

CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS ESE CARMEN EMILIA OSPINA

CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS ESE
CARMEN EMILIA OSPINA

GESTION DEL TALENTO HUMANO

AÑO: 2022

TABLA DE CONTENIDO

1.	15
Gráfica 5. Nivel educativo	16
Gráfica 6. Habilidades con otros idiomas.....	16
Gráfica 7. Condición de Vulnerabilidad.....	17
Gráfica 8. Condición especial	18
Gráfica 9. Vivienda	18
Gráfica 10. Estrato socio-económico	19
Gráfica 11. Grupos sindicales	19
Gráfica 12. Grupos étnicos.....	20

1. INTRODUCCIÓN

La Ese Carmen Emilia Ospina como Entidad descentralizada, en pro de garantizar los recursos económicos y talento humano necesario, y comprometidos con el crecimiento y mejoramiento de los procesos y procedimientos institucionales, ha considerado necesario identificar las características y necesidades de los funcionarios con los cuales cuenta la entidad haciendo a sus veces de esta un ente promotor de desarrollo social, económico, cultural, ambiental y del territorio.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG propuesto por el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) busca Dirigir, planear, ejecutar, controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional de las entidades públicas, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público. (DAFP, 2012). Dentro de los objetivos que persigue MIPG están: Fortalecer el liderazgo y talento humano, Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación, Desarrollar una cultura organizacional sólida, Promover la coordinación interinstitucional y Fortalecer y promover la efectiva participación ciudadana. Una de las 7 dimensiones operativas del modelo es la de Gestión del Talento Humano, el cual se considera como el activo más importante de cualquier entidad, por lo tanto, como un factor determinante para el logro de sus objetivos y resultados.

En concordancia con los lineamientos de MIPG, la Ese Carmen Emilia Ospina busca actualizar la base de datos de los funcionarios públicos, contratistas y agremiados, ampliando y especificando las variables tenidas en cuenta; reconociendo así y brindando una guía y soporte para el planteamiento y desarrollo interno de políticas, planes y proyectos permitiendo una cobertura total del talento humano con el que trabaja a cabalidad la entidad.

2. CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS

2.1. OBJETIVO

Identificar las características más relevantes así como las variables geográficas, demográficas e intrínsecas de los servidores públicos de planta , contratista y agremiados de la Ese Carmen Emilia Ospina, de conformidad con el marco normativo vigente, que respondan en forma eficiente y eficaz a las necesidades del servicio de cada una de sus dependencias, con el fin de proyectar y desarrollar actividades encaminadas al fortalecimiento continuo de las competencias, mejoramiento del clima laboral y cultura organizacional.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar y aplicar un mecanismo que permita la caracterización de los funcionarios. Analizar el resultado del mecanismo aplicado a los funcionarios generando un documento digital que genere reportes.
- Cualificar y segmentar el talento humano de planta, contratista y agremiados de la Ese Carmen Emilia Ospina para el planteamiento idóneo y acertado de planes y programas que permitan un mejoramiento de su calidad de vida.

3. ALCANCE

Partiendo de la importancia de identificar las necesidades y cualidades del talento humano con el cual cuenta la Ese Carmen Emilia Ospina, se espera consolidar una base de datos que dé cuenta de las diferentes variables demográficas, académicas y laborales de los servidores que hacen parte de la planta, contratista y agremiados de personal Ese Carmen Emilia Ospina, A partir de los resultados y conclusiones obtenidas de la caracterización será posible plantear planes, programados

y proyectos en pro de un mejoramiento institucional continuo de los procesos y calidad de vida de los colaboradores.

3.1. MARCO NORMATIVO

Resolución 312 de 2019: Por medio de la cual el ministerio del trabajo, define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen. Deroga la resolución 1111 de 2017. En ella se orienta sobre la necesidad de realizar la caracterización a los trabajadores de las empresas.

- Conpes 3785 de 2013 “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.

- Conpes 3654 de 2010 “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.

- Decreto 1083 de 2015 con sus respectivas modificaciones, "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 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 894 de 2017 con sus respectivas modificaciones, " Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera."

3.2. FECHA DE LA MUESTRA

Para la recolección de los datos de la encuesta de caracterización se establecieron las siguientes fechas para el desarrollo de estas. Desde el 01 de Marzo hasta el 08 de Julio de 2022

3.3. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

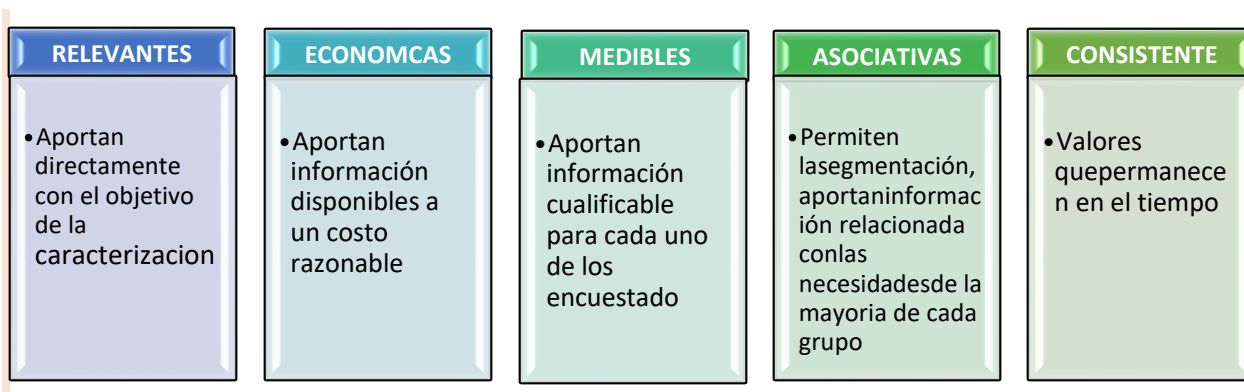
Título	Encuesta de Actualización de Datos
Resumen	Partiendo de la importancia de identificar las necesidades de los trabajadores de la ESE Carmen Emilia Ospina, comprendidos entre el personal de planta y contratistas
Objetivos estratégicos y de calidad asociados	Identificar las características más relevantes así como las variables geográficas, demográficas e intrínsecas de los servidores públicos de planta , contratista y agremiados de la ESE Carmen Emilia Ospina,
Palabras claves	Caracterización, servidores públicos, segmentación, mejoramiento.
Dependencia	Dirección de Talento Humano
Equipo de trabajo	
Población objetivo	Para el desarrollo de la encuesta de caracterización se tienen en cuenta todo el personal perteneciente a la ESE Carmen Emilia Ospina comprendido entre el personal de planta y contratista de la institución
Tamaño de muestra	Para el desarrollo de esta encuesta de caracterización se trabajó con un total de 638 personas comprendidos entre el personal de planta y contratista que hacen parte de la institución .

3.4. LÍNEA BASE.

En el periodo indicado se recolectaron 638 registros de quienes hacen parte de la planta de.

3.5. VARIABLES DEFINIDAS PARA LA CARACTERIZACIÓN

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



3.6. VARIABLES PRIORIZADAS

- a. **DATOS DE IDENTIFICACIÓN SERVIDOR PÚBLICO – UBICACIÓN DEL CARGO:** Son variables que permiten conocer los datos básicos del servidor para consolidar una base de datos de consulta para contacto, contacto de emergencia, dependencia y cargo al que se encuentra vinculado y la situación pensional.

Aspectos indagados:

- Identificación
- Nombre y apellidos completos
- Genero
- Fecha de nacimiento
- Lugar de nacimiento

- Dirección residencia
- Teléfonos fijo y celular
- Barrio
- Comuna #
- Estado civil
- Vivienda
- Tipo de vivienda
- Estrato de vivienda
- Composición familiar
- Número de hijos
- Hobbies
- Gestante
- Tipo de contrato
- Tipo de cargo
- Último nivel académico logrado
- Nivel office (word, excell, power point, correo)
- Calificación de discapacidad
- Enfermedades laborales
- Víctima de conflicto armado
- A culés de los siguientes grupos especiales pertenece

**b. DATOS CARACTERIZACIÓN DAFP TIPOLOGÍA ORGANIZACIONAL
SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA Y FAMILIAR**

Estas variables permiten conocer la composición familiar, y aspectos demográficos relevantes para la identificación de acciones encaminadas al bienestar del servidor y sus familias, así como estrategias transversales relacionadas con los diferentes grupos sociales en los que los servidores participan.

Aspectos indagados:

- Identificación
- Nombre y apellidos completos
- Genero
- Fecha de nacimiento
- Lugar de nacimiento
- Dirección residencia
- Teléfonos fijo y celular
- Barrio
- Comuna #
- Estado civil
- Vivienda
- Tipo de vivienda
- Estrato de vivienda
- Composición familiar
- Número de hijos
- Hobbies
- Gestante
- Tipo de contrato
- Tipo de cargo

- Último nivel académico logrado
- Nivel office (word, excell, power point, correo)
- Calificación de discapacidad
- Enfermedades laborales
- Víctima de conflicto armado
- A culés de los siguientes grupos especiales pertenece

c. COMPETENCIAS LABORALES

Estas variables permiten identificar el nivel educativo de cada uno de los servidores, así como su experiencia laboral, en el cargo, manejo de otros idiomas y la trazabilidad de su vinculación en los diferentes cargos de la planta de personal y dependencias a las que ha sido vinculado. De igual manera, se facilitó un espacio para que cada servidor actualizara su hoja de vida con certificados recientes de proceso de formación.

Aspectos indagados:

- Perfil Educativo
- Años de vinculación a la entidad y dependencias de las que ha hecho parte.
- Experiencia laboral
- Uso de herramientas ofimáticas
- Formación complementaria

4. INSTRUMENTO APLICADO

El instrumento que se utilizó fue diseñado a partir de la priorización de variables definidas para la indagación, este instrumento se diseñó y aplicó de manera digital por medio de correo electrónico.

Preguntas Respuestas **33** Configuración Puntos totales: 0

ENCUESTA ACTUALIZACIÓN DE DATOS


Ttrabajadores de planta y contratistas

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Título d...



ESE
CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

77IDENTIFICACIÓN *

Texto de respuesta corta

2. NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS *

Texto de respuesta corta

3. GENERO *

MASCULINO

FEMENINO

Ver anexo 1: Instrumento de caracterización de funcionarios de la administración central.

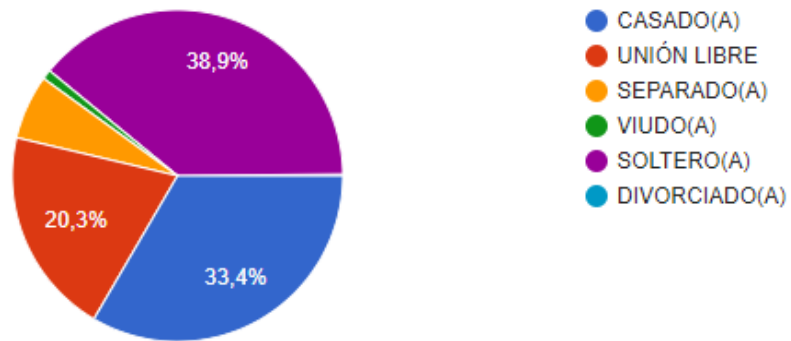
5. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN PERSONAL

:

5.1. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SECRETARÍA

5.2. ESTADO CIVIL

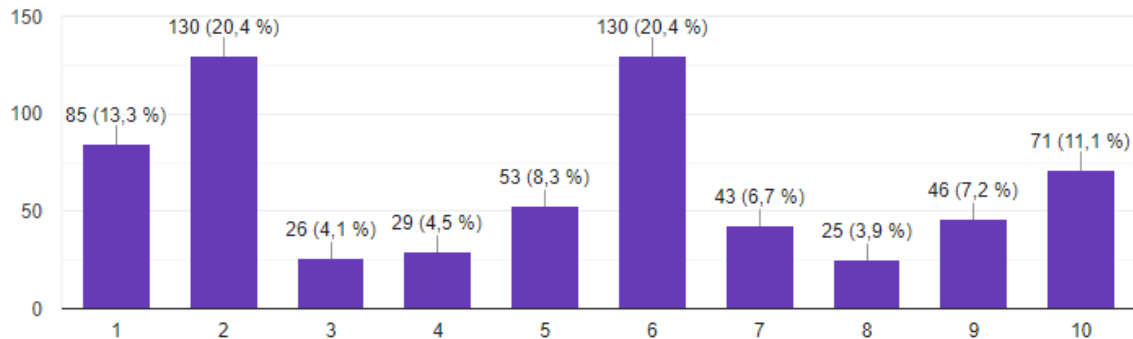
637 respuestas



A partir de la siguiente grafica se evidencia que el 38,9% del personal que labora en la ESE C.E.O se encuentra soltero, el 33,4% son divorciados, 20,3% vive en unión libre, el 6,3% se encuentran separados y el 0,9 son viudos.

5.3. COMUNA

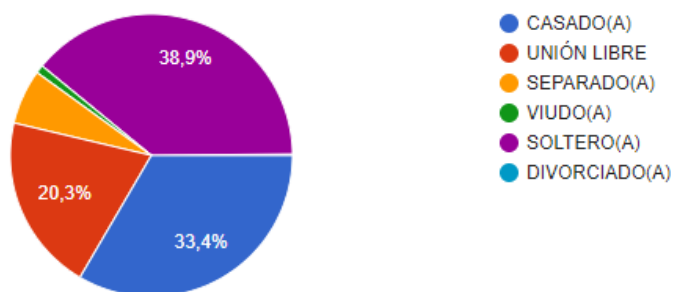
638 respuestas



Como se observa en la gráfica el 13,3% del personal residen en la comuna 1, el 20,4% en la comuna 2 y 6, el 4,1% comuna 3, el 4,5% comuna 4, 8,3% comuna 5, 6,7% comuna 7, 3,9% comuna 8, 7,2% comuna 9 y el 11,1% comuna 10

5.4. ESTADO CIVIL

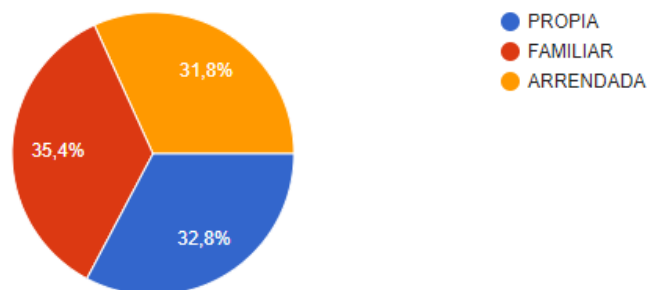
637 respuestas



Como se observa en el gráfico el 38,9% del personal que labora en la ESE C.E.O. son solteros el 33,4% son casados, el 20,3% se encuentran en unión libres, el 6,3% son separados el 0,9% son viudos y el 33,4% son divorciados.

5.5. VIVIENDA

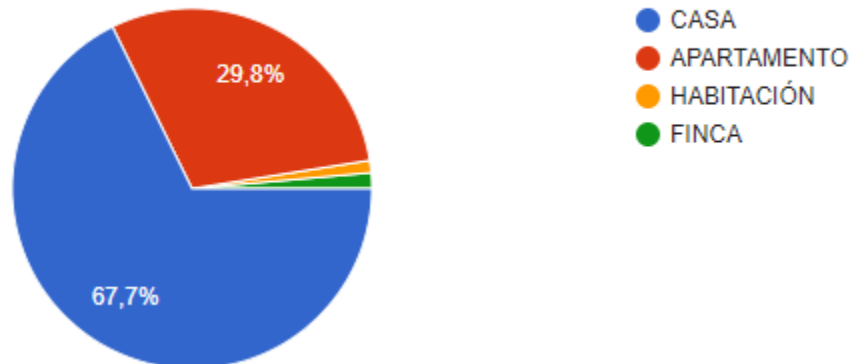
638 respuestas



Como se observa en la gráfica anterior el 32,8% de la población se encuentran en condición de arrendatarios, el 32,8% cuentan con su vivienda propia y el 35,4% familiar.

5.6. TIPO DE LA VIVIENDA

638 respuestas



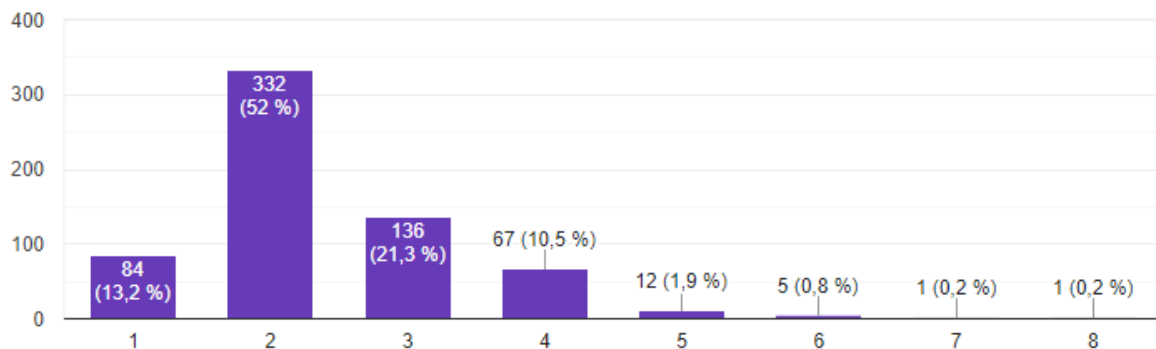
Como se observa en el gráfico el 67,7% de los trabajadores de la ESE C.E.O. el 67,7% tiene casa el 29,8% apartamento, 1,14% en habitación y el 1,4% en finca.

5.7. ESTRATO DE LA VIVIENDA

ESTRATO DE VIVIENDA

 Copiar

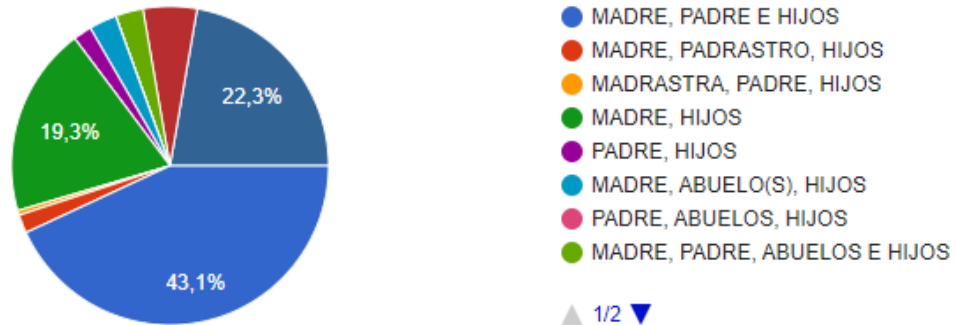
638 respuestas



De acuerdo a la gráfica anterior evidenciamos que el 13,2% de los trabajadores de la ESE C.E.O. pertenecen al Nivel 1, el 52% pertenecen al Nivel 2, el 21,3% pertenece al nivel 3, el 10,5% pertenece al Nivel 4, el 1,9% pertenecen al Nivel 5, el 0,8% pertenecen al Nivel 6 y el 0,2% pertenecen al Nivel 7 y 8.

5.8. COMPOCICION FAMILIAR

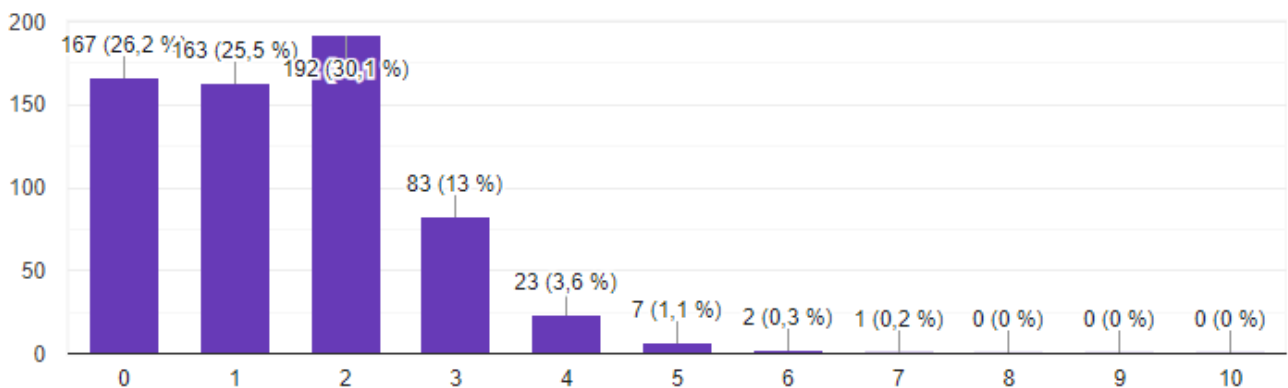
638 respuestas



De acuerdo a la anterior grafica la composición de familiar de los empleados de la ESE C.E.O. está constituida de la siguiente manera: el 23,3% está constituida por madre, padre e hijos, el 43,1% el 1,9% madre, padrastro, hijo, el 19,3% madre, hijos, 1,9% padre, hijos, 2,8% madre, abuelos, hijos, y el 2,8% madres, padres, abuelos e hijos.

5.9. NUMERO DE HIJOS

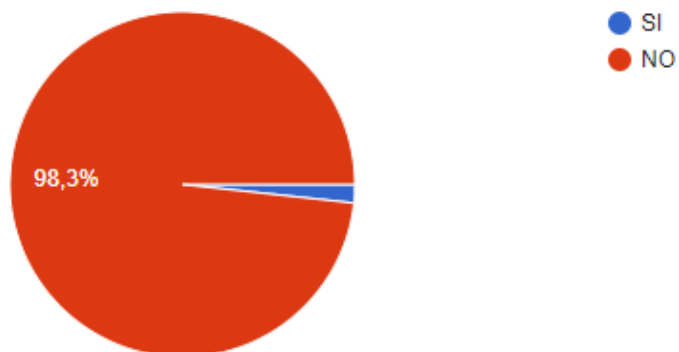
638 respuestas



Como se observa en la anterior grafica el 26,2% de los empleados de la ESE C.E.O no tiene hijos, el 25,5% tiene 2 hijo, 30,1% tiene 2 hijos el 13% 3 hijos, el 3,6% 4 hijos, 1,1% 5 hijos, 0,3% 6 hijos.

5.10. GESTANTES

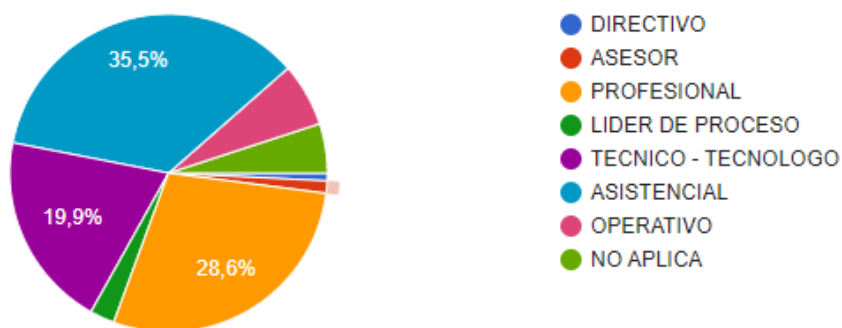
638 respuestas



Como se evidencia en la anterior grafica el 1,7% del personal que labora en la ESE C.E.O. son madres que se encuentra en etapa de gestación y el 98,3% no se encuentran en gestación

5.11. TIPO DE CARGO

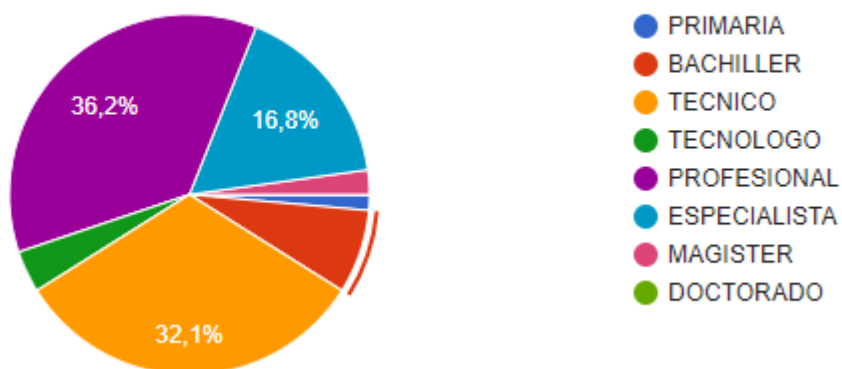
637 respuestas



A partir de la anterior grafica el 0,8% son directivos, 1,3%son asesores, 28,6% son profesionales, 2,6% son líderes, 19,9% técnicos – tecnólogos 35,5% hacen parte del personal asistencial, 6,4% operativos y el 5%no aplican.

5.12. ULTIMO NIVE ACADEMICO LOGRADO

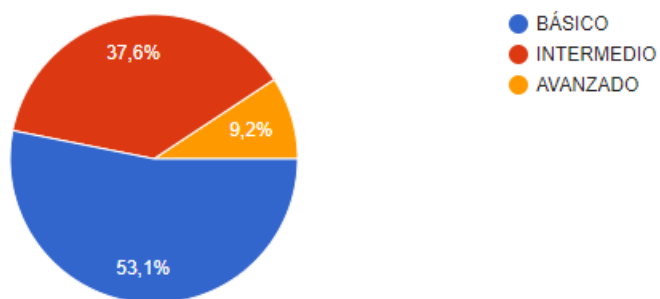
638 respuestas



Como se observó en la anterior grafica que de acuerdo al nivel académico el 36,2% del personal que labora en la ESE C.E.O, es profesional, el 32,1% es técnicos, 3,8% son tecnólogos, el 7,5% son bachilleres, el 2,2% son magister y el 1,4% culminaron la primaria.

5.13. NIVE OFFICE (WOR, EXCELL, POWER POINT, CORREO)

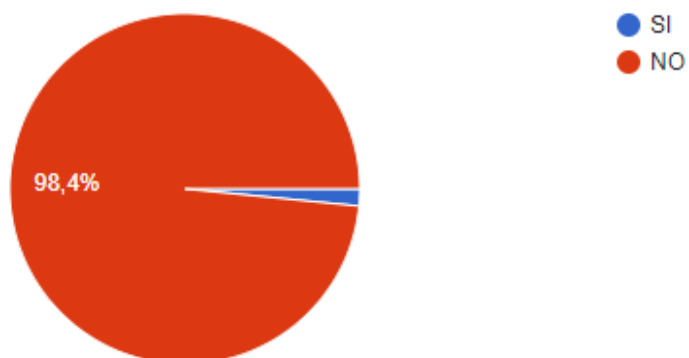
638 respuestas



Como se observó en la anterior grafica el 37,6% del personal que labora en la ESE C.E.O. cuenta con nivel intermedio en habilidades ofimáticas, el 9,2% el cuentan con un nivel avanzado y el 53,1% tienen un nivel básico

5.14. DE DISCAPACIDAD

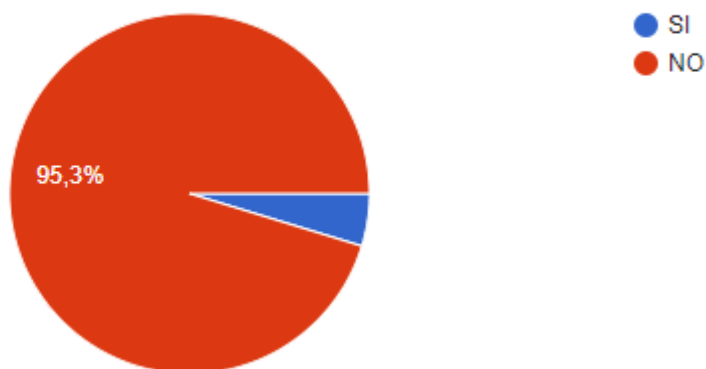
638 respuestas



Como se observa en la gráfica anterior el 98,4% de la población que labora en la ESE C.E.O. no cuenta con ninguna discapacidad y el 1,6% padece de alguna discapacidad.

5.15. ENFERMEDAD LABORAL

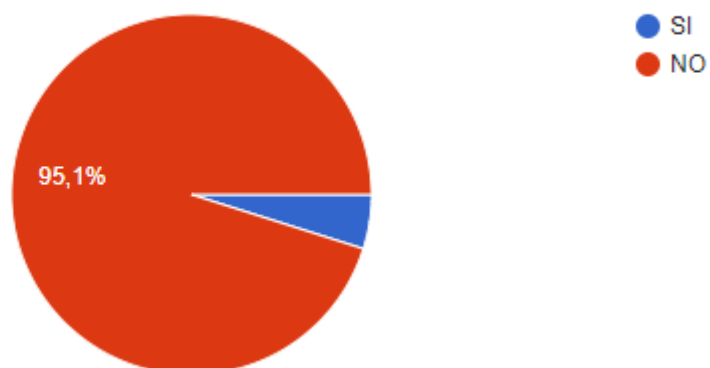
638 respuestas



Como se observa en la gráfica anterior el 95,3% de la población que labora en la ESE C.E.O no padece de ninguna enfermedad laboral y el 4,7% padece de una enfermedad laboral.

5.16. VICTIMA DEL CONFLICTO ARMADO

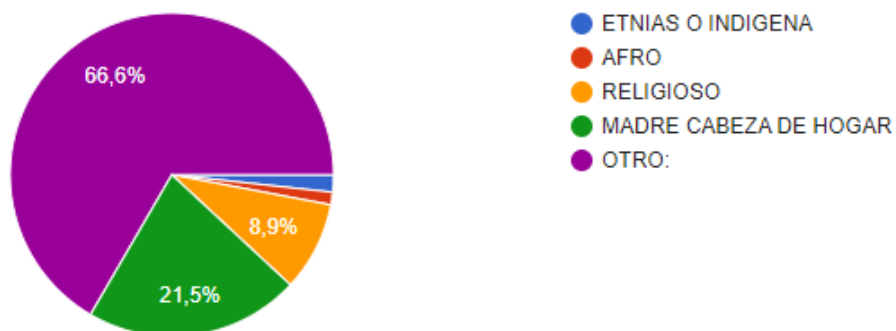
638 respuestas



Como se observa en la gráfica anterior el 3,9% de la población que labora en la ESE C.E.O. son víctimas del conflicto armado y el 95,1% no son víctimas del conflicto armado.

5.17. A CUALES DE LOS SIGUIENTES GRUPOS ESPECIALES PERTENECE

638 respuestas



Como se observa en la gráfica anterior el 21,5% del personal que labora en la ESE C.E.O, son madre cabezas de hogar 8,9% son religiosos, el 1,3% son afro, 1,7% pertenece a una etnia indígena y el 66,6% respondió otros

6. Nota

La información suministrada corresponde a 638 encuestas recibidas de un total de 762 funcionarios de planta y contratistas.

La encuesta realizada tiene corte a mayo del 2022. El formulario de la encuesta fue compartido por correo electrónico a cada uno de los empleados de la administración y el 14 de mayo de 2022 se recibe la última encuesta y se da por terminada.

Con el fin de darle buen uso a los datos recolectados en este documento, se recomienda hacer uso de ellos para poder orientar las decisiones futuras en cara al mejoramiento continuo de los procesos administrativos que en la organización se adelante.

La información contenida en el presente documento es complementaria para otros procesos como el plan de gestión de talento humano, del Plan Integral de Capacitaciones PIC, Diagnostico de Riesgo Psicosocial, entre otros.

ANEXOS

- Anexo 1. Instrumento de caracterización de funcionarios de la administración central.
- Anexo 2. Matriz de Resultados de la encuesta.

