



Departamento del Quindío



SECRETARÍA ADMINISTRATIVA



## INFORME DE ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO  
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2022



## INTRODUCCIÓN

La Caracterización de los funcionarios es fundamental para el buen desarrollo de los procesos, puesto que, nos ayuda a reconocer el entorno personal, familiar, académico, laboral y social de los servidores públicos de la Gobernación del Departamento del Quindío; contribuyendo en la elaboración de estrategias y actividades en distintas áreas, logrando identificar a la totalidad de los funcionarios, además de conocer sus gustos e intereses hacia la entidad y todo aquel aspecto que es inherente al desarrollo oportuno de sus funciones laborales.

Para esto es necesario identificar las características y necesidades de los funcionarios, con el fin de tomar decisiones más acertadas con respecto a la oferta institucional en aspectos como: Elaboración de planes y programas, estudios, capacitaciones, incentivos, etc.; así como la habilitación de canales que faciliten la comunicación.

Por lo cual la Gobernación del Quindío por medio de la Secretaría Administrativa y la Dirección Administrativa de Talento Humano, está comprometida con el bienestar integral de los funcionarios y con la búsqueda constante de un servicio al ciudadano cada vez más humano y eficiente.

Este instrumento se realiza mediante una encuesta dirigida de manera virtual a 352 funcionarios del Centro Administrativo Departamental mediante la Circular No. 01191 del 2 de noviembre de 2022 que tiene como asunto “Diligenciamiento Instrumento de Caracterización”, la cual fue diligenciada por 288 funcionarios. El instrumento fue creado de manera conjunta con los representantes de los sindicatos mediante mesas de trabajo durante el mes de octubre.

Este documento está compuesto por las siguientes secciones:

- ✓ Aspectos generales
- ✓ Segmentación y Variables definidas
- ✓ Análisis de resultados obtenidos
- ✓ Conclusiones



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. ASPECTOS GENERALES</b> .....	6
<b>1.1 Alcance</b> .....	6
<b>1.2 Objetivo General</b> .....	6
<b>1.3 Objetivos Específicos</b> .....	6
<b>1.4 Normatividad</b> .....	6
<b>1.5 Beneficios</b> .....	6
<b>2. SEGMENTACIÓN Y VARIABLES</b> .....	7
<b>3. ANÁLISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS</b> .....	7
<b>3.1 Segmento Geográfico</b> .....	7
<b>3.1.1 Participación por Secretarías/Dependencias</b> .....	7
<b>3.1.2 Zona de Residencia</b> .....	8
<b>3.1.3 Municipio de Residencia</b> .....	9
<b>3.2 Segmento Demográfico</b> .....	9
<b>3.2.1 Tipo de vinculación</b> .....	9
<b>3.2.2 Participación por Género</b> .....	9
<b>3.2.3 Clasificación Demográfica</b> .....	10
<b>3.2.4 Estado civil</b> .....	10
<b>3.2.5 Grupos Étnicos</b> .....	10
<b>3.2.6 Discapacidad</b> .....	11
<b>3.2.7 Requiere ayuda de otra persona</b> .....	11
<b>3.2.8 Discapacidad Diagnosticada</b> .....	12
<b>3.2.9 Accesibilidad espacios de trabajo</b> .....	12
<b>3.2.10 Nivel Educativo Por Género</b> .....	12
<b>3.2.11 Estudios Actuales</b> .....	13
<b>3.2.12 Nivel De Estudio Cursado Actualmente</b> .....	14
<b>3.2.13 Componente de vivienda</b> .....	14
<b>3.2.14 Estructura Familiar</b> .....	14
<b>3.2.15 Condiciones de salud y trabajo</b> .....	16
<b>3.2.16 Cabeza de familia</b> .....	19
<b>3.3 Segmento Conductuales</b> .....	19
<b>3.3.1 Planes De Estudio Próximos</b> .....	19
<b>3.3.2 Modalidad</b> .....	20
<b>3.3.3 Idiomas</b> .....	20
<b>3.4 Segmento Psicográficas</b> .....	20
<b>3.4.2 Utilización del tiempo Libre</b> .....	22
<b>3.4.3 Prepensionados</b> .....	22
<b>3.4.4 Fuero sindical</b> .....	23
<b>4. NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023</b> .....	24
<b>4.1 Temas Considerados Como Prioritarios Para Desarrollar En El Plan De Bienestar Social E Incentivos</b> .....	24
<b>4.2 Frecuencia que les gustaría que se realizarán las actividades de bienestar social laboral</b> ....	25

4.3 ¿Por cuál de estas opciones participará en las actividades de bienestar social? .....	25
4.4 ¿Por cuál de estas circunstancias no participaría en las actividades de bienestar social? ....	26
4.5 La flexibilidad laboral de su horario contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal.	27
4.6 Actividades de promoción y prevención en salud que le gustaría participar.....	27
4.7 Actividades artísticas y culturales que les gustaría participar.....	28
4.8 Actividades artísticas y culturales que les gustaría participar a nivel familiar.....	28
4.9 Disciplinas deportivas y actividades recreativas que les gustaría participar.....	30
4.10 Actividades deportivas y recreativas que le gustaría participar a nivel familiar.....	31
4.11 Apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por el equipo de talento humano en el área de bienestar social e incentivos vigencia 2022 .....	32
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>6. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>34</b>

## INDICE DE TABLAS

TABLA 1 SEGMENTACIÓN Y VARIABLES .....	7
TABLA 2 PARTICIPACIÓN POR SECRETARÍAS/DEPENDENCIAS .....	8
TABLA 3 ZONA DE RESIDENCIA .....	8
TABLA 4 MUNICIPIO DE RESIDENCIA.....	9
TABLA 5 TIPO DE VINCULACIÓN.....	9
TABLA 6 PARTICIPACIÓN POR GÉNERO.....	9
TABLA 7 CLASIFICACIÓN DEMOGRÁFICA .....	10
TABLA 8 ESTADO CIVIL .....	10
TABLA 9 GRUPO ÉTNICO .....	10
TABLA 10 TIPO DE DISCAPACIDAD .....	11
TABLA 11 REQUIERE AYUDA DE OTRA PERSONA.....	11
TABLA 12 DISCAPACIDAD DIAGNOSTICADA.....	12
TABLA 13 ACCESIBILIDAD ESPACIOS FÍSICOS EN EL TRABAJO.....	12
TABLA 14 NIVEL EDUCATIVO POR GÉNERO .....	12
TABLA 15 ESTUDIOS ACTUALES.....	13
TABLA 16 NIVEL DE ESTUDIO CURSADO ACTUALMENTE .....	14
TABLA 17 TIPO DE VIVIENDA.....	14
TABLA 18 NÚMERO DE HIJOS Y GÉNERO .....	14
TABLA 19 RANGO EDAD DE LOS HIJOS.....	15
TABLA 20 HIJOS QUE ESTUDIAN ACTUALMENTE .....	15
TABLA 21 NIVEL DE INGLÉS HIJOS .....	15
TABLA 22 PERIODO DE LACTANCIA .....	16
TABLA 23 ENFERMEDADES DIAGNOSTICADAS.....	16
TABLA 24 OTRAS ENFERMEDADES.....	17
TABLA 25 USO DE GAFAS .....	17
TABLA 26 PRESENTACIÓN ENFERMEDAD LABORAL.....	18
TABLA 27 TIPO DE ENFERMEDAD LABORAL.....	18
TABLA 28 PRESENTACIÓN ACCIDENTE LABORAL .....	18
TABLA 29 CABEZA DE FAMILIA .....	19
TABLA 30 A CARGO PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD .....	19
TABLA 31 PLANES DE ESTUDIO PRÓXIMOS.....	19
TABLA 32 MODALIDAD.....	20
TABLA 33 IDIOMAS.....	20
TABLA 34 ACTIVIDAD FÍSICA.....	20
TABLA 35 TIPO DE ACTIVIDAD FÍSICA.....	21
TABLA 36 FRECUENCIA ACTIVIDAD FÍSICA .....	21
TABLA 37 ACTIVIDADES QUE REALIZA EN TIEMPO LIBRE .....	22
TABLA 38 VINCULACIÓN A GRUPO DE PREPENSIÓN.....	22
TABLA 39 OBLIGACIONES FINANCIERAS COMO PREPENSIONADO .....	23
TABLA 40 ¿QUIERE ESTUDIAR ALGO EN EL MOMENTO DEL RETIRO? .....	23
TABLA 41 VINCULACIÓN FUERO SINDICAL.....	23
TABLA 42 ORGANIZACIÓN SINDICAL A LA QUE PERTENECE .....	24



TABLA 43 TEMAS PARA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....24

TABLA 44 FRECUENCIA ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL .....25

TABLA 45 OPCIONES DE ACTIVIDADES .....25

TABLA 46 NO PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL .....26

TABLA 47 FLEXIBILIDAD LABORAL .....27

TABLA 48 ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD .....27

TABLA 49 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES .....28

TABLA 50 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES A NIVEL FAMILIAR .....29

TABLA 51 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS A NIVEL FAMILIAR .....32

TABLA 52 ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN BIENESTAR SOCIAL .....32

## INDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 PARTICIPACIÓN POR SECRETARÍAS/DEPENDENCIAS .....8

GRÁFICA 2 ZONA DE RESIDENCIA .....8

GRÁFICA 3 MUNICIPIO DE RESIDENCIA .....9

GRÁFICA 4 TIPO DE VINCULACIÓN .....9

GRÁFICA 5 PARTICIPACIÓN POR GÉNERO .....9

GRÁFICA 6 CLASIFICACIÓN DEMOGRÁFICA .....10

GRÁFICA 7 ESTADO CIVIL .....10

GRÁFICA 8 GRUPO ÉTNICO .....10

GRÁFICA 9 TIPO DE DISCAPACIDAD .....11

GRÁFICA 10 REQUIERE AYUDA DE OTRA PERSONA .....11

GRÁFICA 11 DISCAPACIDAD DIAGNOSTICADA .....12

GRÁFICA 12 ACCESIBILIDAD ESPACIOS DE TRABAJO .....12

GRÁFICA 13 NIVEL EDUCATIVO POR GÉNERO .....13

GRÁFICA 14 ESTUDIOS ACTUALES .....13

GRÁFICA 15 NIVEL DE ESTUDIO CURSADO ACTUALMENTE .....14

GRÁFICA 16 TIPO DE VIVIENDA .....14

GRÁFICA 17 NÚMERO DE HIJOS Y GÉNERO .....14

GRÁFICA 18 RANGO DE EDAD DE LOS HIJOS .....15

GRÁFICA 19 HIJOS QUE ESTUDIAN ACTUALMENTE .....15

GRÁFICA 20 NIVEL DE INGLÉS HIJOS .....15

GRÁFICA 21 PERIODO DE LACTANCIA .....16

GRÁFICA 22 ENFERMEDADES DIAGNOSTICADAS .....16

GRÁFICA 23 OTRAS ENFERMEDADES .....17

GRÁFICA 24 USO DE GAFAS .....17

GRÁFICA 25 PRESENTACIÓN ENFERMEDAD LABORAL .....18

GRÁFICA 26 TIPO DE ENFERMEDAD LABORAL .....18

GRÁFICA 27 PRESENTACIÓN ACCIDENTE LABORAL .....18

GRÁFICA 28 CABEZA DE FAMILIA .....19

GRÁFICA 29 A CARGO PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD .....19

GRÁFICA 30 PLANES DE ESTUDIO PRÓXIMOS .....19

GRÁFICA 31 MODALIDAD .....20

GRÁFICA 32 IDIOMAS .....20

GRÁFICA 33 ACTIVIDAD FÍSICA .....20

GRÁFICA 34 TIPO DE ACTIVIDAD FÍSICA .....21

GRÁFICA 35 FRECUENCIA ACTIVIDAD FÍSICA .....21

GRÁFICA 36 ACTIVIDADES QUE REALIZA EN TIEMPO LIBRE .....22

GRÁFICA 37 VINCULACIÓN A GRUPO DE PREPENSIÓN .....22

GRÁFICA 38 OBLIGACIONES FINANCIERAS COMO PREPENSIONADO .....23

GRÁFICA 39 ¿QUIERE ESTUDIAR ALGO EN EL MOMENTO DEL RETIRO? .....23

GRÁFICA 40 VINCULACIÓN FUERO SINDICAL .....23

GRÁFICA 41 ORGANIZACIÓN SINDICAL A LA QUE PERTENECE .....24

GRÁFICA 42 FRECUENCIA ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL .....25

GRÁFICA 43 NO PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL .....26

GRÁFICA 44 FLEXIBILIDAD LABORAL .....27

GRÁFICA 45 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES .....28

GRÁFICA 46 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES A NIVEL FAMILIAR .....30

GRÁFICA 47 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS .....30

GRÁFICA 48 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS A NIVEL FAMILIAR .....32

GRÁFICA 49 ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN BIENESTAR SOCIAL .....32

## 1. ASPECTOS GENERALES

### 1.1 Alcance

Inicia con el diseño e implementación de la encuesta de caracterización, la cual fue aplicada a los funcionarios de la Planta Central Departamental y finaliza con el análisis de resultados y recomendaciones.

### 1.2 Objetivo General

Identificar las características más relevantes e intereses de los funcionarios de la Gobernación del Quindío, con el fin de contar con un conocimiento más amplio de está y tomar las medidas adecuadas para la elaboración de planes y programas institucionales.

### 1.3 Objetivos Específicos

- Aplicar y analizar la encuesta realizada en cada uno de las dependencias de la Entidad.
- Conformar grupos o segmentos de la población objetivo de acuerdo con características similares.
- Tener un insumo que sirva como referente de información para la implementación de distintas estrategias y actividades.

### 1.4 Normatividad

Entre los requerimientos de política a los cuales se dará cumplimiento con el ejercicio de la Caracterización a la población objetivo de la Gobernación del Quindío, se encuentran:

- 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 1499 de 2017 por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. 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 124 del 2016 relativo al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. 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.

### 1.5 Beneficios

- ✓ Mayor conocimiento de los funcionarios de la entidad.
- ✓ Permite la identificación de las necesidades y preferencias de los funcionarios.
- ✓ Facilita la identificación de grupos de interés.
- ✓ Proporciona herramientas para mejorar la comunicación entre la entidad y sus funcionarios.
- ✓ Facilita el diseño de los planes de bienestar y capacitación de la Entidad.

## 2. SEGMENTACIÓN Y VARIABLES

Para la realización de esta Caracterización se tuvo en cuenta una segmentación del grupo de funcionarios, cada segmento cuenta con unas variables específicas que permiten identificarlos y determinar sus necesidades y expectativas. La siguiente tabla especifica los segmentos y variables utilizadas.

SEGMENTO	GEOGRÁFICAS	SECRETARÍAS
		ZONA DE RESIDENCIA
		MUNICIPIO DE RESIDENCIA
	DEMOGRÁFICAS	TIPO DE VINCULACIÓN
		GÉNERO
		ESTADO CIVIL
		GRUPO ÉTNICO
		DISCAPACIDAD
		NIVEL EDUCATIVO
		IDIOMAS
		VIVIENDA
		ESTRUCTURA FAMILIAR
		CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO
		CABEZA DE FAMILIA
	CONDUCTUALES	ESTUDIOS Y EXPECTATIVAS
		PREFERENCIAS DE CAPACITACIÓN
	PSICOGRÁFICAS	ACTIVIDAD FÍSICA
UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE		
PREPENSIONADOS		
FUERO SINDICAL		

Tabla 1 Segmentación y Variables

## 3. ANÁLISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS

### 3.1 Segmento Geográfico

Hacen referencia a la ciudad o municipio de residencia de los funcionarios y a la Secretaría/Dependencia en la cual laboran en la Gobernación.

#### 3.1.1 Participación por Secretarías/Dependencias

Participación por Secretaría/Dependencia	TOTAL
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	4
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	4
SECRETARÍA PRIVADA	18
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA	51
SECRETARÍA DE AGRICULTURA, DESARROLLO SOSTENIBLE Y MEDIO AMBIENTE	10
SECRETARÍA DE CULTURA	5
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	16
SECRETARÍA DE FAMILIA	9
SECRETARÍA DE HACIENDA	31
SECRETARÍA DE AGUAS E INFRAESTRUCTURA	10
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	12
SECRETARÍA DE REPRESENTACIÓN JUDICIAL Y DEFENSA DEL DEPARTAMENTO	4
SECRETARÍA DE SALUD DEPARTAMENTAL	81
SECRETARÍA DE TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO	8
SECRETARÍA DEL INTERIOR	7
SECRETARÍA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN	13
SECRETARÍA TIC	5
Total general	288

Tabla 2 Participación por Secretarías/Dependencias



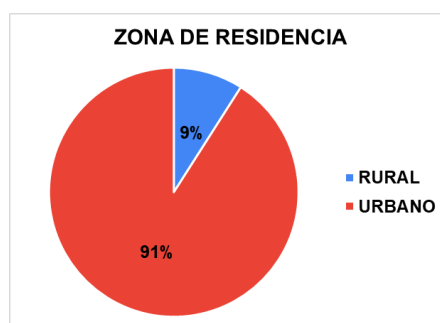
Gráfica 1 Participación por Secretarías/Dependencias

En la gráfica N° 1, se logra identificar que las Secretarías donde el mayor número de funcionarios diligenciaron la caracterización son la Secretaria de Salud Departamental con 81, seguida por las Secretarías Administrativa y de Hacienda con 51 y 31 funcionarios respectivamente. Por otra parte, la Secretaria Privada cuenta con una participación de 18 funcionarios y la Secretaría de Educación con 16. Las demás Secretarías tienen una participación entre 1 y 13 funcionarios, lo que se puede verificar en la tabla N° 2.

### 3.1.2 Zona de Residencia

ZONA DE RESIDENCIA	TOTAL
RURAL	26
URBANO	262

Tabla 3 Zona de residencia



Gráfica 2 Zona de residencia

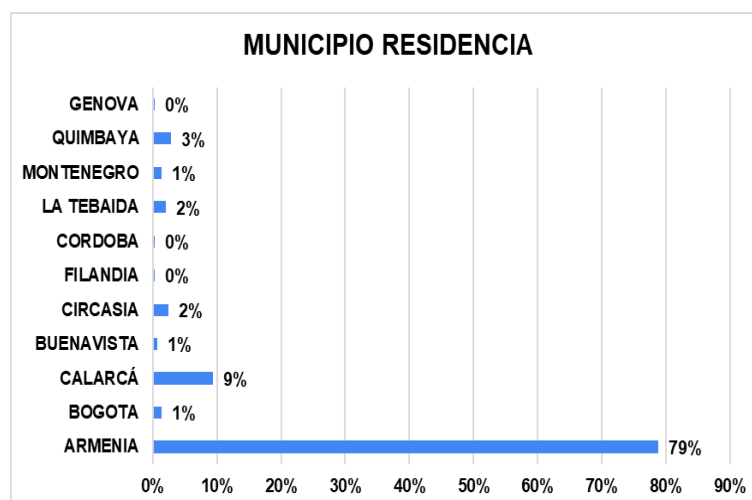
Los funcionarios de la Administración Departamental, residen en un 91% en la zona urbana en contraste con el 9% que reside en la zona rural.



### 3.1.3 Municipio de Residencia

MUNICIPIO DE RESIDENCIA	TOTAL
ARMENIA	227
BOGOTÁ	4
CALARCÁ	27
BUENAVISTA	2
CIRCASIA	7
FILANDIA	1
CORDOBA	1
LA TEBAIDA	6
MONTENEGRO	4
QUIMBAYA	8
GENOVA	1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>288</b>

Tabla 4 Municipio de Residencia



Gráfica 3 Municipio de Residencia

Los funcionarios de la Administración Departamental residen en su gran mayoría con un 79% en la ciudad de Armenia, seguido por un 9% que residen en el municipio de Calarcá, el 3% manifiestan vivir en el municipio de Quimbaya y los demás funcionarios residen en los municipios restantes del departamento, es importante resaltar la presencia del 1% de funcionarios en la ciudad de Bogotá quienes hacen parte de la Casa delegada.

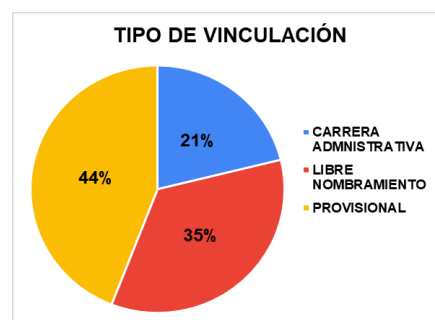
### 3.2 Segmento Demográfico

El segmento demográfico permite clasificar en pequeños grupos la población a través de variables a partir de las cuales se pueden identificar necesidades básicas y condiciones particulares.

#### 3.2.1 Tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	61
LIBRE NOMBRAMIENTO	100
PROVISIONAL	127

Tabla 5 Tipo de vinculación



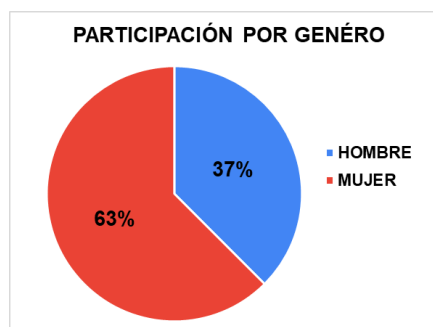
Gráfica 4 Tipo de vinculación

En La gráfica N° 4 se puede observar que la mayoría de los funcionarios que se encuentra vinculados laboralmente a la Gobernación del Quindío son provisionales con un 44%, seguido de libre nombramiento con 35% y por último en carrera administrativa el 21%.

#### 3.2.2 Participación por Género

PARTICIPACIÓN POR GÉNERO	TOTAL
HOMBRE	108
MUJER	180

Tabla 6 Participación por Género



Gráfica 5 Participación por Género

De acuerdo con la caracterización demográfica el porcentaje de mujeres vinculadas laboralmente a la Gobernación del Quindío es del 63% y el 37% se encuentra identificado dentro del género masculino.

### 3.2.3 Clasificación Demográfica

CLASIFICACIÓN DEMOGRÁFICA		
	HOMBRE	MUJER
18-29	7	12
30-49	48	91
50-59	32	53
60 EN ADELANTE	21	24
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>180</b>

Tabla 7 Clasificación Demográfica

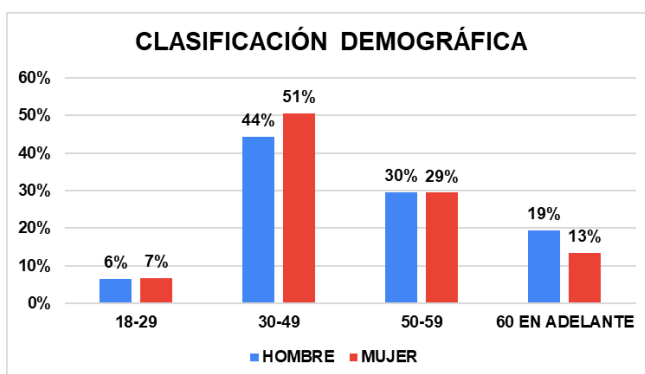


Gráfico 6 Clasificación Demográfica

En La gráfica N° 6 se puede observar que la mayoría de los funcionarios se encuentra entre los 30 y 49 años con 44% para los hombres y un 51% para las mujeres; seguido del rango de edad de 50 a 59 con un porcentaje general del 59%, a diferencia de los funcionarios que se encuentra entre 60 en adelante con un 32%; de igual forma se identifica que la población más joven está ubicada entre los 18 y 29 años con un 13%.

### 3.2.4 Estado civil

ESTADO CIVIL	TOTAL
CASADO (A)	103
DIVORCIADO (A)	18
OTRO	38
SOLTERO (A)	121
VIUDO (A)	8
<b>Total general</b>	<b>288</b>

Tabla 8 Estado civil

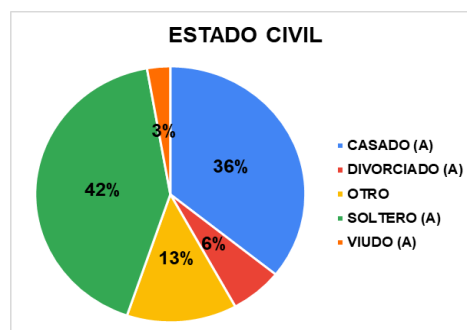


Gráfico 7 Estado Civil

De acuerdo a la gráfica el 42% de los funcionarios manifiestan que su estado civil es soltero(a), el 36% de los funcionarios están casados, el 36% indica otro estado civil, seguido por un 6% de funcionarios que se encuentran divorciados y el 3% restante tienen como estado civil viudo(a).

### 3.2.5 Grupos Étnicos

GRUPO ÉTNICO	TOTAL
NEGRO(A), MULATO Y AFROCOLOMBIANO(A)	5
NINGÚN GRUPO ÉTNICO	283

Tabla 9 Grupo Étnico

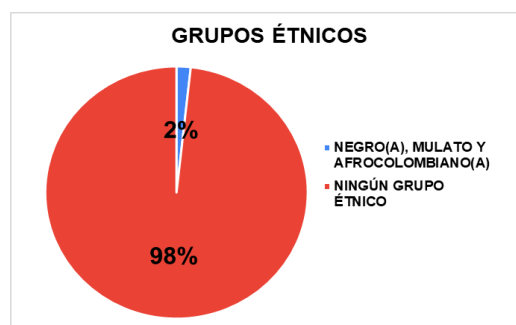


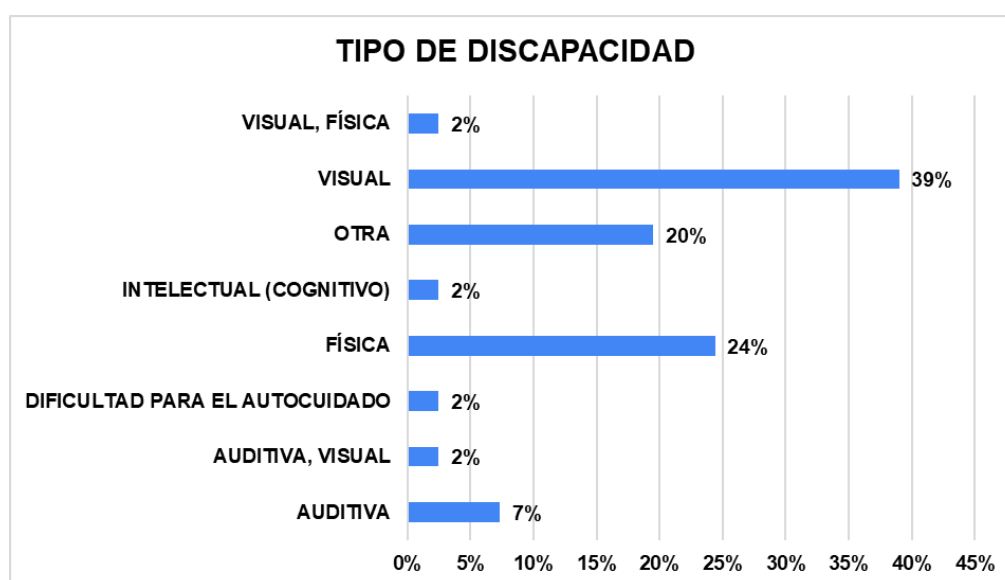
Gráfico 8 Grupo Étnico

En la gráfica N° 10 se puede observar que el 98% de los funcionarios no se encuentra identificado con algún grupo étnico en contraste con el 2% que se identifica dentro del grupo de negro(a), mulato y afrocolombiano(a).

### 3.2.6 Discapacidad

TIPO DE DISCAPACIDAD	TOTAL
AUDITIVA	3
AUDITIVA, VISUAL	1
DIFICULTAD PARA EL AUTOCUIDADO	1
FÍSICA	10
INTELLECTUAL (COGNITIVO)	1
OTRA	8
VISUAL	16
VISUAL, FÍSICA	1
<b>Total general</b>	<b>41</b>

Tabla 10 Tipo de Discapacidad



Gráfica 9 Tipo de Discapacidad

En relación con las condiciones de discapacidad 41 funcionarios manifiestan tener alguna discapacidad, en estas 44 personas la discapacidad con mayor recurrencia es la visual con un 39%, seguida de un 24% que indica tener discapacidad física, el 20% que manifiestan tener otro tipo de discapacidad y la auditiva se presentan en un 7%.

Un 2% de los funcionarios manifiestan tener discapacidad visual y física de manera conjunta. Otro 2% de los funcionarios manifiestan tener discapacidad auditiva y visual de manera conjunta. Por otra parte, el 2% de los funcionarios expresa tener discapacidad intelectual (cognitiva).

### 3.2.7 Requiere ayuda de otra persona

REQUIERE AYUDA DE OTRA PERSONA	TOTAL
NO	73
SÍ	3
TAL VEZ	10

Tabla 11 Requiere ayuda de otra persona



Gráfica 10 Requiere ayuda de otra persona

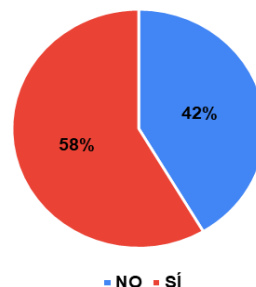
El 85% de los funcionarios que presenta discapacidad expresa que no requiere ayuda de otras personas, el 12% manifiesta que y el 12% expresa que tal vez.

### 3.2.8 Discapacidad Diagnosticada

DISCAPACIDAD DIAGNOSTICADA	TOTAL
NO	42%
SÍ	58%
<b>Total general</b>	<b>53</b>

Tabla 12 Discapacidad Diagnosticada

#### DISCAPACIDAD DIAGNOSTICADA



■ NO ■ SÍ

Gráfica 11 Discapacidad Diagnosticada

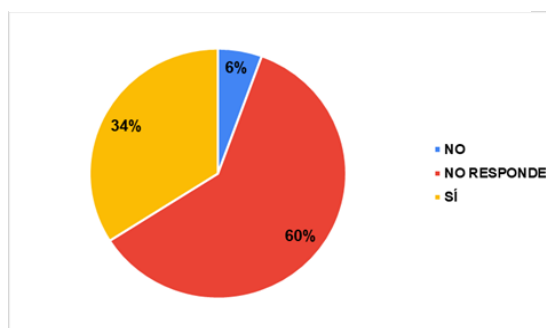
De acuerdo con la tabla N°13, 58% de los funcionarios tienen su discapacidad diagnosticada, frente al 42% que aún no poseen un diagnóstico sobre su discapacidad.

### 3.2.9 Accesibilidad espacios de trabajo

ACCESIBILIDAD ESPACIOS FÍSICOS EN EL TRABAJO	
NO	16
NO RESPONDE	174
SÍ	98
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>288</b>

Tabla 13 Accesibilidad Espacios físicos en el trabajo

#### ACCESIBILIDAD ESPACIOS DE TRABAJO



■ NO  
■ NO RESPONDE  
■ SÍ

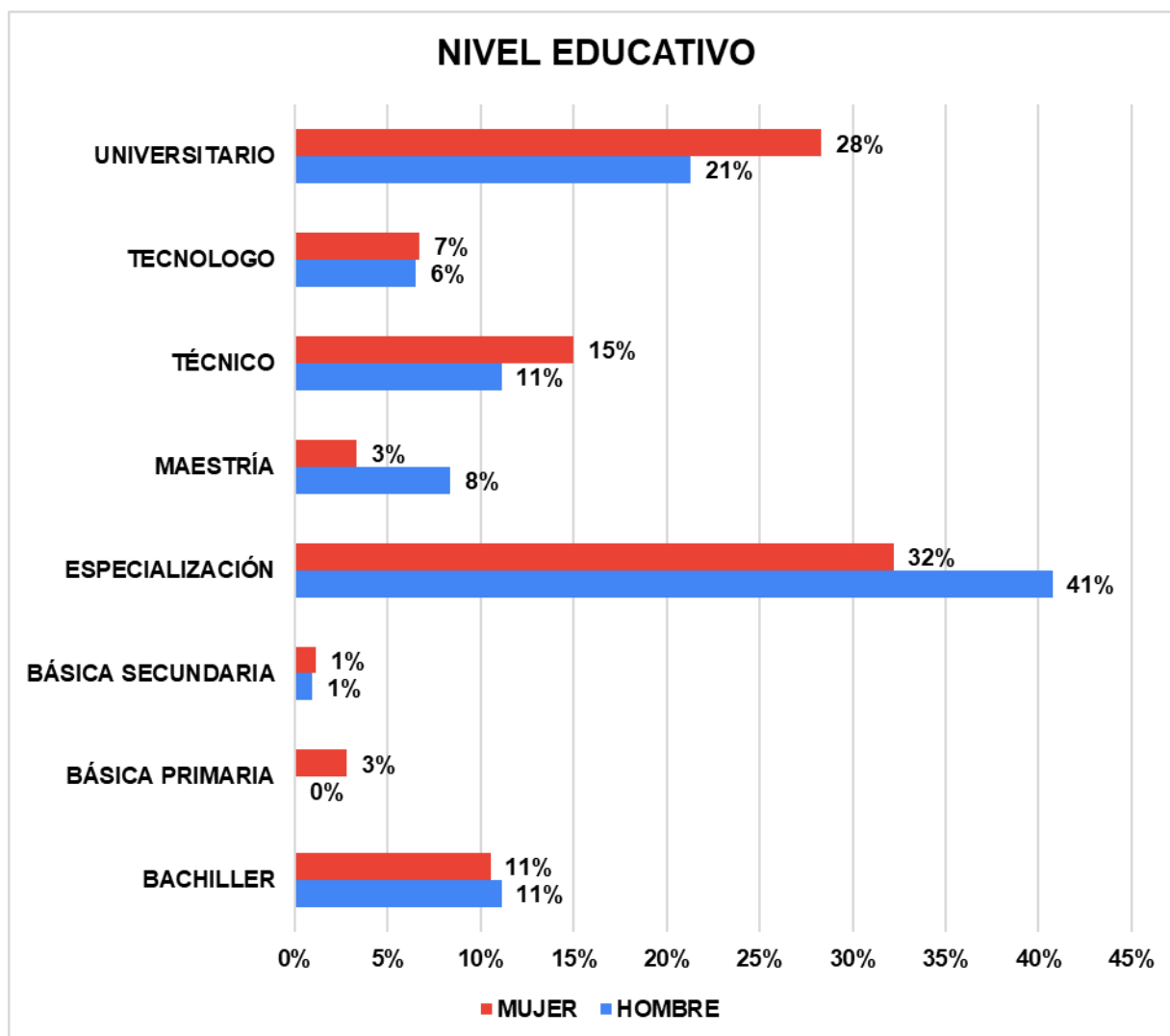
Gráfica 12 Accesibilidad espacios de trabajo

Se evidenció que las respuestas negativas frente a los espacios accesibles del lugar de trabajo, se relacionan en su mayoría con el hecho de que los funcionarios no cuentan con espacios e inmobiliario adecuados para el desarrollo de sus actividades, además manifiestan que son muchos funcionarios y contratistas para pocos puestos de trabajo, y por esta razón hay hacinamiento el cual no garantiza la seguridad en el desplazamiento por el espacio mal distribuido.

### 3.2.10 Nivel Educativo Por Género

NIVEL EDUCATIVO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
BACHILLER	12	19	31
BÁSICA PRIMARIA		5	5
BÁSICA SECUNDARIA	1	2	3
ESPECIALIZACIÓN	44	58	102
MAESTRÍA	9	6	15
TÉCNICO	12	27	39
TECNOLOGO	7	12	19
UNIVERSITARIO	23	51	74
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>180</b>	<b>288</b>

Tabla 14 Nivel Educativo Por Género



Gráfica 13 Nivel Educativo Por Género

Como se observa en el gráfico N°13, el 49% de los funcionarios vinculados a la Gobernación del Quindío indica ser profesional, resaltando que el 28% corresponde a las mujeres frente al 21% de los hombres. Por otra parte, se puede apreciar que el 84% tiene altos niveles de estudio, agrupándose el 73% en especialización y el 11% en maestrías, destacando que la población masculina posee el 49% frente al 35% de las mujeres. El 26% tiene una carrera técnica profesional y el 13% tecnológica; en relación al 22% son bachilleres, seguido del 2% que cuenta con básica secundaria y el 3% con básica primaria.

### 3.2.11 Estudios Actuales

¿CURSA ESTUDIOS ACTUALMENTE?	TOTAL
NO	258
SÍ	30
<b>Total general</b>	<b>288</b>

Tabla 15 Estudios Actuales



Gráfica 14 Estudios Actuales

### 3.2.12 Nivel De Estudio Cursado Actualmente

NIVEL DE ESTUDIO QUE CURSA	TOTAL
DOCTORADO	1
MAESTRÍA	7
OTRO	9
POSGRADO	10
PREGRADO	11
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>38</b>

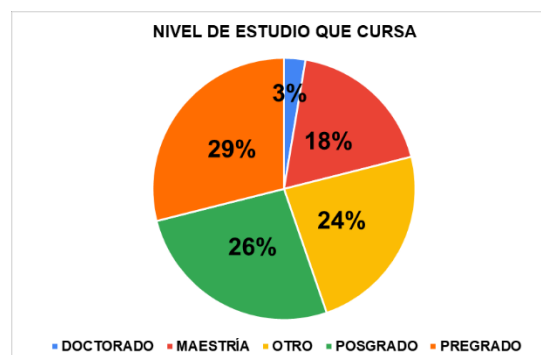


Tabla 16 Nivel De Estudio Cursado Actualmente

Gráfica 15 Nivel De Estudio Cursado Actualmente

De acuerdo a la gráfica N°15 el 90% de los funcionarios del CAD no están cursando estudios actualmente frente al 10% que si se encuentran estudiando actualmente. En relación a los funcionarios que estudian actualmente, el 29% indica que se encuentra realizando pregrado, el 26% posgrado, el 24% está realizando otro tipo de estudio, frente al 18% que está cursando maestría y el 3% doctorado, como se puede observar en la gráfica N°15.

### 3.2.13 Componente de vivienda

TIPO DE VIVIENDA	
ARRENDADA	95
FAMILIAR	66
PROPIA	127
<b>Total, general</b>	<b>288</b>

#### COMPONENTE DE VIVIENDA

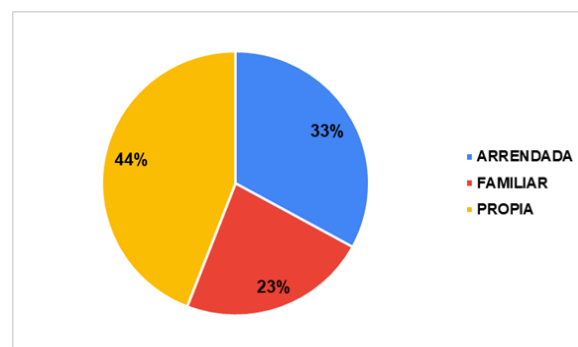


Tabla 17 Tipo de vivienda

Gráfica 16 Tipo de vivienda

En cuanto a la tenencia de la vivienda; el 44% indica tener vivienda propia, el 33% vivienda arrendada. Por otra parte, el 23% expresa vivir en vivienda familiar.

### 3.2.14 Estructura Familiar

NÚMERO DE HIJOS Y GÉNERO		
#HIJOS	HOMBRE	MUJER
1 HIJO	16	16
2 HIJOS	22	26
3 HIJOS	14	9
4 HIJOS	3	1
5 HIJOS	0	0
<b>TOTAL HIJOS</b>	<b>55</b>	<b>52</b>
	<b>107</b>	

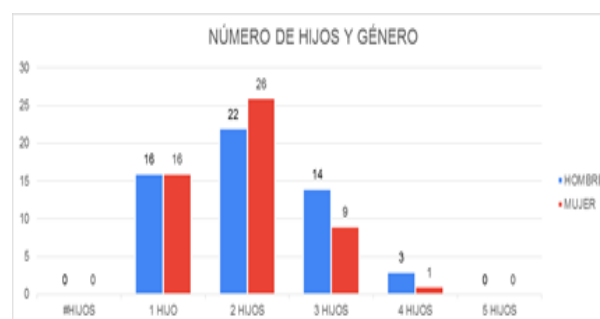


Tabla 18 Número de Hijos y Género

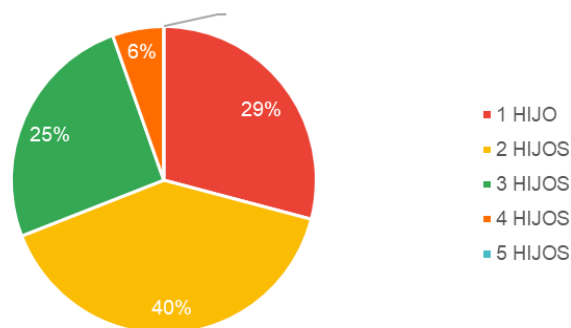
Gráfica 17 Número de Hijos y Género

De acuerdo a la gráfica se identifica que un 40% de funcionarios tienen 2 hijos, un 29% tiene solo un hijo y el 25% y 29% tienen 3 y cuatro hijos respectivamente. No se cuenta con funcionarios que tengan 5 hijos o más. De este total de hijos 55 son hombres y 52 mujeres.

RANGO EDAD DE LOS HIJOS	
0-5	14
6-12	26
13-18	25
19-25	30
26-40	7
41-64	0
NO RESPONDE	5
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>

Tabla 19 Rango edad de los hijos

RANGO EDAD DE LOS HIJOS



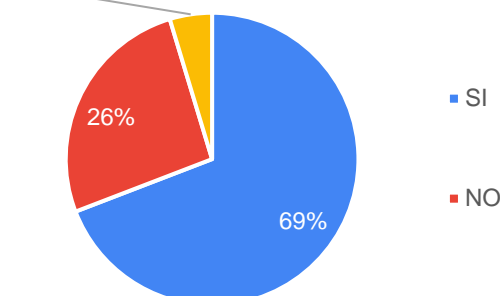
Gráfica 18 Rango de edad de los hijos

Teniendo en cuenta la información reportada por los funcionarios, se cuenta con un mayor número de hijos entre los 19 y 25 años, seguidos de las edades entre 6 y 12 años y de hijos en etapa adolescente entre los 13y 18 años, lo anterior se puede observar de manera detallada en la siguiente tabla:

HIJOS QUE ESTUDIAN ACTUALMENTE	
SI	74
NO	28
NO RESPONDE	5
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>

Tabla 20 Hijos que estudian actualmente

HIJOS QUE ESTUDIAN ACTUALMENTE



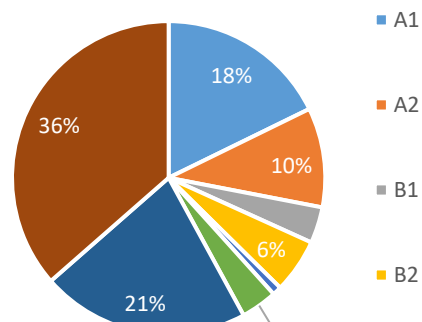
Gráfica 19 Hijos que estudian actualmente

Actualmente el 69% de los hijos de los funcionarios se encuentra estudiando, solo el 26% no lo hace o se encuentran en otra etapa que no requiere estudiar.

NIVEL DE INGLÉS HIJOS	
A1	19
A2	11
B1	4
B2	6
C1	1
C2	4
NINGUNO	23
NO RESPONDE	39
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>

Tabla 21 Nivel de Inglés Hijos

NIVEL DE INGLÉS HIJOS



Gráfica 20 Nivel de Inglés Hijos

El nivel de inglés de los hijos de los funcionarios se indagó teniendo los estándares de medida internacional, logrando identificar que el nivel en el que se encuentran más personas es el A1 con un 18%, seguido del A2 con 10%. Un 39% de los funcionarios no respondió frente al nivel de inglés de sus hijos.

### 3.2.15 Condiciones de salud y trabajo

¿SE ENCUENTRA EN PERÍODO DE LACTANCIA?	
SI	2
NO	180
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>

Tabla 22 Periodo de lactancia

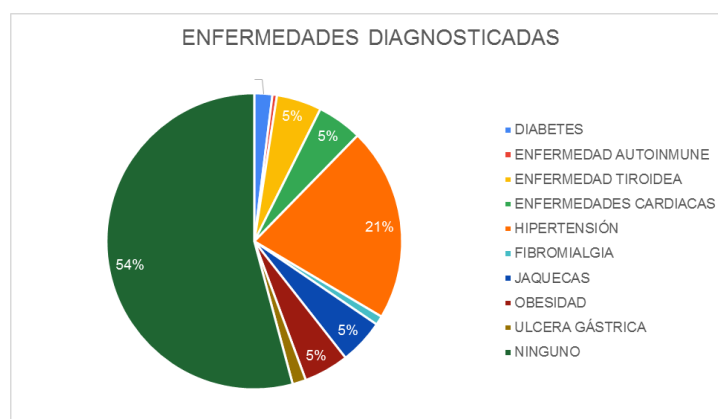


Gráfica 21 Periodo de lactancia

Se identifica que solo el 1% de las funcionarias, es decir 2 mujeres, están en periodo de lactancia.

ENFERMEDADES DIAGNOSTICADAS	
DIABETES	4
ENFERMEDAD AUTOINMUNE	1
ENFERMEDAD TIROIDEA	10
ENFERMEDADES CARDIACAS	10
HIPERTENSIÓN	43
FIBROMIALGIA	2
JAQUECAS	10
OBESIDAD	10
ULCERA GÁSTRICA	3
NINGUNO	110
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>

Tabla 23 Enfermedades diagnosticadas



Gráfica 22 Enfermedades diagnosticadas

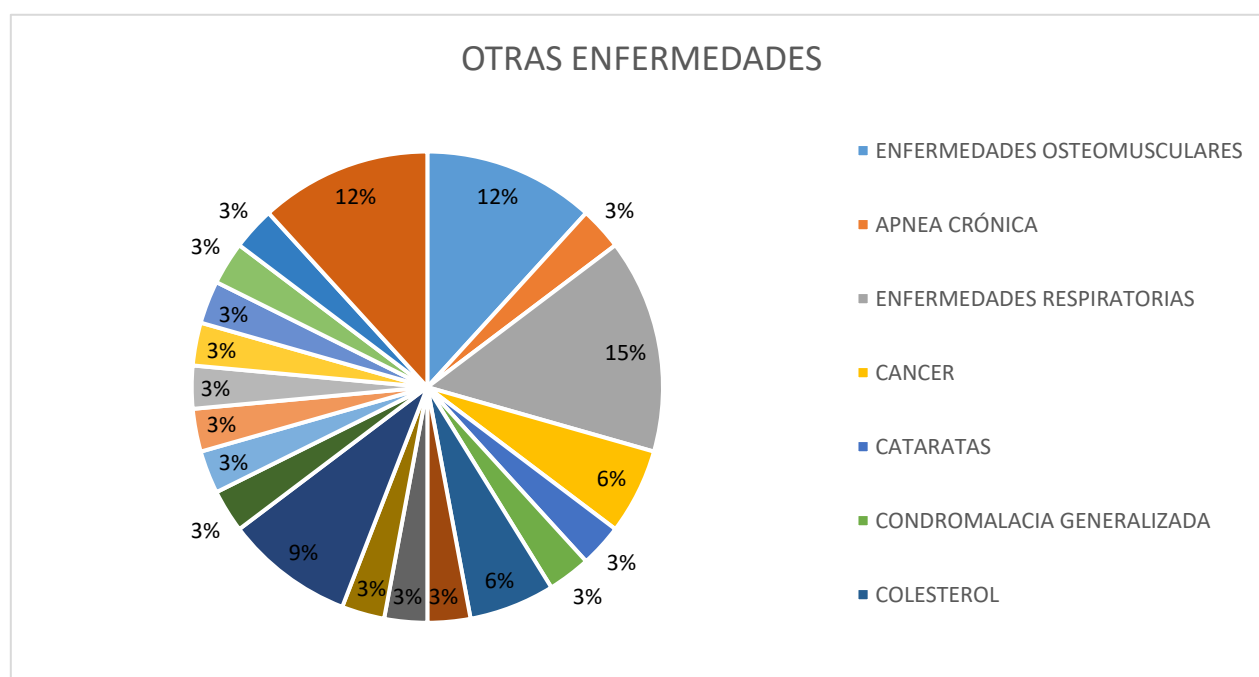
EL 54% de funcionarios manifiesta no tener enfermedades diagnosticadas, sin embargo, la enfermedad más común es la Hipertensión arterial, la cual la sufre el 21 % de los encuestados, también se presentan enfermedades comunes como enfermedades cardiacas, enfermedades de la tiroides, jaquecas y obesidad. LA siguiente tabla muestra en detalle el número de funcionarios y las enfermedades presentadas.

OTRAS ENFERMEDADES	
ENFERMEDADES OSTEOMUSCULARES	4
APNEA CRÓNICA	1
ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	5
CANCER	2
CATARATAS	1
CONDROMALACIA GENERALIZADA	1
COLESTEROL	2
ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES	1
COLON IRRITABLE	1
GASTRITIS CRÓNICA	1



ENFERMEDADES DE LA TIROIDES	3
HIPOACUSIA TINNITUS	1
NEUROMA DE MORTON EN PIE IZQUIERDO	1
PÚRPURA TROMBOCITOPENICA IDEOPATICA	1
RIESGO DE DESPRENDIMIENTO DE RETINA	1
TRANSTORNO AFECTIVO BIPOLAR	1
TRANSTORNO DEPRESIVO	1
TINNITUS	1
SOBREPESO	1
ENFERMEDADES RENALES	4
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>

Tabla 24 Otras enfermedades

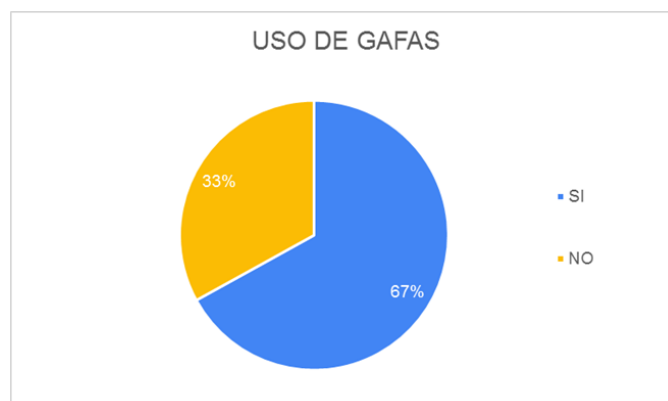


Gráfica 23 Otras enfermedades

A continuación, se pueden identificar otro tipo de enfermedades que presentan los funcionarios y que afectan su salud, siendo las enfermedades respiratorias y las osteomusculares las de mayor frecuencia.

USO DE GAFAS	
SI	136
NO	67
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>

Tabla 25 Uso de Gafas

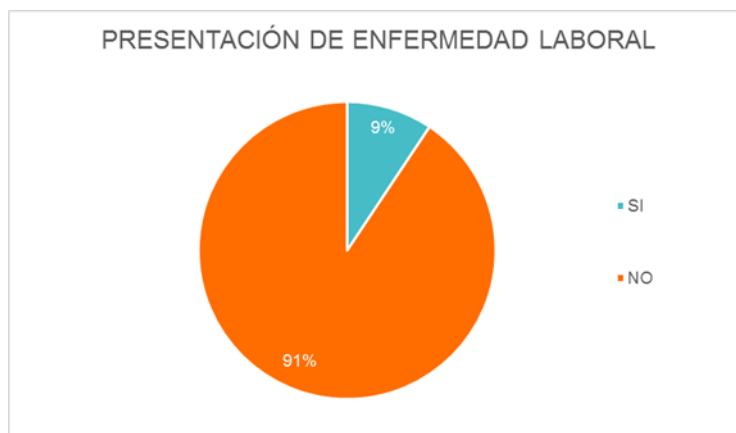


Gráfica 24 Uso de Gafas

Teniendo en cuenta la gráfica anterior se identifica que un 67% de los funcionarios requiere el uso de gafas recetadas, mientras un 33% no lo requiere.

PRESENTACIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL	
SI	19
NO	184
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>

Tabla 26 Presentación enfermedad laboral

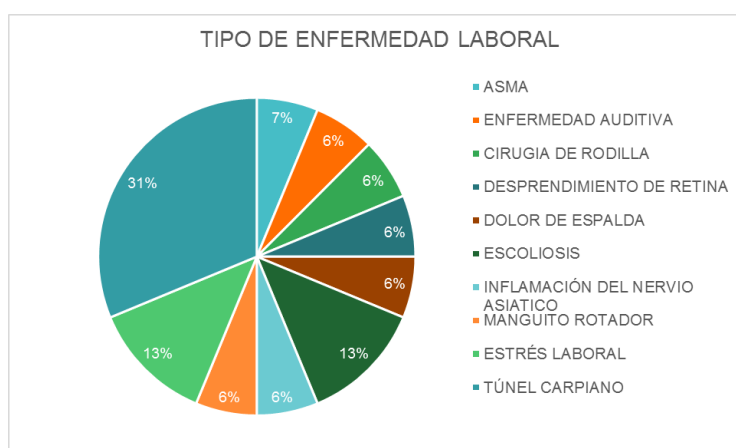


Gráfica 25 Presentación enfermedad laboral

Frente a la ocurrencia de alguna enfermedad laboral se encuentra que el 91% no presenta ninguna enfermedad de tipo laboral y el 9% si presentan algún tipo de enfermedad.

TIPO DE ENFERMEDAD LABORAL	
ASMA	1
ENFERMEDAD AUDITIVA	1
CIRUGIA DE RODILLA	1
DESPRENDIMIENTO DE RETINA	1
DOLOR DE ESPALDA	1
ESCOLIOSIS	2
INFLAMACIÓN DEL NERVIOS ASIÁTICO	1
MANGUITO ROTADOR	1
ESTRÉS LABORAL	2
TÚNEL CARPIANO	5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>

Tabla 27 Tipo de enfermedad laboral



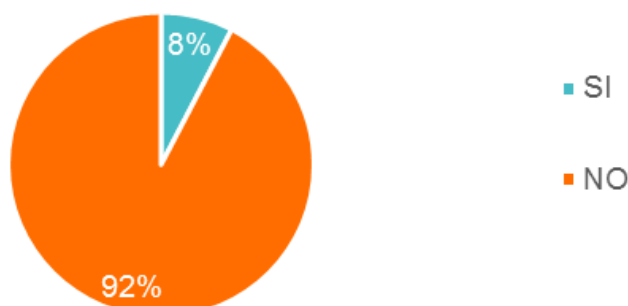
Gráfica 26 Tipo de enfermedad laboral

Una vez identificado el porcentaje de funcionarios que ha presentado enfermedades laborales se determina que la enfermedad más común es la del Túnel Carpiano la cual la presentan 5 funcionarios. De igual manera se refiere un 13% con estrés laboral y otro 13% con escoliosis.

PRESENTACIÓN ACCIDENTE LABORAL	
SI	22
NO	266
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>

Tabla 28 Presentación accidente laboral

### PRESENTACIÓN ACCIDENTE LABORAL



Gráfica 27 Presentación accidente laboral

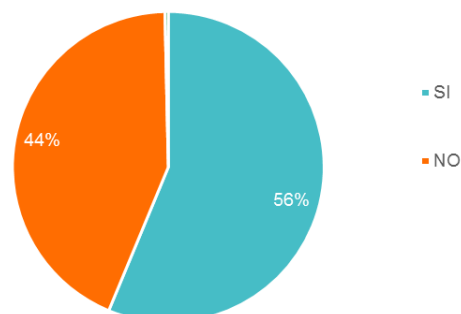
La gráfica anterior refleja que un 92% de los funcionarios no ha presentado ningún accidente laboral, seguido del 8% que si refiere.

### 3.2.16 Cabeza de familia

CABEZA DE FAMILIA	
SI	162
NO	125
NO RESPONDE	1
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>

Tabla 29 Cabeza de Familia

#### CABEZA DE FAMILIA



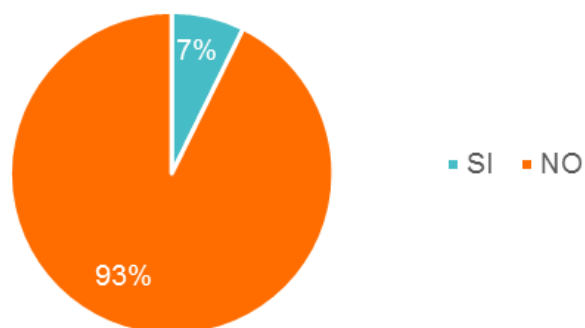
Gráfica 28 Cabeza de Familia

El 56% de los funcionarios manifiesta ser cabeza de familia, lo que se representan en 162 personas, esto en contraste con el 44% que no lo son.

¿TIENE A CARGO PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?	
SI	21
NO	267
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>

Tabla 30 A cargo personas en condición de discapacidad

#### ¿TIENE A CARGO PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?



Gráfica 29 A cargo personas en condición de discapacidad

El 7% de los funcionarios tienen a cargo personas en condición de discapacidad, seguido del 93% que no tienen ninguna persona en condición de discapacidad a cargo.

### 3.3 Segmento Conductuales

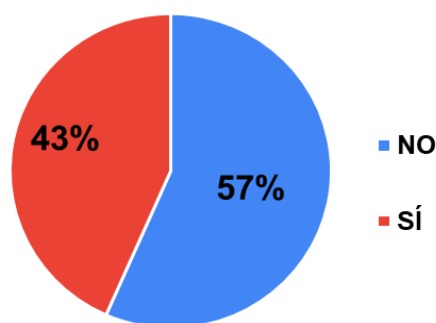
En la encuesta de caracterización uno de los factores a analizar son las expectativas de los funcionarios frente a sus estudios.

#### 3.3.1 Planes De Estudio Próximos

¿PLANEA ESTUDIAR EL PRÓXIMO AÑO?	TOTAL
NO	163
SÍ	125

Tabla 31 Planes De Estudio Próximos

#### ESTUDIOS PRÓXIMOS



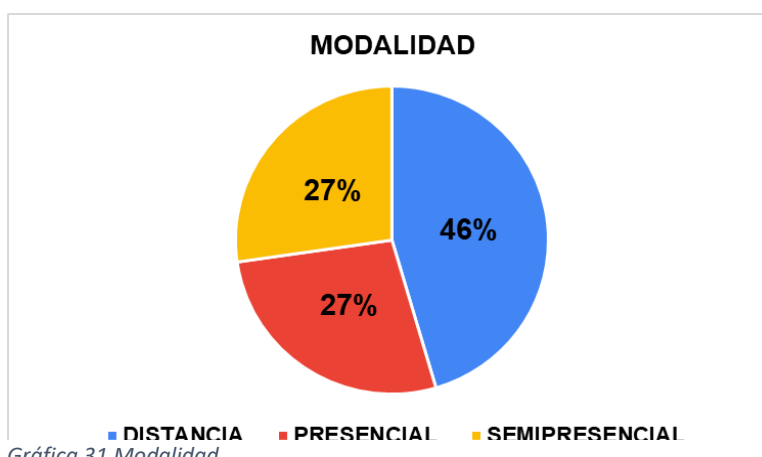
Gráfica 30 Planes De Estudio Próximos

En la gráfica N° 17 se puede observar que los funcionarios del CAD no tienen planeado estudiar próximamente con 57% frente al 43% que indica tener planes de estudio próximos.

### 3.3.2 Modalidad

MODALIDAD	TOTAL
DISTANCIA	15
PRESENCIAL	9
SEMIPRESENCIAL	9

Tabla 32 Modalidad



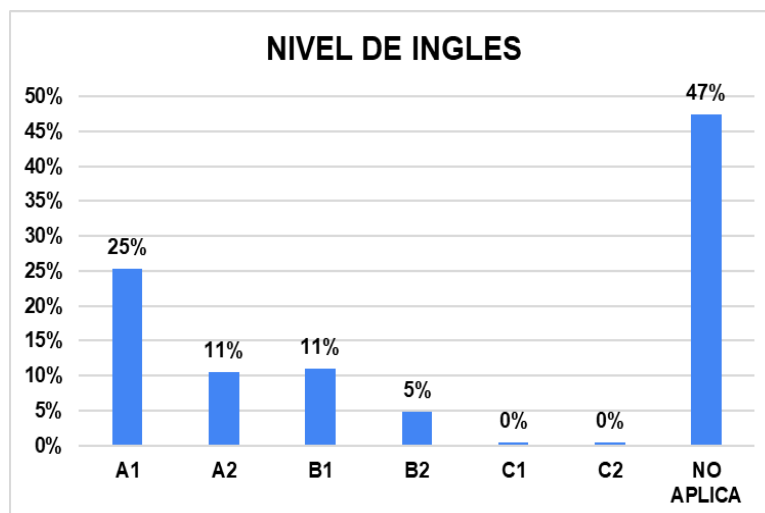
Gráfica 31 Modalidad

En relación a la modalidad de estudio, podemos observar que el 46% se encuentra estudiando a distancia, en relación a la modalidad presencial y semipresencial ambas arrojan un 27% cada una.

### 3.3.3 Idiomas

NIVEL DE INGLES	TOTAL
A1	53
A2	22
B1	23
B2	10
C1	1
C2	1
NO APLICA	99
Total general	209

Tabla 33 Idiomas



Gráfica 32 Idiomas

Según la gráfica N°18 el 25% de los funcionarios maneja un nivel A1 de inglés, el 22% se encuentra en el nivel A2 y B1, en relación al 5% que tiene nivel B2 y 2 personas que se encuentran en los niveles de C1 y C2. En contraste con el 47% de los funcionarios que no presentan conocimientos sobre este idioma.

En la caracterización también se identifica que 22 funcionarios tienen un nivel regular del idioma italiano, en cuanto al portugués 3 funcionarios manifiestan tener un buen nivel y 20 un nivel regular, por otro lado, 1 funcionarios indica tener buen nivel del idioma italiano y 17 un nivel regular.

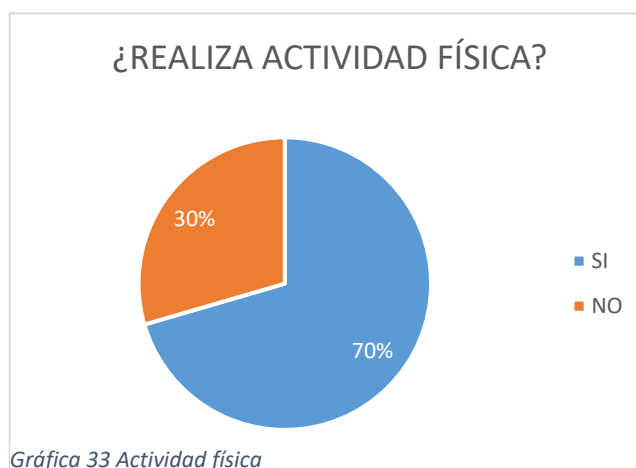
### 3.4 Segmento Psicográficas

Son todas aquellas preferencias de los funcionarios frente al tiempo libre, actividad física.

#### 3.4.1 Actividad Física

¿REALIZA ACTIVIDAD FÍSICA?	
SI	203
NO	85
TOTAL	288

Tabla 34 Actividad Física

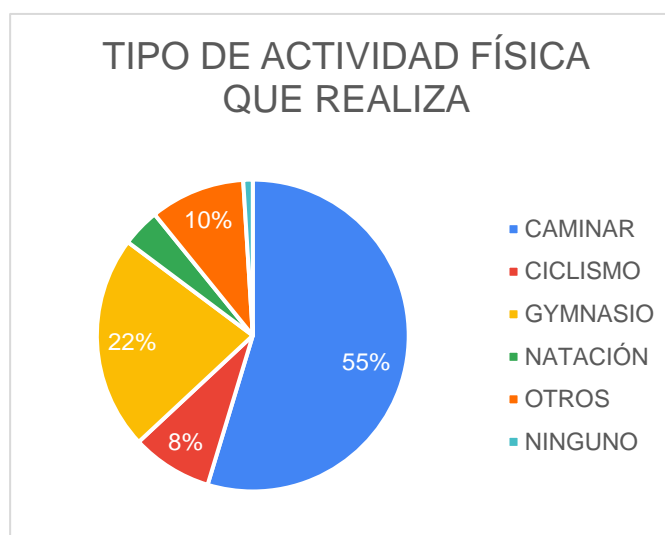


Gráfica 33 Actividad física

Referente a la práctica de actividad física un 70% de los funcionarios manifiestan realizar algún tipo de actividad, en contraste con un 30% que no practica ningún tipo de actividad física.

TIPO DE ACTIVIDAD FÍSICA QUE REALIZA	
CAMINAR	111
CICLISMO	17
GYMNASIO	45
NATACIÓN	8
OTROS	20
NINGUNO	2
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>

Tabla 35 Tipo de actividad física



Gráfica 34 Tipo de actividad física

Referente al tipo de actividad física que practican los funcionarios se identifica que un 55% prefiere caminar, seguido de un 22% que prefiere el ir al gimnasio, seguidos por ciclismo, natación y otras actividades en orden de preferencia.

FRECUENCIA CON LA QUE REALIZA ACTIVIDAD FÍSICA	
MENOS DE UNA VEZ AL MES	1
UNA VEZ AL MES	5
UNA VEZ POR SEMANA	60
VARIAS VECES POR SEMANA	127
<b>TOTAL</b>	<b>193</b>

Tabla 36 Frecuencia Actividad física



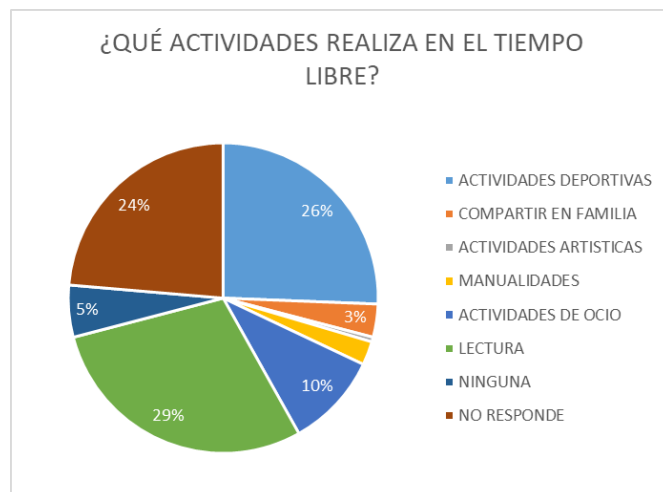
Gráfica 35 Frecuencia Actividad física

La frecuencia con la que realizan la actividad física los funcionarios corresponde a varias veces por semana, equivalente al 66%, seguido del 31% que lo realizan una vez a la semana. El resto de funcionarios manifiestan realizar actividad física una vez al mes y menos de una vez al mes.

### 3.4.2 Utilización del tiempo Libre

¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZA EN EL TIEMPO LIBRE?	
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	52
COMPARTIR EN FAMILIA	7
ACTIVIDADES ARTISTICAS	1
MANUALIDADES	5
ACTIVIDADES DE OCIO	20
LECTURA	59
NINGUNA	11
NO RESPONDE	48
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>

Tabla 37 Actividades que realiza en tiempo libre



Gráfica 36 Actividades que realiza en tiempo libre

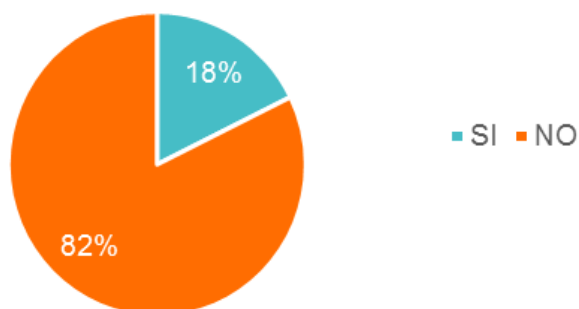
En su tiempo libre el 29% de los funcionarios prefiere la lectura, en tanto que el 26 y el 24 % realizan actividades deportivas y de ocio respectivamente. Otras actividades realizadas son las manualidades y el compartir tiempo en familia.

### 3.4.3 Prepensionados

¿SE ENCUENTRA VINCULADO AL GRUPO DE PREPENSIÓN?	
SI	51
NO	237
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>

Tabla 38 Vinculación a Grupo de Prepensión

### ¿SE ENCUENTRA VINCULADO AL GRUPO DE PREPENSIÓN?



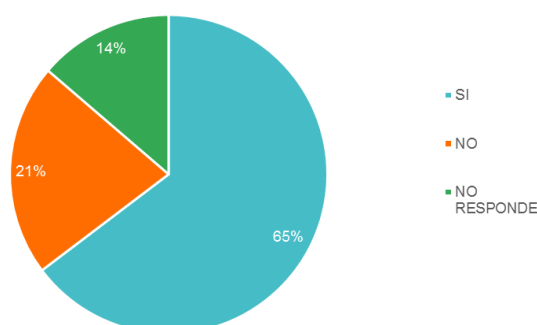
Gráfica 37 Vinculación a Grupo de Prepensión

El 18% de los funcionarios manifiestan estar en el grupo de prepensionados, seguido de un 82% que no lo están, es importante anotar que para pertenecer a este grupo se deben cumplir unos criterios, los cuales son revisados por la Dirección Administrativa de Talento Humano e informados a los funcionarios en su momento de acuerdo a los reportes enviados por las diferentes secretarías.

¿TIENE A CARGO ALGUNA OBLIGACIÓN FINANCIERA A LA HORA DE RETIRARSE?	
SI	33
NO	11
NO RESPONDE	7
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>

Tabla 39 Obligaciones Financieras como prepensionado

¿TIENE A CARGO ALGUNA OBLIGACIÓN FINANCIERA A LA HORA DE RETIRARSE?



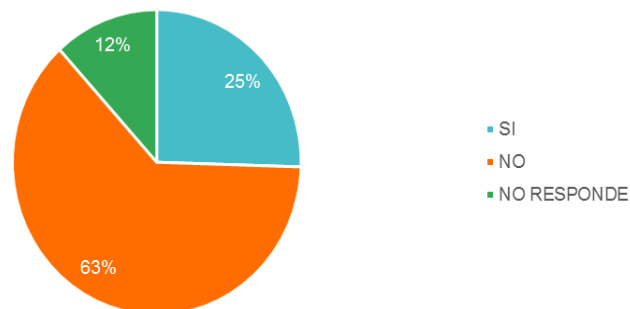
Gráfica 38 Obligaciones Financieras como prepensionado

Frente a la responsabilidad de poseer alguna obligación financiera al momento del retiro laboral, el 65% de los funcionarios prepensionados manifiesta que, si tiene una obligación financiera, frente a un 21% que no posee obligaciones financieras y un 14% que no responde.

¿QUIERE ESTUDIAR ALGO AL MOMENTO DEL RETIRO?	
SI	13
NO	32
NO RESPONDE	6
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>

Tabla 40 ¿Quiere estudiar algo en el momento del retiro?

¿QUIERE ESTUDIAR ALGO AL MOMENTO DEL RETIRO?



Gráfica 39 ¿Quiere estudiar algo en el momento del retiro?

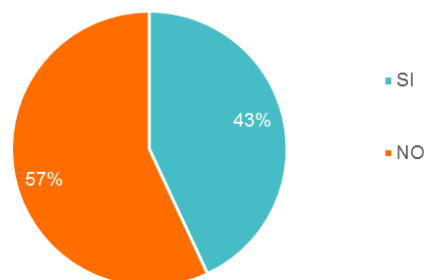
El 63% de los funcionarios en etapa de prepensión no tienen expectativas de realizar algún tipo de estudio al momento de retirarse, solo el 26% desea estudiar una vez finalizada su etapa laboral, el 12% no responde.

### 3.4.4 Fuero sindical

VINCULACIÓN A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL	
SI	124
NO	164
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>

Tabla 41 Vinculación Fuero Sindical

VINCULACIÓN A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

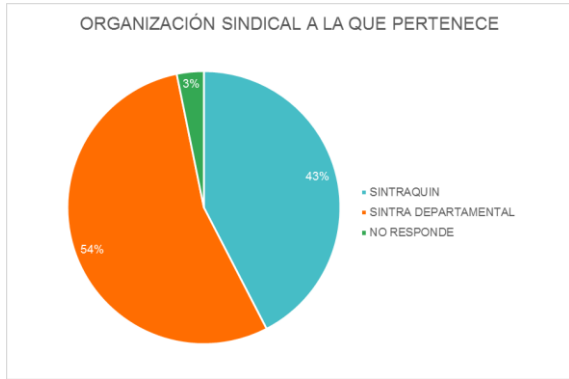


Gráfica 40 Vinculación Fuero Sindical

Al indagar por la pertenencia o no a una organización sindical el 57% afirma pertenecer, en tanto que el 43% no lo está.

ORGANIZACIÓN SINDICAL A LA QUE PERTENECE	
SINTRAQUIN	53
SINTRA DEPARTAMENTAL	68
NO RESPONDE	4
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>

Tabla 42 Organización Sindical a la que pertenece



Gráfica 41 Organización Sindical a la que pertenece

El sindicato con mayor número de afiliados de acuerdo a lo que respondieron los funcionarios que diligenciaron el instrumento de caracterización es Sintrade departamental con un 54%, seguido de Sintraquin con un 43% de integrantes. El 3% de los funcionarios no responde esta pregunta.

**4. NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023**

El diagnóstico general de necesidades, tiene como propósito, establecer las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2023, enmarcadas dentro del Plan de Bienestar social e Incentivos.

**4.1 Temas Considerados Como Prioritarios Para Desarrollar En El Plan De Bienestar Social E Incentivos**

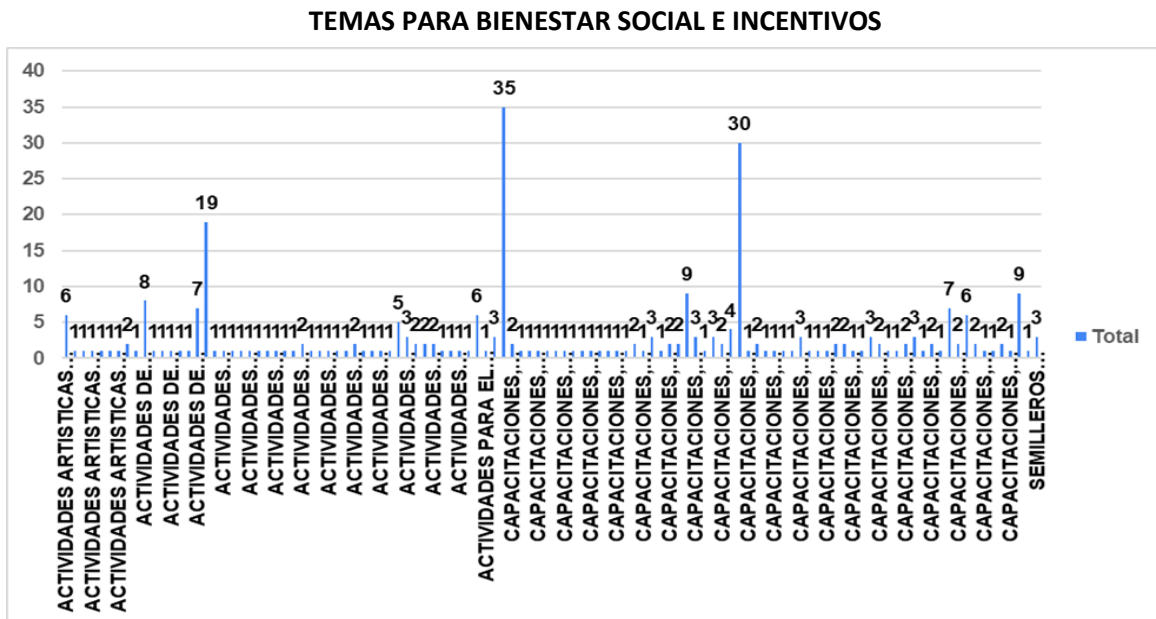


Tabla 43 Temas Para Bienestar Social E Incentivos

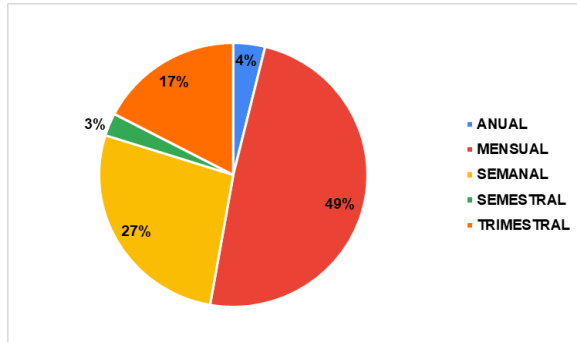
Según la gráfica, Se evidencia que los temas prioritarios para desarrollar en el Plan de Bienestar Social e incentivos corresponde a que 35 funcionarios consideran prioritarios el tema de capacitaciones y 30 y 19 actividades deportivas y recreativas, actividades artísticas y culturales, actividades de autocuidado promoción y prevención en salud, actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional, actividades de integración familiar, convenios institucionales, semilleros deportivos y culturales.



**4.2 Frecuencia que les gustaría que se realizarán las actividades de bienestar social laboral**

FRECUENCIA QUE LES GUSTARÍA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.	QUE SE REALIZAN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.
ANUAL	11
MENSUAL	141
SEMANAL	78
SEMESTRAL	8
TRIMESTRAL	50
<b>Total, general</b>	<b>288</b>

FRECUENCIA ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL



Gráfica 42 Frecuencia actividades de bienestar social.

Tabla 44 Frecuencia actividades de bienestar social.

En cuanto a la frecuencia con la que se debe realizar las actividades de bienestar social laboral, el 49% de los funcionarios expresan que mensualmente, un 27% semanal, otro 17% trimestral, un 4% anual y el 3% semestral.

**4.3 ¿Por cuál de estas opciones participará en las actividades de bienestar social?**

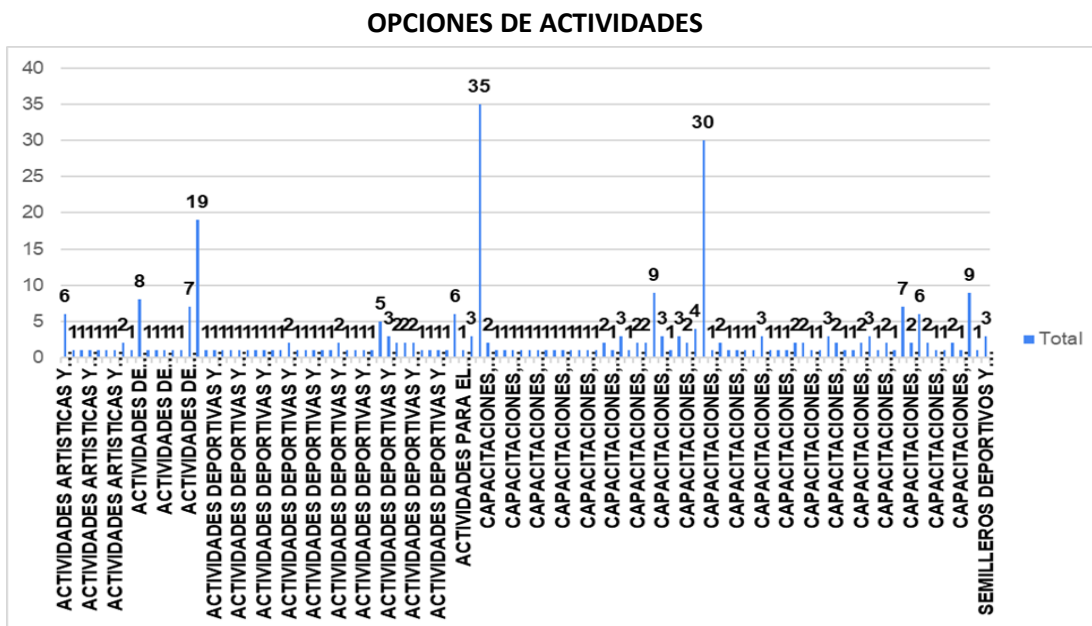


Tabla 45 Opciones de Actividades

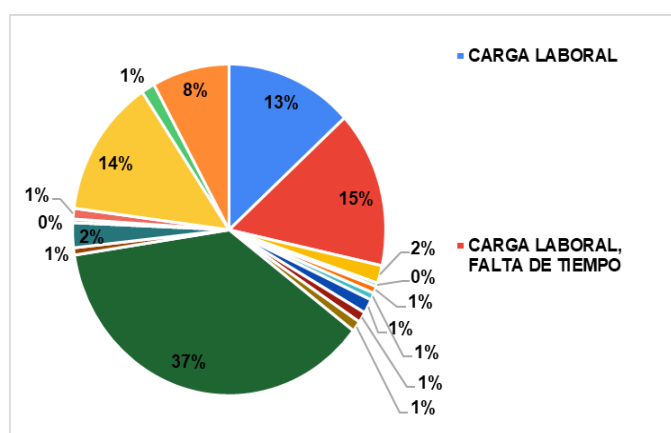
Según la gráfica; Se evidencia que los principales motivos por los cuales los funcionarios participarán en las actividades de Bienestar Social de la entidad corresponden que 52 funcionarios desean tratar el manejo del estrés, 33 la ocupación del tiempo libre y 11 compartir con la red familiar.

4.4 ¿Por cuál de estas circunstancias no participaría en las actividades de bienestar social?

¿POR CUÁL DE ESTAS CIRCUNSTANCIAS NO PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?	
CARGA LABORAL	38
CARGA LABORAL, FALTA DE TIEMPO	44
CARGA LABORAL, FALTA DE TIEMPO, LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO	5
CARGA LABORAL, FALTA DE TIEMPO, LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO, EL JEFE INMEDIATO NO LE PROVEE LA AUTORIZACIÓN	1
CARGA LABORAL, FALTA DE TIEMPO, LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO, EL JEFE INMEDIATO NO LE PROVEE LA AUTORIZACIÓN, LIMITACIONES DE SALUD	2
CARGA LABORAL, FALTA DE TIEMPO, LIMITACIONES DE SALUD	2
CARGA LABORAL, LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO	4
CARGA LABORAL, LIMITACIONES DE SALUD	3
EL JEFE INMEDIATO NO LE PROVEE LA AUTORIZACIÓN	3
FALTA DE TIEMPO	107
FALTA DE TIEMPO, EL JEFE INMEDIATO NO LE PROVEE LA AUTORIZACIÓN	2
FALTA DE TIEMPO, LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO	7
FALTA DE TIEMPO, LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO, LIMITACIONES DE SALUD	1
FALTA DE TIEMPO, LIMITACIONES DE SALUD	3
LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO	39
LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO, LIMITACIONES DE SALUD	4
LIMITACIONES DE SALUD	23
<b>Total, general</b>	<b>288</b>

Tabla 46 No participaría en las actividades de bienestar social.

NO PARTICIPARIA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL



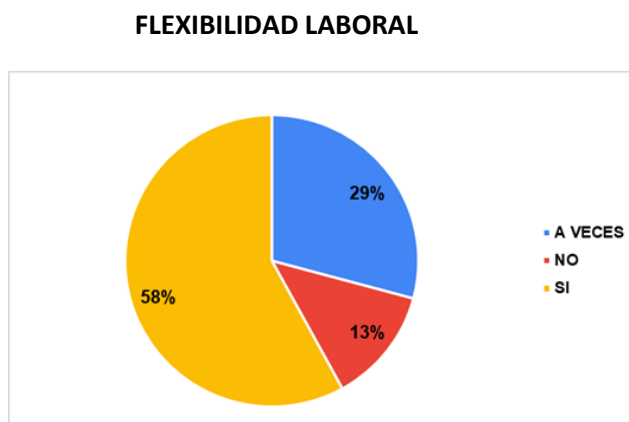
Gráfica 43 No participaría en las actividades de bienestar social.

Respecto a la gráfica; Los funcionarios no participarían en las actividades de bienestar social por falta de tiempo con un 37%, carga laboral 15%, también el 14% refieren que las actividades no son de su gusto y el 13% tienen limitaciones de salud, además que el 2% afirma que el jefe inmediato no le provee la autorización.

**4.5 La flexibilidad laboral de su horario contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal.**

¿CONSIDERA QUE LA FLEXIBILIDAD LABORAL DE SU HORARIO CONTRIBUYE AL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL?	
A VECES	84
NO	37
SI	167
<b>Total, general</b>	<b>288</b>

Tabla 47 flexibilidad laboral



Gráfica 44 Flexibilidad Laboral

Respecto a la gráfica; Los funcionarios consideran que la flexibilidad laboral de su horario contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal con un 58%, el 29% manifiestan que a veces y el 13% no lo consideran.

**4.6 Actividades de promoción y prevención en salud que le gustaría participar.**

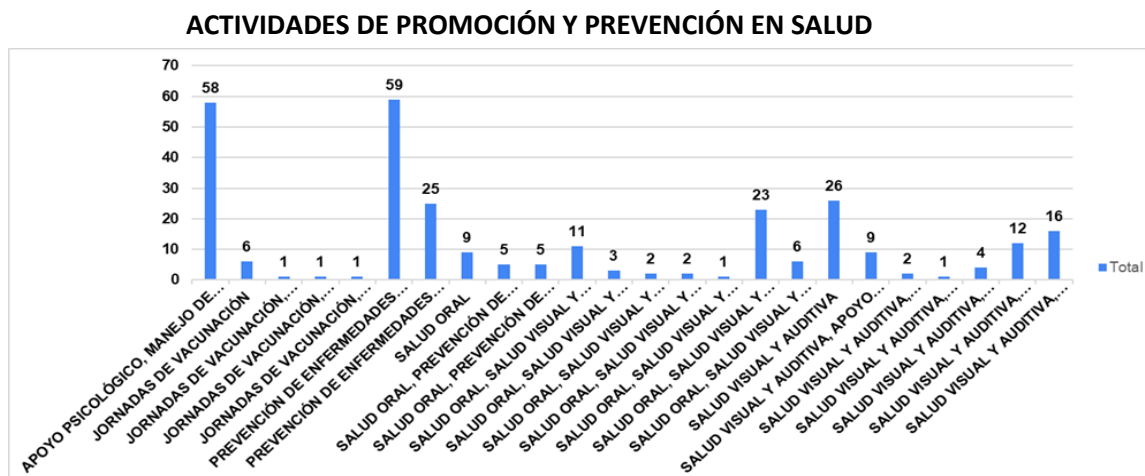


Tabla 48 Actividades de promoción y prevención en salud

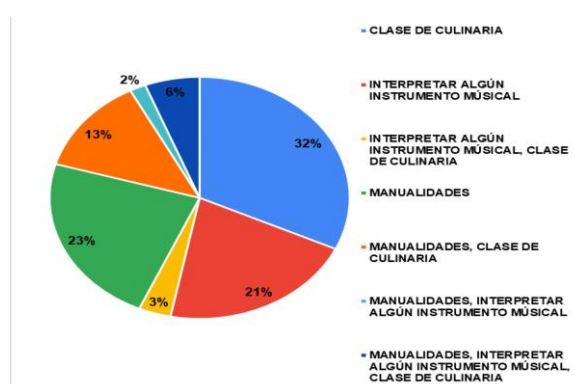
Según la gráfica; En la promoción y prevención en la salud la prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras es la de mayor importancia con un 59%, mientras que el apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo con un 58%.

#### 4.7 Actividades artísticas y culturales que les gustaría participar

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES QUE LES GUSTARÍA PARTICIPAR	
CLASE DE CULINARIA	92
INTERPRETAR ALGÚN INSTRUMENTO MÚSICAL	61
INTERPRETAR ALGÚN INSTRUMENTO MÚSICAL, CLASE DE CULINARIA	10
MANUALIDADES	66
MANUALIDADES, CLASE DE CULINARIA	37
MANUALIDADES, INTERPRETAR ALGÚN INSTRUMENTO MÚSICAL	5
MANUALIDADES, INTERPRETAR ALGÚN INSTRUMENTO MÚSICAL, CLASE DE CULINARIA	17
<b>Total, general</b>	<b>288</b>

Tabla 49 Actividades artísticas y culturales

#### ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES



Gráfica 45 Actividades artísticas y culturales

Según la gráfica, a los funcionarios les gustaría participar en actividades un 32% clases de culinaria, el 21% interpretar algún instrumento musical y el 23% manualidades, además de actualización en manejo de herramientas ofimáticas, curso de fotografía, caminatas y danza folclórica.

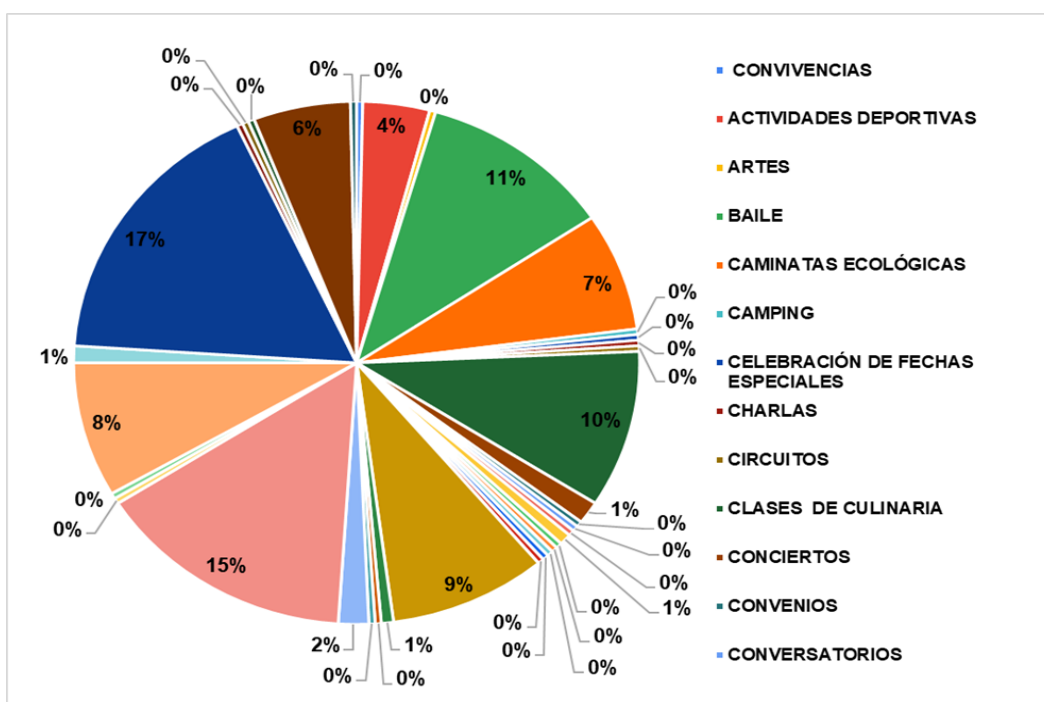
#### 4.8 Actividades artísticas y culturales que les gustaría participar a nivel familiar

¿EN QUÉ ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES LE GUSTARÍA PARTICIPAR A NIVEL FAMILIAR?	
CONVIVENCIAS	1
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	11
ARTES	1
BAILE	32
CAMINATAS ECOLÓGICAS	21
CAMPING	1
CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES	1
CHARLAS	1
CIRCUITOS	1
CLASES DE CULINARIA	28

CONCIERTOS	4
CONVENIOS	1
CONVERSATORIOS	1
CULTURALES	1
CULTURALES	2
EN TODAS LAS QUE SE REALICEN	1
ENCUENTROS DE PAREJA	1
EVENTOS MUSICALES	1
FUTBOL	1
GYM	1
INTEGRACIÓN FAMILIAR	26
JUEGOS DE MESA	2
LAS PROPUESTAS	1
LAS QUE SE OFERTEN	1
LECTURA	5
MANUALIDADES	43
MASCOTAS	1
MI FAMILIA RESIDE EN EL EXTERIOR	1
MUSICA (CANTO, INSTRUMENTOS)	24
NATACIÓN	3
NINGUNA	49
OCUPACIÓN DEL TIEMPO LIBRE	1
SOBRE LA UNION FAMILIAR	1
TARDES CULTURALES	1
TEATRO, FOROS Y CINE	16
VISITAR MUSEOS	1
<b>Total, general</b>	<b>288</b>

Tabla 50 Actividades artísticas y culturales a nivel Familiar

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES A NIVEL FAMILIAR

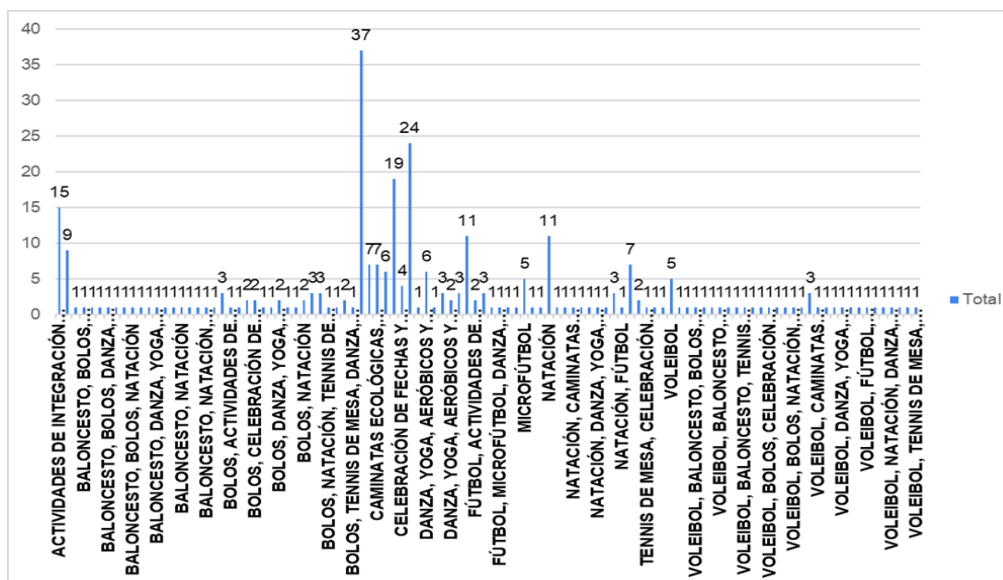


Gráfica 46 Actividades artísticas y culturales a nivel Familiar

Según la gráfica, a los funcionarios les gustaría participar con su familia en actividades como en un 10% manualidades, el 9% baile y el 8% clases de culinaria, el porcentaje más alto que refiere a un 15% no quiere participar en ninguna actividad. Y el 1% le interesa convenios, conciertos, circuitos, entre otros.

4. 9 Disciplinas deportivas y actividades recreativas que les gustaría participar.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS



Gráfica 47 Actividades Deportivas y Recreativas

Según la gráfica, a los funcionarios les gustaría participar en actividades deportivas 37 personas en caminatas ecológicas, 19 en celebración de fechas, 15 en eventos familiares e integraciones familiares, y un 11 en natación y fútbol, además de running, sapo, tejo, ciclismo y juegos de mesa.

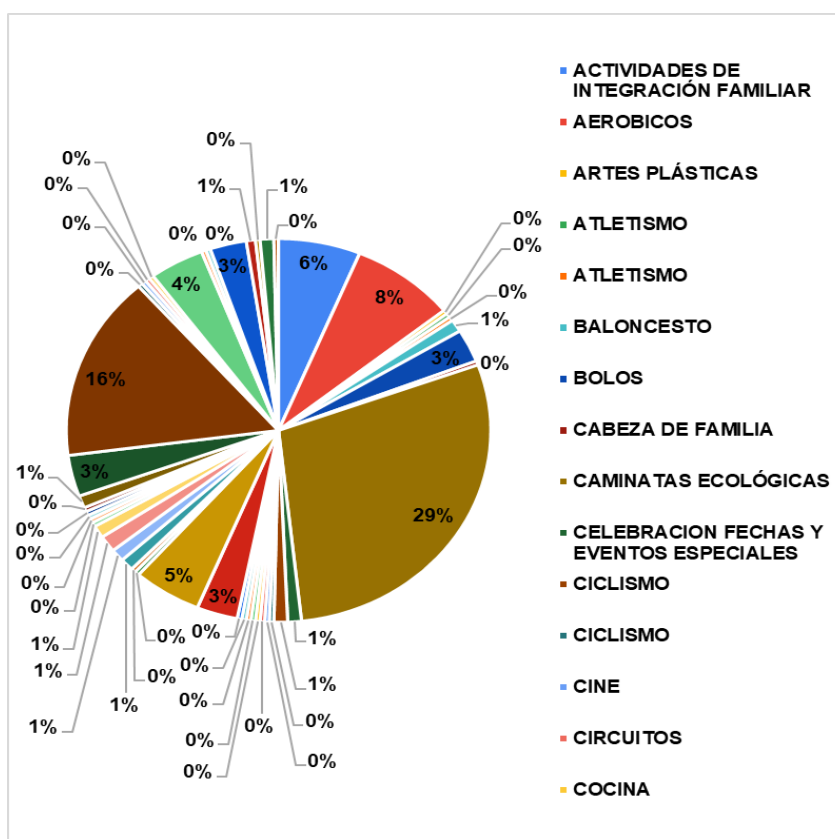
4. 10 Actividades deportivas y recreativas que le gustaría participar a nivel familiar

¿EN QUÉ ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS LE GUSTARÍA PARTICIPAR A NIVEL FAMILIAR?	
ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN FAMILIAR	18
AERÓBICOS	23
ARTES PLÁSTICAS	1
ATLETISMO	2
BALONCESTO	3
BOLOS	8
CABEZA DE FAMILIA	1
CAMINATAS ECOLÓGICAS	83
CELEBRACIÓN FECHAS Y EVENTOS ESPECIALES	3
CICLISMO	4
CINE	1
CIRCUITOS	1
COCINA	1
CONCURSOS	1
CONVENIOS	1
CULINARIA	1
CULTURALES	1
DEPORTE	9
FÚTBOL	15
GIMNASIA	1
GOLF	1
GYM	3
JUEGOS DE COMPETENCIA	3
JUEGOS DE MESA	4
LAS DISPUESTAS POR LA ENTIDAD	3
LÚDICA	1
MANUALIDADES	2
MI FAMILIA RESIDE EN EL EXTERIOR	1
MICROFÚTBOL	1
MÚSICA	3
NATACIÓN	10
NINGUNA	45
PARQUES	1
RECREACIÓN	1
RUMBA TERAPIA	1
RUNNING	1
SALIDAS RECREATIVAS	12
TEATRO	1

TEJO	1
TENNIS	8
TODAS	2
TROTAR	1
VOLEIBOL	3
YOGA	1
<b>Total general</b>	<b>288</b>

Tabla 51 Actividades deportivas y recreativas a nivel familiar

**ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS A NIVEL FAMILIAR**



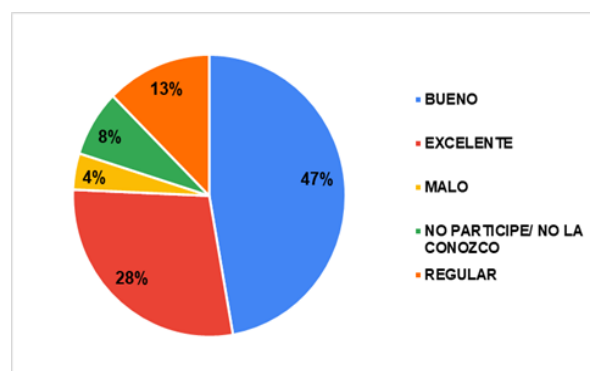
Gráfica 48 Actividades Deportivas y Recreativas a nivel Familiar

Según la gráfica, a los funcionarios les gustaría participar con sus familias en actividades deportivas como las caminatas ecológicas, aeróbicos e integraciones familiares.

**4. 11** Apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por el equipo de talento humano en el área de bienestar social e incentivos vigencia 2022

APRECIACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL EQUIPO DE TALENTO HUMANO EN EL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2022	
BUENO	136
EXCELENTE	82
MALO	12
NO PARTICIPE/ NO LA CONOZCO	22
REGULAR	36
<b>Total, general</b>	<b>288</b>

**ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN BIENESTAR SOCIAL**



Gráfica 49 Actividades desarrolladas en Bienestar Social

Tabla 52 Actividades desarrolladas en Bienestar Social





Departamento del Quindío



SECRETARÍA ADMINISTRATIVA



Según la gráfica; La apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por el equipo de talento humano en el área de bienestar social e incentivos vigencia 2022 para los funcionarios fue de un 47% calificada como buena, 28% excelente, mientras que el 13% opina que fue regular, el 8% no las conoce y el 4% malo.

## 5. CONCLUSIONES

- ✓ El contar con una caracterización en la que participaron más del 80% de los funcionarios permite a la Dirección Administrativa de Talento Humano tener una herramienta para la consulta permanente y el diseño de planes y programas dirigidos a los funcionarios y sus familias.
- ✓ La caracterización permite identificar la importancia que tiene para los funcionarios la práctica de actividad física y las actividades más frecuentes en la utilización del tiempo libre, con lo cual se pueden identificar necesidades y preferencias para el desarrollo de acciones encaminadas a fortalecer los estilos de vida saludables.
- ✓ Como parte del presente instrumento de caracterización, se destinó un segmento para identificar las necesidades de bienestar social e incentivos requeridas por los funcionarios para la vigencia 2023, obteniendo como resultado que las actividades más solicitadas son las siguientes: Capacitaciones, actividades deportivas y recreativas, actividades artísticas y culturales, actividades de autocuidado promoción y prevención en salud, actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, actividades de integración familiar, convenios institucionales, semilleros deportivos y culturales.
- ✓ El realizar de manera conjunta con los representantes de los sindicatos el instrumento de caracterización permite identificar variables más pertinentes para las necesidades de cada parte.

## 6. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones se establecen con el fin de hacer un adecuado uso de los resultados del ejercicio de caracterización de los funcionarios públicos de la Gobernación del Quindío.

- Es importante mantener la caracterización de los funcionarios actualizada, y continuar establece canales de comunicación directos y eficientes para garantizar que todos los funcionarios tengan la posibilidad de diligenciar la encuesta.
- El acompañamiento, motivación y seguimiento de los líderes inmediatos es primordial para facilitar el diligenciamiento de los diferentes instrumentos requeridos por la Dirección Administrativa de Talento Humano, con lo cual se logra que un mayor número de funcionarios participen y diligencien estas herramientas.
- Se reitera la necesidad de contar con una cultura organizacional de diligenciamiento para asegurar la veracidad y oportunidad de la información.
- Aunque la cifra de personal con discapacidad es baja, es importante continuar desarrollando acciones que permitan mejorar su calidad de vida.

Cordialmente;

**MAURICIO GRAJALES OSORIO**  
**DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO**  
**SECRETARÍA ADMINISTRATIVA**  
**GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO**

Proyectó/ Elaboró: Alexandra Sánchez Ríos. Contratista - Dirección de Talento Humano  
Katherine Suárez González. Contratista - Dirección de Talento Humano  
Tatiana Lucía Torres Jiménez. Contratista - Dirección de Talento Humano  
Lina María Sánchez. Contratista - Dirección de Talento Humano

Revisión Jurídica: Luz Amparo Jiménez Villarraga. Abogada Contratista – Dirección de Talento Humano



### 5. CONCLUSIONES

- ✓ El contar con una caracterización en la que participaron más del 80% de los funcionarios permite a la Dirección Administrativa de Talento Humano tener una herramienta para la consulta permanente y el diseño de planes y programas dirigidos a los funcionarios y sus familias.
- ✓ La caracterización permite identificar la importancia que tiene para los funcionarios la práctica de actividad física y las actividades más frecuentes en la utilización del tiempo libre, con lo cual se pueden identificar necesidades y preferencias para el desarrollo de acciones encaminadas a fortalecer los estilos de vida saludables.
- ✓ Como parte del presente instrumento de caracterización, se destinó un segmento para identificar las necesidades de bienestar social e incentivos requeridas por los funcionarios para la vigencia 2023, obteniendo como resultado que las actividades más solicitadas son las siguientes: Capacitaciones, actividades deportivas y recreativas, actividades artísticas y culturales, actividades de autocuidado promoción y prevención en salud, actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, actividades de integración familiar, convenios institucionales, semilleros deportivos y culturales.
- ✓ El realizar de manera conjunta con los representantes de los sindicatos el instrumento de caracterización permite identificar variables más pertinentes para las necesidades de cada parte.

### 6. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones se establecen con el fin de hacer un adecuado uso de los resultados del ejercicio de caracterización de los funcionarios públicos de la Gobernación del Quindío.

- Es importante mantener la caracterización de los funcionarios actualizada, y continuar establece canales de comunicación directos y eficientes para garantizar que todos los funcionarios tengan la posibilidad de diligenciar la encuesta.
- El acompañamiento, motivación y seguimiento de los líderes inmediatos es primordial para facilitar el diligenciamiento de los diferentes instrumentos requeridos por la Dirección Administrativa de Talento Humano, con lo cual se logra que un mayor número de funcionarios participen y diligencien estas herramientas.
- Se reitera la necesidad de contar con una cultura organizacional de diligenciamiento para asegurar la veracidad y oportunidad de la información.
- Aunque la cifra de personal con discapacidad es baja, es importante continuar desarrollando acciones que permitan mejorar su calidad de vida.

Cordialmente;

**MAURICIO GRAJALES OSORIO**  
DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO  
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA  
GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO

Proyectó/ Elaboró: Alexandra Sánchez Ríos. Contratista - Dirección de Talento Humano  
Katherine Suárez González. Contratista - Dirección de Talento Humano  
Tatiana Lucía Torres Jiménez. Contratista - Dirección de Talento Humano  
Lina María Sánchez. Contratista - Dirección de Talento Humano

Revisión Jurídica: Luz Amparo Jiménez Villarraga. Abogada Contratista – Dirección de Talento Humano