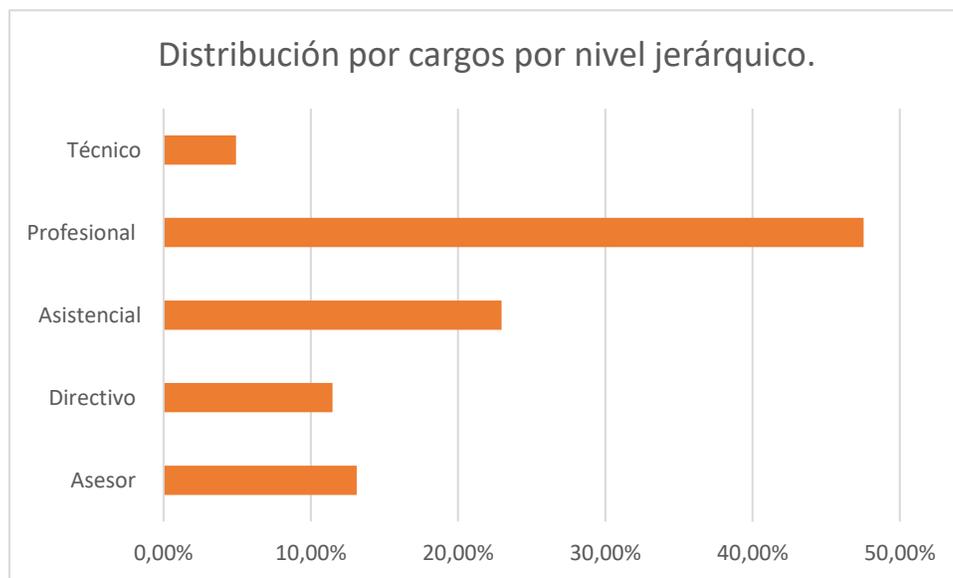
De la información anterior se pueden concluir que el mayor número de servidores públicos de la institución hacen parte del proceso de docencia (ver Tabla 1.), de los cuales a la fecha se cuenta con 6 vacancias (ver tabla 2.).

A continuación, un diagrama de barras correspondiente a la distribución de los funcionarios por procesos en el año 2020. En el cual se puede apreciar que hay un mayor número de colaboradores en los procesos de docencia y Administración Académica. (ver gráfico 1.)



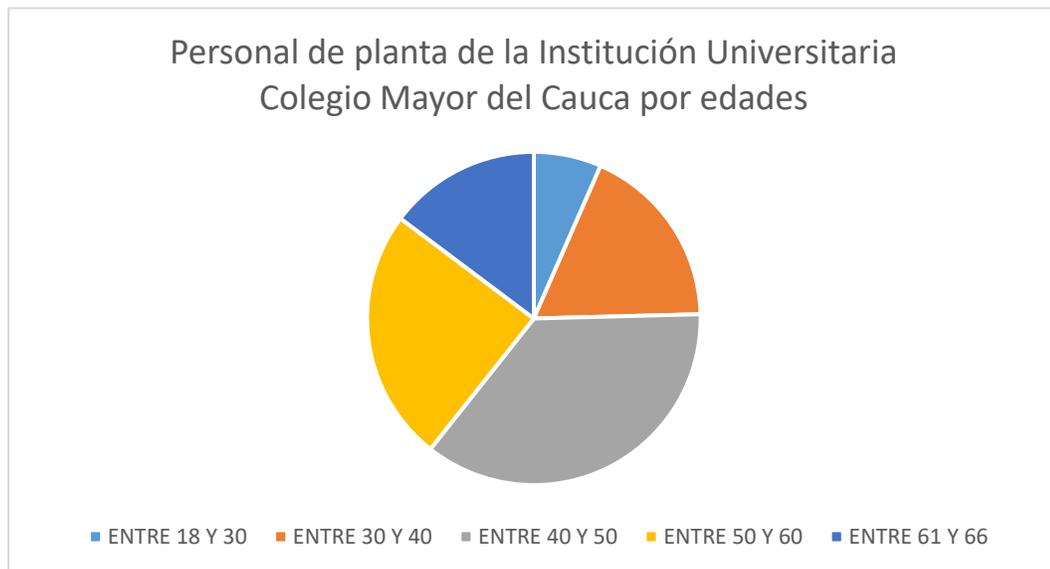
Fuente: Encuesta Socio-demográfica

A continuación, la forma en la que están distribuidos los cargos de acuerdo al nivel jerárquico en la institución, en esta grafica se puede observar que la institución cuenta con un mayor porcentaje de cargos con profesionales universitarios, seguido del nivel asistencial. (ver gráfico 2.).



Fuente: Encuesta Socio-demográfica

De acuerdo a la información suministrada en la encuesta se puede observar que el porcentaje más alto de funcionarios de la institución se encuentra entre 40 y 50 años de edad, seguido de un grupo de funcionarios entre 50 y 60 años (ver grafica 3.)



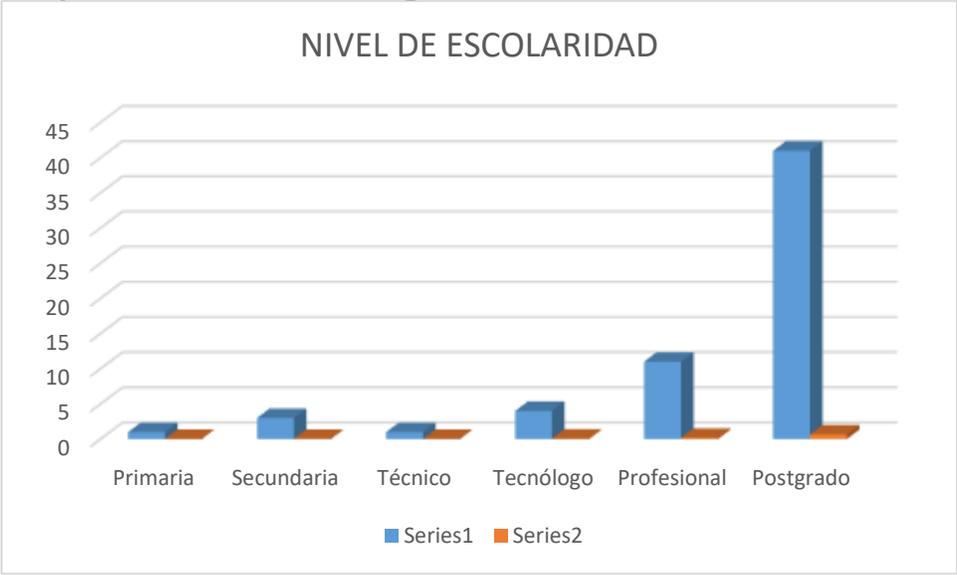
Fuente: Encuesta Socio-demográfica

Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016 "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas", La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

El impacto social de la educación se manifiesta en diversas áreas más allá del mercado laboral, como salud, participación social, desarrollo de instituciones,

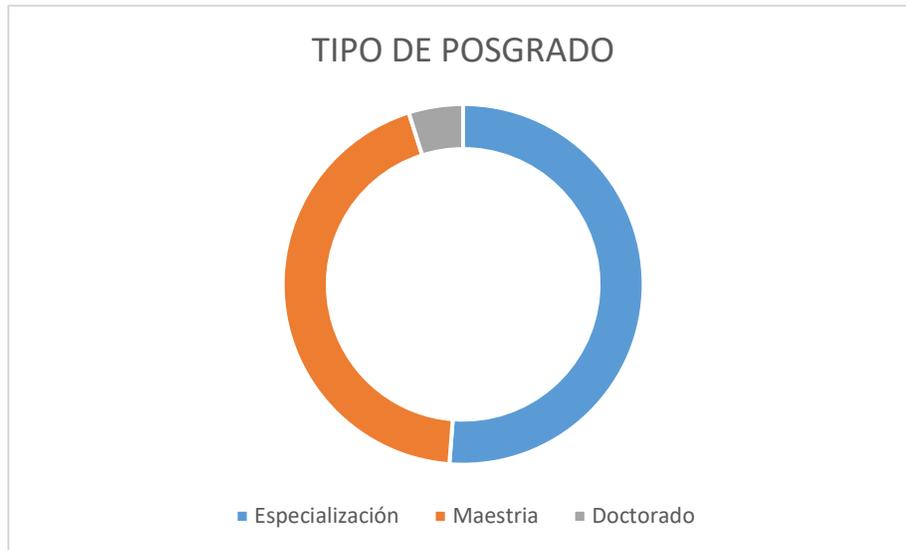
bienestar social e individual. Además de sus efectos en la superación de la pobreza y equidad social, la educación impacta también en el desarrollo científico y tecnológico, estas son algunas de las razones por la que la institución ha venido promoviendo políticas encaminadas a satisfacer la necesidad de autorrealización, capacitación docente, política de bilingüismo entre otros proyectos y programas mediante actos administrativos de incentivos, que aportan al crecimiento de la ruta de la felicidad del servidor público, permitiendo a su vez que la institución aumente la productividad.

En contexto a lo anterior, en la siguiente grafica se puede observar que la institución se encuentra compuesta mayormente por profesionales con posgrado, sin embargo, hay un porcentaje menor de servidores de planta que cuenta con nivel básico primario y medio académico (ver gráfico 4.).



Fuente: Encuesta Socio-demográfica

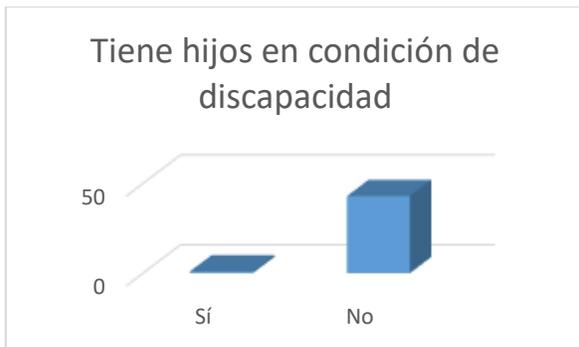
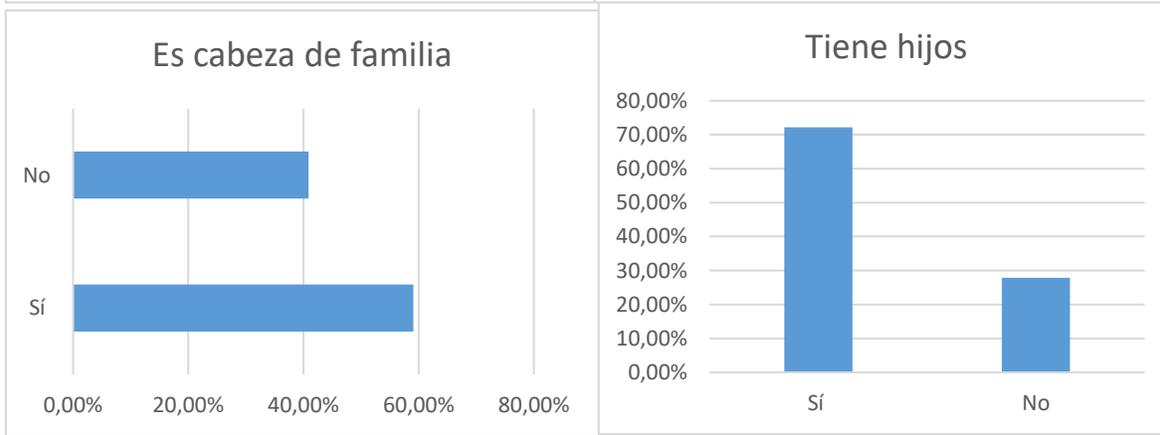
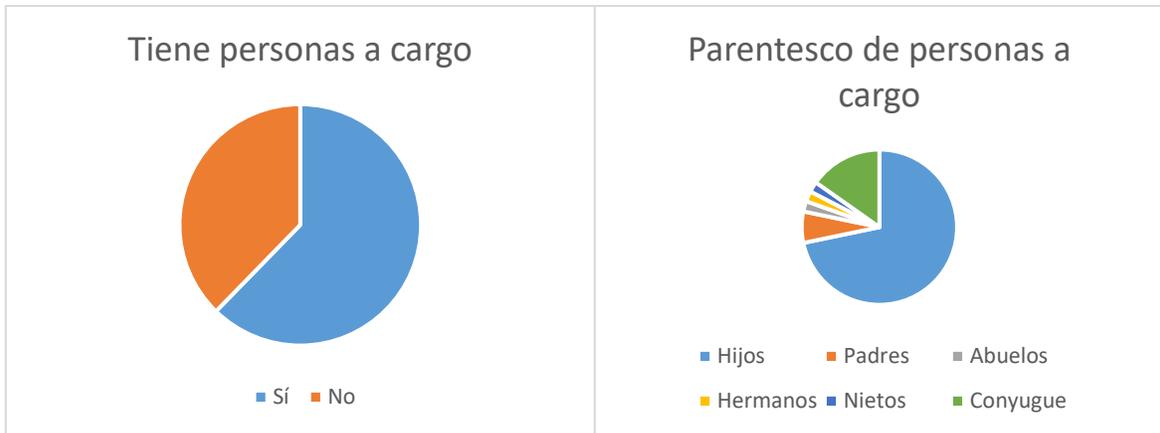
De las personas que contestaron que tenían un posgrado se hizo una nueva segmentación la cual se puede evidencia en la siguiente gráfica, la cual evidencia un 43.90% Profesionales con título de Maestría y el 4,88% tienen título de Doctorado (ver gráfico 5.).



Fuente: Encuesta Socio-demográfica

En cuanto al núcleo y constitución familiar se puede concluir que, más de 60% de los funcionarios de la institución tienen alguna persona a cargo de los cuales el 70% son hijos, el 15% conyugue y 13% en el cuidado de padres, hermanos, abuelos o nietos, el 6.5% padres, el 2% abuelos. (ver gráficos 6, 7 y 8.).

De los 61 funcionarios que contestaron la encuesta el 80% tiene hijos, de los cuales 1 presenta una discapacidad psiquiátrica (ver gráficos 9, 10 y tabla 3.), Muchos de los funcionarios han recibido apoyo en descuento financiero en la matrícula académica de la oferta académica de la institución.

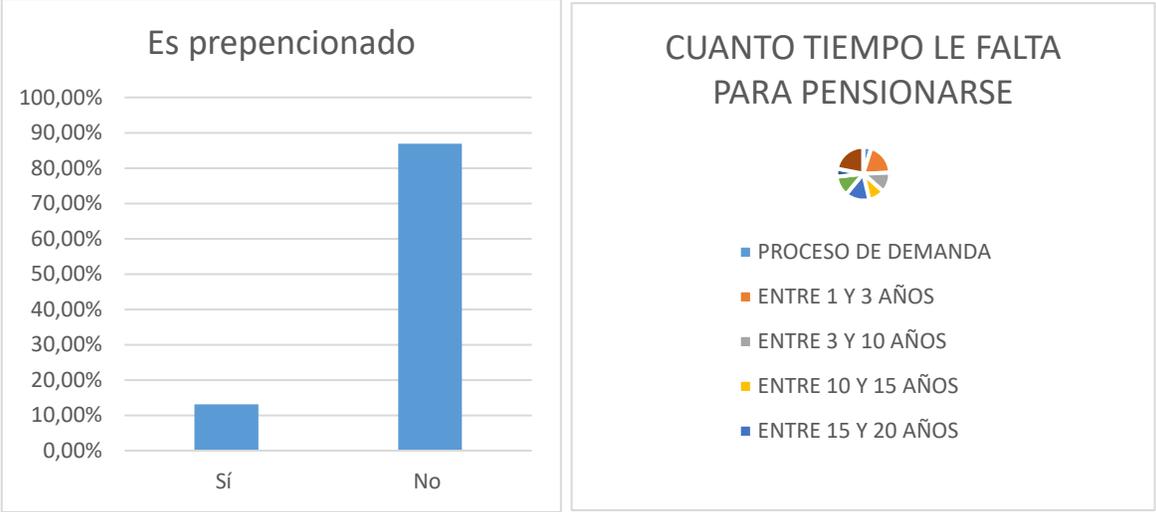


| Columna1  | Columna2     |
|---|--------------|
| ¿Indique qué tipo de discapacidad tiene su hijo(a)? | Respuesta    |
| Opción  | Psiquiátrica |

Fuente: Encuesta Socio-demográfica

La Institución tiene un porcentaje alto de funcionarios entre 40 y 60 años, de los cuales el 20% se encuentra en periodo de estabilidad laboral reforzada y goza de la protección reforzada reconocida por la ley a sujetos de especial vulnerabilidad, por estar próximos a pensionarse y faltarles tres o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de vejez. El 5% corresponde a un grupo que ya se encuentra en proceso de demanda pensional y el resto de la planta requiere cotizar entre 4 y 25 años

teniendo en cuenta los requisitos actuales para poder acceder a su pensión de vejez (ver gráficos 3, 11 y 12.)



Fuente: Encuesta Socio-demográfica

Recomendaciones y conclusiones

La encuesta de caracterización permitió evidenciar que algunos servidores públicos tienden a confundir su tipo de vinculación. Por lo cual se recomienda hacer énfasis en este tema en la en el plan de reinducción.

Sería oportuno que los funcionarios que tienen hijos con discapacidad (ver Tabla 3.) tengan algún tipo de capacitación o acompañamiento que permita un mejoramiento en su calidad de vida.

Se concluye que al segmentar la población en las diferentes variables que fueron evaluadas, facilita al proceso de Gestión y desarrollo del Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, elaborar los Planes Operativos Anuales de Bienestar Social Laboral.

#### Referencias

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 3.
- Guía de Caracterización de Ciudadanos: Guía metodológica para la caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés.

#### Anexos

- Resultados Formulario Caracterización funcionarios públicos 2020.

## Anexos

|                                       |           |            |
|---------------------------------------|-----------|------------|
| Número de registros en esta consulta: | 61        |            |
| Total de registros en esta encuesta:  | 61        |            |
| Porcentaje del total:                 | 100,00%   |            |
|                                       |           |            |
|                                       |           |            |
| Resumen de campo para q1              |           |            |
| Tipo de documento:                    |           |            |
| Opción                                | Cuenta    | Porcentaje |
| Cédula de ciudadanía (A1)             | 61        | 100,00%    |
| Pasaporte (A2)                        | 0         | 0,00%      |
| Cédula de extranjería (A3)            | 0         | 0,00%      |
| Sin respuesta                         | 0         | 0,00%      |
|                                       |           |            |
|                                       |           |            |
| Resumen de campo para q2              |           |            |
| Número de documento:                  |           |            |
| Opción                                | 61        | 100,00%    |
| Sin respuesta                         | 0         | 0,00%      |
|                                       |           |            |
|                                       |           |            |
| Resumen de campo para q3              |           |            |
| Nombres:                              |           |            |
| Opción                                | 61        | 100,00%    |
| Sin respuesta                         | 0         | 0,00%      |
| Resumen de campo para q8              |           |            |
| Antigüedad trabajando con el estado   |           |            |
| Cálculo                               | Resultado |            |
| Cuenta                                | 61        |            |
| Suma                                  | 7348,4    |            |
| Desviación estándar                   | 130,16    |            |
| Promedio                              | 120,47    |            |

|   |           |  |
|---|-----------|--|
| Mínimo  | 1         |  |
| Primer cuartil (Q1)                                 | 16,5      |  |
| Segundo cuartil (Mediana)                           | 60        |  |
| Tercer cuartil (Q3)                                 | 226,5     |  |
| Máximo  | 420       |  |
| Los valores nulos son ignorados en los cálculos     |           |  |
| Q1 y Q3 fueron calculadas utilizando método minitab |           |  |
| Resumen de campo para q7                            |           |  |
| Antigüedad trabajando en la Institución IUCMC.      |           |  |
| Cálculo   | Resultado |  |
| Cuenta  | 61        |  |
| Suma  | 6414,4    |  |
| Desviación estándar                                 | 115,02    |  |
| Promedio  | 105,15    |  |
| Mínimo  | 0         |  |
| Primer cuartil (Q1)                                 | 15,5      |  |
| Segundo cuartil (Mediana)                           | 59        |  |
| Tercer cuartil (Q3)                                 | 197,7     |  |
| Máximo  | 395       |  |

|   |        |            |
|---|--------|------------|
| Los valores nulos son ignorados en los cálculos     |        |            |
| Q1 y Q3 fueron calculadas utilizando método minitab |        |            |
| Resumen de campo para q6                            |        |            |
| Proceso:  |        |            |
| Opción  | Cuenta | Porcentaje |
| Planeación estratégica (A1)                         | 5      | 8,20%      |
| Comunicaciones y TIC (A2)                           | 4      | 6,56%      |
| Docencia (A3)                                       | 19     | 31,15%     |
| Investigación (A4)                                  | 1      | 1,64%      |

|  |        |            |
|--|--------|------------|
| Relacionamiento con el entorno (A5)                | 0      | 0,00%      |
| Educación para el trabajo y desarrollo humano (A6) | 3      | 4,92%      |
| Adquisición de bienes y servicios (A7)             | 1      | 1,64%      |
| Gestión financiera y contable (A8)                 | 3      | 4,92%      |
| Administración académica (A9)                      | 17     | 27,87%     |
| Gestión documental (A10)                           | 2      | 3,28%      |
| Gestión y desarrollo del talento humano (A11)      | 3      | 4,92%      |
| Gestión jurídica (A12)                             | 2      | 3,28%      |
| Evaluación y seguimiento (A13)                     | 1      | 1,64%      |
| Sin respuesta                                      | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para q9                           |        |            |
| ¿En qué nivel se encuentra dentro del Institución? |        |            |
| Opción   | Cuenta | Porcentaje |
| Asesor (A1)  | 8      | 13,11%     |
| Directivo (A2)                                     | 7      | 11,48%     |
| Asistencial (A3)                                   | 14     | 22,95%     |
| Profesional (A4)                                   | 29     | 47,54%     |
| Técnico (A5)                                       | 3      | 4,92%      |
| Sin respuesta                                      | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para q10                          |        |            |
| Tipo de vinculación                                |        |            |
| Opción   | Cuenta | Porcentaje |
| Carrera Administrativa - CA (A1)                   | 14     | 22,95%     |
| Nombramiento provisional - NP (A2)                 | 16     | 26,23%     |
| Libre nombramiento y remoción - LNR (A3)           | 16     | 26,23%     |
| Trabajador oficial - TO (A4)                       | 15     | 24,59%     |
| Sin respuesta                                      | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para q13                          |        |            |
| ¿Pertenece usted a algún grupo étnico?             |        |            |
| Opción   | Cuenta | Porcentaje |
| Sí (Y)   | 1      | 1,64%      |

|                           |        |            |
|---------------------------|--------|------------|
| No (N)                    | 60     | 98,36%     |
| Sin respuesta             | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para q14 |        |            |
| ¿Cual?                    |        |            |
| Opción                    | Cuenta | Porcentaje |

|   |        |            |
|---|--------|------------|
| Comunidades negras (A1)                 | 0      | 0,00%      |
| Afrocolombianas (A2)                    | 0      | 0,00%      |
| Raizales (A3)                           | 1      | 100,00%    |
| Palenqueras (A4)                        | 0      | 0,00%      |
| Sin respuesta                           | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para q16               |        |            |
| Género:                                 |        |            |
| Opción                                  | Cuenta | Porcentaje |
| Femenino (F)                            | 37     | 60,66%     |
| Masculino (M)                           | 24     | 39,34%     |
| Sin respuesta                           | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para q11               |        |            |
| ¿Pertenece usted a la comunidad LGBTI ? |        |            |
| Opción                                  | Cuenta | Porcentaje |
| Sí (Y)                                  | 0      | 0,00%      |
| No (N)                                  | 61     | 100,00%    |
| Sin respuesta                           | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para q12               |        |            |
| ¿Con cual te identificas?               |        |            |
| Opción                                  | Cuenta | Porcentaje |
| Bisexual (A1)                           | 0      | 0,00%      |
| Lesbiana (A2)                           | 0      | 0,00%      |
| Transexual (A3)                         | 0      | 0,00%      |
| Travesti (A4)                           | 0      | 0,00%      |
| Gay (A5)                                | 0      | 0,00%      |
| Sin respuesta                           | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para q15               |        |            |
| Estado civil:                           |        |            |
| Opción                                  | Cuenta | Porcentaje |

|                           |        |            |
|---------------------------|--------|------------|
| Casado (a) (A1)           | 22     | 36,07%     |
| Soltero (a) (A2)          | 18     | 29,51%     |
| Unión libre (A3)          | 14     | 22,95%     |
| Divorciado (a) (A4)       | 7      | 11,48%     |
| Viudo (a) (A5)            | 0      | 0,00%      |
| Sin respuesta             | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para q17 |        |            |
| Nivel de estudios:        |        |            |
| Opción                    | Cuenta | Porcentaje |
| Primaria (A1)             | 1      | 1,64%      |
| Secundaria (A2)           | 3      | 4,92%      |
| Técnico (A3)              | 1      | 1,64%      |
| Tecnólogo (A4)            | 4      | 6,56%      |
| Profesional (A5)          | 11     | 18,03%     |
| Postgrado (A6)            | 41     | 67,21%     |
| Sin respuesta             | 0      | 0,00%      |

|                              |        |            |
|------------------------------|--------|------------|
| Resumen de campo para q17a   |        |            |
| Tipo de postgrado terminado: |        |            |
| Opción                       | Cuenta | Porcentaje |
| Especialización (A1)         | 21     | 51,22%     |
| Maestría (A2)                | 18     | 43,90%     |
| Doctorado (A3)               | 2      | 4,88%      |
| Sin respuesta                | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para q18    |        |            |
| ¿Cuenta con vivienda propia? |        |            |
| Opción                       | Cuenta | Porcentaje |
| Sí (Y)                       | 44     | 72,13%     |
| No (N)                       | 17     | 27,87%     |
| Sin respuesta                | 0      | 0,00%      |
| Resumen de campo para Q19    |        |            |
| ¿Tiene personas a cargo?     |        |            |
| Opción                       | Cuenta | Porcentaje |
| Sí (Y)                       | 38     | 62,30%     |

|                                    |                   |         |
|------------------------------------|-------------------|---------|
| No (N)                             | 23                | 37,70%  |
| Sin respuesta                      | 0                 | 0,00%   |
| Resumen de campo para q20          |                   |         |
| Parentesco de las personas a cargo |                   |         |
| Opción                             | 38                | 100,00% |
| Sin respuesta                      | 0                 | 0,00%   |
| ID                                 | Respuesta         |         |
|                                    | 7 hija            |         |
|                                    | 6 Abuela Materna  |         |
|                                    | 8 HIJOS           |         |
|                                    | 9 hijos           |         |
|                                    | 13 HIJA           |         |
|                                    | 16 Hija           |         |
|                                    | 63 HIJA           |         |
|                                    | 19 Hijos, nieto   |         |
|                                    | 23 HIJOS Y ESPOSA |         |
|                                    | 27 HIJA           |         |
|                                    | 28 Esposo         |         |
|                                    | 29 Hijo           |         |
|                                    | 30 Hija           |         |
|                                    | 31 Esposa e hijo  |         |
|                                    | 32 hijos          |         |
|                                    | 33 HIJOS          |         |
|                                    | 34 ESPOSA HIJOS   |         |
|                                    | 37 hija           |         |
|                                    | 51 hijos          |         |
|                                    | 39 hijos          |         |
|                                    | 41 HIJA           |         |
|                                    | 46 Hijo           |         |
|                                    | 47 Hijos          |         |

|  |                    |  |
|--|--------------------|--|
|  | 48 ESPOSA          |  |
|  | 49 Madre y hermana |  |
|  | 53 HIJO            |  |
|  | 54 Madre           |  |

|  |           |                       |            |
|--|-----------|-----------------------|------------|
|  | 68        | HIJO                  |            |
|  | 56        | Hijo                  |            |
|  | 61        | HIJA                  |            |
|  | 59        | HIJA                  |            |
|  | 60        | hijo                  |            |
|  | 69        | HIJOS                 |            |
|  | 72        | Esposa Hijo           |            |
|  | 80        | Hija                  |            |
|  | 82        | HIJO                  |            |
|  | 83        | HIJO-MADRE            |            |
|  | 88        | ESPOSA/HIJA           |            |
| Resumen de campo para q22                  |           |                       |            |
| ¿Tiene hijos?                              |           |                       |            |
| Opción                                     | Cuenta    |                       | Porcentaje |
| Sí (Y)                                     |           | 44                    | 72,13%     |
| No (N)                                     |           | 17                    | 27,87%     |
| Sin respuesta                              |           | 0                     | 0,00%      |
| Resumen de campo para q21                  |           |                       |            |
| ¿Usted es madre o padre cabeza de familia? |           |                       |            |
| Opción                                     | Cuenta    |                       | Porcentaje |
| Sí (Y)                                     |           | 26                    | 59,09%     |
| No (N)                                     |           | 18                    | 40,91%     |
| Sin respuesta                              |           | 0                     | 0,00%      |
| Resumen de campo para q23                  |           |                       |            |
| ¿Cuántos hijos tiene y de que edad?        |           |                       |            |
| Opción                                     |           | 44                    | 100,00%    |
| Sin respuesta                              |           | 0                     | 0,00%      |
| ID   | Respuesta |                       |            |
|  | 7         | 3 hijas/27-24-20 años |            |
|  | 8         | 2/7;11 MESES          |            |
|  | 9         | 6 y 3 años            |            |
|  | 12        | Una / 36 años         |            |
|  | 13        | 1 HIJA DE 5 AÑOS      |            |

|    |                   |  |
|----|-------------------|--|
| 16 | 1/17              |  |
| 63 | 1/14              |  |
| 19 | 2/28;22           |  |
| 20 | 1/ 29             |  |
|    | DOS HIJOS VARONES |  |
| 23 | 12 Y 14 AÑOS      |  |
|    | 3 HIJAS:          |  |
|    | 28                |  |
|    | 26                |  |
| 27 | 8                 |  |

|    |                         |  |
|----|-------------------------|--|
| 29 | Un hijo de 21 años      |  |
| 30 | 1 tiene 9 años          |  |
| 31 | Uno de 8 años           |  |
| 32 | 2 /16;7                 |  |
| 33 | 2 Hijos de 8 y 12 años  |  |
| 34 | DOS 24 35               |  |
| 37 | 1 / 19 años             |  |
| 51 | 2/ 7;12                 |  |
| 39 | 2 / 6 años; 3 meses     |  |
| 41 | 1 / 18                  |  |
| 42 | Una hija de 27 años     |  |
| 44 | 3 hijos: 39. 37,36      |  |
| 46 | 1/ 25 años              |  |
| 47 | 2/8;5                   |  |
| 48 | 4, 40, 38, 36, 34       |  |
| 53 | 1;23                    |  |
| 68 | 1 / 7 AÑOS              |  |
|    | Dos hijos. 35 y 17 años |  |
| 56 | respectivamente         |  |
| 61 | 2 HIJOS/11/25           |  |
| 59 | 1 - 5                   |  |
| 60 | 1/16 meses              |  |

|   |           |                               |         |
|---|-----------|-------------------------------|---------|
|   | 66        | 1/9                           |         |
|   | 67        | 1 /38 y 1/32                  |         |
|   | 69        | 2 HIJOS DE 9 Y 4 AÑOS         |         |
|   | 70        | dos hijos<br>25 y 27 años     |         |
|   | 72        | 1 hijo 13 años                |         |
|   | 79        | 1<br>31 AÑOS                  |         |
|   | 80        | Una niña de 10 años           |         |
|   | 82        | 1/13                          |         |
|   | 83        | TENGO 2 HIJOS 24 Y 25<br>AÑOS |         |
|   | 85        | UNO (1) 24 AÑOS               |         |
|   | 87        | un hijo de 24 años de edad    |         |
|   | 88        | 1/4                           |         |
| Resumen de campo para q25                           |           |                               |         |
| ¿Tiene hijos(as) en condición de discapacidad?      |           |                               |         |
| Opción  | Cuenta    | Porcentaje                    |         |
| Sí (Y)  |           | 1                             | 2,27%   |
| No (N)  |           | 43                            | 97,73%  |
| Sin respuesta                                       |           | 0                             | 0,00%   |
| Resumen de campo para q26                           |           |                               |         |
| ¿Indíque qué tipo de discapacidad tiene su hijo(a)? |           |                               |         |
| Opción  |           | 1                             | 100,00% |
| Sin respuesta                                       |           | 0                             | 0,00%   |
| ID  | Respuesta |                               |         |
|   | 46        | Psiquiátrica                  |         |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Resumen de campo para q27                     |  |  |  |
| ¿Se encuentra en el último año a pensionarse? |  |  |  |

| Opción  | Cuenta         | Porcentaje |
|---|----------------|------------|
| Sí (Y)  | 8              | 13,11%     |
| No (N)  | 53             | 86,89%     |
| Sin respuesta   | 0              | 0,00%      |
| Resumen de campo para q28                             |                |            |
| Indíquenos por favor ¿en qué mes y año se pensionará? |                |            |
| Opción  | 46             | 100,00%    |
| Sin respuesta   | 0              | 0,00%      |
| ID  | Respuesta      |            |
| 7   | .              |            |
| 6   | 2049 Quizá     |            |
| 8   |                | 0          |
| 9   | 05/2036        |            |
| 12  | 12/2020        |            |
| 13  | 12/2048        |            |
| 16  | 05/2025        |            |
| 17  |                | 18         |
| 63  | 11/2040        |            |
| 19  | 12/2020        |            |
| 20  | 05/2024        |            |
| 22  | 02/2034        |            |
| 23  | 2034 ABRIL     |            |
| 24  | 0/0000         |            |
| 27  | NO             |            |
| 28  | Julio /2021    |            |
| 29  | 09/2040        |            |
| 30  | no             |            |
| 31  | agosto de 2027 |            |
| 32  | no se          |            |
| 33  | febrero 2035   |            |
| 34  | ENERO 2020     |            |
| 35  | 06/2025        |            |
| 37  | junio/2029     |            |

|    |   |      |
|----|---|------|
| 51 | 12/2032   |      |
| 39 | no se   |      |
| 41 | 7/2020  |      |
| 42 |   | 11   |
| 50 | ...   |      |
| 44 | Depende de la demanda<br>pensional en curso.                    |      |
| 45 | 03/2052   |      |
| 46 | 01/2022   |      |
| 47 | 12/2030   |      |
| 48 | Actualmente me encuentro<br>con proceso de demanda<br>pensional |      |
| 49 | Año:2039  |      |
| 53 | 1:2049  |      |
| 54 |   | 2046 |
| 56 | no lo se  |      |

|    |                |  |
|----|----------------|--|
| 61 | 2034-10        |  |
| 59 | 05-2040        |  |
| 60 | 08/2053        |  |
| 64 | 02/2040        |  |
| 66 | 12/2050        |  |
| 67 | 12/2021        |  |
| 70 | 12 /2020       |  |
| 79 | Diciembre 2020 |  |