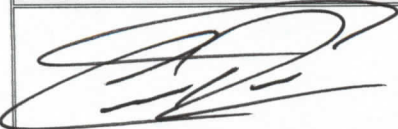

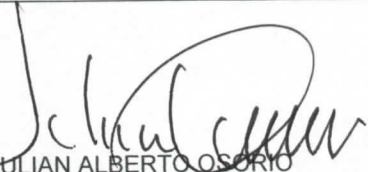




# AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META

## MANUAL DE CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES Y DE LOS EMPLEOS

**131-GTH-MN-01 VERSIÓN 01**

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
 CARLOS ENRIQUE ROJAS HERNANDEZ	 FLOR MARIA BAQUERO SOLER	 JULIAN ALBERTO OSORIO COPETE
Cargo: Prestación de servicios	Cargo: Directora Administrativa	Cargo: Gerente



## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
<b>1.1. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>3</b>
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES.....	4
4. GENERALIDADES.....	4
<b>4.1. POBLACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>4.2. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>4.3. MANEJO DE VARIABLES.....</b>	<b>4</b>
<b>4.4. RESULTADOS Y ANALISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES Y DE LOS EMPLEOS.....</b>	<b>5</b>
<b>4.4.1. ANÁLISIS DEMOGRÁFICO MEDIANTE ESCALA CUANTITATIVA DE RAZÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>4.4.2. DISTRIBUCIÓN POR EDAD EN DECENIOS.....</b>	<b>6</b>
<b>4.4.3. DISTRIBUCIÓN POR CARGOS.....</b>	<b>7</b>
<b>4.4.4. ANALISIS DE NIVEL DE ESCOLARIDAD.....</b>	<b>8</b>
a. LA EDUCACIÓN INFORMAL.....	9
b. LA EDUCACIÓN PRIMARIA.....	10
c. EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA.....	10
d. EDUCACIÓN MEDIA ACADÉMICA.....	10
e. EDUCACIÓN TÉCNICA O TECNOLÓGICA, SUPERIOR Y ESPECIALIZADO.....	10
<b>4.4.5. ESTADO CIVIL.....</b>	<b>10</b>
i. CASADO.....	11
ii. SOLTERO.....	11
<b>4.4.6. VINCULACION LABORAL.....</b>	<b>12</b>
<b>4.4.7. HIJOS.....</b>	<b>13</b>
<b>4.4.8. CABEZA DE FAMILIA.....</b>	<b>13</b>
<b>4.4.9. SINDICALIZADO.....</b>	<b>14</b>
5. CONTROL DE CAMBIOS.....	15



## 1. OBJETIVO

### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar y describir las características sociodemográficas y las condiciones intralaborales y extra laborales de los servidores de la AGENCIA PARA LA INFRAESTRURA DEL META- AIM.

### 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Obtener información que permita identificar variables demográficas, socio-familiares y económicas de los servidores.
- Realizar la descripción y análisis de la distribución demográfica de la población trabajadora dentro de la agencia.
- Empezar la realidad que presentan los servidores públicos a nivel socio-familiar y laboral, para promover intervenciones asertivas que permitan mejorar su calidad de vida.
- Analizar mediante estudio cualitativo nominal el comportamiento de variables género, edad, cargo, nivel de escolaridad, estado civil, vinculación laboral, hijos, cabeza de hogar y sindicato de los servidores públicos de la entidad obtenidos en la respectiva valoración ocupacional contenida en la historia clínica ocupacional autentica.

## 2. ALCANCE

El Manual de Caracterización de los servidores y de los empleos aplica a todos los funcionarios de la AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META, con cobertura a todos sus funcionarios, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo solo a los trabajadores directos incluidos en la nómina de la entidad.



### 3. DEFINICIONES

**Caracterización:** determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás.

**Servidor público:** aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**Empleo:** es el rol ocupacional social (trabajo) realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario. Al trabajador contratado se le denomina empleado y a la persona contratante empleador.

**Sociodemográfica:** es el análisis de las comunidades humanas a partir de la estadística. Esta disciplina estudia el tamaño, la estratificación y el desarrollo de una colectividad, desde una perspectiva cuantitativa.

### 4. GENERALIDADES

#### 4.1. POBLACIÓN

La población que se analizó en este estudio son los servidores que laboran en la AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META, que hacen parte de la nómina.

#### 4.2. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Todos los datos que se analizaron fueron extraídos de la base de datos del personal contenido en el área de la Talento Humano de la AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META.

#### 4.3. MANEJO DE VARIABLES

Las variables que forman parte integral de este documento a fin de ser objetivas y claras, fueron extraídas de la base de datos del personal y del SIGEP de cada trabajador.

Las variables que se manejaron fueron, edad, sexo, estado civil, escolaridad, cargo, vinculación laboral, número de hijos, cabeza de familia, sindicalizados y discapacitados.

#### **4.4. RESULTADOS Y ANALISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES Y DE LOS EMPLEOS.**

La calidad de vida de las personas está ligada al bienestar que las mismas posean en cada uno de los ámbitos de su vida y uno de los espacios en los cuales pasan la mayor parte de su tiempo es el laboral. Espacio en el que son de gran importancia, puesto que son quienes impulsan las labores y el desarrollo de las entidades; por tal motivo es de vital importancia preguntarse por las condiciones sociales, familiares y laborales, es decir las situaciones extra laborales e intralaborales que se tienen, dicha información se puede obtener por medio de la caracterización de los servidores y de los empleos, la cual se define a partir de la demografía, cuyo objetivo es "estudiar los movimientos que se presentan en las poblaciones humanas".

La caracterización de los servidores y de los empleos se describe en un documento tangible, donde se registra la clasificación y características de los mismos, además de ello se identifica aspectos comunes del grupo poblacional de la entidad. Los datos recogidos en este documento reflejan el perfil característico (atendiendo a las variables como género, edad, cargo, nivel de escolaridad, estado civil, vinculación laboral, hijos, cabeza de hogar y sindicato).

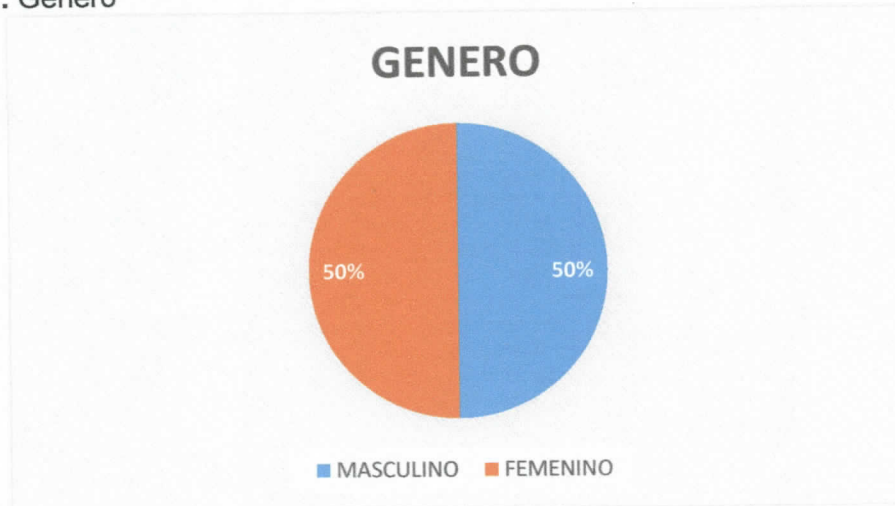
A continuación se detallan los resultados de acuerdo a las variables aplicadas y se graficaran para posteriormente ser analizadas. Tenemos un total de 48 trabajadores evaluados; las variables de este informe en su totalidad fueron extraídas de la base de datos de la Agencia, estos datos fueron posteriormente tabulados y son objeto de un análisis pormenorizado y descriptivo.

##### **4.4.1. ANÁLISIS DEMOGRÁFICO MEDIANTE ESCALA CUANTITATIVA DE RAZÓN.**

Distribución por Género, a continuación se detalla la relación que existe entre trabajadores hombres y mujeres.

	MASCULINO	FEMENINO
GENERO	24	24

Grafica 1. Género



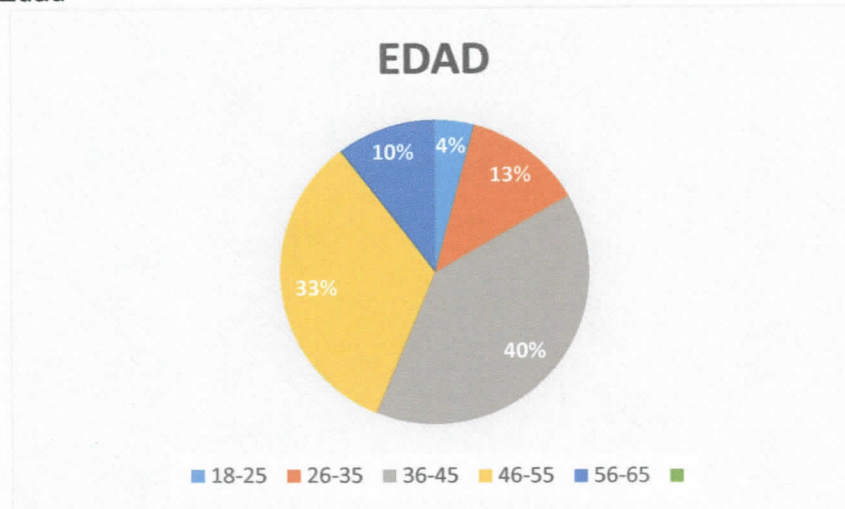
La distribución de la participación de los servidores para los diferentes cargos a desempeñar en sus actividades laborales se maneja con un porcentaje voluminoso del 50% del género masculino y el género femenino con el 50% en lo cual se nota la alta presencia de aspirantes de ambos géneros para cargos públicos, con la experiencia y/o los conocimientos técnicos acreditados y necesarios para su desempeño.

#### 4.4.2. DISTRIBUCIÓN POR EDAD EN DECENIOS

A continuación se detalla la relación que existe entre trabajadores hombres y mujeres de acuerdo a su edad.

EDAD (Años)	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65
No.	2	6	19	16	5

Grafica 2. Edad



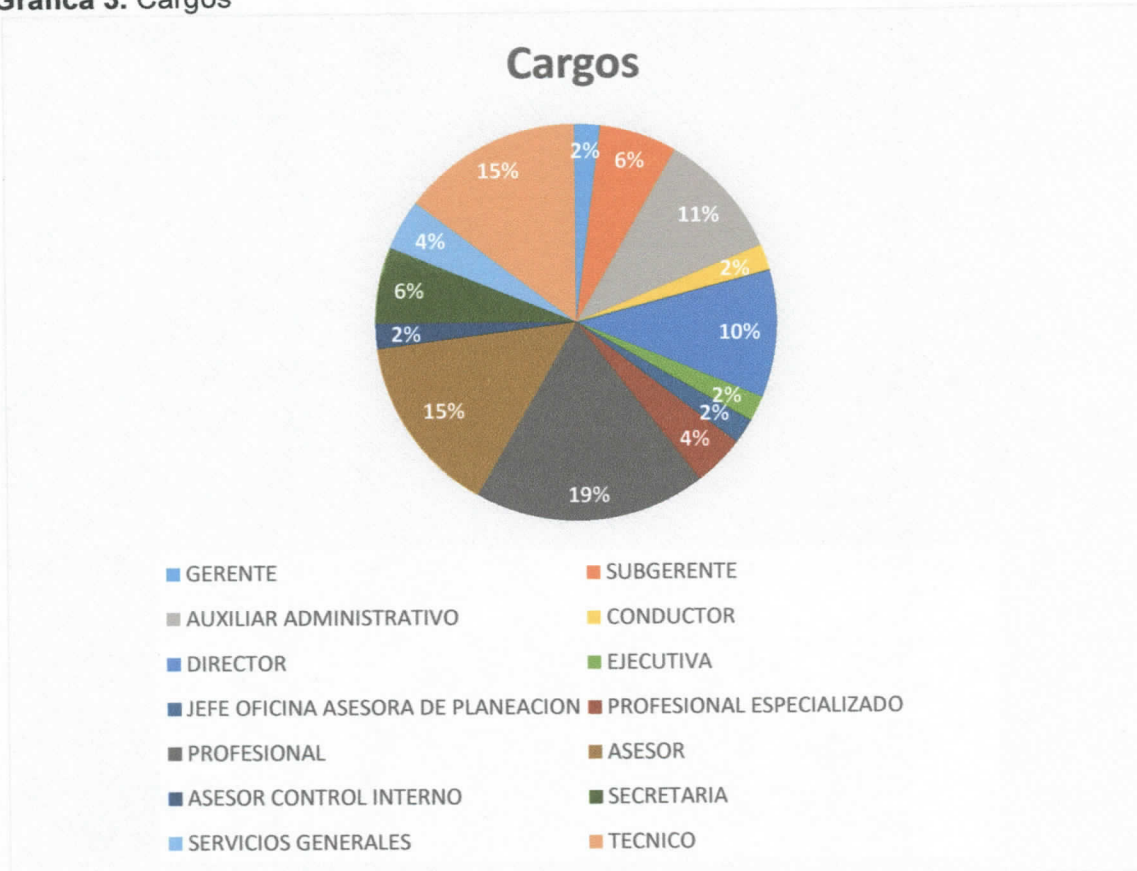
Los rangos de edad de la población evaluada de la **AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META-AIM** en su orden están el grupo de edades entre 18 a 25 años con 4 %, en segundo orden las edades entre 26 a 35 años con 13 % tercer rango de edades entre 36 a 45 años con 40 %, en el rango de edades entre 46 a 55 años con 33 % y el rango de 56 a 65 años el 10 %, por lo anterior se evidencia que el mayor número de población trabajadora para la entidad oscila entre 36 y 55 años esto demuestra que el personal de la agencia son personas con experiencia y trayectoria, sin embargo se evidencia que el 2 % muestra la oportunidad dada a jóvenes entre 18 y 25 años para ejercer cargos públicos.

#### 4.4.3. DISTRIBUCIÓN POR CARGOS

A continuación se detalla la distribución por cargo en la entidad.

GERENTE	SUBGERENTE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CONDUCTOR	DIRECTOR	EJECUTIVA	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	ASESOR	ASESOR CONTROL INTERNO	SECRETARIA	SERVICIOS GENERALES	TECNICO
1	3	5	1	5	1	1	2	9	7	1	3	2	7

**Grafica 3. Cargos**



Para el total de 14 cargos, los cargos más requeridos en la agencia son los **Profesionales** con un porcentaje del 19 % y **Asesores y técnicos** con un porcentaje del 15 %, con 11% de **auxiliares administrativos** y 10% **Directores**, con 6% **Subgerentes** y **Secretarias**, la otra mitad de los cargos no superan un porcentaje del 5%.

#### 4.4.4. ANALISIS DE NIVEL DE ESCOLARIDAD

Se considera en Colombia la educación como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

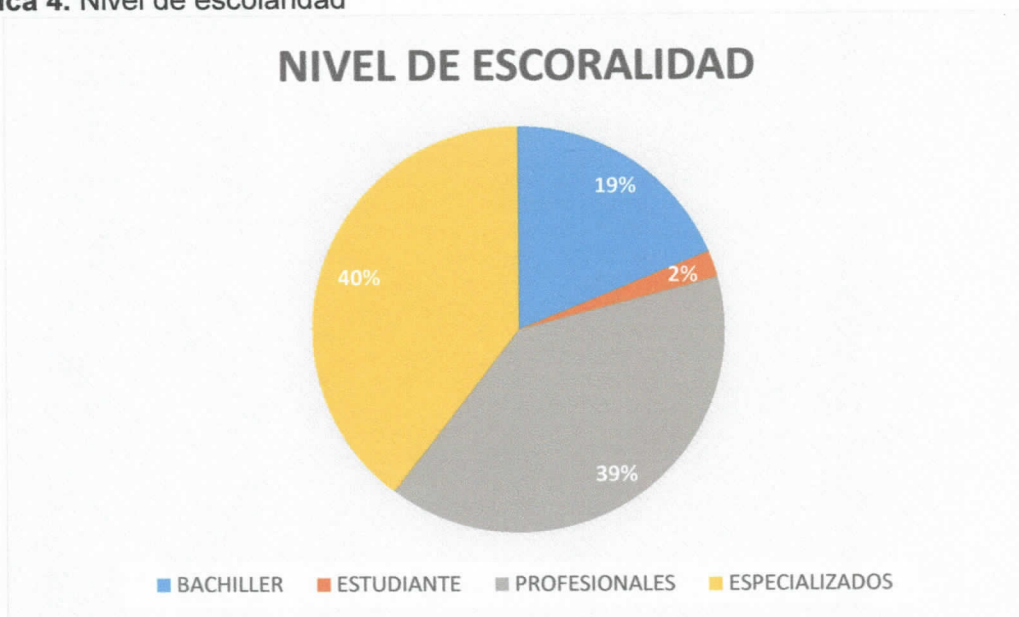
Conocer el nivel de educación de los servidores es fundamental a fin de tener claridad sobre los conocimientos generales de la persona y de igual manera



permitir estratificar el nivel y contenido que deben tener los programas de capacitación e inducción establecidos por la entidad.

	BACHILLER	ESTUDIANTE	PROFESIONALES	ESPECIALIZADOS
NIVEL DE ESCOLARIDAD	9	1	35	19

**Grafica 4.** Nivel de escolaridad



El nivel de escolaridad de mayor frecuencia en los servidores públicos de la agencia es el especializado con el 40 %, seguida con el profesional con un 39 %, seguida del bachiller con un 19%, y solo 1 persona se encuentran estudiando actualmente siendo esto el 2%.

Con base en la información analizada, estos porcentajes demuestran que la gran mayoría de los servidores han tenido los recursos económicos para acceder a la educación superior, y otros tomaron la decisión de laborar con base en sus capacidades y cierta experiencia adquirida, sin embargo, es importante continuar con la educación para lograr un desarrollo personal y así obtener más oportunidades para mejorar su bienestar.

### a. LA EDUCACIÓN INFORMAL

Son actividades que representen algún tipo de estudio o entrenamiento que no conducen a ningún tipo de grado. Esto incluye el entrenamiento a sus empleados que ocurre al interior de las empresas. Esta educación, según el número de horas y el objetivo conducente, no exige una regulación por parte del Ministerio de Educación Nacional o de las Secretarías de Educación departamentales o

distritales.

También hay Educación para el Trabajo, antes llamada Educación No formal, ofrecida generalmente por instituciones educativas oficiales y privadas, conducentes a títulos en experticias que tratan de niveles técnicos en áreas específicas y que se enfocan principalmente a la capacitación para generar formas de subsistencia de primera mano; este tipo de educación, requiere del cumplimiento de unos parámetros mínimos exigidos por parte de las Secretarías de Educación locales de cada ciudad o departamento.

### **b. LA EDUCACIÓN PRIMARIA**

Consta de cinco grados, cada uno de un año de duración, nombrado de primero a quinto grado, la encuesta de este año muestra que un 0% de la población son de la básica primaria.

### **c. EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA**

Consta de cuatro grados, cada uno de un año de duración, nombrado de sexto a noveno. Se obtuvo un porcentaje del 0 % de los trabajadores.

### **d. EDUCACIÓN MEDIA ACADÉMICA**

Comprende los grados décimo y undécimo; Esta etapa se unifico aceptando como bachillerato obteniendo un porcentaje del 19 % de la población.

### **e. EDUCACIÓN TÉCNICA O TECNOLÓGICA, SUPERIOR Y ESPECIALIZADO.**

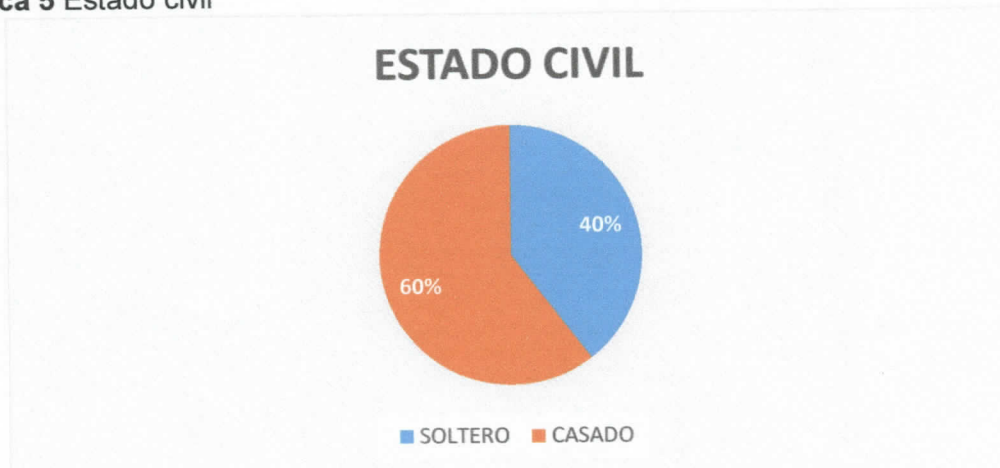
Forma al estudiante en ocupaciones de carácter operativo e instrumental fortalecer la educación técnica, tecnológica, profesional y especializada mediante el mejoramiento de la cobertura, calidad, eficiencia y pertinencia para su entidad, con un porcentaje del 79%.

#### **4.4.5. ESTADO CIVIL**

El estado civil está integrado por una serie de hechos y actos de tal manera importantes y trascendentales en la vida de las personas que la ley las toman en consideración de una manera cuidadosa; lo anterior es importante para tener en cuenta la mentalidad del individuo y la estabilidad del mismo.

	SOLTERO	CASADO
ESTADO CIVIL	19	29

Grafica 5 Estado civil



Aunque las distinciones del estado civil de una persona pueden ser variables de un estado a otro, la enumeración de estados civiles más habitual es la siguiente:

### i. CASADO

Es el estado civil que adquiere una persona en el momento que contrae matrimonio y el resultado del estudio que se realizó estadísticamente demuestra una tasa del 60%.

Este estado civil dura desde que se contrae matrimonio hasta que se rompe el vínculo matrimonial. Este vínculo puede terminar por diferentes motivos:

- Fallecimiento del cónyuge (pasaría al estado de viudo).
- Disolución del vínculo matrimonial (divorcio).
- Declaración de nulidad del vínculo matrimonial. En este último caso, es posible que tenga efectos retroactivos, y que a todos los efectos la persona no haya tenido nunca el estado civil de casado.

Con base en la información recopilada, estos porcentajes se presentan debido a que los servidores públicos en su mayoría tienen ingresos fijos que les permita alcanzar una estabilidad económica para independizarse o conformar un hogar y vivir en pareja a través de la unión libre o el matrimonio.

### ii. SOLTERO

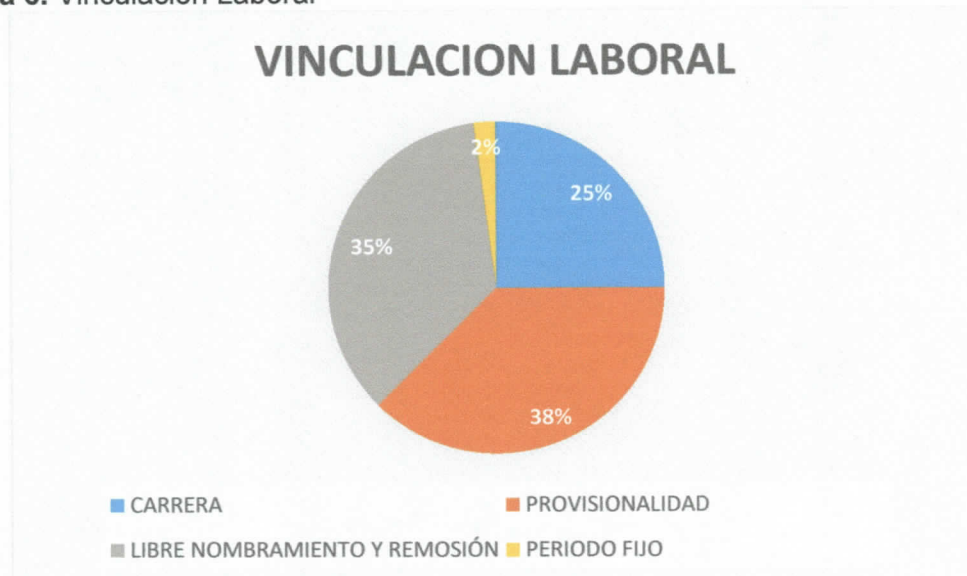
Es el estado civil en el que se encuentran aquellas personas que aún no contraen un vínculo matrimonial. En este sentido es lo opuesto al matrimonio. Aquellas personas que están en esta situación se les denominan solteros o solteras con un índice del 40% de la frecuencia absoluta porcentual.

#### 4.4.6. VINCULACION LABORAL

A continuación se detalla la vinculación laboral en la entidad.

	CARRERA	PROVISIONALIDAD	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOSIÓN	PERIODO FIJO
VINCULACIÓN LABORAL	12	18	17	1

**Grafica 6.** Vinculación Laboral



La Carrera Administrativa fue creada para fortalecer el reclutamiento de personal capacitado, con el fin de satisfacer y garantizar la eficacia de la administración pública, ofreciendo estabilidad laboral con el fin de brindar un mejoramiento en la prestación de un servicio.

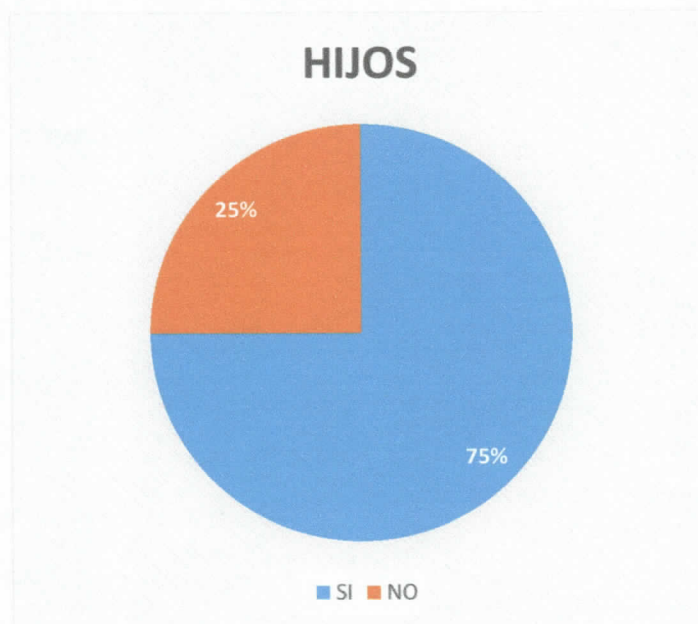
La vinculación laboral de mayor frecuencia en los empleados de la agencia es por libre nombramiento y remoción con un 35 % de igual forma con la vinculación de provisionalidad con un 38%, vinculación por periodo fijo 2% y por ultimo un 25 % por carrera.

#### 4.4.7. HIJOS

A continuación se detalla del personal que en la entidad tiene hijos.

	SI	NO
HIJOS	36	12

Grafica 7. Hijos



De los 48 trabajadores de la Agencia Para la Infraestructura del Meta el 75% tienen un hijo o más, lo cual debe direccionar a la entidad en trabajar en cuanto la motivación, más allá del salario, es clave para cultivar el talento humano en el interior de una compañía. Implementar estrategias que mejoren la calidad de vida, que genera sentido de pertenencia, agradecimiento y orgullo por el lugar en donde se trabaja, para lograr esto es importante tener en cuenta la vinculación de los hijos en las estrategias de bienestar de la organización.

#### 4.4.8. CABEZA DE FAMILIA

Para la presente caracterización se establecieron los siguientes requisitos para que se reconozca esta condición, son:

- Tener la responsabilidad de hijos menores o con discapacidad.
- Ausencia permanente o abandono de la pareja e incumplimiento de sus obligaciones

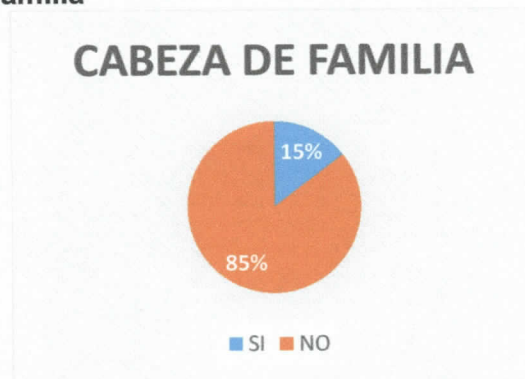
económicas.

- Incapacidad física de la pareja.
- Deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

A continuación se detalla del personal que es cabeza de familia.

	SI	NO
CABEZA DE FAMILIA	7	41

**Grafica 8. Cabeza de familia**



El total de trabajadores de la Agencia que son cabeza de familia son un total de 7 con un 15%, de quienes depende su núcleo familiar directamente, y un total de 85% quienes son los 41 trabajadores que cuentan con apoyo de alguien más en su núcleo familiar.

#### 4.4.9. SINDICALIZADO

Los sindicatos son una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses laborales, con respecto al centro de producción, al empleador con el que están relacionados contractualmente al Estado. El concepto de sindicato permite identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen.

A continuación se detalla del personal que se encuentra sindicalizado.

	SI	NO
SINDICALIZADO	8	40

**Grafica 9. Cabeza de familia**



El 17% del personal se encuentra sindicalizado para un total de 8 trabajadores de la Agencia, lo cual demuestra el compromiso de la Alta Gerencia de proporcionar los diferentes espacios de participación al personal y que desarrollen todos sus derechos de libre asociación, dando cumplimiento a la normatividad laboral aplicable a la entidad.

**5. CONTROL DE CAMBIOS**

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
DOCUMENTO INICIAL		

*Fel*