



2020



**IBAGUÉ
VIBRA**

CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ- TOLIMA

 <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>	

CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ- TOLIMA

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

AÑO: 2020

Elaborado por: Katherine Villanueva		Aprobado por: Diana Carolina Montaña	
Cargo: Profesional Universitario		Cargo: Directora de Talento Humano (E)	
Fecha de elaboración: 20/11/2020		Fecha de Aprobación: 25/11/2020	
Procesos Relacionado: Gestión Humana		Página 1 de 23	Versión: 01 Informe de Gestión







 <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 DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CARACTERIZACION SERVIDORES PUBLICOS	5
2.1. OBJETIVO	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. ALCANCE	5
3.1. MARCO NORMATIVO	7
3.2. FECHA DE LA MUESTRA	8
3.3. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	9
3.4. LÍNEA BASE.....	9
3.5. VARIABLES DEFINIDAS PARA LA CARACTERIZACIÓN	10
3.6. VARIABLES PRIORIZADAS	10
4. INSTRUMENTO APLICADO	13
5. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN PERSONAL DE PLANTA DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE IBAGUÉ	14
5.1. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SECRETARÍA	14
5.2. ESTADO CIVIL	15
5.3. ORIENTACIÓN SEXUAL.....	15
5.4. NIVEL EDUCATIVO	16
5.5. HABILIDADES CON OTROS IDIOMAS	16
5.6. CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD	17
5.7. CONDICIÓN ESPECIAL	18
5.8. VIVIENDA	18
5.9. ESTRATO SOCIO-ECONÓMICO	19
5.10. VINCULACIÓN A GRUPOS SINDICALES.....	19
5.11. GRUPOS ÉTNICOS.....	20
6. NOTA.....	20
7. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Gráfica 1. Rango de edades y discriminación por sexo	14
Gráfica 2. Distribución por secretarias.....	14
Gráfica 3. Estado civil de los empleados	15
Gráfica 4. Orientación sexual	15

 <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>	

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



 <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>	

1. INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Municipal de Ibagué como Entidad Pública del Orden Territorial, 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 Alcaldía Municipal de Ibagué 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.

 <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>	

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 de la Alcaldía Municipal de Ibagué, 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 de la Administración Municipal de Ibagué 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 administración municipal, 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 de personal de la Alcaldía. A partir de los resultados y conclusiones obtenidas de la caracterización será posible plantear planes, programadas

 <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>	

y proyectos en pro de un mejoramiento institucional continuo de los procesos y calidad de vida de los servidores públicos del municipio.

 <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>	



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.

 <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>	

- 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

Desde el 11 de septiembre hasta el 14 de octubre de 2020



 <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>	

3.3. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

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 de acuerdo con los lineamientos establecidos por MIPG en materia de gestión del talento humano.
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
Población objetivo	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	534 encuestas correspondientes al 70% de la población Margen de error: 30%.

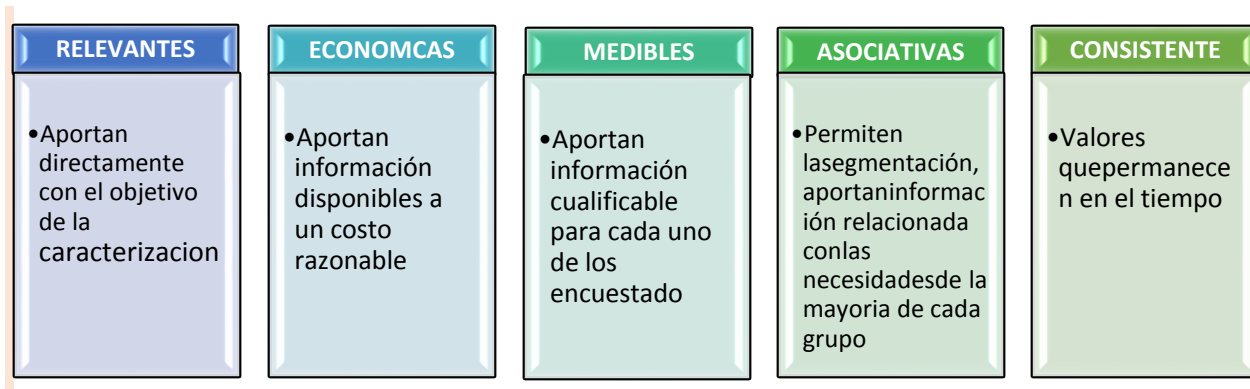
3.4. LÍNEA BASE.

En el periodo indicado se recolectaron 534 registros de quienes hacen parte de la planta de la Alcaldía Municipal incluida la planta de la Secretaría de educación ya que por Decreto 1-0373 del 31 de marzo de 2011 también hacen parte de la planta global de la entidad, los cuales han sido segmentados de acuerdo a la secretaría a la que pertenecen como lo son: Despacho Alcalde, Administrativa, Hacienda, Educación, Gobierno, Desarrollo Rural, Apoyo a la Gestión y Asuntos de la Juventud, Bienestar Social, Cultura, turismo y comercio, Planeación, Salud, Infraestructura, Desarrollo rural y medio ambiente, Tránsito, transporte y de la movilidad, Oficina de control de interno, Oficina Jurídica.

 <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>	

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:

- Nombres y Apellidos Completos
- Celular
- Tipo de Documento
- Numero de identificación

 <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>	



- Edad
- Estado Civil
- Sexo
- Orientación sexual
- Secretaria a la cual se encuentra vinculado su cargo
- Cargo
- Tipo o modalidad de vinculación actual
- Estado Pensional

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:

- Condición de vulnerabilidad
- Tipo de vivienda
- Estrato socioeconómico
- Constitución Familiar
- Hijos
- Grupos Sociales
- Grupos Étnicos
- Ausentismo



 <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>	

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
- Idiomas
- Formación complementaria


 <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>	


4. INSTRUMENTO APLICADO

El instrumento 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.



Alcaldía Municipal
Ibagué





**IBAQUÉ
VIBRA**



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.

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".

El nombre y la foto asociados a tu cuenta de Google se registrarán cuando subas archivos y envíes este formulario. ¿No es tuya la dirección encuestath@ibague.gov.co? [Cambiar de cuenta](#)

***Obligatorio**

 <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>	

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

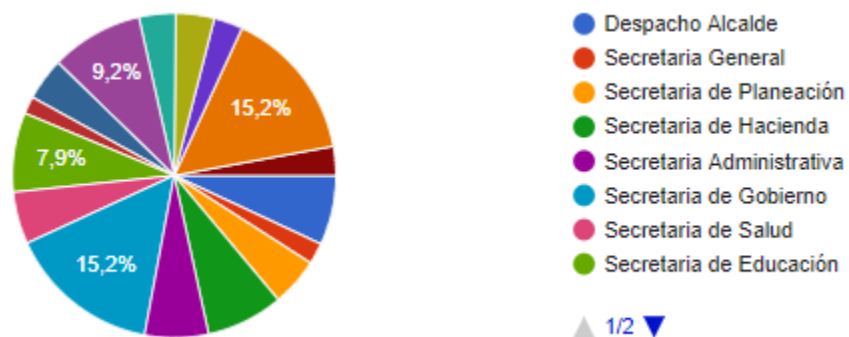
5. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN PERSONAL DE PLANTA DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE IBAGUÉ



Gráfica 1. Rango de edades y discriminación por sexo



En la gráfica 1 se evidencia que el porcentaje de mujeres vinculadas laboralmente a la alcaldía es del 53.8%. Por su parte la cantidad de hombres representa el 46.2% del personal. De igual forma se puede observar que el 30.8% del personal que labora en la alcaldía se encuentra entre 29 y 39 años de edad.

5.1. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SECRETARÍA

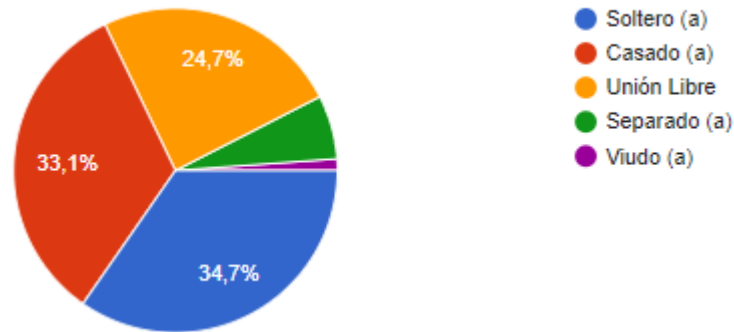


Gráfica 2. Distribución por secretarías

De esta gráfica podemos observar que el mayor número de personas vinculadas a la alcaldía se encuentra laboralmente en la secretaría de gobierno, seguida de la secretaría de movilidad, la secretaría de ambiente y gestión del riesgo y secretaría de educación.

 <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>	

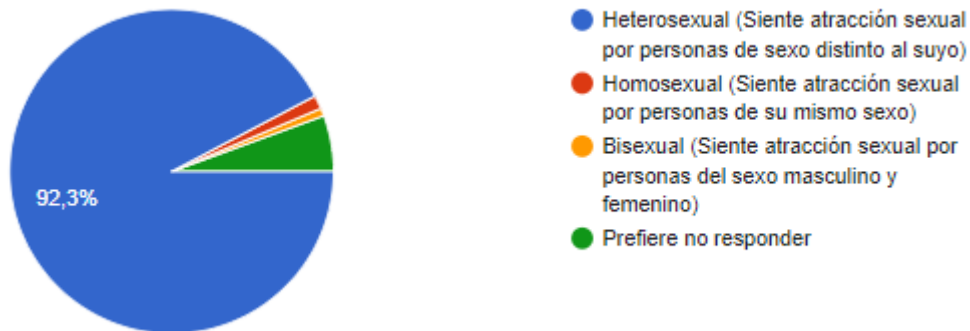
5.2. ESTADO CIVIL



Gráfica 3. Estado civil de los empleados



Cómo se observa en la Gráfica el 33,1% del personal se encuentra casado, el 34,7% y se está soltero y el 24,7 % en unión libre. Por su parte el 6,4 del personal manifiesta está separado y el 1,2 restante manifiesta no tener ningún vínculo.

5.3. ORIENTACIÓN SEXUAL

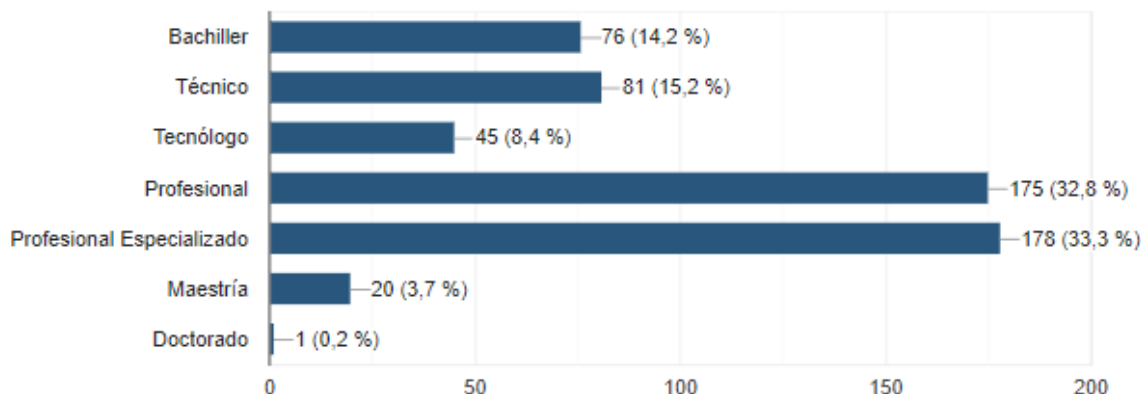


Gráfica 4. Orientación sexual

Con respecto a la orientación sexual el personal Vinculado al altar diario de manifiesta ser heterosexual en 92,3%, por su parte, El 5,6% prefiere no responder. De igual forma el 1,3% de la población manifiesta ser homosexual y el 0,8% bisexual.

 <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>	

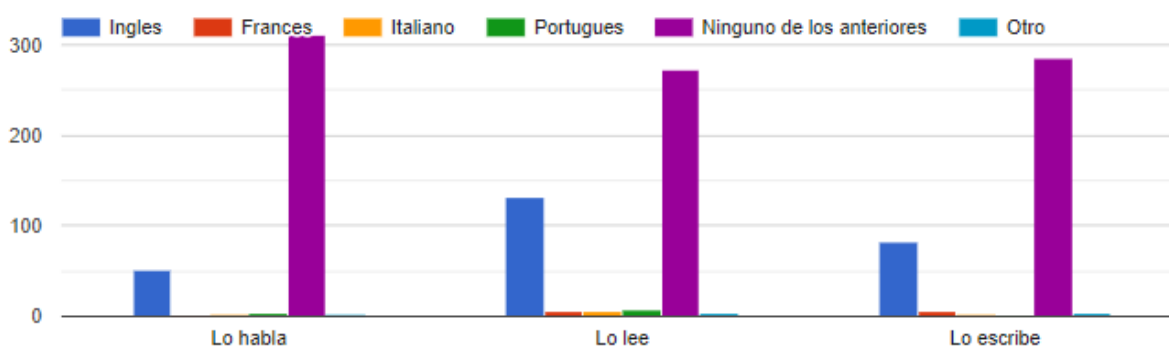
5.4. NIVEL EDUCATIVO



Gráfica 5. Nivel educativo



Cómo se observa en el gráfico el 33,3% del personal vinculado a la administración municipal dice ser profesional con especialización. Por su parte, el 32,8% dice ser profesional. Finalmente como podríamos decir que tan sólo el 3,9 por ciento del personal vinculado tiene altos niveles de estudio, agrupándose el 3,7% en maestrías y el 0,2% en doctorado.

5.5. HABILIDADES CON OTROS IDIOMAS

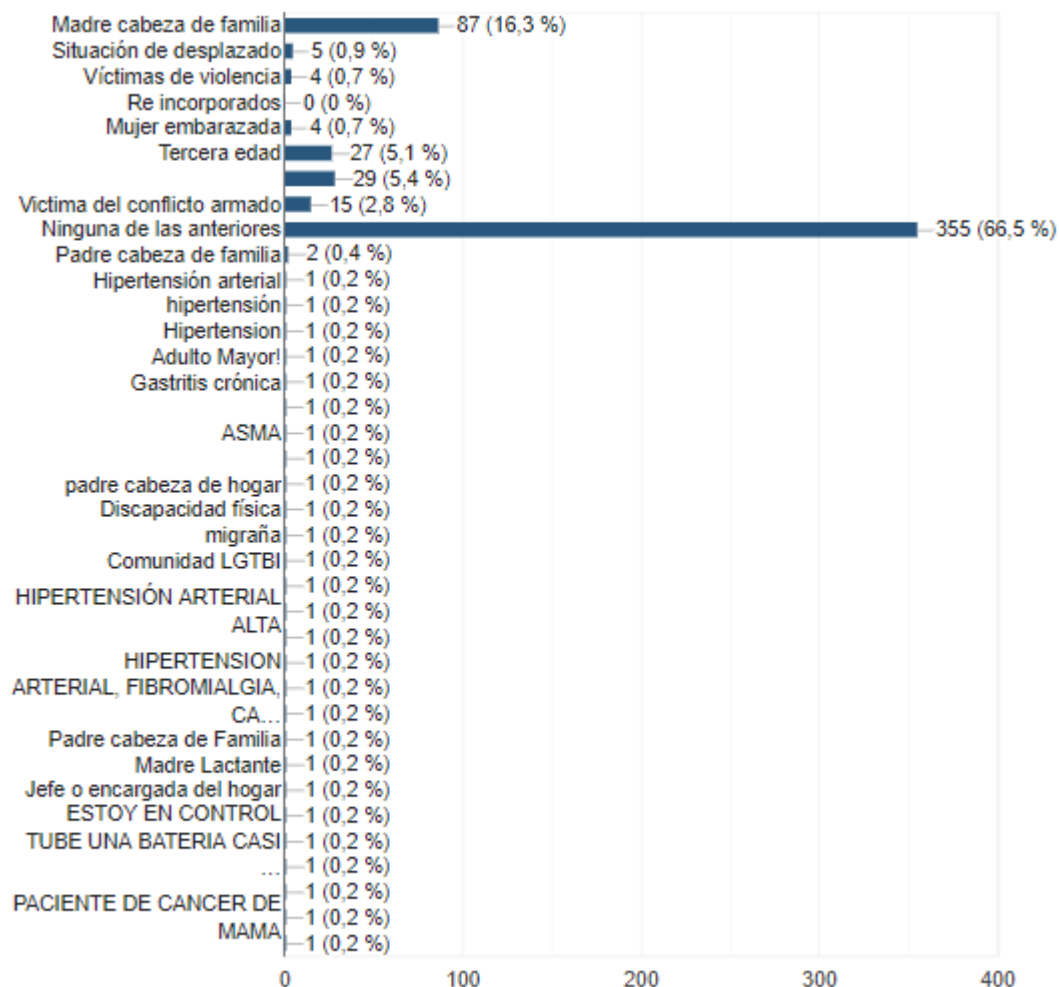


Gráfica 6. Habilidades con otros idiomas

Con respecto a la habilidad de los funcionarios en el manejo de otros idiomas, la gráfica muestra que cerca de 310 empleados manifiestan no hablar ningún otro idioma adicional al español. De igual forma el idioma que presenta mayor nivel de estudio es el inglés. Para esta lengua la mayor habilidad se encuentra en la lectura, 132 personas lo manifiestan.



 <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>	

5.6. CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD

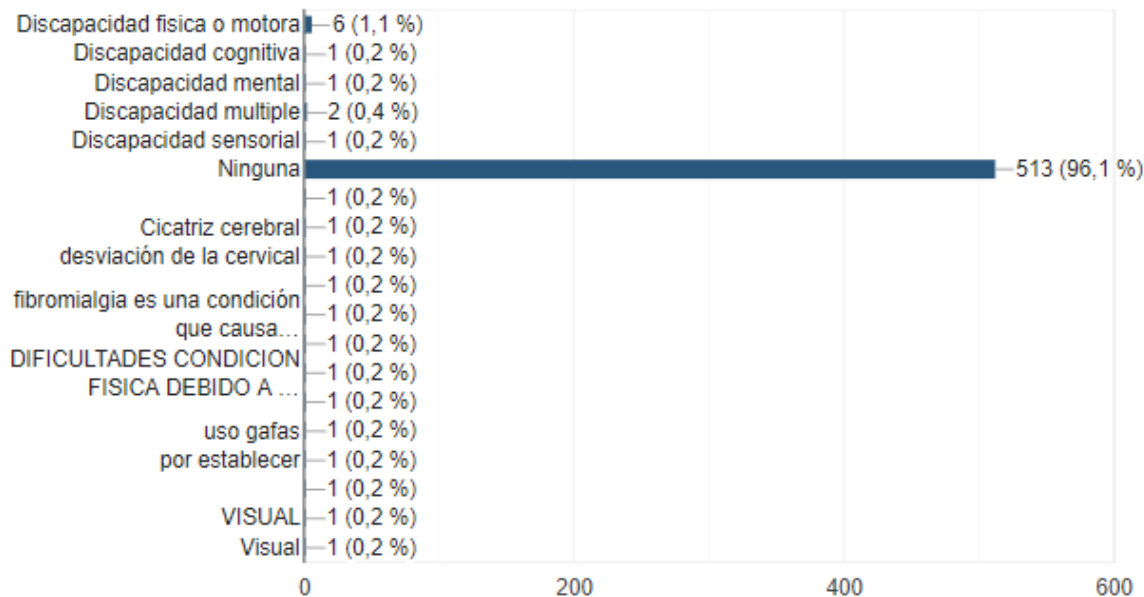


Gráfica 7. Condición de Vulnerabilidad

Frente a la condición de vulnerabilidad el 67,5% del personal adscrito a la administración municipal manifiesta no tener ninguna de las anteriores vulnerabilidades mencionadas en la pregunta. De igual forma el 16,3% dice ser madre cabeza de familia y el 5,4% pertenecer al grupo de la tercera edad.

 <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>	

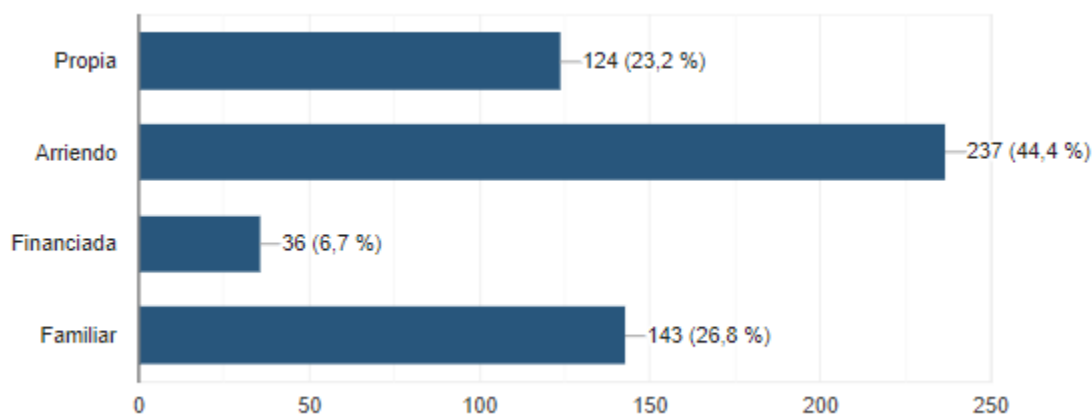
5.7. CONDICIÓN ESPECIAL





Gráfica 8. Condición especial

En relación a la condición especial el 96.1% del personal manifiesta no tener ninguna de las discapacidades o condiciones especiales mencionados en la pregunta. De igual forma el 1,1% manifiesta tener una discapacidad física o motora.

5.8. VIVIENDA

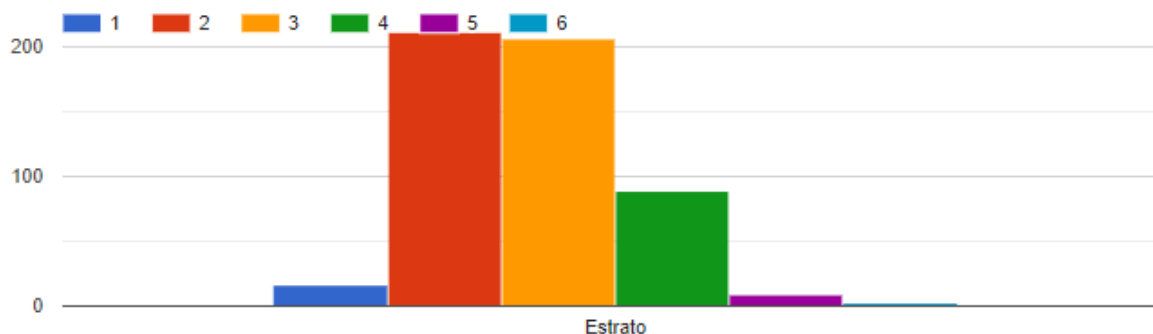


Gráfica 9. Vivienda

 <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>	

El personal vinculado a la alcaldía manifiesta, en un 44,4%, vivir en vivienda arrendada. Por su parte, el 23,2% dice tener vivienda propia, el 26,8% dice vivir en vivienda familiar y el 6,7% estar en vivienda financiada.

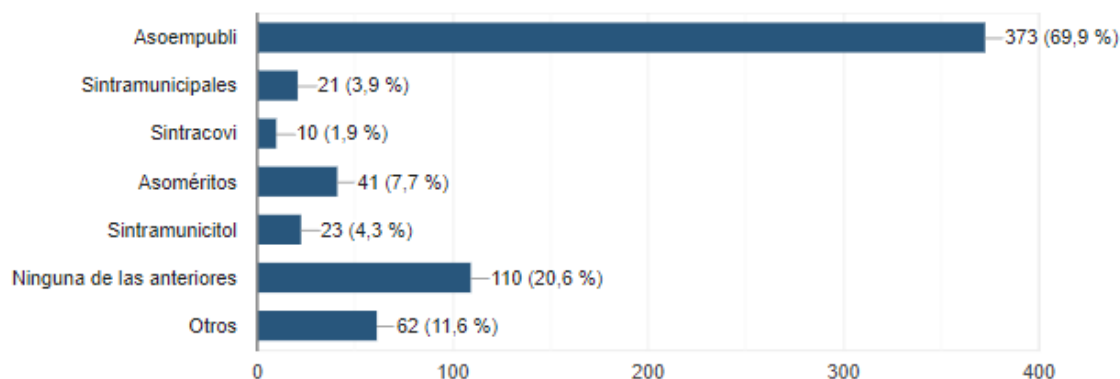
5.9. ESTRATO SOCIO-ECONÓMICO



Gráfica 10. Estrato socio-económico



En relación al estrato socioeconómico encontramos que la población encuestada se agrupa en los estratos 2 (212 personas) y 3 (206 personas). En menor medida la población encuestada manifiesta estar en estrato 4 (89 personas).

5.10. VINCULACIÓN A GRUPOS SINDICALES

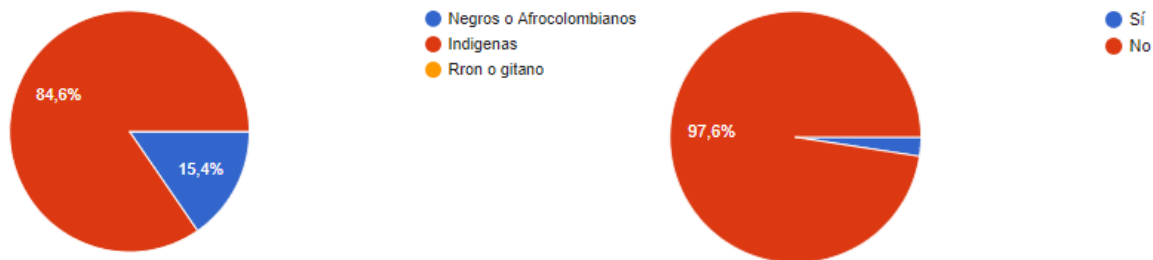


Gráfica 11. Grupos sindicales

Cómo se observa en la Gráfica el 69,90 sientos dice pertenecer al grupo sindical Asoempubli. Por su parte el 20,6% de la población encuestada manifiesta no pertenecer a ningún grupo sindical. Finalmente el 11,6% dice estar vinculada a otros grupos sindicales no mencionados en la pregunta.

 <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>	

5.11. GRUPOS ÉTNICOS



Gráfica 12. Grupos étnicos

Cómo se observa en las gráficas, el 97,6% de la población que responde a esta encuesta manifiestan no pertenecer a ningún grupo étnico. Del 2,4% restante, el 84,6% manifiesta pertenecer a un grupo indígena y el 15,4 a negritudes o afrocolombianos.

6. Nota

La información suministrada corresponde a 531 encuestas recibidas de un total de 762 funcionarios de planta.

La encuesta realizada tiene corte a octubre del 2020. El formulario de la encuesta fue compartido por correo electrónico a cada uno de los empleados de la administración y el 14 de octubre de 2020 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.