

# **CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA SERVIDORES PÚBLICOS DE CORPOCALDAS**



**Proceso:** Gestión para el Desarrollo Humano

Vigencia: 2022

## **CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVOS .....	6
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
3. ALCANCE NORMATIVO .....	7
4. METODOLOGÍA .....	8
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	9
4.1. MÓDULO 1: DATOS PERSONALES .....	9
4.2. MODULO 2. CARATERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....	21
5. CONCLUSIONES .....	35
6. REFERENCIAS .....	36
7. GLOSARIO .....	38
ANEXO 1 .....	40
FORMULARIO ENCUESTA CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA SERVIDORES PÚBLICOS DE CORPOCALDAS.....	40

## CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA SERVIDORES PÚBLICOS DE CORPOCALDAS

### 1. INTRODUCCIÓN

El Decreto 1499 de 2017, establece que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es: (...) un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (pág. 4).

Según el DAFP (2019), el modelo integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, porque con su trabajo y dedicación, contribuye al logro de los objetivos y resultados de las entidades

Por su parte, la primera dimensión del MIPG es el Talento humano, y el modelo establece que es la dimensión que soporta a todas las demás, por ser garante de la integridad y legalidad. Toda vez que las personas son el eje central que hacen posible la gestión; y por ello se requiere valorar su trabajo, brindarles una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar competencias y habilidades.

Esta primera dimensión del MIPG del talento humano, contiene dos Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad, las cuales le permiten a las entidades públicas desarrollar su gestión frente a la administración del personal, para lo cual presentan guías e instrumentos de recolección, que le permiten a las entidades planear, implementar y hacer seguimiento a su gestión.

La Función Pública representa cada una de las dimensiones en una gráfica que resume las políticas y los componentes que hacen parte de la misma, y los cuales, al operar de manera articulada, hacen posible el cumplimiento de uno de los objetivos del MIPG: “Fortalecer el liderazgo y el Talento Humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas” (Función Pública, 2019) la cual se presenta a continuación:

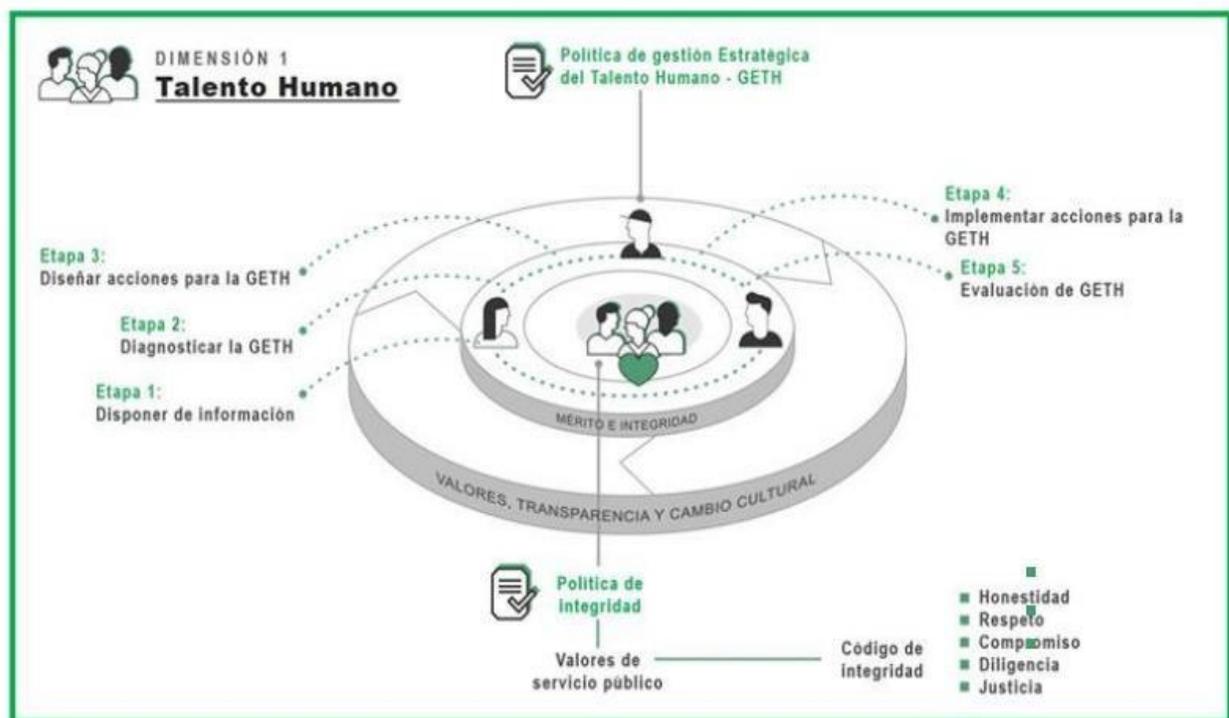


Figura 1. Primera Dimensión: Talento Humano Fuente: Función Pública, (2019)

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada a “la alineación de las prácticas de talento humano, con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad” (Función Pública, 2019 pág. 19). Para lograr esta alineación, es fundamental establecer el trabajo en equipo entre la alta dirección y los servidores públicos, de tal manera que se comprendan los objetivos y propósitos,

vinculando a los servidores en la planeación de la entidad, para que hagan parte de las decisiones y de la ejecución de las actividades. De esta forma, se puede lograr un mayor entendimiento, para estimular el compromiso del Talento Humano, que en últimas hace posible el logro de las metas planteadas (Función Pública, 2018).

El MIPG plantea el desarrollo de esta política a partir de las siguientes etapas:



Figura 2. Etapas de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Fuente: ESAP a partir de Función Pública (2019)

La primera que corresponde a “Disponer de Información”, hace referencia a la necesidad de las entidades de tener la mayor información posible de su Talento Humano, la cual le permite desarrollar las etapas siguientes para diagnosticar, planear, ejecutar acciones y evaluar la gestión del Talento Humano. De acuerdo con Función Pública (2019), entre las actividades que deben desarrollar las entidades en esta etapa son: tener la información estratégica institucional que arroja la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, como lo es la normatividad, la misión, las metas, entre otros; caracterizar a los servidores públicos

en una base de datos con información relacionada con la edad, el sexo, los estudios, la experiencia, entre otras.

También es importante caracterizar los empleos, a partir de la realización de mapas funcionales, manuales de funciones, planta de personal, etc., así como aquella información que permita conocer los intereses y necesidades en bienestar, capacitación y seguridad, y salud en el trabajo.

Por lo anteriormente mencionado, es claro que la gestión estratégica del talento es un pilar fundamental para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.(DAFP, 2018).

Por ello es fundamental elaborar una caracterización de la actual planta de personal de **CORPOCALDAS**, con la finalidad de implementar estrategias que sean coherentes con las características demográficas, sociales y económicas de los funcionarios.

Se obtuvo una participación en total de 201 funcionarios de la Corporación. La herramienta empleada para obtener la información fue el formulario “CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA SERVIDORES PÚBLICOS DE CORPOCALDAS” , y el medio de consulta que se implementó fue vía electrónico por medio del siguiente enlace: <https://forms.gle/KdNSr7Bqj5BmDYdz8>

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Elaborar la caracterización de los funcionarios de Corpocaldas con la finalidad de obtener información actualizada de la planta de personal, que permita efectuar una gestión estratégica del talento humano, enfocado hacia el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Diseñar y aplicar un instrumento de recolección de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes.
2. Obtener información que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores públicos de Corpocaldas.
3. Proporcionar información de la planta de personal de Corpocaldas, para la oportuna toma de decisiones que permita mejorar la gestión y el desempeño de la entidad.
4. Identificar las características socioeconómicas de la planta de personal de Corpocaldas. (Personas con discapacidad, prepensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical).
5. Formular estrategias para desarrollar competencias y habilidades en los servidores públicos de Corpocaldas, según resultados de la caracterización.

### 3. ALCANCE NORMATIVO

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dicta otras disposiciones.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

## 4. METODOLOGÍA

### FICHA METODOLÓGICA

**Nombre de la Encuesta:** Caracterización sociodemográfica servidores públicos de Corpocaldas

**Año:** 2022.

**Objetivo General:** Elaborar la caracterización de los funcionarios de Corpocaldas con la finalidad de obtener información actualizada de la planta de personal, que permita efectuar una gestión estratégica del talento humano, enfocado hacia el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales.

**Cobertura geográfica:** Municipios en los que tiene sede la Corporación Autónoma Regional de Caldas.

**Período de recolección:** Agosto - Octubre de 2022.

### MÓDULOS:

MÓDULO 1: DATOS PERSONALES

MÓDULO 2. CARATERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

## 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

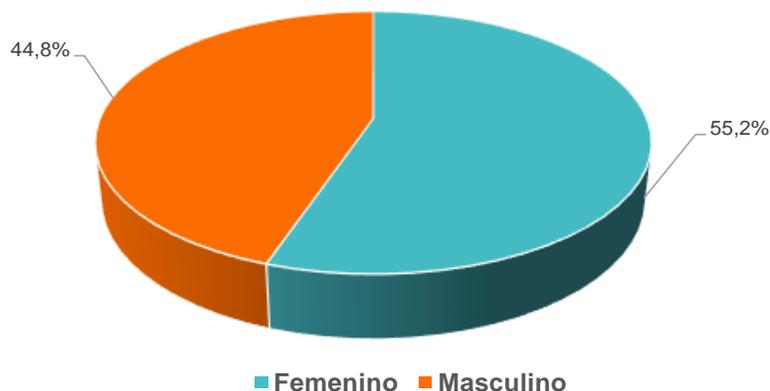
Los resultados que se presentan a continuación, corresponden a la información recolectada por medio de la encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de Caldas.

### 4.1. MÓDULO 1: DATOS PERSONALES

#### 4.1.1. Género

De acuerdo con la caracterización sociodemográfica de los servidores públicos de Corpocaldas, el 44,8 % del total se encuentra identificado dentro del género masculino, respecto al 55,2% que se clasifican como mujeres.

**Gráfica 4.1.1. Género. Año 2022.**

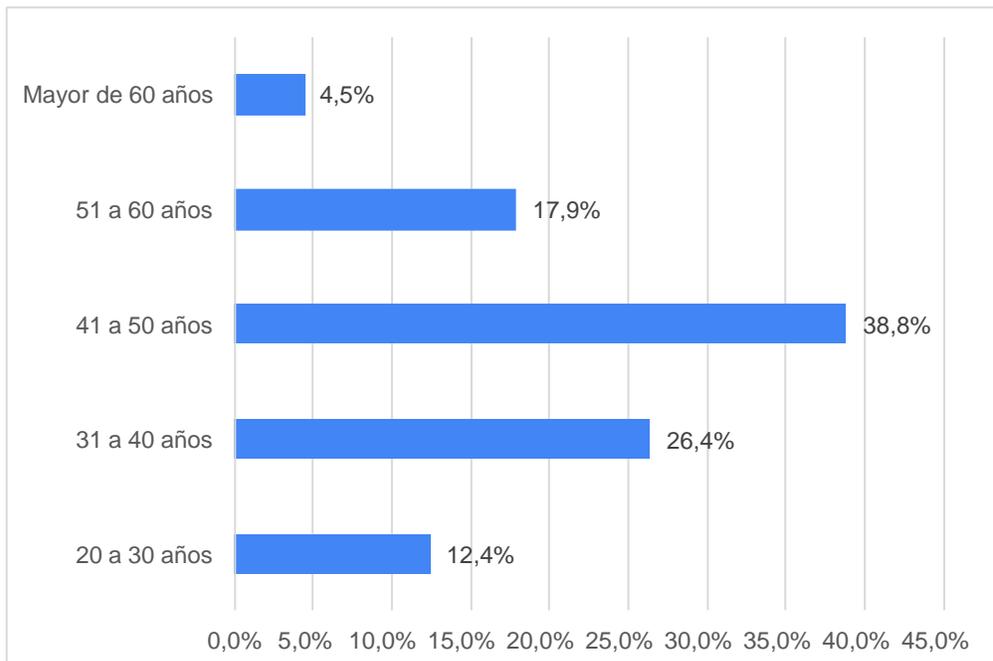


Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.1.2. Edad

Los funcionarios encuestados de Corpocaldas se encuentran en los siguientes grupos de edades: De 41 a 50 años el 38,8%; el 26,4% se encuentra en el rango de 31 a 40 años. Un 17,9% de 51 a 60 años; el 12,4% de 20 a 30 años; mayor a 60 años el 4,5% de los funcionarios

**Gráfica 4.1.2.Edad**

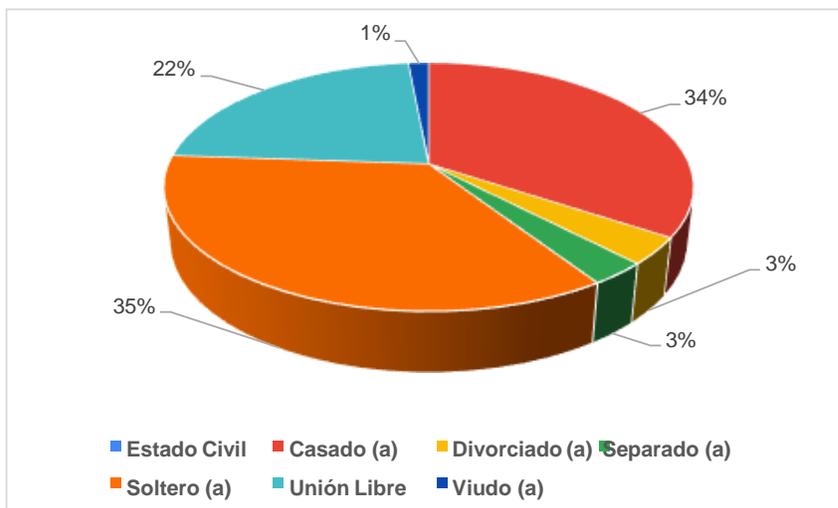


Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

### 4.1.3. Estado civil

Los funcionarios encuestados indican que su estado civil es el que se describe a continuación: Casado(a) el 34%; Soltero(a) el 35%; Unión Libre el 22%; Separado(a) el 3%; Divorciado(a) 3,0%. Viudo(a) el 1%.

**Gráfica 4.1.3. Estado civil**



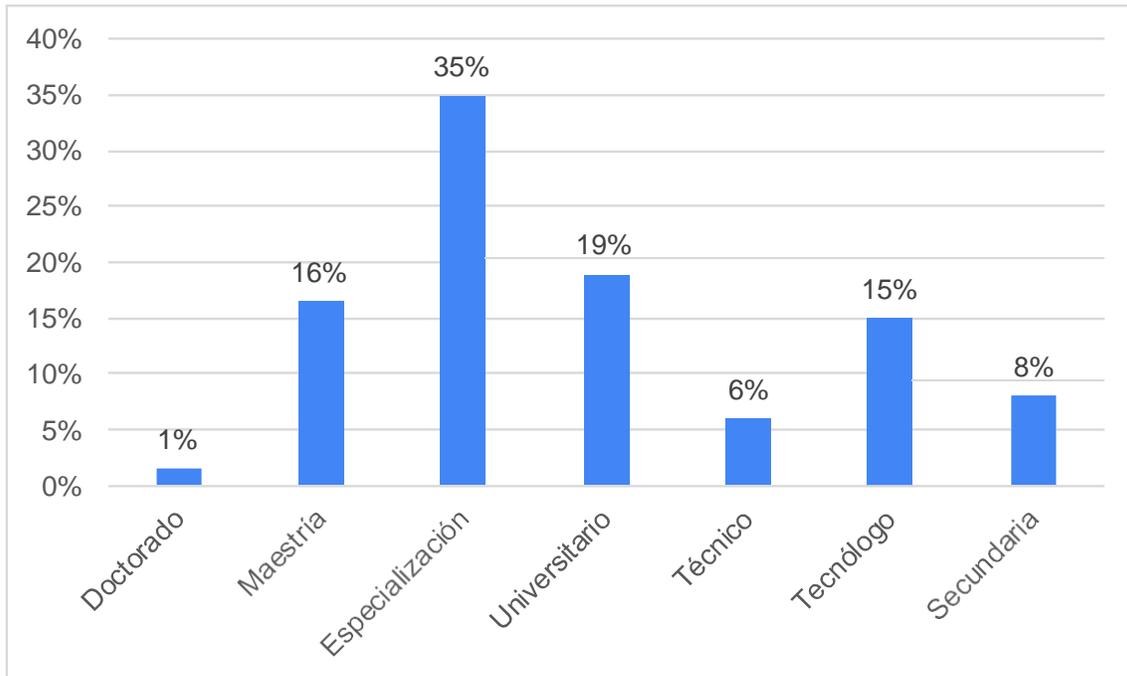
Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

### 4.1.4. Máximo nivel educativo alcanzado

Es de destacar el excelente capital humano que tiene la Corporación, dado que el 52% de sus funcionarios tiene estudios de postgrado, lo que contribuye a ofertar un servicio de mayor calidad a todos los usuarios de Corpocaldas.

Los funcionarios encuestados indican que su máximo nivel educativo es el siguiente: Especialización el 35%; Universitario el 19%; Maestría el 16%; Tecnólogo el 15%; Técnico el 6%; Secundaria 8% y Doctorado 1%.

**Gráfica 4.1.4. Máximo nivel educativo alcanzado**



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### **4.1.5. Profesión**

Los estudios de pregrado que tienen los funcionarios encuestados se relacionan a continuación:

### Cuadro 4.1.5.1. Profesión

PROFESIÓN	No. Funcionarios	Part. (%)
Abogado (a)	19	14,3
Administrador(a) Ambiental	2	1,5
Administrador(a) de Empresas	10	7,5
Administrador(a) de Empresas Agropecuarias	3	2,3
Administrador(a) Público	7	5,3
Administrador de Sistemas Informáticos	1	0,8
Administradora Turística	1	0,8
Agrónomo(a)	5	3,8
Arquitecto Constructor	1	0,8
Bacteriólogo (a)	2	1,5
Biólogo (a)	7	5,3
Comunicador (a) Social y Periodista	1	0,8
Contador (a)	7	5,3
Desarrollo Familiar	1	0,8
Economista	4	3,0
Geólogo (a)	11	8,3
Ingeniero (a) Agrónomo (a)	3	2,3
Ingeniero (a) Ambiental	3	2,3
Ingeniero (a) Civil	13	9,8
Ingeniero (a) Forestal	3	2,3
Ingeniero (a) de Sistemas	4	3,0
Ingeniero (a) Química	8	6,0
Ingeniero (a) Sanitaria	2	1,5
Licenciada en Biología y Educación Ambiental	1	0,8
Licenciada en Educación Ambiental	2	1,5
Licenciado en Filosofía y Letras	1	0,8
Médico (a) Veterinaria y zootecnia	6	4,5
Politóloga con énfasis en Gobierno y Relaciones internacionales	1	0,8
Seguridad y Salud en el Trabajo	1	0,8
Sociólogo (a)	1	0,8
Trabajador (a) Social	2	1,5
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>100,0</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Los estudios de técnicos que tienen los funcionarios encuestados se relacionan a continuación:

**Cuadro 4.1.5.4. Funcionarios con estudios técnicos.**

NOMBRE DEL TÍTULO	No. Funcionarios
Técnico en Administración de empresas cafeteras	1
Técnico en Cristalina y Ciencias Forenses	1
Técnico en Dibujo Arquitectónico	1
Técnico en Diseño y confección	1
Técnico Forestal	3
Técnico Laboral en vídeo y fotografía digital	1
Técnico en Sistemas	2
Técnico Profesional en Contabilidad y finanzas	1
Técnico Profesional en Recursos Naturales	2
Técnico Profesional en Técnicas Forestales	4
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Los estudios de tecnología que tienen los funcionarios encuestados se referencian a continuación:

#### Cuadro 4.1.5.5. Funcionarios con estudios de tecnología.

NOMBRE DEL TÍTULO	No. Funcionarios
Tecnología en Administración Turística	1
Tecnología en Agua y Sanamiento	1
Tecnología en Control Ambiental	5
Tecnología Forestal	1
Tecnología en Gestión Bancaria y Financiera	1
Tecnología en Gestión Comercial y de Negocios	1
Tecnología en Gestión Documental	2
Tecnología en Gestión Documental y Archivística	1
Tecnología en Gestión Pública ambiental	2
Tecnología en Gestión de Recursos Naturales	6
Tecnología Productor Agropecuario Ecológico	1
Tecnología en Recursos Naturales	1
Tecnología en Sistemas	1
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.1.6. Estudios de posgrado

Sólo tres funcionarios de Corpocaldas indican que su máximo nivel educativo son estudios de Doctorado, representando el 1% de la actual planta de personal.

##### Cuadro 4.1.6.1. Funcionarios con estudios de doctorado.

DOCTORADO	No. Funcionarios
Doctorado en Medicina de la conservación	1
Doctorando en Economía y Gobierno	1
Doctorado en Ciencias de la Ingeniería Energética y Ambiental	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Los estudios de maestría que tienen los funcionarios encuestados se relacionan a continuación. Es de aclarar que hay funcionarios que tienen más de un título de Maestría.

**Cuadro 4.1.6.2. Funcionarios con estudios de Maestría.**

TÍTULO DE MAESTRÍA	No. Funcionarios	Part. (%)
Maestría en Administración de Negocios	2	5,1%
Maestría en Administración con profundización en Finanzas	2	5,1%
Maestría en Agroecología	1	2,6%
Maestría en Alta Gerencia	1	2,6%
Maestría en Alta Gerencia Pública	1	2,6%
Maestría en Ambiente y Desarrollo Sustentable	1	2,6%
Maestría en Calidad, Seguridad y Medio ambiente	1	2,6%
Maestría en Conservación y uso de Biodiversidad	1	2,6%
Maestría en Derecho Administrativo	2	5,1%
Maestría en Derecho Público	2	5,1%
Maestría en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente	5	12,8%
Maestría en Economía	1	2,6%
Maestría en Evaluación de Impacto Ambiental	1	2,6%
Maestría en Estudios Políticos	1	2,6%
Maestría en Finanzas Corporativas	1	2,6%
Maestría en Gerencia del Talento Humano	2	5,1%
Maestría en Gestión y Auditorías Ambiental	1	2,6%
Maestría en Hidrosistemas	1	2,6%
Maestría en Ingeniería	1	2,6%
Maestría en Ingeniería Química	1	2,6%
Maestría en Ingeniería Ambiental	1	2,6%
Maestría en Ingeniería Civil	1	2,6%
Maestría en Ingeniería Sanitaria y Ambiental	1	2,6%
Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo	1	2,6%
Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible	2	5,1%
Maestría en Políticas Públicas	1	2,6%
Maestría en Recursos Hidráulicos	1	2,6%
Maestría en Tecnologías de la Información	1	2,6%
Maestría en Tributación	1	2,6%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

### Cuadro 4.1.6.3. Funcionarios con estudios de Especialización

TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN	No. Funcionarios	Part. (%)
Especialización en Auditoría Financiera	1	1,1%
Especialización en Alta Gerencia	3	3,2%
Especialización en Alta Gerencia en Economía Pública	1	1,1%
Especialización en Alta Gerencia con Énfasis en Calidad	1	1,1%
Especialización en Aprovechamiento de los Recursos Hidráulicos	1	1,1%
Especialización en Comunicación Organizacional	1	1,1%
Especialización en Consultoría Ambiental	1	1,1%
Especialización en Contratación Pública	1	1,1%
Especialización en Control Biológico	1	1,1%
Especialización en Desarrollo Comunitario	1	1,1%
Especialización en Derecho Administrativo	8	8,5%
Especialización en Derecho Empresarial	1	1,1%
Especialización en Derecho del Medio Ambiente	2	2,1%
Especialización en Desarrollo Rural	1	1,1%
Especialización en Dirección y producción de operaciones	1	1,1%
Especialización en Estructuras	1	1,1%
Especialización en Evaluación Integral de Impactos Ambientales	3	3,2%
Especialización en Evaluación Técnica y Económica de Impactos Ambientales	2	2,1%
Especialización en Finanzas Corporativas	1	1,1%
Especialización en Finanzas	2	2,1%
Especialización en Finanzas Públicas	1	1,1%
Especialización en Geotecnia	3	3,2%
Especialización en Gerencia	1	1,1%
Especialización en Gerencia Agraria	1	1,1%
Especialización en Gerencia Ambiental y Desarrollo Sostenible	1	1,1%
Especialización en Gerencia de Mercadeo	1	1,1%
Especialización en Gerencia de Proyectos	1	1,1%
Especialización en Gerencia de la Calidad	2	2,1%
Especialización en Gerencia del Talento Humano	2	2,1%
Especialización en Gerencia Empresarial	2	2,1%
Especialización en Gerencia Estratégica	1	1,1%
Especialización en Gerencia Estratégica de proyectos	2	2,1%
Especialización en Gestión Ambiental	6	6,4%
Especialización en Gestión Empresarial	1	1,1%
Especialización en Gestión de Negocios	1	1,1%
Especialización en Gestión de Proyectos	2	2,1%
Especialización en Gestión de Redes y Datos	1	1,1%
Especialización en Gestión de Regulación de Telecomunicaciones	1	1,1%
Especialización en Gestión Pública	2	2,1%
Especialización en Gobierno de tecnología de la información	1	1,1%
Especialización en Ingeniería Ambiental y Sanitaria	1	1,1%
Especialización en Ingeniería de Vías	1	1,1%
Especialización en Ingeniería Hidráulica y Ambiental	2	2,1%
Especialización en Ingeniería Sanitaria y Ambiental	1	1,1%
Especialización en Legislación Tributaria y Aduanera	1	1,1%
Especialización en Mercadeo y Ventas	1	1,1%
Especialización en Microbiología Industrial	1	1,1%
Especialización en Manejo del Paisaje para el Ordenamiento Ambiental	1	1,1%
Especialización en Normas Internacionales Información Financiera	1	1,1%
Especialización en Nutrición Animal Aplicada	1	1,1%
Especialización en Planeación Urbana y Regional	1	1,1%
Especialización en Políticas Públicas y Justicia de Género	1	1,1%
Especialización en Prevención, Reducción y Atención de desastres	1	1,1%
Especialización en Producción y Consumo Sostenible	1	1,1%
Especialización en Seguridad Social	1	1,1%
Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo	3	3,2%
Especialización en Sistemas de Información Geográfica	7	7,4%
Especialización en Vías y Transporte	1	1,1%
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Los estudios de especialización que tienen los funcionarios encuestados se relacionan en el cuadro anterior. Es de aclarar que algunos funcionarios tienen varios títulos de especialización.

#### **Cuadro 4.1.5.8. Funcionarios con estudios de Especialización Tecnológica**

<b>ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA</b>	<b>No. Funcionarios</b>
Especialización Tecnológica análisis y Desarrollo Organizacional	1
Especialización Tecnológica en Gestión de Proyectos	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

## **5. Municipio de Residencia**

La corporación tiene sedes en 22 municipios del departamento de Caldas, con el objetivo de garantizar la correcta prestación del servicio a los usuarios y una oportuna asesoría en sus requerimientos.

Según los resultados de la encuesta, se aprecia que un segmento significativo de los funcionarios de Corpocaldas residen en los siguientes municipios: El 77,6% en Manizales, un 6,0% reside en el municipio de Villamaría, un 3,5% reside en el municipio de Victoria.

**Tabla 5.1.1. Municipio de Residencia. Año 2022.**

<b>Municipio de Residencia</b>	<b>Part (%)</b>
Aguadas	0,5%
Anserma	0,5%
Aranzazu	0,5%
Belalcázar	0,5%
Chinchiná	2,0%
Filadelfia	0,5%
La Dorada	1,0%
La Merced	0,5%
Manizales	77,6%
Manzanares	1,0%
Norcasia	0,5%
Pácora	0,5%
Palestina	1,0%
Pensilvania	0,5%
Pereira	1,0%
Riosucio	1,5%
Risaralda	0,5%
Salamina	0,5%
Samaná	0,5%
Victoria	3,5%
Villamaria	6,0%
<b>Total general</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

## 6. Área o Dependencia en la que labora

Respecto al Área o Dependencia en la que labora, se registraron las siguientes respuestas de los funcionarios encuestados:

Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental (29,4%), Subdirección Administrativa y Financiera (18,9%), Biodiversidad y ecosistemas (15,4%), Subdirección de Infraestructura Ambiental (7,0%), Secretaria General (12,4%), Subdirección de Planificación Ambiental del Territorio (10,4.%), Dirección General (2,0%), Control Interno (2,0%), Control Disciplinario (1,0%), Comunicaciones (1.5%).

### Cuadro 6.1.1. Área o Dependencia en la que labora

Área o Dependencia en la que labora	Part (%)
Administrativa y Financiera	18,9%
Biodiversidad y Ecosistemas	15,4%
Comunicaciones	1,5%
Control Disciplinario	1,0%
Control Interno	2,0%
Dirección General	2,0%
Evaluación y Seguimiento Ambiental	29,4%
Infraestructura Ambiental	7,0%
Planificación Ambiental del Territorio	10,4%
Secretaria General	12,4%

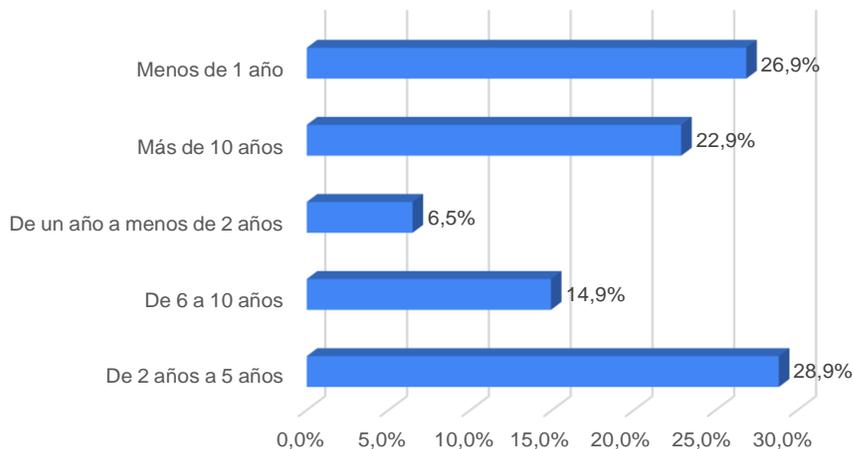
Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

## 4.2. MODULO 2. CARATERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

### 4.2.1. Antigüedad en el cargo

En lo referente a la antigüedad en el cargo, se obtuvo las siguientes respuestas de los funcionarios encuestados: Menos de un año (26,9%), de un año a menos de 2 años ( 6,5%), de 2 años a 5 años (28,9%), de 6 a 10 años ( 14,9 %), más de 10 años ( 22,9%).

**Gráfica 4.2.1. Antigüedad en el cargo**

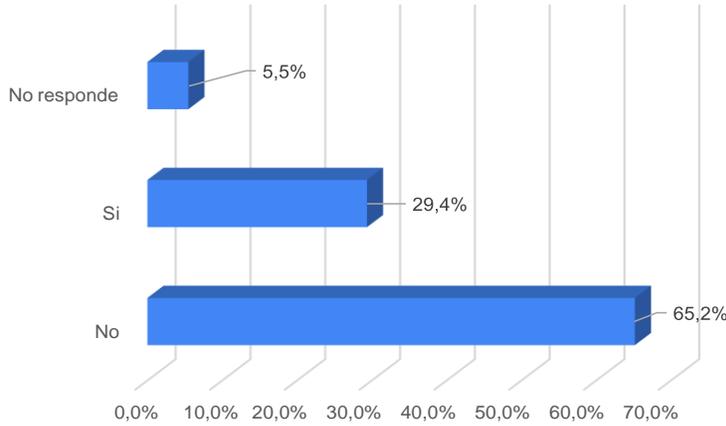


Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

### 4.2.2. Se encuentra afiliado al sindicato

El 29,4% de los funcionarios encuestados se encuentran afiliados al sindicato.

#### Cuadro 4.2.2. Se encuentra afiliado al sindicato

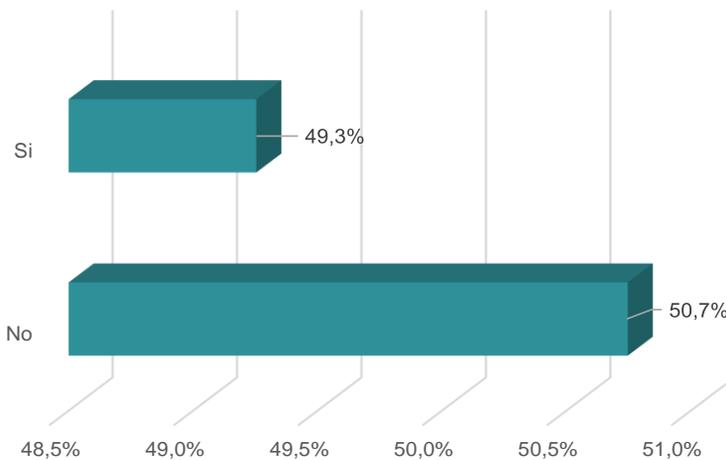


Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.2.3. Se encuentra afiliado al fondo de empleados

El 49,3% de los funcionarios encuestados, se encuentran afiliados al fondo de empleados.

#### Gráfica 4.2.3. Se encuentra afiliado al fondo de empleados

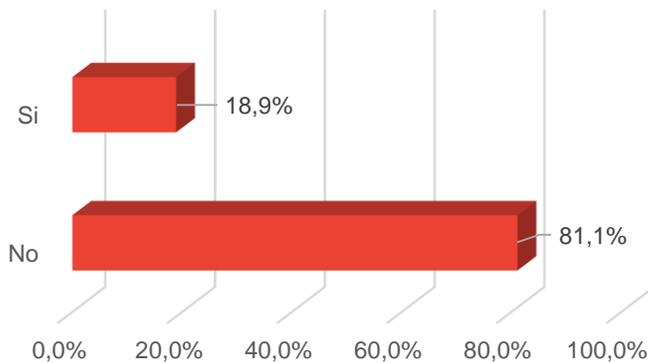


Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.2.4. ¿Ha sentido alguna vez conductas serias de acoso laboral en la Corporación y en su contra?

El 18,9% de los funcionarios encuestados, afirman que han sentido alguna vez conductas serias de acoso laboral en la Corporación y en su contra.

**Gráfica 4.2.4. Ha sentido alguna vez conductas serias de acoso laboral en la Corporación y en su contra?**

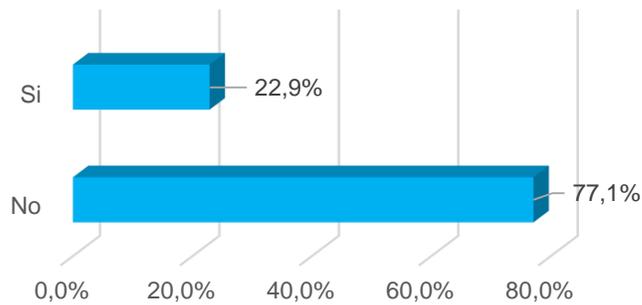


Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.2.5. Ha sentido alguna vez conductas serias de acoso laboral en la Corporación y en contra de alguno de sus compañeros

El 22,9% de los funcionarios encuestados, afirman que han sentido alguna vez conductas serias de acoso laboral en la Corporación y en contra de algunos compañeros. Por lo tanto, se requiere generar un seguimiento trimestral de los reportes que se han registrado en el comité de convivencia laboral para implementar estrategias que contribuyan a mejorar el clima laboral.

**Gráfica 4.2.5. Ha sentido alguna vez conductas serias de acoso laboral en la Corporación y en contra de alguno de sus compañeros**

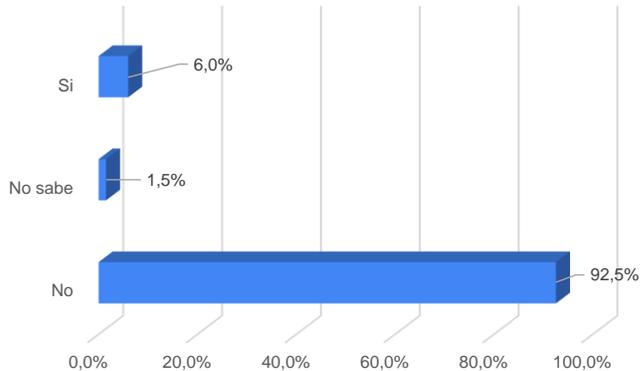


Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

**4.2.6. Se encuentra en condición de prepensionado (Servidores públicos a los que le faltan 3 años ó menos para cumplir los requisitos de pensión).**

En lo referente a los funcionarios que se encuentran en condición de prepensionados, se obtuvo las siguientes respuestas: Si (6,0%), No (92,5%), No sabe (1,5%).

**Gráfica 4.2.6. Se encuentra en condición de prepensionado (Servidores públicos a los que le faltan 3 años ó menos para cumplir los requisitos de pensión).**



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

**4.2.7. De acuerdo con la normatividad vigente, indique en cuanto tiempo adquiere requisitos de pensión.**

En lo referente al tiempo en que los funcionarios adquieren requisitos de pensión, se registraron los siguientes resultados: En menos de tres años (6,0%), entre tres y menos de cinco años (4,5%), entre cinco y diez años (16,9%), mayor de diez años (72,1%)

**Gráfica 4.2.7. De acuerdo con la normatividad vigente, indique en cuanto tiempo adquiere requisitos de pensión.**

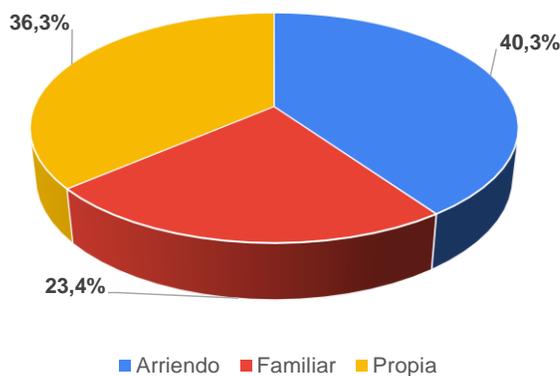
De acuerdo con la normatividad vigente, indique en cuánto tiempo adquiere requisitos de pensión?	Part (%)
En menos de tres años	6,0%
Entre cinco y diez años	16,9%
Entre tres y menos de cinco años	4,5%
Mayor a 10 años	72,1%
No sabe / No responde	0,5%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

**4.2.8. Tenencia de vivienda**

Respecto a la tenencia de vivienda, se reportaron los siguientes resultados. Arriendo (40,3%), familiar (23,4%) y propia (36,3%)

**Gráfica 4.2.8. Tenencia de vivienda**



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.2.9. Estrato socioeconómico de la vivienda

En lo referente al estrato socioeconómico de la vivienda, se registraron los siguientes resultados. Estrato 1 (6,5%), Estrato 2 (11,4%), Estrato 3 (40,8%), Estrato 4 (25,9%), Estrato 5 (9,0%), Estrato 6 (6,5%).

**Cuadro 4.2.9. Estrato socioeconómico de la vivienda**

Estrato socioeconómico de la vivienda	Part (%)
Estrato 1	6,5%
Estrato 2	11,4%
Estrato 3	40,8%
Estrato 4	25,9%
Estrato 5	9,0%
Estrato 6	6,5%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.2.10. Número de hijos

Respeto al número de hijos, se reportaron los siguientes resultados: 0 hijos (33%), 1 hijo (39%), 2 hijos (23%), 3 hijos (4%), 4 hijos (1%).

**Cuadro 4.2.10. Número de hijos**

Número de hijos	Part (%)
0 Hijos	33%
1 Hijo	39%
2 Hijos	23%
3 Hijos	4%
4 Hijos	1%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.2.11. Es usted padre ó madre cabeza de familia

El 23,9% de los funcionarios encuestados son padres ó madres cabeza de familia.

**Cuadro 4.2.11. Es usted padre ó madre cabeza de familia**

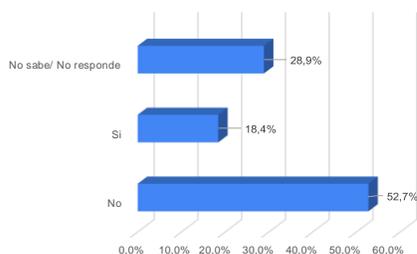
Es usted padre ó madre cabeza de familia	Part (%)
No	76,1%
Si	23,9%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.2.12. Cuento con evidencias de ser padre o madre cabeza de familia

Definición según sentencia T-084/18: Quien tenga bajo su cargo, económica o socialmente en forma permanente, hijos menores o dependientes incapacitados, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, psíquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los miembros del núcleo familiar, es decir, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad total de la persona para sostener el hogar.

**Cuadro 4.2.12. Cuento con evidencias de ser padre o madre cabeza de familia**



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Respecto a la pregunta si cuenta con evidencias de ser padre o madre cabeza de familia, el 18,4% de los funcionarios si tiene evidencias, el 52,7 % de los funcionarios no cuentan con evidencias, y un 28,9% de los funcionarios encuestados no sabe/ no responde.

#### 4.2.13. Mencione el número de personas a cargo

En lo referente al número de personas a cargo, se reportaron los siguientes resultados: 0 personas (22,9%), 1 persona (40,8%), 2 personas (18,9%), 3 personas (15,9 %), 4 personas (0,5 %), mayor a 4 personas (1%).

#### Cuadro 4.2.13. Mencione el número de personas a cargo

Mencione el número de personas a cargo	Part (%)
0 personas	22,9%
1 persona	40,8%
2 personas	18,9%
3 personas	15,9%
4 personas	0,5%
Mayor a 4 personas	1,0%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

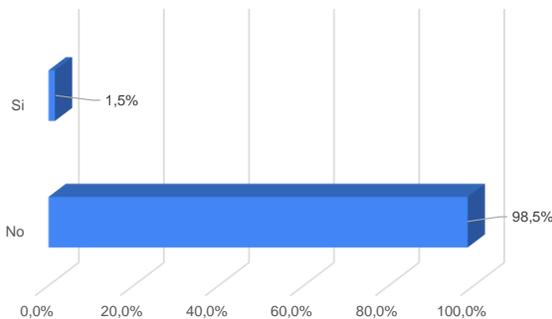
#### 4.2.14. Indique a que grupo pertenece

Respecto a la pregunta a que grupo pertenece, se reportaron los siguientes resultados: indígena (3,2%), raizal del archipiélago de San Andrés y Providencia (0%), palanquero de San Basilio (0%), negro (a), mulato (a), afrocolombiano (a) o afrodescendiente (0,9 %), rom (gitano) 0%, LBGTI (1,4%), ninguno (94,4%).

#### 4.2.15. Tiene algún tipo de discapacidad

El 1,5% de los funcionarios encuestados, indican que si tienen algún tipo de discapacidad, respecto al 98,5% que no reportan incapacidad.

**Gráfica 4.2.15. Tiene algún tipo de discapacidad**



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.2.16. Usted ha sido víctima del conflicto armado

El 8,5% de los funcionarios encuestados afirman que han sido víctima del conflicto armado.

**Cuadro 4.2.16. Usted ha sido víctima del conflicto armado**

Usted ha sido víctima del conflicto armado	Part (%)
No	91,5%
Si	8,5%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.2.17. Indique que medios de movilización tiene de su propiedad

Respecto a la pregunta indique que medios de movilización tiene de su propiedad, se reportaron los siguientes resultados: vehículo (42,3%), motocicleta (22,9%), bicicleta (20,9%).

**Cuadro 4.2.17. Indique que medios de movilización tiene de su propiedad**

Indique que medios de movilización tiene de su propiedad	Part (%)
Motocicleta	22,9%
Vehículo	42,3%
Bicicleta	20,9%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

#### 4.2.18. Indique que medios utiliza para movilizarse y llegar al trabajo en Corpocaldas (puede seleccionar varios medios de transporte).

En lo referente a que medios utiliza para movilizarse y llegar al trabajo en Corpocaldas, se reportaron los siguientes resultados: transporte público (72,6 %), vehículo particular (42,8%), caminata (40,8 %), motocicleta (23,9%), bicicleta (9,5%),

**Cuadro 4.2.18. Indique que medios utiliza para movilizarse y llegar al trabajo en Corpocaldas (puede seleccionar varios medios de transporte).**

Indique que medios utiliza para movilizarse y llegar al trabajo en Corpocaldas (puede seleccionar varios medios de transporte)	Part (%)
Vehículo particular	42,8%
Motocicleta	23,9%
Transporte Público	72,6%
Bicicleta	9,5%
Caminata	40,8%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

**4.2.19. Tiene habilidades o destrezas para**

Respecto a la pregunta tiene habilidades o destrezas para, se reportaron los siguientes resultados: música (13%), teatro (10%), literatura-poesía (15%), pintura (23%), artesanías (30%), magia (1%), baile – danzas (35%), canto (7%).

**Cuadro 4.2.19. Tiene habilidades o destrezas para**

Tiene habilidades o destrezas para:	Part (%)
Música	13%
Teatro	10%
Literatura-poesía	15%
Pintura	23%
Artesanías	30%
Magia	1%
Baile – danzas	35%
Canto	7%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

**4.2.20. Por favor indique si le interesaría participar en las siguientes actividades - cursos:**

En lo referente a la pregunta por favor indique si le interesaría participar en las siguientes actividades - cursos, se reportaron los siguientes resultados: música (28,4%), pintura (36,8%), manualidades (39,8%), adornos navideños (28,9%), fotografía (59,7%), gastronomía (66,2%), teatro (17,4%), literatura – poesía (20,4%), artesanías (33,8%), baile-danzas (43,8%) y canto (11,9%).

**Cuadro 4.2.20. Por favor indique si le interesaría participar en las siguientes actividades - cursos**

Por favor indique si le interesaría participar en las siguientes actividades - cursos:	Part (%)
Música	28,4%
Pintura	36,8%
Manualidades	39,8%
Adornos navideños	28,9%
Fotografía	59,7%
Gastronomía	66,2%
Teatro	17,4%
Literatura – poesía	20,4%
Artesanías	33,8%
Baile-danzas	43,8%
Canto	11,9%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

**4.2.21. Indique de las siguientes actividades programadas a cuáles ha asistido**

Respecto a la pregunta de las siguientes actividades programadas a cuáles ha asistido, se reportaron los siguientes resultados: gimnasio (27%), natación (22%), baile recreativo (24%), Yoga (9%), Clases para aprender a bailar (15%), Pausas activas (69%), Jugar Sapo (26%) y Tenis de mesa (18%).

**4.2.21. Indique de las siguientes actividades programadas a cuáles ha asistido**

Indique de las siguientes actividades programadas a cuáles ha asistido	Part (%)
Gimnasio	27%
Natación	22%
Baile Recreativo	24%
Yoga	9%
Clases para aprender a bailar	15%
Pausas activas	69%
Jugar Sapo	26%
Tenis de mesa	18%

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

## 5. CONCLUSIONES

- ✓ Los resultados de la caracterización son un insumo para planear, ejecutar acciones y optimizar los recursos asignados a la gestión estratégica del talento humano de Corpocaldas.

## 6. REFERENCIAS

Chiavenato (2009). Gestión del Talento Humano. Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>

Departamento Administrativo de la Función Pública. Gestor Normativo. Departamento Nacional de Planeación. (s.f.).

DAFP. (2019). Manual Operativo. Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Recuperado de <https://bit.ly/2ComCH6>

DAFP. (2018) Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en el sector Público Colombiano. Recuperado de: [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2018-04-11\\_Guia\\_gestión\\_Estratégica\\_thumano.pdf/](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2018-04-11_Guia_gestión_Estratégica_thumano.pdf/)

DAFP. (2018). Marco General Sistema de Gestión MIPG. Versión 2. Recuperado de: <https://bit.ly/2Qk9Ewz> Función Pública. (2019). Manual Operativo. Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Recuperado de: <https://bit.ly/2ComCH6>

DAFP (2018). Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional. [Decreto 1299 de 2018]. Recuperado de <https://bit.ly/2P7Yi1W>

DAFP (2017). Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. [Decreto 1499 de 2017]. Recuperado de <https://bit.ly/2rRBvsP>

DAFP. (03 de diciembre de 2012). Por el cual se reglamenta la Ley 872 de 2003 y se adopta la Norma técnica de Calidad en la Gestión Pública. [Decreto 4110 de 2012]. Recuperado de <https://bit.ly/2ATdasx>

Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). (2018). Unidad Básica MIPG Versión 2.

## 7. GLOSARIO

**Desempeño:** medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

**Grupos de valor:** personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad.

**Integridad:** cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

**MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

**Talento humano:** Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

**Valor público:** Cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento “Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público” elaborado por el BID y el CLAD, 2007).

# ANEXO 1: FORMULARIO ENCUESTA CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA SERVIDORES PÚBLICOS DE CORPOCALDAS

## Caracterización sociodemográfica servidores públicos de Corpocaldas.

germanmurillo@corpocaldas.gov.co <germanmurillo@corpocaldas.gov.co>  
Responder a: germanmurillo@corpocaldas.gov.co  
Para: todos@corpocaldas.gov.co

6 de octubre de 2022, 12:04

Google Forms

¿Tienes problemas para ver o enviar este formulario?

RELLENAR EN FORMULARIOS DE GOOGLE

Compañeros buen día.

Por medio del siguiente mensaje, los invitamos a que diligencien el siguiente formulario, información de suma importancia para la caracterización del personal del planta de la Corporación.

Por favor tener en cuenta, que con los datos por ustedes suministrados se ejecutarán las actividades de bienestar. Es el caso por ejemplo de la información de hijos e hijas de los colaboradores, con la cual se programará la actividad del próximo viernes 28 de octubre, fecha en la cual celebraremos el día de los niños; información que además servirá para comprar los regalos de fin de año (aguinaldos) para nuestros niños y niñas hijos de los funcionarios.

Les agradecemos su colaboración diligenciando el formulario y recuerden que la información por ustedes suministrada es confidencial y será utilizada con fines estadísticos y para la programación de las actividades de bienestar, estímulos e incentivos de la Corporación.

Cordial saludo.

Caracterización sociodemográfica servidores públicos de Corpocaldas.

Cordial saludo,

La Corporación Autónoma Regional de Caldas tiene establecida una matriz de caracterización de planta de personal para una periodicidad bianual. La caracterización vigente se realizó a finales del año 2020 y es usada como fuente de información estadística y presentación de informes referentes a la planta de personal hasta la vigencia 2022. En este sentido y a través de la presente herramienta, se busca recopilar la información de los funcionarios de Corpocaldas y actualizar la caracterización que estará vigente entre los años 2022 y 2024.

Dado lo anterior, desde el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, se está realizando el presente diagnóstico con el propósito de identificar las características más relevantes de los servidores públicos de CORPOCALDAS para la gestión estratégica del talento humano.

Les agradecemos nos colaboren diligenciando el siguiente formulario. La información suministrada es confidencial y será utilizada con fines estadísticos, además de la programación de las actividades de bienestar, estímulos e incentivos de la Corporación.

Plazo: Octubre 14 de 2022

Correo \*

Continuar »



**JOSE JESÚS DÍAZ CORRALES**  
Profesional Especializado  
Subproceso Gestión para el Desarrollo Humano