



**CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS
IMPRETICS E.I.C.E.**

Santiago de Cali, septiembre 2019.

Tabla de contenido

Introducción	3
Aspectos Generales	3
Alcance	3
Objetivo General	4
Objetivos específicos	4
Fecha de muestra	4
Línea Base	4
Fuente de información	4
Requerimientos legales	5
Beneficios	6
Variables definidas para la caracterización	6
Selección de variables	7
Resultados de la caracterización	8
1. Información General	8
2. Variables en estudio	9
3. Variables intrínsecas	15
Recomendaciones y Conclusiones	16
Anexos	16
Referencias	17

Introducción

IMPRETICS E.I.C.E., del orden departamental, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, con duración indefinida, cuyo domicilio legal y administrativo es la ciudad de Santiago de Cali; en pro de garantizar los recursos económicos y talento humano necesario, y comprometidos con el mejoramiento de los procesos y procedimientos institucionales, ha considerado necesario identificar las características y necesidades de sus funcionarios con los cuales cuenta.

En concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) a través de la Guía Metodológica para la Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés, se busca actualizar la base de datos de los servidores públicos de la Entidad.

Así mismo, se da cumplimiento a los lineamientos legales establecidos en la caracterización de usuarios como un proceso permanente y necesario: Conpes 3785 de 2013 “Política Nacional de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano”; Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”; Documento Conpes 3654 de 2010 “Política de rendición de cuentas de la rama ejecutiva a los ciudadanos”, Decreto 2641 de 2012 “Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011”; y la implementación del nuevo sistema de gestión, establecido en el Decreto 1499 de 2017, que desarrolla el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y el decreto 648 de 2017 la cual establece en la Dimensión 1 de Talento Humano disponer de información en su primera etapa a través de la caracterización de los servidores públicos, respondiendo a la necesidad de mejorar la relación ciudadano - Entidad – Estado.

Aspectos Generales

Alcance

IMPRETICS E.I.C.E. ve necesario identificar las necesidades y cualidades del talento humano con el cual se cuenta. Es por ello que los resultados y conclusiones, permitirán a la Entidad diseñar los planes y programas en pro del mejoramiento de su Talento Humano, así como un mejoramiento continuo de los procesos institucionales, a través de una mayor productividad y en la búsqueda de la ruta de la felicidad.

Objetivo General

Permitir la identificación de las características más relevantes como las variables geográficas, demográficas e intrínsecas de los servidores públicos de IMPRETICS E.I.C.E. con el fin de planear y ejecutar de manera idónea los procesos misionales de la Entidad.

Objetivos específicos

- Aplicar los lineamientos establecidos
- Cualificar y segmentar el talento humano de IMPRETICS E.I.C.E.
- Actualizar la base de datos de los servidores públicos que hacen parte de la Entidad con sus datos básicos personales.

Fecha de muestra

Desde el 30 de agosto hasta el 13 de septiembre del 2019.

Línea Base

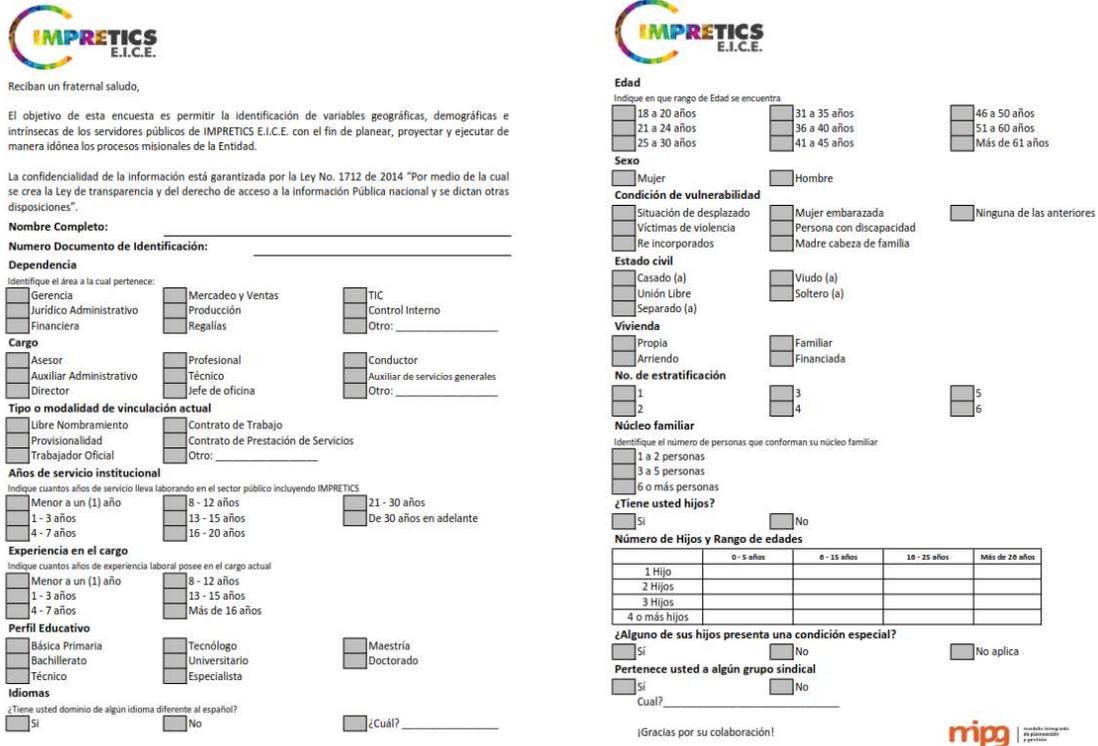
En el periodo indicado se recolectaron 47 registros de quienes hacen parte de la Entidad en todas sus dependencias, los cuales han sido segmentados de acuerdo a la siguiente información:

- Gerencia
- Jurídico Administrativo
- Financiera
- Mercadeo y ventas
- Producción
- Regalías
- TIC
- Control Interno

Fuente de información

Para el ejercicio de la caracterización se elaboró una encuesta que fue diligenciada por los funcionarios de la Entidad (Ver imagen 1) y una vez recopilada toda la información se procedió a la respectiva tabulación.

Imagen 1: Formulario caracterización servidores públicos IMPRETICS.



IMPRETICS E.I.C.E.

Reciban un fraternal saludo,

El objetivo de esta encuesta es permitir la identificación de variables geográficas, demográficas e intrínsecas de los servidores públicos de IMPRETICS E.I.C.E. con el fin de planear, proyectar y ejecutar de manera idónea los procesos misionales de la Entidad.

La confidencialidad de la información está garantizada por la Ley No. 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información Pública nacional y se dictan otras disposiciones".

Nombre Completo: _____

Numero Documento de Identificación: _____

Dependencia

Identifique el área a la cual pertenece:

Gerencia Mercadeo y Ventas TIC
 Jurídico Administrativo Producción Control Interno
 Financiera Regalías Otro: _____

Cargo

Asesor Profesional Conductor
 Auxiliar Administrativo Técnico Auxiliar de servicios generales
 Director Jefe de oficina Otro: _____

Tipo o modalidad de vinculación actual

Libre Nombramiento Contrato de Trabajo
 Provisionalidad Contrato de Prestación de Servicios
 Trabajador Oficial Otro: _____

Años de servicio institucional

Indique cuantos años de servicio lleva laborando en el sector público incluyendo IMPRETICS

Menor a un (1) año 8 - 12 años 21 - 30 años
 1 - 3 años 13 - 15 años De 30 años en adelante
 4 - 7 años 16 - 20 años

Experiencia en el cargo

Indique cuantos años de experiencia laboral posee en el cargo actual

Menor a un (1) año 8 - 12 años
 1 - 3 años 13 - 15 años
 4 - 7 años Más de 16 años

Perfil Educativo

Básica Primaria Tecnólogo Maestría
 Bachillerato Universitario Doctorado
 Técnico Especialista

Idiomas

¿Tiene usted dominio de algún idioma diferente al español?
 Sí No ¿Cuál? _____

Edad

Indique en que rango de Edad se encuentra

18 a 20 años 31 a 35 años 46 a 50 años
 21 a 24 años 36 a 40 años 51 a 60 años
 25 a 30 años 41 a 45 años Más de 61 años

Sexo

Mujer Hombre

Condición de vulnerabilidad

Situación de desplazado Mujer embarazada Ninguna de las anteriores
 Víctimas de violencia Persona con discapacidad
 Re incorporados Madre cabeza de familia

Estado civil

Casado (a) Viudo (a)
 Unión Libre Soltero (a)
 Separado (a)

Vivienda

Propia Familiar
 Arriendo Financiada

No. de estratificación

1 3 5
 2 4 6

Núcleo familiar

Identifique el número de personas que conforman su núcleo familiar

1 a 2 personas
 3 a 5 personas
 6 o más personas

¿Tiene usted hijos?

Sí No

Número de Hijos y Rango de edades

	0 - 5 años	6 - 15 años	16 - 25 años	Más de 26 años
1 Hijo				
2 Hijos				
3 Hijos				
4 o más hijos				

¿Alguno de sus hijos presenta una condición especial?

Sí No No aplica

Pertenece usted a algún grupo sindical

Sí No

¿Cuál? _____

¡Gracias por su colaboración!

mipg | modelo integral de planeación y gestión

Requerimientos legales

<p>Conpes 3785 de 2013</p>	<p>“Política Nacional de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano”. El objetivo general de esta política es mejorar la efectividad, la colaboración y la eficiencia de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, y sus capacidades para atender oportunamente y con calidad los requerimientos de los ciudadanos.</p>
<p>Conpes 3654 de 2010</p>	<p>“Política de rendición de cuentas de la rama ejecutiva a los ciudadanos”. Este documento presenta los lineamientos de política para consolidar la rendición de cuentas como un proceso permanente entre la rama ejecutiva y los ciudadanos. Para esto, la Secretaría de Transparencia, Función Pública y el Departamento Nacional de Planeación, crearon el Manual Único de Rendición de Cuentas, el cual establece como imprescindible la caracterización de los ciudadanos y grupos de interés con el fin de lograr la plena participación de estos.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015</p>	<p>"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Este decreto único del sector establece la implementación del Modelo Integrado de</p>

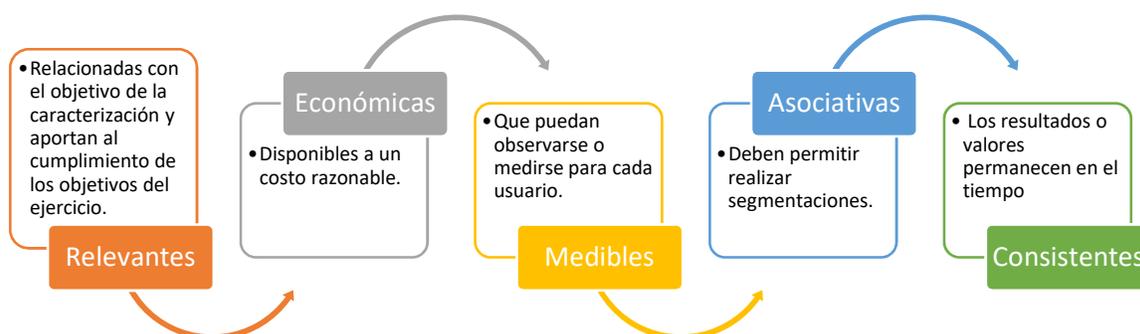
	Planeación y Gestión y la realización de los reportes de avance a la gestión, cuyo medio de captura es el Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión. En este se indaga acerca de la caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés.
Decreto 2641 de 2012	“Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011”. Este decreto establece la implementación de las disposiciones contenidas en el documento Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, cuyo cuarto componente (Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano), solicita la identificación de necesidades, expectativas e intereses de los ciudadanos con el fin de gestionar una adecuada y oportuna atención por parte de la Entidad.

Beneficios

- Actualización y conocimiento de información de los funcionarios de la Entidad.
- Permite enfocar acciones de la Entidad en programas o temas requeridos.
- Facilita la identificación de los grupos de interés.
- Permite establecer estrategias de implementación o mejora para los diferentes programas o políticas internas dirigidas a los servidores públicos de la entidad.

VARIABLES DEFINIDAS PARA LA CARACTERIZACIÓN

Teniendo como base los lineamientos establecidos en la metodología de Caracterización de Usuarios, Ciudadanos y Grupos de Interés, elaborado por el DNP, se ha hecho una evaluación de las variables las cuales se deben tener en cuenta en el ejercicio de la caracterización, teniendo en cuenta que además de identificar y cualificar el talento humano de la entidad, el ejercicio permitirá actualizar la base de datos de la entidad en conjunto con unas variables con criterios relevantes, económicas, medibles, asociativas y consistentes.



Con la anterior información, se procede a realizar el proceso de priorización de las variables teniendo en cuenta los criterios ya revisados, para proceder a la elaboración de la encuesta. Se priorizaron aquellas variables con mayor puntaje, dando como resultado lo siguiente:

Categoría	Variable	Criterios					Puntaje Total	Seleccionada	
		Relevante	Económica	Medible	Asociativa	Consistente		Sí	No
Geográficas	Dirección de residencia	0	1	0	0	0	1		X
	País	0	1	1	0	0	2		X
	Departamento	0	1	1	0	0	2		X
	Ciudad	0	1	1	0	0	2		X
Demográficas	Edad	1	1	1	1	1	5	X	
	Sexo	1	1	1	1	1	5	X	
	Estrato socioeconómico	1	1	1	1	0	4	X	
	Tamaño familiar	0	1	1	0	0	2		X
	Constitución familiar	1	1	1	1	0	4	X	
	Escolaridad	1	1	1	1	0	4	X	
	Idiomas	1	1	0	0	0	2		X
	Vivienda	1	1	0	1	0	3	X	
Vulnerabilidad	1	1	1	1	0	4	X		
Intrínsecas	Tipo de vinculación	1	0	0	1	1	3	X	
	Fuero sindical	1	0	0	1	1	3	X	

Matriz de priorización de variables

Selección de variables

Se enumeran las variables priorizadas que aportan información para el ejercicio de caracterización de los servidores públicos de IMPRETICS E.I.C.E., aportando información como:

Tipo	Variable
Demográficas	• Edad
	• Sexo
	• Estrato Socioeconómico
	• Constitución Familiar
	• Escolaridad
	• Vivienda
	• Vulnerabilidad
Intrínsecas	• Tipo de vinculación
	• Fuero sindical

Resultados de la caracterización

La información recolectada durante el ejercicio de caracterización de los colaboradores de IMPRETICS E.I.C.E., generó los siguientes resultados:

1. Información General

A manera general y de manera inicial es importante conocer cuantas personas conforman cada una de las dependencias de la entidad; por lo que se relaciona la información en la siguiente tabla, en la que se indica el número de personas que hacen parte de la entidad:

Dependencia	No Total de Cargos
Gerencia	3
Jurídico Administrativo	10
Financiera	4
Mercadeo y Ventas	9
Producción	15
Regalías	0
TIC	1
Control Interno	1
Autoedición	4
Total	47

Tabla 1. Distribución total por dependencias

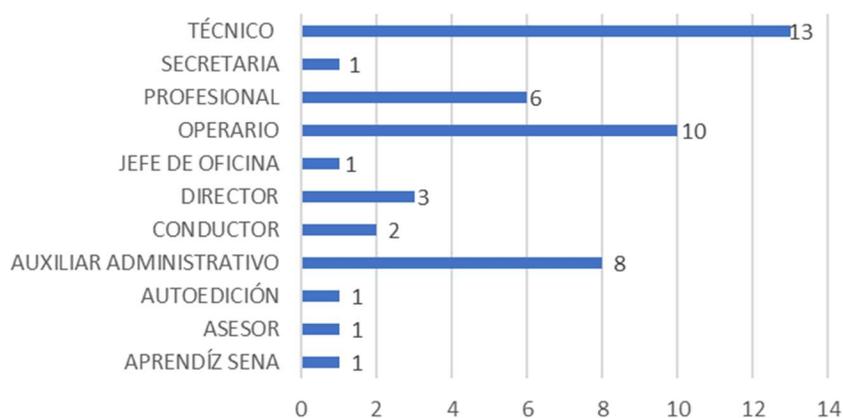
De la información anterior, evidenciamos que la mayoría de los funcionarios correspondiente al 2019 se encuentran situados en el área de Producción. (Ver gráfico 1)



Gráfica 1. Distribución del personal por dependencias 2019

La distribución de los cargos de la entidad nos arroja que se cuenta con 13 técnicos, 10 operarios y 8 auxiliares administrativos, por lo tanto y teniendo en cuenta la misión de la entidad, la misma se encuentra acorde con este tipo de cargos, para el cumplimiento de sus unidades de negocio. (Ver gráfico 2)

Distribución por Cargos de los Funcionarios de IMPRETICS



Gráfica 2. Distribución por niveles de los funcionarios de la entidad 2019

Con el objetivo de ver de forma completa la distribución del personal de la entidad y con esto contextualizar e identificar la ubicación de la planta de personal y demás funcionarios que hacen parte de IMPRETICS, (Ver la tabla 2)

DEPENDENCIA	No. Total Cargos	Directivo											
		Gerente	Jefe de Oficina	Director	Asesor	Profesional	Auxiliar Administrativo	Operario	Secretaria	Técnico	Autoedición	Conductor	Aprendiz SENA
GERENCIA	3	1								1		1	
CONTROL INTERNO	1		1										
FINANCIERA	4			1			3						
JURÍDICO ADMINISTRATIVO	10				1	4	2			2		1	
MERCADEO Y VENTAS	9			1		2	2			4			
PRODUCCIÓN	15							9	1	4	1		
AUTOEDICIÓN	4						1	1		1			1
TIC	1									1			
TOTAL	47	1	1	2	1	6	8	10	1	13	1	2	1

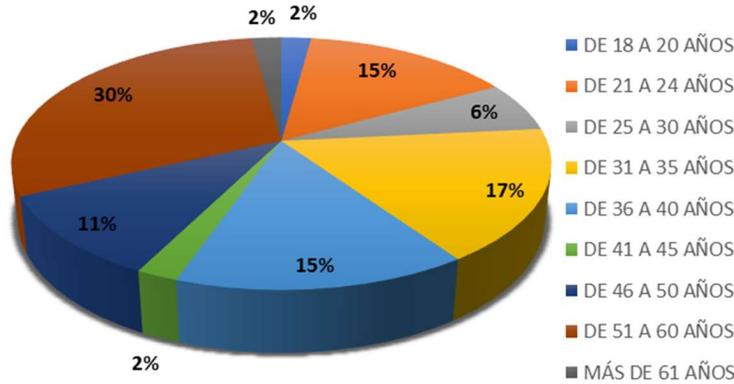
Tabla 2. Distribución por dependencias y cargos de la entidad 2019.

2. Variables en estudio

Partiendo de la información suministrada en las encuestas realizadas, se realiza un análisis de las edades de los 47 funcionarios; en el cual se observa que el rango con mayor número de funcionarios esta entre 51 y 60 años, representado con 14

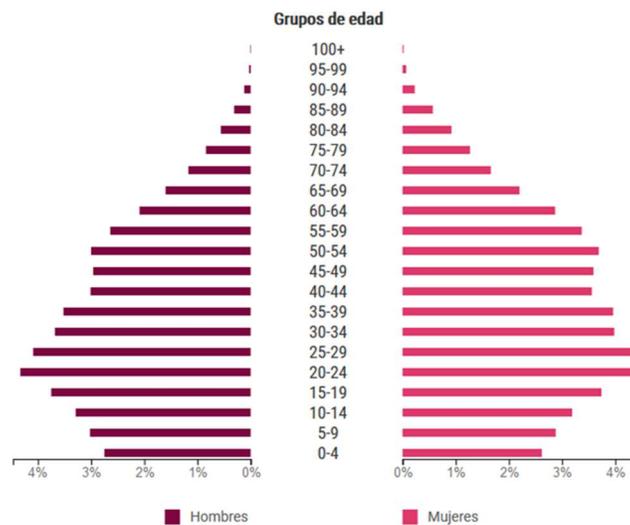
funcionarios lo que equivale al 30%, seguido de 31 a 35 años con una representación del 17%. (ver gráfica 3)

Personal por Edades



Gráfica 3. Distribución del personal de IMPRETICS por edades.

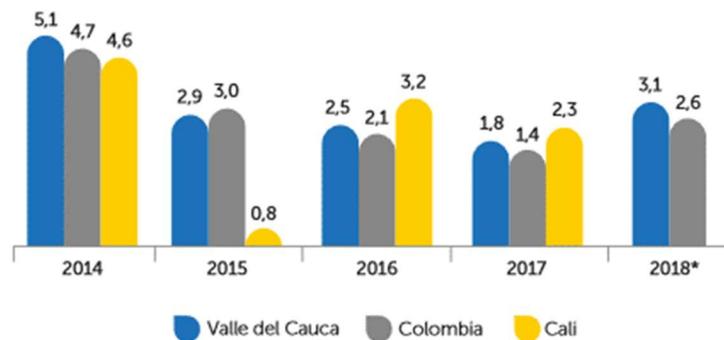
En el estudio <<Envejecimiento demográfico. Colombia 1951 – 2020 Dinámica Demográfica y Estructuras Poblacionales>> elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social, nos describen la transición demográfica y socioeconómica del país y como los procesos de urbanización de las urbes han generado cambios importantes en el volumen poblacional, así mismo se observa una tasa de mortalidad en descenso que se traduce en un proceso de envejecimiento de la misma. Fenómeno del cual no se encuentra exenta la ciudad de Cali, tal como se ve reflejado en la gráfica 4, donde se logra evidenciar mayor población entre los 20 y los 39 años, pero también una constante poblacional de los 40 años hasta los 60.



Gráfica 4. Distribución de la población por sexo y grupos de edad de la ciudad de Cali, según el CENSO 2018. Información generada del DANE disponible en: <https://sitios.dane.gov.co/cnpv/#/>

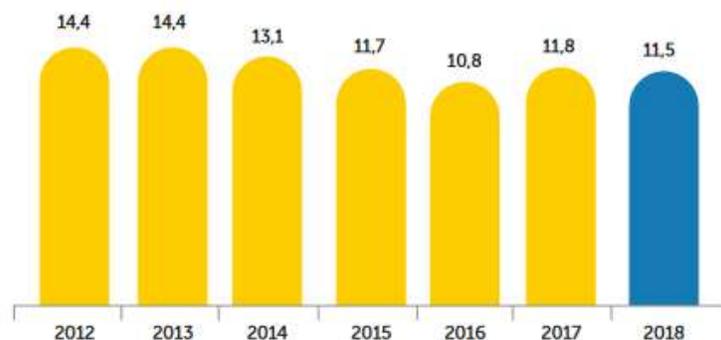
Mismo fenómeno que se relaciona con un estudio realizado por la firma ManpowerGroup, en donde los resultados arrojan que la población preferida por los empresarios que buscan mayor productividad se encuentra entre los 30 años, cifra que representa el 23% de los servidores de la Entidad, si tenemos en cuenta la población entre los 25 y los 35 años.

En el Informe realizado por Cali Cómo Vamos 2019 sobre calidad de vida en la ciudad, se evidencia que la economía del departamento del Valle del Cauca ha tenido un crecimiento PIB constante e incluso superior al registrado a nivel nacional, registrando para el 2018 un crecimiento del 3.1% frente al crecimiento nacional del 2.6%. Siendo el 2018 el quinto año consecutivo en que se registra este comportamiento. De la misma manera encontramos un crecimiento PIB de la Ciudad de Cali constante, que se reflejara en buenas cifras de empleo para la ciudad.



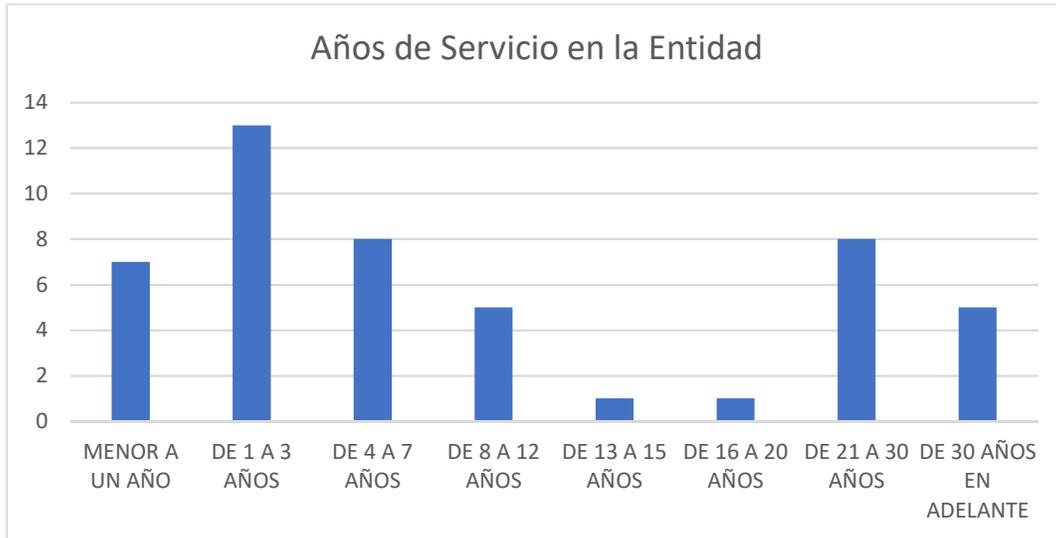
Gráfica 5. Tasa de crecimiento PIB. Fuente DANE. Disponible en https://docs.wixstatic.com/ugd/ba6905_fa040d415bb441fe9001910c6c166be1.pdf

Cali ha reflejado en lo corrido del año 2019 cifras similares a las del año 2018 en cuanto a la tasa de desempleo, siendo los sectores de Industria Manufacturera, Comercio y Construcción los mayores generadores de empleo.



Gráfica 6. Tasa de desempleo en Cali 2012 - 2018. Fuente DANE. Disponible en https://docs.wixstatic.com/ugd/ba6905_fa040d415bb441fe9001910c6c166be1.pdf

Así mismo debemos tener en cuenta que el 58% de los servidores de la entidad tienen entre 4 y más de 30 años al servicio de la entidad, quienes en su mayoría son Trabajadores Oficiales tal como lo podemos ver en la siguiente gráfica:



Gráfica 7. Años de servicio institucional.

Esta información, brinda la oportunidad de entender que IMPRETICS cuenta con servidores que han pasado la mayor parte de su vida productiva en la entidad y así mismo han dejado en ella todo su compromiso y aporte para el crecimiento y consolidación en el mercado. No obstante, la entidad cuenta con personal que se encuentran en una etapa productiva alta (Ver tabla 3), lo que permite a la entidad su incursión y positiva respuesta en las nuevas unidades de negocio.

Rango edad / Género	18 a 20 años	21 a 24 años	25 a 30 años	31 a 35 años	36 a 40 años	41 a 45 años	46 a 50 años	51 a 60 años	Más de 61 años	Total General
Hombre	1	3	1	6	2	1	2	8	1	25
Mujer	0	4	2	2	5	0	3	6	0	22
Total General	1	7	3	8	7	1	5	14	1	47

Tabla 3. Personal IMPRETICS por edad y género

La anterior tabla, también nos permite observar que el género masculino sobrepasa al femenino, siendo un poco mayor el número de hombres que pertenecen a la

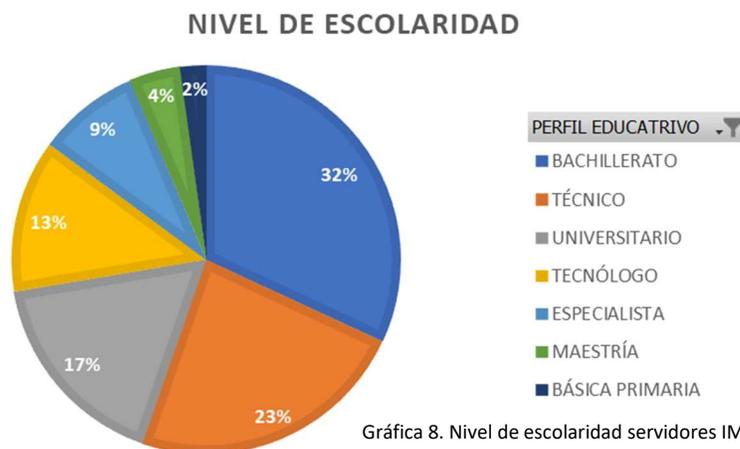
entidad. Por otro lado una parte importante en el presente estudio, es la referente a la calidad de vida y social de los funcionarios de la entidad, para lo cual el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación – PIC de la entidad, deben ir encaminados a la mejora continua de los Trabajadores y Servidores, permitiendo un mejoramiento continuo y el crecimiento de la ruta de la felicidad a través de la satisfacción de sus necesidades la cual permitirán a la entidad, favorecerse en el aumento de la productividad de los mismos; esto es posible mediante la identificación del estrato socioeconómico, constitución familiar, escolaridad y vulnerabilidad, con el objetivo de que la entidad conozca su población objetivo, hacia la cual se deben encaminar los planes ya descritos.

A continuación, un enfoque económico de los funcionarios de la entidad:

Estrato Socioeconomico	Cantidad
1	8
2	6
3	15
4	9
5	9
Total general	47

Tabla 4. Distribución estrato socioeconómico de los servidores de IMPRETICS

La siguiente gráfica nos permite observar que un 32% de los funcionarios cuentan con Bachiller; el 23% cuentan con estudios de tipo técnico, 17% universitarios y un 9% compuesto por profesionales especializados:



Gráfica 8. Nivel de escolaridad servidores IMPRETICS

Nivel de Escolaridad	Cantidad
BACHILLERATO	15
TÉCNICO	11
UNIVERSITARIO	8
TECNÓLOGO	6
ESPECIALISTA	4
MAESTRÍA	2
Total General	1

Tabla 5. Nivel de escolaridad de los servidores de IMPRETICS 2019

De la información de núcleo familiar (Ver tabla 6) se puede concluir que, de los 48 funcionarios, 28 tienen hijos, de los cuales 26 no presentan ningún tipo de discapacidad, pero si 2 de ellos, por lo que la entidad debe tener en cuenta esta población para posibles capacitaciones especiales y/o apoyos diferentes. Por el contrario 20 de los servidores de IMPRETICS a la fecha no tienen hijos.

Núcleo Familiar	Discapacidad			Total
	N/A	No	Sí	
1 a 2 personas	19	0	0	19
3 a 5 personas	1	24	2	27
6 o más personas	0	2	0	2
Total general	20	26	2	48

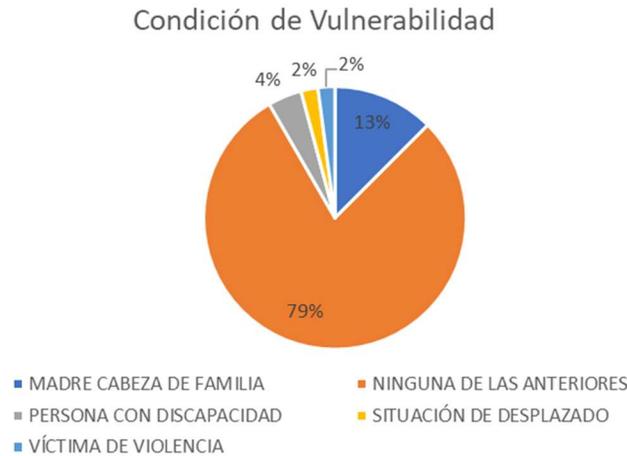
Tabla 6. Hijos de servidores de IMPRETICS con algún tipo de discapacidad

Continuando con la información obtenida, es posible segmentar la población que puede encontrarse en alguna situación de vulnerabilidad, se evidencia que en la entidad tiene seis madres cabezas de familia que corresponde al 13% de los encuestados, seguidos de otras condiciones con porcentajes menores, pero que deben tenerse en consideración para futuros planes. (Ver grafica 9).

Condición de vulnerabilidad	Total
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	38
MADRE CABEZA DE FAMILIA	6
PERSONA CON DISCAPACIDAD	2
VÍCTIMA DE VIOLENCIA	1
SITUACIÓN DE DESPLAZADO	1
Total general	48

Tabla 7. Población en condición de vulnerabilidad IMPRETICS.

El anterior cuadro lo podemos ver de manera sencilla en el siguiente gráfico:



Gráfica 9. Condición de vulnerabilidad de servidores IMPRETICS

3. Variables intrínsecas

De acuerdo al tipo de vinculación en IMPRETICS se logra determinar (Ver tabla 8) que la vinculación a través del Contrato de Prestación de Servicios es el de mayor frecuencia con 25 servidores, número seguido por los Trabajadores Oficiales.

Tipo de Vinculación	No. de Servidores
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	25
TRABAJADOR OFICIAL	14
SUPERNUMERARIO	5
LIBRE NOMBRAMIENTO	2
CONTRATO DE APRENDIZAJE	1
DE PERIODO FIJO	1
Total general	48

Tabla 8. Distribución de los servidores según tipo de vinculación.

Los resultados nos arrojan que de los 14 Trabajadores Oficiales encuestados, 13 de ellos pertenecen al grupo sindical de la gobernación Sintragobernaciones (Ver tabla 9).

Pertenece a algún grupo sindical	No. de Servidores
SI	13
NO	1
N/A	34
Total general	48

Tabla 9. Afiliación grupo sindical

Por último, es importante dejar claridad que las encuestas aplicadas no cobijaron al 100% de la planta de la entidad, pero es una muestra significativa de la misma; y de igual forma se aclara que según la planta de personal actual, la entidad cuenta con 16 Trabajadores Oficiales.

Recomendaciones y Conclusiones

Con el fin de que la información aquí suministrada sea útil para la Entidad, se recomienda a las áreas tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere que sean incluidas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC oportunidades y ayudas dirigidas a la población vulnerable detectada.
- Se recomienda incluir capacitaciones y/o apoyos que permitan mejorar la calidad de vida de sus familias, para aquellos colaboradores de la Entidad quienes tienen hijos con algún tipo de discapacidad.
- La anterior información recolectada y las diferentes variables evaluadas de los colaboradores de la Entidad, es punto de partida para el área de Talento Humano de IMPRETICS, para la formulación y elaboración de Planes como el PIC, el SG-SST y demás programas dirigidos al Talento Humano con el fin de aumentar significativa su calidad de vida.

Anexos

1. **Anexo 1.** Formulario encuesta aplicada para la Caracterización de los Servidores Públicos.
2. **Anexo 2.** Matriz de resultados de la encuesta aplicada a los Servidores de IMPRETICS 2018.

Referencias

- Ministerio de Salud y Protección Social. Envejecimiento Demográfico. Colombia 1951-2020. dinámica demográfica y estructuras poblacionales.
- Cali, cómo vamos. Informe Anual de Calidad de Vida 2019.
- Cámara de Comercio de Cali. Informe #44 Ritmo Laboral. 28 de septiembre 2018.
- Los treinta: la edad de la productividad laboral. (2014). Portafolio.

Armando Rodríguez Cuellar
Planeación y Gestión MIPG