
 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

ACTUALIZACIÓN A LA CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ – TOLIMA

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DIRECCION DE TALENTO HUMANO

AÑO 2019

Periodo del Informe: 2019

Elaborado por: Diana Isabel Lemus Martínez	Aprobado por: María Patricia Tobar Tribin		
Cargo: Contratista	Cargo: Directora Talento Humano		
Fecha de elaboración: 30 - 06 - 2019	Fecha de Aprobación: Julio - 08 - 2019		
Procesos Relacionado:	Página de	Versión: 01	Informe de Gestión

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué





 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

TABLA DE CONTENIDO



Ficha técnica.....	3
Introducción.....	4
Objetivos.....	5
Aspectos generales.....	5
Marco legal	6
Aspectos generales.....	7
Variables definidas para la caracterización.....	10
Resultados de la caracterización.....	13
Recomendaciones y conclusiones.....	29

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Ficha técnica

Título	Caracterización de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Ibagué – Tolima
Resumen	El presente documento tiene como objetivo presentar los resultados de la caracterización de los servidores públicos de planta de la Alcaldía Municipal de Ibagué a junio de 2019, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la <i>Guía de Caracterización de ciudadano, Usuarios y Grupos de Interés</i> elaborada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), la cual acoge los lineamientos elaborados por Gobierno en Línea (Min Tics) en la materia.
Objetivos estratégicos y de calidad asociados	Fortalecer y articular el modelo de gestión de la Administración Municipal para mejorar la prestación de los servicios misionales.
Palabras claves	Caracterización, servidores públicos, segmentación, mejoramiento.
Dependencia	Dirección de Talento Humano.
Equipo de trabajo	Equipo interdisciplinario de la Dirección de Talento Humano y Servidores Públicos de la Administración Municipal.
Fecha de la actualización al proceso de caracterización	30 de junio de 2019
Población objetivo	Usuarios internos (Servidores públicos de la administración Municipal de Ibagué) en sus respectivas áreas de servicio los cuales corresponden a personas mayores de 18 años de edad.
Tamaño de muestra	487 encuestas correspondientes al 97.8% de la población Margen de error: 12.2%.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>Versión: 03</p>	
	<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	



Introducción

La Alcaldía Municipal de Ibagué como Entidad Pública del Orden Territorial, dando cumplimiento a la normatividad, realizó el proceso de caracterización a los funcionarios públicos de planta durante el año 2018 y hace la actualización de dicha información al mes de junio del año 2019, esto con el fin de definir las necesidades psicosociales de los trabajadores, tanto en el ambiente intralaboral como extra laboral, así contar con la información requerida para gestionar los procesos que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral y el desarrollo de competencias laborales blandas y duras, con la proyección y desarrollo de dichas actividades la Administración Municipal se destacara como un ente promotor de desarrollo social, económico, cultural, ambiental en el territorio.

Además de ello y 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 busca actualizar la base de datos de los funcionarios públicos de la Administración Municipal, 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.

Jurídicamente y dando cumplimiento a los lineamientos legales que estiman 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 Manual 3.1 para la Implementación de la Estrategia de Gobierno en Línea para entidades del Orden Nacional, el presente ejercicio pretende responder a la necesidad de mejorar la relación ciudadano – Entidad – Estado.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Objetivo general

Identificar las características relacionadas a las áreas intralaboral y extralaboral de los funcionarios públicos vinculados a la administración Municipal de Ibagué, por medio de una encuesta focalizada, con el fin de proyectar y desarrollar actividades encaminadas al fortalecimiento continuo de las competencias, mejoramiento del clima organizacional, bienestar, promover derechos laborales, los valores y principios éticos institucionales y de la función pública.



Objetivos específicos

- A partir de los datos arrojados por el estudio, proyectar las actividades por áreas de trabajo, interés y necesidades, con el fin de fortalecer las competencias blandas y duras de los funcionarios públicos de la Administración Municipal.
- Actualizar la base de datos de los funcionarios de planta que conforman la Alcaldía Municipal de Ibagué con sus datos básicos personales.
- Proyectar el proceso de planeación del talento humano desde su vinculación hasta los trámites posteriores a la desvinculación del funcionario.
- Aplicar los lineamientos establecidos por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) a través del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano (PNSC) en la Guía de Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés, la cual acoge los lineamientos elaborados por Gobierno en Línea (Min Tics) en la materia.



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>Versión: 03</p>	
	<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Marco legal

- 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.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>Formato: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

- 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.
- Manual 3.1 para la Implementación de la Estrategia de Gobierno en Línea para entidades del Orden Nacional. Componente de elementos transversales. En este manual se establece la caracterización de usuarios como un elemento determinante y transversal que da respuesta a diversas necesidades de la Entidad.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>Formato: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Aspectos generales

a. Alcance de la caracterización

La Alcaldía Municipal de Ibagué evidenció la necesidad de identificar las características psicosociales intralaborales y extralaborales del talento humano adscrito a la Administración Municipal, por ello realiza la encuesta de caracterización a personal vinculado de planta, con el fin de que a partir de sus resultados se proyecten y ejecuten actividades para gestionar planes, programadas y proyectos en pro del mejoramiento de los procesos y calidad de vida del talento humano, acercando a la entidad a la ruta de la felicidad y con ello fortaleciendo la atención hacia el cliente externo e interno.

b. Fecha de la muestra



Desde abril a Junio de 2019.

c. Línea base

Se obtuvieron 487 registros de funcionarios públicos vinculados a la Administración Municipal, incluida la planta de la Secretaría de Educación Municipal, debido a que por Decreto 1-0373 del 31 de marzo de 2011 también hacen parte de la planta laboral.

d. Fuente de información

Para el ejercicio de la caracterización se recurrió a la herramienta virtual “Google formularios” del correo electrónico institucional de la Dirección de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Ibagué, talentohumano@ibague.gov.co.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
	<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	<p>Versión: 03</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Una vez diseñada la encuesta y con la base de datos proporcionada por el grupo de nómina de la Secretaría Administrativa, se procede a hacer envío del formulario mediante el siguiente link: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdzM2Zr76Wa3CEo77_xBn1mtyT_d1YoR2wKZLv5QSpMobNNFA/viewform, a cada uno de los correos electrónicos de los funcionarios públicos vinculados a la planta de personal.

Imagen 1: Formulario caracterización servidores públicos Alcaldía de Ibagué.

Fuente: Google Formularios.

Sección 1 de 4

✕ ⋮

ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN A FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL



El objetivo de esta encuesta es permitir la identificación de variables geográficas, demográficas e intrínsecas de los servidores públicos de planta de la Alcaldía Municipal de Ibagué con el fin de planear, proyectar y ejecutar de manera idónea los procesos misionales de la Administración Municipal.

La confidencialidad de la información está garantizada por 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".

e. Beneficios

- Con la encuesta de caracterización se obtiene información directamente de la fuente (funcionario público vinculado a la administración Municipal) y en mayor cantidad (masiva).
- 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.

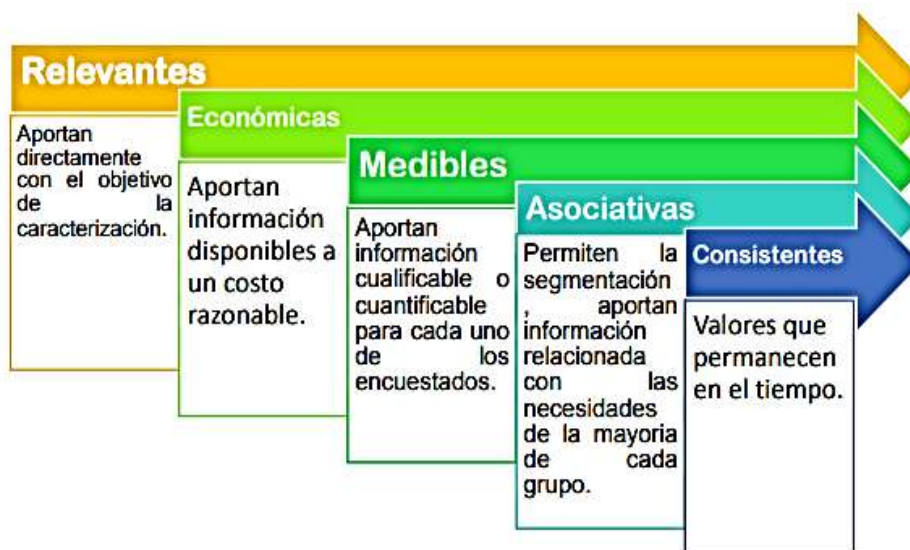
La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

- Permite enfocar las acciones de la Administración Municipal en temas priorizados.
- Facilita la identificación de los grupos de interés.
- Permite la actualización de la base de datos.



Variables definidas para la caracterización

Siguiendo los lineamientos de la metodología de caracterización a usuarios, ciudadanos y grupos de interés, se tiene en cuenta en el ejercicio de la caracterización y con el fin de identificar y cualificar el talento humano de la entidad, actualizar la base de datos y reconociendo además que estas variables deben ser relevantes, fácilmente medibles y proporcionar información evaluable, se determinaron los siguientes criterios:



Fuente: Claves para la implementación y fortalecimiento del MIPG v2.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>Formato: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

De acuerdo con lo anterior, se revisaron las variables de interés en la matriz de priorización de variables con la Dirección de Talento Humano y equipo de trabajo para la posterior evaluación y elaboración de la encuesta. Se priorizaron aquellas variables con mayor puntaje, dando como resultado las siguientes:



PRIMERA FASE: DATOS DE IDENTIFICACIÓN SERVIDOR PÚBLICO – UBICACIÓN DEL CARGO.

- Nombres y Apellidos Completos
- Teléfono
- Tipo de Documento
- Edad
- Estado Civil
- Sexo
- Orientación sexual
- Secretaria a la cual se encuentra vinculado
- Cargo
- Estado Pensional
- Tipo de Vinculación laboral
- Experiencia en el cargo
- Perfil educativo

En esta primer parte de la caracterización se busca actualizar la base de datos de los funcionarios públicos de la Administración Municipal, identificar el porcentaje de mujeres vinculadas a la planta de personal, analizando con ello el porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral femenina, diversidad sexual, experiencia laboral y perfiles educativos incluyendo bilingüismo, esto con el ánimo de identificar potencialidades y necesidades en el área educativa.

De igual forma, se busca identificar las personas que se encuentran en la etapa de la pre pensión y próximas a pensionarse, con el ánimo de gestionar las actividades propias a este programa específico, el cual tiene como fin proporcionar habilidades para que los funcionarios públicos, puedan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades, a través de talleres lúdicos y vivenciales para que esto les permita proyectar su nueva vida y mitigar posibles reacciones adversas que puedan experimentar con la llegada de su

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>Versión: 03</p>	
	<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	



jubilación. Así mismo se busca prever posibles situaciones de semanas cotizadas para que el proceso de jubilación se pueda dar sin ninguna dificultad.

SEGUNDA FASE: DATOS CARACTERIZACIÓN DAFP TIPOLOGÍA ORGANIZACIONAL SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA Y FAMILIAR:

- Condición de vulnerabilidad
- Condición especial
- Vivienda
- Estrato socioeconómico
- Constitución familiar
- Personas que dependen económicamente
- No de hijos y condiciones de vulnerabilidad
- Pertenencia a grupos sindicales
- Etnia
- Ausentismo laboral

En esta segunda fase, el ejercicio de caracterización busca identificar condiciones extralaborales que pudieran afectar el desempeño laboral del funcionario público, con el ánimo de proyectar actividades tendientes a brindar elementos de apropiación y agenciamiento para su gestión tanto en lo individual como en su grupo familiar.

De igual forma, proyectar acciones tendientes a fortalecer las condiciones de ausentismo laboral, entendiéndose este como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo, este es una de las dinámicas que más preocupan a las empresas por los problemas organizativos que suscita y los costos que genera y si se logra identificar las principales causas y se realiza un trabajo articulado y sistemático, es probable que se logre disminuir.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>Versión: 03</p>	
	<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

TERCERA FASE: Preguntas relacionadas con MIPG :



- Otorgamiento de becas
- Conocimientos obtenidos en el ejercicio del cargo
- Buenas prácticas desarrolladas en el ejercicio del cargo

Esta sección es diseñada con el ánimo de realizar un acercamiento entorno a la percepción que tienen los funcionarios sobre la gestión del conocimiento en la Administración Municipal y de acuerdo a los lineamientos del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), el cual es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.

Resultados de la caracterización

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Ibagué fue reestructurada en el mes de diciembre de 2018, por medio del decreto No 032: “POR EL CUAL SE CREAN UNAS CATEGORÍAS DE EMPLEOS EN LA PLANTA GLOBAL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE IBAGUÉ, SE REALIZAN UNAS NIVELACIONES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES” y el acuerdo 034 de 2018 – Decreto 1000-04 de 2019: “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ, SE DETERMINAN LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

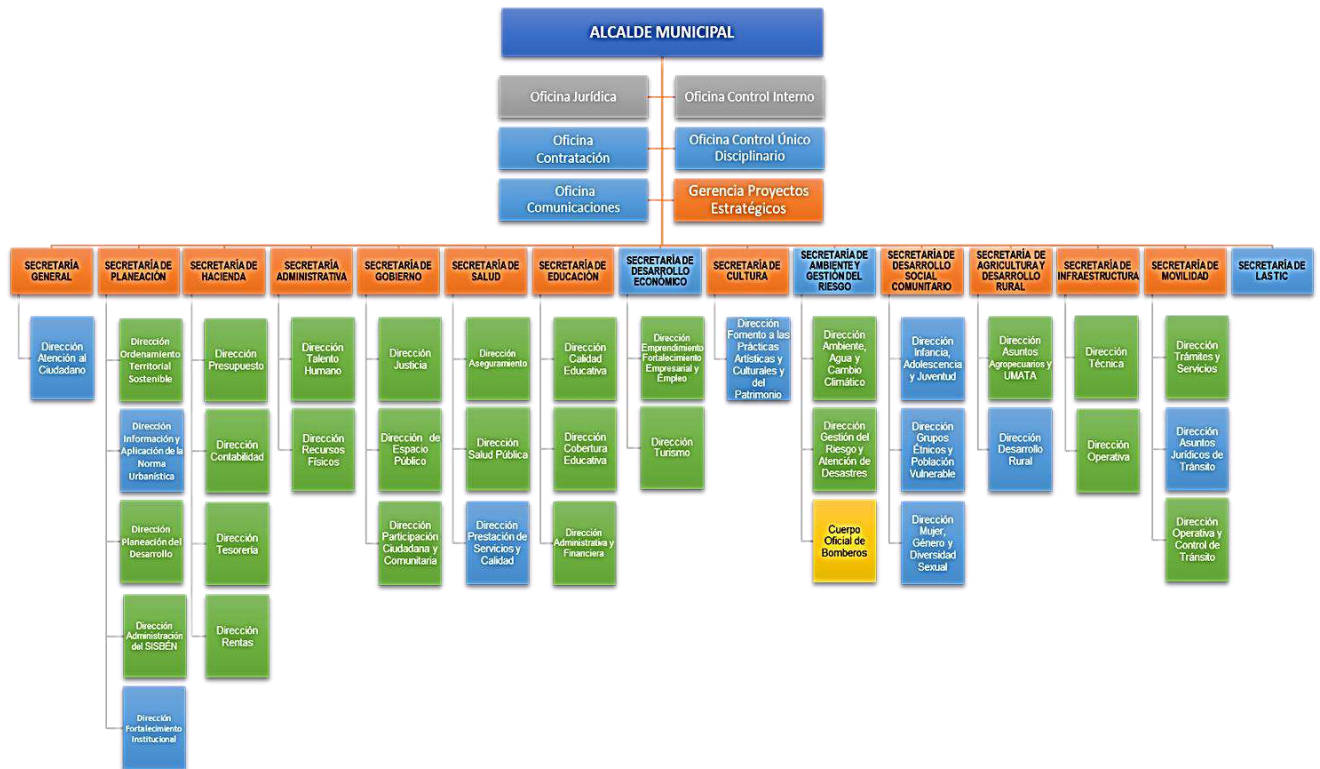
A continuación se muestra la estructura Organizacional actual de la Alcaldía Municipal de Ibagué.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
	<p>Fecha: 2019/04/25</p>	<p>Página: 1</p>	

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Acuerdo 034 de 2018 – Decreto 1000-004 de 2019



15 SECRETARIAS



5 OFICINAS
36 DIRECCIONES
1 CUERPO DE BOMBEROS

DEPENDENCIA	ESTRUCTURA ANTERIOR	ESTRUCTURA ACTUAL	DEPENDENCIAS CREADAS
SECRETARÍAS	12	15	3
DIRECCIONES	27	36	9
OFICINAS	2	5	3
GERENCIAS	0	1	1
TOTAL	41	57	16



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		FORMATO: INFORME GERENCIAL	
	Fecha: 2019/04/25		
	Página: 1		

“POR EL CUAL SE IDENTIFICAN LOS AJUSTES EN LOS NOMBRES DE LAS SECRETARÍAS, OFICINAS Y DIRECCIONES ADSCRITAS A LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ”.



NOMBRE QUE IDENTIFICABA LA DEPENDENCIA EN EL 2018	NOMBRE DE LA DEPENDENCIA AJUSTADO 2019	NUEVA DEPENDENCIA
DESPACHO DEL ALCALDE	DESPACHO DEL ALCALDE	
Oficina de Control Interno	Oficina de Control Interno	
N/A	Oficina de Control Único Disciplinario	SI
Oficina Jurídica	Oficina Jurídica	
Anterior Grupo de Contratación adscrito a la Secretaría de Apoyo a la Gestión	Oficina de Contratación	SI
Anterior Grupo de Relaciones Públicas adscrito a la Secretaría de Apoyo a la Gestión	Oficina de Comunicaciones	SI
N/A	Gerencia Proyectos Estratégicos	SI
SECRETARÍA DE APOYO A LA GESTIÓN Y ASUNTOS DE LA JUVENTUD	SECRETARÍA GENERAL	
N/A	Dirección Atención al Ciudadano	SI
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	
Grupo de Ordenamiento Territorial	Dirección de Ordenamiento Territorial Sostenible	
N/A	Dirección de Información y Aplicación de la Norma Urbanística	SI
Grupo de Estudios Estratégicos	Dirección de Planeación del Desarrollo	
Grupo de Administración del Sisbén	Dirección de Administración del Sisbén	
N/A	Dirección de Fortalecimiento Institucional	SI
SECRETARÍA DE HACIENDA	SECRETARÍA DE HACIENDA	
Grupo de Presupuesto	Dirección de Presupuesto	
Grupo de Contabilidad	Dirección de Contabilidad	
Grupo de Tesorería	Dirección de Tesorería	
Grupo de Rentas	Dirección de Rentas	
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA	SECRETARÍA ADMINISTRATIVA	

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		FORMATO: INFORME GERENCIAL	
	Fecha: 2019/04/25		
	Página: 1		



NOMBRE QUE IDENTIFICABA LA DEPENDENCIA EN EL 2018	NOMBRE DE LA DEPENDENCIA AJUSTADO 2019	NUEVA DEPENDENCIA
Grupo de Gestión del Talento Humano	Dirección de Talento Humano	
Grupo de Recursos Físicos	Dirección de Recursos Físicos	
SECRETARÍA DE GOBIERNO		
Grupo de Justicia	Dirección de Justicia	
Grupo de Espacio Público y Control Urbano	Dirección de Espacio Público	
N/A	Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria	SI
SECRETARÍA DE SALUD		
Grupo de Aseguramiento	Dirección de Aseguramiento	
Grupo de Salud Pública	Dirección de Salud Pública	
N/A	Dirección de Prestación de Servicios y Calidad	SI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN		
Grupo de Calidad Educativa	Dirección de Calidad Educativa	
Grupo de Cobertura	Dirección de Cobertura Educativa	
Grupo Administrativa y Financiera	Dirección Administrativa y Financiera	
N/A	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	SI
Anterior Grupo de Turismo adscrito a la Secretaría de Cultura, Turismo y Comercio	Dirección de Turismo	
Anterior Grupo de Comercio adscrito a la Secretaría de Cultura, Turismo y Comercio	Dirección de Emprendimiento, Fortalecimiento Empresarial y Empleo	
SECRETARÍA DE CULTURA, TURISMO Y COMERCIO		
N/A	Dirección Fomento a las Prácticas Artísticas y Culturales y del Patrimonio	SI
N/A	SECRETARÍA DE AMBIENTE Y GESTIÓN DEL RIESGO	SI
Anterior Grupo de Preservación del Medio Ambiente en la Secretaría de Desarrollo Rural y Medio Ambiente	Dirección de Ambiente, Agua y Cambio Climático	

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: FOR-14-PRO-SIG-03	
		FORMATO: INFORME GERENCIAL	
	Fecha: 2019/04/25		
	Página: 1		

NOMBRE QUE IDENTIFICABA LA DEPENDENCIA EN EL 2018	NOMBRE DE LA DEPENDENCIA AJUSTADO 2019	NUEVA DEPENDENCIA
Anterior Grupo de Prevención y Atención de Desastres en la Secretaría de Salud	Dirección de Gestión del Riesgo y Atención de desastres	
Anterior Grupo de Bomberos en la Secretaría de Gobierno	Cuerpo Oficial de Bomberos	
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL COMUNITARIO	
N/A	Dirección de Infancia, Adolescencia y Juventud	SI
N/A	Dirección de Grupos Étnicos y Población Vulnerable	SI
N/A	Dirección de Mujer, Género y Diversidad Sexual	SI
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	
Grupo de UMATA	Dirección de Asuntos Agropecuarios y UMATA	
N/A	Dirección de Desarrollo Rural	SI
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	
Grupo de Proyectos	Dirección Técnica	
Grupo Operativo	Dirección Operativa	
SECRETARÍA DE TRÁNSITO, TRANSPORTE Y DE LA MOVILIDAD	SECRETARÍA DE MOVILIDAD	
Grupo Administrativo y de Contravenciones	Dirección de Trámites y Servicios	
N/A	Dirección de Asuntos Jurídicos de Tránsito	SI
Grupo Operativo y de la Movilidad	Dirección Operativa y Control al Tránsito	
Anterior Grupo de Informática en la Secretaría Administrativa	SECRETARÍA DE LAS TIC	SI

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
	<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

La información recolectada durante el ejercicio de caracterización de los funcionarios públicos vinculados laboralmente a la Alcaldía Municipal de Ibagué, arrojó los siguientes resultados:

PRIMERA FASE: DATOS DE IDENTIFICACIÓN SERVIDOR PÚBLICO – UBICACIÓN DEL CARGO.



Por medio de la primera fase se obtiene la base de datos actualizada en datos como teléfono, correo electrónico, constitución familiar y demás información personal, la cual reposa como documento de consulta para la proyección y ejecución de actividades en la Dirección de Talento Humano, teniendo en cuenta el manejo de datos según 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”

Así mismo se identifica el porcentaje de hombres y mujeres vinculados a la planta de personal y los rangos de edad así:

**Tabla No 1. Personal de Planta de la Alcaldía Municipal de Ibagué
Distribución de Hombres y Mujeres por Edades**

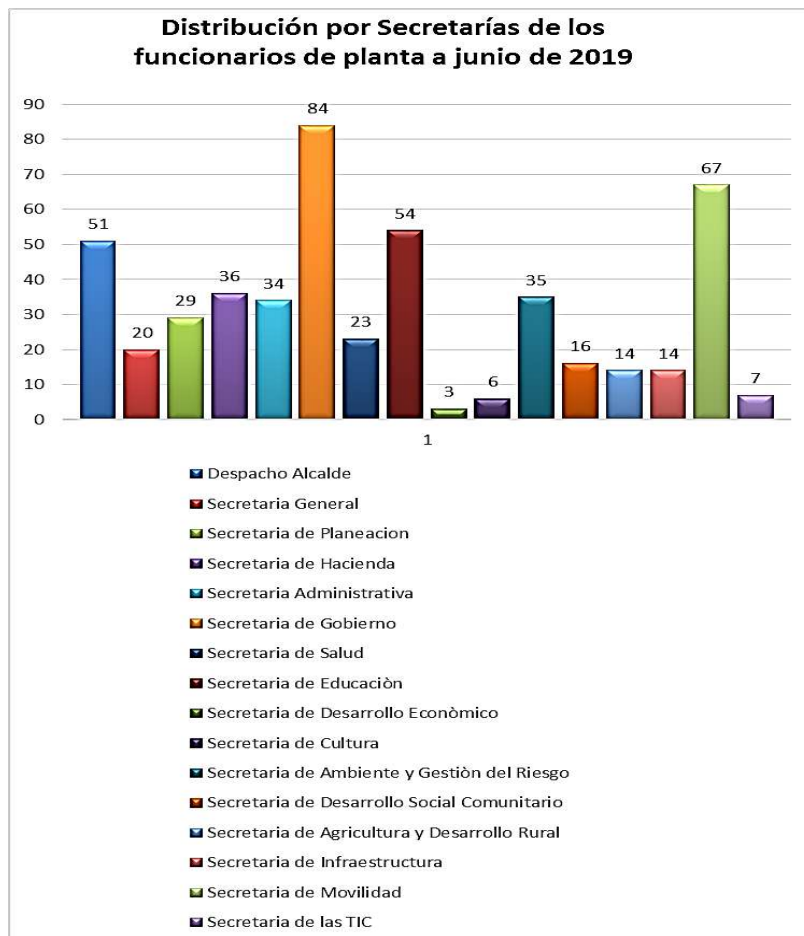
Genero / Rango Edad	18 a 20 años	21 a 24 años	25 a 30 años	31 a 35 años	36 a 40 años	41 a 45 años	46 a 50 años	51 a 60 años	Mas de 61 años	Total General	Porcentaje
Hombre	1	4	15	20	34	29	30	74	20	227	47
Mujer	0	7	21	39	27	32	29	93	12	260	53
Total General	1	11	36	59	61	61	59	167	32	487	100

La tabla evidencia que el porcentaje de mujeres vinculadas laboralmente a la administración central es del 53%, contra el 47% de hombres, indicando con la inclusión de géneros en el desarrollo económico de la ciudad.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Así mismo se evidencia que los funcionarios públicos de la administración municipal se encuentran concentrados en edades superiores a los 31 años, teniendo en edad de pre pensionados, es decir mayores de 46 años el 53% de la población.

Gráfico No 1. Distribución por Secretarías de los funcionarios de planta a junio de 2019



En el gráfico se observa la distribución del talento humano por cada secretaría, a junio de 2019, siendo el número más representativo la Secretaría de Gobierno, Secretaría de Tránsito, Transporte y de la Movilidad, Secretaría de Educación seguidas por el despacho del Alcalde.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué



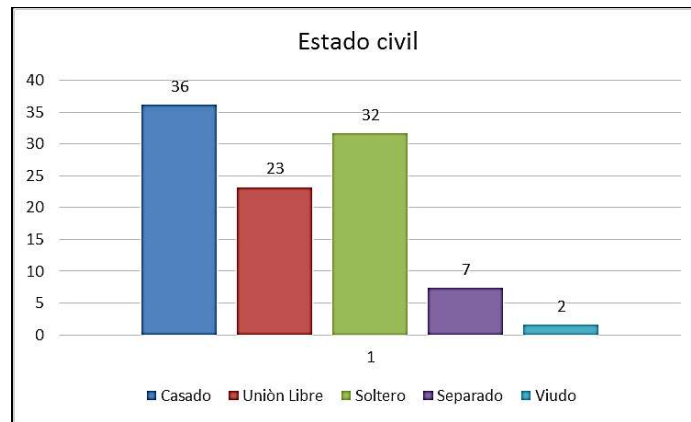
 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
	<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	<p>Versión: 03</p>	
	<p>Fecha: 2019/04/25</p>		
	<p>Página: 1</p>		

Gráfico No 2. Estado Civil



En el gráfico se evidencia un porcentaje del 36% de la población casada y el 23% en unión libre, indicando que un alto porcentaje de la población refiere contar con un hogar constituido, lo que sugiere contar con estabilidad familiar. Así mismo, indica el 32% de servidores públicos con estado civil soltero.

Gráfico No 3. Orientación sexual



Respecto a la orientación sexual de los funcionarios públicos que respondieron la encuesta el 98% son heterosexuales y en porcentajes iguales expresaron tener tendencia bisexual y homosexual.



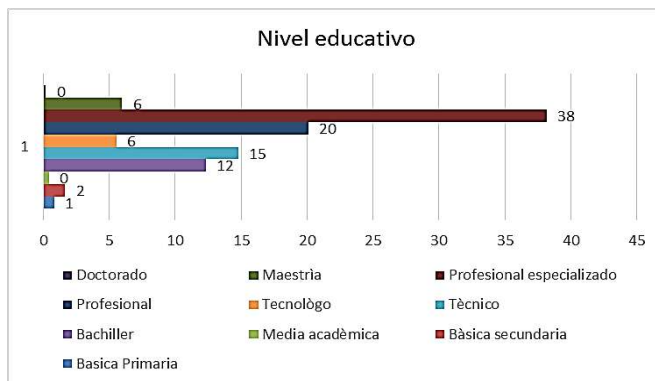
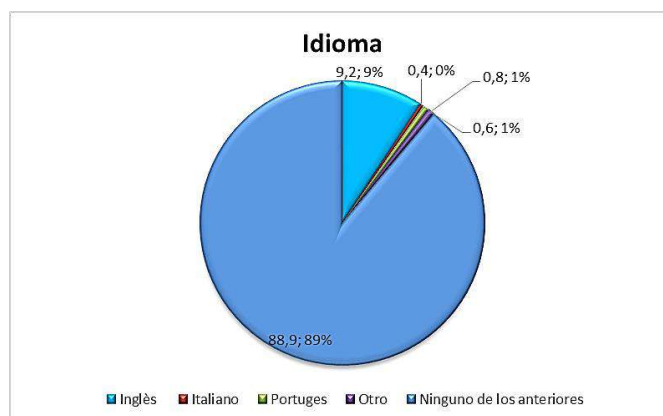
 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
	<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	<p>Versión: 03</p>	
	<p>Fecha: 2019/04/25</p>		
	<p>Página: 1</p>		

Grafico No 4. Nivel educativo





De acuerdo al gráfico el 38% del talento humano vinculado a la Administración Municipal, cuentan con un pre grado y especialización, el 20% son profesionales y el 6% tienen maestría.

Grafico No 5. Idioma



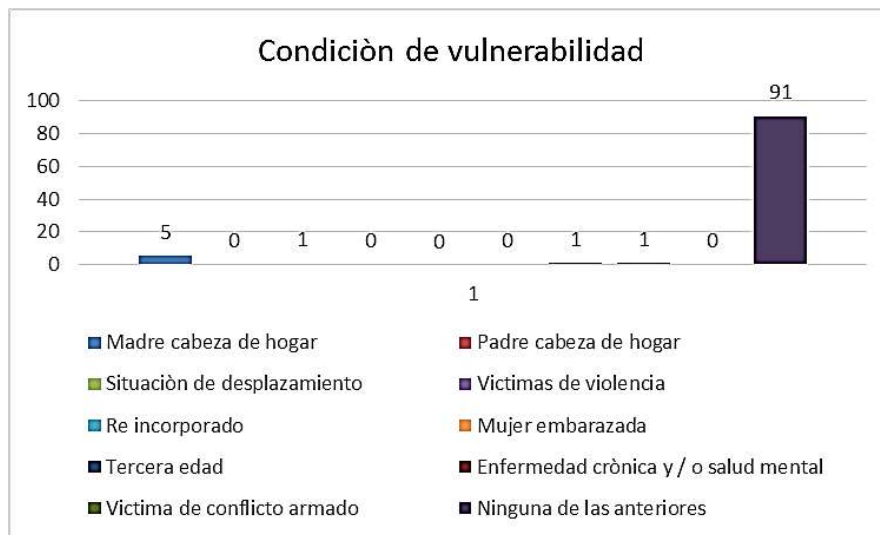
Con respecto al idioma el 89% de los funcionarios expresan hablar solo el idioma español, el 9,2% inglés, el 0,4% italiano, el 0,6% portugués y el 0,8 refieren hablar otro idioma sin especificar cuál.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

SEGUNDA FASE: DATOS CARACTERIZACIÓN DAFP TIPOLOGÍA ORGANIZACIONAL SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA Y FAMILIAR:

Grafico No 6. Condición de vulnerabilidad



Según refieren los servidores públicos que respondieron la encuesta y como lo refleja el gráfico, el 91% refieren no presentar condición de vulnerabilidad y las que se destacan son: madre y padre cabeza de hogar, situación de desplazamiento, tercera edad y enfermedad crónica y / o salud mental.



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
	<p>Fecha: 2019/04/25</p>		
		<p>Página: 1</p>	

Gráfico No 7. Condición especial



Según lo referido por los funcionarios públicos, el 1% presenta una condición especial relacionada a discapacidad física o motora, el 1% Discapacidad mental y el mayor porcentaje de la planta laboral de la Administración Municipal no presenta ninguna condición especial.

Tabla No 2. Condición especial

Condición especial	
Discapacidad física o motora	7
Discapacidad cognitiva	2
Discapacidad mental	5
Discapacidad múltiple	0
Discapacidad sensorial	2
Ninguna	472
Total	487

Para la visualización más clara del número de personas en condición especial se presenta la tabla con el número de personas por tipo de condición especial.



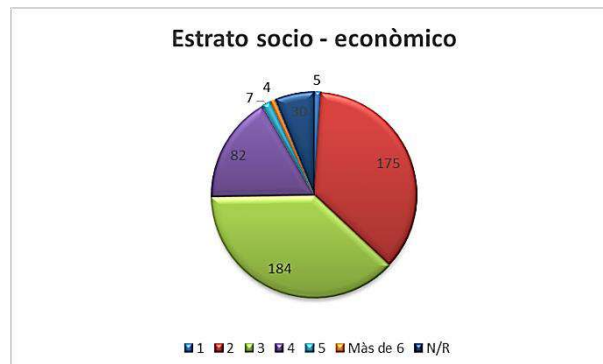
 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Tabla No 3. Vivienda

Vivienda	
Arriendo	146
Familiar	131
Financiada	32
Propia	148
N/R	30
Total	487

Como lo muestra la tabla 146 funcionario públicos vinculados a la planta de personal viven en arriendo, 131 en vivienda familiar, 32 en vivienda financiada, 148 tienen vivienda propia y 30 personas no respondieron a esta esta pregunta.

Gráfico No 8. Estrato socio - económico



El gráfico evidencia que un alto porcentaje de la población se ubica en los estratos 2,3 y 4. Con menor proporción se encuentran los estratos 1 con 5 personas, el estrato 5 con 7 personas y en 6 o más de 6 con 4 personas.



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Tabla No 4. Pertenencia a grupos sindicales

Pertenencia a grupos sindicales	
Asoempubli	206
Asoempubli, Asoméritos	26
Asoempubli, Sintracovi	6
Asoempubli, Sintramunicipales	10
Asoempubli, Sintramunicipales, Asoméritos	4
Asoempubli, Sintramunicipales, Asoméritos, Sintramunicitol	1
Asoempubli, Sintramunicipales, Sintramunicitol	1
Asoempubli, Sintramunicitol	9
Asoméritos	22
Sintracovi	1
Sintramunicipales	14
Sintramunicipales, Asoméritos	2
Sintramunicipales, Sintramunicitol	1
Sintramunicitol	5
Asoméritos, Sintramunicitol	1
Ninguno de los anteriores	117
N/R	61
Total	487

Entorno a la pertenencia a grupos sindicales es posible que el servidor público pertenezca a uno o más grupos sindicales. En la encuesta de caracterización los resultados arrojan que 1 funcionario pertenece a 4 de los grupos sindicales. Así mismo se evidencia que en mayor número de funcionarios públicos están vinculados a la organización sindical Asoempubli, 117 de los funcionarios dicen no pertenecer a ningún grupo sindical y 61 no respondieron a la pregunta.

Tabla No 5. Etnia

Etnia	
Indigenas	2
Negros o Afrocolombianos	2
Ron o gitano	0
Ninguno de los anteriores	361
N/R	122
Total	487

Como se observa en la tabla 2 funcionarios expresan que pertenecen a las comunidades indígenas y 2 a negros o afrocolombianos y ninguna persona pertenece a la etnia ron o gitanos.





 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Tabla No 6. Ausentismo laboral

Ausentismo laboral	
Enfermedad común	88
Enfermedad laboral	13
Enfermedad crónica, cáncer y/o cardiovascular	8
Salud mental (Depresión, estrés, ansiedad, etc)	3
Clima laboral	1
Calamidad doméstica	22
Permisos para tramites de salud (EPS, exámenes, citas médicas especializadas)	1
Permisos para diligencias personales	2
Vacaciones	
Accidente de tránsito	1
Capacitación sindical	5
Comisión de Servicio	1
Estudio	4
Licencia de maternidad	1
Ninguna	39
N/R	298
Total	487

La tabla muestra las causas por las cuales los funcionarios públicos se han presentado ausentismo laboral durante el último año, teniendo como la principal causa, la enfermedad común con 88 respuestas, calamidad doméstica con 22 respuestas y enfermedad laboral con 13 respuestas.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

TERCERA FASE: Preguntas relacionadas con MIPG :



Tabla No 7. Otorgamiento de becas

Otorgamiento de becas por parte de la Administración Municipal	
No	299
Si	5
N/R	183
Total	487

Respecto al otorgamiento de becas 5 funcionarios públicos refieren que han recibido capacitación en diplomados por parte de la Administración Municipal, 299 expresan no haber recibido becas y 183 no respondieron a la pregunta.

Respecto a los conocimientos obtenidos en el ejercicio del cargo a manera general los funcionarios respondieron que si han obtenido conocimientos los cuales han sido en el área del saber, el saber – hacer y el ser.



Respecto a las buenas prácticas desarrolladas en el ejercicio del cargo, los servidores adscritos a la Alcaldía Municipal refieren que se han desarrollado buenas practicas, las cuales han mejorado los procesos de sus cargos y ahora se cuenta con la experiencia para realizar mejor cada función dentro de la administración pública.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>Formato: INFORME GERENCIAL</p>	
		<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Nota:

La información anteriormente suministrada corresponde a 487 encuestadas recibidas de un total de 498 de los funcionarios de planta. A la fecha se cuenta con 62 vacancias del total de los 467 cargos (ver tabla 2.) correspondientes al total de empleos pertenecientes a la planta global de la Administración Municipal.

Por Decreto 1-0373 del 31 de marzo del 2011, 39 de los funcionarios de la planta de la Secretaría de educación deben ser adicionados a la planta global de la administración; de esos 39 funcionarios fueron recibidas las 39 encuestas.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-SIG-03</p>	
		<p>Formato: INFORME GERENCIAL</p>	
	<p>FORMATO: INFORME GERENCIAL</p>	<p>Fecha: 2019/04/25</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Recomendaciones y conclusiones

Durante el mes de junio de 2019 se realiza el corte para la recepción de la información de caracterización de los funcionarios públicos, no obstante durante el mismo se hace la incorporación de alrededor 168 funcionarios públicos de planta, no obstante no se incluyen en el estudio debido a la pertinencia del tiempo.

Con el fin de hacer un adecuado uso de los resultados del ejercicio de caracterización de los funcionarios públicos de la Alcaldía de Ibagué a junio de 2019, se recomienda a las diferentes áreas tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

De acuerdo a la información recogida en este documento, que especialmente la dirección de Talento Humano se base en ella para la proyección de procesos y actividades tendientes al fortalecimiento del clima laboral y de factores de riesgo psicosocial.

Así mismo, que esta información apoye los procesos de capacitación del Plan Integral de Capacitaciones PIC.

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.

MARIA PATRICIA TOBAR TRIBIN
Directora Secretaria Administrativa