

CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA



PROCESO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO
AÑO 2023



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 procesos 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.

Objetivo: 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.

Desarrollo de la actividad: Desde el proceso de talento humano se realiza la actualización de las características más relevantes de los 46 funcionarios de planta a través de la plataforma Campus donde cada funcionario ingresa su información personal y su respectiva actualización de sus datos personales y posteriormente el proceso de talento humano consolida la información para identificar las siguientes variables:

Variables Demográficas.

Características de la población que aportan información como:

- Rango de edad
- Comunidad LGTBI
- Estrato socioeconómico
- Estado civil
- Factor RH
- Género
- Cabeza de hogar
- No Hijos
- Municipio de nacimiento

- Municipio de residencia
- Grado de escolaridad
- Vivienda propia
- Hijos con discapacidad

Resultados:

A continuación, se puede observar en el diagrama de barras correspondiente a la distribución de rangos de edad de los 46 funcionarios, que el 2% de los funcionarios se encuentran entre los 20-30 años, el 33% de los funcionarios se encuentran entre los 31-40 años, el 48 % de los funcionarios se encuentran entre los 41-50 años de edad y el 9% de los funcionarios se encuentran entre los 51- 60 años, y el 9% de los funcionarios se encuentran entre los 61 años de edad en adelante. (Ver gráfico 1).

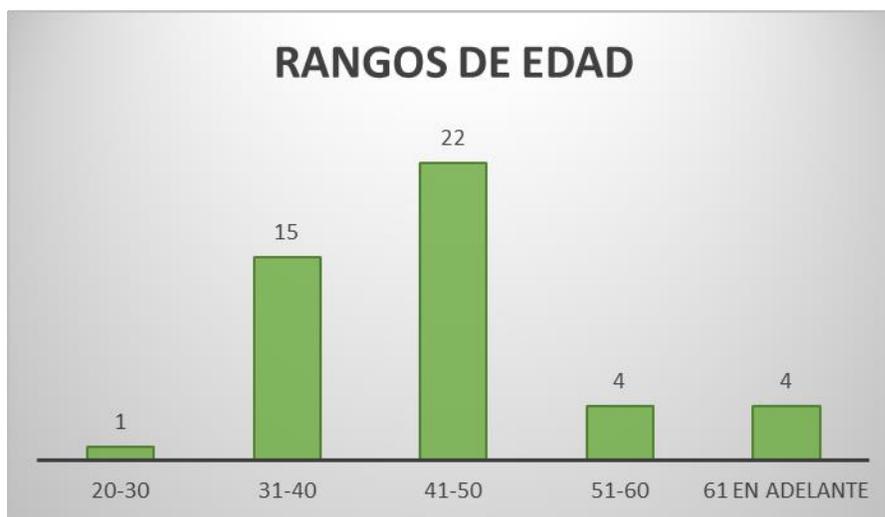


Gráfico 1.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).

A continuación, se puede evidenciar que los 46 funcionarios de la institución ninguno manifiesta pertenecer a la comunidad LGTBI. (Ver gráfico 2.)



Gráfico 2.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).

A continuación, el diagrama de las barras correspondiente a la distribución del estrato socioeconómico de los 46 funcionarios. En el cual se puede apreciar que 7% de los funcionarios viven en estrato 1, el 28% de los funcionarios viven en estrato 2, el 28% de los funcionarios viven en estrato 3, el 28% de los funcionarios viven en estrato 4, el 7% de los funcionarios viven en estrato 5 y el 2% de los funcionarios viven en estrato 6. (ver gráfico 3.)

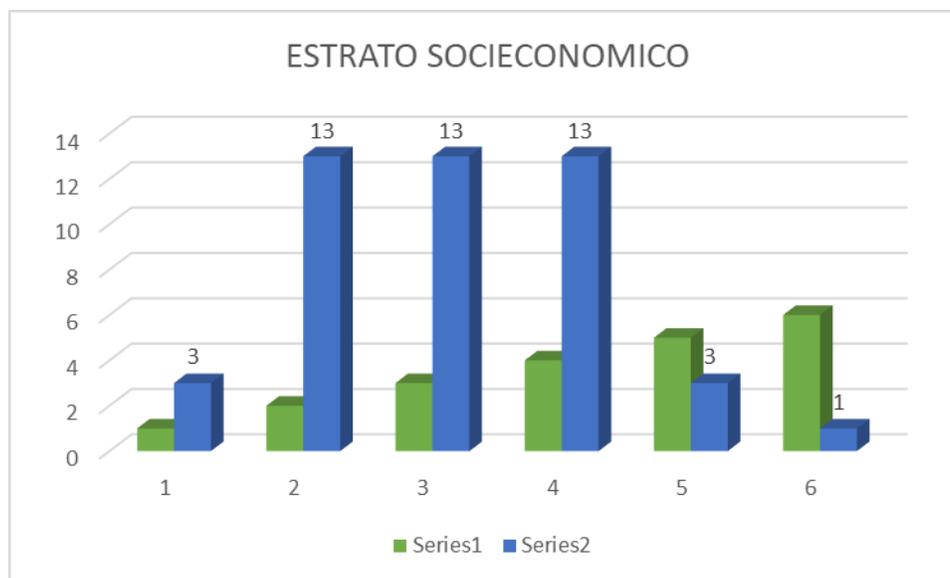


Gráfico 3.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).

A continuación, el diagrama correspondiente a la distribución del estado civil de los 46 funcionarios, se puede observar que el 41% de los funcionarios su estado civil es soltero, el



41% de los funcionarios su estado civil es casado, el 22% de los funcionarios su estado civil es unión libre y 7% de los funcionarios su estado civil es divorciado. (ver gráfico 4.)

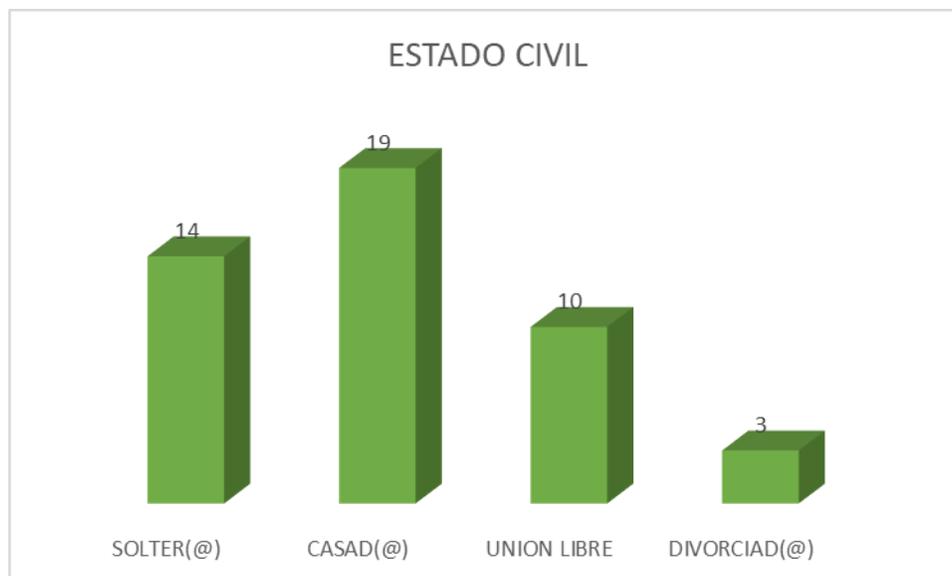


Grafico 4.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).

A continuación, el diagrama correspondiente al factor RH de los 46 funcionarios, se puede observar que el 4% de los funcionarios el factor Rh es A-, el 20% de los funcionarios el factor Rh es A+, el 20% de los funcionarios el factor Rh es B+, el 2% de los funcionarios el factor Rh es O- y el 52% de los funcionarios el factor Rh es O+. (ver gráfico 5.)

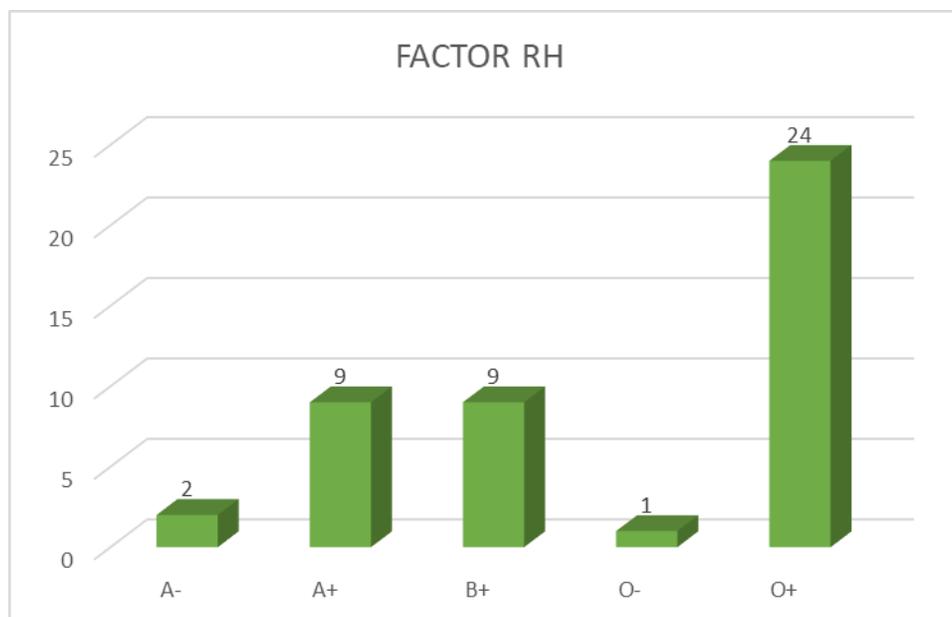


Grafico 5.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).



A continuación, el diagrama correspondiente al género de los 46 funcionarios. En el cual se puede apreciar que 59 % de los funcionarios son de género Femenino y el 41% de los funcionarios es género masculino (ver gráfico 6.)

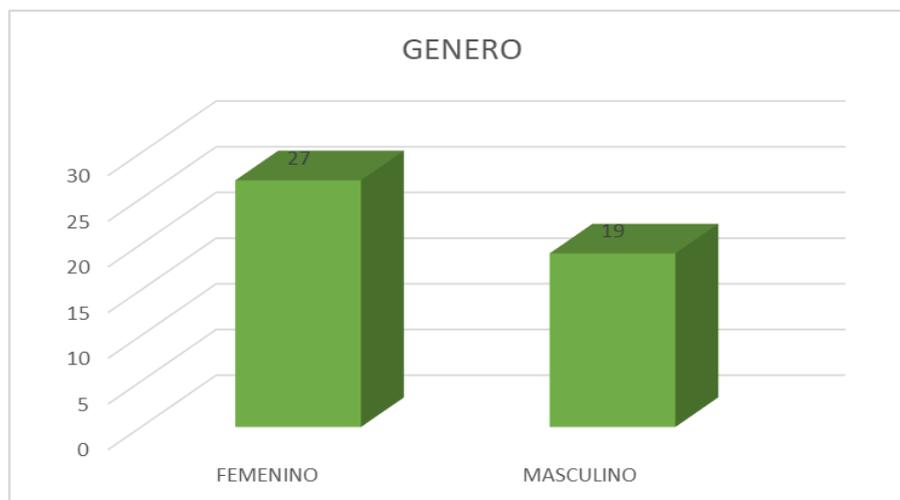


Gráfico 6.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).

A continuación, el diagrama correspondiente a los 46 funcionarios que son cabeza de hogar. En el cual se puede apreciar que 65 % de los funcionarios son cabeza de hogar y el 35% de los funcionarios no son cabeza de hogar (ver gráfico 7.)

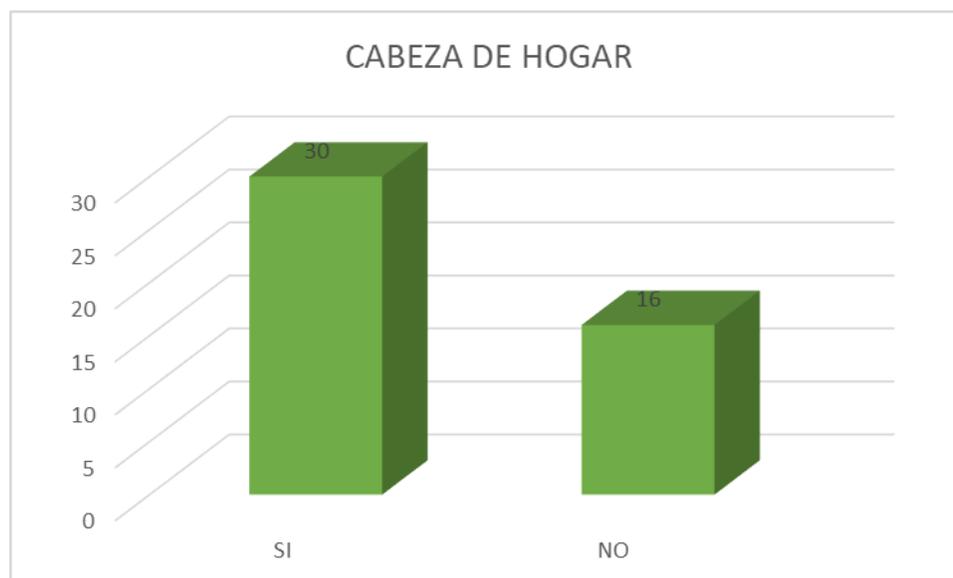


Gráfico 7.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).



A continuación, el diagrama de barras correspondiente a los 46 funcionarios que son padres de familia. En el cual se puede apreciar que 78 % de los funcionarios tienen hijos y el 26% de los funcionarios no tiene hijos. (ver gráfico 8.)



Grafico 8.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).

A continuación, el diagrama de barras correspondiente al municipio de nacimiento de los 46 funcionarios. En el cual se puede apreciar que 63% son nacidos en Popayán Cauca y el resto de los funcionarios tiene diferentes lugares de nacimiento. (ver gráfico 9)



Grafico 9.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).



A continuación, el diagrama correspondiente al municipio de residencia de los 46 funcionarios. En el cual se puede apreciar que 98% de los funcionarios viven en la ciudad Popayán y 2% de los funcionarios viven el corregimiento de Cajibío Cauca. (ver gráfico 10)

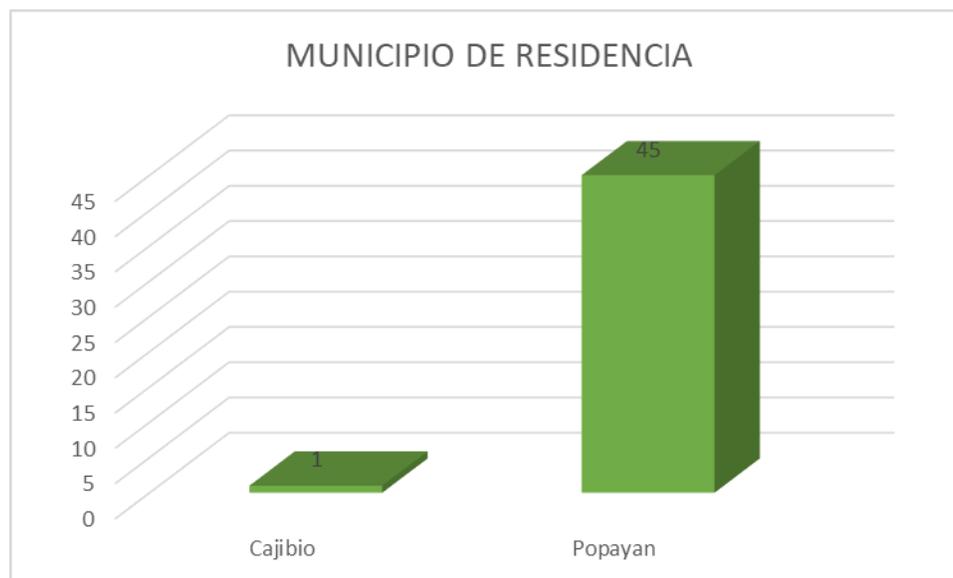


Gráfico 10.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).

A continuación, el diagrama de barras correspondiente al grado de escolaridad que tienen los 46 funcionarios. En el cual se puede apreciar 7% de los funcionarios tienen un grado de escolaridad de bachiller, el 2% de los funcionarios el grado de escolaridad de técnico profesional, el 2% de los funcionarios el grado de escolaridad es tecnológico, el 22% de los funcionarios el grado de escolaridad es universitario, el 43% de los funcionarios el grado de escolaridad es especialistas, el 22% de los funcionarios el grado de escolaridad es maestría y el 2% de los funcionarios el grado de escolaridad es doctorado. (Ver gráfico 11).



Grafico 11.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).

A continuación, el diagrama de barras correspondiente a la vivienda propia que tienen los 46 funcionarios. En el cual se puede apreciar que el 57% de los funcionarios tienen vivienda propia y el 43% de los funcionarios no han adquirido vivienda propia. (Ver gráfico 12)

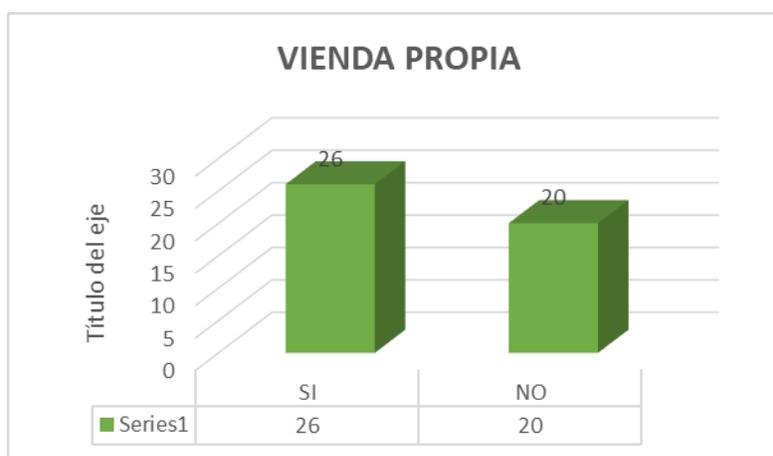


Grafico 12.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).



A continuación, el diagrama de barras correspondiente a los 46 funcionarios que son padres de familia con hijos con alguna discapacidad. Ningún funcionario manifestó alguna novedad de discapacidad. (Ver gráfico 13).



Gráfico 13.

Fuente: Campus – Unimayor (2023).

Impacto: No aplica es un indicador de cumplimiento

Plan de mejora: No aplica

Evidencias: La información es consolidada desde el aplicativo campus administrativo <https://campus.unimayor.edu.co/CampusTalentoHumano/PersonalTH/wfRevisarHV.aspx>