CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES						
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano						
Código	Versión	Emisión	Página			
200.09.03.04.D.22	200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 1 de 31					

CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA

DE ACUERDO AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

Elaborado por: Revisado Por: Aprobado por:

Contratista apoyo Talento Profesional Universitario Rector(a)
Humano Talento Humano

Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano

 Código
 Versión
 Emisión
 Página

 200.09.03.04.D.22
 02
 17-04-2020
 2 de 31

Tabla de contenido

Ficha Técnica	3
Introducción	4
Encuesta Sociodemográfica	5
Aspectos generales	5
Alcance de la caracterización:	
Objetivo General.	6
Objetivos específicos	
Línea base	6
Requerimientos legales.	7
Beneficios	8
Variables definidas para la cara †enzación	8
Resultados de la caracterización	110
Recomendaciones y conclusiones	19
Referencias	198
Anexos	198
Anexos	209

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 3 de 31					

Ficha Técnica

TÍtulo	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 preson e documento tiene como objetivo presentar los resulta los de la caracterización de los servidores públicos de la Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca, de acuardo a los lineamientos generales para la implementación de MIP G.						
Palabras Claves	Caracterización, senderes públicos, segmentación, mejoramiento.						
Dependencia	Proceso de Gedián y Desarrollo del Talento Humano						
Equipo de trabajo	Olga Lucíc Sir sterra, Adriana Rocío Burgos Tapia y Edgar Gutiérrez.						
Fecha del proceso de caracterización	17 de noviembre a diciembre 16 de diciembre de 2019.						
Población objetivo	63 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.						

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 4 de 31					

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 adelanter. Le manera articulada con los demás procesos de gestión de la institución, de tal terma que exista relación en las actividades que se realizan dentro del proceso, sus es rategias y con el Plan de Desarrollo Institucional.

Ahora bien, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 6 12 de 2018, normativa en la cual se fijan las directrices para la integración de los Plane: 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 organo la integración de los planes institucionales al Modelo Integrado de Planeación y de Gestion-MIPG-, considerando además a la dimensión de Talento Humano como el activo n ás i inportante 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 cumplimento al Plan de Desarrollo Institucional y al Plan Operativo Anual 2020, y de fortalece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que va orientado al cesar ollo 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

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 5 de 31					

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, perfice 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 Mode'o de Empleo Público Planeación Gestión MIPG, La consolidación un Sistema de Empleo Fublico rundado 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 increamienta que permitiera medir el alcance de los principios enunciados anteriormente. Por el o se diseñó una encuesta sociodemográfica la cual se aplicó al personal de planta de increativamente de la interfaz de administración de LimeSurvey en http://www.unima.vor.e.hu.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.

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 6 de 31					

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 mejorami en cae su calidad de vida.
- Actualizar la base de datos de los funcionarios de picinia que conforman la Institución Universitaria Colegio Mayor.

Fecha de la muestra

Desde el 19 de noviembre a diciembre 16 de diciembre de 2019.

Línea base

En el periodo indicado se ecclectaron 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:

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES						
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano						
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 7 de 31						

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



Requerimientos legale:

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.

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 8 de 31					

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 Injerno. Dicho modelo está compuesto por 7 dimensiones y 17 políticas, las cuales deben se 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 forn ales del Ministerio, alineándolos con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018.

Beneficios

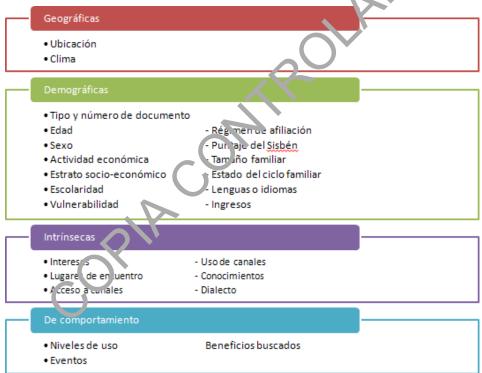
- Se obtien e información directamente de la fuente (funcionario de planta) y en mayor cantidad (musiva).
- Permite establecer estrategias de implementación o mejora para los proyectos, programas y políticas internas dirigidas a los servidores públicos de la entidad.
- Aumenta el conocimiento de la población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

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES						
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano						
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 9 de 31						

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 estás variables deben ser relevantes, fácilmente medibles y proporcionar información evaluable.

Tipos o categorías de variables para caracterizar persona, na urales



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:

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 10 de 31

	Priorización de Variables							
Categoría		Clasificació	n- variables			Puntaje	Selecc	ionada
outogona	Relevante	Económica	Medible	Asociativa	Consistente	Total	Sí	No
	Edad	1	1	1	1	5	x	
	Sexo	1	1	1	1	5	х	
S	Escolaridad	1	1	1	0	4	x	
Demograficas	Pertenencia etnica	0	1	1	1	4	х	
ogra	Antigüedad con el estado	1	1	1	0	4	x	
em	Tamaño familiar	1	1	0	0	2		х
	Constitución familiar	1	1	1	0	4	x	
	Vivienda	0	0	1	0	3		Х
	Identidad Sexual Agregada		1	1	1	0	x	
Intrínsecas	Estabilidad laboral Reforzada	1	1	1	0	SO'	×	

Fuente: Elaboración propia

Variables priorizadas para el ejercicio de curacterización 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 étilica
- Antigüeded con el estado
- Tamaño Familiar
- Constitución familiar.
- Vivienda.
- Identidad Sexual Agregada

Variables Intrínsecas

• Estabilidad Laboral Reforzada

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 11 de 31					

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.)

Planta de personal						
planta global						
01 (UNO)		Profesional Universitario Talento Humano	219	02	Provisionalidad	
01 (UNO)		Profesional Universitatio Presupilesto	219	02	Provisionalidad	
01 (UNO)	Secretaría General	Prefesional Universitario Contabilidad	219	02	Carrera	
01 (UNO)	-08,	Profesional Universitario Gestión Documental	219	02	Carrera	
01 (UNO)	C	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	

Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Código	Versión	Emisión	Página
200.09.03.04.D.22	02	17-04-2020	12 de 31

01 (UNO)	Rectoría	Profesional Universitario Comunicaciones	219	02	Libre nombramiento y remoción
01 (UNO)	TICS	Profesional Universitario Sistemas de Información	219	02	Provisionalidad
01 (UNO)	Decanatura Ciencias Sociales y de la Administración	Profesional Universitario Secretario Académico	219	02	Libre nombramiento y remoción
01 (UNO)	Decanatura Arte y Diseño	Profesional Universitario Secretario Académico	219	02	Libre nombramiento y remoción
01 (UNO)	Decanatura Ingeniería	Profesional Universitario Secretario Académico	279	02	Libre nombramiento y remoción
01(UNO)	TIC	Técnico Administrativo	367	06	Provisionalidad
01 (UNO)	Secretaría General	Vácnico Administrativo- Almacén	367	05	Provisionalidad
01 (UNO)	Secretario Ger erai	Técnico Administrativo – financiera	367	05	Provisionalidad
11 (ONCE)	Global	Auxiliar Administrativo	407	06	Provisionalidad
O3 (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		ón Docente
12 (DOCE)	Docentes	Facultad de Ciencias Sociales y de la Administración		Escala	ón Docente

Fuente: Gestión del Talento Humano

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 13 de 31					

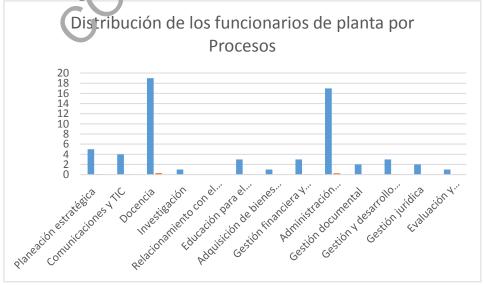
Provisión de Empleos y Vacantes

niveles	no. cargos	vacantes	cargos provistos	% vacantes	% provisión
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	3	0	3	0%	100%
OFICIAL					
DOCENTE DE	29	6	23	19%	81%
PLANTA					
TOTAL	74	6	68	9%	91%

Juante: 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 cacancias (ver tabla 2.).

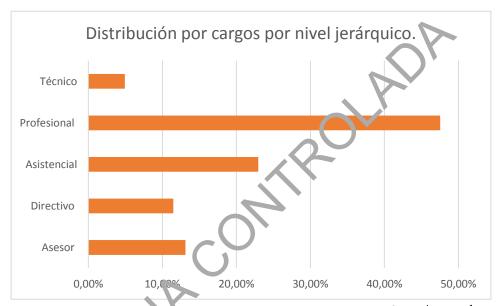
A continuación, un diagrar a de barras correspondiente a la distribución de los funcionarios por procesos en el año 2019. En el cual se puede apreciar que hay un mayor número de colaboradores en los procesos de docencia y Administración Académica. (Ver g áfic > 1.)



CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES				
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano				
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 14 de 31				

Fuente: Encuesta Socio-demográfica

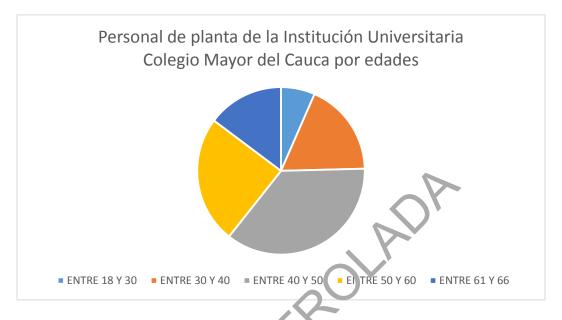
A continuación, la forma en la que están distribuidos los cargos de acuerdo al nivel jerárquico en la institución, en esta grafica se puede observar que la institución cuenta con un mayor porcentaje de cargos con profesionales universitarios, seguido del nivel asistencial. (Ver gráfico 2.).



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 gráfica 3.)

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 15 de 31					



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 aesempeñan 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 kajo 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 las 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 con lo anterior, en la siguiente gráfica 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).

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES				
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano				
Código Versión Emisión Página				
200.09.03.04.D.22	02	17-04-2020	16 de 31	



Fuente: Encuesta Socio-demográfica

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

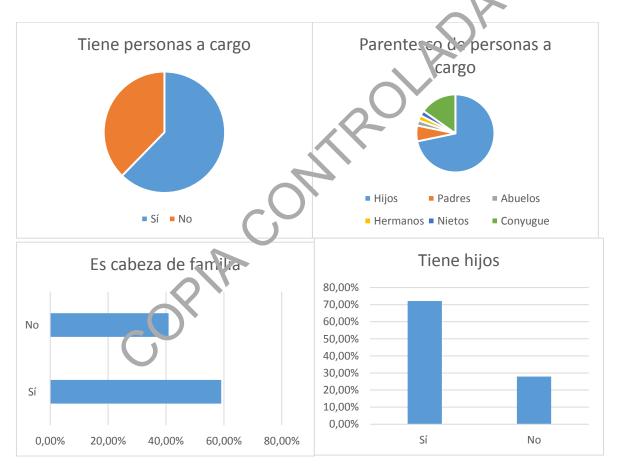


Fuente: Encuesta Socio-demográfica

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 17 de 31					

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% cónyuge 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.



CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 18 de 31



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 recorzada y goza de la protección reforzada reconocida por la ley a sujetos de especial vulne rabilidad, 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 al 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

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 19 de 31					

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 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, se facilita al proceso de Gestión y desarrollo del Talento remano 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 graces de interés.

Anexos

Resultados Formulario Caracterización funcionarios públicos 2019.

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES					
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano					
Código Versión Emisión Página 200.09.03.04.D.22 02 17-04-2020 20 de 31					

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	

Código	Versión	Emisión	Página
200.09.03.04.D.22	02	17-04-2020	21 de 31

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	Sosulterd'o	
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	

Cuenta	Porcentaje
5	8,20%
4	6,56%
19	31,15%
1	1,64%
0	0,00%
3	4,92%
1	1,64%
	5 4 19 1 0

Código	Versión	Emisión	Página
200.09.03.04.D.22	02	17-04-2020	22 de 31

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	()'	
èEn 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 Administrative - 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%

Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano

 Código
 Versión
 Emisión
 Página

 200.09.03.04.D.22
 02
 17-04-2020
 23 de 31

Resumen de campo para q14		
żCual?		
Opción	Cuenta	Porcentaje
Comunidades negras (A1)	0	0,00%
Afrocolombianas (A2)	0	·
Raizales (A3)	1	100,00%
Palenqueras (A4)	0	0,00%
Sin respuesta	0	0,00%
Resumen de campo para q16		
Género:		
Opción	Cuento	Porcentaje
Femenino (F)	37	60,66%
Masculino (M)	24	39,34%
Sin respuesta	0	0,00%
Resumen de campo para q11		
èPertenece usted a la comunidad LGPTI?		
Opción	Cuenta	Porcentaje
Sí (Y)	0	0,00%
No (N)	61	100,00%
Sin respuesta	0	0,00%
O		
Resumen de campo para q12		
¿Con cuál 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%

Código	Versión	Emisión	Página
200.09.03.04.D.22	02	17-04-2020	24 de 31

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	Cuerta	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 cirra		
Tipo de postgrado terminalo:		
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%

Código	Versión	Emisión	Página
200.09.03.04.D.22	02	17-04-2020	25 de 31

Resumen de campo para Q19		
żTiene 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%
	70	
ID	Pespoesiu	
	hija	
	Abuela Materna	
	HIJOS	
	hijos	
	HIJA	
	Hija	
	HUA	
	Hijos, nieto	
	HIJOS Y ESPOSA HIJA	
	Esposo	
	Hijo	
	Hija	
	Esposa e hijo	
	hijos	
	HIJOS	
	ESPOSA HIJOS	
	hija	
	hijos	
	hijos	
	HIJA	

Código	Versión	Emisión	Página
200.09.03.04.D.22	02	17-04-2020	26 de 31

	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	
	8Ch lija	
	82 HIJO	
	83 HIJO-MADRE	
	88 ESPOSA/HIJA	
O		
Resumen de campo para q22		
żTiene hijos?		
Opción	Cuenta	Porcentaje
Sí (Y)	4	
No (N)	1	
Sin respuesta		0,00%
Resumen de campo para q21		
¿Usted es madre o padre cabeza de familia?		
Opción	Cuenta	Porcentaje
Sí (Y)	2	
No (N)	1.	8 40,91%
Sin respuesta		0,00%
Resumen de campo para q23		

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano Código Versión Emisión Página

17-04-2020

02

27 de 31

200.09.03.04.D.22

¿Cuántos hijos tiene y de qué edad?			
Opción		44	100,00%
Sin respuesta		0	0,00%
ID		Respuesta	
	7	3 hijas/27-24-20 años	
		2/7;11 MESES	
		6 y 3 años	
<u> </u>		Una / 36 años	
	13	1 HIJA DE 5 AÑ D:	
	16	1/17	
	63	1/14	
	19	2/28.32	
	20	1/29	
	23	DOS HIJOS VARONES 12 Y 14 AÑOS	
	C	3 HIJAS: 28	
	27	26 8	
	29	Un hijo de 21 años	
	30	1 tiene 9años	
	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	

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano Código 200.09.03.04.D.22 Versión Emisión Página

17-04-2020

02

28 de 31

		1
47	2/8;5	
48	4, 40, 38, 36, 34	
53	1;23	
68	1 / 7 AÑOS	
	Dos hijos. 35 y 17 años	
	respectivamente	
	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 . 4 AÑOS	
	dor ni os	
	25 , 27 años	
7.	1 hijo 13 años	
	21 1500	
	31 AÑOS	
	Una niña de 10 años	
	1/13	
	TENGO 2 HIJOS 24 Y 25 AÑOS	
	UNO (1) 24 AÑOS	
	un hijo de 24 años de edad	
88	1/4	
0		
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		
żIndique qué tipo de discapacidad tiene su hijo(a)?		
Opción	1	100,00%

Código	Versión	Emisión	Página
200.09.03.04.D.22	02	17-04-2020	29 de 31

Sin respuesta	C	0,00%
ID.	D .	
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	C	0,00%
	_() *	
Resumen de campo para q28	,0_	
Indíquenos por favor żen qué mes y año se pensionará?		
Opción	46	100,00%
Sin respuesta	C	0,00%
ID	Respuesta	
	7 .	
	6 2049 Quizá	
	8 0	
<u> </u>	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	

Código	Versión	Emisión	Página
200.09.03.04.D.22	02	17-04-2020	30 de 31

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 7/30 no 42 11 50 Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con 48 proceso de demanda pensional 49 Ano:2039 53 1:2049 54 2046 55 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2020 79 Diciembre 2020			
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 7/20 n 42 11 50 Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con 48 proceso de demanda pensional 49 Año: 2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05:2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	27	NO	
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 7/20 0 42 11 50 . Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con 48 proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034·10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020	28	Julio /2021	
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 7/20 no 42 11 50 Depende de la demanda pensional den curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020	29	09/2040	
32 no se 33 febrero 2035 34 ENERO 2020 35 06/2025 37 junio/2029 51 12/2032 39 no se 41 7/20 0 42 11 50 . Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	30	no	
33 febrero 2035 34 ENERO 2020 35 06/2025 37 junio/2029 51 12/2032 39 no se 41 7/20 0 42 11 50 . Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	31	agosto de 2027	
34 ENERO 2020 35 06/2025 37 junio/2029 51 12/2032 39 no se 41 7/2010 42 11 50 Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	32	no se	
35 06/2025 37 junio/2029 51 12/2032 39 no se 41 7/2010 42 11 56 Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	33	febrero 2035	
37 junio/2029 51 12/2032 39 no se 41 7/2010 42 11 50 Depende de la demanda pensional en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	34	ENERO 2020	
51 12/2032 39 no se 41 7/2010 42 11 50 Depende de la demanda pensional en curso. 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	35	06/2025	
39 no se 41 7/20 0 42 11 50 Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	37	junio/2029	
41 7/20 ² 0 42 11 50 Depende de la demanda pensional en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año: 2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020	51	12/2032	
11 50 Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con 48 proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020	39	no se	
Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020	41	7/20′0	
Depende de la demanda pensional 44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con 48 proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020	42	11	
44 en curso. 45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con 48 proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	50		
45 03/2052 46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con 48 proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020			
46 01/2022 47 12/2030 Actualmente me encuentro con 48 proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020			
47 12/2030 Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020			
Actualmente me encuentro con proceso de demanda pensional 49 Año: 2039 53 1: 2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020			
48 proceso de demanda pensional 49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	47		
49 Año:2039 53 1:2049 54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020	40		
53 1:2049 54 2046 55 no lo se 61 2034·10 05·2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020			
54 2046 56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020			
56 no lo se 61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020			
61 2034-10 05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12/2020			
05-2040 60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020			
60 08/2053 64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020	01		
64 02/2040 66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020	60		
66 12/2050 67 12/2021 70 12 /2020			
67 12/2021 70 12 /2020			
70 12 /2020			
			-

CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES			
Proceso: Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
Código 200.09.03.04.D.22	Versión 02	Emisión 17-04-2020	Página 31 de 31

CORIACONIRO