Caracterización de trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Shirley Brigitte Palacios Cárdenas

Daniela Valentina Medina Páez

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Facultad de ingeniería

Proyecto Curricular Ingeniería industrial

Bogotá D.C

2023

Caracterización de trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas

Shirley Brigitte Palacios Cárdenas

Daniela Valentina Medina Páez

Director:

Dra. Luz Andrea Rodríguez Rojas

Codirector:

Dr. José Ignacio Palacios

Trabajo de grado para optar por el título de Ingeniero industrial

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Facultad de ingeniería

Proyecto Curricular Ingeniería industrial

Bogotá D.C

2023

Dedicatoria…

Le dedico este trabajo de grado a mi familia, a mi mamá y mi hermana que son el motor de mi vida y fueron parte fundamental de este proceso. También a mis mascotas, Canela y Draco que son la alegría de la casa y me acompañaron durante las largas noches de trabajo. También a mi mejor amiga que me acompañó por años y aún sigue conmigo.

Agradezco también a las personas que me han dado motivación y me acompañaron en gran parte de mi carrera, así sea a lo lejos siempre sentí su apoyo, con sus mensajes, acciones y confianza me permitieron seguir incluso en mis momentos menos brillantes, 아스트로.

A mi abuela, que a pesar de no estar presente actualmente siempre fue parte activa de mi vida e incluso me acompaña hasta ahora, llegué muy lejos y espero que vea todo lo que voy a lograr en el futuro. También a mi luna, que fue una motivación grande cuando estuve al borde del precipicio y siempre apareció cuando más lo necesité.

Este es un gran logro y un orgullo para mí porque lo aprendido, vivido, disfrutado y sufrido en la universidad ha significado mucho en mi vida, estoy muy feliz de terminar esta etapa e iniciar otro gran capítulo de crecimiento.

¡GRACIAS!

- *Daniela*

Dedicatoria…

Para mis papas y mi hermana con todo mi amor y cariño, infinitamente agradecida por su apoyo incondicional y el amor que me brindan en cada aspecto de mi vida, amor en sus palabras, en sus consejos, en sus lecciones y en cada uno de mis días, por escucharme siempre, y ser mi lugar bonito en el que siempre puedo estar, por la confianza que ilumino cada uno de los momentos difíciles, y en general gracias a toda mi familia por sus palabras de aliento, consejos y amor sin límites.

Cada logro de mi vida es gracias a ustedes, este es solo el primer pasito para alcanzar cada uno de mis sueños, los amo

- *Shirley*

CONTENIDO

CAPÍTULO I. GENERALIDADES 29

1.1. Introducción 30

1.2. Formulación del problema 32

1.3. Justificación 34

1.4. Objetivos investigación 43

1.4.1. Objetivo general 43

1.4.2. Objetivos específicos 43

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES 44

Y MARCO REFERENCIAL 44

2.1. Caracterización de poblaciones 45

2.2. Métodos de caracterización de poblaciones 49

2.3. Tipos de muestreo para la caracterización de poblaciones 53

2.4. Modelo Integrado de planeación y Gestión (MIPG) y la Guía metodológica para la caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés 57

2.5. Insatisfacción laboral y otros desencadenantes que afectan el desempeño laboral y la salud de los trabajadores 58

2.5.1. Síndrome Burnout o agotamiento 59

2.5.2. Pandemia de la enfermedad de COVID-19 y la fatiga pandémica 60

2.5.3. Acciones por tomar según la literatura 61

2.6. Tipos de contratista y funcionarios en Colombia 62

2.7. Clima laboral Departamento administrativo de Servicio Civil Distrital 66

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 69

3.1. Población 70

3.2. Metodología de caracterización a implementar 72

3.3. Metodología de muestreo seleccionada 73

3.4. Metodología de correlación de variables 75

3.5. Implementación, aplicación y difusión de la herramienta de recolección de datos: encuesta 76

3.6. Matriz de sistematización de la información 78

CAPÍTULO IV. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA 81

4.1. Identificación de palabras clave 82

4.1.1. Tesauros de la UNESCO 82
4.1.2. Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 85
4.1.3. El tesauro UNBIS – Naciones Unidas 86
4.2. Selección de fuentes de información 89
4.3. Criterios de exclusión e inclusión para la selección de documentos 89
4.3.1. Criterios de exclusión 90
4.3.2. Criterios de inclusión 90
4.4. Formulación, construcción y selección de las ecuaciones de búsqueda 90
4.4.1. Formulación de las ecuaciones de búsqueda 90
4.4.2. Construcción ecuaciones de búsqueda 92
4.4.3. Selección de las ecuaciones de búsqueda 95
4.5. Contextualización de la literatura 96
4.5.1. Primera ecuación 96
4.5.2. Segunda ecuación de búsqueda 102
CAPÍTULO V. VARIABLES CLAVE PARA LA CARACTERIZACIÓN POBLACIONAL ADMINISTRATIVA 108
5.1. Variables usadas en la caracterización de poblaciones según la literatura 109
5.2. Selección de variables clave para la caracterización de los funcionarios de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas 113
5.3. Definición de los módulos para caracterizar a los funcionarios de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas 114
Módulo de información personal 115
Módulo de información familiar 115
Módulo de salud física 115
Módulo de salud mental 115
Módulo de salud ocupacional 115
Módulo de estilo de vida 116
Módulo de seguridad económica 116
Módulo de entorno laboral 116
Módulo de percepción de los servicios de bienestar institucional 116
Módulo de percepción de la parte administrativa de la universidad 116
Módulo de proyecto de vida 116
CAPÍTULO VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ

DE CALDAS. 118

6.1. Análisis Descriptivo del módulo información personal ... 119

6.2. Análisis Descriptivo del módulo información familiar ... 148

6.3. Análisis Descriptivo del módulo de salud física ... 168

6.4. Análisis Descriptivo del módulo de salud mental ... 182

6.5. Análisis Descriptivo del módulo de salud ocupacional ... 196

6.6. Análisis Descriptivo del módulo de estilo de vida ... 202

6.7. Análisis Descriptivo del módulo de seguridad económica ... 210

6.8. Análisis Descriptivo del módulo de entorno laboral ... 218

6.9. Análisis Descriptivo del módulo de percepción de los servicios de bienestar institucional ... 240

6.10. Análisis Descriptivo del módulo de la parte administrativa de la Universidad ... 258

6.11. Análisis Descriptivo del módulo de proyecto de vida ... 263

CAPÍTULO VII. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE VARIABLES ... 284

7.1. Variables para correlacionar ... 285

7.2. Prueba de normalidad ... 288

7.2.1. Plantea la hipótesis ... 289

7.2.2. Nivel de significancia ... 289

7.2.3. Prueba estadística ... 289

7.2.4. Criterio de decisión ... 289

7.2.5. Aplicación del Software IBM SPSS – Test de normalidad ... 289

7.3. Método de correlación de variables ... 291

7.4. Aplicación del Software IBM SPSS-Test de correlación ... 292

7.5. Resultados test de normalidad y correlación de variables ... 293

7.6. Resultados de variables con correlación ... 296

CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES ... 298

CAPÍTULO IX. LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN ... 303

CAPÍTULO X. REFERENCIAS ... 306

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Trabajadores por dependencia de la Universidad Distrital..... 71
Tabla 2. Contratistas por dependencia de la Universidad Distrital 71
Tabla 3. Grupos de trabajadores de la Universidad Distrital 72
Tabla 4. Muestra por estratos de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas..... 75
Tabla 5. Matriz para evaluación y selección de literatura..... 78
Tabla 6. Matriz para evaluación de la literatura..... 79
Tabla 7. Matriz de variables más relevantes dentro de la literatura 109
Tabla 8. Correlación de variables 286
Tabla 9. Correlación de variables 286
Tabla 10. Correlación de variables 287
Tabla 11. Correlación de variables 287
Tabla 12. Correlación de variables 288
Tabla 13. Correlación de variables 288
Tabla 14. Test de normalidad para las variables edad y estado civil..... 289
Tabla 15. Correlación entre la variable edad y estado civil 292
Tabla 16. Resultados test de normalidad y correlación..... 294
Tabla 17. Resultados test de normalidad y correlación..... 294
Tabla 18. Resultados test de normalidad y correlación..... 295
Tabla 19. Resultados test de normalidad y correlación..... 295
Tabla 20.Variables con correlación 296

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico 1.Dependencias con baja percepción en el clima laboral por parte de los contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas (UDFJC) 36
Gráfico 2. Factores que impactan en el clima laboral según la percepción de los contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas (UDFJC) 37
Gráfico 3.Percepción del eje por parte de los contratistas de la UDFJC. 38
Gráfico 4. Dependencias con baja percepción en el clima laboral por parte de los funcionarios con personal y sin personal de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas (UDFJC). 39
Gráfico 5. Factores que impactan en el clima laboral según la percepción de los funcionarios con personal y sin personal a cargo de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas (UDFJC). 40
Gráfico 6. Percepción del clima laboral por parte de los funcionarios con personal a cargo y sin personal a cargo de la UDFJC según su eje 41
Gráfico 7. Documentos por año por origen 47
Gráfico 8. Documentos por el área temática 48
Gráfico 9. Pasos para caracteriza a la ciudadanía y grupos de valor 58
Gráfico 10.Pasos para la metodología de trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas 70
Gráfico 11. Documentos por tipo. 96
Gráfico 12. Documentos por área temática 97
Gráfico 13. Documentos por año de publicación. 98
Gráfico 14. Documentos por patrocinador de financiación. 99
Gráfico 15. Documentos por país o territorio. 99
Gráfico 16. Palabras clave documentación 100
Gráfico 17. Relación de número de citaciones de los documentos por países 101
Gráfico 18. Documentos por país con mayor número de publicaciones 102
Gráfico 19. Documentos por área 103
Gráfico 20. Documentos por afiliación. 104
Gráfico 21. Palabras clave documentación 105
Gráfico 22. Número de artículos por año Colombia 106

Gráfico 23. Número de artículos por entidad Colombia..... 106
Gráfico 24. Edad de los contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas. 119
Gráfico 25. Edad de las otras vinculaciones de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas 120
Gráfico 26. Porcentaje de grupos étnicos a los que pertenecen trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas..... 121
Gráfico 27. Porcentaje de género de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas..... 122
Gráfico 28. Porcentaje de estado civil a los que pertenecen contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas 123
Gráfico 29. Porcentaje de estado civil a los que pertenecen funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas..... 123
Gráfico 30. Porcentaje de lugar de residencia de funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas..... 124
Gráfico 31. Porcentaje de lugar de residencia de contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas 125
Gráfico 32. Mapa de dispersión de lugar de residencia de trabajadores en las diferentes localidades de Bogotá..... 126
Gráfico 33. Porcentaje de trabajadores que tienen su lugar de residencia en Municipios Aledaños a Bogotá según su tipo de vinculación. 126
Gráfico 34. Mapa de municipios aledaños en los que residen trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas 127
Gráfico 35. Tipo de vivienda contratistas..... 128
Gráfico 36. Tipo de vivienda otras vinculaciones 128
Gráfico 37. Estrato socioeconómico contratistas..... 129
Gráfico 38. Estrato socioeconómico funcionarios (otras vinculaciones). 130
Gráfico 39. Principal medio de transporte de los contratistas de la Universidad Distrital. 130
Gráfico 40. Principal medio de transporte de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 131
Gráfico 41. Lugar de procedencia de los contratistas de la Universidad Distrital..... 132

Gráfico 42. Lugar de procedencia de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 133
Gráfico 43. Mapa de dispersión según lugar de procedencia de trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas..... 133
Gráfico 44. Dependencia en la que desarrollan sus labores los contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas 134
Gráfico 45. Dependencia en la que desarrollan sus labores los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas..... 136
Gráfico 46. Tipo de vinculación con la Universidad. 137
Gráfico 47. Perfil nivel y/o cargo con el cual esta vinculados lo contratistas de la Universidad Distrital..... 138
Gráfico 48. Perfil nivel y/o cargo con el cual esta vinculados los funcionarios (otras vinculaciones de la Universidad Distrital)..... 139
Gráfico 49. Tiempo de vinculación de los contratistas de la Universidad Distrital..... 140
Gráfico 50. Tiempo de vinculación de funcionarios (otros vinculadores) de la Universidad Distrital 140
Gráfico 51. Formación académica de los contratistas de la Universidad Distrital 141
Gráfico 52. Formación académica de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 142
Gráfico 53. Estudios que se encuentran cursando actualmente los contratistas de la Universidad Distrital..... 142
Gráfico 54. Otros estudios que se encuentran cursando actualmente los contratistas de la Universidad Distrital..... 143
Gráfico 55. Estudios que se encuentran cursando actualmente los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 144
Gráfico 56. Otros estudios que se encuentran cursando actualmente los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 144
Gráfico 57. Contratistas egresados 145
Gráfico 58. Funcionarios egresados 145
Gráfico 59. Principales carreras estudiadas por los contratistas de la Universidad Distrital.. 146

Gráfico 60. Principales carreras estudiadas por los funcionarios (otras vinculaciones) en la Universidad Distrital..... 147
Gráfico 61. Núcleo familiar contratistas..... 148
Gráfico 62. Núcleo familiar otras vinculaciones 149
Gráfico 63. Número de hijos de los contratistas de la Universidad Distrital..... 149
Gráfico 64. Número de hijos de los funcionarios fe la Universidad Distrital..... 150
Gráfico 65. Número de hijos de los contratistas de la Universidad Distrital..... 151
Gráfico 66. Número de hijos de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 152
Gráfico 67. Persona con la (s) que conviven los contratistas de la Universidad Distrital .. 153
Gráfico 68. Persona con la (s) que conviven los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 154
Gráfico 69. Número de personas que dependen económicamente de los contratistas de la Universidad Distrital..... 155
Gráfico 70. Número de personas que dependen económicamente de los contratistas de la Universidad Distrital..... 155
Gráfico 71. Parentesco de las personas que dependen económicamente de los contratistas de la Universidad Distrital 156
Gráfico 72. Parentesco de las personas que dependen económicamente de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 157
Gráfico 73. Porcentaje de contratistas que reciben apoyo económico de su grupo familiar. 158
Gráfico 74. Porcentaje de funcionarios (otras vinculaciones) que reciben apoyo económico de su grupo familiar 158
Gráfico 75. Porcentaje de personas de las que los contratistas reciben apoyo económico.159
Gráfico 76. Porcentaje de personas de las que los funcionarios (otras vinculaciones) reciben apoyo económico. 160
Gráfico 77. Porcentaje de familiares de los contratistas que están en condición de discapacidad..... 160
Gráfico 78. Porcentaje de familiares de los funcionarios (otras vinculaciones) que están en condición de discapacidad. 161

Gráfico 79. Condición de discapacidad que sufren los familiares de los contratistas de la Universidad Distrital 162
Gráfico 80. Condición de discapacidad que sufren los familiares de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 163
Gráfico 81. Porcentaje de familiares en condición de discapacidad que pertenece al núcleo familiar de los contratistas de la Universidad Distrital 163
Gráfico 82. Familiar en condición de discapacidad de los funcionarios (otras vinculaciones) que pertenece al núcleo familiar 164
Gráfico 83. Personas en condición de discapacidad que conviven con los trabajadores Contratistas 164
Gráfico 84. Personas en condición de discapacidad que conviven con los trabajadores funcionarios 165
Gráfico 85. Personas en condición de discapacidad que dependen económicamente de los trabajadores. Contratistas 165
Gráfico 86. Personas en condición de discapacidad que dependen económicamente de los trabajadores. Funcionarios 166
Gráfico 87. Personas en condición de discapacidad que pueden realizar sus actividades cotidianas sin ayuda. Contratistas 166
Gráfico 88. Personas en condición de discapacidad que pueden realizar sus actividades cotidianas sin ayuda. Funcionarios 167
Gráfico 89. Tipo de afiliación de los contratistas de la Universidad Distrital 167
Gráfico 90. Tipo de afiliación de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 168
Gráfico 91. Frecuencia con la que los contratistas se realizan chequeos médicos 169
Gráfico 92. Frecuencia con la que los funcionarios (otras vinculaciones) se realizan chequeos médicos 170
Gráfico 93.Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital a los cuales le han diagnosticado alguna enfermedad Contratistas 171
Gráfico 94. Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital a los cuales le han diagnosticado alguna enfermedad. Funcionarios 171

Gráfico 95. Enfermedades con las que han sido diagnosticado los contratistas de la Universidad Distrital..... 172
Gráfico 96. Enfermedades con las que han sido diagnosticado los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 173
Gráfico 97.Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital que se encuentran actualmente en algún tratamiento médico. Contratistas 173
Gráfico 98. Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital que se encuentran actualmente en algún tratamiento médico. Funcionarios 174
Gráfico 99. Tratamiento médico en el cual se encuentran los contratistas de la Universidad Distrital 175
Gráfico 100. Tratamiento médico en el cual se encuentran los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 176
Gráfico 101. Patologías diagnosticadas a los contratistas de la Universidad Distrital 177
Gráfico 102. Patologías diagnosticadas a los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 178
Gráfico 103. Otras patologías diagnosticadas a los contratistas de la Universidad Distrital 179
Gráfico 104. Otras patologías diagnosticadas a los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 179
Gráfico 105. Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital que tiene algún tipo de discapacidad..... 180
Gráfico 106. Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital que tiene algún tipo de discapacidad funcionarios..... 180
Gráfico 107. Discapacidades que sufren los trabajadores de la Universidad Distrital. Contratistas 181
Gráfico 108. Discapacidades que sufren los trabajadores de la Universidad Distrital. Funcionarios 181
Gráfico 109. Salud mental de los contratistas de la Universidad Distrital 182
Gráfico 110. Salud mental de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 183
Gráfico 111. Horas que duermen al día los contratistas de la Universidad Distrital 183

Gráfico 112. Horas que duermen al día los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 184
Gráfico 113. Trabajadores que han sido diagnosticados con una enfermedad y/o trastorno mental sufren los trabajadores de la Universidad Distrital. Contratista 184
Gráfico 114. Trabajadores que han sido diagnosticados con una enfermedad y/o trastorno mental sufren los trabajadores de la Universidad Distrital Funcionarios..... 185
Gráfico 115. Enfermedades y/o trastornos mentales con los que han sido diagnosticados los contratistas de la Universidad Distrital..... 186
Gráfico 116. Enfermedades y/o trastornos mentales con los que han sido diagnosticados los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 187
Gráfico 117. Hábitos saludables que realizan los contratistas de la Universidad Distrital para cuidar su salud mental 188
Gráfico 118. Hábitos saludables que realizan los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital para cuidar su salud mental..... 189
Gráfico 119. Hábitos saludables que realizan los contratistas de la Universidad Distrital para cuidar su salud mental 190
Gráfico 120. Hábitos saludables que realizan los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital para cuidar su salud mental..... 190
Gráfico 121. Condiciones que influyen en la afectación mental de los contratistas de la Universidad Distrital..... 191
Gráfico 122. Condiciones que influyen en la afectación mental de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 192
Gráfico 123. Otras condiciones que influyen en la afectación mental de los contratistas de la Universidad Distrital..... 192
Gráfico 124. Otras condiciones que influyen en la afectación mental de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 193
Gráfico 125. Contratistas de la Universidad Distrital que se encuentran actualmente en tratamiento psicológico y/o psiquiátrico..... 194
Gráfico 126. Funcionarios de la Universidad Distrital que se encuentran actualmente en tratamiento psicológico y/o psiquiátrico..... 194

Gráfico 127. Tratamientos psicológicos y/o psiquiátricos en los que se encuentran los contratistas de la Universidad Distrital 195
Gráfico 128. Tratamientos psicológicos y/o psiquiátricos en los que se encuentran los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 196
Gráfico 129. Contratistas de la Universidad Distrital que han sufrido de estrés laboral 196
Gráfico 130. Funcionarios de la Universidad Distrital que han sufrido de estrés laboral .. 197
Gráfico 131. Contratistas de la Universidad Distrital que consideran que su salud mental ha estado en riesgo por sus actividades laborales 197
Gráfico 132. Funcionarios de la Universidad Distrital que consideran que su salud mental ha estado en riesgo por sus actividades laborales 198
Gráfico 133. Contratistas de la Universidad Distrital consideran que su salud física ha estado en riesgo por sus actividades laborales 198
Gráfico 134. Funcionarios de la Universidad Distrital consideran que su salud física ha estado en riesgo por sus actividades laborales 199
Gráfico 135. Consideraciones de los contratistas acerca de si su puesto de trabajo está en las condiciones adecuadas 199
Gráfico 136. Consideraciones de los funcionarios acerca de si su puesto de trabajo está en las condiciones adecuadas 200
Gráfico 137. Consideraciones de los contratistas de la Universidad Distrital acerca de si las condiciones de su puesto de trabajo impactan su salud física 200
Gráfico 138. Consideraciones de los funcionarios de la Universidad Distrital acerca de si las condiciones de su puesto de trabajo impactan su salud física 201
Gráfico 139. Contratistas de la Universidad Distrital que han sufrido accidentes laborales. 201
Gráfico 140. Funcionarios de la Universidad Distrital que han sufrido accidentes laborales. 202
Gráfico 141. Horas libres a la semana de los contratistas de la Universidad Distrital 202
Gráfico 142. Horas libres a la semana de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 203
Gráfico 143. Actividades que realizan en su tiempo libre los contratistas de la Universidad Distrital 204

Gráfico 144. Actividades que realizan en su tiempo libre los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 205
Gráfico 145. Otras actividades que realizan en su tiempo libre los contratistas de la Universidad Distrital 206
Gráfico 146. Porcentaje de contratistas de la Universidad Distrital 207
Gráfico 147. Porcentaje de funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital. 207
Gráfico 148. Satisfacción de los contratistas con respecto a su trabajo y/o actividades laborales 208
Gráfico 149. Satisfacción de los funcionarios (otras vinculaciones) con respecto a su trabajo y/o actividades laborales 208
Gráfico 150. Conformidad en la jornada laboral según los contratistas de la Universidad Distrital 209
Gráfico 151. Conformidad en la jornada laboral según los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 209
Gráfico 152. Ingresos mensuales de los contratistas de la Universidad Distrital 210
Gráfico 153. Ingresos mensuales de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 211
Gráfico 154. Otras fuentes de ingresos mensuales que tienen los contratistas de la Universidad Distrital 211
Gráfico 155. Otras fuentes de ingresos mensuales que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 212
Gráfico 156. Otras fuentes de ingresos mensuales que tienen los contratistas de la Universidad Distrital 213
Gráfico 157. Otras fuentes de ingresos mensuales que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital. 213
Gráfico 158. Cumplimiento de expectativas salariales de los contratistas de la Universidad Distrital 214
Gráfico 159. Cumplimiento de expectativas salariales de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 214

Gráfico 160. Contratistas de la Universidad Distrital que hacen un presupuesto para manejar sus ingresos 215
Gráfico 161. Funcionarios de la Universidad Distrital que hacen un presupuesto para manejar sus ingresos 215
Gráfico 162. Porcentaje de ingresos que destinan para gastos los contratistas de la Universidad Distrital 216
Gráfico 163. Porcentaje de ingresos que destinan para gastos los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 216
Gráfico 164. Porcentaje de ingresos que destinan para ahorro los contratistas de la Universidad Distrital 217
Gráfico 165. Porcentaje de ingresos que destinan para ahorro los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital. 218
Gráfico 166. Comunicación en su entorno laboral según los contratistas de Universidad Distrital 218
Gráfico 167. Comunicación en su entorno laboral según los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 219
Gráfico 168. Relación que tienen los contratistas de la Universidad Distrital con sus compañeros de trabajo. 219
Gráfico 169. Relación que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital con sus compañeros de trabajo. 220
Gráfico 170. Herramientas ofimáticas que usan los contratistas de la Universidad Distrital. 221
Gráfico 171. Herramientas ofimáticas que usan los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 222
Gráfico 172. Dominio de MOODLE de los contratistas de la Universidad Distrital 223
Gráfico 173. Dominio de MOODLE de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 223
Gráfico 174. Dominio de CONDOR de los contratistas de la Universidad Distrital 224
Gráfico 175. Dominio de CONDOR de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 225
Gráfico 176. Dominio de Meet /Teams de los contratistas de la Universidad Distrital 225

Gráfico 177. Dominio de Meet /Teams de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 226
Gráfico 178. Dominio de edX de los contratistas de la Universidad Distrital..... 226
Gráfico 179. Dominio de edX de los funcionarios de la Universidad Distrital..... 227
Gráfico 180. Dominio del Correo /Outlook de los contratistas de la Universidad Distrital. 227
Gráfico 181. Dominio del Correo /Outlook de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 228
Gráfico 182. Dominio de Si-Capital de los contratistas de la Universidad Distrital 228
Gráfico 183. Dominio de Si-Capital de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 229
Gráfico 184. Dominio de TITAN de los contratistas de la Universidad Distrital..... 229
Gráfico 185. Dominio de TITAN de los funcionarios de la Universidad Distrital..... 230
Gráfico 186. Dominio de Prodigitec de los contratistas de la Universidad Distrital 230
Gráfico 187. Dominio de Prodigitec de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 231
Gráfico 188. Dominio de Ágora de los contratistas de la Universidad Distrital 231
Gráfico 189. Dominio de Ágora de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 232
Gráfico 190. Dominio de Secop II de los contratistas de la Universidad Distrital..... 232
Gráfico 191. Dominio de Secop II de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 233
Gráfico 192. Dominio de Arka 1 de los contratistas de la Universidad Distrital 233
Gráfico 193. Dominio de Arka 1 de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 234
Gráfico 194. Programas utilizados por los contratistas de la Universidad Distrital..... 235
Gráfico 195. Programas utilizados por los funcionarios (otros funcionarios) de la Universidad Distrital..... 236
Gráfico 196. Habilidades en las que destacan los contratistas de la Universidad Distrital.237
Gráfico 197. Habilidades en las que destacan los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital..... 238

Gráfico 198. Horas que dedican al día en la realización de actividades laborales fuera de su horario laboral los contratistas de la Universidad Distrital 239
Gráfico 199. Horas que dedican al día en la realización de actividades laborales fuera de su horario laboral los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 239
Gráfico 200. Conocimiento de los contratistas acerca de los beneficios que brinda la Universidad Distrital..... 240
Gráfico 201. Conocimiento de los funcionarios (otras vinculaciones) acerca de los beneficios que brinda la Universidad Distrital 240
Gráfico 202. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio de grupos culturales que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital 241
Gráfico 203. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio de grupos culturales que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital. 242
Gráfico 204. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio deporte recreativo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital 242
Gráfico 205. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio deporte recreativo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital... 243
Gráfico 206. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio deporte formativo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital 244
Gráfico 207. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio deporte formativo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital... 244
Gráfico 208. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio deporte competitivo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital 245
Gráfico 209. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio deporte competitivo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital. 246
Gráfico 210. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio derechos humanos que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital 246
Gráfico 211. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio derechos humanos que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital .. 247

Gráfico 212. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio medicina que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital 247
Gráfico 213. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio medicina que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital 248
Gráfico 214. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio odontología que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital 248
Gráfico 215. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio odontología de bienestar institucional de la Universidad Distrital 249
Gráfico 216. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio enfermería de bienestar institucional de la Universidad Distrital 249
Gráfico 217. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio enfermería de bienestar institucional de la Universidad Distrital 250
Gráfico 218. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio psicología de bienestar institucional de la Universidad Distrital 250
Gráfico 219. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio psicología de bienestar institucional de la Universidad Distrital 251
Gráfico 220. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio fisioterapia de bienestar institucional de la Universidad Distrital 251
Gráfico 221. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio fisioterapia de bienestar institucional de la Universidad Distrital 252
Gráfico 222. Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio trabajo social de bienestar institucional de la Universidad Distrital 252
Gráfico 223. Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio trabajo social de bienestar institucional de la Universidad Distrital 253
Gráfico 224. Porcentaje de uso de los servicios de bienestar institucional en el 2022 por parte de los contratistas de la Universidad Distrital 254
Gráfico 225. Porcentaje de uso de los servicios de bienestar institucional en el 2022 por parte de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital 254
Gráfico 226. Asesorías que a los contratistas le gustaría que Bienestar Institucional brindara en la Universidad Distrital 255

Gráfico 227. Asesorías que a los funcionarios (otras vinculaciones) le gustaría que Bienestar Institucional brindara en la Universidad Distrital 256
Gráfico 228. Otras asesorías que a los contratistas le gustaría que Bienestar Institucional brindara en la Universidad Distrital 257
Gráfico 229. Otras asesorías que a los funcionarios (otras vinculaciones) le gustaría que Bienestar Institucional brindara en la Universidad Distrital 257
Gráfico 230. Consideración de los contratistas acerca a la transparencia en los procesos administrativos, financieros y de contratación. 258
Gráfico 231. Consideración de los funcionarios (otras vinculaciones) acerca a la transparencia en los procesos administrativos, financieros y de contratación. 259
Gráfico 232. La Universidad Distrital como un buen lugar para trabajar según consideración de los contratistas 259
Gráfico 233. La Universidad Distrital como un buen lugar para trabajar según consideración de los funcionarios (otras vinculaciones). 260
Gráfico 234. Facilidad que tienen los contratistas para comunicarse con sus superiores... 261
Gráfico 235. Facilidad que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) para comunicarse con sus superiores 261
Gráfico 236. Facilidad que tienen los contratistas para solicitar trámites administrativos. 262
Gráfico 237. Facilidad que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) para solicitar trámites administrativos 262
Gráfico 238. Planes profesionales concretos para el futuro. Contratistas 263
Gráfico 239. Planes profesionales concretos para el futuro. Funcionarios 263
Gráfico 240. Estudios para alcanzar formación académica superior a nivel académico actual de los contratistas 264
Gráfico 241. Estudios para alcanzar formación académica superior a nivel académico actual de los funcionarios (otras vinculaciones). 264
Gráfico 242. Formalizar una empresa o iniciar un nuevo negocio (Contratistas). 265
Gráfico 243. Formalizar una empresa o iniciar un nuevo negocio (funcionarios otras vinculaciones). 265
Gráfico 244. Cambiar de lugar de trabajo. Contratistas 266
Gráfico 245. Cambiar de lugar de trabajo. Funcionarios (otras vinculaciones) 266

Gráfico 246. Contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación. Contratistas 267
Gráfico 247. Contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación. Funcionarios (otras vinculaciones). 267
Gráfico 248. Que tan a menudo ha pensado en cambiar su estilo de vida. Contratistas..... 268
Gráfico 249. Que tan a menudo ha pensado en cambiar su estilo de vida. Funcionarios (otras vinculaciones). 268
Gráfico 250. Planes a futuro se encuentra formalizar una familia o aumentar su núcleo familiar. Contratistas..... 269
Gráfico 251. Planes a futuro se encuentra formalizar una familia o aumentar su núcleo familiar. Funcionarios (otras vinculaciones). 269
Gráfico 252. Ha contemplado cambiar de profesión. Contratistas 270
Gráfico 253. Ha contemplado cambiar de profesión. Funcionarios (otras vinculaciones). 270
Gráfico 254. Actividad complementaria que le genere ingresos adicionales. Contratistas.271
Gráfico 255. Actividad complementaria que le genere ingresos adicionales. Funcionarios (otras vinculaciones). 271
Gráfico 256. Ha contemplado aprender un nuevo idioma. Contratistas..... 272
Gráfico 257. Ha contemplado aprender un nuevo idioma. Funcionarios (otras vinculaciones). 272
Gráfico 258. Implementación a futuro de actividades que beneficien su salud mental. Contratistas 274
Gráfico 259. Implementación a futuro de actividades que beneficien su salud mental. Funcionarios (otras vinculaciones). 274
Gráfico 260. Planes a 5 años. Contratistas 275
Gráfico 261. Planes a 5 años. Funcionarios (otras vinculaciones). 275
Gráfico 262. Planes específicos para concretar objetivos propuestos. Contratistas 276
Gráfico 263. Planes específicos para concretar objetivos propuestos. Funcionarios (otras vinculaciones). 276
Gráfico 264. Planteamiento de objetivos y cumplimiento. Contratistas 277
Gráfico 265. Planteamiento de objetivos y cumplimiento. Funcionarios (otras vinculaciones). 277

Gráfico 266. Gusto por hacer algo diferente a lo que actualmente hace en su ámbito laboral. Contratistas 278
Gráfico 267. Gusto por hacer algo diferente a lo que actualmente hace en su ámbito laboral. Funcionarios (otras vinculaciones). 278
Gráfico 268. Resiliencia. Contratistas 279
Gráfico 269. Resiliencia. Funcionarios (otras vinculaciones). 279
Gráfico 270. Vida personal encaminada hacia proyecto de vida esperado. Contratistas.... 280
Gráfico 271. Vida personal encaminada hacia proyecto de vida esperado. Funcionarios (otras vinculaciones). 280
Gráfico 272. Vida personal encaminada hacia proyecto de vida esperado. Contratistas.... 281
Gráfico 273. Vida personal encaminada hacia proyecto de vida esperado. Funcionarios (otras vinculaciones). 281
Gráfico 274. Adquirir nuevos conocimientos o habilidades. Contratistas..... 282
Gráfico 275. Adquirir nuevos conocimientos o habilidades. Funcionarios (otras vinculaciones). 282
Gráfico 276. Histograma para la variable edad. 290
Gráfico 277. Histograma para la variable estado civil 290
Gráfico 278. Dispersión simple entre la variable edad y estado civil..... 293

Resumen

La Universidad Distrital Francisco José Caldas es una institución de educación superior ubicada en la capital de Colombia, Bogotá. La universidad busca constituir profesionales líderes dentro de la sociedad y fomenta la sana competencia dentro del mundo académico y universitario con el fin de crear individuos ejemplares y excepcionales en pro de la sociedad. Sin embargo, existen diferentes dependencias que permiten el funcionamiento y el desarrollo de la universidad, dentro de la planta administrativa de la universidad se cuenta con un total de 1153 trabajadores que conforman dicha planta y los cuales permiten efectuar las funciones de carácter misional y operativo de la universidad. A pesar de la importancia que tienen los trabajadores activos de la universidad se desconoce las necesidades generales o individuales de cada uno de ellos, es por esto que el objetivo de esta investigación es realizar una caracterización de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para identificar las variables fundamentales presentes en el grupo perteneciente a universidad.

Se inicia realizando una revisión sistémica de la literatura que permitió identificar las variables requeridas de la caracterización de los trabajadores que se encuentran vinculados directamente con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y así mismo se logró diseñar y aplicar un instrumento de recolección de información que permita realizar correlaciones entre los individuos de la comunidad.

Posteriormente a la aplicación del instrumento para la caracterización de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se reunió diferente información que permite entender las necesidades de los trabajadores y cuyas conclusiones se pueden convertir en investigación dentro de la universidad.

Palabras clave: *caracterización, trabajadores, mejora, necesidades, revisión sistemática, servicios, toma de decisiones.*

Abstract

The Universidad Distrital Francisco José Caldas is an institution of higher education located in the capital of Colombia, Bogotá. The university seeks to build professional leaders within society and encourages healthy competition within the academic and university world in order to create exemplary and exceptional individuals for the benefit of society. However, there are different dependencies that allow the operation and development of the university, within the administrative plant of the university there are a total of 1153 workers that make up the plant and which allow to carry out the functions of missionary and operational character of the university.

Despite the importance of the active workers of the university, the general or individual needs of each one of them are not known, that is why the objective of this research is to make a characterization of the workers of the Universidad Distrital Francisco José de Caldas in order to identify the fundamental variables within a characterization of this group belonging to the university.

In order to carry out this characterization, a systemic review of the literature was carried out, which allowed the identification of the variables required for the characterization of the workers who are directly linked to the Universidad Distrital Francisco José de Caldas and, likewise, it was possible to design and apply an instrument for the collection of information that allows correlations between the individuals of the community.

After the application of the instrument for the characterization of the workers of the Universidad Distrital Francisco José de Caldas, different information was gathered that allows understanding the needs of the workers and whose conclusions can be converted into research within the university.

Keywords: c*haracterization, workers, improvement, needs, systematic review, services, decision making.*

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

En este capítulo se brinda un contexto generalizado acerca de la importancia de caracterizar a los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas con base al problema que se ataca directamente, así como estrategias y planes de implementación que pueden ser construidos basándose en información concisa acerca de cuáles son las necesidades y requerimientos que se suplen.

1.1. Introducción

En la actualidad las organizaciones nacionales e internacionales buscan identificar diferentes necesidades presentes entre sus colaboradores, esto con el fin de mejorar aspectos como la productividad, el buen ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo. En algunos casos existen departamentos encargados de llevar el control de dichos índices y dada la importancia de realizar un buen trabajo en cualquier organización siempre se buscará la mejora continua, departamentos como bienestar o recursos humanos son fundamentales y necesarios para impulsar ambientes laborales sanos y armoniosos que permitan el desarrollo profesional, personal y familiar del trabajador.

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas que fue creada en 1948 por el Consejo de Bogotá, es una institución de educación superior de carácter estatal constituido para brindar servicios educativos a los jóvenes de la ciudad. La Universidad Distrital es considerada un espacio social que tiene como finalidad la formación de profesionales especializados y ciudadanos activos, así como la producción e investigación de carácter científico acatando la innovación tecnológica y la creación artística.

Así mismo la universidad cuenta con diferentes dependencias que promueven su desarrollo, funcionamiento y crecimiento. Una de las dependencias principales es el departamento de

bienestar institucional que actúa como el ente encargado dentro de la organización que se centra en crear estrategias que beneficien a cada uno de los empleados de manera individual promoviendo servicios que aporten o generen un impacto positivo en el día a día del empleado.

El centro de bienestar institucional de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas brinda sus servicios a toda la comunidad universitaria, centrándose en la comunidad estudiantil, por lo que se hace necesario hacer una caracterización de los trabajadores para poder brindar y orientar los servicios de bienestar a los trabajadores con el fin de generar un impacto positivo dentro de la comunidad.

Teniendo en cuenta que existen 1153 trabajadores que conforman la planta de personal administrativo de la universidad los cuales están divididos entre funcionarios de planta u otras vinculaciones (182 trabajadores) y los contratistas (971 trabajadores) se debe conocer el estado interno del área administrativa, así como sus labores y actividades generales, para así analizar y plantear estrategias que satisfagan las necesidades de dichos trabajadores.

Se define a los funcionarios administrativos como un profesional que trabaja en el ámbito de la administración pública y tiene la responsabilidad de llevar a cabo tareas y funciones relacionadas con la gestión y el control de los recursos y servicios públicos [1], y los contratistas como una persona natural o jurídica que celebra un contrato con una entidad pública o privada para y que se encarga de llevar a cabo una actividad en virtud de un contrato, en lugar de ser un empleado directo de la entidad contratante [2].

Es importante resaltar que los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas cuentan con diferentes tipos de vinculación en el cual se ocupan diferentes puestos y realizan actividades específicas, por lo que sus necesidades también varían según el cargo que ocupa cada individuo, estas necesidades pueden ser revisadas y solucionadas desde

bienestar institucional, con el fin de lograr una mejora de la gestión del recurso humano, y un aumento en la productividad de cada funcionario permitiendo así generar un buen desarrollo organizacional desde el ámbito administrativo.

Por consiguiente, esta investigación buscó generar la caracterización de los funcionarios de la Universidad Distrital Francisco José Caldas por medio de una herramienta aplicativa, en este caso una encuesta, que en base a una revisión bibliográfica y generación de variables permita identificar las principales características y cualidades generales de los trabajadores [3]. Posterior a la creación y aplicación de dicha herramienta se planteó una serie de hallazgos que relacionan los resultados con la participación de bienestar institucional y se generó posibles líneas de investigación futura sobre el tema.

1.2. Formulación del problema

El trabajo del departamento de bienestar en una institución universitaria se enfoca en el desarrollo integral de la comunidad a través de programas y servicios que fomenten su bienestar físico, emocional y social, así como de planificar, implementar y evaluar iniciativas que los impacten positivamente.

Se ha demostrado que el estudio de los clientes internos dentro de una organización es fundamental para el funcionamiento de esta, entender las necesidades basándose en el análisis del estilo de vida de cada individuo permite generar estrategias o herramientas que brinden soluciones o mejoras aumentando así la productividad dentro de la organización.

Para las instituciones de educación superior es necesario desarrollar caracterizaciones de los miembros que componen toda la organización, con la intención de realizar análisis de datos

que predigan y/o simulen cualquier entorno a partir de la búsqueda de patrones significativos, potencialmente útiles y comprensibles [4].

Con base en dichos patrones, la organización genera diferentes estrategias posteriores a la indagación y el análisis de los resultados obtenidos por medio de la caracterización, dichas estrategias permiten mejorar la calidad y el desempeño del trabajador, por lo que es fundamental para cualquier institución realizar la correcta aplicación e interpretación de la encuesta de caracterización. Sin embargo, la caracterización permite además identificar fortalezas y debilidades de cada uno de los funcionarios o de manera general para saber qué ámbitos se necesita mejorar dentro de la institución, lo cual permite la toma de decisiones y la definición de planes de formación y desarrollo en caso de ser necesario, esto con el fin de optimizar la asignación de tareas produciendo un mayor rendimiento y productividad institucional.

Se debe enfatizar de igual manera las características o condiciones personales de los trabajadores para generar planes o programas que ayuden a mejorar posibles problemáticas que enfrentan individualmente, pero se expone o repite de manera conjunta en más de un trabajador. Presentar posibles soluciones o dar respuesta a dichos problemas aumentará el bienestar del colaborador lo que se verá reflejado en el aumento del compromiso y la motivación a realizar las actividades laborales, estos beneficios se verán reflejados no solo a nivel individual, sino también a nivel organizacional ya que al realizar la respectiva cuantificación se va a evidenciar una disminución en los costos por variables como el ausentismo, la baja productividad, el incumplimiento de tareas, entre otros.

Con el fin de hallar denominadores comunes entre las problemáticas de los trabajadores de la Universidad Distrital se buscó realizar una caracterización de tipo sociodemográfica, para posteriormente mejorar la toma de decisiones desde Bienestar Universitario para subsanar

estas problemáticas. Como bases metodológicas y teóricas se observaron y analizaron distintas investigaciones y/o estudios publicados en artículos y revistas científicas, dentro de los cuales se ahondó en los más destacados e ilustrativos para el objetivo de investigación. La literatura relacionada que se tomó como antecedente, tiene en primera instancia documentos con base en caracterizaciones sociodemográficas generales y de factores relacionados a estas (como la satisfacción de los objetos de estudio) [5], que explican metodológicamente las investigaciones en distintos ámbitos, y en segunda instancia demás documentos que toman a los trabajadores universitarios como objeto de interés en investigaciones relacionadas a caracterizaciones poblacionales o de ciertos factores análogos (como caracterizarlos según un período de tiempo) [6].

1.3. Justificación

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas es una institución de educación superior pública de Colombia, cuyo objetivo principal es brindar formación de alta calidad a la población bogotana y colombiana en general. Dentro de sus objetivos institucionales, el bienestar universitario es uno de los aspectos prioritarios, ya que se considera fundamental para el desarrollo integral de los estudiantes y la comunidad universitaria en general.

Teniendo en cuenta lo anterior se hace importante resaltar la gran variedad de diferencias entre los individuos que conforman una organización y las necesidades que tiene cada uno, es por esto que la caracterización de poblaciones permite evidenciar las realidades sociales, políticas y culturales de un grupo humano en particular, así mismo facilita el entendimiento de variaciones, tendencias, procesos de equilibrio, desestabilización y diferentes escenarios que se presentan en una estructura colectiva [7].

Dentro de una institución de educación superior existen diferentes agentes o individuos que la constituyen permitiendo así su correcto funcionamiento, sin embargo, cada uno de estos individuos posee diferentes cualidades o características, pueden tener diferentes culturas, dialectos, estructuras familiares, costumbres, entre otros.

Una parte importante de cualquier organización es el departamento administrativo, por lo que es importante que el empleado se sienta satisfecho con su trato y atención a sus necesidades. Al crear iniciativas y ofrecer nuevos servicios basados en las necesidades de los trabajadores se espera que aumente la satisfacción dentro de su puesto de trabajo y con la institución en general, generando así una posible mejora en la capacidad y el desarrollo de actividades laborales, ahorro del tiempo y la pérdida de productividad, los cuales son factores que deben ser apoyados desde el ámbito de bienestar laboral.

Es importante tener en cuenta que la Universidad Distrital Francisco José de Caldas es una institución de educación pública que está ligada con el estado y cumple con las normativas estatales para el sector público del país. Se debe saber que un servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación [8], en este caso los funcionarios prestan servicios administrativos dirigidos a la educación, así que constituyen parte fundamental de la institución. Cabe resaltar que existen diferentes tipos y funcionarios tales como funcionarios asignados, funcionarios designados, funcionarios de libre nombramiento, entre otros, y cada uno de ellos cumple una función diferente dependiendo del cargo y el departamento en el que se encuentre desarrollando sus labores.

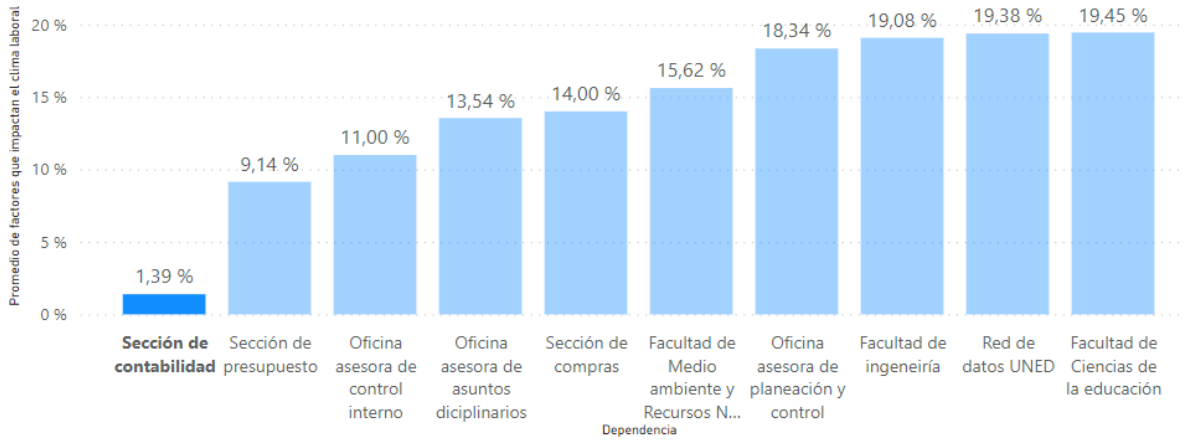
Dentro de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas existe un estudio vigente desarrollado en el año 2022 sobre el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo, este estudio fue realizado por la Alcaldía Mayor de Bogotá encargado por el Departamento

Administrativo Del Servicio Civil Distrital. Dicho estudio se encargó de medir diferentes aspectos dentro de la organización para identificar el nivel de riesgo en relación con el clima laboral y la calidad de vida de los trabajadores, así como el ambiente organizacional y diferentes características individuales de los trabajadores que trabajan dentro de la Universidad.

Según el informe de datos del consolidado del clima laboral, el cual consta de dos instrumentos, uno de medición de contratistas y otro de funcionarios con personal a cargo y sin personal a cargo, donde se tuvieron cuenta factores que impactan el clima laboral, como conocimiento de fortalezas propias, aspectos de vida, relaciones interpersonales y estados mentales positivos denominados ejes, así como las 24 dependencias de las cuales hacen parte dichos trabajadores. Los datos obtenidos se evalúan de una escala de 0 a 100 % y los resultados se presentan a continuación.

Gráfico1.

Dependencias con baja percepción en el clima laboral por parte de los contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas (UDFJC)



Nota: estudio de clima laboral y la calidad de vida en el trabajo. Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 1 se pueden observar el top 10 de las dependencias que presentan las percepciones más bajas en cuanto al clima laboral, siendo la sección de contabilidad resaltado con color azul oscuro la más baja con un 1.39 % es decir que es casi nula, seguida de este, se ubica la sección de presupuesto con un 9.14 %, la oficina de asesoría de control interno con un 11 %, la oficina de asuntos disciplinarios con un 13.54 %, la sección de compras con un 14 %, y la facultad de medio ambiente y recursos naturales con un 15.62 %. Siendo así se puede observar que no hay ninguna dependencia que tenga una percepción favorable que supere el 50%.

Gráfico *2*.

Factores que impactan en el clima laboral según la percepción de los contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas (UDFJC)

Factor	Suma de Promedio por factor (Clima laboral)
Empoderamiento	7,56 %
Autonomía	9,13 %
Autogestión	12,92 %
Actitud	12,94 %
Integridad	13,35 %
Autoevaluación	15,16 %
Desarrollo de Personal	15,35 %
Manejo de conflictos	16,45 %
Reconocimiento del trabajo de otros	16,88 %
Burnout	19,02 %
Trabajo en Equipo	19,27 %
Sentido de pertenencia	19,68 %
Liderazgo	19,98 %
Satisfacción e integración en el trabajo	21,53 %
Administración del tiempo	22,52 %
Comunicación	23,08 %
Redes de Apoyo	23,30 %
Motivación	24,57 %
Bienestar logrado a través del trabajo	24,66 %
Administración del Talento Humano	27,80 %
Seguridad en el trabajo	34,06 %
Salario emocional	34,78 %
Mobbing	35,24 %
Remuneración	36,82 %

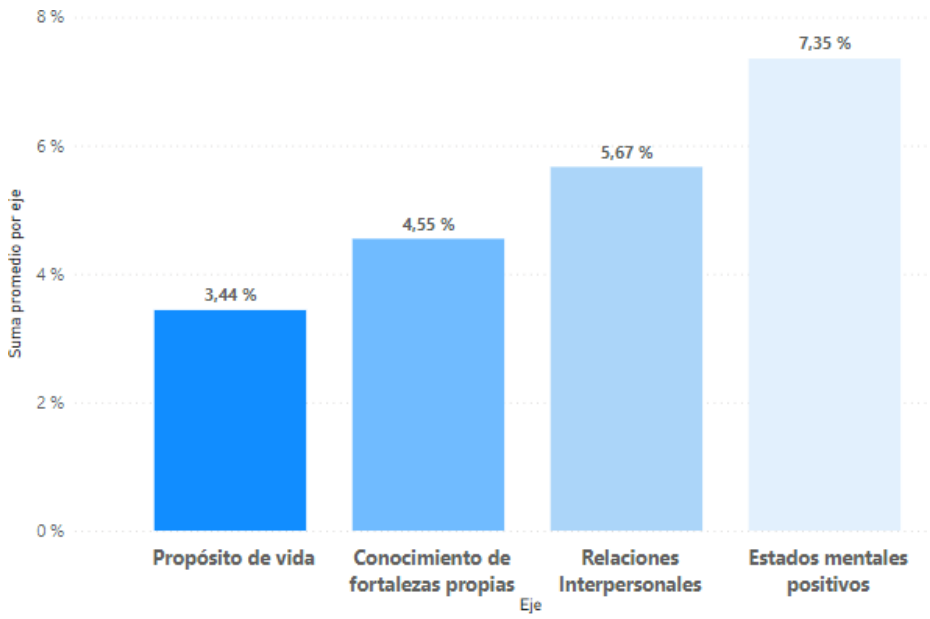
Nota: estudio de clima laboral y la calidad de vida en el trabajo. Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 2 se pueden observar todos los factores que se tuvieron en cuenta por su impacto en el clima laboral según la percepción de los contratistas, representando el porcentaje más bajo y con una x roja, aquellos factores que tienen la peor percepción y a los cuales es

importantes hacerles algún tipo de seguimiento con el fin de poder implementar planes y estrategias que ayuden a mejorar la percepción y el bienestar de los contratistas. Algunos de estos factores son el empoderamiento con un 7.56 %, la autonomía con el 9.13%, la autogestión con un 12.92 % y la actitud con un 12.94 %, la integridad con un 13.35 %, la autoevaluación con 15.16 %, el desarrollo personal con un 15.35 % y el manejo de conflictos con un 16.45 %, en general es importante resaltar que ninguno de los factores evaluados supera el 50 % de percepción positiva.

Gráfico *3*.

Percepción del eje por parte de los contratistas de la UDFJC.



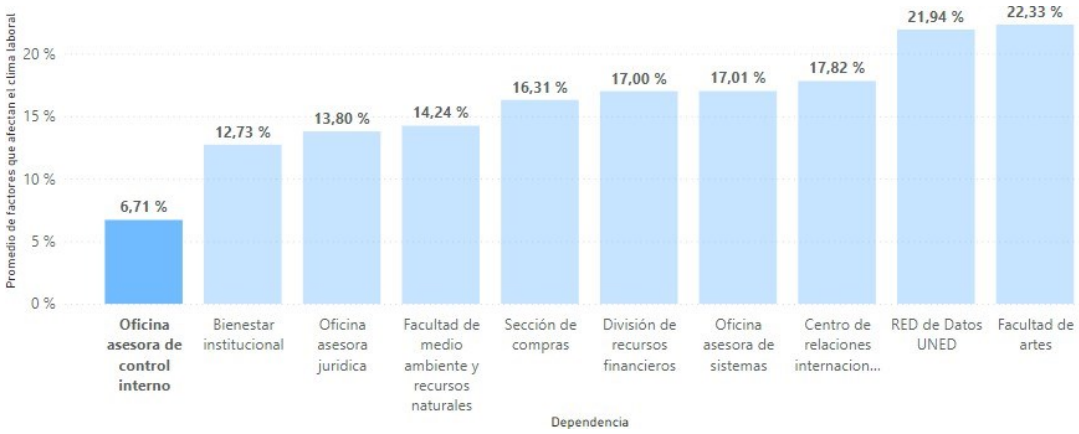
Nota: estudio de clima laboral y la calidad de vida en el trabajo. Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar la gráfica 3 propósito de vida presenta la percepción más desfavorable con un 3.44 % por parte de los contratistas de la UDFJC, de la misma manera es importante hacer énfasis en el conocimiento de fortalezas propias ya sea implementando o generando alguna acción que mejore dicha percepción, la cual presenta un 4.55 %,

importante resaltar también que las relaciones interpersonales y los estados mentales positivos a pesar de no ser los más bajos, se sigue considerando como una percepción muy baja y desfavorable.

Gráfico *4*.

Dependencias con baja percepción en el clima laboral por parte de los funcionarios con personal y sin personal de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas (UDFJC).



Nota: estudio de clima laboral y la calidad de vida en el trabajo. Fuente: Elaboración propia

.

En la gráfica 4 se pueden observar el top 10 de las dependencias que presentan las percepciones más bajas en cuanto al clima laboral, siendo la oficina asesora de control interno con color azul oscuro la más baja con un 6.71 %, seguido se encuentra bienestar institucional con un 12.73 %, la oficina asesora jurídica con un 13.8 %, la facultad de medio ambiente y recursos naturales con 14.24 %, y la sección de compras con un 16.31 %. Siendo así se puede observar que no hay ninguna dependencia que tenga una percepción favorable que supere el 50%.

Gráfico 5.

Factores que impactan en el clima laboral según la percepción de los funcionarios con personal y sin personal a cargo de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas (UDFJC).

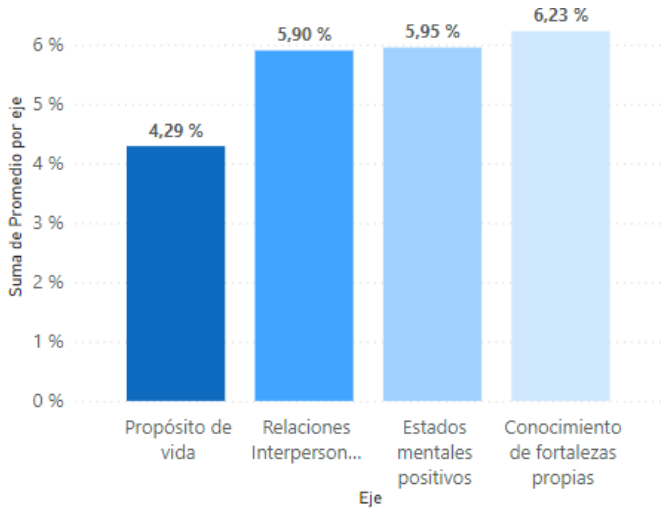
Factor	Suma de Promedio por factor (Clima laboral)
Integridad	9,70 %
Autonomía	10,54 %
Autoevaluación	16,04 %
Actitud	16,60 %
Manejo de conflictos	17,45 %
Reconocimiento del trabajo de otros	17,77 %
Autogestión	17,97 %
Trabajo en Equipo	18,60 %
Motivación	19,49 %
Empoderamiento	19,88 %
Desarrollo de Personal	23,66 %
Redes de Apoyo	23,93 %
Satisfacción e integración en el trabajo	24,42 %
Sentido de pertenencia	24,49 %
Bienestar logrado a través del trabajo	25,01 %
Administración del tiempo	26,65 %
Liderazgo	30,08 %
Seguridad en el trabajo	30,48 %
Burnout	31,16 %
Comunicación	31,60 %
Administración del Talento Humano	33,53 %
Mobbing	35,60 %
Remuneración	35,99 %
Salario emocional	44,42 %

Nota: estudio de clima laboral y la calidad de vida en el trabajo. Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 5 se pueden observar todos los factores que se tuvieron en cuenta en el estudio por su impacto en el clima laboral según la percepción de los funcionarios representando el porcentaje más bajo y con una x roja, aquellos factores que tienen la peor percepción y a los cuales es importantes hacerles algún tipo de seguimiento con el fin de poder implementar planes y estrategias que ayuden a mejorar la percepción y el bienestar de los funcionarios con personal y sin personal a cargo. Algunos de estos factores son la integridad con un 9.7 %, la autonomía con el 10.54 %, la autoevaluación con 16.04 %, la actitud con un 16.6%, el manejo de conflictos con un 15.35 % y el manejo de conflictos con un 17.45 %, en general es importante resaltar que ninguno de los factores evaluados supera el 50 % de percepción positiva.

Gráfico 6.

Percepción del clima laboral por parte de los funcionarios con personal a cargo y sin personal a cargo de la UDFJC según su eje.



Nota: estudio de clima laboral y la calidad de vida en el trabajo. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la gráfica 6 propósito de vida la percepción más desfavorable con un 4.29 %, seguido por las relaciones interpersonales con un 5.9 %, los estados mentales positivos con un 5.95% y finalmente por el conocimiento de fortalezas propias con un 6.23%.

Así pues, se busca aumentar la percepción favorable que tienen tanto los contratistas como los funcionarios con personal y sin personal a cargo , así como minimizar los costos que trae la perdida de motivación laboral tales como el costo por ausentismo que puede ser provocado por un sentimiento de desapego a la institución, también los posibles costos operativos que pueden ser ocasionados por la falta de ganas, atención y esfuerzo al realizar un trabajo, en caso de que se empiece a incurrir en estas situaciones la mejor opción es brindar apoyo y estimular a los funcionarios para que aumente la apropiación institucional y el gusto por el

trabajo, todo esto desarrollado por medio del departamento de bienestar de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Se debe mencionar que es primordial desarrollar estos atributos, en especial dado que se trata de los contratistas y del área administrativa de la institución, en la que la experiencia es parte fundamental para el desarrollo de las diferentes actividades laborales; la perdida de alguno de los trabajadores a causa del sentimiento de inconformidad y el mal trato con lo que respecta al bienestar del individuo generaría grandes pérdidas a nivel de conocimiento, experiencia y procesos desarrollados.

Adicionalmente y teniendo en cuenta que para las personas uno de los ámbitos más importantes que contribuyen en la satisfacción y estado de confort es el ámbito laboral, (ya que en promedio las personas dedican gran parte de su tiempo en el trabajo y dependen del como forma de sustento), las empresas están en la constante búsqueda de su bienestar y conformidad [9].

Es fundamental para el departamento de bienestar generar proyectos que integren también al área administrativa y a los contratistas de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para evitar pérdidas, inconformismo y desapego por parte de los funcionarios de la institución. Importante también para poder identificarlos de manera correcta con el fin de adelantarse a posibles acciones y estrategias mal orientadas, en este ámbito juega un papel importante el recurso humano el cual es un componente crítico para mejorar la eficacia y eficiencia en la implementación de dichos planes.

1.4. Objetivos investigación

1.4.1. Objetivo general

- Caracterizar a los trabajadores que se encuentran vinculados a la Universidad Francisco José de Caldas, en busca de proponer una mejor toma de decisiones para esta población por parte de Bienestar Universitario.

1.4.2. Objetivos específicos

- Realizar una revisión sistemática de la literatura acerca de la caracterización de funcionarios universitarios.
- Identificar las variables requeridas para caracterizar a los trabajadores que se encuentran vinculados directamente a la Universidad Distrital Francisco De Caldas.
- Diseñar y aplicar el instrumento de recolección de información para caracterizar a los funcionarios y administrativos de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Distrital.

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES Y MARCO REFERENCIAL

En este capítulo se examinó a fondo los conceptos necesarios para la contextualización indispensable dentro de la investigación, se toma en cuenta el entorno organizacional y diferentes estudios relacionados aplicados dentro del sector salud y educación, así como criterios de búsqueda y selección de documentos referentes al tema a tratar.

2.1. Caracterización de poblaciones

La caracterización de poblaciones es un proceso de recopilación y análisis de información sobre una población determinada con el fin de comprender sus características sociodemográficas, socioeconómicas, culturales, de salud y otras. Esta información es esencial para comprender las necesidades, comportamientos y preferencias de la población, así como para desarrollar políticas, programas y servicios que satisfagan estas necesidades y preferencias de manera efectiva.

Dicho proceso es importante para comprender la dinámica de la población a lo largo del tiempo, por ejemplo, los cambios en la estructura de la población como el envejecimiento o la migración pueden tener un impacto significativo en la economía, la política y la sociedad en general. El seguimiento de estos cambios a lo largo del tiempo es esencial para desarrollar políticas y programas que aborden los desafíos y oportunidades que surgen.

Para su desarrollo se implica la recopilación de datos de diferentes fuentes, como censos, encuestas, registros administrativos, registros de salud, entrevistas, observaciones y otras fuentes relevantes. Los datos se analizan para identificar patrones y tendencias en las características de la población, como la edad, el género, la educación, los ingresos, la ocupación, la lengua, la religión, las creencias, los hábitos alimenticios, la actividad física,

proyecto de vida y entorno familiar. Estos patrones y tendencias se utilizan para segmentar la población en grupos homogéneos con características similares [7].

Teniendo en cuenta la temática abordada en este trabajo, para una mejor búsqueda de información en cuanto a calidad, rapidez y eficacia se procedió a usar las siguientes palabras claves relacionadas con esta investigación.

CONCEPTO ESPECÍFICO

- *Sample survey*
- *Survey análysis*

CONCEPTOS RELACIONADOS

- *Data collection*
- *Questionaires*
- *Social surveys*
- *Target groups*

Complementando la búsqueda anterior se hace necesario buscar en el Tesauro UNESCO la palabra *Sampling* de lo cual se encuentra la siguiente información.

TÉRMINO PREFERIDO

- *Sampling*

CONCEPTO GENÉRICO

- *Evaluation methods*

CONCEPTOS RELACIONADOS

- *Statistics*

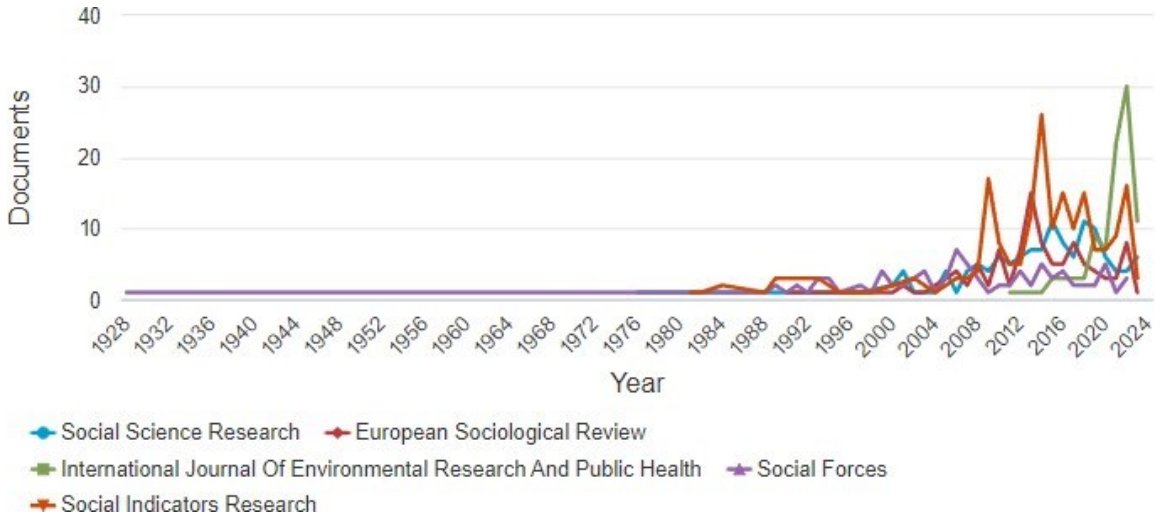
PERTENECEN AL GRUPO

- *Science > Scientific approach*

A partir de los tesauros identificados se procedió a iniciar en bases de datos confiables la búsqueda información y datos que soporten y estructuren, continuación se puede observar un análisis gráfico de la base de datos Scopus producto de la búsqueda realizada.

Gráfico *7*.

Documentos por año por origen.

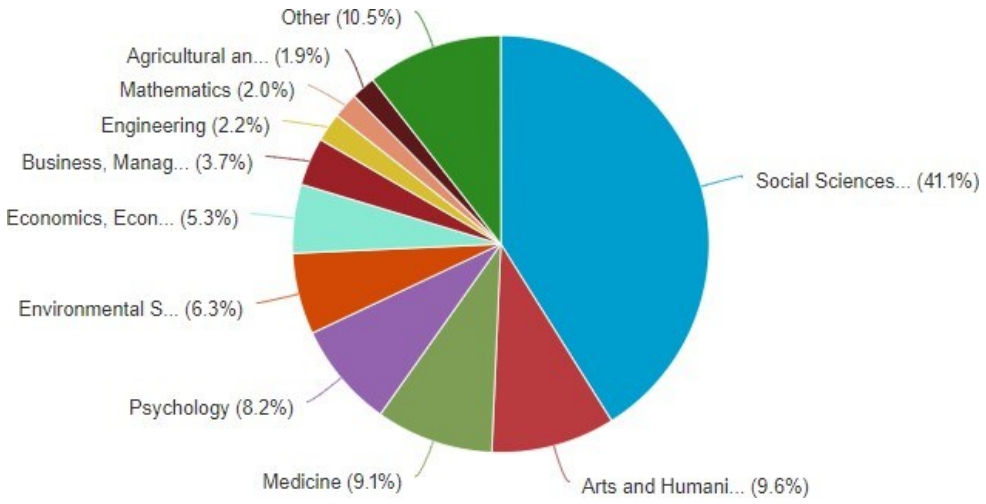


Nota: Clasificación por año de los documentos encontrados. Tomado de: Base de datos scopus usando el tesauro Social survey.

Como se puede observar en la gráfica 7 en los últimos años el número de publicaciones que contienen dichos tesauros ha ido aumentando significativamente especialmente en indicadores sociales de búsqueda (línea roja) en los últimos 10 años. Lo que permite contar con información actualizada y de calidad para nuestra investigación.

Gráfico 8.

Documentos por el área temática.



Nota: clasificación de documentos según su temática. Tomado de: Base de Datos Scopus usando el tesauro Social survey.

Como se puede observar en la gráfica 8, la encuesta social ha sido investigada e implementada en varios campos de estudio, especialmente en las ciencias sociales con una representación del 41.1 % (5877 documentos), seguido por artes y humanidades con un 9.6 %, y el restando entre campos como la medicina, psicología, ciencias ambientales, economía, negocios, ingeniería, matemáticas, agricultura entre otros.

La segmentación de la población es útil para diseñar políticas y programas que satisfagan las necesidades específicas de cada grupo, un ejemplo de esto es la creación de una política destinada a mejorar el acceso a la atención médica puede requerir medidas específicas para abordar las barreras culturales y lingüísticas que afectan a algunos grupos de población.

De igual manera dependiendo del objetivo de la caracterización se puede enfocar el tipo de estudio, por ejemplo, la caracterización demográfica que se utiliza comúnmente en estudios de mercado y en análisis de poblaciones para fines políticos o sociales [10]. Además, se tiene la caracterización socioeconómica que se utiliza comúnmente en estudios de mercado y en análisis de poblaciones para fines políticos o sociales [11]. También la caracterización cultural se utiliza comúnmente en antropología, estudios culturales y análisis de poblaciones para fines políticos o sociales [12]. Y finalmente, la caracterización de salud que se utiliza comúnmente en estudios epidemiológicos y de salud pública [13].

2.2. Métodos de caracterización de poblaciones

Teniendo en cuenta lo hablado anteriormente, se encontraron diferentes métodos para realizar caracterización poblacional, una de las herramientas más populares y efectivas es la encuesta, un método común para recopilar información cuantitativa sobre una población determinada pueden ser presenciales, telefónicas o en línea, lo que permite llegar a una audiencia más amplia. Además, las encuestas pueden ser fácilmente estandarizadas para garantizar que todas las personas encuestadas reciban las mismas preguntas, pero a su vez tienen algunas restricciones como el sesgo de selección de la muestra y la dificultad para obtener información detallada o subjetiva.

Desde comienzo del último siglo, diferentes investigaciones encontraron que las encuestas han sido usadas como un instrumento de recolección de datos, en su mayoría cuantitativos [14]. Estos datos numéricos tienen como objetivo cuantificar y ofrecer información concreta que permita una fácil comparación y ranking de países, escuelas, aplicación de trabajo,

profesores, entre otros contextos. En estudios realizados anteriormente el uso de la encuesta enfocada al campo social ha generado resultados satisfactorios como en el estudio en el cual fue usada la encuesta social europea para para examinar tres dimensiones de la religiosidad que abarcan tanto la performativa y dominios subjetivos [15], en 15 países de destino de Europa occidental durante un período de 16 años, y de la cual se pudo concluir que los migrantes tienden a tener una mayor religiosidad que los no migrantes en todos los ámbitos religiosos. Otro ejemplo es un estudio transversal descriptivo sobre ingenieros tunecinos, la encuesta se llevó a cabo durante un período de dos meses desde el 1 de abril de 2019 hasta el 31 de mayo de 2019 a través de un cuestionario en línea, y se dirigió a miembros de la Orden de Ingenieros Tunecinos a través de la red social *Facebook* y profesional *LinkedIn* y en la que la recolección de datos se basó en un cuestionario anónimo diseñado mediante la herramienta Google Forms [16].

Un estudio donde se utilizó la encuesta social para evaluar el grado de impacto social experimentado por los profesionales de la salud debido al COVID-19 para lo cual se realizó una encuesta transversal en línea entre 418 profesionales de la salud y basándose en los datos recolectados se pudo concluir que existe un impacto significativo de COVID-19 entre los profesionales de la salud en cuanto a sus relaciones sociales y aspectos de salud mental [17].

Por otro lado, es posible evidenciar algunos problemas alrededor de la encuesta social. Según un estudio realizado en Sudan del Sur se encontró que el conocimiento de la población acerca del objetivo de la encuesta, el entorno socio - político, y la posición del investigador hacia los encuestados afecto directamente los resultados de la encuesta, así como la baja comprensión de las preguntas, lo que con llevó a que las respuestas estuvieran sesgadas y por ende los resultados no mostraran el contexto real, es importante resaltar que se encontró que

esta es la razón principal del porque aplicando la encuesta a la misma población en diferentes momentos la data obtenida puede cambiar .

Otro de los métodos más utilizados es la entrevista, que son definidas como una herramienta útil para obtener información detallada y en profundidad sobre los individuos de una población, estas pueden ser estructuradas o no estructuradas, y pueden ser realizadas en persona o en línea, lo que permite llegar a una amplia audiencia. No obstante, existen posibles limitaciones como el sesgo del entrevistador, el tiempo y los recursos necesarios para llevar a cabo las entrevistas, otro ejemplo es el estudio de investigación de descripción cualitativa, en la que la metodología es una entrevista semiestructurada, en el cual participaron tres hijas, seis esposas y cuatro esposos que experimentan un sentimiento de soledad social, ya que la calidad de su vida cotidiana como encargados de los cuidados de sus allegados no satisface sus necesidades sociales [18].

Continuando con dichas herramientas también existen los grupos focales que son una técnica de investigación cualitativa en la que se reúne a un grupo de personas para discutir temas específicos relacionados con la población de interés. Los grupos focales pueden proporcionar información detallada sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de la población, así como también pueden ayudar a comprender los factores que influyen en su comportamiento. A pesar de esto se encuentra en algunos casos el riesgo de sesgo del grupo y la necesidad de coordinar y programar la participación de múltiples personas. Un ejemplo de esta herramienta es un estudio enfocado en la población femenina de Estonia que se encuentran en estado de embarazo, a las cuales se realiza un estudio grupal para determinar factores integrados al comportamiento de las mujeres embarazadas en Europa y donde se

encontraron involucrados factores comunes como el desarrollo fetal, el uso de medicamentos durante el embarazo y los síntomas del embarazo [19].

Otra herramienta es el análisis de datos secundarios, consiste en utilizar datos recopilados por otras personas o instituciones para obtener información sobre una población y estos datos pueden ser de encuestas, estudios demográficos, registros médicos, entre otros. El análisis de datos secundarios puede proporcionar información valiosa y de bajo costo, especialmente si los datos son de alta calidad y están disponibles públicamente, pero tiene como contras la falta de control sobre la calidad de los datos y la imposibilidad de obtener información detallada o personalizada. Un claro ejemplo del uso de esta herramienta es un estudio donde se usan datos recopilados de años anteriores para realizar estudios actualizados y así generar caracterizaciones fundamentadas, en este caso se estudian factores relacionados al bajo peso de las mujeres donde utilizando los datos base se plantean posibles riesgos y particularidades del problema [20].

Existe también el método de observación, que se desarrolla observando directamente a los individuos de una población para así proporcionar información valiosa sobre su comportamiento, interacciones sociales, ambiente laboral, entre otros. La observación también puede proporcionar información objetiva y sin sesgos, lo que puede ser especialmente útil cuando se estudia un comportamiento específico. Un estudio cualitativo que explora los desafíos en las investigaciones de lavado de dinero hace parte del uso de esta herramienta, para su desarrollo se realizaron 15 entrevistas con oficiales investigadores del Servicio de Impuestos Internos (IRS) y expertos en lavado de dinero, cuyas respuestas se sometieron a un análisis de contenido cualitativo. El método de observación también fue utilizado por el investigador durante todo el proceso de búsqueda en múltiples casos de

indagación de lavado de dinero y la justificación para realizar un estudio cualitativo es obtener información original de los encuestados, lo que quizás no haya sido posible a través de un cuestionario cerrado [21].

Y por último se tiene la herramienta análisis de redes sociales, el cual consiste en examinar las relaciones y conexiones entre individuos de una población. Esta técnica puede ser útil para comprender la estructura social de la población y cómo influye en su comportamiento, sin embargo, una limitación importante es la dificultad para identificar y medir las relaciones entre los individuos de la población, un ejemplo de su aplicación es en un estudio de investigación que se centra en fomentar el servicio al cliente de una compañía aérea durante un período de huelga, mediante la detección de clientes influyentes atender las solicitudes pendientes y mejorar la satisfacción del cliente, promoviendo así la resolución de problemas y aumentando la capacidad de respuesta. La metodología consiste en analizar datos de la cuenta de Facebook de una compañía aérea, utilizar SNA para estructurar los datos y calcular métricas para detectar posibles situaciones a ser atendidas por el servicio de atención al cliente [22].

2.3. Tipos de muestreo para la caracterización de poblaciones

Basándose en la revisión de artículos realizados, se encontraron dos grandes grupos de tipo de muestreo, el muestreo probabilístico y el muestreo no probabilístico.

En cuanto a la teoría de muestreo probabilístico se aborda cuando se conoce la probabilidad de que cada unidad de población esté incluida en la muestra, proporcionando así una base sólida para el cálculo de la precisión de las estimaciones, lo que le ha permitido convertirse

en un enfoque aceptado en el muestreo de encuestas [23]. El tipo más simple de muestreo probabilístico es el muestreo aleatorio simple (SRS), en el que cada unidad de población tiene la misma oportunidad de selección [24]. Existen también otros tipos de muestreo probabilístico como el aleatorio estratificado, el cual se utiliza cuando en la población se pueden distinguir subgrupos o subpoblaciones claramente identificables, mediante este método de muestreo la selección de los elementos que van a formar parte de la muestra se realiza por separado dentro de cada estrato, sin dejar ningún estrato sin muestrear [25], en cuanto al muestreo probabilístico aleatorio sistemático se tiene que es en el cual se elige el primer individuo al azar y el resto viene condicionado por aquél individuo seleccionado [26], y finalmente el último tipo de muestreo probabilístico es por conglomerados, que es una técnica de muestreo utilizada cuando hay agrupamientos *naturales* relativamente homogéneos en una población estadística.

Algunos de los artículos en los que se usa el tipo de muestreo probabilístico es un estudio para generar información valiosa que permita mejorar el plan de estudios, el cuestionario evaluó los estilos de aprendizaje de estudiantes en cuatro dimensiones: aprendizaje visual-verbal, aprendizaje *seinvecuencial-global*, inclinación activa-reflexiva y aprendizaje sensorial-intuitivo, como metodología se usó el muestreo probabilístico, en el cual se investigó la preferencia del estilo en un total de 411 estudiantes de la facultad de medicina de Inner Mongolia Minzu [27]. Lo mismo ocurre en un estudio en el cual se busca examinar las similitudes y diferencias en la demografía, el uso de sustancias clave y los resultados de salud mental en una muestra probabilística de mujeres heterosexuales y dos muestras de mujeres de minorías sexuales, una reclutada usando métodos probabilísticos y la otra usando métodos no probabilísticos [28]. Las muestras de probabilidad permiten una mayor

generalización y pueden respaldar las comparaciones entre muestras heterosexuales y de minorías sexuales, pero están limitadas por muestras pequeñas de personas de minorías sexuales lo que limita la investigación de mecanismos subyacentes a las disparidades de salud relacionadas con la orientación sexual [29].

Por otro lado, los métodos que permiten usar muestras no probabilísticas y aun así evaluar la precisión de las estimaciones se han considerado en particular en la literatura de investigación de encuestas. En una muestra no probabilística, el mecanismo de muestreo y la posibilidad de que cada unidad de población fuera muestreada, no se conoce *a priori* [24].

Para las encuestas por muestreo no probabilístico no se dispone de un marco universal de muchas encuestas de opinión, en la actualidad se realizan utilizando paneles en línea no probabilísticos como un método rápido y económico para obtener datos, por lo que tratar las muestras no probabilísticas como si fueran simples muestras aleatorias puede dar lugar a resultados muy sesgados y predicciones deficientes [23].

Las técnicas de muestreo no probabilístico existentes son como el muestreo intencional , en el cual se seleccionan ciertas características de los individuos generando que la muestra objetivo sea limitada y deba ajustarse a ciertas características, la técnica de conveniencia selecciona sujetos que permitan ser incluidos dentro de la muestra, para lo que es fundamental la proximidad de los sujetos al investigador, y por último la técnica accidental o consecutiva elige sujetos hasta que se complete la muestra objetivo a lograr [30].

Haciendo revisión de los diferentes artículos se encuentra que los siguientes usan como parte de su estudio el muestreo no probabilístico, como en un estudio en el cual se busca determinar el efecto de la calidad del servicio y la mezcla de marketing sobre la satisfacción del cliente

y la intención de recompra, el método de muestreo utilizado es el muestreo no probabilístico con técnica de muestreo intencional y la muestra total son 212 encuestados [31], otro ejemplo claro es en un estudio realizado para medir cuatro constructos de atención médica responsable, asequible, accesible y confiable que contribuyen a mejores resultados e impacto en la salud, la medición se hace por medio de una herramienta que recopila información sobre la funcionalidad percibida de los procesos del sistema de salud y proporciona análisis de datos en tiempo real, el método usado es una encuesta por internet con muestreo no probabilístico para probar la confiabilidad y validez de la atención médica de alto rendimiento, los voluntarios fueron reclutados utilizando redes y servidores de listas internacionales, doscientas trece personas pertenecientes a organizaciones públicas, privadas, de la sociedad civil e internacionales se ofrecieron como voluntarias de 35 países de bajos y medianos ingresos [32].

Otro ejemplo de estudio realizado a residentes de la provincia de Bagmati, Nepal, con el objetivo de estudiar los efectos sobre el cumplimiento de la orden de quedarse en casa en relación con su apoyo social percibido, en el que se usó un método conveniente de muestreo no probabilístico para seleccionar el número requerido de muestras. El cuestionario fue desarrollado a través de una extensa revisión de la literatura, y consultas con el asesor de investigación, expertos en la materia y compañeros, obteniendo finalmente un formulario de encuesta en línea de Google [33].

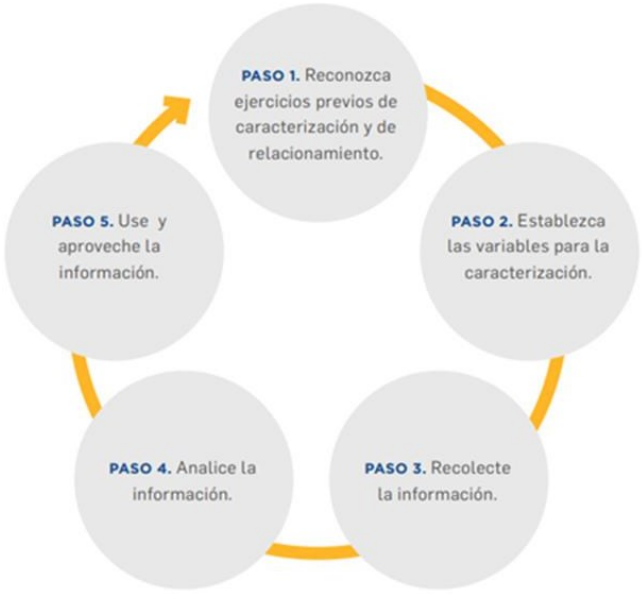
2.4. Modelo Integrado de planeación y Gestión (MIPG) y la Guía metodológica para la caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un documento de política , generado por la función pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: talento humano, direccionamiento estratégico y planeación, gestión por valores para resultados, evaluación de resultados, información y comunicaciones, gestión del conocimiento y control interno, dentro de sus objetivos se encuentra 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. La Guía metodológica para la caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés es de igual manera realizado por la función pública como parte de la adopción del enfoque de Estado, en el cual se exige a las entidades públicas saber quiénes son sus grupos de valor, cuáles son sus particularidades y qué necesitan para que puedan acceder, usar y disfrutar de los bienes y servicios del Estado con lo cual se busca garantizar sus derechos, así como la interacción con las entidades para acceder a información, efectuar trámites, ejercer el control social, pedir cuentas o incidir en el ciclo de la gestión pública mediante la participación ciudadana.

A continuación, se presentan los cinco pasos para que las entidades adelanten sus ejercicios de caracterización, propuesto por la guía metodológica para la caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés.

Gráfico 9.

Pasos para caracterizar a la ciudadanía y grupos de valor.



Nota: Pasos de la caracterización. Tomada de: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.

2.5. Insatisfacción laboral y otros desencadenantes que afectan el desempeño laboral y la salud de los trabajadores

En la Clasificación Internacional de Enfermedades, el desgaste profesional se ubica en el grupo “Factores que influyen en el estado de salud y el contacto con los servicios de salud”, y es conectado con condiciones del cuerpo causadas por estrés laboral [34]. Según un análisis sistemático realizado en el 2016 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la aparición de enfermedades y lesiones, se encontró que alrededor de 488 millones de personas (8,9% de la población mundial) eran expuestos a largas horas de trabajo, este riesgo laboral y su asociación con la salud mental y física han ha sido el foco de la literatura reciente sobre salud ocupacional [35].

Las demandas laborales, específicamente las demandas laborales cuantitativas, han sido ampliamente investigadas en estudios sobre el agotamiento y se ha establecido que la carga de trabajo experimentada y la presión del tiempo están relacionadas fuerte y consistentemente con el agotamiento [36], es por esta razón que en la actualidad la satisfacción laboral entre los empleados es fundamental para la integración y el desarrollo de actividades conjuntas en cualquier lugar de trabajo.

2.5.1. Síndrome Burnout o agotamiento

El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del trabajador [37]. Dicho síndrome es un estado de agotamiento emocional, despersonalización (sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja) y disminución de la realización personal que se produce en algunas personas que trabajan en profesiones que implican un contacto intenso con otras personas, como médicos, enfermeras, psicólogos, maestros, trabajadores sociales, funcionario, entre otros. Esta condición es producto de una respuesta prolongada al estrés laboral crónico y se caracteriza por un agotamiento físico y emocional que afecta el rendimiento laboral y la calidad de vida de las personas, así como el agotamiento ocupacional que afecta la salud física mostrando síntomas como la disminución del entusiasmo por el trabajo, pereza en asuntos laborales y en la incapacidad para sentir realización profesional y felicidad [38]. El Síndrome de Burnout no es una enfermedad mental propiamente dicha, sino un fenómeno relacionado con el trabajo que puede afectar la salud física y mental de las personas que lo sufren [39].

En un estudio relacionado con el Síndrome de Burnout [40] se tuvo como objetivo investigar las interrelaciones entre la satisfacción laboral, la identidad profesional, el agotamiento y la intención de rotación entre los médicos de China y evaluar el efecto mediador de la satisfacción laboral en la asociación entre el agotamiento y la intención de rotación y el efecto moderador de la identidad profesional en la asociación entre el agotamiento y la satisfacción laboral. Como resultados se halló que un 71,08 % de los médicos de cabecera tienen intención de rotación en sus puestos de trabajo, lo que genera un alto impacto negativo en la satisfacción laboral sobre los trabajadores, concluyendo así que la prevalencia del agotamiento y la intención de rotación entre los médicos de cabecera es alta en China [40].

2.5.2. Pandemia de la enfermedad de COVID-19 y la fatiga pandémica

La pandemia de la enfermedad de COVID-19 ha profundizado el impacto de muchos aspectos de la sociedad, la fatiga pandémica es según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la reacción ante las prolongadas medidas y restricciones generadas por la pandemia de COVID-19,y se ha sumado como factor que puede agravar la crisis de las enfermedades laborales ya existentes, adicionalmente a esto y debido a la alta competencia social y el estrés laboral, la población trabajadora es el grupo más propenso a sufrir de estos padecimientos [41]. Algunos de los síntomas que genera la fatiga pandémica son la frustración, la desesperanza, la apatía, el desinterés y la desmotivación por el trabajo, el aburrimiento, la tristeza, la ira o la irritabilidad y el nerviosismo que hace más propensa la aparición rápida de enfermedades mentales graves, y que pueden afectar no solamente la salud de los trabajadores, sino también el funcionamiento empresarial a mediano y largo plazo [42].

Un ejemplo de lo mencionado anteriormente es un estudio en el que se determinar el efecto de una serie de factores mentales en la intención de rotación profesional de las enfermeras a través de dos moduladores de estrés y resiliencia durante el período COVID-19. Los resultados mostraron que el aumento de los conflictos trabajo-familia, la carga de trabajo mental, y el miedo al COVID-19, disminuyeron la salud general de las enfermeras lo que aumentó indirectamente la intención de rotación, debido al aumento del estrés laboral. Finalmente se recomienda que los hospitales y las administraciones de enfermería tomen las medidas necesarias de mejora de la resiliencia para reducir las presiones psicológicas con el objetivo de minimizar el estrés relacionado con el trabajo y fomentar la retención de enfermeras [43].

2.5.3. Acciones por tomar según la literatura

Teniendo en cuenta los antecedentes y las investigaciones realizadas alrededor de esta problemática denominada como la enfermedad del siglo XX, esta gran crisis a nivel global ha obligado a realizar transformaciones en todos los departamentos de recursos humanos de las empresas, pues conlleva una necesidad de adaptación constante y requiere potenciar la salud laboral [41].

Esta crisis hace necesario identificar y comprender los efectos de la baja satisfacción laboral en el trabajo con el fin de mitigar posibles problemas, estableciendo objetivos y estrategias que mitiguen y disminuyan estos efectos negativos que incurren en la baja productividad en los empleados y desencadenan problemas de salud tanto física como mental [44], así mismo la aplicación de medidas para la detección temprana y prevención del rápido desarrollo del desgaste profesional permite proporcionar no solo condiciones de trabajo cómodas, sino también aumentar o mantener en el nivel adecuado el conjunto de servicios sociales debido

al control y atención oportuna, además de proporcionar la asistencia adecuados a las personas y a la salud de los trabajadores [34] con un servicio de salud laboral con ágiles y eficaces planes de salud mental orientados al trabajador se mitigan los terribles efectos de Burnout [41].

2.6. Tipos de contratista y funcionarios en Colombia

Los funcionarios públicos son empleados del Estado, que cumplen un tienen un papel fundamental en la implementación de políticas públicas y en la prestación de servicios a la ciudadanía, sus funciones pueden variar según la institución y el cargo que ocupen, pero en general incluyen la elaboración y ejecución de presupuestos, la gestión de recursos humanos, la planificación y coordinación de programas y proyectos, y la supervisión de procesos administrativos y financieros.

Se debe considerar así mismo el tipo de contrato que dichos empleados tienen dentro de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para los funcionarios administrativos se usa la contratación de periodo fijo, libre nombramiento y remoción, planta en carrera, planta provisional y trabajadores oficiales, y para contratistas, contrato de asesor, contrato asistencial, contrato para profesional, contrato para profesional especializado y contrato de técnico.

En Colombia, un contrato a término fijo es aquel en el que se establece una fecha de inicio y una fecha de finalización para el contrato. Este tipo de contrato se utiliza comúnmente en situaciones en las que el empleador tiene una necesidad específica y temporal de contratar a un trabajador, como para cubrir una ausencia temporal o para llevar a cabo un proyecto

específico. Según la ley laboral colombiana, un contrato a término fijo no puede tener una duración superior a tres años, si el contrato se extiende más allá de este período, se considerará automáticamente como un contrato indefinido, además el empleador no puede celebrar contratos a término fijo sucesivos con el mismo trabajador por un período total superior a tres años, a menos que haya un acuerdo colectivo que lo permita [46].

Otro tipo de contrato laboral es el contrato de libre nombramiento y remoción, el cual utiliza para aquellos cargos públicos o de confianza en el sector privado en los que se requiere una total confianza en el desempeño del trabajador. Este tipo de contrato permite al empleador la libertad de nombrar y remover al trabajador en cualquier momento, sin necesidad de justificación o aviso previo. En el sector público, los empleados que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción son designados por el jefe del respectivo organismo o entidad y pueden ser removidos en cualquier momento, sin necesidad de justificación alguna. Estos empleados no tienen derecho a la estabilidad laboral que tienen otros empleados públicos.

Por otro lado, el contrato de planta de carrera se refiere a un tipo de contrato laboral que se celebra en el sector público para aquellos empleados que han superado un proceso de selección y que han sido designados para ocupar un cargo de carrera administrativa. Este tipo de contrato se rige por una serie de normas y requisitos que garantizan la estabilidad laboral de los empleados y su progresión en la carrera administrativa. Es importante tener en cuenta que en Colombia el contrato de planta de carrera se rige por normas específicas que varían según el sector y la entidad pública correspondiente, por lo tanto, es recomendable buscar asesoramiento legal para entender las particularidades y requisitos de este tipo de contrato en cada caso específico.

En cuanto al contrato de planta provisional es un tipo de contrato laboral que se celebra en el sector público para cubrir una necesidad temporal o urgente de personal en una entidad o institución. Este tipo de contrato es de carácter temporal y se celebra por un periodo máximo de 12 meses, prorrogable hasta por un periodo adicional igual. A diferencia del contrato de planta de carrera, el contrato de planta provisional no ofrece estabilidad laboral al empleado, ya que se trata de un contrato de duración determinada y puede finalizar una vez se cumpla el plazo establecido o se termine la necesidad temporal que motivó su celebración, sin embargo, el empleado tiene derecho a los mismos beneficios y prestaciones que los empleados de planta de carrera, como seguridad social, vacaciones, prima de servicios, cesantías y demás.

Por último, para funcionarios administrativos se tiene el contrato de trabajadores oficiales que es un tipo de contrato laboral que se celebra entre una entidad pública y una persona natural para prestar servicios en calidad de empleado público, este tipo de contrato se rige por las normas establecidas en la Ley 909 de 2004 y su reglamentación [47]. El contrato de trabajadores oficiales se celebra por un término fijo o indefinido, dependiendo de la necesidad de la entidad pública y del cargo o función que desempeñe el trabajador, el contrato debe especificar las condiciones laborales, el salario, las prestaciones y los demás beneficios a los que tiene derecho el trabajador.

Para los contratistas, el contrato de asesor es un acuerdo legal en el que una persona natural o jurídica (el asesor) se compromete a prestar servicios de asesoramiento a otra persona o empresa (el cliente) en una determinada materia o actividad. En Colombia, este tipo de contratos se rigen por la legislación laboral y comercial vigente, y se pueden establecer

diferentes cláusulas y términos de acuerdo con las necesidades y objetivos específicos de las partes involucradas [48].

Para el caso del contrato de asistencia se tiene que es un acuerdo legal en el que una persona natural o jurídica presta asistencia médica a los integrantes de la comunidad a la que está afiliado. En el caso de las universidades en Colombia, es posible que se contrate a personas que presten servicios de asistencia de manera independiente o a través de una empresa contratista. En este sentido, es importante que el contrato de prestación de servicios asistenciales se ajuste a la legislación laboral y de seguridad social, y que se establezcan claramente las obligaciones y responsabilidades de las partes involucradas [49].

Otro contrato importante a mencionar es el contrato profesional el cual es un acuerdo legal entre un trabajador y una empresa, en el cual se establecen las condiciones laborales bajo las cuales se prestará el servicio, así mismo, el contrato profesional también se puede utilizar para la contratación de contratistas en algunas circunstancias, este tipo de contrato en Colombia se utiliza para formalizar la prestación de servicios especializados de contratistas, como ingenieros, arquitectos, consultores, entre otros [50].

Finalmente, el contrato para contratistas técnicos se utiliza para formalizar la relación laboral entre una empresa o entidad y un trabajador independiente u organización que presta servicios técnicos especializados, este tipo de contrato se rige por la legislación colombiana sobre contratación laboral y establece las condiciones bajo las cuales el contratista prestará sus servicios a la empresa o entidad [51].

2.7. Clima laboral Departamento administrativo de Servicio Civil Distrital

Actualmente existe dentro de las organizaciones diferentes métodos de medición para evaluar o realizar el seguimiento del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo que perciben los clientes internos de dichas empresas. La medición del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo son dos conceptos fundamentales para entender la experiencia de los trabajadores en su ambiente laboral y su relación con la organización en la que se desempeñan.

El clima laboral se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre su ambiente de trabajo, incluyendo sus relaciones con los compañeros de trabajo, la calidad de los procesos de comunicación, la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos. En resumen, el clima laboral se puede entender como el ambiente emocional en el que se desenvuelven los trabajadores.

Por otro lado, la calidad de vida en el trabajo se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre la satisfacción y el bienestar que experimentan en su trabajo. Incluye aspectos como la satisfacción con la remuneración, el nivel de estrés, la conciliación entre vida personal y laboral, la seguridad en el trabajo y el grado de motivación en el desempeño de sus tareas. Es importante destacar que la medición del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo no solo permite conocer la percepción de los trabajadores sobre su ambiente laboral, sino que también puede servir como herramienta para identificar áreas de mejora en la gestión de recursos humanos y en la cultura organizacional de la empresa [49].

El estudio realizado sobre el Clima Laboral en la Universidad Distrital Francisco José De Caldas desarrollado por la Alcaldía Mayor de Bogotá encargado por el Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital inició con el módulo de factor de Estados

Mentales Positivos, en el cual se miden elementos como el nivel de satisfacción e integración en el trabajo, motivación de los trabajadores, salario emocional, seguridad en el trabajo, remuneración y síndrome de Burnout. Así mismo se dan algunas recomendaciones específicas para dichos factores, con lo cual se busca generar un equilibrio entre el trabajo dentro de la organización y su estado mental, una de las recomendaciones principales dadas al finalizar el estudio es incentivar al trabajador a expresar sus opiniones en pro a la mejora, así como desarrollar actividades, talleres o espacios que permitan sensibilizarlo frente a las metas u objetivos de la organización, de esta manera se permite un intercambio de ideas y opiniones que mantengan la comunicación, adaptación y satisfacción de las partes que integran la institución dando como resultado una mayor utilidad y el aumento al nivel de satisfacción de trabajadores activos.

Otro eje evaluado en este estudio fue Propósito De Vida, aquí se realiza una examinación más específica de cada trabajador al evaluar aspectos como el desarrollo de personal, la administración del tiempo, la autoevaluación, la integridad, la autonomía y la actitud. Estos aspectos permiten entender la cohesión entre la visión personal de los trabajadores y las metas institucionales, así como la sensación de pertenencia a la organización, la mayoría de las recomendaciones de este módulo se dirigen hacia la incentivación de crear, mantener y proyectar un vínculo con la institución y la creación de metas u objetivos paralelos a la mejora continua y la adaptación a los cambios internos y externos de la universidad.

Un aspecto importante es también el de Relaciones Interpersonales, evaluar aspectos como la comunicación, el trabajo en equipo, las redes de apoyo, el reconocimiento del trabajo de otros, el mobbing y el sentido de pertenencia es fundamental para cualquier organización y mucho más a una institución educativa dado que es necesaria una armonía en el área

administrativa para mantener la integridad entre la organización y sus estudiantes. Como recomendaciones se tiene el desarrollo de talleres que promuevan la comunicación asertiva y el refuerzo de la redacción, comprensión textual y el manejo de relaciones, así como la mejora de la planificación, organización y la resolución de conflictos, que son herramientas importantes al desarrollar cargos administrativos en la institución.

Por último, se evalúa el eje de Conocimiento de Fortalezas Propias donde se busca entender la percepción del trabajador en lo respecta a sus cualidades personales como el liderazgo, manejo de conflictos, empoderamiento, administración del talento humano, autogestión y el bienestar logrado a través del trabajo. Para la mejora de dichos factores se sugiere la generación de espacios que faciliten las prácticas o promuevan la necesidad de desarrollar dichas cualidades, tal como espacios de integración, de iniciativa y creatividad además de la apropiación de procesos y esparcimiento para que el trabajador desarrolle de manera positiva dichas cualidades.

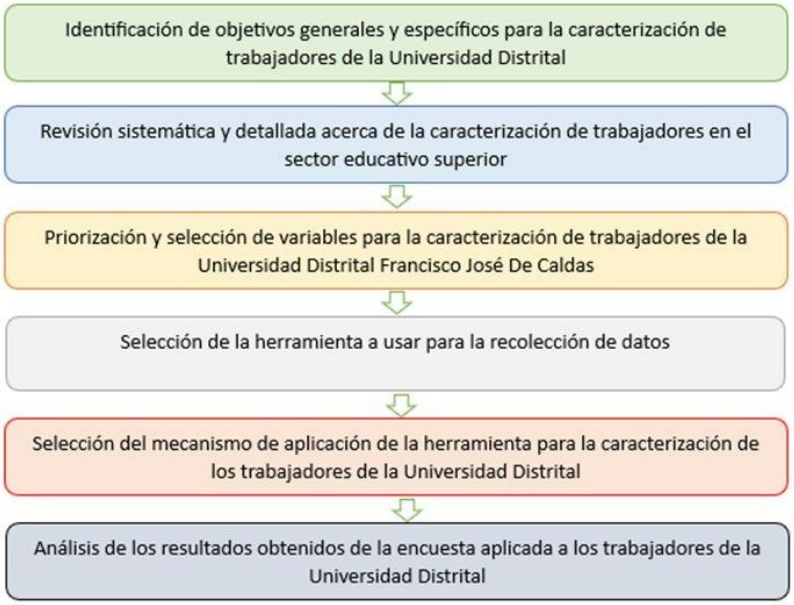
Todos estos módulos y factores son esenciales para el equilibrio de la organización, por lo que se hace necesario aceptar y adaptar las recomendaciones planteadas de la manera más conveniente y viable para generar una mejor integración del clima laboral y la calidad de vida dentro de organización. Es necesario entender que las personas comprenden la institución por lo que la parte administrativa debe comportarse de manera integral para direccionar las acciones y los objetivos hacia la visión de la universidad [52].

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

Desde Bienestar Universitario se identificó la necesidad de orientar los servicios de bienestar institucional a los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas teniendo en cuenta lo indagado anteriormente, los pasos que se siguieron se muestran en la siguiente imagen y son el principal referente al desarrollar este capítulo:

Gráfico 10.

Pasos para la metodología de trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.



Nota: Pasos a seguir de la metodología. Fuente: Elaboración pr*opia.*

3.1. Población

La población objetivo a estudiar son trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, distribuidos los funcionarios en diferentes dependencias como se puede observar en la tabla 1. Para contratistas el desglose del número total de personas y la dependencia a la que pertenece se puede observar en la tabla 2.

Tabla 1.

Trabajadores por dependencia de la Universidad Distrital.

Tipo de cargo	Número de trabajadores
Carrera administrativa	28
Docentes en comisión	10
Docentes en cencargo	2
En comisión	1
En encargo	22
Encargado	2
Libre nombramiento y remoción	8
Provisional en encargo	1
Provisional	108
Contratistas	971
Total	**1153**

Nota: clasificación de los cargos de los trabajadores. Fuente: Elaboración propia.

El número total de trabajadores de la Universidad Distrital es 1153.

Tabla 2.

Contratistas por dependencia de la Universidad Distrital.

Tipo de cargo	N° contratistas
Asesor 1	21
Asesor 2	4
Asistencial	166
Provisional	384
Profesional especializado	81
Técnico	306

Nota: Dependencias de los contratistas de la universidad. Fuente: Elaboración propia.

Para la caracterización de trabajadores, se realizaron dos agrupaciones una para contratistas y otra para funcionarios (otras vinculaciones) como se puede observar en la tabla 3.

Tabla 3.

Grupos de trabajadores de la Universidad Distrital.

Tipo de cargo	Número de trabajadores
Funcionarios (otras vinculaciones)	182
Contratistas	971
Total	**1153**

Nota: Clasificación del tipo de cargo. Fuente: Elaboración propia.

3.2. Metodología de caracterización a implementar

Para el desarrollo de la presente investigación, y después de realizar un análisis detallado de los diferentes tipos de herramientas que permiten realizar una caracterización de poblaciones, se decide desarrollar un instrumento específico y de retroalimentación cuantitativa, en este caso la encuesta.

Una encuesta de caracterización es una herramienta de investigación que se utiliza para obtener información detallada y estructurada sobre las características, habilidades, actitudes y comportamientos de un grupo específico de personas. Por lo general, las encuestas de caracterización se enfocan en poblaciones específicas, como trabajadores de una empresa, estudiantes de una institución educativa, habitantes de una ciudad o usuarios de un servicio determinado. Las encuestas de caracterización se pueden realizar por diferentes medios, como entrevistas personales, cuestionarios en línea o en papel, o por teléfono. La selección de la técnica dependerá del tamaño y la complejidad de la población a estudiar, así como de los recursos disponibles para realizar la investigación.

En una encuesta de caracterización se pueden abordar diferentes aspectos, como el nivel socioeconómico, la edad, el género, la educación, la ocupación, la experiencia laboral, los intereses, los hábitos de consumo, las expectativas, entre otros, estos datos pueden proporcionar información valiosa para diseñar políticas, programas y estrategias que satisfagan las necesidades y demandas de la población objetivo. Además de la caracterización, las encuestas también se pueden utilizar para medir la opinión, la satisfacción, el clima laboral o cualquier otro aspecto relevante para la población objetivo. Es importante que las encuestas se diseñen cuidadosamente para asegurar que las preguntas sean claras, relevantes y no sesgadas, y que los datos sean recopilados y analizados de manera rigurosa.

Teniendo en cuenta lo anterior se decidió iniciar por una búsqueda o revisión bibliográfica para determinar las variables de la encuesta y su retribución en los datos recolectados, segmentado finalmente la encuesta por módulos generales que contienen preguntas específicas sobre cada individuo al que se le aplique la encuesta de caracterización [53].

3.3. Metodología de muestreo seleccionada

Basados en la bibliografía revisada y dada la naturaleza de los datos, se decidió elegir el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, en el cual cada miembro de la población tiene una igualdad de oportunidades de ser seleccionado como sujeto, todo el proceso de muestreo se realiza en un solo paso con cada sujeto seleccionados independientemente de los demás miembros de la población. Algunas de las ventajas que se obtuvieron al usar esta técnica es la facilidad de montaje de la muestra, su representatividad de la población permitió una

selección aleatoria imparcial y permitió obtener un representante de la muestra, dichas ventajas son importantes al obtener conclusiones de los resultados de un estudio, por lo cual se puede hacer generalizaciones de los resultados de la muestra a la población. Adicionalmente se usaron parámetros como confiabilidad, error y prevalencia que estructuran el tipo de muestreo elegido, para la muestra inicial se hace una variación al método usando la estratificación con afijación proporcional, esto permitió identificar el tamaño muestral para cada tipo de trabajadores haciéndolo de manera proporcional al número de trabajadores según su tipo.

Teniendo en consideración que el tamaño de la población objetivo es 1153, y que con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error máximo admitido del 5 %, con un número total de estratos de 10, se obtiene que la muestra a obtener es 288 la cual es distribuida según la proporción del número de sujetos en el sustrato. A continuación, se puede observar los cálculos realizados y la definición de cada uno de los términos asociados de la ecuación.

$$n\text{: } Tamaño\ de\ la\ muestra\ que\ se\ tiene\ en\ cuenta\ para\ el\ estudio.$$

$$d\text{: } Error\ esperado\ del\ 5\%.$$

$$Z\text{: } El\ estadístico\ Z\ de\ la\ distribución\ normal\ para\ un\ intérvalo\ de\ confianza\ del\ 95\%.$$

$$p\text{: } Prevalencia,\ se\ toma\ el\ 50\%\ para\ maximizar\ el\ tamaño\ muestral.$$

$$q = 1 - p$$

$$n = \frac{N*Z^2*P*Q}{d^2*(N-1)+Z^2*P*Q} = 288$$

El tipo de cargo de los trabajadores de la Universidad Distrital, el número de sujetos en el estrato, la proporción, así como la muestra del estrato se puede observar en la tabla 4.

Es importante tener en cuenta que los diferentes funcionarios (tabla 2) se agrupan en un solo estrato llamado otras vinculaciones, debido a que el número de cada uno de ellos es mínimo.

La muestra del estrato es la cantidad de respuestas que se esperarían como mínimo obtener después de aplicar la encuesta a los funcionarios. Como se puede observar en la tabla, la proporción de contratistas es la más significativa, siendo este un 84.22 % de la proporción de toda la muestra.

Tabla 4.

Muestra por estratos de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.

Estrato	Tipo de cargo2	Número de trabajadores	Proporción	Muestra del estrato
1	Funcionarios (otras vinculaciones)	182	15,8%	45
2	Contratistas	971	84,2%	243
	Total	**1153**	**100%**	**288**

Nota: Clasificación de la muestra. Fuente: Elaboración propia.

3.4. Metodología de correlación de variables

IMB SPSS Statistics (Statistical Package for the Social Sciences) es una potente plataforma de software estadístico, la cual ofrece una interfaz intuitiva y un sólido conjunto de características que permite a su organización extraer información procesable de sus datos rápidamente. Los procedimientos estadísticos avanzados ayudan a garantizar una alta precisión y una toma de decisiones de calidad [54]. Inicialmente este programa se usaba únicamente en investigaciones de las ciencias sociales y en las ciencias aplicadas, ahora también se aplica en el ámbito la de investigación de mercado. Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases

de datos y una sencilla interfaz para la mayoría de los análisis. Algunos de los trabajos recientes en los que ha sido usado este software , es un estudio que se realizó con el objetivo de detectar la tasa de contaminación de hemocultivos (BCC) en un hospital de atención terciaria en Palestina e identificar los departamentos con las tasas más altas junto con los microorganismos aislados de las muestras de sangre contaminada, el análisis estadístico se realizó utilizando el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) versión 21, en el que un valor de p inferior a 0,05 se consideró estadísticamente significativo para todos los análisis [55].

También el estudio de investigación en el que se busca la correlación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de las enfermeras en la Universidad de Ciencias Médicas de Hamadan [56], en el cual se utilizó el software SPSS (versión 16) para el análisis de datos y un valor de p inferior a 0,05 se consideró estadísticamente significativo, y el estudio de investigación en el cual se estudian huesos de Wormian que pueden jugar un papel en la afinidad de la población y el diagnóstico diferencial de varios síndromes clínicos, en el cual se investiga la distribución de tipos en cráneos adultos, su correlación con el sexo, la afinidad de la población y varias deficiencias basadas en la literatura. Se investigaron ciento diez cráneos turcos adultos, 80 (72,7%) hombres y 30 (27,2%) mujeres, según tipo, frecuencia, ubicación y sexo, para todos los análisis estadísticos se utilizó SPSS 25 [57].

3.5. Implementación, aplicación y difusión de la herramienta de recolección de datos: encuesta

La herramienta de recolección de datos (encuesta) fue lanzada el día 03 de mayo del año 2023 por parte del Departamento de Talento Humano de la Universidad Distrital Francisco

José De Caldas, de manera *online*, permitiendo así la difusión masiva de la información. Para ello se usó el formulario de Microsoft 365 (forms.office) en la cual se pueden crear encuestas y cuestionarios en líneas con marcado automático, y sus datos pueden ser exportados a Microsoft, la elección de dicho formato se realiza por el fácil manejo de almacenamiento y posterior manipulación de los datos por parte de los creadores de la encuesta. El tiempo promedio de respuesta de la encuesta fue entre 30 minutos y 1 hora dependiente su variación, del individuo que la responda, el formulario se envió adicionalmente a los correos institucionales de la población objetivo (trabajadores) de dicha institución, por medio de un Código QR presentado en la imagen 2, siendo este un módulo para almacenar información en una matriz de datos o en código de barras bidimensional. En el correo enviado se hace énfasis en varios aspectos importantes que es necesario que tengan en cuenta la población objetivo antes de poder dar respuesta a la encuesta, algunos de esos aspectos fueron el objetivo de la aplicación de dicha encuesta el cual es conocer actividades de interés, opiniones, percepciones y el entorno laborar para así identificar las oportunidades de mejora que tengas un impacto positivo sobre el personal administrativo y a su vez en la institución. Se resalta también que la encuesta es anónima y las respuestas son generalizadas, es decir que no se refiere a una persona en particular si no a un grupo de personas con características similares en cuando a sus actividades laborales. Se hace claridad en el manejo de los datos que recolectarán, teniendo en cuenta la ley 1266 de 2008 (Ley de Habeas Data para la regulación del manejo de la información de datos personales en bases de datos), la Ley de 1581 del 2012 por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de la información de datos personales, y sus decretos reglamentarios, así como la resolución de Rectoría de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas No° 432 del 30 de agosto de 2016 por la cual se adopta la política de tratamiento y protección de datos personales.

- ✓ Código QR**:** forms encuesta de caracterización – administrativos de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.



La encuesta fue enviada a 1153 trabajadores entre los cuales se encuentran contratistas y funcionarios con otros tipos de vinculación.

3.6. Matriz de sistematización de la información

Para la organización de la información se opta por establecer matrices que son utilizadas como bases de datos de los diferentes documentos encontrados según lo establecido en este capítulo. En la base de datos a nivel mundial se encuentran los siguientes ítems:

Tabla 5.

Matriz para evaluación y selección de literatura.

REFERENCIA GENERAL					
Título	**Autor**	**Entidad / Revista**	**Tipo de artículo**	**Año**	**Ubicación**
ANÁLISIS BÁSICO					
Palabras claves	**Resumen**	**Tipo de muestreo**	**Métodos de recolección de información**		**Variables**

Nota: Matriz para evaluación. Fuente: Elaboración propia.

En la base de datos de Colombia se encuentran los siguientes ítems:

Tabla 6.

Matriz para evaluación de la literatura.

REFERENCIA GENERAL					
N°	**Tipo de artículo**	**Año**	**Título**	**Ubicación**	**Entidad**
ANÁLISIS BÁSICO					
Especificación	**Guía Metodológica**	**Resumen**	**Palabras Clave**	**Método de recolección de información**	**Variables**

Nota: Clasificación de la muestra. Fuente: Elaboración propia.

- Título: Nombre del documento
- Autor: Nombre de las personas involucradas en la elaboración del documento.
- Entidad / Revista: Institución a la que pertenece el documento.
- Tipo de articulo: Tipo de documento seleccionado.
- Año: Año de publicación.
- Ubicación: Cita bibliográfica del documento.
- Palabras claves: Conceptos más relevantes del documento.
- Resumen: Descripción breve del documento. Lo
- Tipo de muestreo: Clasificación del muestreo utilizado en el documento.
- Métodos de recolección de información: Tipo de herramienta utilizada para la recolección de información.
- Variables: Termino importante en la caracterización del documento.
- Especificación: Entidad a la que se le aplica la caracterización
- Guía metodológica: Uso de la guía metodológica de caracterización de usuarios

Con ayuda de la matriz anterior se desglosaron los diferentes documentos encontrados en la revisión sistemática, permitiendo analizar cada uno de ellos y así mismo obtener una base de datos consolidada como soporte para la presente investigación.

CAPÍTULO IV. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA

En este capítulo se desarrolló una revisión sistémica del tema a tratar en la investigación, por lo cual se realizó una recolección de información global. Esta recolección inicio con una búsqueda en las bases de datos especializadas y reconocidas por su importancia a nivel académico, la indagación sobre la importancia de la temática en los documentos encontrados y su concordancia con el tema a tratar, así como su calidad permitió partir de una base sólida y confiable de información cumpliendo así con el objetivo de la revisión sistemática de manera satisfactoria.

4.1. Identificación de palabras clave

Con el fin de ampliar la búsqueda y diversificarla, para la identificación de palabras clave como base de la ecuación de búsqueda se usaron tres tesauros diferentes: el listado de vocabulario "Tesauros de la UNESCO", el Tesauro de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y el Tesauro UNBIS.

4.1.1. Tesauros de la UNESCO

Los "Tesauros de la UNESCO" es una lista controlada y estructurada de términos para el análisis temático y la búsqueda de documentos y publicaciones en los campos de la educación, cultura, ciencias naturales, ciencias sociales y humanas, comunicación e información. Se hizo uso de este listado en inglés ya que proporciona palabras clave que permitirán que la búsqueda de información acerca de la temática objetivo sea fácil, acertada y muy rápida.

Los tesauros encontrados para la caracterización de trabajadores tienen como nota de alcance "The physical, social and managerial factors affecting a worker's job environment" y pertenecen al grupo de "Politics, law and economics > Personnel management" así los tesauros encontrados son los siguientes:

TÉRMINO PREFERIDO

- *Working conditions*

CONCEPTO GENÉRICO

- *Conditions of employment*

CONCEPTOS ESPECIFICICOS

- *Labour standards*
- *Occupational safety*
- *Quality of working life*
- *Work environment*
- *Work organization*

CONCEPTOS RELACIONADOS

- *Collective agreements*
- *Culture of work*
- *Ergonomics*
- *Living conditions*
- *Occupational diseases*
- *Working time*

Haciendo énfasis en el concepto especifico *Quality of working life* se encontraron los siguientes tesauros:

CONCEPTOS RELACIONADOS

- *Job satisfaction*
- *Occupational psychology*
- *Occupational safety*
- *Occupational sociology*
- *Quality of life*
- *Work environment*
- *Work organization*
- *Working time*

Sumado a esto y como punto importante del trabajo de investigación la palabra *surveys* se usó nuevamente dada la importancia de la búsqueda en la revisión sistemática de caracterización, dicha palabra fue encontrando en el Tesauro de la UNESCO como término preferido, obteniéndose la siguiente información:

CONCEPTO ESPECÍFICO

- *Sample survey*
- *Survey análysis*

CONCEPTOS RELACIONADOS

- *Data collection*
- *Questionaires*

- *Social surveys*
- *Target groups*

Complementando la búsqueda anterior se hizo necesario buscar en el Tesauro UNESCO la palabra *Sampling* de la cual se encuentra la siguiente información:

TÉRMINO PREFERIDO

- *Sampling*

CONCEPTO GENÉRICO

- *Evaluation methods*

CONCEPTOS RELACIONADOS

- *Statistics*

PERTENECEN AL GRUPO

- *Science > Scientific approach*

4.1.2. Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El tesauro de la OIT es una compilación de más de 4000 términos relacionados con el mundo del trabajo en inglés, francés y español. Los temas cubiertos por el tesauro están agrupados en 19 categorías, temáticas principales o facetas. Para la presente búsqueda de investigación

la categoría a tener en cuenta es la 13 *TRABAJO Y EMPLEO* la cual está relacionada con la temática tratada.

4.1.3. El tesauro UNBIS – Naciones Unidas

El tesauro UNBIS de las Naciones Unidas es un vocabulario controlado en seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas entre los cuales se encuentra español, francés, inglés e italiano en los que se trata las siguientes temáticas: agricultura, ciencias forestales y pesca, ambiente y recursos naturales, ciencias sociales, comercio internacional, demografía, comunicaciones y transporte, desarrollo económico, derecho y política, educación empleo, industria, salud, tecnología y descriptores geográficos.

El esquema de concepto en el que se iniciara la búsqueda en inglés es EMPLOYMENT, obteniendo como resultado la siguiente información extraído de la fuente http://metadata.un.org/thesaurus/1007067:

PREFERRED TERM

- *Work life balance*

USED FOR

- *Work – life balance*

BROADER TERMS

- *Conditions of employment*

RELATED TERMS

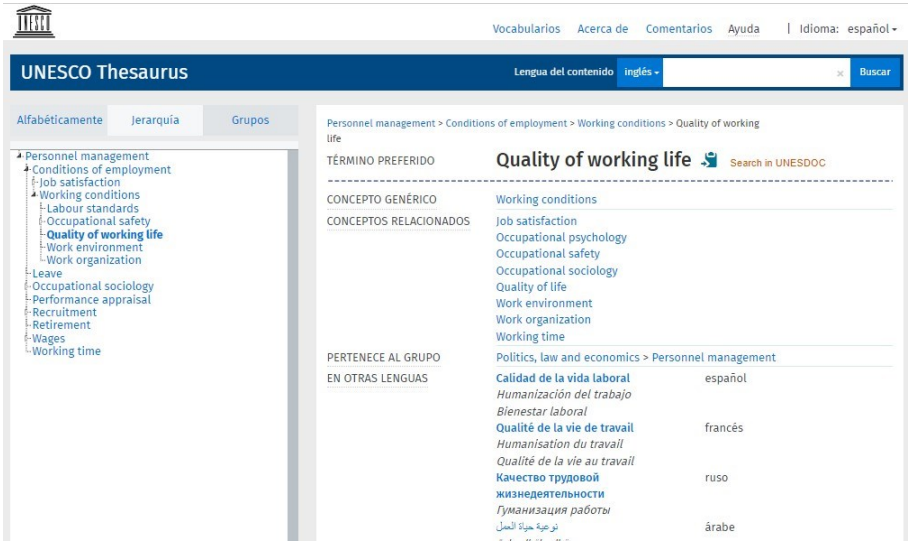
- *Decent work*
- *Job satisfaction*
- *Leisure*
- *Quality of life*
- *Working conditions*
- *Working time arrangement*

Adicionalmente es importante resaltar que para la palabra caracterización y características sociodemográficas no se encontró ningún tesauro, dada su importancia en la temática de la búsqueda se decidió usarla e incluirla también dentro de las palabras clave a usar en la ecuación de búsqueda. Finalmente, las palabras clave escogidas para la búsqueda en inglés son:

- *Job satisfaction*
- *Culture of work*
- *Living conditions*
- *Occupational safety*
- *Occupational diseases*
- *Working conditions*
- *Contitions of employment*
- *Decent work*
- *Characterization*
- *Sociodemographic characteristics*

- *Sociodemographic variables*
- *Data collection*
- *Questionaires*
- *Social surveys*
- *Target groups*
- *Sample survey*
- *Sampling*
- *Evaluation methods*

✓ **Muestra**: Tesauro de la UNESCO con el término preferido Quality of working life.



Adicionalmente como se puede observar en la imagen de muestra otras lenguas en las que se encontró la información son en español, francés, árabe y ruso, se decide usar las palabras clave en inglés y francés con el fin de ampliar la búsqueda y hacerla más efectiva.

4.2. Selección de fuentes de información

Las fuentes de información inicialmente consultadas son *Science Direct* y Scopus a las que es posible acceder por la suscripción que mantiene la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. *Science Direct* es un sitio web que proporciona acceso por suscripción a una gran base de datos de búsqueda científica y médica. Alberga más de 12 millones de piezas de contenido de 3500 revistas académicas y 34000 libros electrónicos extraído de la fuente: https://www.elsevier.com/solutions/sciencedirect. *Scopus* por otro lado es una base de datos bibliográfica de resúmenes y citas de artículos de revistas científicas propiedad de Elsevier, seleccionada por expertos con datos enriquecidos y literatura académica vinculada en una amplia variedad de disciplinas, encuentra rápidamente investigaciones relevantes y autorizadas, identifica autores expertos en diferentes temas y brinda acceso a datos, métricas y herramientas analíticas confiables, donde su página principal de búsqueda es: https://www.elsevier.com/solutions/scopus. Estas bases de datos fueron escogidas por la confiabilidad y alta reputación que tienen, así mismo es posible ser usadas con el software de bibliometría Vosviewer.

4.3. Criterios de exclusión e inclusión para la selección de documentos

Para la selección de documentos usados para la revisión sistemática de caracterización de trabajadores se establecieron con anterioridad criterios a tener en cuenta, con el fin de tener resultados que aumenten la calidad de la información adquirida y estén más alineados con la búsqueda objetivo.

4.3.1. Criterios de exclusión

Documentos recientes, que estén dentro de los años de publicación de 2017 hasta el año 2023, con el fin de tener información actualizada y sobresaliente que permita tener toda la documentación acerca de las nuevas caracterizaciones realizadas teniendo así una mayor calidad.

4.3.2. Criterios de inclusión

Se tuvieron en cuenta estudios en los que las caracterizaciones realizadas se aplicaron a la población objetivo de cualquier campo de estudio, es decir la investigación no se centró únicamente en trabajadores que hacen parte de las instituciones de educación superior, también se tuvieron en cuenta estudios que usan principalmente como método de recolección de información la encuesta, sin importar si el tipo de muestreo es probabilístico o no probabilístico. No se tuvieron en cuenta resúmenes, ni entrevista, pero si se tuvieron en cuenta artículos publicados en revistas científicas, y documentos e informes presentados por entidades públicas como parte del cumplimiento de caracterización de funcionarios requerida por parte del Gobierno Nacional de Colombia. Es importante tener en cuenta también las caracterizaciones realizadas en el país, así como los lineamientos establecidos y los resultados obtenidos.

4.4. Formulación, construcción y selección de las ecuaciones de búsqueda

4.4.1. Formulación de las ecuaciones de búsqueda

En un primer momento se establecieron las palabras claves como insumo base de la elaboración de la ecuación de búsqueda, las cuales fueron seleccionadas usando el Tesauro

de la UNESCO. En un segundo momento se tuvieron en cuenta las combinaciones más efectivas y acertadas de dichas palabras claves, es importante resaltar que no todas las palabras clave se utilizaron en una misma ecuación de búsqueda si no que se hicieron varias ecuaciones, esto con el fin de no limitar la búsqueda, pero si enfocarla en la temática objetivo, y tener mayor variedad de información. En un tercer momento se realizó la búsqueda de los operadores booleanos y consejos generales que usan las fuentes de información, esto con el fin de tener una búsqueda asertiva. Por último, se realizó la búsqueda de información con las diferentes ecuaciones de búsqueda teniendo en cuenta los aspectos nombrados anteriormente. Las ecuaciones de búsqueda, así como los operadores booleanos y generalidades que se tuvieron en cuenta se pueden observar a continuación:

Operadores booleanos:

- AND busca documentos que contengan ambas palabras.
- OR busca documentos que contengan al menos una de las palabras.
- AND NOT busca documentos que contengan el primero de los términos y excluyan el segundo.

Buscar frases

- Para buscar una frase, la escribimos entre comillas, así devolverá los documentos que contienen ambas palabras unidas.

Ecuaciones de búsqueda

Teniendo en cuenta los tesauros seleccionados para la creación de las ecuaciones de búsqueda en un primer momento se comienzo a realizar las respectivas combinaciones, posteriormente estas ecuaciones de búsqueda fueron usadas en cada base de datos, se analizó

la cantidad de documentos encontrados y la calidad de la información teniendo en cuenta el año de publicación, y que tan relacionados estaban los artículos con la temática a tratar, a continuación y teniendo en cuenta los aspectos anteriormente nombrados se seleccionaron las mejores ecuaciones de búsqueda, es importante resaltar que los tesauros que arrojaron mejor información fueron los siguientes:

- *Job satisfaction*
- *Culture of work*
- *Characterization*
- *Social Survey*
- *Working conditions*
- *Evaluation methods*
- *Sampling*
- *Statistic*
- *Public sector*
- *Socialdemographic*

La construcción de las ecuaciones bibliográficas comenzó usando 4 tesauros, de los cuales se construye la ecuación de búsqueda:

4.4.2. Construcción ecuaciones de búsqueda

Se procuro conservar un tesauro relacionado con trabajadores, caracterización, estadística y condiciona laboral, la construcción de las ecuaciones finales es la siguiente:

Se inicio con la siguiente ecuación de búsqueda

- "Social survey" AND "statistics" OR "characterization" OR "workers"

De los cuales se encontraron 1121 documentos, es importante destacar que los artículos relacionados no estaban enfocados en el objetivo deseado por lo que se decidió usar más tesauros que complementaran la búsqueda.

- "Working conditions" AND "social survey" OR "data analysis" OR "sample survey"

El número de documentos encontrados con esta ecuación son 870 documentos, pero no arroja documentos focalizados en el tema, a pesar de que individualmente cada tesauro está relacionado

- " Job satisfaction" OR "culture of work" AND population AND "Data dollection" OR "social survey".

Dado los resultados anteriores, se decidió usar otros tesauros diferentes, conservando únicamente *Social survey*, obteniendo así 213 documentos. Cabe resaltar que con el tesauro *Data collection* arroja otro tipo de información específicamente de las ciencias biológicas, por lo que para las ecuaciones de búsqueda finales no se tiene en cuenta.

- " Job satisfaction" OR "culture of work" AND population AND "Data collection" OR "sampling"

Se cambia en esta ecuación de búsqueda *social survey* por el tesauro *Sampling* obteniendo 468 documentos, aunque no con el enfoque esperado.

- "Social survey" AND "statistics" OR "characterization" AND "workers" AND "Job satisfaction"

Conservando únicamente los tesuaros *Job satisfaction* y *Social survey*, se introduce el tesauro *Statistics* en vez de *Sampling*, se agrega *Characterization* para enfocar la búsqueda y *Workers* para la población objetivo, obteniendo así 784 documentos.

- "Job satisfaction" OR "social survey" AND "statistics" OR "characterization" OR "workers"

Usando los mismos tesauros que la anterior ecuación de búsqueda se opta por cambiar los conectores booleanos en usando OR en “Social survey” y en “Workers” se encuentran 14524 documentos. Con esta ecuación de búsqueda el número de documentos aumenta significativamente, siendo la calidad y relación de la información obtenida buena, por lo que se decide establecerla como una de las ecuaciones finales.

- "Job satisfaction" AND "statistics" AND "social survey" OR "characterization" OR "workers" OR "Evaluation methods"

Teniendo en cuenta los buenos resultados obtenidos con la última ecuación y esperando limitarla más se agrega el tesauro “Evaluation methods” obteniendo así un total de documentos de 728. Se decide también dejar esta ecuación para la búsqueda final dada la alta calidad y cercanía de la información.

- "Job satisfaction" OR "social survey" AND "statistics" OR "characterization" OR "workers" OR "public sector ".

Haciendo una variación en la ecuación de búsqueda cambiando el tesauro “evaluation methods” por “public sector” se obtiene un total de documentos de 15231, dada la calidad y la concordancia de la información se decide dejar esta ecuación para la búsqueda final.

- "Job satisfaction" OR "sampling" AND "statistics" OR "characterization" OR "workers" OR "social survey"

Realizando una segunda variación en la ecuación de búsqueda cambiando el tesauro “public sector” por “Sampling” se obtiene un total de 112784 documentos y se decide disponer de esta ecuación por la alta afinidad de la información.

- "Job satisfaction" OR "culture of work" AND population OR "sampling" OR "occupational safety".

4.4.3. Selección de las ecuaciones de búsqueda

Por último y ya teniendo una ecuación de búsqueda determinada, se opta por elaborar otra ecuación usando tesauros diferentes (sinónimos), obteniendo 5962 documentos, la cual se seleccionó como ecuación de búsqueda final.

1. "Population" AND “Job satisfaction" OR "culture of work" OR "sampling" OR "occupational safety”.
2. "Job satisfaction" OR "social survey" AND "statistics" OR "characterization" OR "workers" OR "public sector ".
3. "Job satisfaction" OR "sampling" AND "statistics" OR "characterization" OR "workers" OR "social survey"
4. "Job satisfaction" AND "statistics" AND "social survey" OR "characterization" OR "workers" OR "Evaluation methods"
5. "Social survey" AND "statistics" AND "Job satisfaction" OR "characterization" OR "workers" OR "Evaluation methods"

4.5. Contextualización de la literatura

4.5.1. Primera ecuación

A partir de las ecuaciones de búsqueda final seleccionadas, se procedió a limitar dentro de Scopus a documentos con fecha de publicación entre 2017 - 2023 y aquellos documentos que sean de acceso abierto, para un total de documentos de 2936.

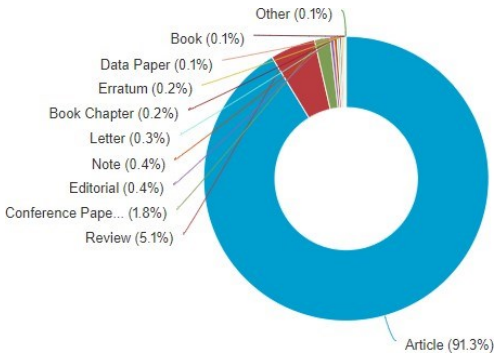
TITLE-ABS-KEY ("Job satisfaction" OR "social survey" AND "statistics" OR "characterization" OR "workers" OR "public sector") AND (LIMIT-TO (OA , "all")) AND (LIMIT-TO (PUBYEAR , 2023) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2022) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2021) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2020) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2019) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2018) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2017))

- Scopus

Usando la herramienta Analyze search results de Scopus , la cual permite analizar un grupo de documentos según año, revistas, autores, instituciones, países o áreas de conocimiento en la cual se concentra la producción científica se obtienen las siguientes gráficas:

Gráfico *11*.

Documentos por tipo.

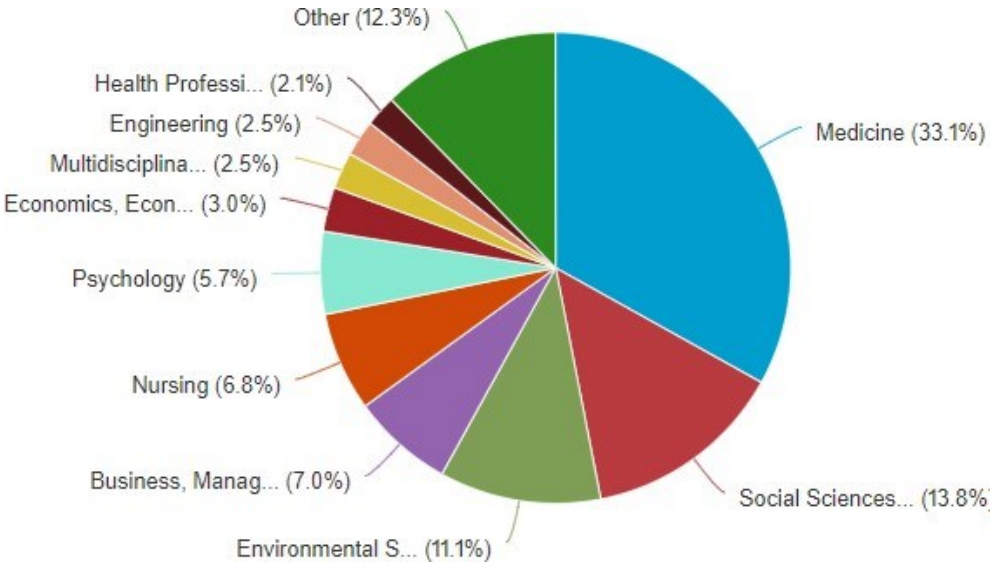


Nota: Clasificación por tipo de documento. Tomado de: Scopus.

Según la gráfica 11 que contiene los documentos por tipo se logra identificar que el tipo *artículos* representa un 91.3 % (2680 artículos) del total de documentos arrojados con la ecuación de búsqueda, por lo que la investigación se estructura en su gran mayoría con dichos artículos y son seguidos por *revisiones* con un total de 151 documentos (5,1%del total).

Gráfico *12.*

Documentos por área temática.



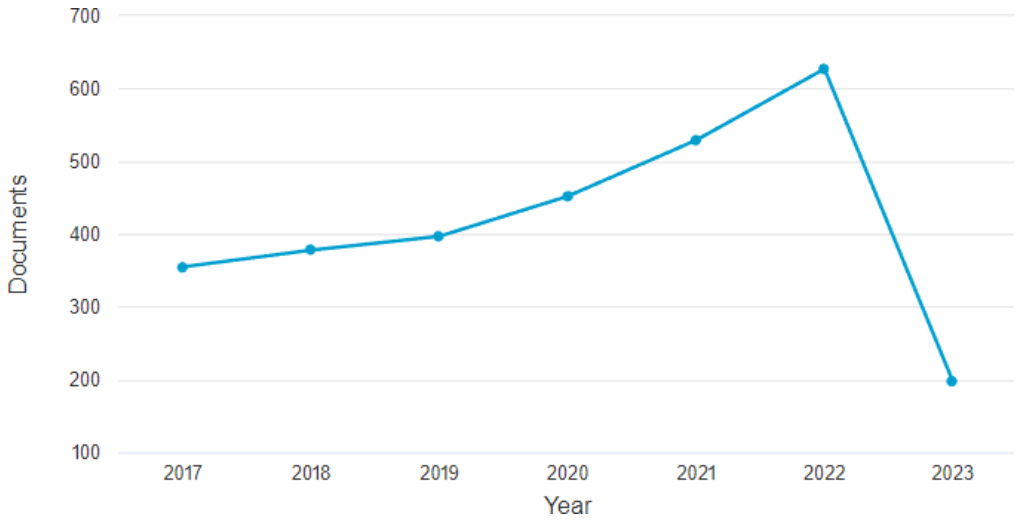
Nota: Clasificación de áreas según la temática. Tomado de: Scopus.

El área de medicina es donde más se encuentran documentos relacionados con un total de 1545 (33.1%), seguido por Ciencias sociales con 646 (13,8%), ciencias ambientales con un 11.1 %, Negocios y gestión con un 7 %, enfermería con un 6,8 % y psicología con un 5,7 % principalmente. Medicina se encuentra en el top con un porcentaje representativo, ya que durante la pandemia de covid-19, el bienestar en el trabajo y la salud se convirtieron en temáticas de investigación de suma importancia y son áreas de gran aporte para la investigación.

Gracias a esta documentación se obtienen las principales temáticas abordadas en esta literatura.

Gráfico 13.

Documentos por año de publicación.

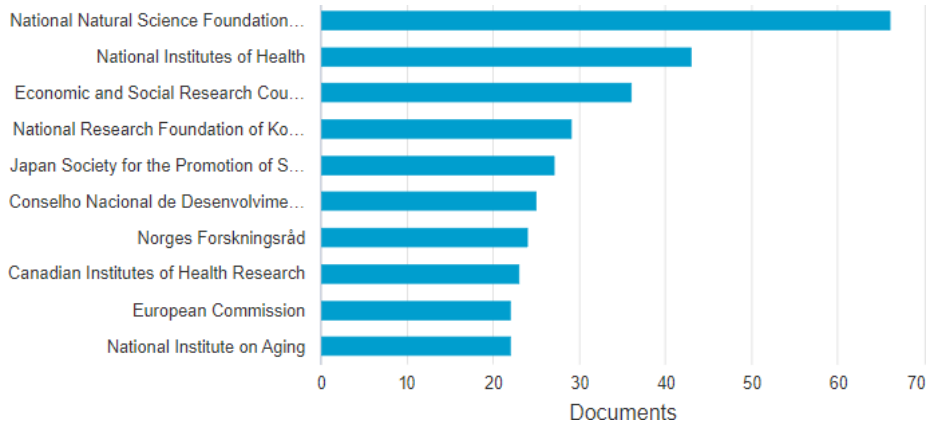


Nota: Clasificación por año de los documentos. Tomado de: Scopus.

En el año 2022 se presentó el mayor número de publicaciones de documentos relacionados con la ecuación de búsqueda planteada con un total de 627 publicaciones, seguido por el año 2021 con 529 publicaciones y el año 2020 con 452 publicaciones. Desde el año 2019 hasta el año 2022 se puede observar un aumento continuo y significativo con el paso del tiempo, esto dada la importancia de las palabras clave en las diferentes áreas de investigación desde el comienzo de la pandemia del COVID- 19. Los documentos tomados para el año 2023 son los encontrados hasta el mes de Julio.

Gráfico 14.

Documentos por patrocinador de financiación.

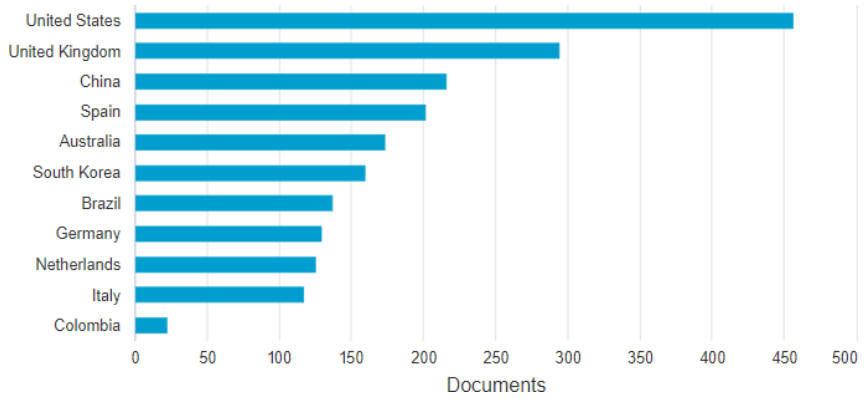


Nota: Patrocinadores de los documentos. Tomado de: Scopus.

Con el fin de validar la información encontrada, en la gráfica 14 se pudo observar el top 10 de los patrocinadores de la documentación, siendo National Natural Science Foundation of China la patrocinadora de 66 documentos, seguido por National Institutes of Health con 43 documentos, Economic and Social Research Council con 36 documentos, National Research Foundation of Korea con 29 documentos, Japan Society for the Promotion of Science con 27 documentos principalmente.

Gráfico 15.

Documentos por país o territorio.



Nota: Clasificación de los documentos por país. Tomado de: Scopus.

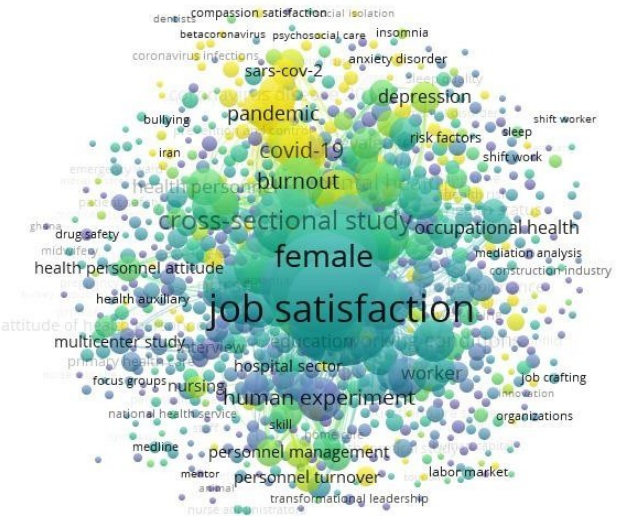
En la gráfica 15, Estados Unidos lidera el top de países con mayor número de documentos con 456 documentos, seguido por el Reino Unido con 294 documentos, China con 216 documentos , España con 201 documentos, Australia con 173 documentos, Corea del Sur con 159 documentos, Brasil con 137 documentos, Alemania con 129 documentos, Países Bajos con 125 documentos y Colombia con 20 documentos ubicándose en el puesto 41, por lo cual se dedujo que el número de documentos publicados en Colombia es bajo en comparación a los otros países.

- Vos Viewer

Usando la red bibliométrica Vos Viewer se observó en la gráfica 16, las palabras clave que se encontraron en un mayor número de veces en los documentos recolectados representado por el tamaño del círculo, el color amarillo hace referencia a aquellas palabras encontradas en los documentos más recientes, seguido del color verde, el color azul y finalmente el color morado.

Gráfico 16.

Palabras clave documentación.

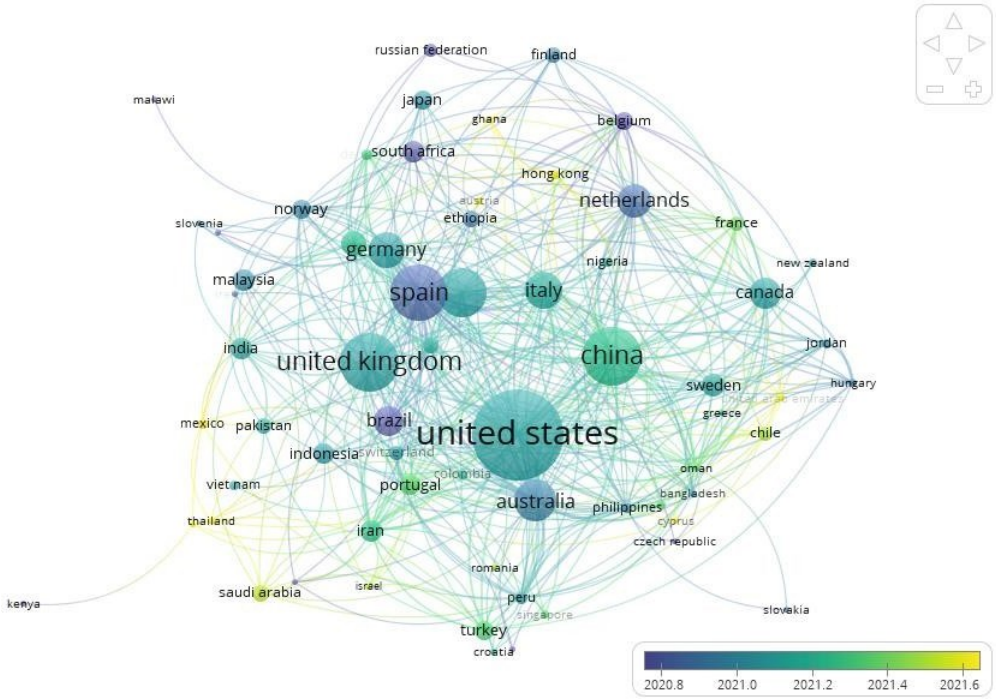


Nota: Palabras claves de los documentos. Tomada de: Vos Viewer

Las palabras que se encuentran en los documentos analizados son según la cantidad de documentos en las que aparecen Job satisfaction, female, cross-sectional study, burnout, covid – 19, pandemic , human experiment, depression, occupational health, health personnel attitude, personnel management, personnel turnover y multicenter study principalmente.

Gráfico *17.*

Relación de número de citaciones de los documentos por países.



Nota: Red bibliométrica de países. Tomada de: Vos Viewer.

En la gráfica anterior se observa la red bibliométrica de los países que cuentan con un mayor número de citaciones referentes al tema investigado, el país que más destaca es Estados Unidos ubicado en el centro de la gráfica y con un círculo de mayor tamaño en comparación a los otros países. Siguiendo esta lógica se identificaron los países según su aporte dependiendo de su tamaño en la gráfica, países como España, China y Reino Unido son

grandes contribuyentes en cuanto a cantidad de citaciones, mientras países como Ghana, Chile y Arabia Saudita son los países que representan la minoría.

4.5.2. Segunda ecuación de búsqueda

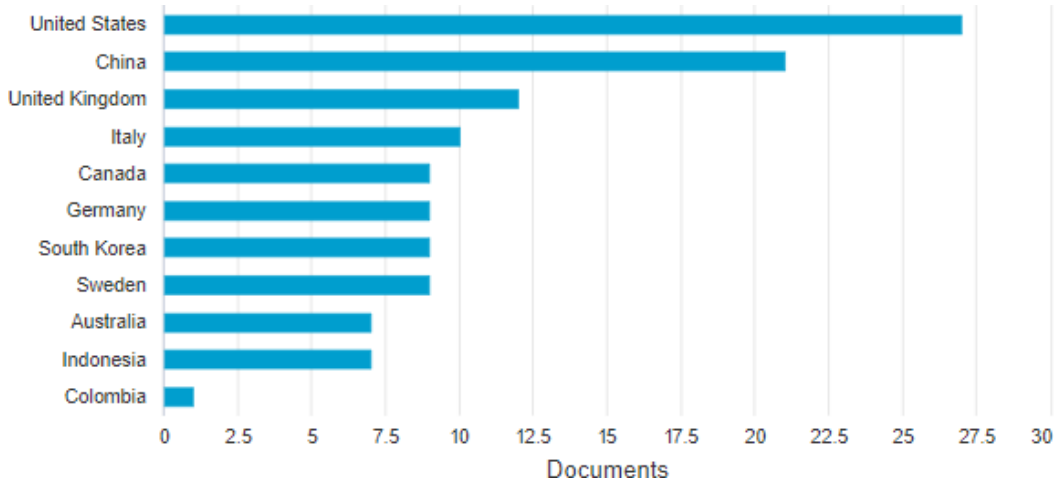
Usando la misma ecuación base de búsqueda, pero limitándola al año 2023, a artículos finales y no en proceso, artículos de acceso abierto, excluyendo las sub- áreas de ciencias de la computación y agricultura se obtiene la siguiente ecuación.

TITLE-ABS-KEY (“Job satisfaction” OR “social survey" AND "statistics" OR "characterization" OR "workers" OR "public sector") AND (LIMIT-TO (PUBSTAGE , "final")) AND (LIMIT-TO (OA , "all")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (PUBYEAR , 2023)) AND (EXCLUDE (SUBJAREA , "COMP") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "AGRI")).

A partir de dicha ecuación se procedió a usar la opción de gráficas de resultados de Scopus, y se obtiene la siguiente información:

Gráfico *18.*

Documentos por país con mayor número de publicaciones.

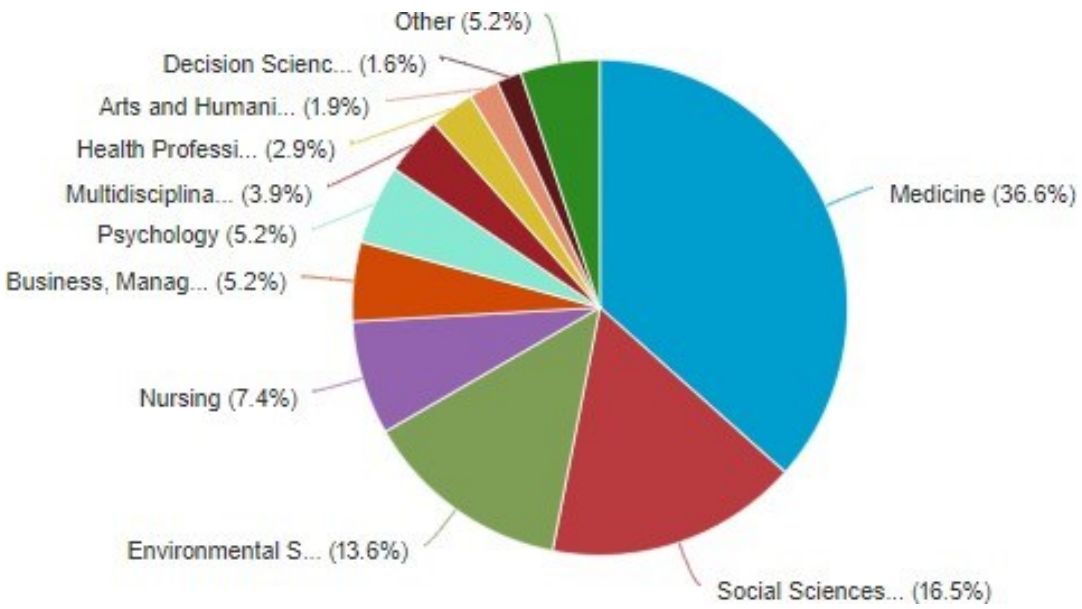


Nota: Clasificación por país según la mayoría de los documentos. Tomado de: Scopus.

En el año 2023 el país con mayores publicaciones hasta la fecha es Estados Unidos con 26 documentos, seguido por China con 21 documentos, Reino Unido con 12 documentos e Italia con 10 documentos principalmente. Comparándolo con la gráfica 18, los nuevos países que entran en el top son Canadá, Brasil y Países Bajos.

Gráfico *19.*

Documentos por área.

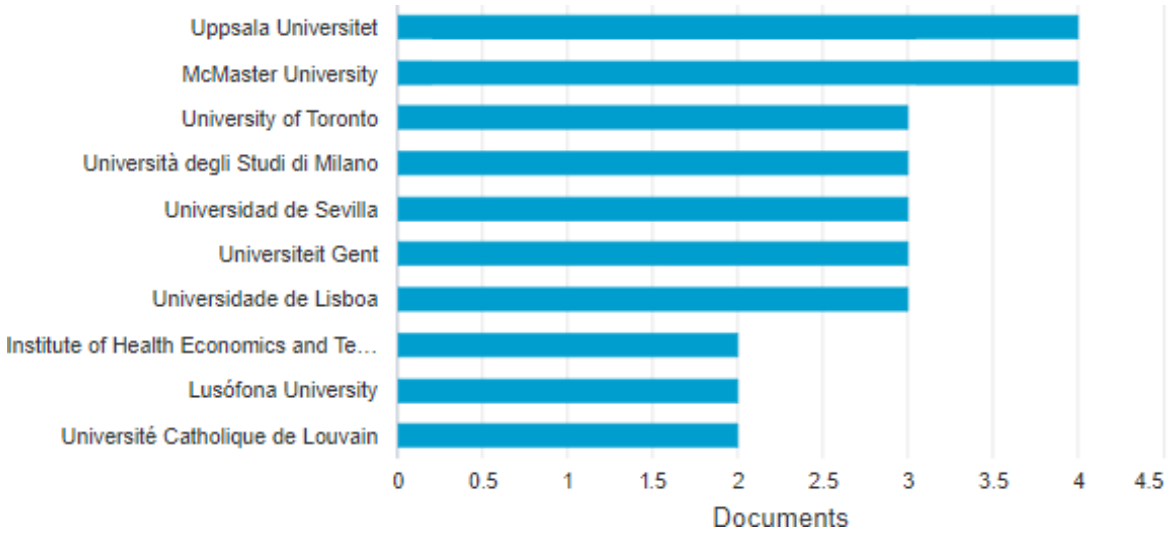


Nota: Clasificación de los documentos según el área. Tomado de: Scopus.

El área de medicina representa un 36.6 % de los documentos, seguido por ciencias sociales con 16,5 % documentos, estas dos áreas suman más del 50 % de los documentos encontrados. Seguido están los documentos de ciencias ambientales con un 13.6 %, y enfermería con un 7.4 %, el porcentaje restante está representando por 7 áreas diferentes.

Gráfico *20*.

Documentos por afiliación.

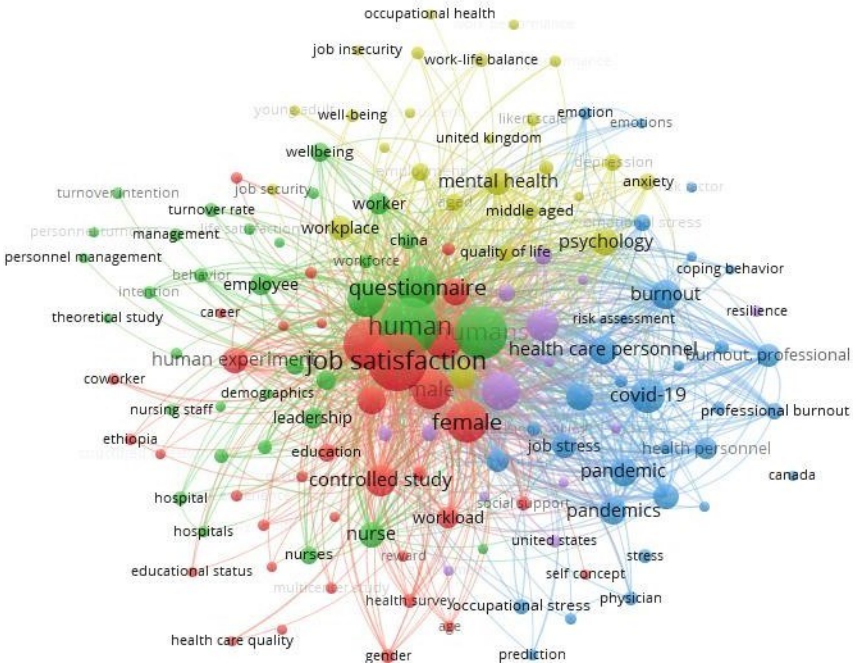


Nota: Documentos según la afiliación. Tomado de: Scopus.

Uppsala Universiet y McMaster University representan el Top de documentos por afiliación con un total de 4, seguido por University of Toronto, Unoversitá degli Studi di Milano, Universidad de Sevilla, Universiteit Gent, Universidade de Lisboa con un total de 3 documentos por afiliación, el restando con 2 documentos por afiliación son el Institute of Health Economics , Lusófona University y Université Catholique de Louvain.

Gráfico 21.

Palabras clave documentación



Nota: Correlación de palabras clave. Tomado de: Vos Viewer.

Las palabras clave que tienen mayor correlación entre los documentos encontrados en la ecuación de búsqueda son representados según el tamaño del círculo, siendo la primera palabra job satisfaction, seguido por human, female, questionnaire, health care, controlled study, COVID-19, pandemic, nurse principalmente.

Gráfico 22.

Número de artículos por año Colombia.

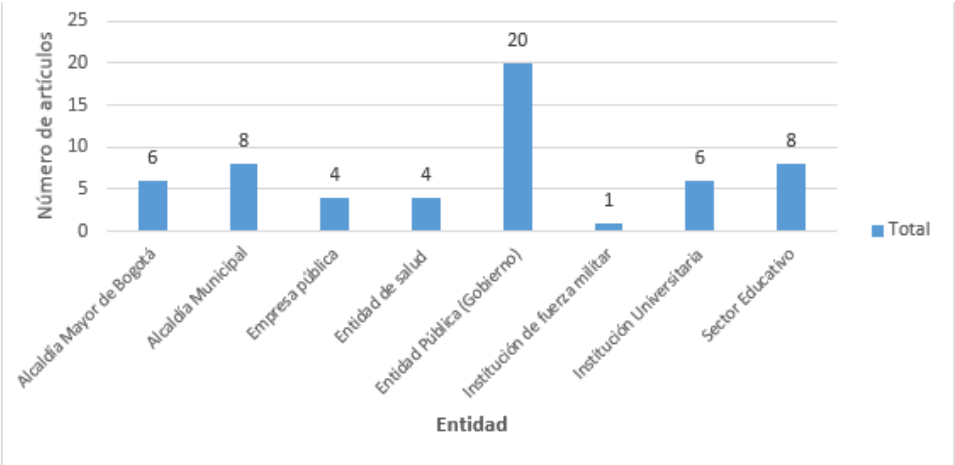


Nota: Artículos desarrollados en Colombia. Fuente: Elaboración propia.

Luego de realizar una revisión sistemática de documentos para el caso de Colombia se encontró que el año donde más se publicaron documentos fue en el año 2020, sin embargo, es importante resaltar que desde el año 2019 se incrementó de manera significativa la cantidad de documentos divulgados por parte de las diferentes entidades públicas debido a la implementación obligatoria de la Guía Metodológica Para La Caracterización De Poblaciones establecida por el gobierno nacional.

Gráfico *23*.

Número de artículos por entidad Colombia.



Nota: Cantidad de artículos según la entidad en Colombia. Fuente: Elaboración propia.

Basándose en la revisión sistemática de entidades que desarrollaron el tema en Colombia se identifica que la mayoría de las instituciones son Entidades Públicas, principalmente Ministerios como el Ministerio de Ambiente, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia y Ministerio de Interior, que plantean la caracterización como una herramienta importante para la gestión humana que permite segmentar a sus trabajadores identificando necesidades y planteando estrategias de mejora.

CAPÍTULO V. VARIABLES CLAVE PARA LA CARACTERIZACIÓN POBLACIONAL ADMINISTRATIVA

En este capítulo se realiza la identificación y segmentación de los términos fundamentales para la caracterización de poblaciones, dichos términos buscan generar el tipo información útil y necesaria de las personas caracterizadas dentro de la presente la presente investigación, así como las variables en cuestión.

5.1. Variables usadas en la caracterización de poblaciones según la literatura

Utilizando entonces la investigación bibliográfica desarrollada anteriormente se plantea un matiz que reúne las variables más importantes presentes en la literatura y las diferentes caracterizaciones consultadas con anterioridad. Se presenta entonces de la siguiente manera:

Tabla 7.

Matriz de variables más relevantes dentro de la literatura.

MÓDULO	DESCRIPCIÓN	PRINCIPALES VARIABLES	BIBLIOGRAFÍA BASE
Información Personal	El módulo de información personal de una encuesta es una sección diseñada para recopilar datos sobre los participantes. Generalmente, incluye preguntas relacionadas con la identidad de los encuestados, como nombre, edad, género, ocupación y ubicación geográfica. Estos datos ayudan a categorizar y analizar las respuestas en función de diferentes grupos demográficos. Es importante garantizar la privacidad y seguridad de esta información y asegurarse de cumplir con las regulaciones de protección de datos aplicables.	Edad, grupo étnico, género, estado civil, lugar de residencia, tipo de vivienda, estrato socioeconómico, principal medio de transporte, lugar de procedencia, dependencia en la que desarrolla sus labores, tipo de vinculación con la universidad, tiempo de vinculación, formación académica y si es egresado de la universidad.	[60, 61, 63, 86, 95, 98, 100 - 109, 112, 113, 115, 120, 121, 123 - 130, 132 - 138, 141 - 145, 147 - 151]

Información Familiar	El propósito de este módulo es obtener una visión más amplia del contexto familiar de los encuestados, lo que puede ser relevante para comprender cómo ciertos factores o decisiones pueden estar influenciadas por su entorno familiar. Al igual que con el módulo de información personal, es importante proteger la privacidad y confidencialidad de estos datos y cumplir con las regulaciones de protección de datos correspondientes.	Personas que conforman el núcleo familiar, el número de hijos, edad de los hijos, personas con las que vive, personas que dependen económicamente del trabajador, parentesco de la persona que depende económicamente del trabajador, apoyo económico de terceros, condición de discapacidad en familiares y el apoyo hacia ellos por parte del trabajador	[72, 80, 81, 85, 87, 88, 93, 98, 101 - 109, 112 - 115, 120 - 130, 132 - 138, 141- 145, 147 - 151]
Salud Física	El propósito de este módulo es obtener información sobre el estado de salud general de los encuestados, identificar posibles problemas de salud o tendencias en la población y comprender cómo los factores de salud pueden influir en otros aspectos de la vida de las personas. Esta parte de la encuesta suele incluir preguntas relacionadas con diversos aspectos de la salud física, como enfermedades crónicas, condiciones médicas preexistentes, historial de enfermedades, hábitos de ejercicio, dieta y calidad del sueño.	Tipo de afiliación del servicio de salud, frecuencia de chequeos médicos y diagnóstico de enfermedades, patologías o discapacidades	[58, 60, 62, 63, 78, 80, 87, 90, 97, 99 - 101, 114, 115, 117, 119]

Salud Mental	El módulo de salud mental de una encuesta es una sección diseñada para recopilar datos relacionados con el bienestar mental y emocional de los participantes. El objetivo de este módulo es obtener información sobre la salud mental de los encuestados, identificar posibles problemas o áreas de preocupación en cuanto a su bienestar psicológico, y comprender cómo factores externos o internos pueden afectar su salud mental.	Autovaloración del estado de salud mental, horas de suelo, enfermedades o trastornos mentales, hábitos para el cuidado de la salud mental, posibles afectaciones en la salud mental y tratamiento psiquiátrico	[58, 60 - 63, 78, 80, 87, 90, 97 - 99, 100, 101, 114 - 121, 125, 132, 135, 140]
Salud Ocupacional	El módulo de salud ocupacional de una encuesta es una sección diseñada para recopilar datos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores en su ambiente laboral. Este segmento suele incluir preguntas sobre la naturaleza del empleo, la exposición a riesgos laborales, las condiciones de trabajo, la satisfacción laboral y posibles problemas de salud relacionados con el trabajo.	Estrés laboral, riesgo en la salud mental y física por el trabajo, condiciones adecuadas en el sitio de trabajo, impacto de las condiciones del sitio de trabajo y accidentes en el puesto de trabajo	[58, 60, 78, 80, 87, 90, 97, 99 - 105, 109, 114 - 117, 119, 121, 140, 143, 145]
Estilo De Vida	El módulo de tipo de estilo de vida de una encuesta es una sección diseñada para recopilar datos sobre los hábitos y comportamientos de los participantes en su vida diaria. El propósito de este módulo es obtener información sobre cómo los participantes llevan a cabo su vida cotidiana y cómo sus elecciones de estilo de vida pueden afectar su salud y bienestar general.	Tiempo libre y actividades que hace en dicho tiempo, personas con las que hablar de cosas importantes, satisfacción con el trabajo y conformidad con la jornada laboral	[59, 73, 77, 79, 81, 99, 105, 121, 128, 135, 148, 151]

Seguridad Económica	El módulo de seguridad económica de una encuesta es una sección diseñada para recopilar datos relacionados con la estabilidad financiera y el bienestar económico de los participantes. El propósito de este módulo es obtener información sobre la situación económica de los encuestados, identificar posibles desafíos financieros que enfrentan y comprender cómo factores económicos pueden influir en sus vidas y decisiones.	Ingresos mensuales, otras fuentes de ingreso, satisfacción con lo que respecta al salario, elaboración de un presupuesto, gastos básicos y porcentaje ahorrado	[62, 70, 74, 80, 82, 100, 120, 134, 148]
Entorno Laboral	El módulo de entorno laboral de una encuesta es una sección diseñada para recopilar datos relacionados con el ambiente de trabajo y las condiciones laborales de los participantes. El propósito de este módulo es obtener información sobre cómo los empleados perciben su lugar de trabajo, identificar áreas de mejora en el entorno laboral y comprender cómo el ambiente de trabajo puede afectar la productividad, el bienestar y la retención de los trabajadores.	Comunicación asertiva en el entorno laboral, relación con los compañeros de trabajo, herramientas ofimáticas, dominio de plataformas digitales, habilidades personales destacables y tiempo utilizado en completar actividades relacionadas a la universidad	[58, 60 - 67, 70 - 73, 75, 76, 78, 80 - 89, 91 - 97, 105, 107, 111, 114 - 116, 125, 126, 130 - 133, 145]
Percepción De Los Servicios de Bienestar Institucional	El módulo de percepción de los servicios de bienestar institucional de una encuesta es una sección diseñada para recopilar datos sobre cómo los usuarios o beneficiarios de una institución perciben los servicios y programas relacionados con el bienestar y el apoyo que ofrece dicha entidad. Esta sección se enfoca en obtener la opinión y experiencia de las personas que han utilizado o interactuado con los servicios de bienestar institucionales.	Beneficios dirigidos a los colaboradores por parte de la universidad percepción de los servicios de bienestar, usos de los servicios de bienestar en 2022 y posibles nuevas asesorías por parte de bienestar	[62, 63, 65, 71, 93, 104, 117, 119, 128, 133, 147]

Percepción De La Parte Administrativa De La Universidad	El módulo de percepción de los servicios administrativos de la universidad en una encuesta es una sección diseñada para recopilar datos sobre la opinión y experiencia de los estudiantes, profesores o personal administrativo con respecto a los servicios administrativos que ofrece la institución educativa. Este módulo suele incluir preguntas que evalúan la satisfacción con los servicios administrativos, la eficiencia y la rapidez en la resolución de trámites y consultas, la amabilidad y disponibilidad del personal, la facilidad de acceso a la información y la calidad general de los servicios administrativos de la universidad.	Transparencia por parte de la universidad, recomendación de la universidad como lugar de trabajo, comunicación con los superiores y solicitud de trámites administrativos	[62, 63, 65, 71, 84, 89, 93, 104, 117, 119, 128, 133, 147]

Nota: Variables encontradas en los diferentes artículos. Fuente: Elaboración propia.

Cabe aclarar que dichos módulos no llevan el mismo nombre en cada una de las investigaciones, sin embargo, se genera un nombre común para de esta manera agrupar todas aquellas caracterizaciones que hicieron uso de este, con el fin de clasificar las variables necesarias para la investigación encontradas en esta búsqueda bibliográfica y resaltando las características más importantes dentro de cada módulo.

5.2. Selección de variables clave para la caracterización de los funcionarios de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.

Teniendo en cuenta el estudio previo desarrollado en la búsqueda bibliográfica de diferentes caracterizaciones se puede establecer la metodología coherente necesaria para desarrollar

esta investigación, existe una amplia diversidad de variables que son fundamentales o necesarias para generar una correcta caracterización de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

De igual manera la búsqueda, interpretación y selección de variables se desarrolló de manera rigurosa desglosando todos los documentos encontrados y filtrando los de mayor peso dentro de la investigación, esto debido a la necesidad de generar preguntas que clasifiquen a los trabajadores en diferentes categorías existentes dentro de la comunidad, cabe señalar que el Departamento de Bienestar Institucional de la universidad se centra en la salud y satisfacción del trabajador por lo que los módulos de salud y percepción por parte de los colaboradores son parte fundamental de la encuesta.

5.3. Definición de los módulos para caracterizar a los funcionarios de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.

Para realizar una correcta caracterización y con base en el cumplimiento de los objetivos de esta investigación se desarrolla la captación de información utilizando una encuesta de dominio privado dentro de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, dicha encuesta fue compartida y administrada por parte del Departamento de Talento Humano hacia los trabajadores de interés. Para la composición de la encuesta se tuvo en cuenta los diferentes módulos de interés dentro de una caracterización, se establecieron 11 módulos en total donde se abarcaron diferentes temas generales y se precisaron por medio de 109 preguntas divididas en dichos módulos.

Módulo de información personal: Este módulo consta de 21 preguntas que incluyen las variables de edad, grupo étnico, género, estado civil, lugar de residencia, tipo de vivienda, estrato socioeconómico, principal medio de transporte, lugar de procedencia, dependencia en la que desarrolla sus labores, tipo de vinculación con la universidad, tiempo de vinculación, formación académica y si el trabajador es egresado de la universidad.

Módulo de información familiar: En el segundo modulo se almacenan datos importantes en lo que respecta a la familia del trabajador, las variables que lo integran son personas que conforman el núcleo familiar, el número de hijos, edad de los hijos, personas con las que vive, personas que dependen económicamente del trabajador, parentesco de la persona que depende económicamente del trabajador, apoyo económico de terceros, condición de discapacidad en familiares y el apoyo hacia ellos por parte del trabajador, completando así un total de 16 preguntas en este segmento.

Módulo de salud física: Iniciando con el tema de la salud se plantean 10 preguntas en esta unidad, se tienen en cuenta las variables de tipo de afiliación del servicio de salud, frecuencia de chequeos médicos y diagnóstico de enfermedades, patologías o discapacidades.

Módulo de salud mental: Este módulo cuenta con 11 preguntas dirigidas hacia las variables de Autovaloración del estado de salud mental, horas de sueño, enfermedades o trastornos mentales, hábitos para el cuidado de la salud mental, posibles afectaciones en la salud mental y tratamiento psiquiátrico.

Módulo de salud ocupacional: Las variables de este módulo son el estrés laboral, riesgo en la salud mental y física por el trabajo, condiciones adecuadas en el sitio de trabajo, impacto de las condiciones del sitio de trabajo y accidentes en el puesto de trabajo completando así un total de 6 preguntas de la encuesta.

Módulo de estilo de vida: En este segmento de la encuesta se tiene un total de 6 preguntas que constan del tiempo libre y actividades que hace en dicho tiempo, personas con las que habla de cosas importantes, satisfacción con el trabajo y conformidad con la jornada laboral según la perspectiva del trabajador.

Módulo de seguridad económica: Consta de 7 preguntas que contiene los criterios de ingresos mensuales, otras fuentes de ingreso, satisfacción con lo que respecta al salario, elaboración de un presupuesto, gastos básicos y porcentaje ahorrado del salario por parte del funcionario o contratista.

Módulo de entorno laboral: Aquí se plantean 10 preguntas que tienen en cuenta la comunicación asertiva en el entorno laboral, relación con los compañeros de trabajo, herramientas ofimáticas, dominio de plataformas digitales, habilidades personales destacables y tiempo utilizado en completar actividades relacionadas a la universidad por parte del encuestado.

Módulo de percepción de los servicios de bienestar institucional: Se valoran criterios como los beneficios dirigidos a los colaboradores por parte de la universidad, percepción de los servicios de bienestar, usos de los servicios de bienestar en el 2022 y posibles nuevas asesorías por parte de bienestar para los trabajadores, dando un total de 5 preguntas.

Módulo de percepción de la parte administrativa de la universidad: Con un total de 4 preguntas se tienen en cuenta las variables de transparencia por parte de la universidad, recomendación de la universidad como lugar de trabajo, comunicación con los superiores y solicitud de trámites administrativos por parte de los trabajadores.

Módulo de proyecto de vida: Se generaron 13 preguntas para considerar los criterios de planes a futuro, estudios a futuro, emprendimiento, cambio de trabajo, inmigración, cambio de estilo de vida, formalizar familia, cambio de profesión, actividades de ingresos extras,

nuevo idioma, actividades de beneficio en la salud física y mental y planes a mediano plazo que puede tener en mente el trabajador al responder la encuesta.

Toda la información anterior fue estrictamente evaluada antes de generar la encuesta y la recolección de la información, por lo que todos los resultados de dicha encuesta serán tenidos en cuenta para el análisis de datos cuantitativos y cualitativos de la caracterización de trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

CAPÍTULO VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS.

Los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Universidad Distrital se mostrarán a continuación, para dicho ejercicio se usó del Dashboard de Power Bi el cual permite el análisis de datos y está orientado a proporcionar visualizaciones interactivas y capacidades de inteligencia empresarial. La información será presentada por módulos, y tendrán una breve descripción de la información que entregan los datos.

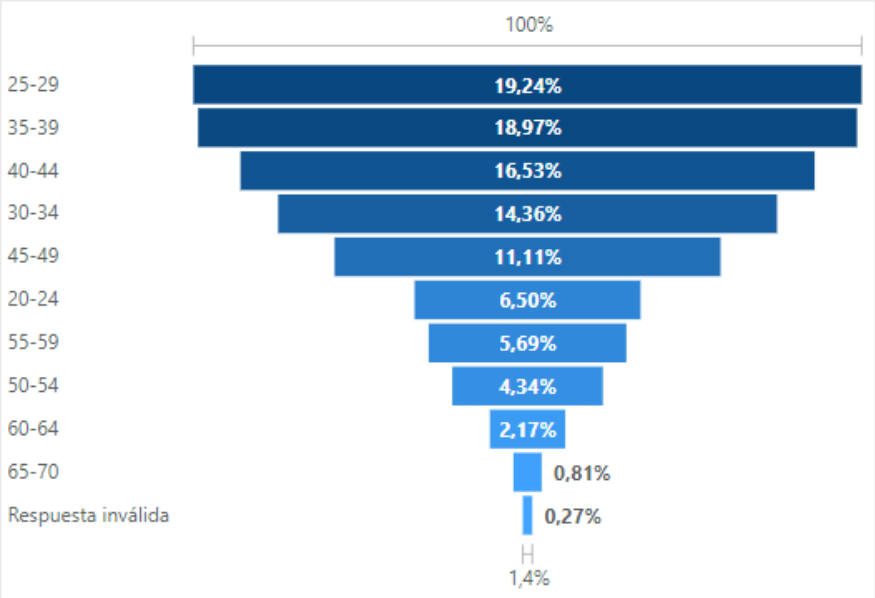
6.1. Análisis Descriptivo del módulo información personal

- **Pregunta 1: ¿Cuál es su edad?**

La agrupación de los datos por rangos de edad es realizada después de la aplicación de la encuesta, esto con el fin de tener un panorama más claro que permita un análisis integral de los datos recolectados, el tamaño de la agrupación se hace considerando la similitud de características entre dichas edades.

Gráfico 24

Edad de los contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.



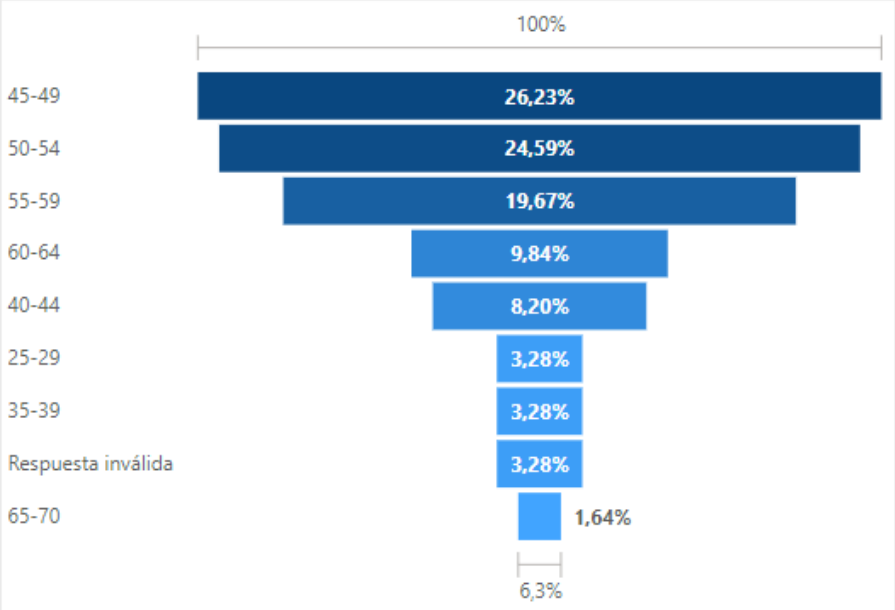
Nota: Rango de edad de los contratistas que participaron en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

En el rango de edad entre 25 y 29 años se tiene el mayor porcentaje de contratistas con un 19,24 %, seguido muy de cerca por el rango de edad de 35 a 39 años con un 18.97 %, 40 y 44 años con un 16.53 % y 14.36 % entre los 30 y 34 años, con un 11.11 % entre los 45 a 49 años principalmente.

En general entre los rangos de 25 a 44 años se encuentra el 69,1 % de los contratistas de la Universidad Distrital, de los 45 años a los 70 años se encuentra el 24.12 % de los contratistas, y la población más joven de contratistas entre los 20 y 24 años representan un 6.5 %. Las respuestas inválidas representan un 0.27 %.

Gráfico 25

Edad de las otras vinculaciones de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.



Nota: Rango de edad de los trabajadores de otras vinculaciones que participaron en la encuesta
Fuente: Elaboración propia.

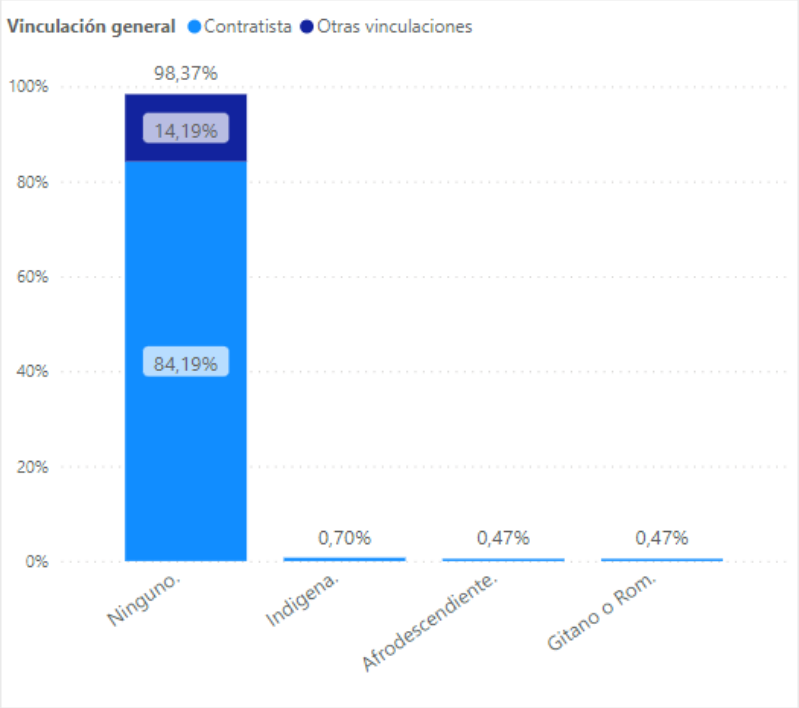
Entre el rango de edad de 45 a 49 años se encuentra el grupo más grande de funcionarios (otras vinculaciones) con un 26.23 %, seguido por el rango de 50 a 54 años con un 24.59%, de 55 a 59 años con un 19.67 %, de 60 a 64 años con un 9.84 % principalmente.

En general entre el rango de 45 años a 64 años se encuentra el 80.33 % de la población, mientras que entre los 25 a los 44 años se encuentra el 14.76 %, y entre los 65 a 70 años el 1.64 % de la población de funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital, como respuestas invalidas se encuentra un 3.28 %.

- **Pregunta 2: ¿Pertenece a algún Grupo Étnico?**

Gráfico 26.

Porcentaje de grupos étnicos a los que pertenecen trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas



.

Nota: El gráfico presenta el porcentaje de los trabajadores que hacen parte o no a grupos éticos.

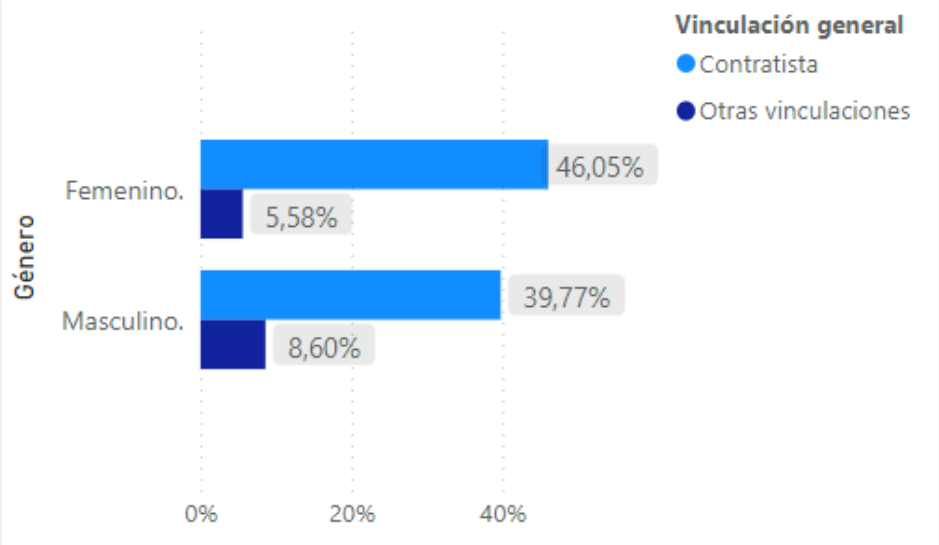
Fuente: Elaboración propia.

El 84.19% de los contratistas no pertenece a ningún grupo étnico, mientras el 0.7 % pertenece al grupo étnico indígena, el 0.47 % afrodescendiente, y el 0.47 % a Gitano o Romaní. Por otro lado, el 100 % de los funcionarios (otros contratistas) no pertenecen a ningún grupo étnico

- Pregunta 3: ¿A qué género pertenece?

Gráfico 27.

Porcentaje de género de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.



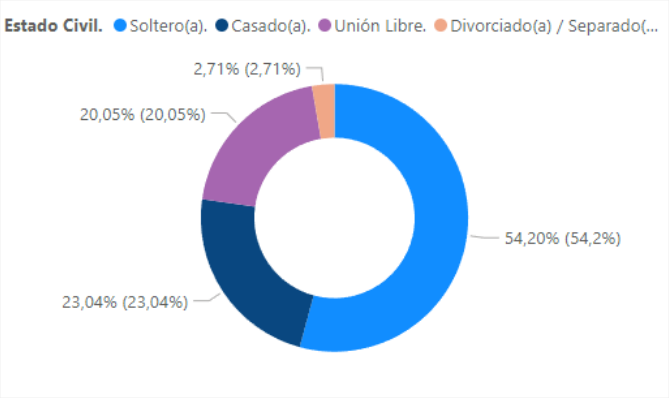
Nota: Género al que pertenecen los trabajadores encuestados. Fuente: Elaboración propia.

El 51.63 % de los trabajadores son del género femenino mientras el 48.37 % son del género masculino. Según su tipo de vinculación 46.05 % de los contratistas son de género femenino y el 39.77 % son género masculino, mientras que en los funcionarios (otro tipo de vinculación) el género masculino es el predominante con un 8.6 %, y el femenino representa un 5.58 %.

-Pregunta 4: ¿Cuál es su estado civil?

Gráfico 28.

Porcentaje de estado civil a los que pertenecen contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.

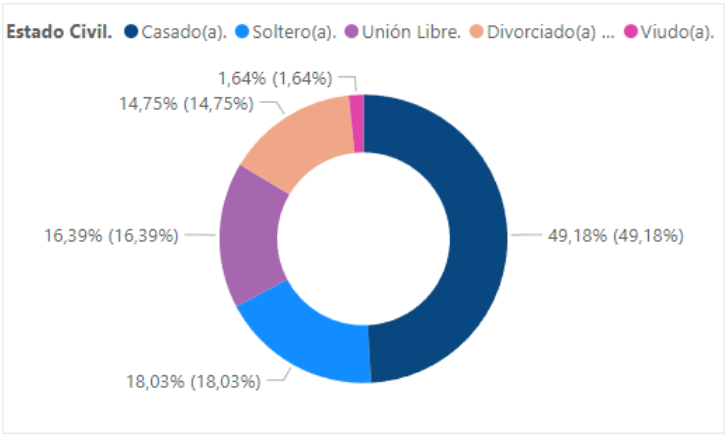


Nota: Representación del estado civil de los contratistas participantes de la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

El estado civil soltero representa más del 54.20 % de la población total, seguido por casado con un 23.04 %, unión libre con un 20.05 % y divorciado(a) /separado con un 2.71 %.

Gráfico 29.

Porcentaje de estado civil a los que pertenecen funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.



Nota: Representación del estado civil de los contratistas participantes de la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

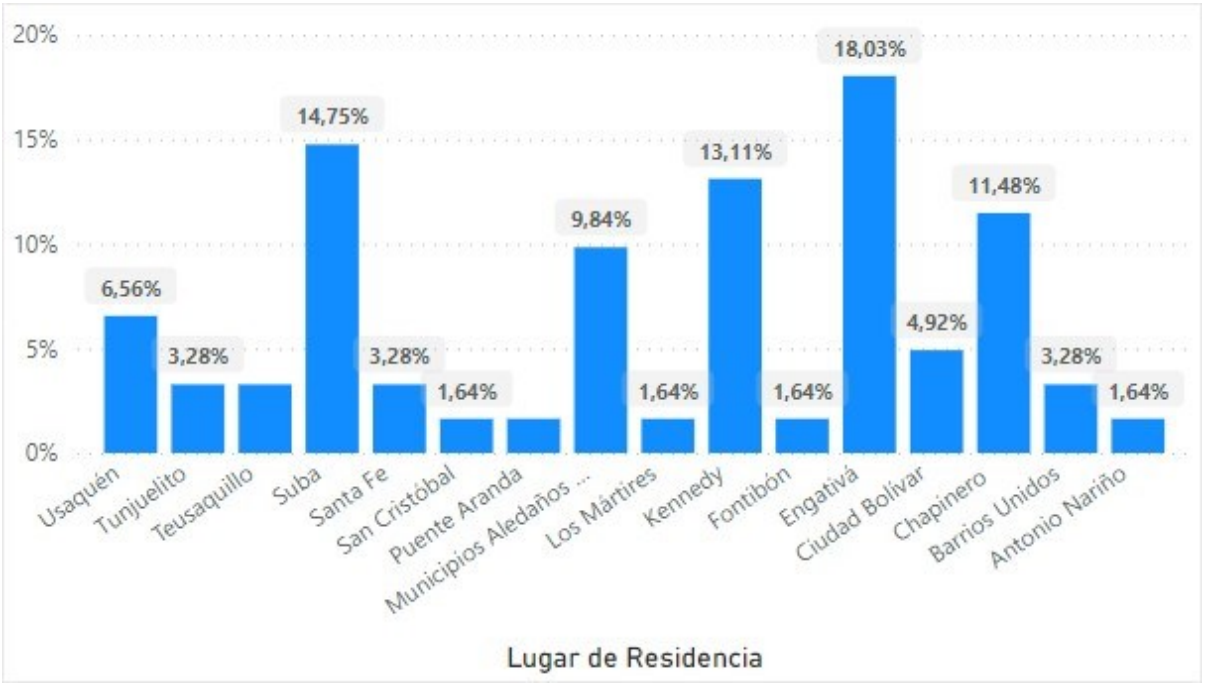
El 49.18 % de la población es casado (a), seguido por el 18.03 % soltero, 16.39 % unión libre, 14.75 % divorciado y 1.64 % viudo (a).

-Pregunta 5: ¿Cuál es su lugar de residencia?

Las gráficas de barras representan cada una la población objetivo según tipo de vinculación y los mapas brindan un panorama global sin discriminar tipo de vinculación, importante tener en cuenta que los mapas que se encuentran a continuación el tamaño del círculo representan el porcentaje de trabajadores que residen en el lugar, el cual es directamente proporcional.

Gráfico 30.

Porcentaje de lugar de residencia de funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.



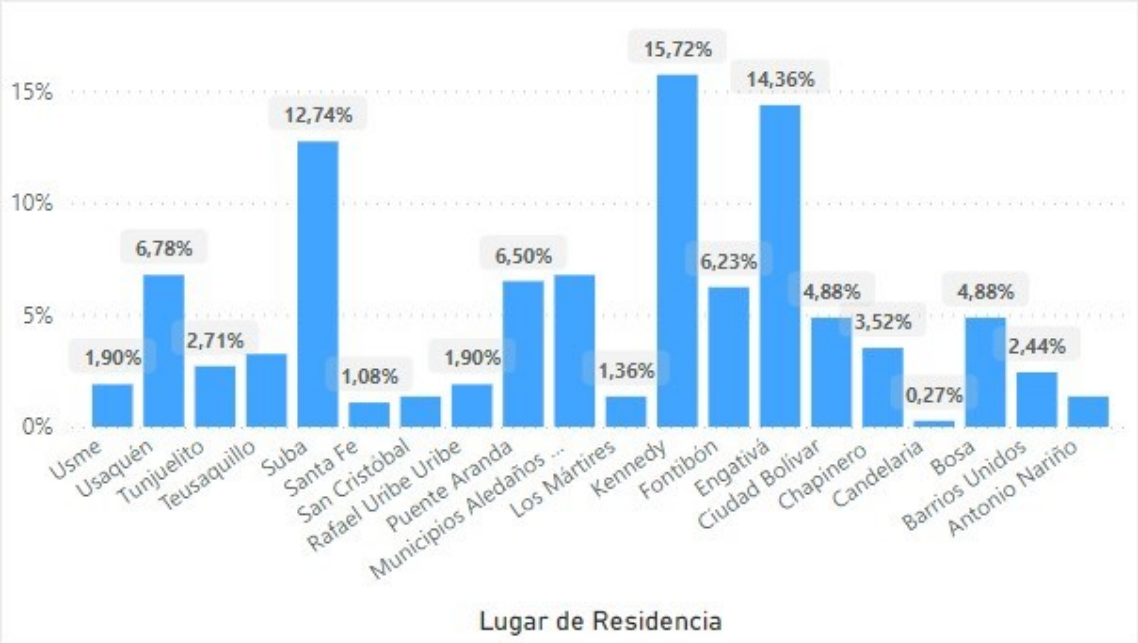
Nota: Representación por zona y porcentaje del lugar de residencia de los trabajadores de otras vinculaciones que participaron de la encuesta. Fuente: Elaboración propia

El 18.03 % de los funcionarios tiene su lugar de residencia en la localidad de Engativá, seguido por Suba con un 14.75 %, Chapinero con un 11.48%, Municipios aledaños 9.84 %,

Usaquén el 6.56 %, Ciudad Bolívar con un 4.92 %, Tunjuelito, Teusaquillo, Santa Fe y Barrios Unidos con un 3.28 % cada uno, y finalmente San Cristóbal, Los Mártires, Fontibón y Antonio Nariño con un 1.64 % cada uno.

Gráfico 31.

Porcentaje de lugar de residencia de contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.

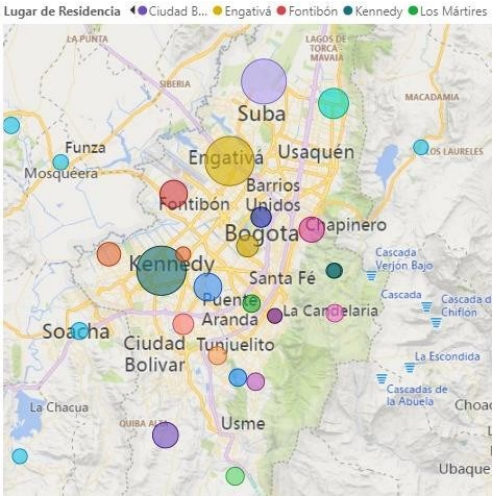


Nota: Representación por zona y porcentaje del lugar de residencia de los contratistas que participaron de la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

El 15.72 % de los contratistas tienen su lugar de residencia en Kennedy, seguido por Engativá con un 14.36 %, Suba con un 12.74 %, Usaquén y Municipios Aledaños con un con un 6.78 %, Puente Aranda con un 6.5 %, Fontibón con un 6.23 %, Ciudad Bolívar y Bosa con un 4.88 %, Chapinero con un 3.52 %, Tunjuelito con un 2.71, Barrios Unidos con un 2.44 %, Antonio Nariño, San Cristóbal y los Mártires un 1.36 % cada uno, Usme con 1.9 % y Santa Fe con 1.08 %.

Gráfico 32.

Mapa de dispersión de lugar de residencia de trabajadores en las diferentes localidades de Bogotá.

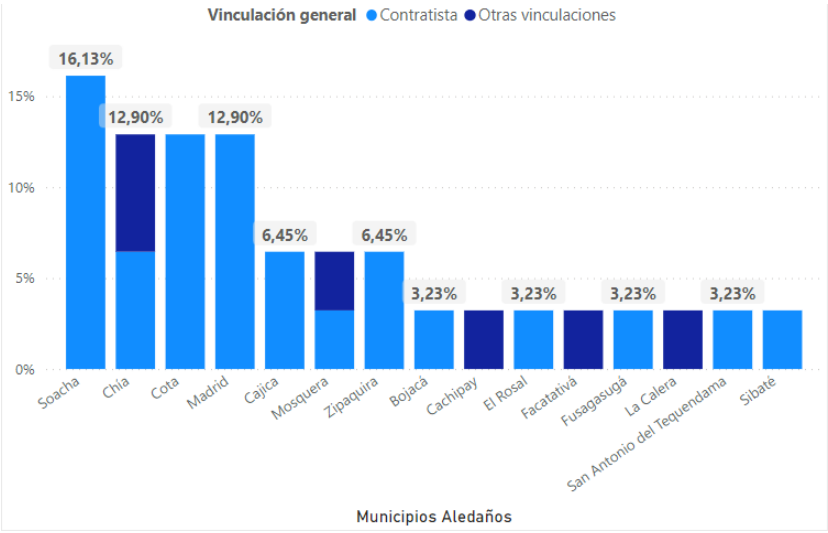


Nota: Representación gráfica en el mapa según la dispersión del lugar de residencia de los trabajadores. Fuente: Elaboración propia

La mayor parte de la población se encuentra ubicada principalmente en las localidades de Kennedy, Engativá, Suba y Usaquén.

Gráfico 33.

Porcentaje de trabajadores que tienen su lugar de residencia en Municipios Aledaños a Bogotá según su tipo de vinculación.

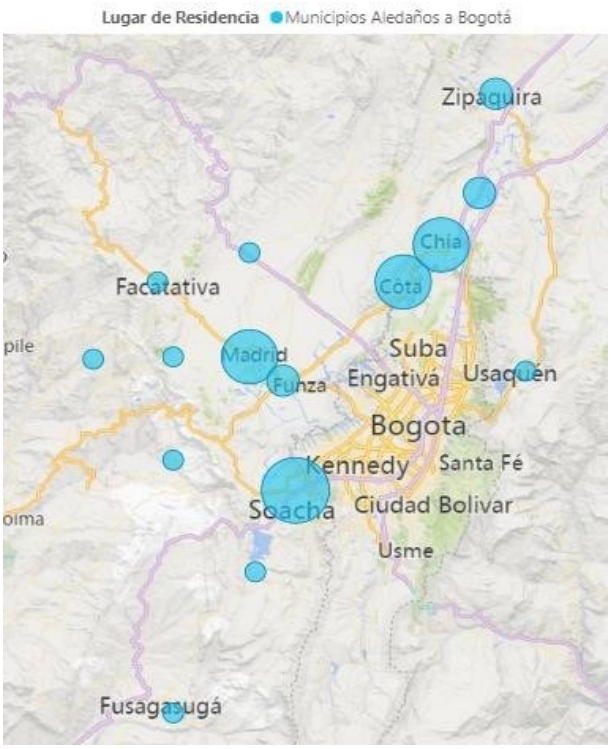


Nota: Gráfico de municipios aledaños donde residen algunos de los trabajadores encuestados. Fuente: Elaboración propia.

Del 7.21 % de los trabajadores que viven en municipios aledaños, de contratistas el 16.13 % viven en Soacha, seguido de Cota, Madrid con un 12.9 %, Chía, Cajicá y Zipaquirá con un 6.45 %, Bojacá, Fusagasugá, San Antonio de Tequendama, Sibaté, El Rosal y Mosquera con un 3.23%. En cuanto a funcionarios (otras vinculaciones) el 6.45 % tienen su lugar de residencia en Chía seguido por Cachipay, Facatativá, La Calera y Mosquera con un 3.23 %.

Gráfico 34.

Mapa de municipios aledaños en los que residen trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.



Nota: Representación geográfica de los municipios aledaños donde residen algunos de los trabajadores encuestados. Fuente: Elaboración propia.

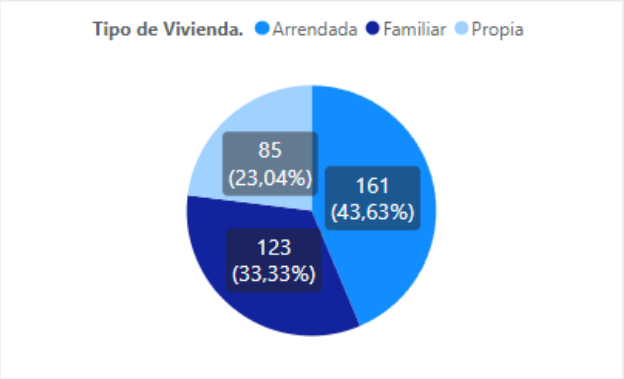
La mayor parte de los trabajadores que viven en municipios aledaños a Bogotá tienen su lugar de residencia en Soacha seguido por Chía, Cota y Madrid.

En cuanto a tipo de vinculación, los contratistas son quienes tiene su lugar de residencia más lejos de la Ciudad de Bogotá.

- **Pregunta 6: ¿En qué tipo de vivienda reside?**

Gráfico 35.

Tipo de vivienda contratistas.

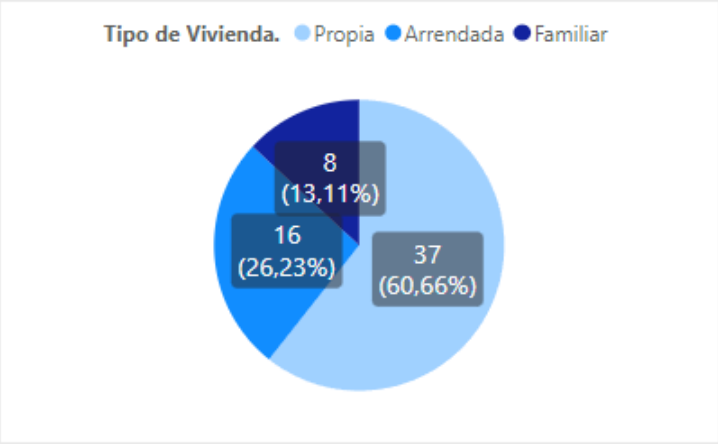


Nota: torta representativa del tipo de vivienda de los contratistas. Fuente: Elaboración propia.

El 43.63 % de los contratistas viven en arriendo, el 33.33 % viven en una casa familiar, y el 23.04 % viven en casa propia.

Gráfico 36.

Tipo de vivienda otras vinculaciones



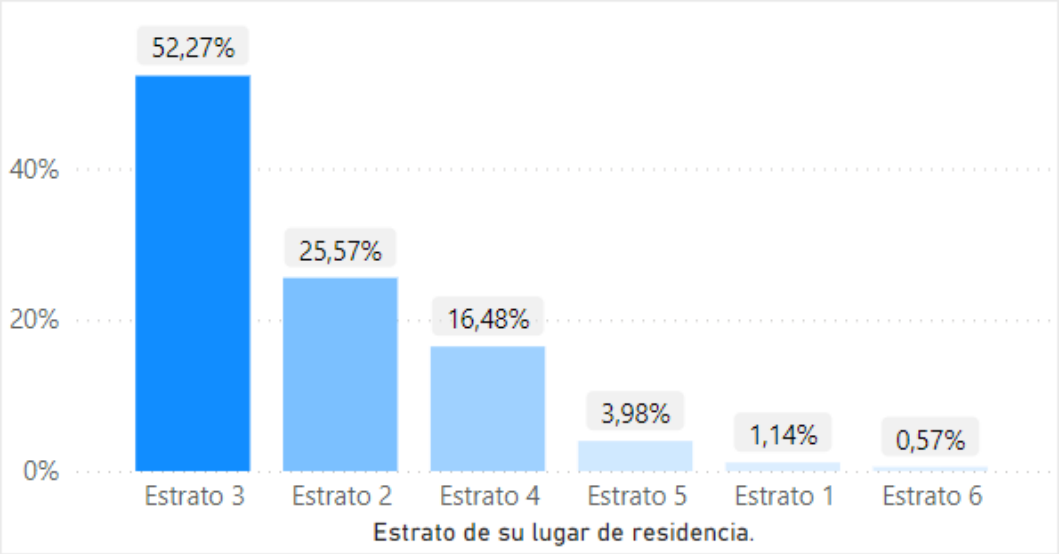
Nota: torta representativa del tipo de vivienda de otras vinculaciones. Fuente: Elaboración propia.

Los funcionarios (otro tipo de vinculación), más de la mitad de la población (60.66 %) vive en casa propia, el 26.23% vive en arriendo, y el restante (13.11 %) vive en casa familiar.

- **Pregunta 7: ¿Cuál es el estrato socioeconómico de su lugar de residencia?**

Gráfico 37.

Estrato socioeconómico contratistas.

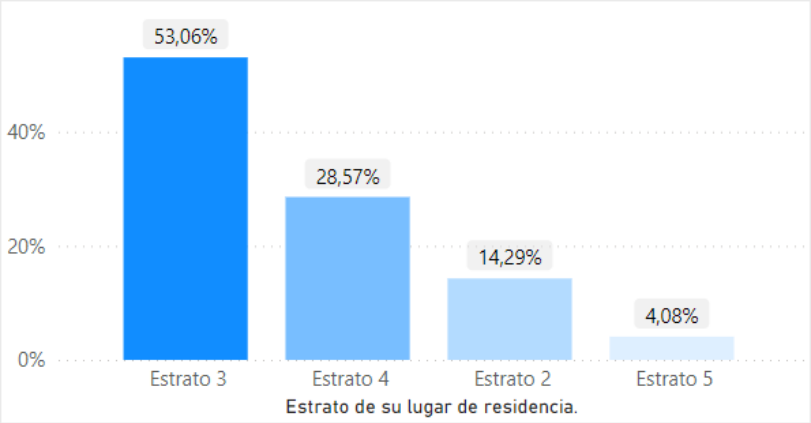


Nota: Gráfico de estrato socioeconómico los contratistas que participaron en la encueta. Fuente: Elaboración propia.

Más de la mitad de los contratistas (52.27 %) son estrato 3, seguido por el estrato 2 con un 25.57 %, estrato 4 con un 16.48%, estrato 5 con un 3.98 %, estrato 1 con un 1.14 % y estrato 6 con un 0.57 %.

Gráfico 38.

Estrato socioeconómico funcionarios (otras vinculaciones).



Nota: Gráfico de estrato socioeconómico de otras vinculaciones que participaron en la encueta.

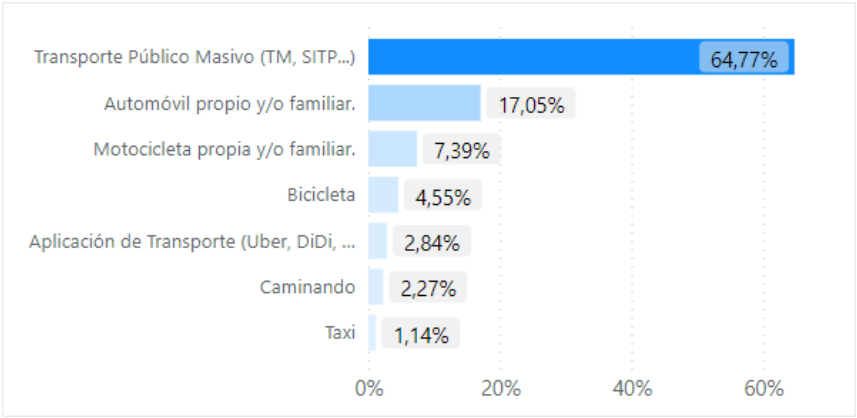
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los funcionarios (53.06%) son estrato 3, seguido por el estrato 4 con un 28.57 %, el estrato 2 con un 14.29 %, y por último el estrato 5 con un 4.08%.

- **Pregunta 8: ¿Cuál es su principal medio de transporte para movilizarse a su lugar de trabajo?**

Gráfico 39.

Principal medio de transporte de los contratistas de la Universidad Distrital.



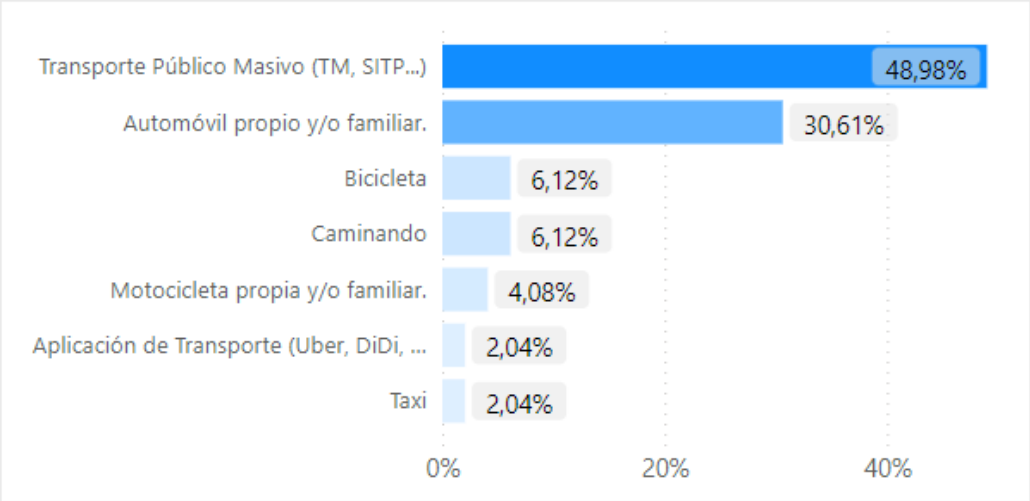
Nota: Principales medios de transporte que utilizan los contratistas para dirigirse a la universidad.

Fuente: Elaboración propia.

El medio de transporte más común entre los contratistas, con un más de la mitad de la población que lo utiliza (64.77 %), es el transporte público masivo (Transmilenio, SITP) y es seguido por automóvil propio y/o familiar con un 17.05 %, motocicleta propia y/o familiar con un 7.39 %, bicicleta con un 4.55 % aplicación de transporte (Uber, Didi, PicAp) con un 2.84 %, caminando con un 2.27 % y taxi con un 1.14 %.

Gráfico 40.

Principal medio de transporte de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



Nota: Principales medios de transporte que utilizan otras vinculaciones para dirigirse a la universidad. Fuente: Fuente: Elaboración propia

El principal medio de transporte de los funcionarios (otro tipo de vinculación) es el transporte público masivo (Transmilenio, SITP) con casi la mitad de la población (48.98 %), seguido por automóvil propio y/o familiar con un 30,61 %, bicicleta con un 6.12 %, caminando con un 6.12 %, motocicleta propia y/o familiar con un 4.08 %, aplicación de transporte (Uber, Didi, PicAp) con un 2.04 %, y taxi con un 2.04 %.

- **Pregunta 9: ¿Cuál es su lugar de procedencia?**

Gráfico 41.

Lugar de procedencia de los contratistas de la Universidad Distrital.

Lugar de Procedencia.	%TG Recuento de Lugar de Procedencia.
Bogotá, D.C.	76,42%
Cundinamarca	5,15%
Boyacá	4,07%
Tolima	2,17%
Huila	1,63%
Atlántico	1,36%
Cesar	1,36%
Santander	1,36%
Meta	1,08%
Magdalena	0,81%
Valle del Cauca	0,81%
Antioquia	0,54%
Exterior	0,54%
Nariño	0,54%
Norte de Santander	0,54%
Bolívar	0,27%
Caldas	0,27%
Cauca	0,27%
Córdoba	0,27%
Guaviare	0,27%
Risaralda	0,27%
Total	**100,00%**

Nota: Lugar de procedencia de los contratistas que participaron en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

El 76.42 % de los contratistas tienen su lugar de procedencia de Bogotá D.C, seguido por Cundinamarca con un 5.15 %, Boyacá con 4.07 %, Tolima con 2.17 %, Huila con 1.63 %, Atlántico, Cesar y Santander con 1.36 % cada uno, Meta con 1.08 %, Magdalena y Valle del Cauca con un 0.81 % cada uno, Antioquía, Exterior, Nariño y Norte de Santander con un 0.54%, y finalmente Bolívar, Caldas, Cauca, Córdoba, Guaviare y Risaralda con un 0.27 % cada uno.

Gráfico 42.

Lugar de procedencia de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.

Lugar de Procedencia.	%TG Recuento de Lugar de Procedencia.
Bogotá, D.C.	73,77%
Cundinamarca	8,20%
Boyacá	4,92%
Tolima	4,92%
Nariño	3,28%
Exterior	1,64%
Meta	1,64%
Valle del Cauca	1,64%
Total	**100,00%**

Nota: Lugar de procedencia de otras vinculaciones que participaron en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

El 73.77 % de los funcionarios tienen su lugar de procedencia en Bogotá D.C, seguido por Cundinamarca con un 8.2 %, Boyacá y Tolima con un 4.92 % cada una, Nariño con un 3.28 %, y finalmente Exterior, Meta y Valle del Cauca con un 1.64 % cada uno.

Gráfico 43.

Mapa de dispersión según lugar de procedencia de trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.



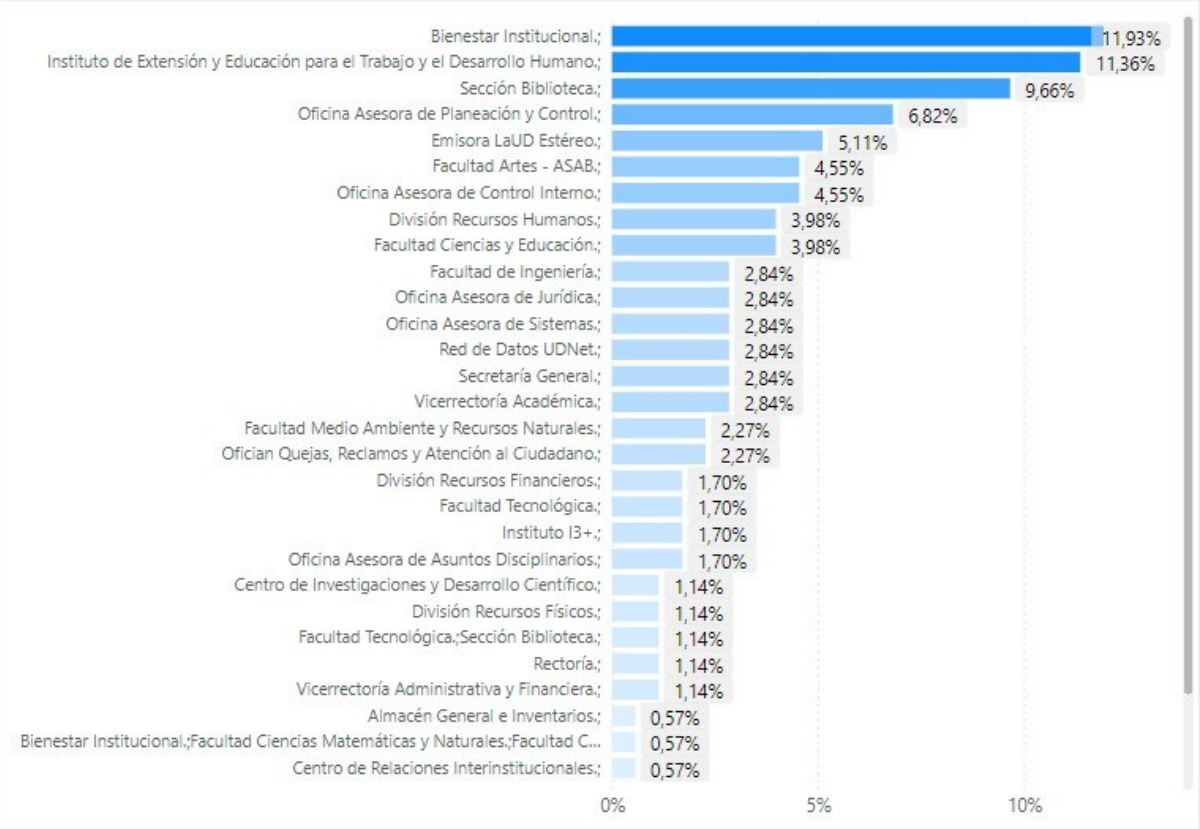
Nota: País de procedencia de los trabajadores encuestados. Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 42 se puede observar el mapa de dispersión de la población, el tamaño de los círculos representa el porcentaje de la población que tiene su lugar de procedencia allí. De esta gráfica se puede decir que la mayor parte de la población tiene su lugar de procedencia en el centro y el Norte del país, principalmente en Bogotá D.C, Cundinamarca, Boyacá y Tolima. Las personas que tienen lugar de procedencia Exterior son en su totalidad de Cuba, siendo 2 contratistas y 1 funcionario respectivamente.

- **Pregunta 10: ¿En qué Dependencia desempeña sus labores en la Universidad Distrital?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).**

Gráfico 44.

Dependencia en la que desarrollan sus labores los contratistas de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.

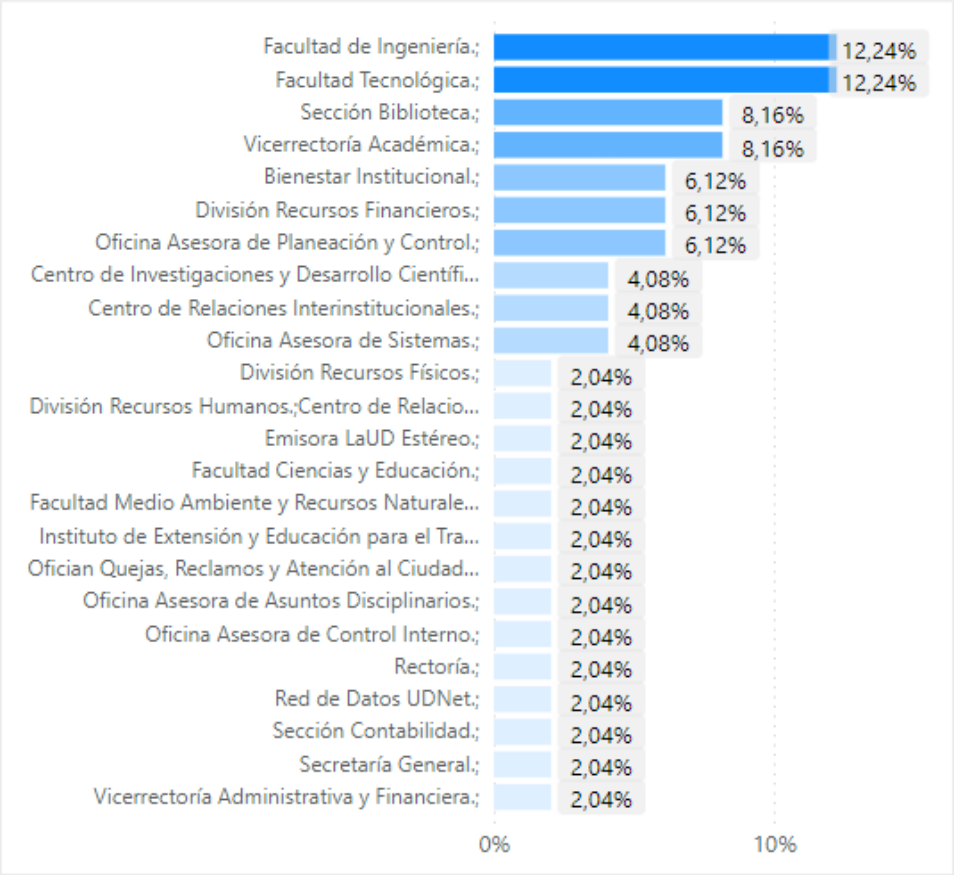


Nota: Dependencias donde los contratistas desarrollan sus funciones. Fuente: Elaboración propia

El 11.93 % de los contratistas desarrolla sus labores en la dependencia de bienestar institucional, seguido por el Instituto de Extensión y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con un 11.36 %, Biblioteca con un 9.66 %, Oficina Asesora de Planeación y Control con un 6.82 %, Emisora La UD Estéreo con un 5.11 %, Facultad Artes ASAB y Oficina Asesora de Control Interno con un 4.55 %, División de Recursos Humanos y Facultad de Ciencias y Educación con un 3.98 %, Facultad de Ingeniería, Oficina Asesora de Jurídica, Oficina Asesora de Sistemas, Red de Datos UDNet, Secretaría General y la Vicerrectoría Académica con un 2.84 %, Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Oficina de Quejas, Reclamos y Atención al Ciudadano con un 2.27 %, División de Recursos Financieros , Facultad Tecnológica, Instituto I3+, y la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios con un 1.7 % , el Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico, División de Recursos Físicos, Facultad Tecnológica; Biblioteca, Rectoría, y Vicerrectoría Administrativa y Financiera con un 1.14 % y finalmente Almacén General e Inventarios, Centro de Relaciones Interinstitucionales con un 0.57 %.

Gráfico 45.

Dependencia en la que desarrollan sus labores los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas.



Nota: Dependencias donde las otras vinculaciones desarrollan sus funciones. Fuente: Elaboración propia.

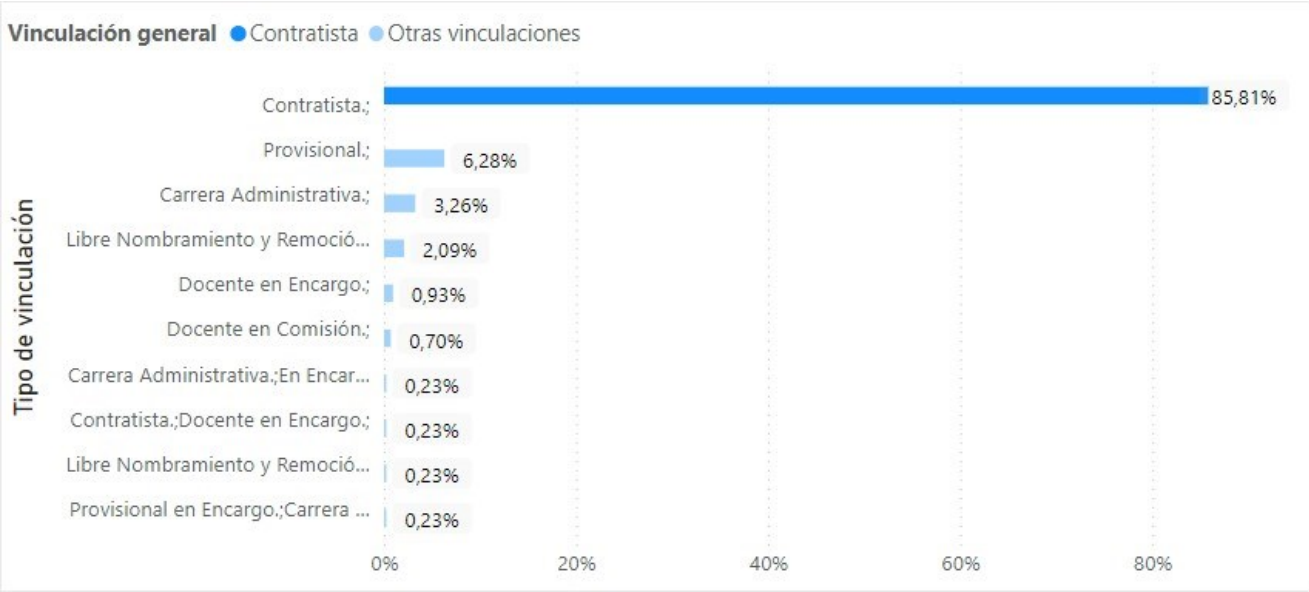
Facultad de Ingeniería y Facultad Tecnológica representan cada una un 12.24 % de dependencias en la que los funcionarios desarrollan sus labores, seguida por Biblioteca y Vicerrectoría Académica con un 8.16 % cada una, Bienestar Institucional, División de Recursos Financieros, Oficina Asesora de Planeación y Control con un 6.12 % cada una, Centro de investigaciones y Desarrollo Científico, Centro de Relaciones Interinstitucionales y Oficina Asesora de Sistemas con un 4.08% cada una y División de Recursos Físicos, División de Recursos Humanos, Centro de Relaciones Interinstitucionales, Emisora La UD

Estéreo, Facultad de Ciencias y Educación, Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Centro de Extensión y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, Oficina Asesora de Control Interno, Rectoría, Red de Datos UDNet, Sección de Contabilidad, Secretaría General y la Vicerrectoría Administrativa y Financiera con un 2.04 % cada una respectivamente.

- **Pregunta 11: ¿Cuál es su tipo de vinculación con la Universidad?**

Gráfico 46.

Tipo de vinculación con la Universidad.



Nota: Tipo de vinculación que tienen los trabajadores con la universidad. Fuente: Elaboración propia.

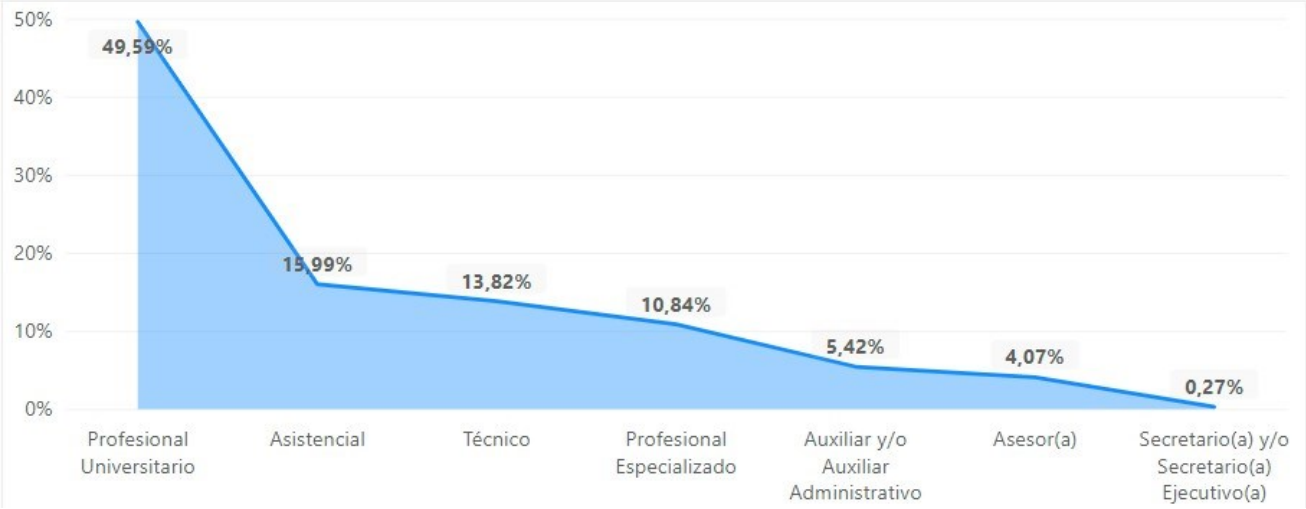
Según tipo de vinculación los contratistas representan la mayoría con un 85.81 %, mientras que, en otro tipo de vinculación, provisional representa el 6.289%. carrera administrativa 3.26%, libre nombramiento y remoción 2.09%, docente en encargo 0.93 %, docente en comisión, 0.7 %, carrera administrativa; en encargo 0.23 %, contratista; docente en encargo

0.23 %, libre nombramiento y remoción; carrera administrativa 0.23 %, provisional en encargo; carrera administrativa 0.23 %.

- **Pregunta 12: ¿Cuál es el Perfil, Nivel y/o Cargo con el cual está vinculado en la Universidad?**

Gráfico 47.

Perfil nivel y/o cargo con el cual esta vinculados lo contratistas de la Universidad Distrital.



Nota: Perfiles de los contratistas vinculados a la universidad. Fuente: Elaboración propia.

EL 49.59 % de los contratistas están vinculados al cargo de profesional universitario, seguido por el 15.99 % asistencial, 13.82 % técnico, 10.84 % profesional especializado, 5.42 % auxiliar y/o auxiliar administrativo, 4.07 % asesor(a) y secretario(a) y/o secretario(a) ejecutivo(a).

Gráfico 48.

Perfil nivel y/o cargo con el cual esta vinculados los funcionarios (otras vinculaciones de la Universidad Distrital).



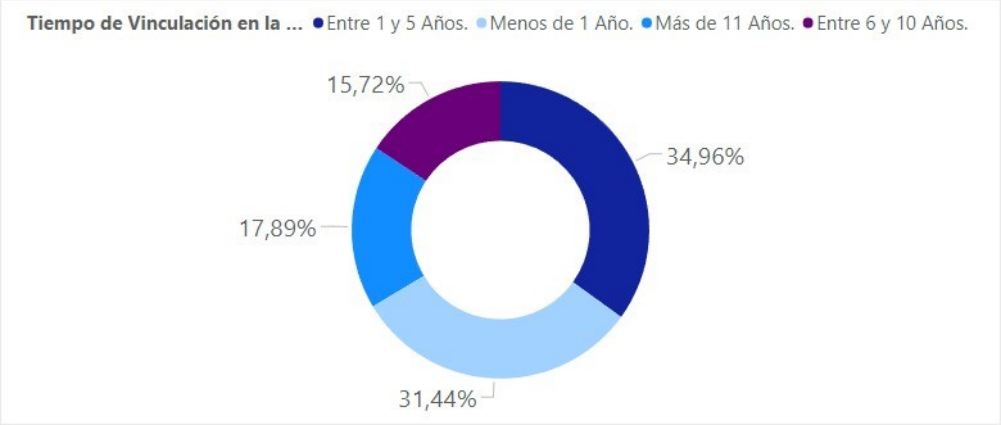
Nota: Perfiles de otras vinculaciones vinculados a la universidad. Fuente: Elaboración propia.

El 19.67 % de los funcionarios está vinculado al nivel y/o cargo de jefe de oficina, división y/o sección, el 16.39 % el auxiliar y/o auxiliar administrativo, 9.84% a asistencial, el 8.2 % a directivo, profesional especializado, secretario y/o secretario (a) ejecutivo y técnico cada uno, el 3.28 % a decano(a). El 1.64 % a asesor (a) y a conductor(a) mecánica (a).

- **Pregunta 13: ¿Cuánto tiempo tiene de vinculación con la universidad?**

Gráfico 49.

Tiempo de vinculación de los contratistas de la Universidad Distrital.

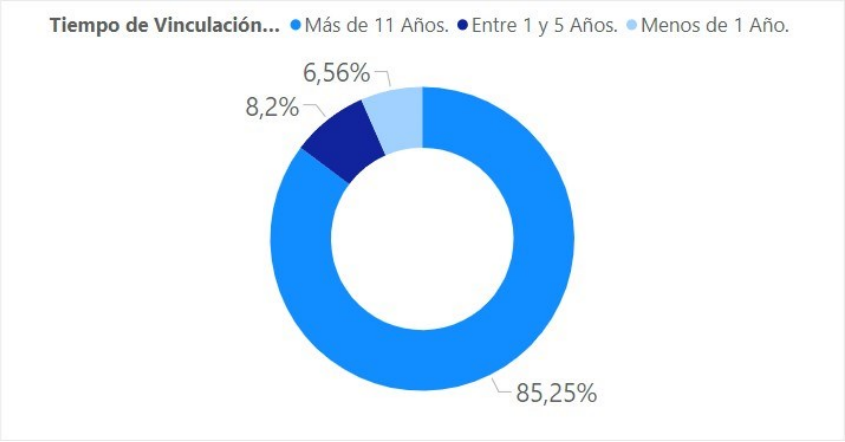


Nota: Gráfico representativo del tiempo de vinculación de los contratistas encuestados. Fuente: Elaboración propia.

El mayor porcentaje de tiempo de vinculación de los contratistas es entre 1 año y 5 años con un 34.96 %, seguido de menos de 1 año con un 31.44 %, más de 11 años con un 17.89 % y finalmente entre 6 y 10 años con un 15.72 %.

Gráfico 50.

Tiempo de vinculación de funcionarios (otros vinculadores) de la Universidad Distrital.



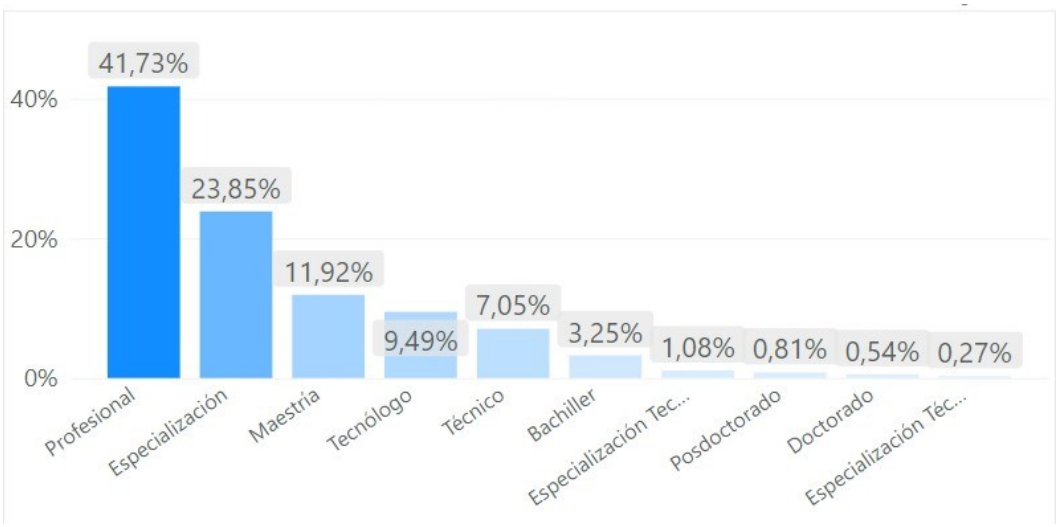
Nota: Gráfico representativo del tiempo de vinculación de las otras vinculaciones encuestadas. Fuente: Elaboración propia.

Un gran porcentaje de los funcionarios (85.25 %) lleva más de 11 años en la Universidad, mientras que el 8.2 % llevan entre 1 y 5 años, y el 6.56 % llevan menos de 1 año.

- **Pregunta 14: ¿Cuál es su nivel de Formación académica?**

Gráfico 51.

Formación académica de los contratistas de la Universidad Distrital.

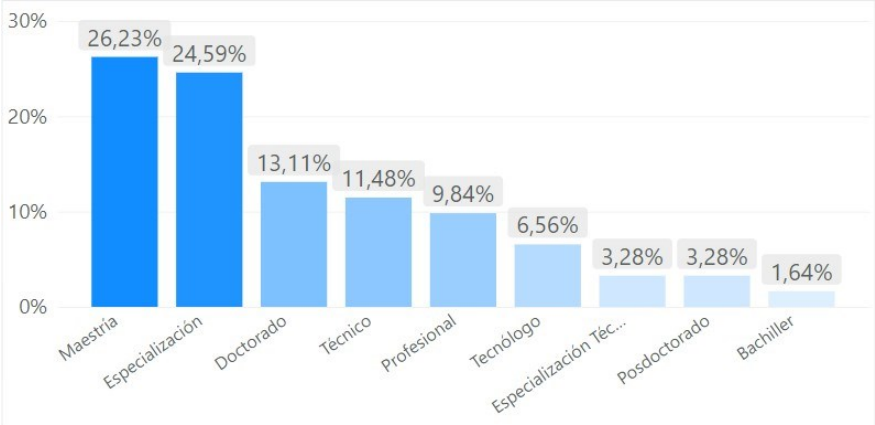


Nota: Formación académica existente dentro del grupo de contratistas encuestados. Fuente: Elaboración propia.

El 41.73 % de los contratistas es profesional, el 23.85 % tiene especialización, el 11.92 % tiene maestría, el 9.49 % tiene tecnólogo, el 7.05 % tiene técnico, el 3.25 % son bachiller, el 1.08 % especialización tecnológica, el 0.81 % doctorado y finalmente el 0.27 % especialización técnica.

Gráfico 52.

Formación académica de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



Nota: Formación académica existente dentro del grupo de otras vinculaciones encuestados. Fuente: Elaboración propia.

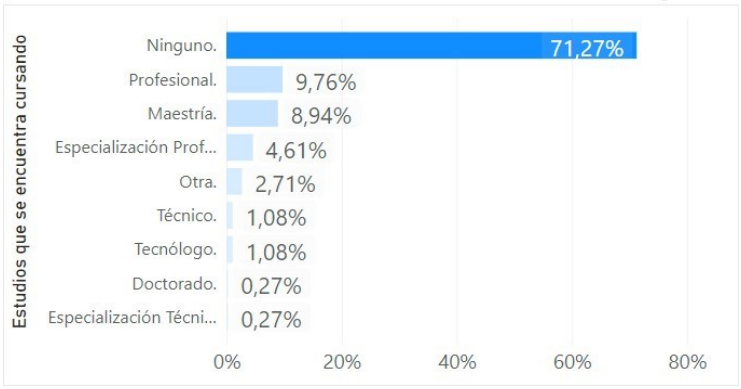
El 26.23 % de los funcionarios tiene maestría, el 24.56 % tiene especialización, el 13.11 % tiene doctorado, el 11.48 % tiene técnico, el 9.84 % son profesionales, el 6.56 % tienen tecnólogo, el 3.28 % especialización técnica y doctorado, y finalmente bachiller con 1.64 %.

- **Pregunta 15: ¿Qué estudios que se encuentra cursando actualmente?**

  - **Ítem 1: Contratistas**

Gráfico 53.

Estudios que se encuentran cursando actualmente los contratistas de la Universidad Distrital



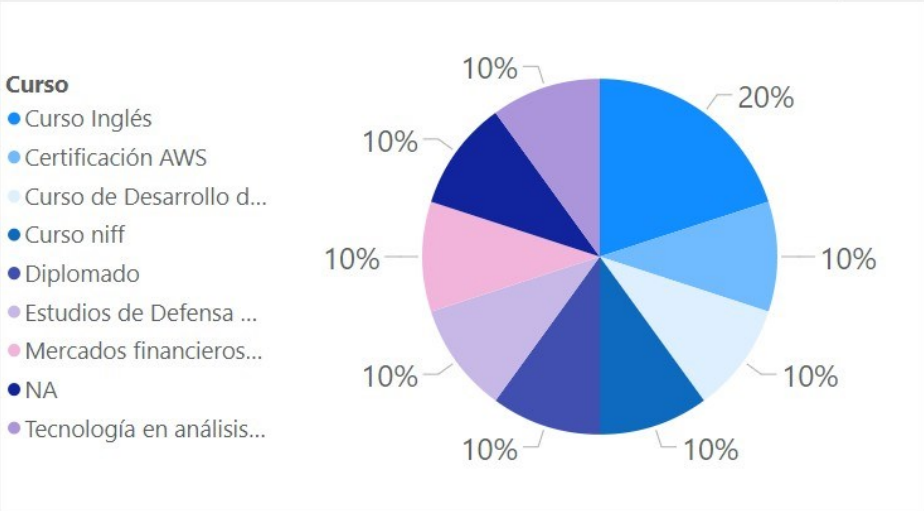
Nota: Estudios cursados actualmente por los contratistas encuestados. Fuente: Elaboración propia.

Actualmente la mayor parte de los contratistas (71.27 %) no se encuentran cursando actualmente ningún estudio, el 9.76 % estudian para ser profesionales, el 8.94 % estudios de maestría, el 4.61 % especialización profesional, el 2.71 % otro estudio, técnico, y tecnólogo el 1.08 % cada uno, doctorado y especialización técnica de 0.27 % cada uno.

Dentro del grupo del 2.71% de contratistas que eligieron la opción “otra” en esta pregunta se obtuvieron las siguientes respuestas:

Gráfico 54.

Otros estudios que se encuentran cursando actualmente los contratistas de la Universidad Distrital.



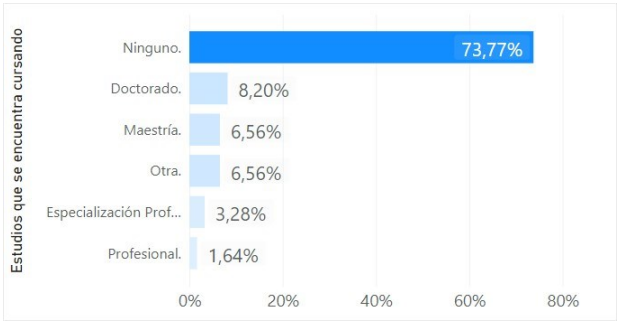
Nota: Respuestas de la opción de otros estudios desarrollados por los contratistas. Fuente: Elaboración propia

El 20 % se encuentra realizando cursos de inglés, el curso de certificación AWS, el curso de desarrollo de software FrontEnd, Curso niff, diplomado, estudios de defensa de derechos humanos de las mujeres VBG y género, mercados financieros y bursátiles, Tecnología en análisis y desarrollo de Software, y NA que son aquellos contratistas que no especificaron el curso que están realizando.

- **Ítem 2: funcionarios (Otras vinculaciones)**

Gráfico 55.

Estudios que se encuentran cursando actualmente los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



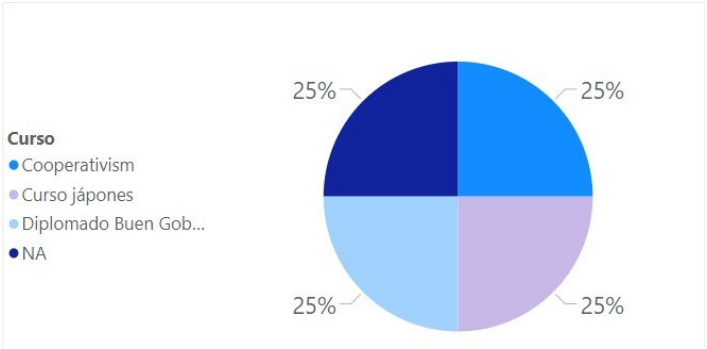
Nota: Estudios cursados actualmente por los funcionarios encuestados. Fuente: Elaboración propia.

El 73.77 % de los funcionarios no se encuentra realizando ningún estudio, el 8.2 % se encuentra realizando estudios de doctorado, el 6.56 % estudios de maestría, 6.56 % otros estudios, 3.28 % estudios profesionales y finalmente el 1.64 % estudios de profesional.

A continuación, se puede observar los cursos que están realizando los funcionarios (otras vinculaciones) que se encuentran dentro de 6.56% que respondió la opción “otra”:

Gráfico 56.

Otros estudios que se encuentran cursando actualmente los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



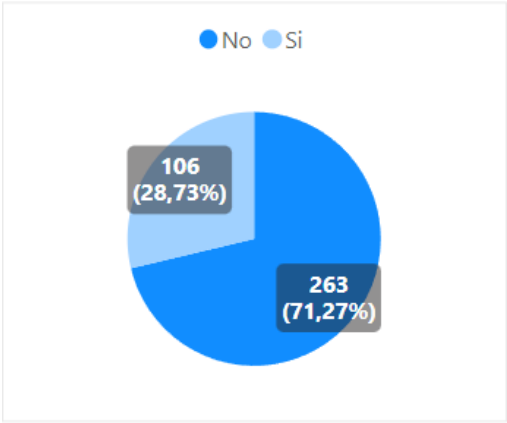
Nota: Respuestas de la opción de otros estudios desarrollados por los funcionarios. Fuente: Elaboración propia.

El 25 % de los funcionarios realiza estudios de cooperativismo, el 25 % curso de japonés, el 25 % de buen gobierno y el otro 25 % no respondió.

- **Pregunta 16: ¿Es egresado de algún Programa en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas?**

Gráfico 57.

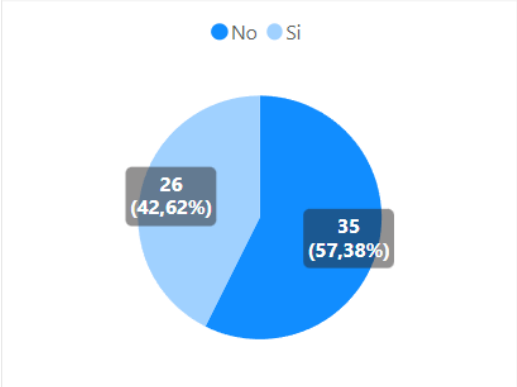
Contratistas egresados



Nota: División de contratistas egresados y no egresados. Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 58.

Funcionarios egresados.



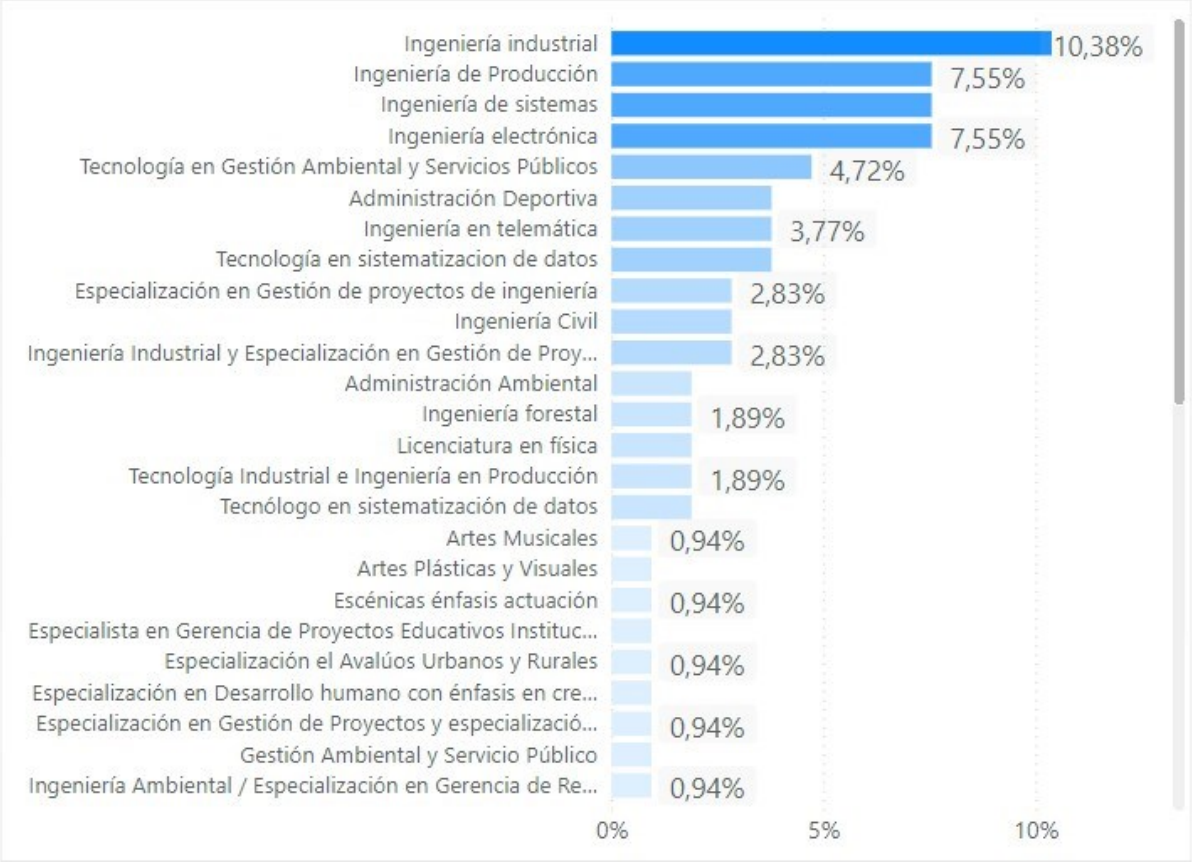
Nota: División de funcionarios egresados y no egresados. Fuente: Elaboración propia.

El 28.73 % de los contratistas son egresados de la Universidad Distrital, mientras el 71.27 % no lo es, por otro lado, el 42.62 % de los funcionarios son egresados de la Universidad Distrital y el 57.38 % no lo son.

- **Ítem 1: Si es egresado de la Universidad, indique el programa cursado en la Universidad Distrital.**

Gráfico 59.

Principales carreras estudiadas por los contratistas de la Universidad Distrital.



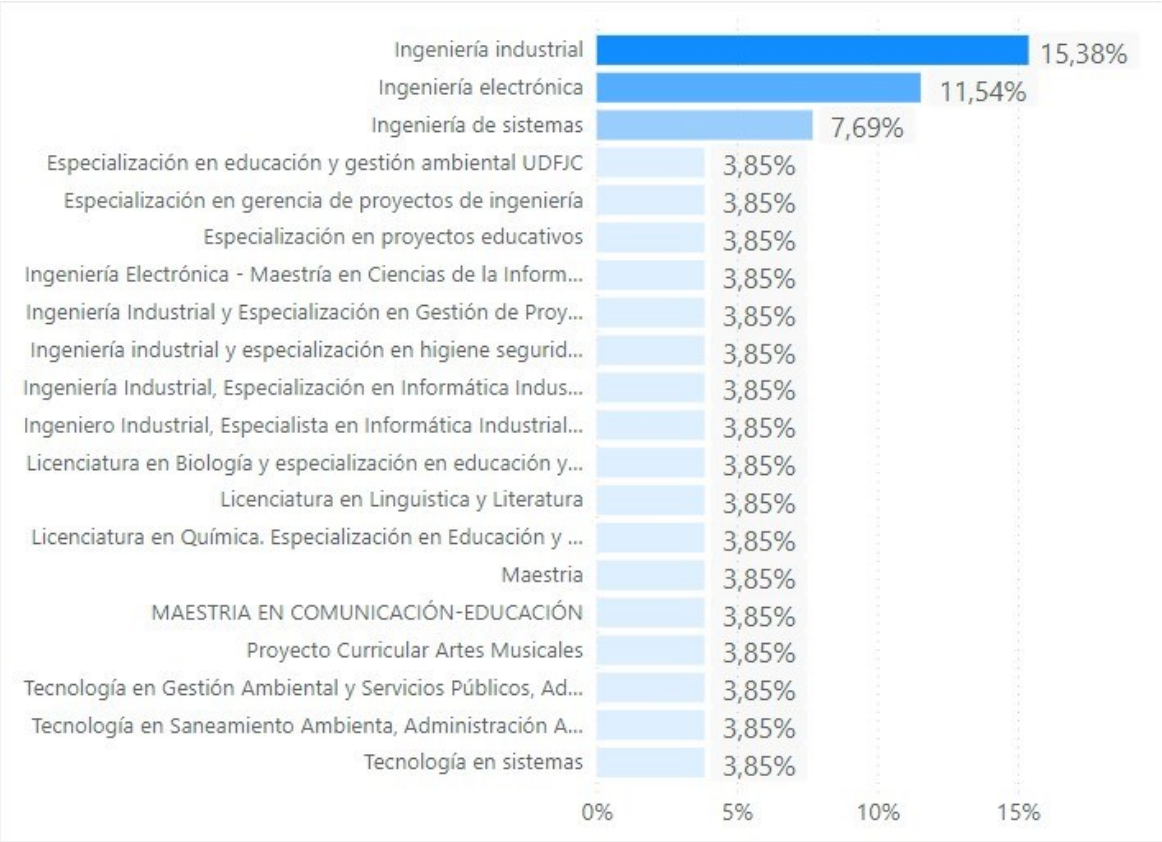
Nota: Carreras de los contratistas egresados. Fuente: Elaboración propia.

Principalmente el 10.38 % de los contratistas curso la carrera de Ingeniería Industrial, seguido por Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Producción e Ingeniería Electrónica de 7.55 % cada uno, Tecnología en Gestión Ambiental y Servicios Públicos de 4.72 %, cada uno, Administración Deportiva, Ingeniería en Telemática y Tecnología en Sistematización de

datos de 3.77 % cada uno, Especialización en Gestión de Proyectos de Ingeniería, Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial y Especialización en Gestión de Proyectos con 2.83 % , Administración Ambiental, Ingeniería Forestal , Licenciatura en Física, Tecnología Industrial e Ingeniería en Producción, Tecnología en Sistematización de Datos de 1.89 % cada uno.

Gráfico 60.

Principales carreras estudiadas por los funcionarios (otras vinculaciones) en la Universidad Distrital.



Nota: Carreras de los funcionarios egresados. Fuente: Elaboración propia.

Principalmente el 15.38 % los funcionarios estudiaron Ingeniería Industrial, 11.54 % Ingeniería Electrónica, 7.69% Ingeniería de Sistemas , Especialización en Educación y

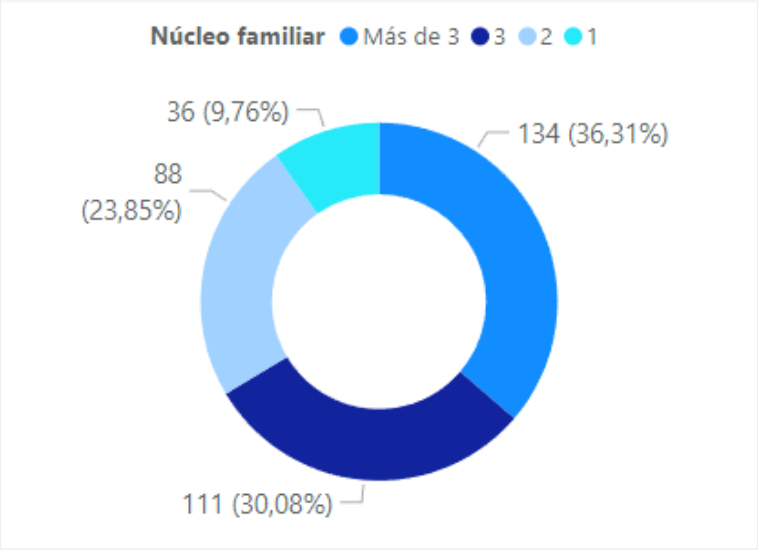
Gestión ambiental , Especialización en Gerencia de Proyectos de Ingeniería, Especialización en Proyectos Educativos, Ingeniería Electrónica - Maestría en Ciencias de la Información , Ingeniería Industrial-Especialización en Gestión de Proyectos, Ingeniería Industrial-Especialización en Higiene y Seguridad Industrial, Ingeniería Industrial - Especialización en Informática Industrial del 3.85 % respectivamente cada una.

6.2. Análisis Descriptivo del módulo información familiar

- **Pregunta 17. ¿Número de personas que conforman el núcleo familiar?**

Gráfico 61.

Núcleo familiar contratistas.

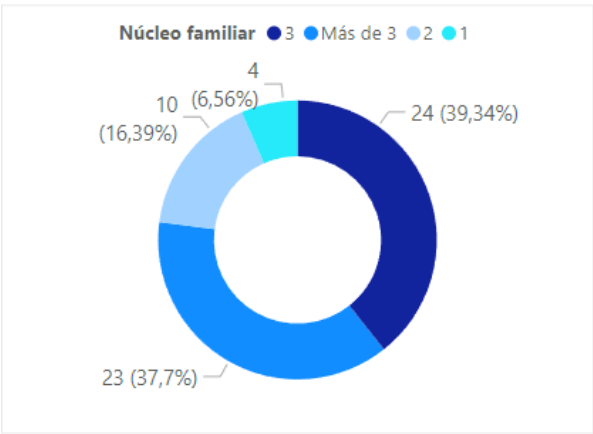


Nota: Constitución del núcleo familiar de los contratistas. Fuente: Elaboración propia.

El 36.31 % de los contratistas tienen más de 3 personas conformando su núcleo familiar, el 30.08 % tiene 3 personas en su núcleo familiar, el 23.85 % tienen 2 personas en su núcleo familiar, y finalmente el 9.76 % conforma su núcleo familiar con una persona.

Gráfico 62.

Núcleo familiar otras vinculaciones.



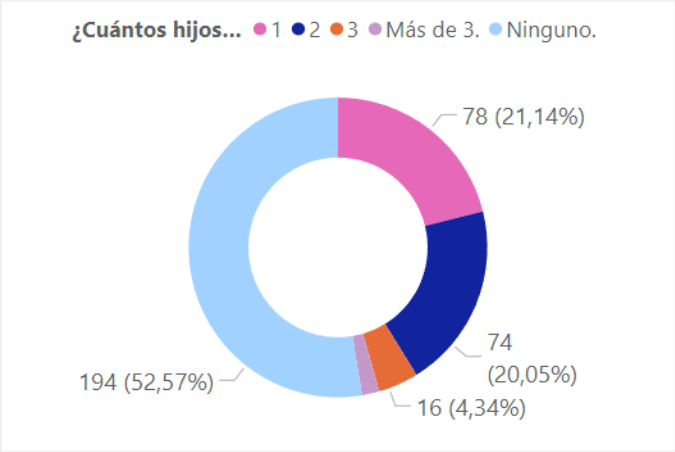
Nota: Constitución del núcleo familiar de los contratistas. Fuente: Elaboración propia.

Los funcionarios (otro tipo de vinculación) el 39.34 % tiene 3 personas que conforman su núcleo familiar, seguido por el 37.7 % que tienen más de 3 personas conformando su núcleo familiar, el 16.39 % tienen 2 personas conformando su núcleo familiar y finalmente el 6.56% conforma su núcleo familiar con 1 persona.

- **Pregunta 18: ¿Número de hijos?**

Gráfico 63.

Número de hijos de los contratistas de la Universidad Distrital.

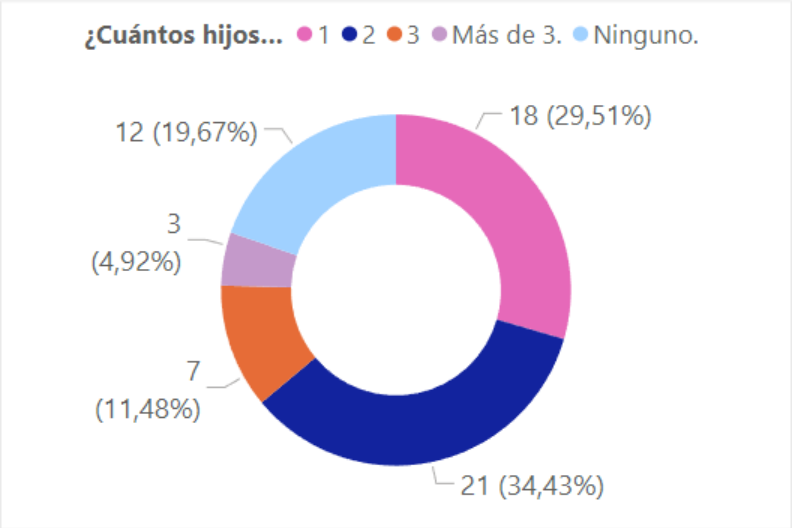


Nota: Cantidad de hijos dentro de la población de contratistas. Fuente: Elaboración propia.

El 52.57 % de los contratistas no tienen hijos, seguido por el 21.14 % que tienen un hijo, el 20.05 % que tienen 2 hijos, el 4.34 % que tienen 3 hijos y el 1.9 % que tienen más de 3 hijos.

Gráfico 64.

Número de hijos de los funcionarios fe la Universidad Distrital.



Nota: Cantidad de hijos dentro de la población de funcionarios. Fuente: Elaboración propia

El 34.43 % de los contratistas tiene 2 hijos, seguido por el 29.51 % que tiene 1 hijo, el 19.67 % que no tiene hijos, el 11.48 % que tiene 3 hijos, y finalmente el 4.92 % que tiene más de 3 hijos.

- **Pregunta 19: ¿Qué edad tienen sus hijos?**

Gráfico 65.

Número de hijos de los contratistas de la Universidad Distrital.

Si tiene hijos, ¿en que rango de edad se encuentran?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).	%TG Recuento de Si tiene hijos, ¿en que rango de edad se encuentran?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).
Entre 0 y 5 Años.;	16,48%
Entre 18 y 25 Años;	16,48%
Entre 6 y 11 Años.;	15,34%
Entre 12 y 17 Años.;	12,50%
Entre 12 y 17 Años.;Entre 18 y 25 Años;	6,25%
26 Años o más.;	5,68%
Entre 6 y 11 Años.;Entre 12 y 17 Años.;	5,68%
Entre 18 y 25 Años;26 Años o más.;	4,55%
Entre 0 y 5 Años.;Entre 12 y 17 Años.;	3,98%
Entre 6 y 11 Años.;Entre 18 y 25 Años;	3,98%
Entre 0 y 5 Años.;Entre 6 y 11 Años.;	2,27%
Entre 12 y 17 Años.;26 Años o más.;	1,70%
Entre 12 y 17 Años.;Entre 18 y 25 Años;26 Años o más.;	1,70%
26 Años o más.;Entre 12 y 17 Años.;	0,57%
Entre 0 y 5 Años.;Entre 18 y 25 Años;	0,57%
Entre 0 y 5 Años.;Entre 6 y 11 Años.;Entre 12 y 17 Años.;	0,57%
Entre 0 y 5 Años.;Entre 6 y 11 Años.;Entre 18 y 25 Años;	0,57%
Entre 18 y 25 Años;Entre 12 y 17 Años.;	0,57%
Entre 6 y 11 Años.;Entre 0 y 5 Años.;	0,57%
Total	**100,00%**

Nota: Intervalos de edad de los hijos. Fuente: Elaboración propia.

Principalmente el 16.48 % tiene hijos entre los 0 a 5 años de edad, el 16.48 % tiene hijos entre los 18 y 25 años, el 15.34 % tiene hijos entre los 6 y los 11 años, el 12.5 % tiene hijos entre los 12 y los 17 años, el 6.25 % tiene hijos entre 12 y 17 años; entre los 18 y 25 años, el 5.68 % tiene hijos 26 años o más edad, el 5.68% tiene hijos entre 6 y 11 años; entre 12 y 17 años, 4.55 % entre los 18 y 25 años;26 años o más, 3.98 % entre los 0 y 5 años; entre 12 y 17 años, 3.98 % entre 6 y 11 años; entre 18 y 25 años.

Gráfico 66.

Número de hijos de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.

Si tiene hijos, ¿en que rango de edad se encuentran?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).	%TG Recuento de Si tiene hijos, ¿en que rango de edad se encuentran?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).
26 Años o más.;	22,45%
Entre 18 y 25 Años;	18,37%
Entre 6 y 11 Años.;	12,24%
Entre 18 y 25 Años;26 Años o más.;	10,20%
Entre 12 y 17 Años.;	8,16%
Entre 12 y 17 Años.;Entre 18 y 25 Años;	6,12%
Entre 0 y 5 Años.;	4,08%
Entre 12 y 17 Años.;26 Años o más.;	4,08%
Entre 18 y 25 Años;Entre 6 y 11 Años.;	4,08%
Entre 0 y 5 Años.;Entre 6 y 11 Años.;Entre 18 y 25 Años;	2,04%
Entre 12 y 17 Años.;Entre 18 y 25 Años;26 Años o más.;	2,04%
Entre 6 y 11 Años.;26 Años o más.;	2,04%
Entre 6 y 11 Años.;Entre 12 y 17 Años.;	2,04%
Entre 6 y 11 Años.;Entre 18 y 25 Años;	2,04%
Total	**100,00%**

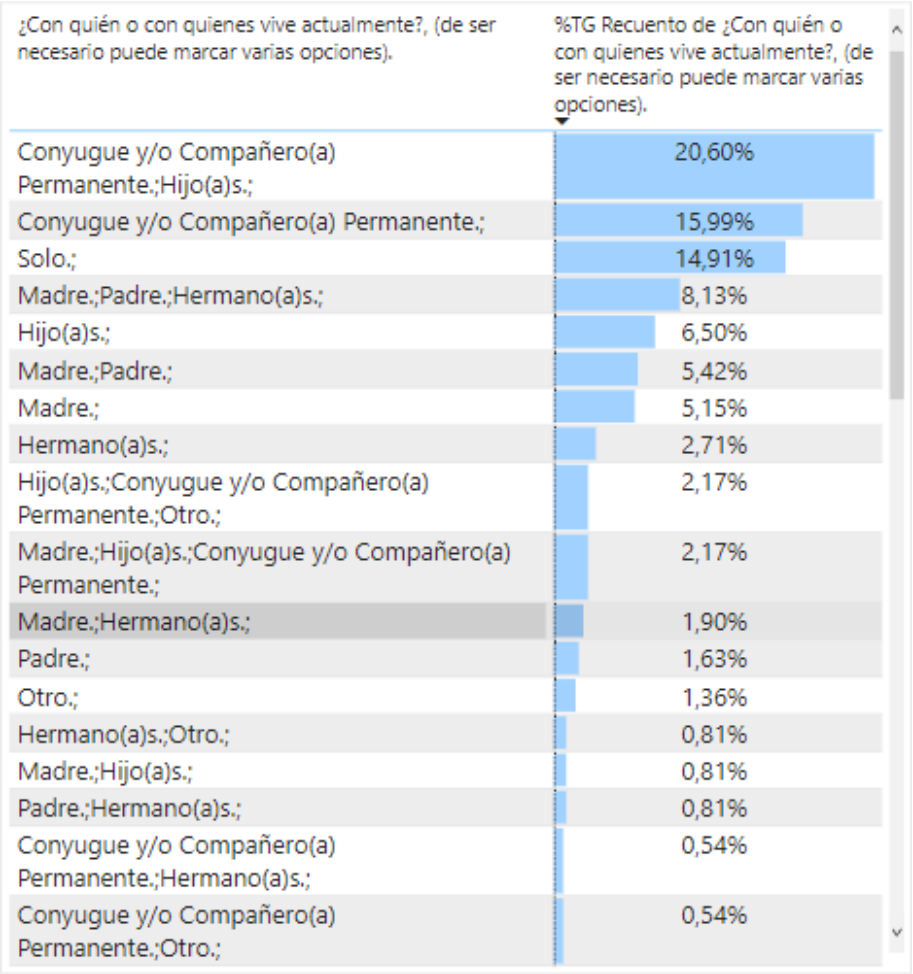
Nota: Intervalos de edad de los hijos. Fuente: Elaboración propia.

El 22.45 % de los funcionarios tiene hijos entre los 26 años o más, el 18.37% tiene entre 18 y 25 años de edad, el 12.24 % tienen entre 6 y 11 años de edad, 10.20 % entre los 18 y 25 años;26 años o más, el 8.16 % tienen hijos entre los 12 y 17 años, el 6.12 % tienen hijos entre los 12 y 17 años; entre los 18 y 25 años, el 4.08% tienen hijos entre los 0 y 5 años; el 4.08% tiene hijos entre los 12 y 17 años; 26 años o más; 4.08% entre los 18 y 25 años; entre 6 y 11 años, el 2.04 % entre los 0 y 5 años; entre 6 y 11 años; entre 18 y 25 años; 2.04 % entre 6 y 11 años; entre 26 años o más, 2.04 % entre 6 y 11 años; entre 12 y 17 años; 2.04 % entre 6 y 11 años; entre 18 y 25 años.

- **Pregunta 20: ¿Con quién o con quienes vive actualmente?**

Gráfico 67.

Persona con la (s) que conviven los contratistas de la Universidad Distrital.



¿Con quién o con quienes vive actualmente?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).	%TG Recuento de ¿Con quién o con quienes vive actualmente?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).
Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;Hijo(a)s.;	20,60%
Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	15,99%
Solo.;	14,91%
Madre.;Padre.;Hermano(a)s.;	8,13%
Hijo(a)s.;	6,50%
Madre.;Padre.;	5,42%
Madre.;	5,15%
Hermano(a)s.;	2,71%
Hijo(a)s.;Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;Otro.;	2,17%
Madre.;Hijo(a)s.;Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	2,17%
Madre.;Hermano(a)s.;	1,90%
Padre.;	1,63%
Otro.;	1,36%
Hermano(a)s.;Otro.;	0,81%
Madre.;Hijo(a)s.;	0,81%
Padre.;Hermano(a)s.;	0,81%
Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;Hermano(a)s.;	0,54%
Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;Otro.;	0,54%

Nota: Personas incluidas en la convivencia diaria del trabajador. Fuente: Elaboración propia.

El 20.6 % de los contratistas conviven con su conyugue y/o compañero(a) permanente y su hijo(s), seguido por el 15.99 % conviven únicamente con su conyugue y/o compañero(a) permanente, el 14.91 % viven solos, el 8.13 % conviven con su madre, padre y hermano(a)s, el 6.5 % conviven únicamente con sus hijos, el 5.42 % conviven con sus padres, el 5.15 % conviven únicamente con su madre, el 2.71 % conviven con su hermano(a)s principalmente.

Gráfico 68.

Persona con la (s) que conviven los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.

¿Con quién o con quienes vive actualmente?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).	%TG Recuento de ¿Con quién o con quienes vive actualmente?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).
Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;Hijo(a)s.;	40,98%
Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	14,75%
Hijo(a)s.;	11,48%
Solo.;	11,48%
Madre.;Padre.;Hermano(a)s.;	3,28%
Otro.;	3,28%
Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;Hijo(a)s.;Padre.;	1,64%
Hermano(a)s.;Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	1,64%
Madre.;	1,64%
Madre.;Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;Hijo(a)s.;Otro.;	1,64%
Madre.;Hijo(a)s.;	1,64%
Madre.;Padre.;	1,64%
Madre.;Padre.;Hermano(a)s.;Otro.;	1,64%
Padre.;	1,64%
Padre.;Madre.;	1,64%

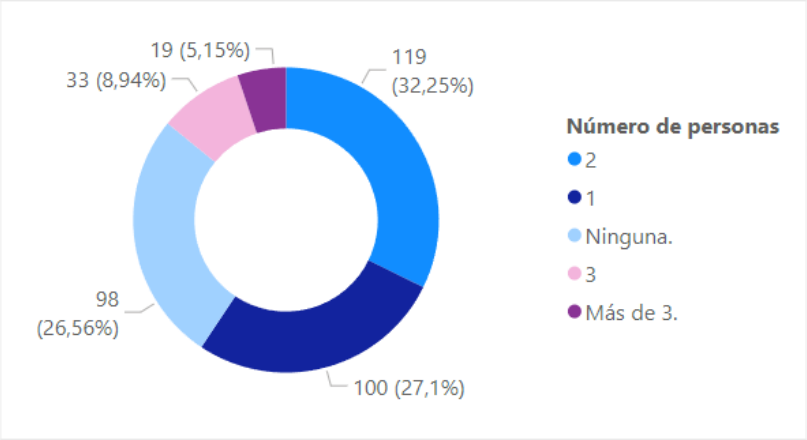
Nota: Personas incluidas en la convivencia diaria del trabajador. Fuente: Elaboración propia.

El 40.98 % de los funcionarios viven con su conyugue y/o compañero(a) y con sus hijo(a)s, el 14.75 % conviven únicamente con su conyugue y/o compañero(a) permanente, el 11.48 % conviven con sus hijo(a)s y el 11.48 % viven solos, en una minoría el 3.28 % conviven con sus padres y hermanos, el 3.28 % conviven con otro, el 1.64 % convive con su conyugue y/o compañero(a) permanente, sus hijos y su padre, el 1.64 % convive con sus hermanos, conyugue y/o compañero permanente, el 1.64 % con su madre, el 1.64 % con su madre y conyugue y/o compañero permanente , sus hijos y otro.

- **Pregunta 21: ¿Qué número de personas que dependen económicamente del trabajador?**

Gráfico 69.

Número de personas que dependen económicamente de los contratistas de la Universidad Distrital.

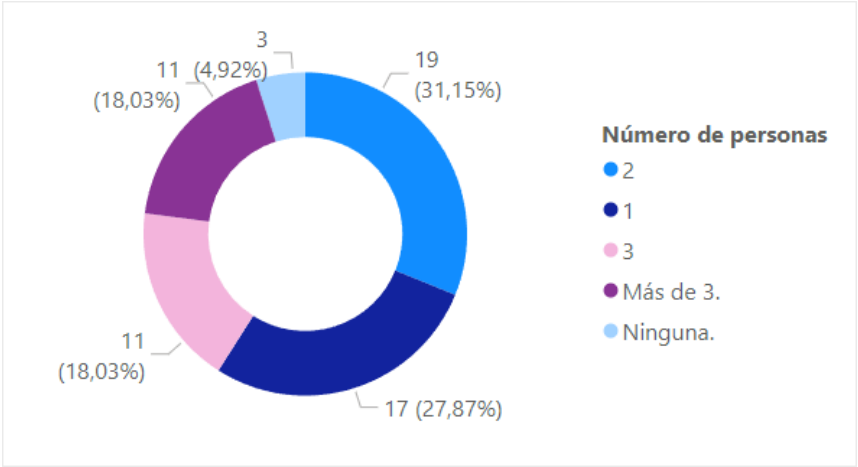


Nota: Personas de las que el trabajador es responsable económicamente. Fuente: Elaboración propia.

El 32.25 % tienen 2 personas que dependen económicamente del contratista, el 27.1 % tiene 1 persona, el 26.56 % no tienen ninguna persona, el 8.94 % tiene 3 personas y finalmente el 5.15 % tiene más de 3 personas que dependen económicamente de los contratistas.

Gráfico 70.

Número de personas que dependen económicamente de los contratistas de la Universidad Distrital.



Nota: Personas de las que el trabajador es responsable económicamente. Fuente: Elaboración propia.

El 31.15 % de los funcionarios tiene 2 personas que dependen económicamente de ellos, seguido por el 27.87 % que tiene 1 persona, el 18.03 % que tiene 3 personas, el 18.03 % que tiene más de 3 personas, y finalmente el 4.92 % que no tienen ninguna persona que dependa económicamente de los funcionarios.

- **Pregunta 22: Parentesco de la persona que depende económicamente del trabajador.**

Gráfico 71.

Parentesco de las personas que dependen económicamente de los contratistas de la Universidad Distrital.

¿Cual es el parentesco de las personas que dependen económicamente de usted?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).	%TG Recuento de ¿Cual es el parentesco de las personas que dependen económicamente de usted?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).
Ninguno.;	24,66%
Hijo(a)s.;	22,76%
Madre.;	9,21%
Hijo(a)s.;Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	5,42%
Madre.;Padre.;	5,42%
Madre.;Hijo(a)s.;	5,15%
Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	3,52%
Padre.;	2,44%
Hermano(a)s.;	1,90%
Madre.;Padre.;Hermano(a)s.;	1,90%
Hijo(a)s.;Madre.;	1,63%
Madre.;Hermano(a)s.;	1,63%
Madre.;Padre.;Hijo(a)s.;	1,63%

Nota: Parentesco de la persona por la que el trabajador es responsable económicamente. Fuente: Elaboración propia.

El 24.66 % de los contratistas no tienen ningún parentesco con la persona que apoyan económicamente, el 22.76 % apoyan a sus hijos, el 9.21 apoyan a su madre, el 5.42 % apoyan a sus hijos, conyugue y/o compañero(a) permanente, el 5.42 % apoyan a sus padres, el 5.15 % apoyan a su madre e hijos, el 3.52 % apoyan a su conyugue y/o compañero permanente,

el 2.44 % apoyan únicamente a su padre, el 1.9% apoyan a sus hermano(a)s , el 1.9 % apoyan a su madre, padre y hermano(a)s , el 1.63 % apoyan a sus hijo(a)s y madres, el 1.63 % apoyan a su madre, hermano(a)s, y finalmente el 1.63 % apoyan a su madre, madre e hijo(a)s.

Gráfico 72.

Parentesco de las personas que dependen económicamente de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital

¿Cual es el parentesco de las personas que dependen económicamente de usted?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).	%TG Recuento de ¿Cual es el parentesco de las personas que dependen económicamente de usted?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).
Hijo(a)s.;	34,43%
Hijo(a)s.;Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	18,03%
Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	6,56%
Madre.;Padre.;	6,56%
Madre.;	4,92%
Madre.;Hijo(a)s.;	4,92%
Ninguno.;	4,92%
Hermano(a)s.;	3,28%
Padre.;Hijo(a)s.;Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	3,28%
Hijo(a)s.;Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;Abuelo(a)s.;	1,64%
Hijo(a)s.;Madre.;	1,64%
Hijo(a)s.;Nieto(a).;	1,64%
Hijo(a)s.;Tía.;	1,64%
Madre.;Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	1,64%
Madre.;Padre.;Hijo(a)s.;	1,64%
Padre.;	1,64%
Padre.;Madre.;Hijo(a)s.;Conyugue y/o Compañero(a) Permanente.;	1,64%
Total	**100,00%**

Nota: Parentesco de la persona por la que el trabajador es responsable económicamente. Fuente: Elaboración propia.

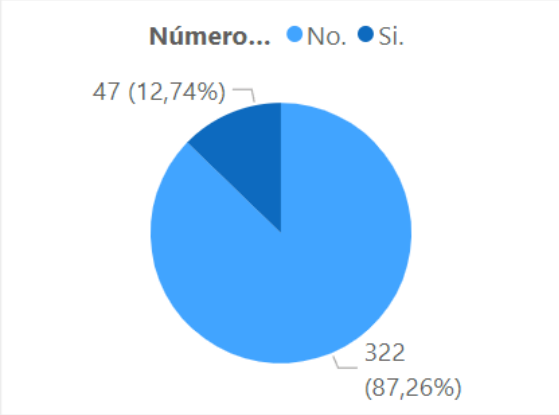
El 34.43 % de los funcionarios apoyan a sus hijos, el 18.03 % apoyan a sus hijos y conyugue y/o compañero(a) permanente, el 6.56 % apoyan únicamente a su conyugue y/o compañero permanente, el 6.56 % apoyan a sus padres, el 4.92 % apoyan a su madre , el 4.92 % apoyan a su madre e hijos, el 4.92 % no apoyan a personas con las cuales tengan algún parentesco, el 3.28 % apoyan a sus hermanos , el 3.28 % apoyan a su padre, hijos y conyugue y/o compañero(a) permanente, el 1.64 % apoyan a sus hijos, conyugue y/o compañero(a)

permanente , y a sus abuelos, el 1.64 % apoyan a sus hijos y a su madre , el 1.64 % apoyan a sus hijos a sus nietos, el 1.64 % apoyan a su padre, el 1.64 % apoyan hijos y tía.

- **Pregunta 23: ¿Recibe apoyo económico de su grupo familiar?**

Gráfico 73.

Porcentaje de contratistas que reciben apoyo económico de su grupo familiar.

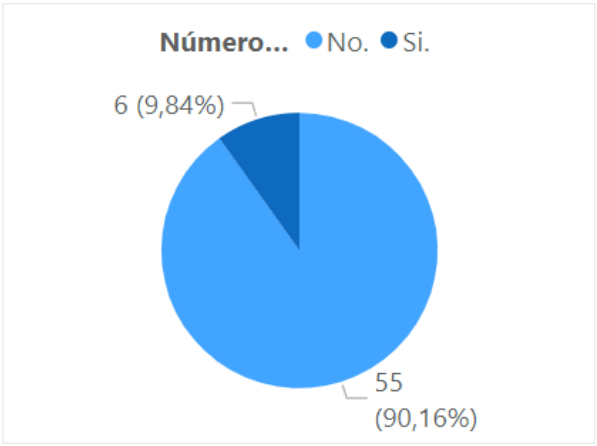


Nota: Gráfica de trabajadores que reciben o no apoyo económico. Fuente: Elaboración propia

El 87.26 % de los contratistas no reciben apoyo económico de su grupo familiar, mientras el 12.74 % si lo reciben.

Gráfico 74.

Porcentaje de funcionarios (otras vinculaciones) que reciben apoyo económico de su grupo familiar.



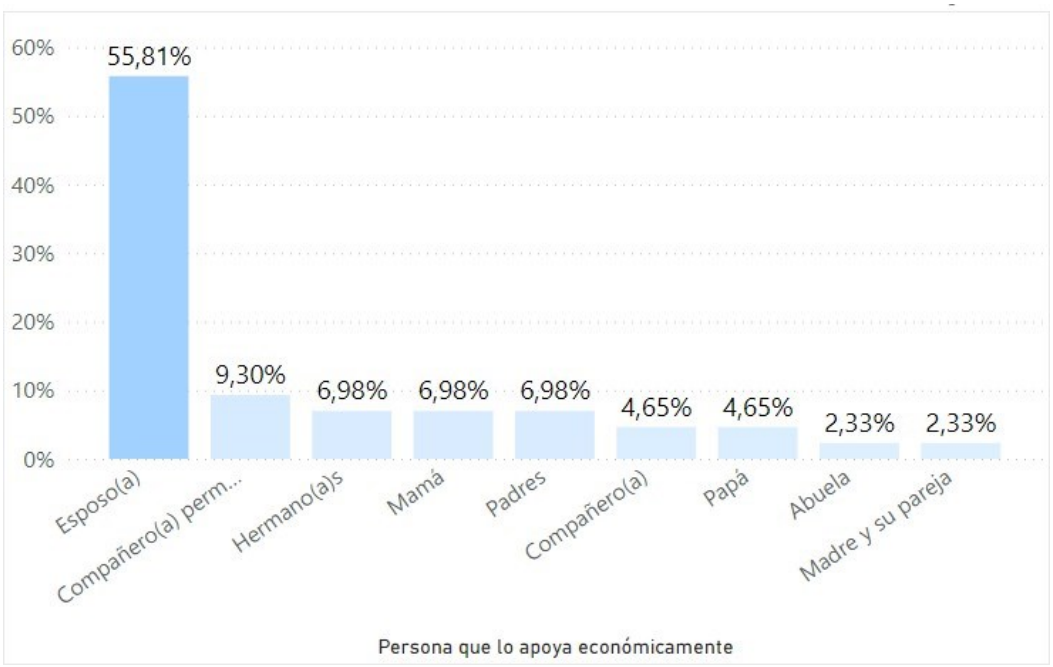
Nota: Gráfica de trabajadores que reciben o no apoyo económico. Fuente: Elaboración propia

El 90.16 % no reciben apoyo económico de su grupo familiar, mientras el 9.84 % si lo reciben.

- **Ítem 1: Si su respuesta fue si, indique quién lo apoya**

Gráfico 75.

Porcentaje de personas de las que los contratistas reciben apoyo económico.

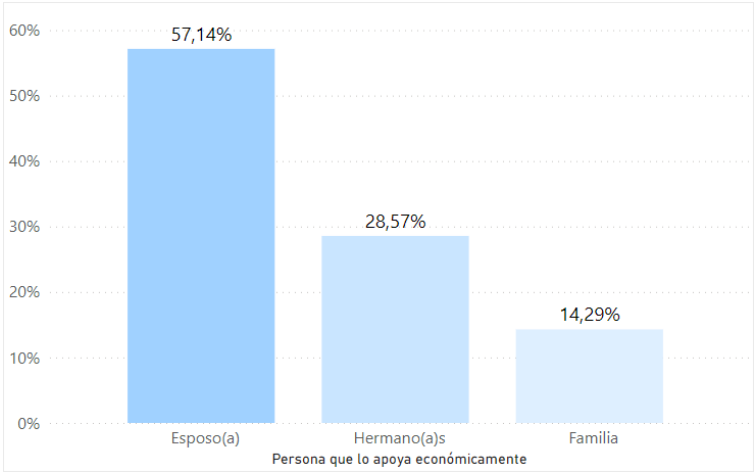


Nota: Personas que apoyan económicamente al trabajador. Fuente: Elaboración propia.

De las personas que reciben ayuda económica de su grupo familiar, el 55.81 % lo reciben de su esposo(a), el 9.3 % de su compañero(a) permanente, el 6.98 % de su hermano(a)s, el 6.98 % únicamente de su mamá, el 6.98 % de sus padres, el 4.65 % de su compañero(a), el 4.65 % únicamente de su papá, el 2.33% de su abuela, y el 2.33 % de su madre y su pareja.

Gráfico 76.

Porcentaje de personas de las que los funcionarios (otras vinculaciones) reciben apoyo económico.



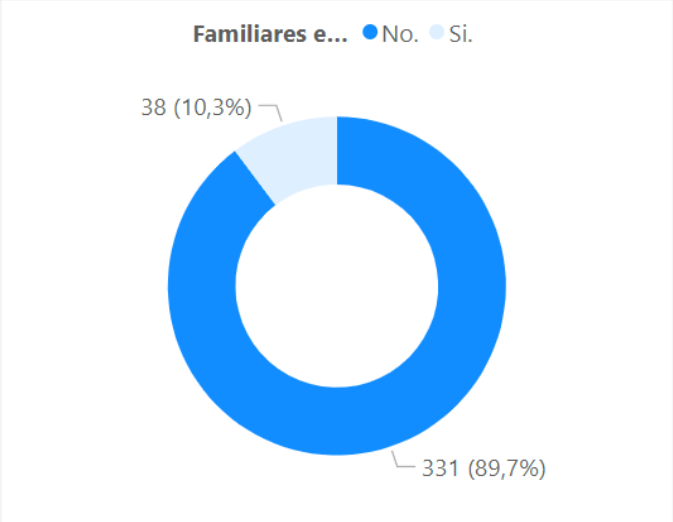
Nota: Personas que apoyan económicamente al trabajador. Fuente: Elaboración propia.

De las personas que reciben ayuda económica de su grupo familiar, el 57.14 % reciben apoyo de su esposo(a), el 28.57 % de su hermano(a)s, y el 14.29 % de su familia.

- **Pregunta 24: ¿Tiene familiares en condición de discapacidad?, (Física y/o Mental).**

Gráfico 77.

Porcentaje de familiares de los contratistas que están en condición de discapacidad.

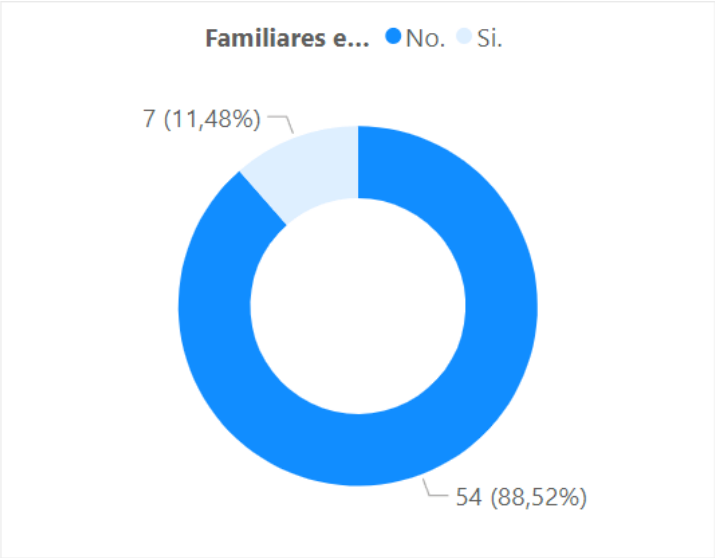


Nota: Familiares con condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

El 89.7 % de los contratistas no tienen familiares en condición de discapacidad, mientras el 10.3 % si los tienen.

Gráfico 78.

Porcentaje de familiares de los funcionarios (otras vinculaciones) que están en condición de discapacidad.



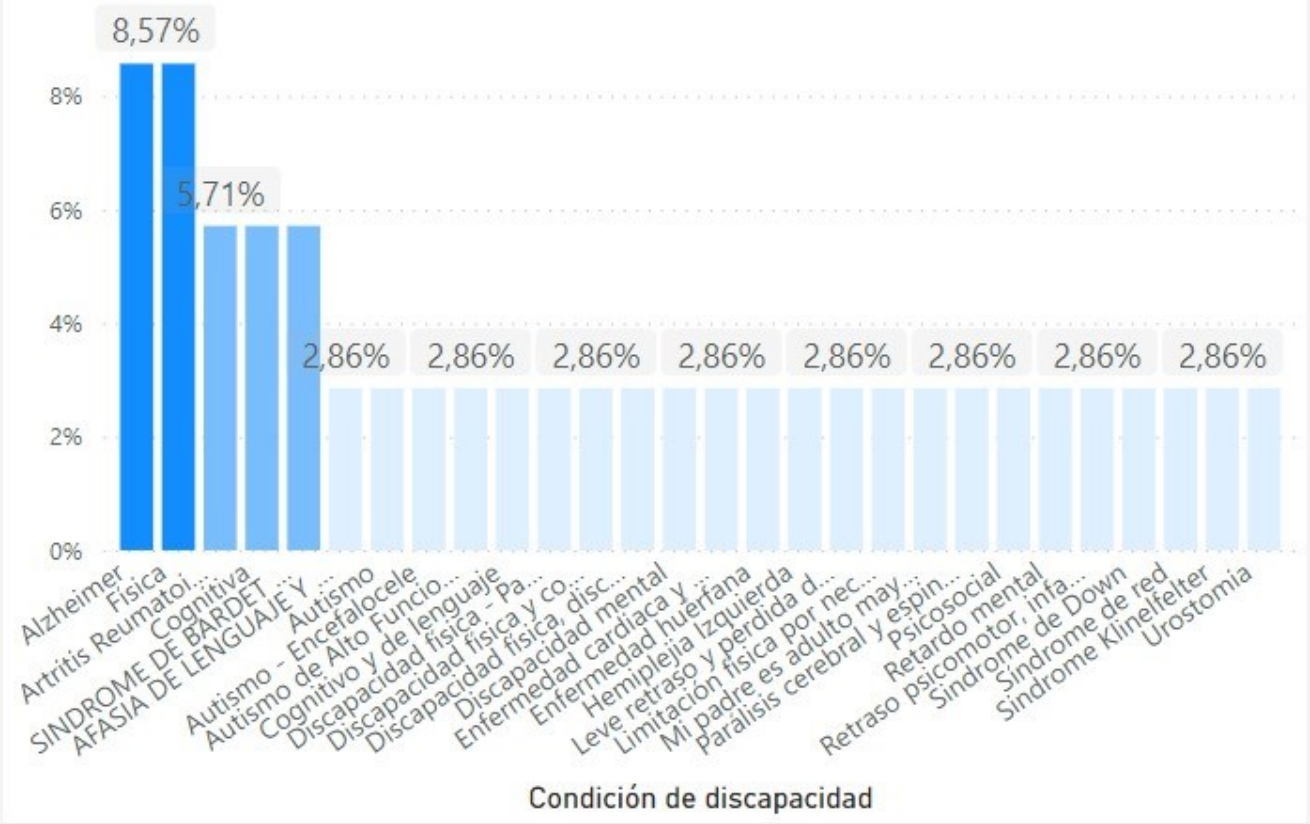
Nota: Familiares con condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

El 88.52 % de los funcionarios tienen familiares en condición de discapacidad, mientras el 11.48 % no los tienen.

- Pregunta 25: ¿Con que condición de discapacidad está(n) diagnosticado(s)?

Gráfico *79*.

Condición de discapacidad que sufren los familiares de los contratistas de la Universidad Distrital.

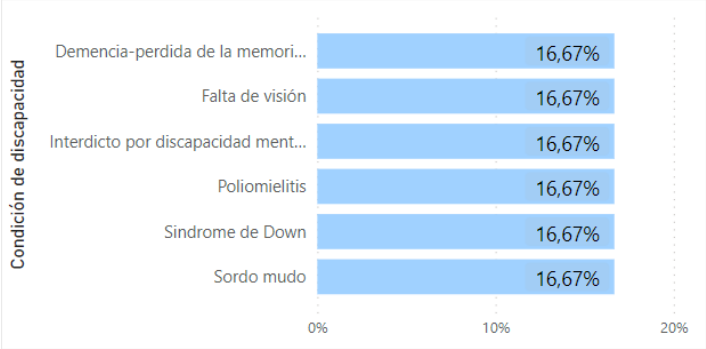


Nota: Familiares con condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

El 8.57 % de los familiares de los contratistas que se encuentran en condición de discapacidad tienen Alzheimer, y el 8.57 % tienen padecimientos físicos, mientras el 5.71 % tiene artritis reumatoidea, el 5.71 % tienen discapacidad cognitiva, y el 5.71 % tiene síndrome de Bardet, principalmente.

Gráfico *80*.

Condición de discapacidad que sufren los familiares de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



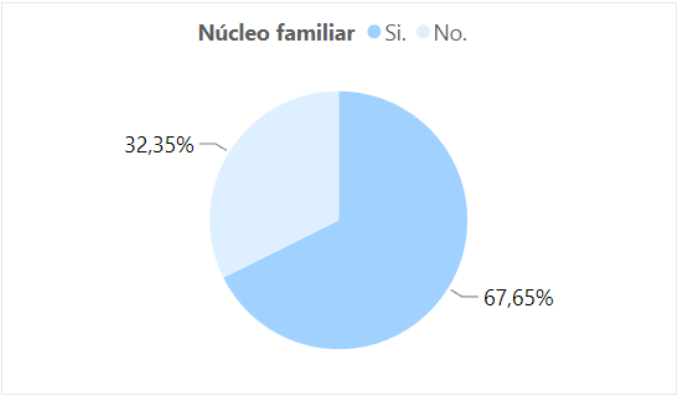
Nota: Familiares con condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

El 16.67% de los familiares de los contratistas que se encuentran en condición de discapacidad tienen demencia (pérdida de memoria), el 16.67% falta de visión, el 16.67 % interdicto por discapacidad mental, 16.67 % poliomielitis, síndrome de Down con un 16.67 % y finalmente sordo mudo con un 16.67 %.

- **Pregunta 26: ¿Esta(s) persona(s) pertenece(n) a su núcleo familiar?**

Gráfico *81*.

Porcentaje de familiares en condición de discapacidad que pertenece al núcleo familiar de los contratistas de la Universidad Distrital.

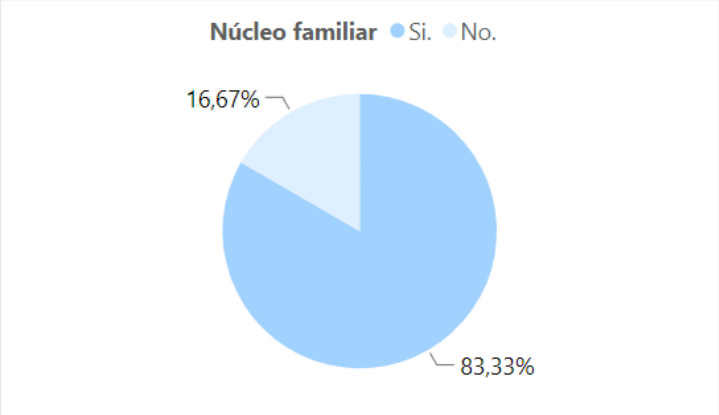


Nota: Familiares con condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

De los familiares en condición de discapacidad de los contratistas el 67.65 % si pertenecen a su núcleo familiar, mientras el 32.35 % no pertenecen a su núcleo familiar.

Gráfico *82*.

Familiar en condición de discapacidad de los funcionarios (otras vinculaciones) que pertenece al núcleo familiar.



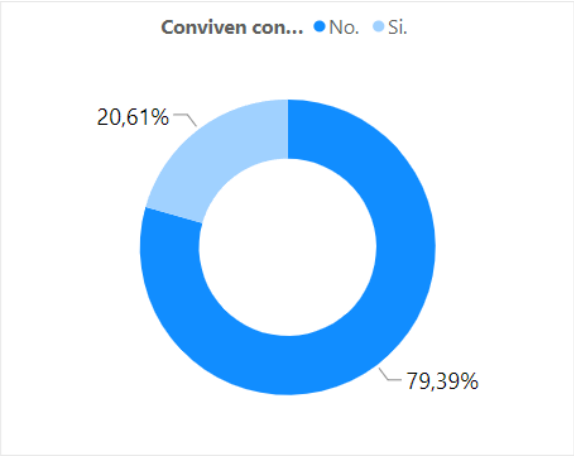
Nota: Familiares con condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

De los familiares en condición de discapacidad de los contratistas el 83.33 % si pertenecen a su núcleo familiar, mientras el 16.67 % no pertenecen a su núcleo familiar.

- **Pregunta 27: ¿Esta(s) persona(s) convive(n) con usted?**

Gráfico *83*.

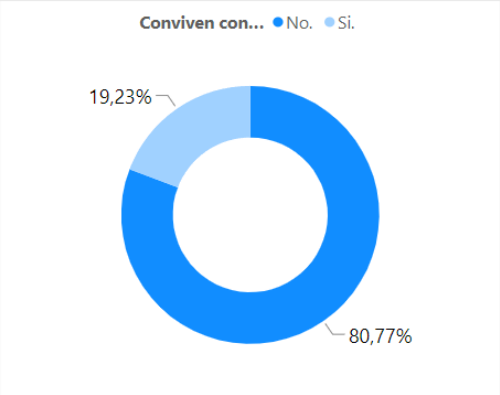
Personas en condición de discapacidad que conviven con los trabajadores Contratistas



Nota: Personas con condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

El 79.39 % de los contratistas no conviven con sus familiares en condición de discapacidad, mientras el 20.61 % si conviven con ellos.

Gráfico *84.* *Personas en condición de discapacidad que conviven con los trabajadores funcionarios*



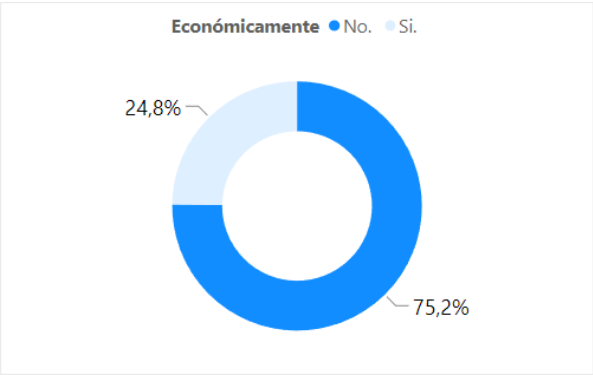
Nota: Personas con condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los funcionarios (otro tipo de vinculación) el 80.77 % no conviven con sus familiares en condición de discapacidad, mientras el 19.23 % si lo hacen.

- **Pregunta 28: ¿Esta(s) persona(s) depende(n) económicamente de usted?**

Gráfico *85.*

Personas en condición de discapacidad que dependen económicamente de los trabajadores. Contratistas

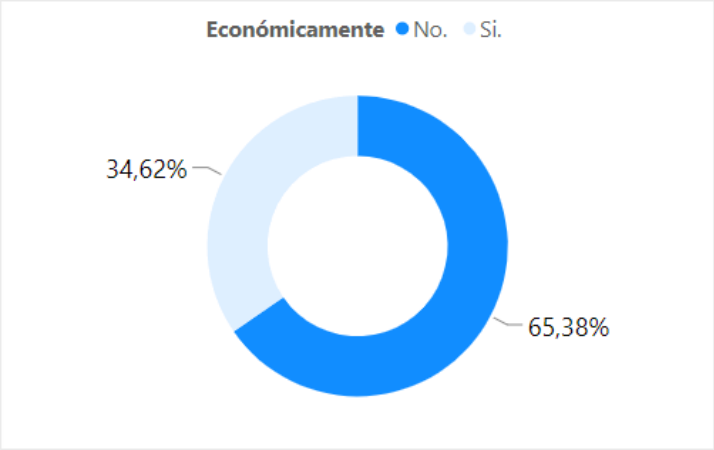


Nota: Personas que dependen económicamente de usted. Fuente: Elaboración propia.

El 75.2 % de los contratistas afirman que sus familiares en condición de discapacidad no dependen económicamente de ellos, mientras el 24.8 % si lo hacen.

Gráfico 86.

Personas en condición de discapacidad que dependen económicamente de los trabajadores. Funcionarios



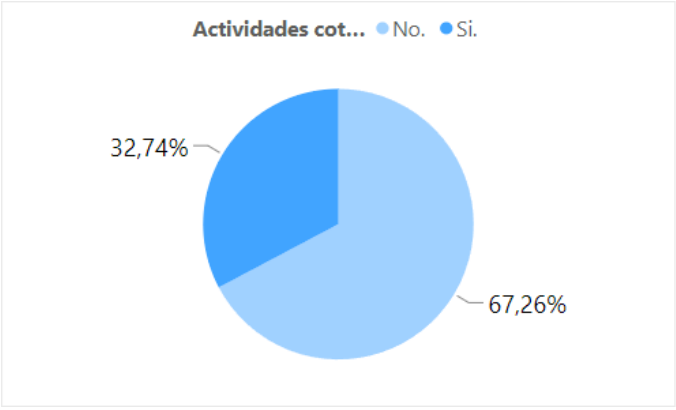
Nota: Personas con condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el 65.38 % de los funcionarios (otro tipo de vinculación) afirman que sus familiares en condición de discapacidad no dependen económicamente de ellos, mientras el 34.62 % si lo hacen.

- **Pregunta 29: ¿Esta(s) persona(s) puede(n) realizar sus actividades cotidianas sin depender de usted o de alguien más?**

Gráfico 87.

Personas en condición de discapacidad que pueden realizar sus actividades cotidianas sin ayuda. Contratistas

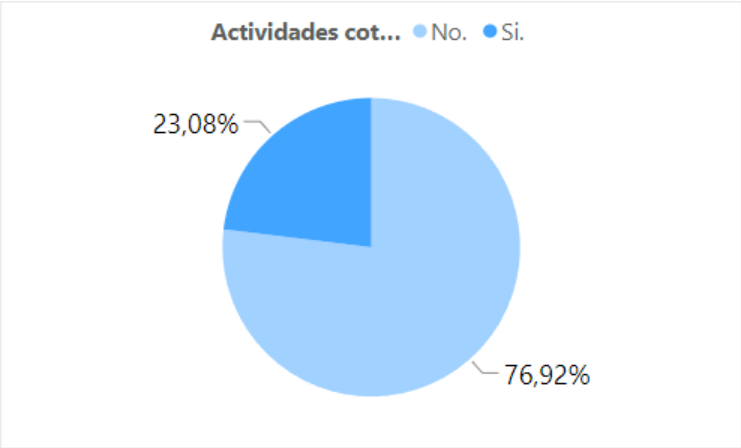


Nota: Personas con condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

El 67.26 % de los familiares de los contratistas en condición de discapacidad no pueden realizar sus actividades cotidianas sin ayuda, mientras el 32.74 % si las pueden realizar

Gráfico *88*.

Personas en condición de discapacidad que pueden realizar sus actividades cotidianas sin ayuda. Funcionarios



Nota: Personas en condición de discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

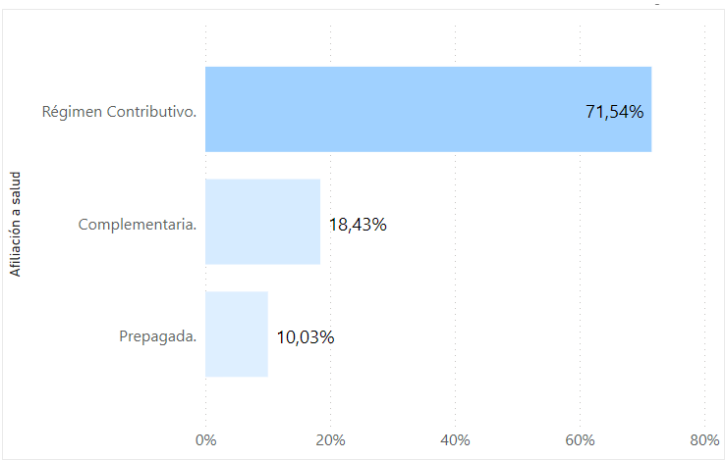
Por otro lado, el 76.92 % de los familiares de los funcionarios (otras vinculaciones) no pueden realizar sus actividades cotidianas sin ayuda, mientras el 23.08 % si las pueden realizar.

6.3. Análisis Descriptivo del módulo de salud física

- **Pregunta 30: ¿Con que tipo de afiliación a salud cuenta actualmente?**

Gráfico *89*.

Tipo de afiliación de los contratistas de la Universidad Distrital.

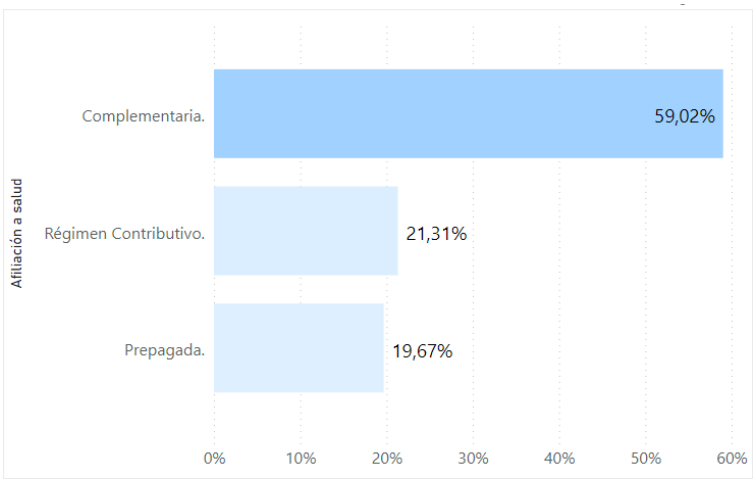


Nota: Tipo de afiliación a salud. Fuente: Elaboración propia.

El 71.54 % de los contratistas tienen como tipo de afiliación a salud el régimen contributivo, el 10.43 % complementaria y finalmente 10.03 % prepagada.

Gráfico *90*.

Tipo de afiliación de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital



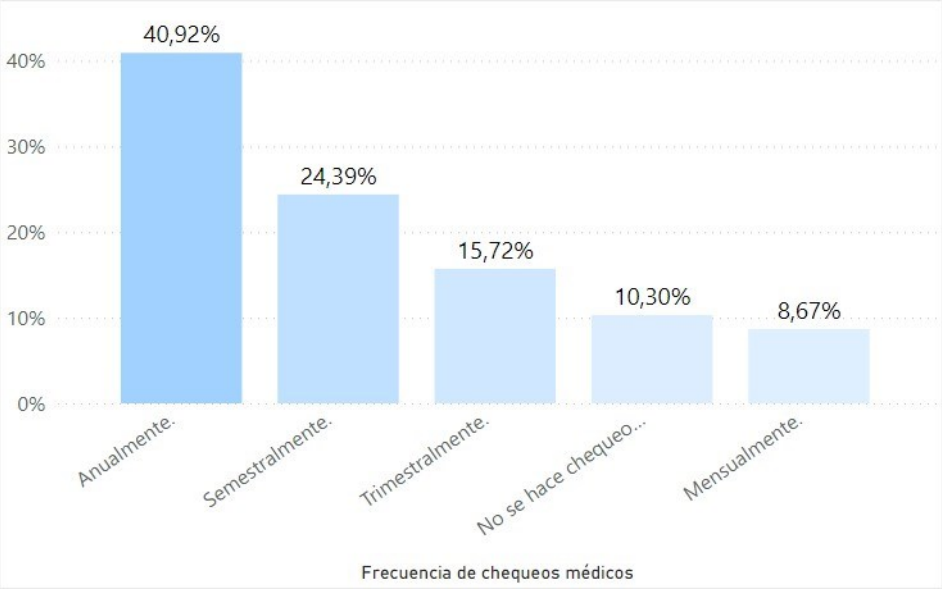
Nota: Tipo de afiliación a salud. Fuente: Elaboración propia

El 59.02 % de los funcionarios tienen tipo de afiliación a salud complementaria, mientras el 21.31 % a régimen contributivo y el 19.67% a prepagada.

- **Pregunta 31: ¿Con que frecuencia se realiza chequeos médicos?**

Gráfico *91*.

Frecuencia con la que los contratistas se realizan chequeos médicos. Funcionarios

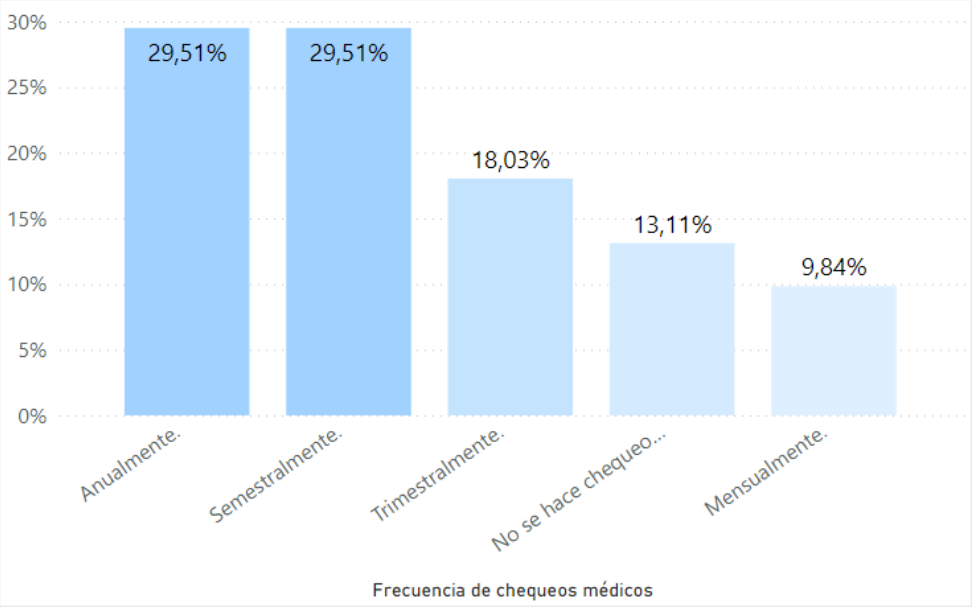


Nota: Frecuencia con la que los funcionarios se hacen chequeos médicos. Fuente: Elaboración propia

El 40.92 % de los contratistas se realizan chequeos médicos anualmente, mientras el 24.39% lo hacen semestralmente, el 15.72 % trimestralmente, 10.3 % no se hace ningún chequeo, y finalmente 8.67 % mensualmente.

Gráfico *92*.

Frecuencia con la que los funcionarios (otras vinculaciones) se realizan chequeos médicos.



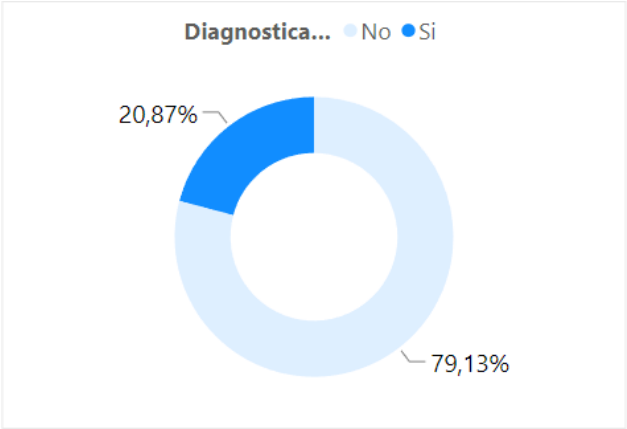
Nota: Frecuencia con la que los funcionarios se hacen chequeos médicos. Fuente: Elaboración propia

El 29.52 % de los funcionarios se realizan chequeos médicos anualmente, el 29.52 % lo hacen semestralmente, el 18.03 % lo hacen trimestralmente, el 13.11 % no se hacen chequeos médicos, y finalmente el 9.84 % mensualmente.

- **Pregunta 32: ¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?**

Gráfico *93*.

Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital a los cuales le han diagnosticado alguna enfermedad Contratistas.

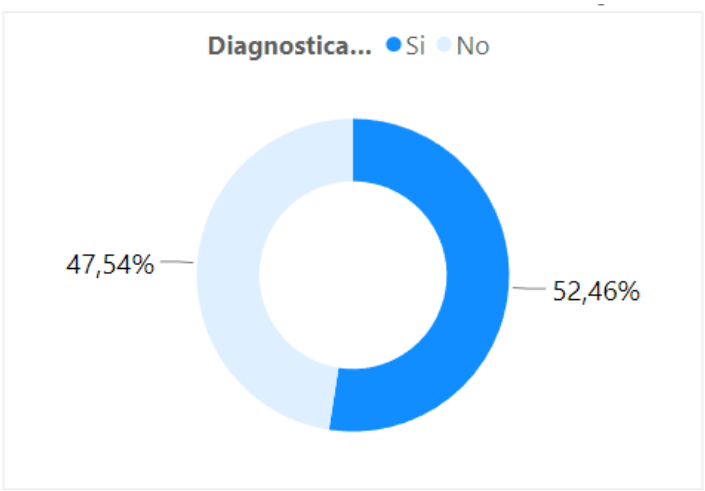


Nota: Diagnóstico de enfermedad. Fuente: Elaboración propia

Al 79.13 % de los contratistas no les han diagnosticado ningún tipo de enfermedad, el 20.87 % si han sido diagnosticados con una enfermedad.

Gráfico *94*.

Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital a los cuales le han diagnosticado alguna enfermedad. Funcionarios



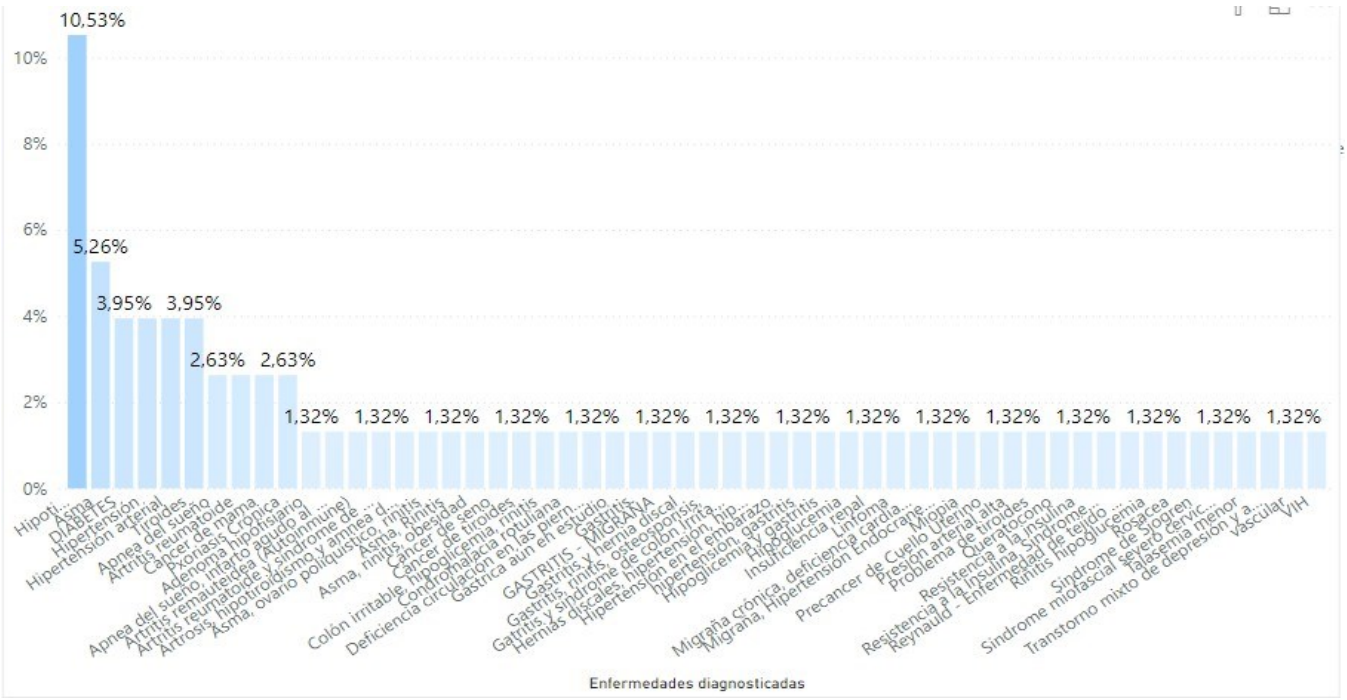
Nota: Diagnóstico de enfermedad. Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, el 52.46% de los funcionarios si han sido diagnosticados con una enfermedad, y en un menor porcentaje 47.54 % no lo han sido.

- **Ítem 1: Si su respuesta anterior fue "SI", por favor indique cual enfermedad le han diagnosticado.**

Gráfico *95.*

Enfermedades con las que han sido diagnosticado los contratistas de la Universidad Distrital.

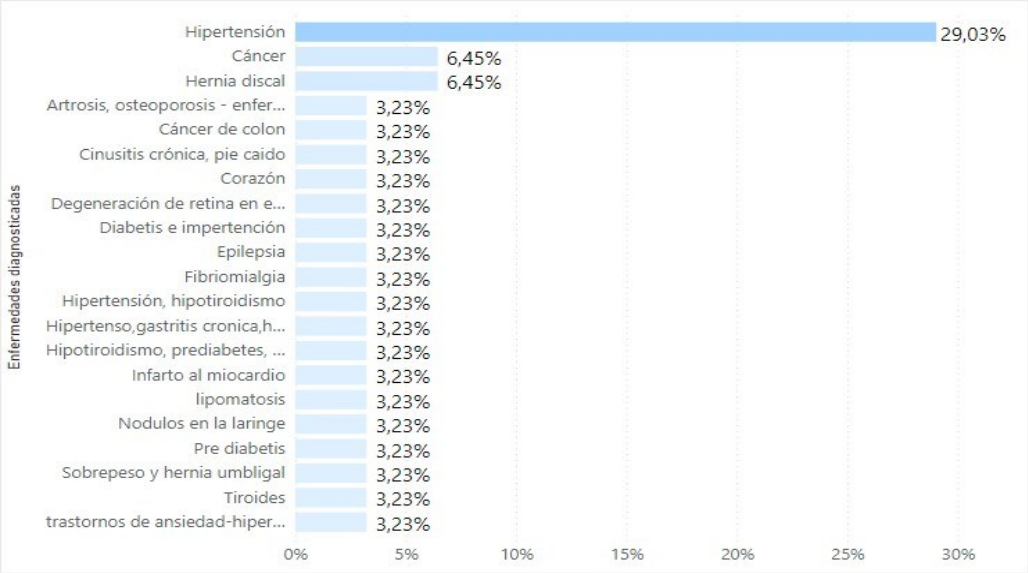


Nota: Enfermedad diagnosticada. Fuente: Elaboración propia

El 10.53 % de los contratistas tiene hipotiroidismo, el 5.26 % tiene asma, el 3.95 % tienen diabetes, hipertensión, hipertensión arterial, apnea del sueño, artritis reumatoidea, cáncer de mama cada una principalmente.

Gráfico *96.*

Enfermedades con las que han sido diagnosticado los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



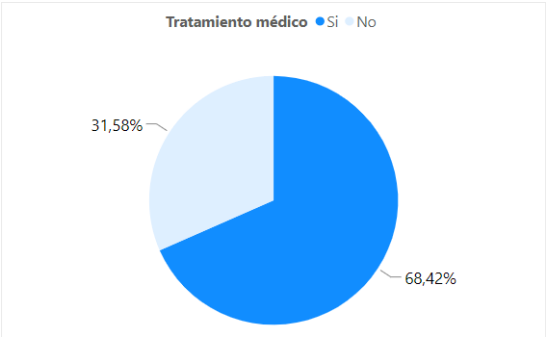
Nota: Enfermedad diagnosticada. Fuente: Elaboración propia

El 29.03 % de los funcionarios han sido diagnosticados con hipertensión, seguido por 6.45 % con cáncer, el 6.45 % con hernia discal principalmente.

- **Pregunta 33: ¿Actualmente se encuentra en algún tratamiento médico?**

Gráfico *97.*

Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital que se encuentran actualmente en algún tratamiento médico. Contratistas

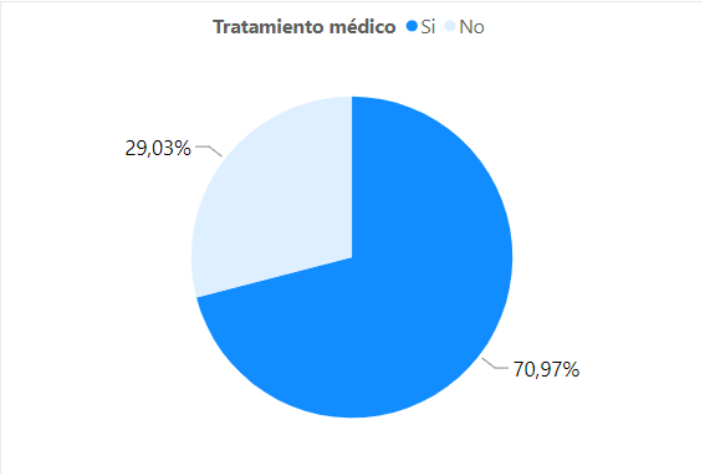


Nota: Tratamiento médico Fuente: Elaboración propia

El 68.42 % de los contratistas están en tratamiento médico, y el 21.58 % no lo están.

Gráfico *98*.

Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital que se encuentran actualmente en algún tratamiento médico. Funcionarios.



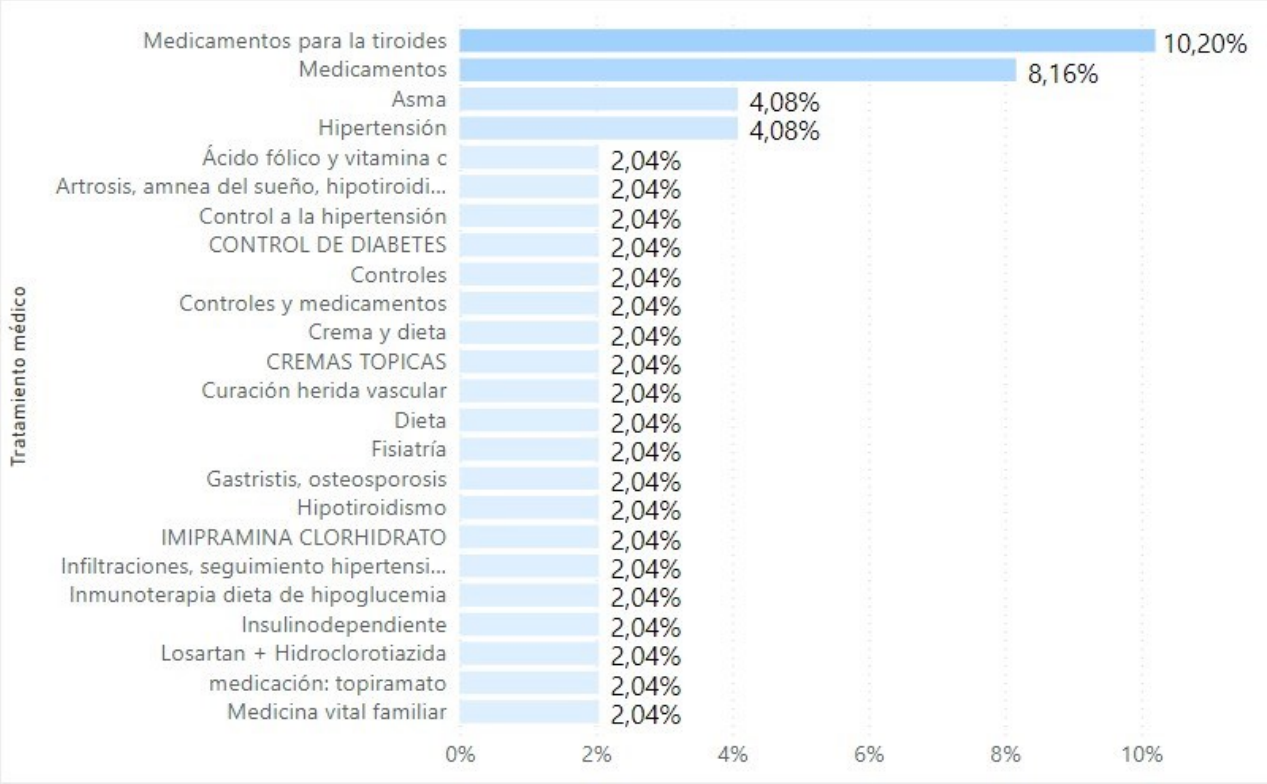
Nota: Tratamiento médico. Fuente: Elaboración propia.

En los funcionarios el 70.97 % están en tratamiento médico y el 29.03 % no lo están.

- **Ítem 1: Si su respuesta anterior fue "SI", por favor indique en cual tratamiento médico se encuentra.**

Gráfico *99.*

Tratamiento médico en el cual se encuentran los contratistas de la Universidad Distrital.

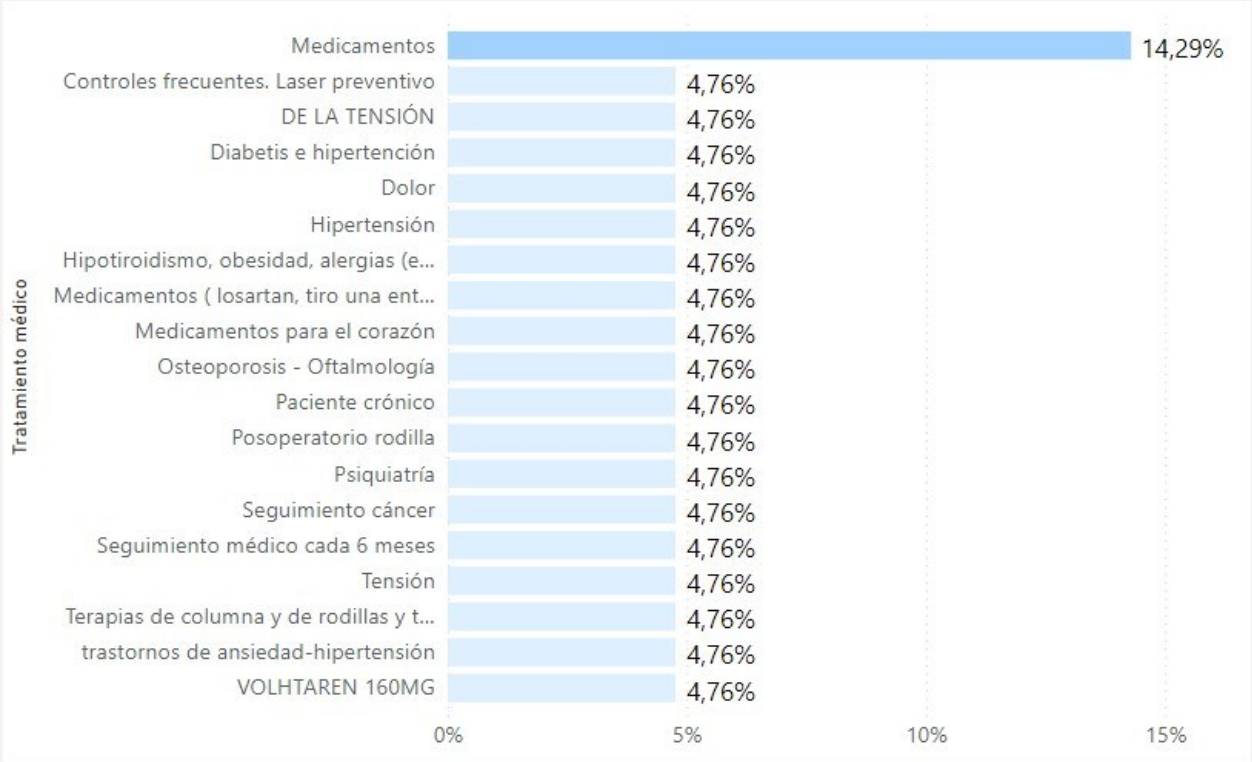


Nota: Tratamiento médico. Fuente: Elaboración propia

El 10.2 % de los contratistas que están en tratamiento médico de medicamentos para la tiroides, y el 8.16 % para medicamentos en general, el 4.08% para asma y el 4.08% para hipertensión principalmente.

Gráfico *100*.

Tratamiento médico en el cual se encuentran los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



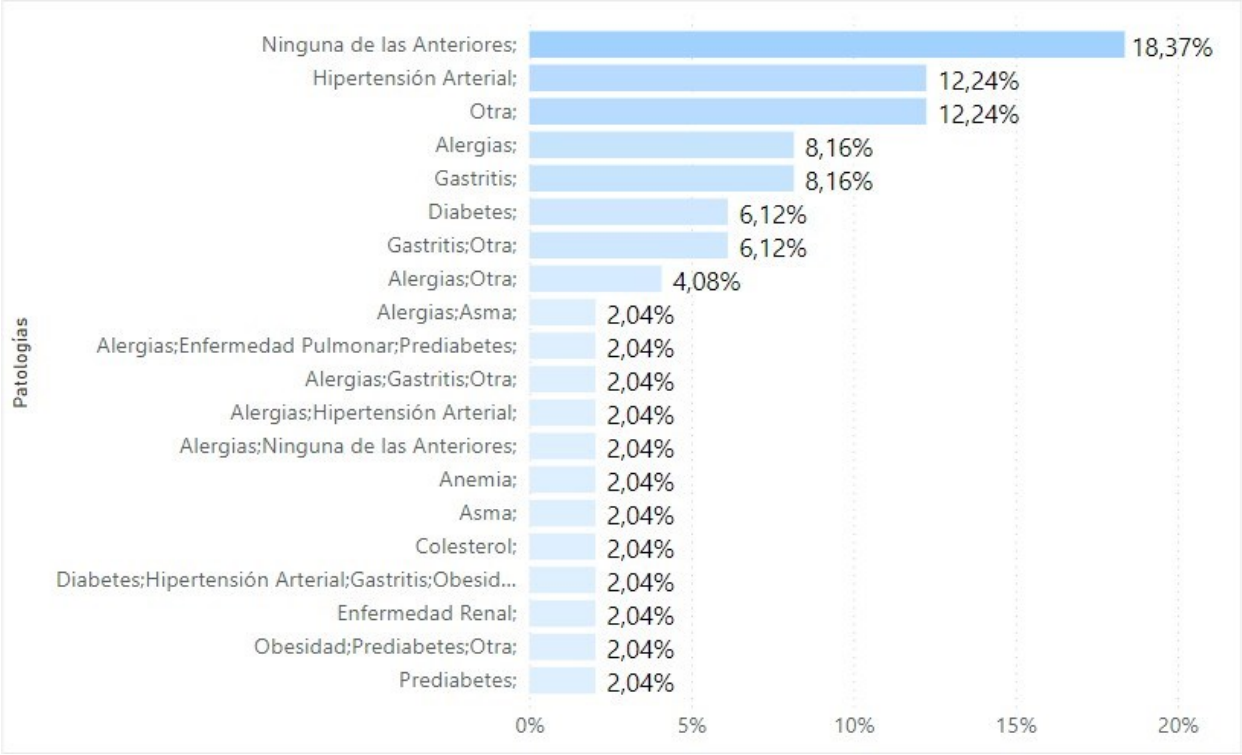
Nota: Tratamiento médico. Fuente: Elaboración propia

El 14.92 % de los funcionarios toman medicamentos, el 4.76 % tienen controles frecuentes de laser preventivo, de la tensión, diabetes e hipertensión, dolor, hipertensión, hipotiroidismo, obesidad, alergias, losartan, osteoporosis-oftalmología, paciente crónico, post operatorio de rodilla, psiquiatría, seguimiento de cáncer, seguimiento médico, tensión principalmente.

- **Pregunta 34: ¿Le han diagnosticado alguna(s) de las siguientes patologías?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).**

Gráfico *101.*

Patologías diagnosticadas a los contratistas de la Universidad Distrital.

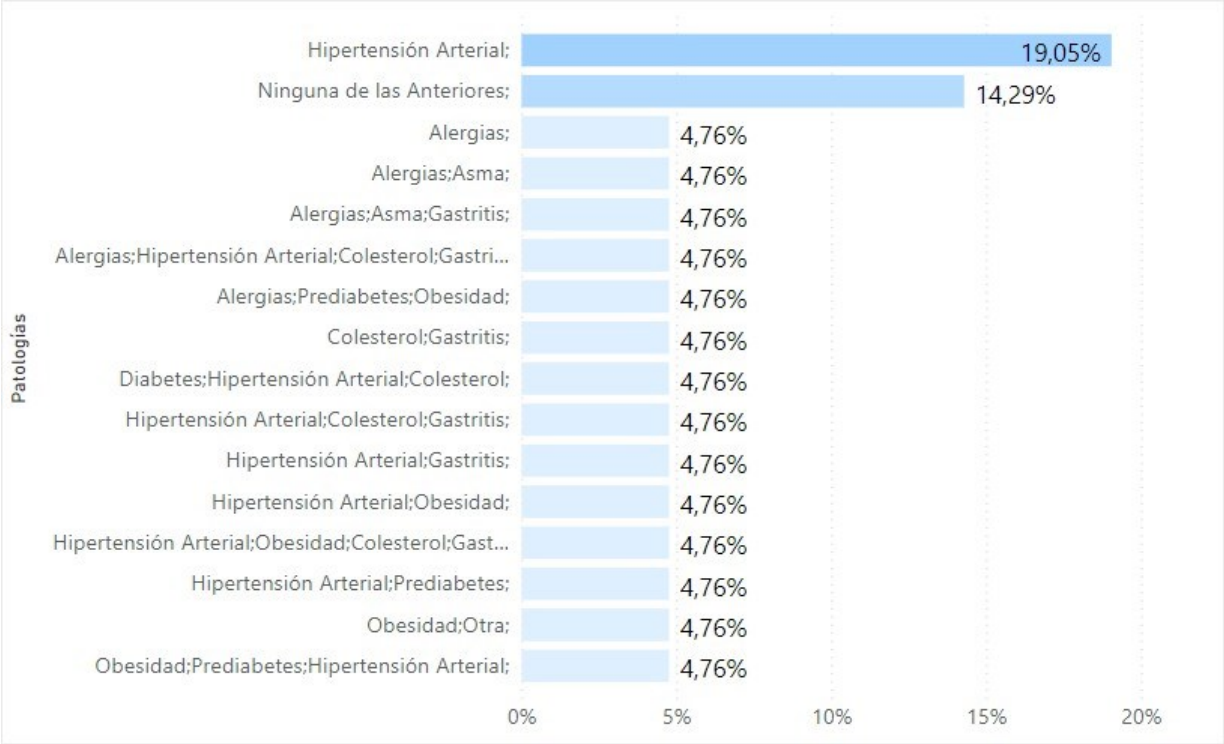


Nota: Patologías diagnosticadas. Fuente: Elaboración propia

El 18.37 % de los contratistas eligieron la opción de ninguna de las anteriores como opción dentro de las patologías a escoger, el 12.24 % tiene hipertensión arterial , el 12.24 % otras, el 8.16 % tienen alergias , el 8.16 % gastritis, el 6.12 % diabetes , el 6.12 % gastritis y otra, el 4.08 % en alergias , el 2.04 % alergias y asma, el 2.04 % alergias, enfermedad pulmonar y prediabetes , el 2.04 % alergias , gastritis y otras, el 2.04 % alergias e hipertensión arterial, el 2.04 % en alergias , gastritis y otra , el 2.04 % alergias e hipertensión arterial principalmente.

Gráfico *102*.

Patologías diagnosticadas a los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



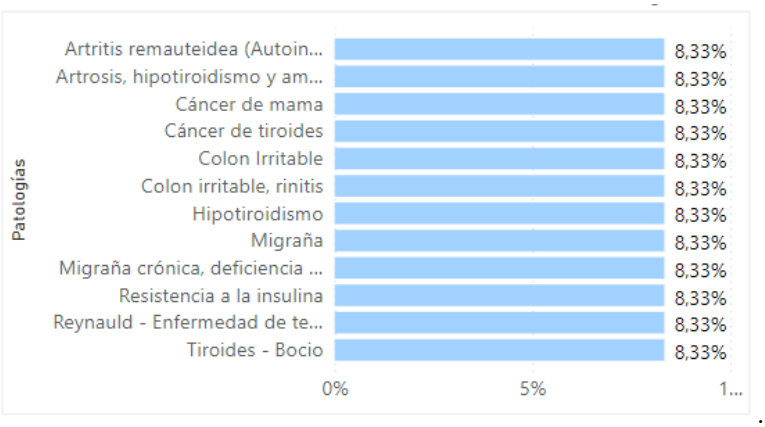
Nota: Patologías diagnosticadas. Fuente: Elaboración propia

El 19.05 % de los funcionarios tienen hipertensión arterial, el 14.29 % ninguna de las opciones anteriores, el 4.76 % alergias, el 4.76 % alergias, asma y gastritis, el 4.76 % alergias, prediabetes y obesidad, el 4.76 % colesterol y gastritis, 4.76 % diabetes, hipertensión arterial y colesterol, 4.76 % hipertensión arterial colesterol y gastritis, el 4.76 % hipertensión arterial y gastritis, 4.76 % hipertensión arterial y obesidad , el 4.76 % hipertensión arterial, obesidad , colesterol y gastritis, el 4.76 % hipertensión arterial y prediabetes , el 4.76% obesidad y otra , y finalmente el 4.76 % obesidad , prediabetes e hipertensión arterial.

- **Ítem 1: Si en la pregunta anterior seleccionó "OTRA", por favor indique cual patología le han diagnosticado.**

Gráfico *103.*

Otras patologías diagnosticadas a los contratistas de la Universidad Distrital

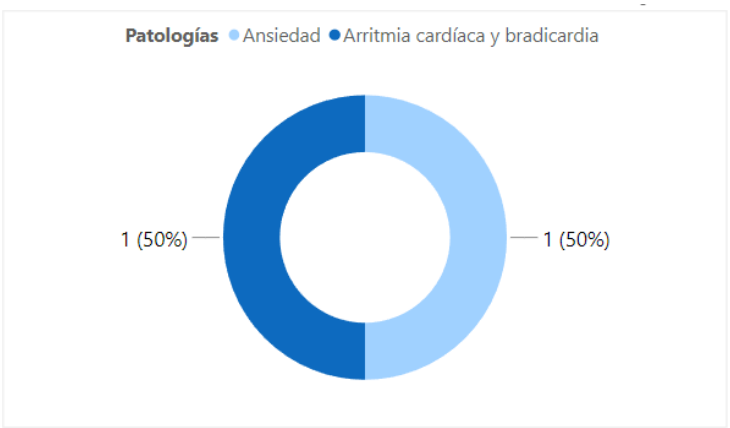


Nota: Patologías diagnosticadas. Fuente: Elaboración propia

Otras patologías diagnosticadas en los contratistas con el mismo porcentaje en todas de 8.33 % es artritis reumatoidea, artrosis, hipotiroidismo, cáncer de mama, cáncer de tiroides, colon irritable, colon irritable y rinitis, hipotiroidismo, migraña, migraña crónica, resistencia a la insulina, Reynauld y tiroides.

Gráfico 104.

Otras patologías diagnosticadas a los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



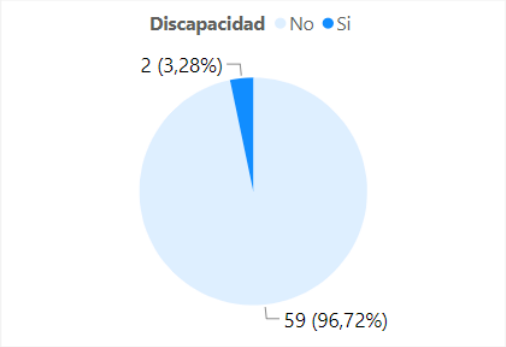
Nota: Patologías diagnosticadas. Fuente: Elaboración propia

El número de funcionarios que respondió a esta pregunta es 2, con lo cual las patologías diagnosticadas en los funcionarios es ansiedad y arritmia cardíaca y bradicardia con un 50 % cada una.

- **Pregunta 35: ¿Tiene algún tipo de discapacidad?**

Gráfico 105.

Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital que tiene algún tipo de discapacidad Contratistas

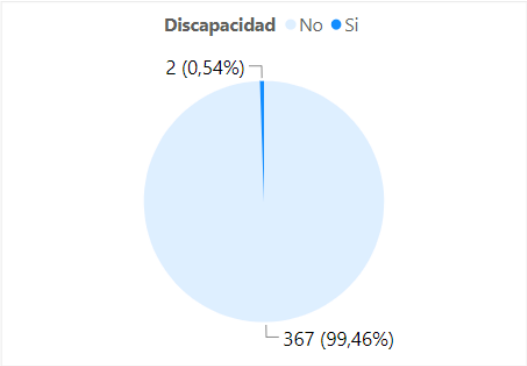


Nota: Discapacidad. Fuente: Elaboración propia

El 96.72 % de los contratistas no tienen ningún tipo de discapacidad, mientras el 3.28 % si la tienen por otro lado.

Gráfico *106.*

Porcentaje de trabajadores de la Universidad Distrital que tiene algún tipo de discapacidad. Funcionarios.



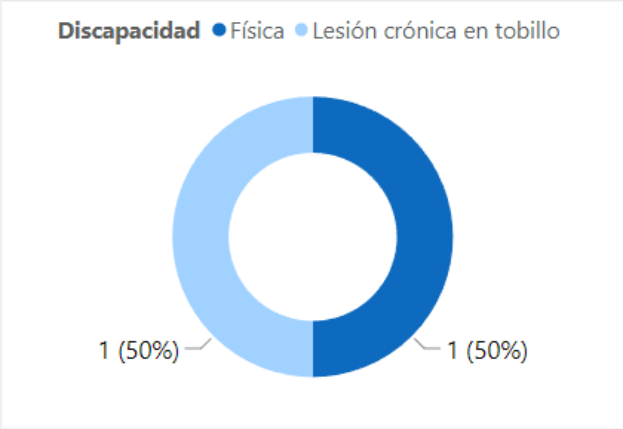
Nota: Discapacidad. Fuente: Elaboración propia

El 99.46 % de los funcionarios no tienen ningún tipo de discapacidad y el 0.54 % si lo tienen.

- **Ítem 1: Si su respuesta anterior fue "SI", por favor indique con que condición de discapacidad lo han diagnosticado.**

Gráfico *107.*

Discapacidades que sufren los trabajadores de la Universidad Distrital. Contratistas

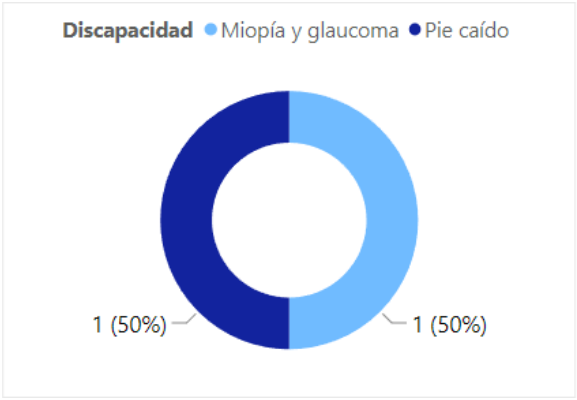


Nota: Discapacidad. Fuente: Elaboración propia

El número de contratistas que respondieron la pregunta es 2, con lo que el 50 % de los contratistas que tienen algún tipo de discapacidad siendo esta discapacidad física, mientras el otro 50 % sufre de lesión crónica en el tobillo.

Gráfico *108.*

Discapacidades que sufren los trabajadores de la Universidad Distrital. Funcionarios



Nota: Discapacidad. Fuente: Elaboración propia

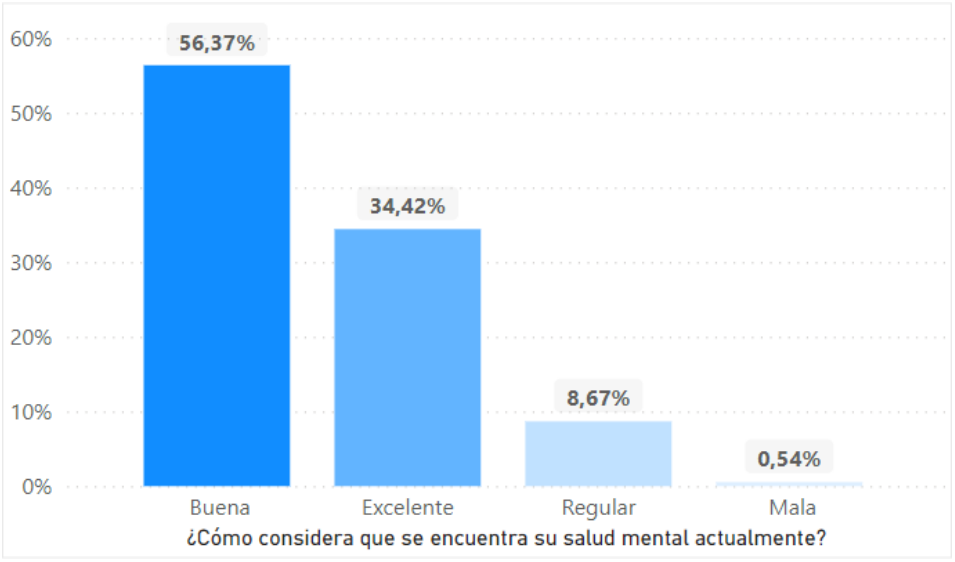
El número de contratistas que respondieron la pregunta es 2, En los funcionarios el 50 % tiene pie caído, mientras el 50 % tiene miopía y glaucoma.

6.4. Análisis Descriptivo del módulo de salud mental

- **Pregunta 36: ¿Cómo considera que se encuentra su salud mental actualmente?**

Gráfico *109*.

Salud mental de los contratistas de la Universidad Distrital.

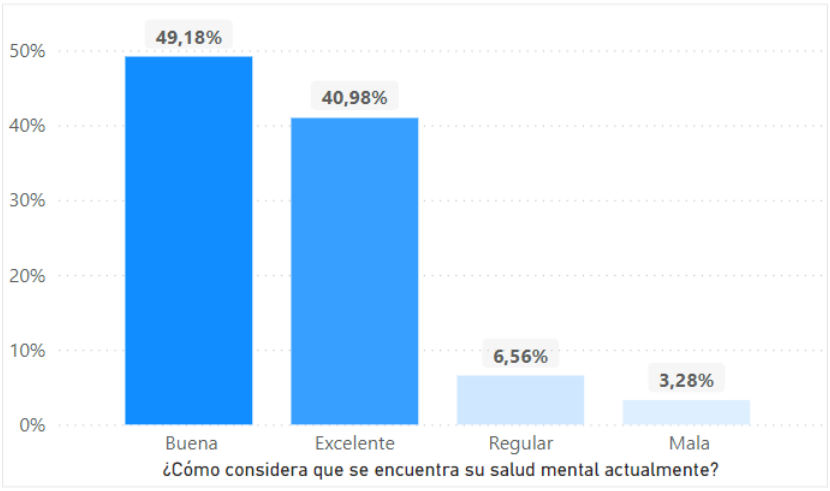


Nota: Salud mental. Fuente: Elaboración propia

El 56.37 % de los contratistas consideran que su salud mental es buena, seguido por el 34.42 % que consideran que su salud mental es excelente, el 8.67 % consideran que su salud mental es regular y finalmente el 0.54 % consideran que su salud mental es mala.

Gráfico *110*.

Salud mental de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



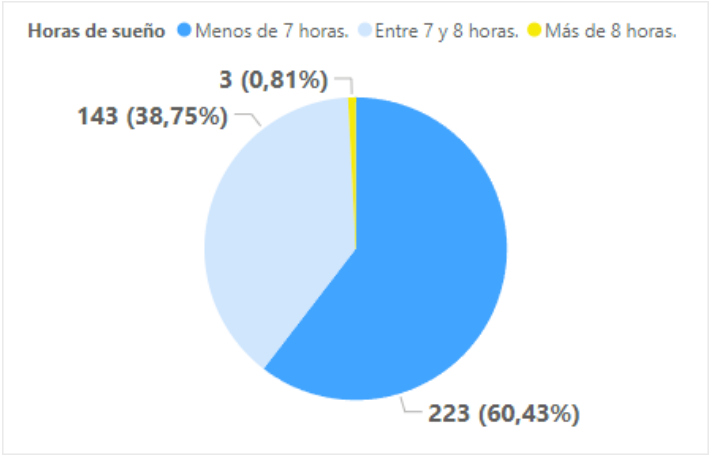
Nota: Salud mental. Fuente: Elaboración propia

El 49.18 % de los funcionarios consideran que su salud mental es buena, el 40.98 % consideran que su salud mental es excelente, el 6.56 % consideran que su salud mental es regular, y el 3.28 % consideran que su salud mental es mala.

- **Pregunta 37: ¿Usualmente cuantas horas duerme al día?**

Gráfico *111*.

Horas que duermen al día los contratistas de la Universidad Distrital.

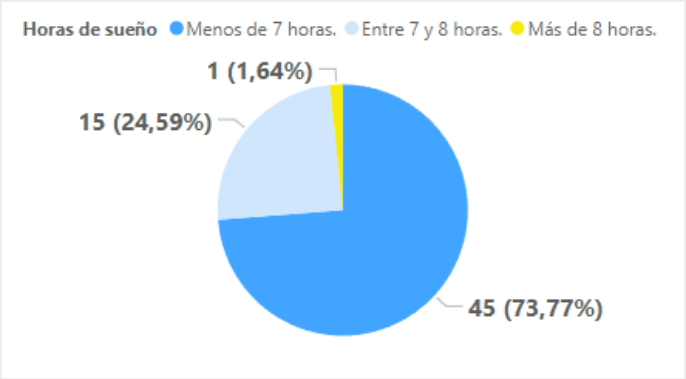


Nota: Horas de sueño. Fuente: Elaboración propia

El 60.43 % de los contratistas duermen menos de 7 horas, el 38.57% de duermen entre 7 y 8 horas, y el 0.81 % duermen más de 8 horas.

Gráfico *112*.

Horas que duermen al día los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital



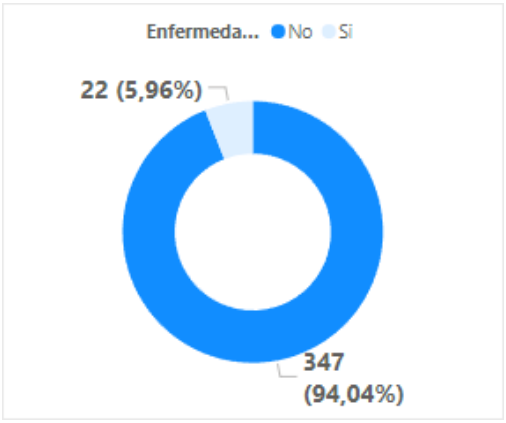
Nota: Horas de sueño. Fuente: Elaboración propia

El 73.77 % de los funcionarios duermen menos de 7 horas, el 24.59 % duerme entre 7 y 8 horas, y el 1.64 % duermen más de 8 horas.

- **Pregunta 37: ¿Le han diagnosticado alguna enfermedad y/o trastorno mental?**

Gráfico *113*.

Trabajadores que han sido diagnosticados con una enfermedad y/o trastorno mental de la Universidad Distrital. Contratista

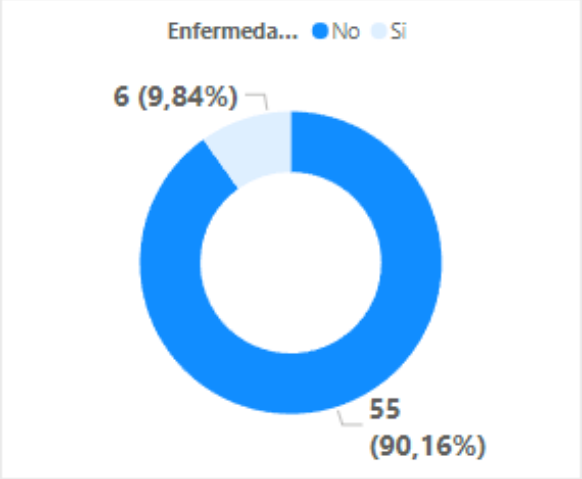


Nota: Enfermedad y trastorno mental. Fuente: Elaboración propia

El 94.04 % de los contratistas no ha sido diagnosticado con una enfermedad mental, y el 5.96 % si lo han sido.

Gráfico 114.

Trabajadores que han sido diagnosticados con una enfermedad y/o trastorno mental de la Universidad Distrital. Funcionarios



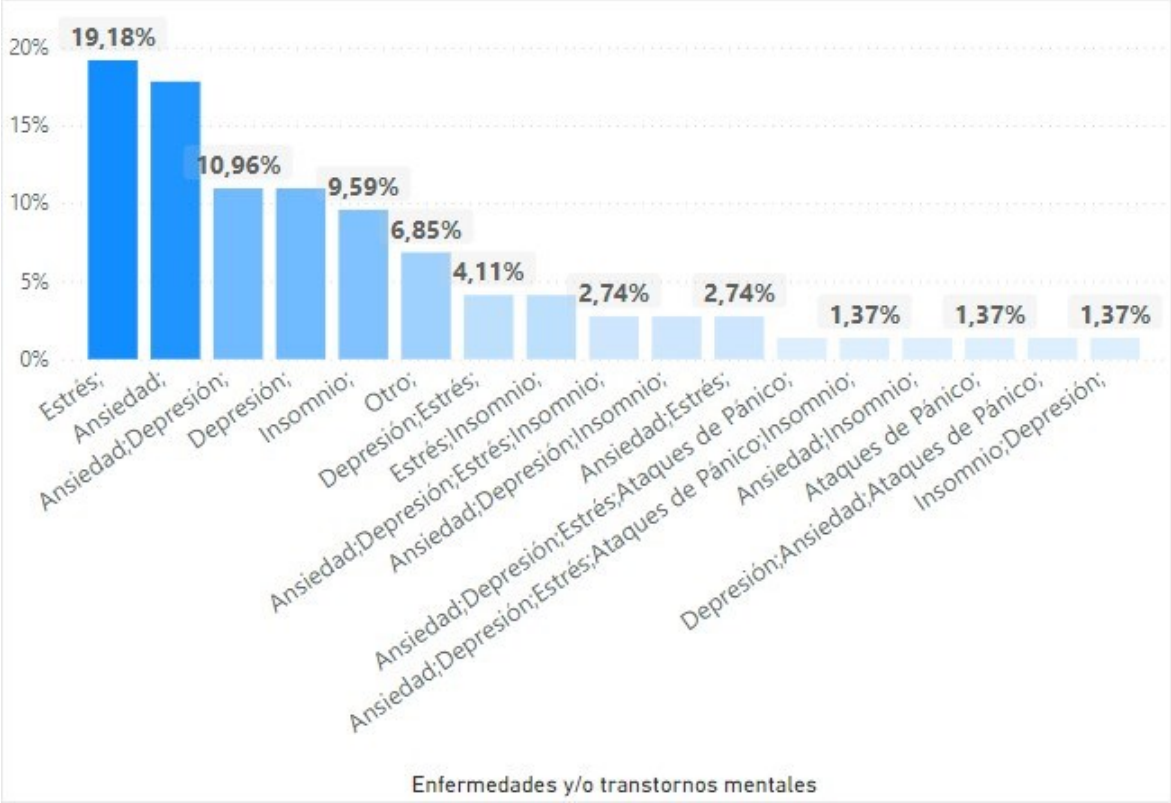
Nota: Enfermedad y trastorno mental. Fuente: Elaboración propia

Mientras el 90.16 % de los funcionarios no han sido diagnosticados con una enfermedad mental, el 9.84 % si lo han sido.

- **Pregunta 38: ¿Le han diagnosticado alguno de los siguientes trastornos mentales?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).**

Gráfico *115.*

Enfermedades y/o trastornos mentales con los que han sido diagnosticados los contratistas de la Universidad Distrital.



Nota: Enfermedad y trastorno mental. Fuente: Elaboración propia

El 19.18 % de los contratistas han sido diagnosticados con estrés, el 17.8 % con ansiedad, el 10.96 % con ansiedad y depresión, el 10.96 % con depresión, el 10.96% con insomnio, el 6.85% con otros, el 4.11 % con depresión y estrés, el 4.11% con estrés e insomnio, el 2.74 % con ansiedad, depresión, estrés e insomnio, el 2.74 % c con ansiedad, depresión, e insomnio, el 2,74 % con ansiedad y estrés principalmente.

Gráfico *116.*

Enfermedades y/o trastornos mentales con los que han sido diagnosticados los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



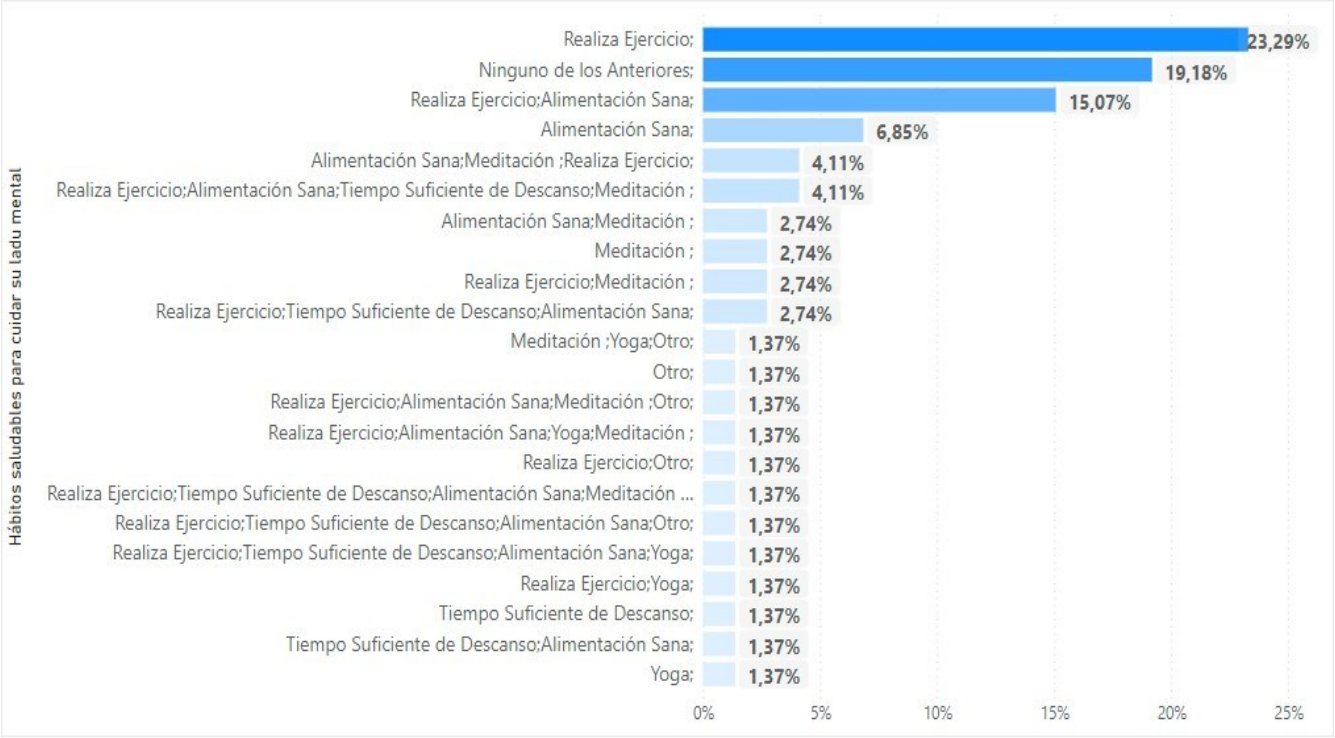
Nota: Enfermedad y trastorno mental. Fuente: Elaboración propia

El 47.06 % de los funcionarios han sido diagnosticados con estrés, el 11.76 % con estrés e insomnio, el 11.76 % con otros, el 5.88 % con ansiedad, el 5.88 % con ansiedad y depresión, el 5.88% con ansiedad, depresión, estrés, insomnio, 5.88% ansiedad y estrés, y por último el 5.88 % con ansiedad e insomnio.

- **Pregunta 39. ¿Implementa hábitos saludables en su vida para cuidar su salud mental?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).**

Gráfico *117.*

Hábitos saludables que realizan los contratistas de la Universidad Distrital para cuidar su salud mental.

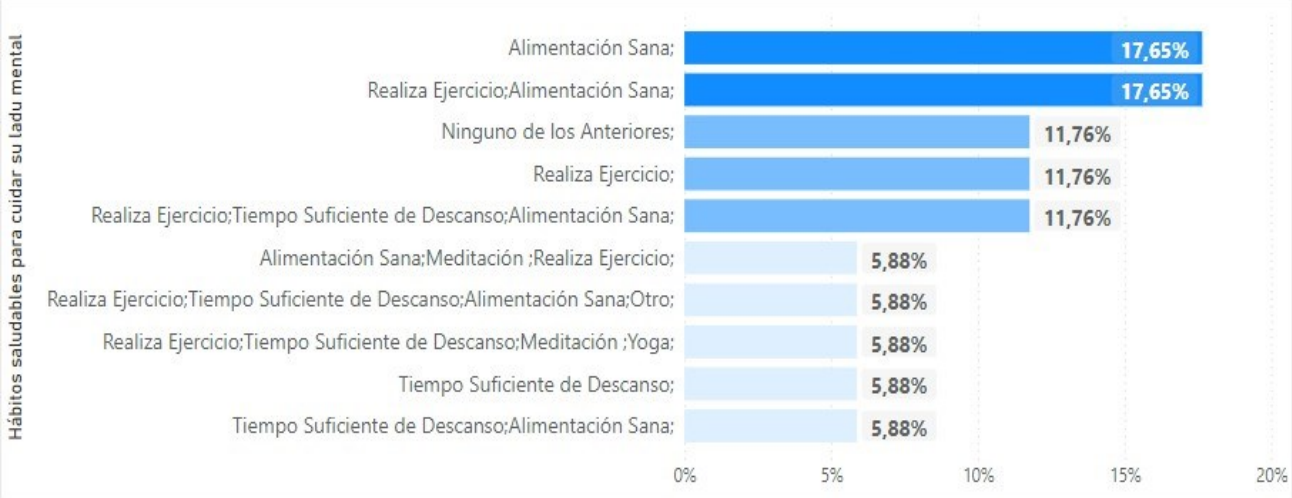


Nota: Hábitos saludables. Fuente: Elaboración propia

El 23.29 % de los contratistas realizan ejercicio, el 19.18 % no realiza ninguno de los anteriores, el 15.07 % realiza ejercicio y tiene una alimentación sana, el 6.85 % tienen una alimentación sana, el 4.11 % tiene una alimentación sana, medita, y realiza ejercicio, 4.11% realiza ejercicio, tiene alimentación sana, tiempo suficiente de descanso y meditación, el 2.74 % tiene alimentación sana y medita, el 2.74 % medita, el 2.74 % realiza ejercicio, y medita, y el 2.74 % realiza ejercicio, tiempo suficiente de descanso y alimentación sana principalmente.

Gráfico *118*.

Hábitos saludables que realizan los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital para cuidar su salud mental.



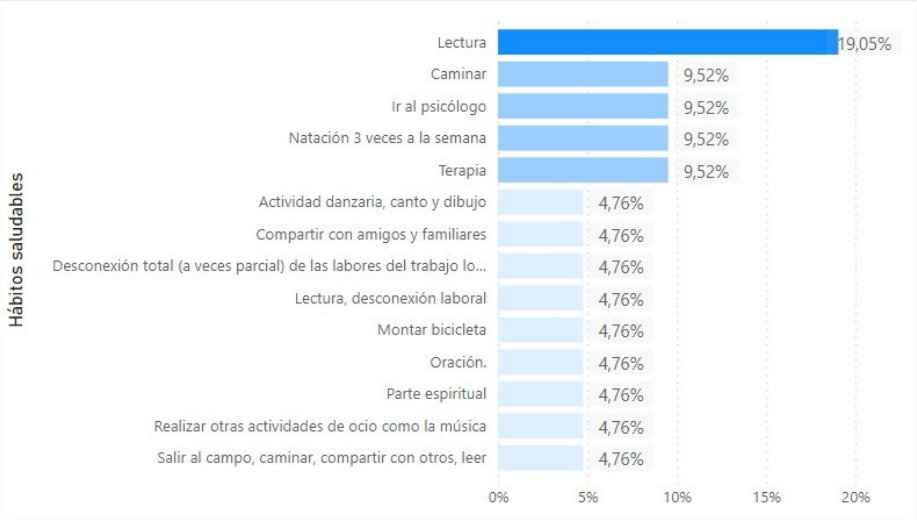
Nota: Hábitos saludables. Fuente: Elaboración propia

El 17.65 % de los funcionarios como hábito saludable tiene una alimentación sana, el 17.65 % tiene una alimentación sana y realiza ejercicio, el 11.76 % ninguno de los anteriores, el 11.76 % realiza ejercicio, el 11.76 % realiza ejercicio, tiempo suficiente de descanso y alimentación sana principalmente.

- **Ítem 1: Si en la pregunta anterior seleccionó "OTRO", por favor indique cual hábito saludable implementa en su vida para cuidar su salud mental.**

Gráfico 119.

Hábitos saludables que realizan los contratistas de la Universidad Distrital para cuidar su salud mental.

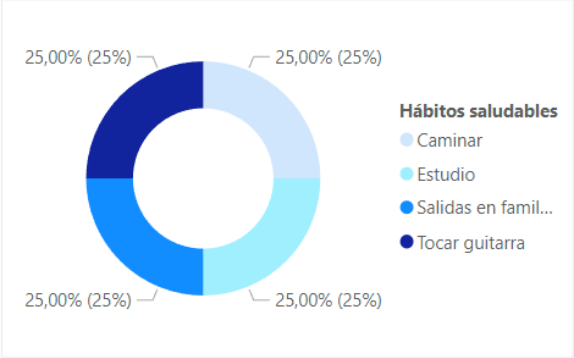


Nota: Hábitos saludables. Fuente: Elaboración propia

El 19.05 % de los contratistas leen, el 9.52 % caminan, el 9.52 % van a psicólogo, el 9.52 % hacen natación 3 veces a la semana, el 9.52 % hacen terapia, principalmente.

Gráfico 120.

Hábitos saludables que realizan los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital para cuidar su salud mental.



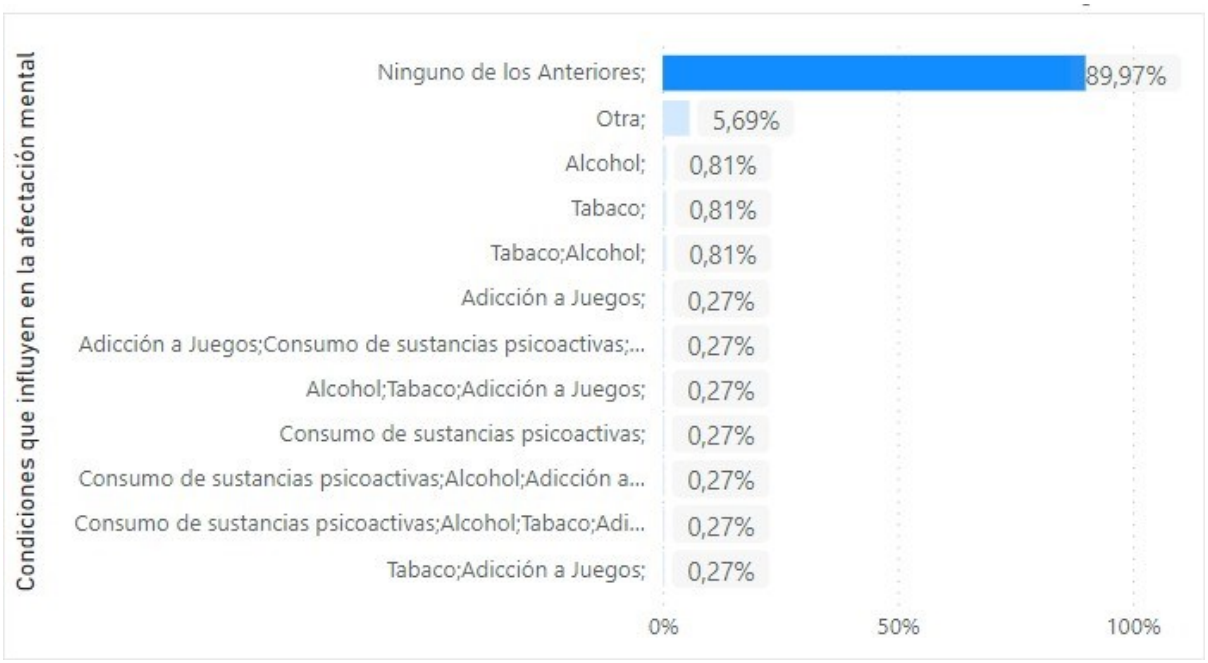
Nota: Hábitos saludables. Fuente: Elaboración propia

El 25 % de los funcionarios caminan, el otro 25 % estudian, el 25 % salen con la familia y el 25 % restante toca la guitarra.

- **Pregunta 40: ¿Cuál de las siguientes condiciones influye en la afectación de su salud mental?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).**

Gráfico *121.*

Condiciones que influyen en la afectación mental de los contratistas de la Universidad Distrital.



Nota: Afectación mental. Fuente: Elaboración propia

El 89.97 % de los contratistas seleccionaron como opción de respuesta ninguno de los anteriores, el 5.69% otra, el 0.81 % alcohol, el 0.81 % tabaco, el 0.81 % tabaco y alcohol, el 0.27 % adicción a juegos, el 0.27 % adicción a juegos, consumo de sustancias psicoactivas, el 0.27 % alcohol, tabaco y adicción a juegos principalmente.

Gráfico *122.*

Condiciones que influyen en la afectación mental de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



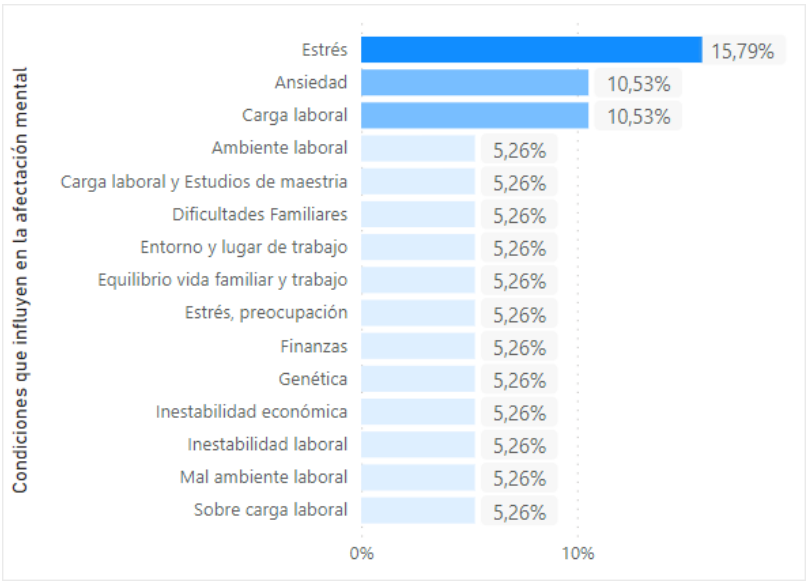
Nota: Afectación mental. Fuente: Elaboración propia

El 88.52 % eligió la opción de respuesta ninguna de las anteriores e 8.2 % otra, el 1.64 % el consumo de sustancias psicoactivas, el 1.64 % el consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y adicción a juegos.

- **Ítem 1: Si en la pregunta anterior seleccionó "OTRA", por favor indique cual condición influye en la afectación de su salud mental.**

Gráfico *123.*

Otras condiciones que influyen en la afectación mental de los contratistas de la Universidad Distrital

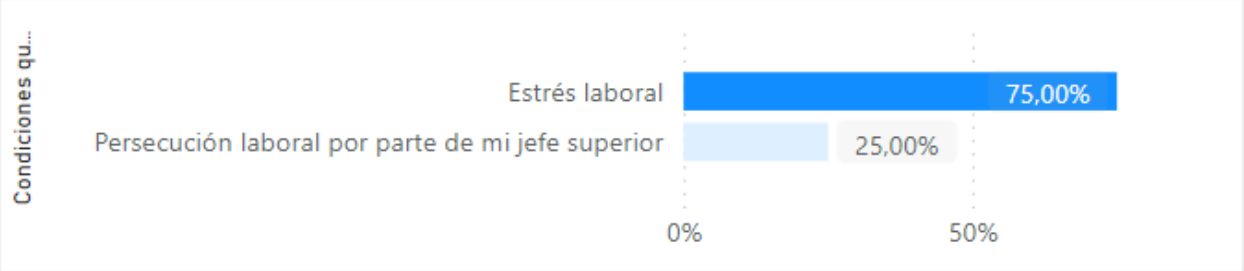


Nota: Afectación mental. Fuente: Elaboración propia

A el 15.79 % de los contratistas el estrés es una de las condiciones que influyen en su afectación mental , seguida por el 10.53 % ansiedad, 10.53 % carga laboral, el 5.26 % ambiente laboral, el 5.26 % carga laboral y estudio de maestría, el 5.26 % dificultades familiares , el 5.26 % el entorno y lugar de trabajo, el 5.26 % equilibrio vida familiar y trabajo, el 5.26 % estrés y preocupación, el 5.26 % finanzas , el 5.26 % genética, el 5.26 % inestabilidad económica, el 5.26 % mal ambiente laboral, y el 5.26 % sobrecarga laboral.

Gráfico 124.

Otras condiciones que influyen en la afectación mental de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



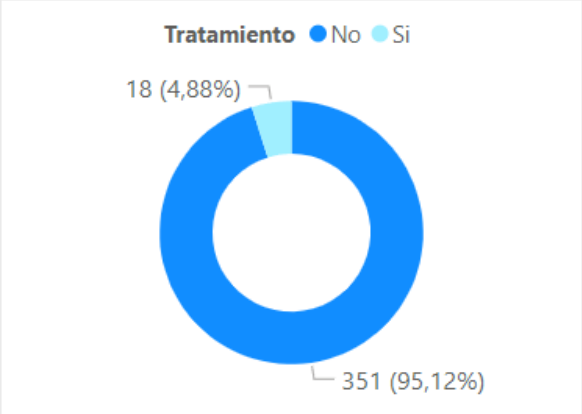
Nota: Afectación mental. Fuente: Elaboración propia

El 75 % de los funcionarios sufre estrés laboral y el 25 % persecución por parte de su jefe superior.

- **Pregunta 41: ¿Actualmente se encuentra en algún tratamiento psicológico y/o psiquiátrico?**

Gráfico 125.

Contratistas de la Universidad Distrital que se encuentran actualmente en tratamiento psicológico y/o psiquiátrico.



Nota: Tratamiento psicológico y/o médico. Fuente: Elaboración propia

El 95.12 % de los contratistas no se encuentra en tratamiento psicológico, y el 4.88 % si lo están.

Gráfico 126.

Funcionarios de la Universidad Distrital que se encuentran actualmente en tratamiento psicológico y/o psiquiátrico



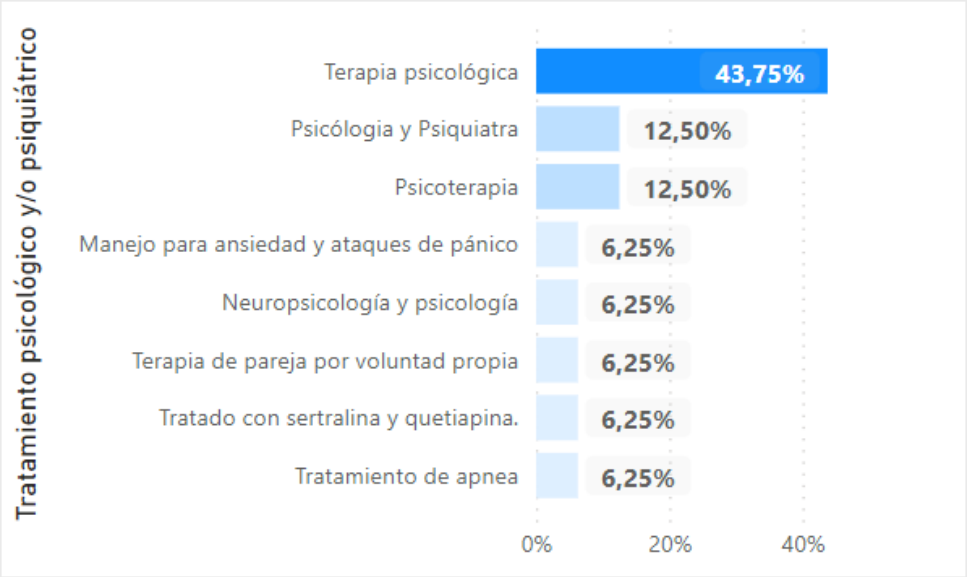
Nota: Tratamiento psicológico y/o médico. Fuente: Elaboración propia

Mientras el 93.44 % de los funcionarios no están en tratamiento psicológico, el 6.56 % si lo están.

- **Ítem 1: Si su respuesta anterior fue "SI", por favor indique en que tratamiento psicológico y/o psiquiátrico se encuentra.**

Gráfico *127.*

Tratamientos psicológicos y/o psiquiátricos en los que se encuentran los contratistas de la Universidad Distrital.

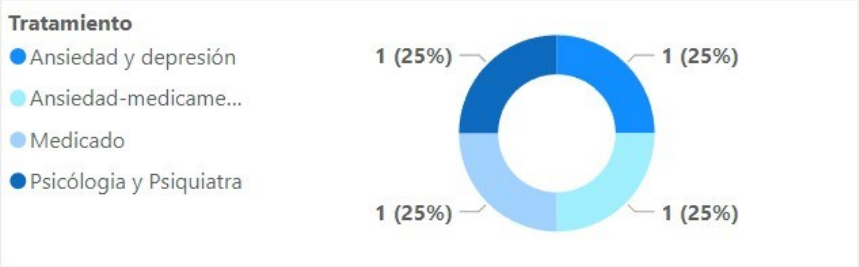


Nota: Tratamiento psicológico y/o médico. Fuente: Elaboración propia

El 43.75 % de los contratistas de la Universidad Distrital se encuentran en terapia psicológica, el 12.5 % en psicología y psiquiatría, el 12.5 % en psicoterapia, el 6.25 % en manejo para la ansiedad y ataques de pánico, el 6.25 % en neuropsicología y psicología, 6.25 % terapia de pareja por voluntad propia, el 6.25 % es tratado con sertralina y quetiapina, y el 6.25 % en tratamiento de apnea.

Gráfico *128.*

Tratamientos psicológicos y/o psiquiátricos en los que se encuentran los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



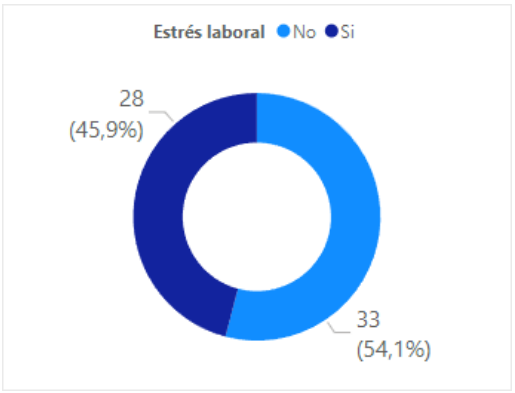
Nota: Tratamiento psicológico y/o médico. Fuente: Elaboración propia

El 25 % de los funcionarios se encuentran en tratamientos de ansiedad y depresión, el otro 15 % por ansiedad y es tratado con medicamento, el otro 25 % esta medicado, y el último 25 % está en tratamiento psicológico y de psiquiatría.

6.5. Análisis Descriptivo del módulo de salud ocupacional

- **Pregunta 42: ¿Ha sufrido o sufre de estrés laboral?**

Gráfico *129.* *Contratistas de la Universidad Distrital que han sufrido de estrés laboral*

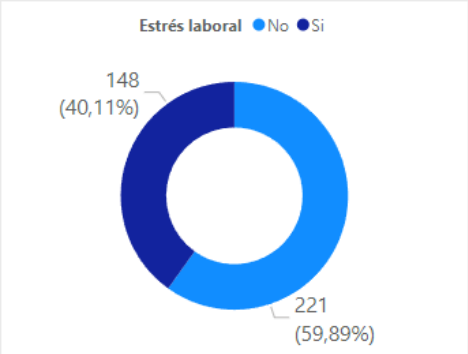


Nota: Estrés laboral. Fuente: Elaboración propia

El 54.1 % de los contratistas no sufre de estrés laboral, y el 45.9 % si lo sufre.

Gráfico *130.*

Funcionarios de la Universidad Distrital que han sufrido de estrés laboral



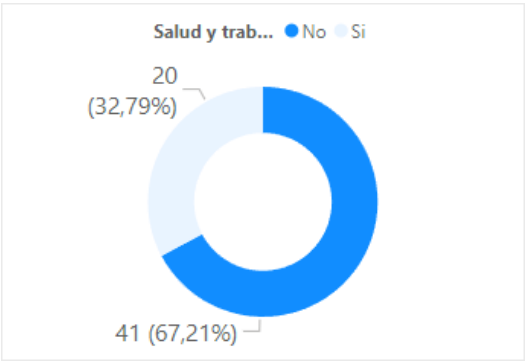
Nota: Estrés laboral. Fuente: Elaboración propia

En los funcionarios, el 59.89% no sufre de estrés laboral, mientras el 40.11 % si lo sufre.

- **Pregunta 43. ¿Considera que su salud mental ha estado en riesgo a causa de sus actividades laborales?**

Gráfico 131.

Contratistas de la Universidad Distrital que consideran que su salud mental ha estado en riesgo por sus actividades laborales.



Nota: Riesgo de su salud mental Fuente: Elaboración propia

El 67.21 % de los contratistas consideran que su salud mental no ha estado en riesgo por sus actividades laborales, y el 32.79 % si lo ha estado.

Gráfico 132.

Funcionarios de la Universidad Distrital que consideran que su salud mental ha estado en riesgo por sus actividades laborales.



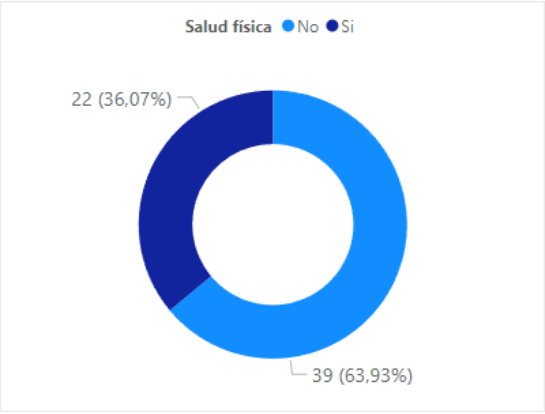
Nota: Riesgo de su salud mental. Fuente: Elaboración propia

El 72.9 % de los funcionarios no ha estado en riesgo por sus actividades laborales, mientras el 27.2 % si lo hace.

- **Pregunta 44: ¿Considera que su salud física ha estado en riesgo a causa de sus actividades laborales?**

Gráfico 133.

Contratistas de *la Universidad Distrital consideran que su salud física ha estado en riesgo por sus actividades laborales*

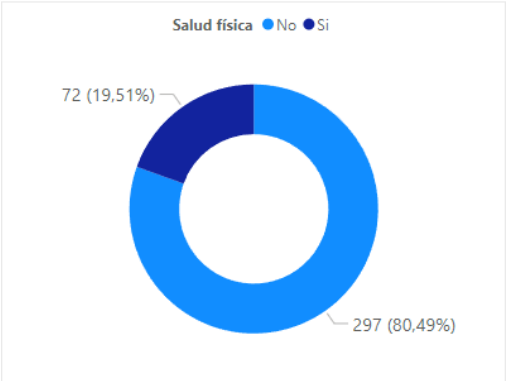


Nota: Riesgo de su salud física. Fuente: Elaboración propia

El 63.93 % de los contratistas no consideran que su salud física este en riesgo por sus actividades laborales y el 36.07 % si lo consideran.

Gráfico 134.

Funcionarios *de la Universidad Distrital consideran que su salud física ha estado en riesgo por sus actividades laborales*



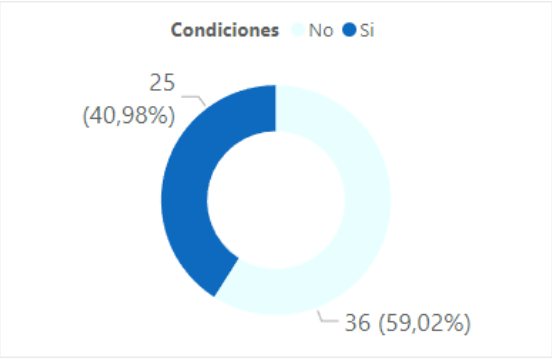
Nota: Riesgo de su salud física. Fuente: Elaboración propia

El 80.49 % de los funcionarios no consideran que su salud física este en riesgo por sus actividades laborales, y el 19.51 % si lo considera.

- **Pregunta 45: ¿Laas condiciones de su puesto de trabajo son adecuadas?**

Gráfico 135.

Consideraciones de los contratistas acerca de si su puesto de trabajo está en las condiciones adecuadas

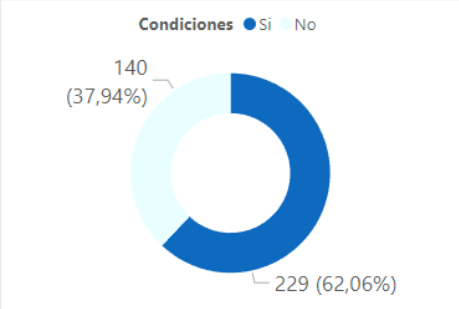


Nota: Condiciones de su puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia

El 59.02 % de los contratistas consideran que las condiciones de su puesto de trabajo no son adecuadas, y el 40.98 % si lo consideran.

Gráfico *136.*

Consideraciones de los funcionarios acerca de si su puesto de trabajo está en las condiciones adecuadas



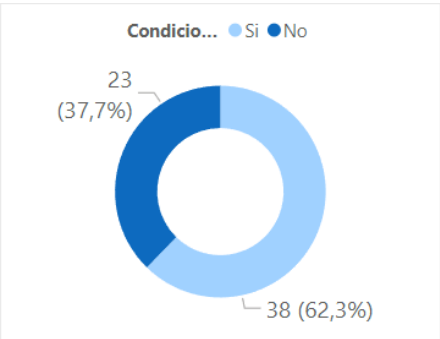
Nota: Condiciones de su puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia

El 62.06 % de los funcionarios consideran que las condiciones de su puesto de trabajo son adecuadas, mientras el 37.94 % considera que no.

- **Pregunta 46: ¿Considera que las condiciones de su lugar regular de trabajo impactan en su salud física?**

Gráfico *137.*

Consideraciones de los contratistas de la Universidad Distrital acerca de si las condiciones de su puesto de trabajo impactan su salud física.

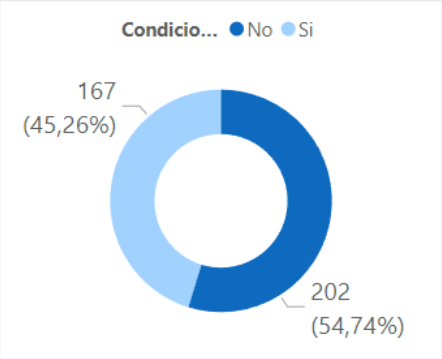


Nota: Condiciones de su puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia

El 37.7 % de los contratistas no consideran que su puesto de trabajo impacta en su salud física, y el 62.3 % si lo consideran.

Gráfico *138*.

Consideraciones de los funcionarios de la Universidad Distrital acerca de si las condiciones de su puesto de trabajo impactan su salud física



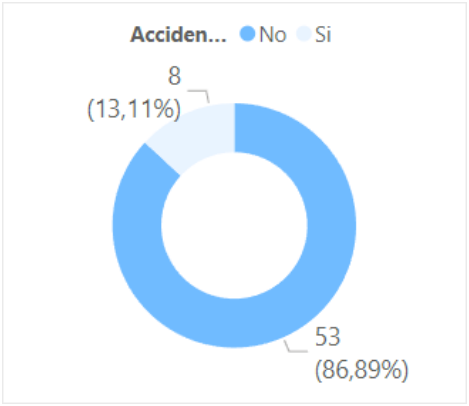
Nota: Condiciones de su puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia

En los funcionarios el 54.74 % no consideran que su puesto de trabajo impacta en su salud física, el 45.26 % si lo hace.

- **Pregunta 47: ¿Ha sufrido algún accidente laboral**?

Gráfico *139*.

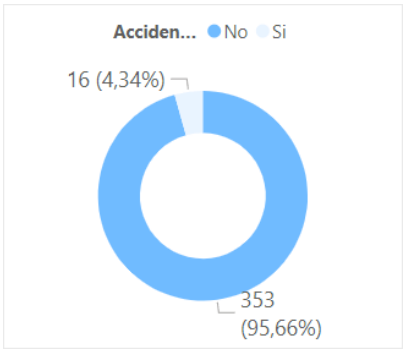
Contratistas de la Universidad Distrital que han sufrido accidentes laborales.



Nota: Accidente laboral. Fuente: Elaboración propia

El 86.89 % de los contratistas no han tenido accidentes laborales, y el 13.11 % si lo han tenido.

Gráfico 140. *Funcionarios de la Universidad Distrital que han sufrido accidentes laborales.*



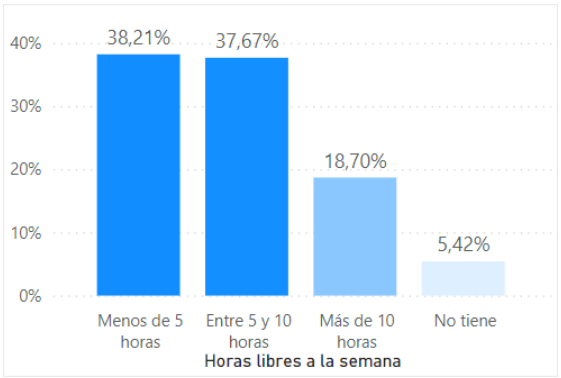
Nota: Accidente laboral. Fuente: Elaboración propia.

El 85.66 % de los funcionarios no han tenido accidentes laborales, el 4.34 % si lo han tenido.

6.6. Análisis Descriptivo del módulo de estilo de vida

- **Pregunta 48: ¿Cuántas horas a la semana tiene tiempo libre?, (entiéndase por tiempo libre a los momentos donde realiza actividades no laborales u otras responsabilidades).**

Gráfico *141.* *Horas libres a la semana de los contratistas de la Universidad Distrital.*

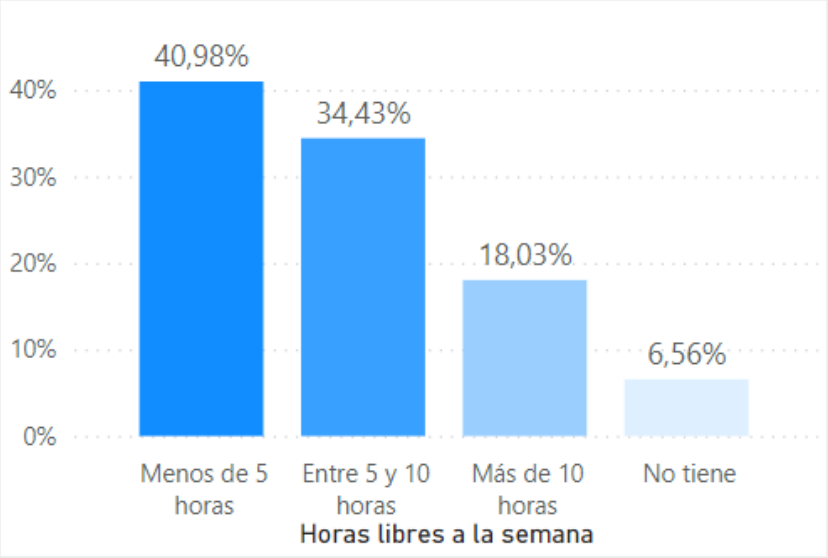


Nota: Horas libres a la semana. Fuente: Elaboración propia

El 38.21 % de los contratistas tienen menos de 5 horas libres a la semana, el 37.67 % entre 5 y 10 horas libres a la semana, el 18.7 % más de 10 horas a la semana y el 5.42 % no tiene horas libres a la semana.

Gráfico *142.*

Horas libres a la semana de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



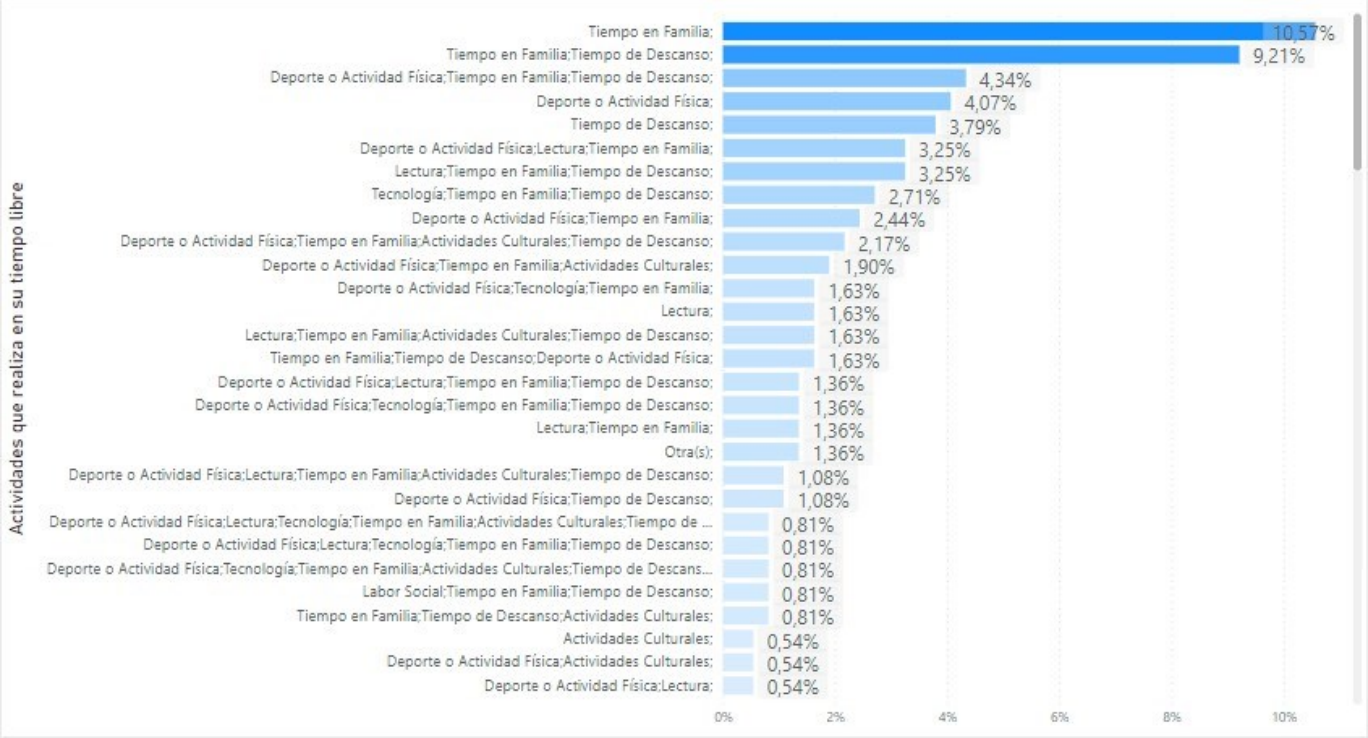
Nota: Horas libres a la semana. Fuente: Elaboración propia

El 40.98 % de los funcionarios tiene menos de 5 horas libres a la semana, el 34.43 % entre 5 y 10 horas libres a la semana, el 18.03 % más de 10 horas libres a la semana, 6.56 % no tiene horas libres a la semana.

- **Pregunta 49: ¿A cuál(es) de las siguientes actividades dedica su tiempo libre?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).**

Gráfico *143.*

Actividades que realizan en su tiempo libre los contratistas de la Universidad Distrital.

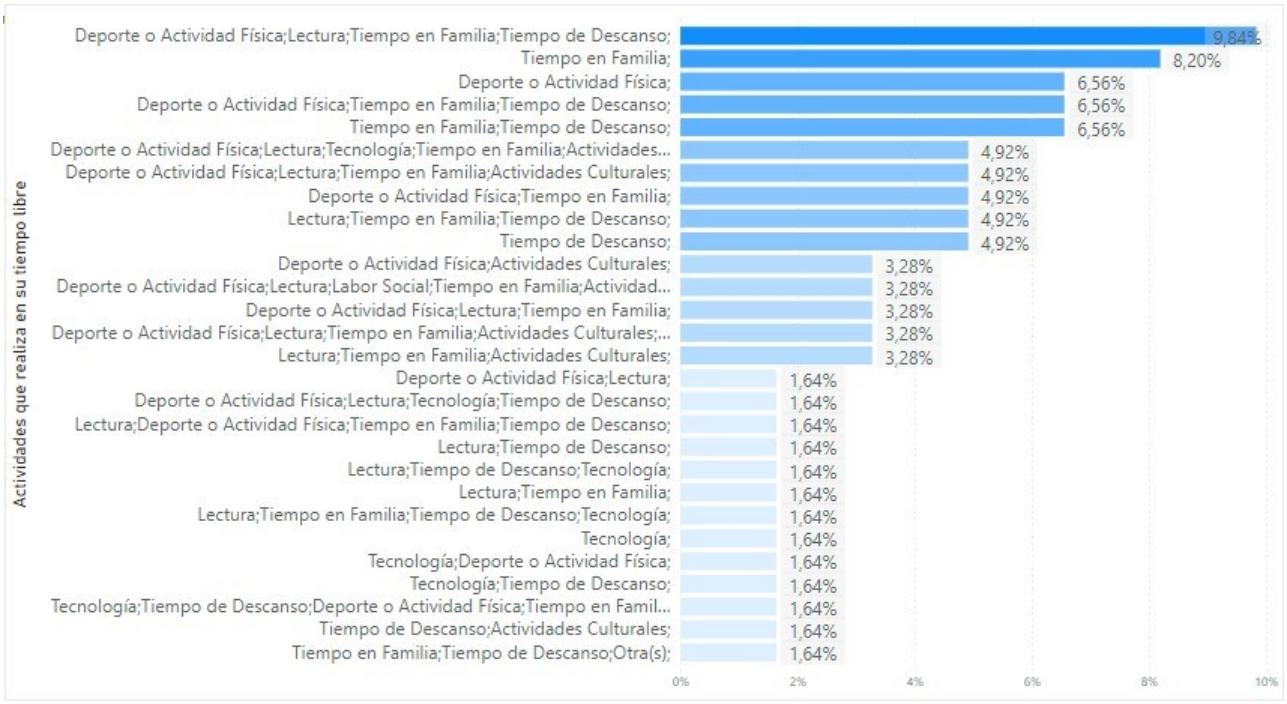


Nota: Actividades en su tiempo libre. Fuente: Elaboración propia

El 10.57 % de los contratistas en su tiempo libre comparten con su familia, y el 9.21 % tiempo de descanso. El 4.34 % realiza un deporte o una actividad física, tiempo en familia y tiempo de descanso, el 4.07 % realiza un deporte o una actividad física, el 3.79 % tiempo de descanso, el 3.25 % realiza un deporte o una actividad física, lectura, tiempo en familia, y finalmente el 3.25 % realiza lectura, tiempo en familiar y tiempo de descanso principalmente.

Gráfico *144*.

Actividades que realizan en su tiempo libre los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



Nota: Actividades en su tiempo libre. Fuente: Elaboración propia

El 9.84 % de los funcionarios en su tiempo libre realiza deporte o actividad física, lectura, tiempo en familia, tiempo de descanso, el 8.2 % tiempo en familia, el 6.56 % deporte o actividad física, el 6.56 % deporte o actividad física, tiempo en familia, y tiempo de descanso, el 6.56 % tiempo en familia y tiempo de descanso, principalmente.

- **Ítem 1: Si en la pregunta anterior seleccionó "OTRA(S)", por favor indique en cual(es) actividad dedica su tiempo libre.**

Gráfico *145.*

Otras actividades que realizan en su tiempo libre los contratistas de la Universidad Distrital.



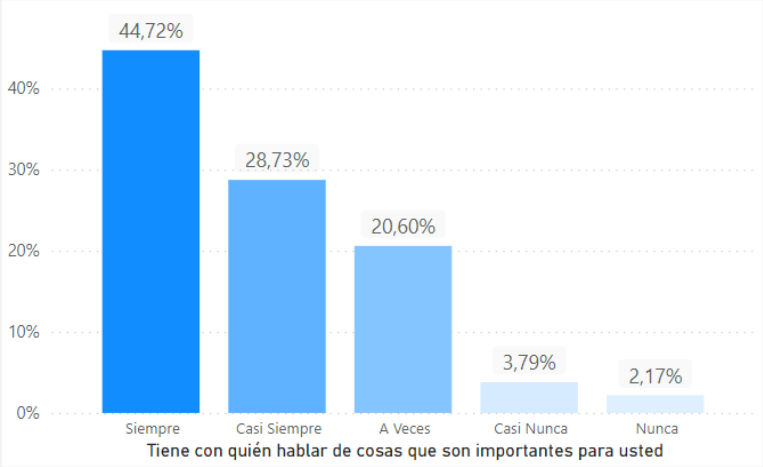
Nota: Actividades en su tiempo libre. Fuente: Elaboración propia

Otras actividades que realizan los contratistas en su tiempo libre es 15 % tareas del hogar, 15 % estudiar, 10 % estudiar una maestría, el 10 % otros estudios, 5 % actividades artísticas, el 5 % arte, el 5 % danza, canto y dibujo, el 5 % docente de cátedra en emprendimiento, el 5 % dormir y/o trabajar principalmente.

- **Pregunta 50: ¿Tiene con quien hablar de las cosas que son importantes para usted?**

Gráfico *146.*

Porcentaje de contratistas de la Universidad Distrital.

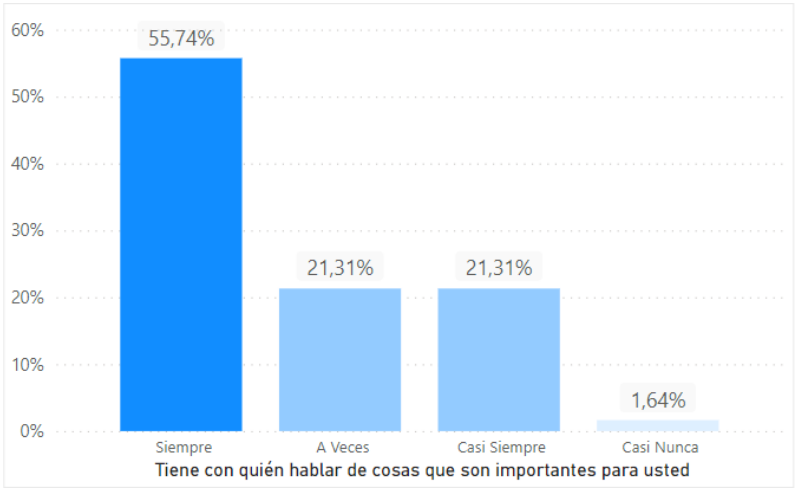


Nota: Tiene con quien hablar de cosas que son importantes para usted. Fuente: Elaboración propia

El 44.72 % de los contratistas siempre tienen con quien hablar de cosas que son importantes para ellos, el 28.73 % casi siempre, el 20.6 % a veces, el 3.79 % casi nunca y el 2.17 % nunca.

Gráfico *147.*

Porcentaje de funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



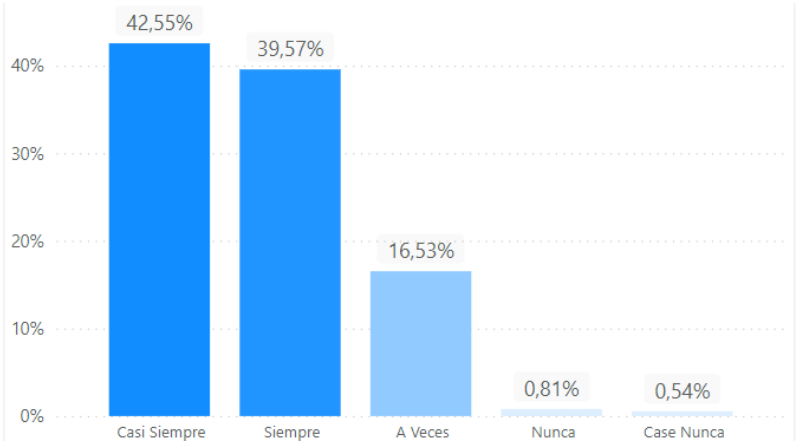
Nota: Tiene con quien hablar de cosas que son importantes para usted. Fuente: Elaboración propia

El 55.74 % de los funcionarios siempre tienen con quien hablar cosas que son importantes para ellos, el 21.31 % a veces, el 21.31 % casi siempre, y el 1.64 % casi nunca.

- **Pregunta 51: ¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?**

Gráfico *148*.

Satisfacción de los contratistas con respecto a su trabajo y/o actividades laborales.

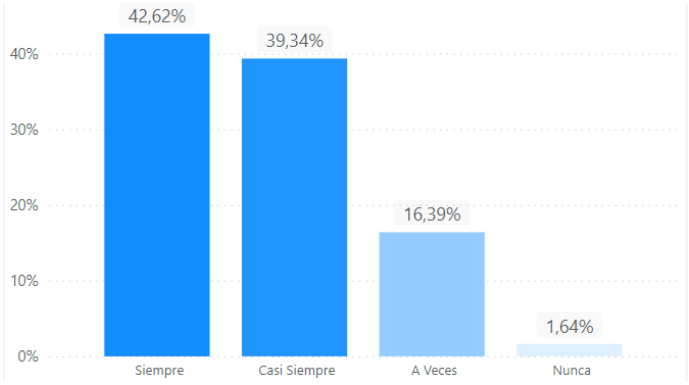


Nota: Satisfacción en su trabajo. Fuente: Elaboración propia

El 42.55 % de los contratistas casi siempre se siente satisfecho con respecto a su trabajo y/o actividades laborales, el 39.57% casi siempre, el 16.53 % a veces el 0.81 % nunca, y el 0.54 % casi nunca.

Gráfico *149*.

Satisfacción de los funcionarios (otras vinculaciones) con respecto a su trabajo y/o actividades laborales.



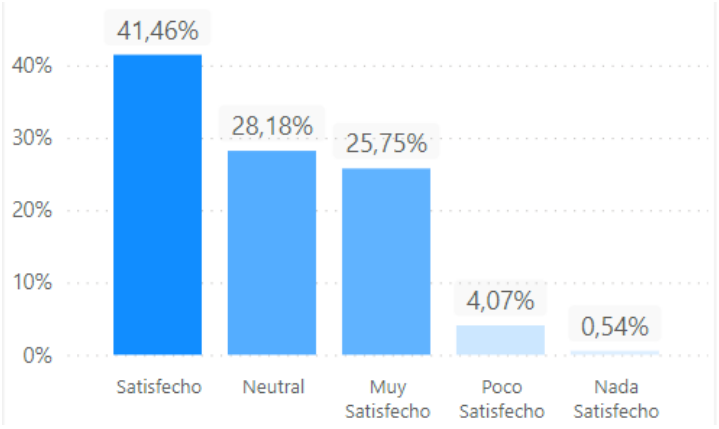
Nota: Satisfacción en su trabajo. Fuente: Elaboración propia

El 42.62 % de los funcionarios siempre están satisfechos con respecto a su trabajo y/o actividades laborales, 39.34 % casi siempre, el 16.39 % a veces y el 1.64 % nunca.

- **Pregunta 52: ¿Cuál es el nivel de conformidad respecto a su jornada laboral?**

Gráfico *150.*

Conformidad en la jornada laboral según los contratistas de la Universidad Distrital.

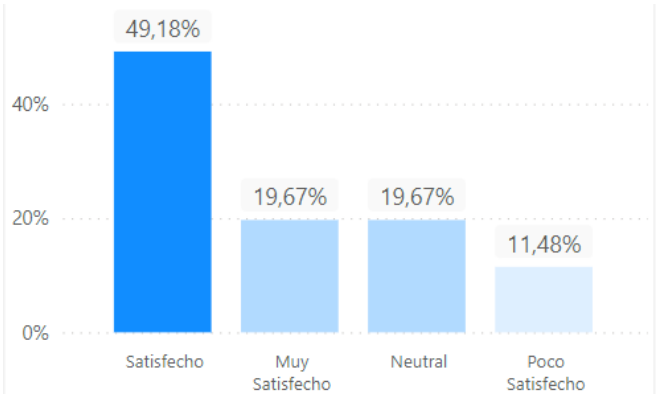


Nota: Conformidad en la jornada laboral. Fuente: Elaboración propia

El 41.46 % de los contratistas están satisfechos con su jornada laboral, el 28.18 % neutral, el 25.75 % muy satisfecho, el 4.07 % poco satisfecho, y el 0.54 % nada satisfecho.

Gráfico *151.*

Conformidad en la jornada laboral según los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



Nota: Conformidad en la jornada laboral. Fuente: Elaboración propia

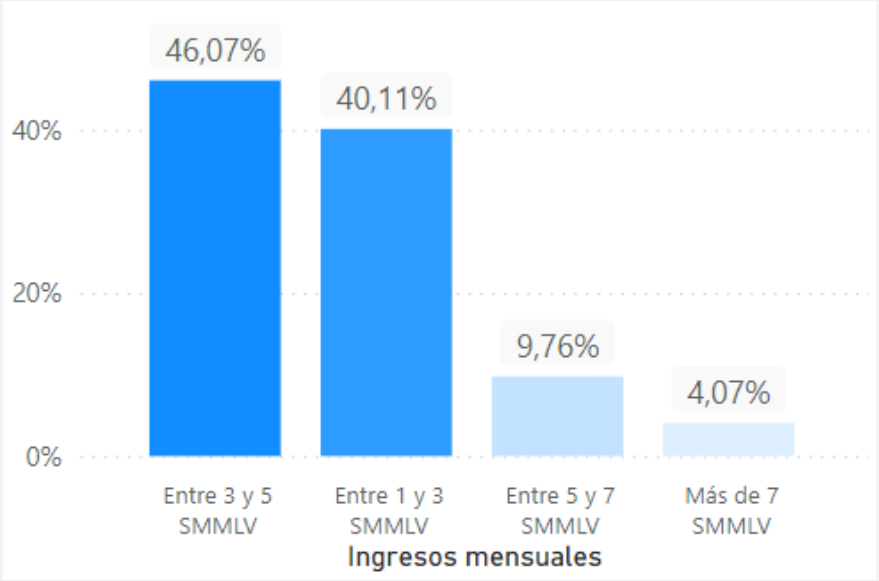
El 49.18 % de los funcionarios están satisfechos con su jornada laboral, el 19.67 % muy satisfecho, el 19.67 % neutral, el 11.48 % poco satisfecho.

6.7. Análisis Descriptivo del módulo de seguridad económica

- **Pregunta 53: ¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?**

Gráfico *152.*

Ingresos mensuales de los contratistas de la Universidad Distrital.

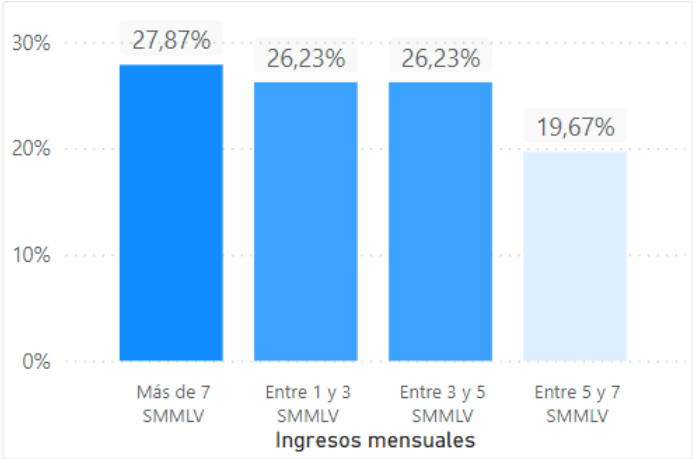


Nota: Ingresos mensuales. Fuente: Elaboración propia

El 46.07 % de los contratistas tiene ingresos mensuales entre 3 y 5 SMMLV, el 40.11 % entre 1 y 3 SMMLV, el 9.76 % entre 5 y 7 SMMLV, y el 4.07 5 más de 7 SMMLV.

Gráfico *153*.

Ingresos mensuales de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



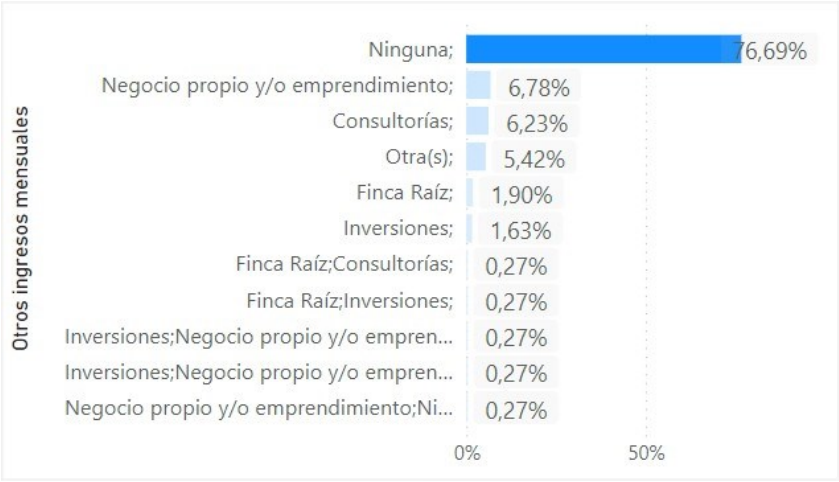
Nota: Ingresos mensuales. Fuente: Elaboración propia

El 27.87 % de los funcionarios tiene ingresos de más de 7 SMMLV, el 26.23 % entre 1 y 3 SMMLV, el 26.23 % entre 3 y 5 SMMLV, y el 19.67% entre 5 y 7 SMMLV.

- **Pregunta 54: ¿Que otra fuente de ingresos tiene además de su salario y/u honorarios?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).**

Gráfico *154*.

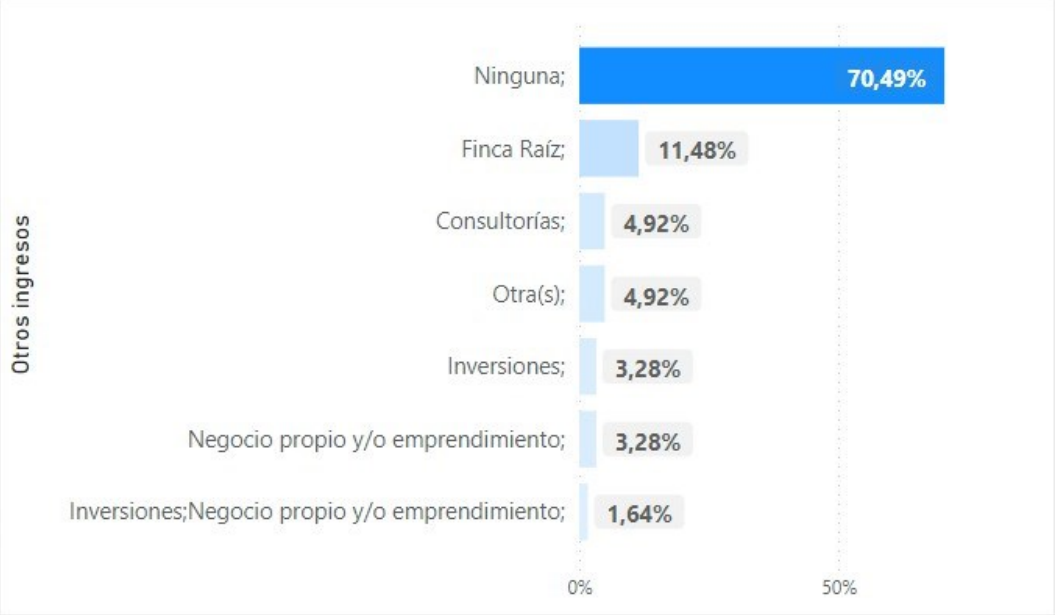
Otras fuentes de ingresos mensuales que tienen los contratistas de la Universidad Distrital.



Nota: Ingresos mensuales adicionales. Fuente: Elaboración propia

El 76.69 % de los contratistas no tienen ninguna fuente de ingreso adicional a su salario y/u honorarios, el 6.78 % tienen negocio propio y/o emprendimiento, el 6.23 % hace consultorías, el 5.42% tiene otros ingresos, el 1.9 % finca raíz, el 1.63 % inversiones, el 0.27 % finca raíz y consultorías, el 0.27 % finca raíz e inversiones principalmente.

Gráfico *155.* *Otras fuentes de ingresos mensuales que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.*



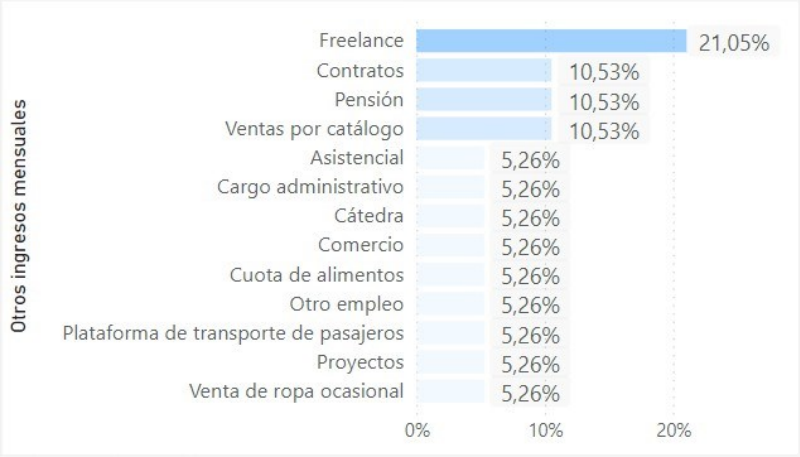
Nota: Ingresos mensuales adicionales. Fuente: Elaboración propia

El 70.49% de los funcionarios no tiene ninguna fuente de ingreso diferente a su salario y/u honorarios, el 11.48 % tiene finca raíz, el 4.92 % otras, el 4.92 % consultorías, el 3.28 % inversiones, el 3.28 % negocio propio y/o emprendimiento, el 1.64 % inversiones y negocio propio y/o emprendimiento.

- **Ítem 1: Si en la pregunta anterior seleccionó "OTRA(S)", por favor indique cual(es) otra(s) fuente(s) de ingresos tiene.**

Gráfico *156.*

Otras fuentes de ingresos mensuales que tienen los contratistas de la Universidad Distrital.

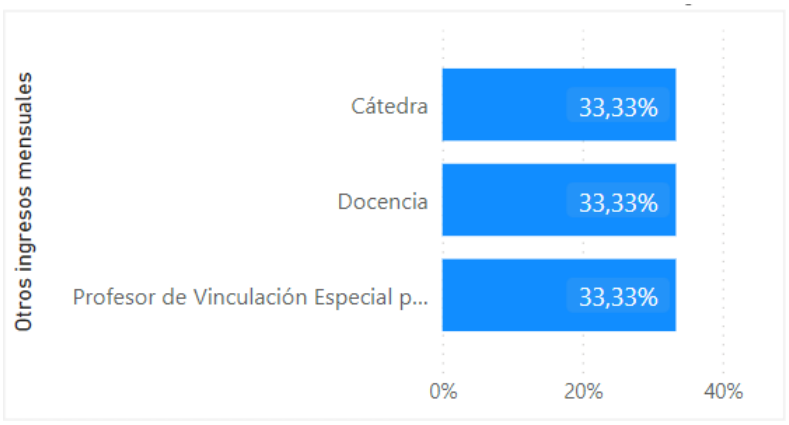


Nota: Ingresos mensuales adicionales. Fuente: Elaboración propia

El 21.05 % de los contratistas tiene como otra fuente de ingreso mensual Freelance, el 10.53 % contratos, el 10.53 % pensión, el 10.53 % ventas por catálogo, el 5.26 % asistencial, el 5.26 % cargos administrativos, el 5.36 % cátedra el 5.26 5 comercio principalmente.

Gráfico *157.*

Otras fuentes de ingresos mensuales que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



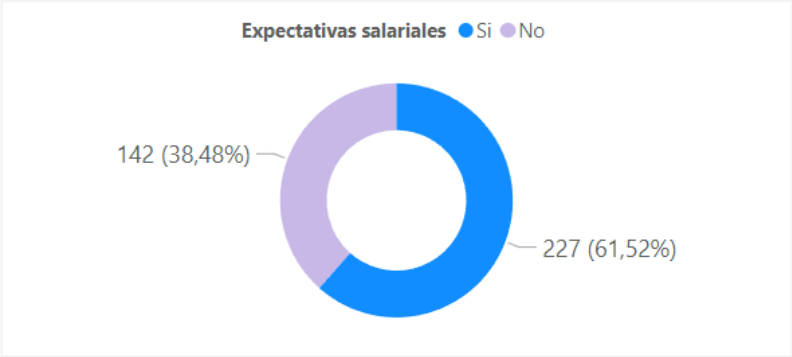
Nota: Ingresos mensuales adicionales. Fuente: Elaboración propia

El 33.33 % de los funcionarios tiene como otras fuentes de ingreso mensuales la cátedra, el 33. 33 % docencia y el 33.33 % profesor de vinculación especial por honorarios.

- **Pregunta 55: ¿Su salario actual cumple con sus expectativas?**

Gráfico *158.*

Cumplimiento de expectativas salariales de los contratistas de la Universidad Distrital.



Nota: Cumplimiento expectativas salariales. Fuente: Elaboración propia

Las expectativas salariales para el 61.52 % de los contratistas si se cumplen, pero para el 38.48 % no.

Gráfico *159.*

Cumplimiento de expectativas salariales de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



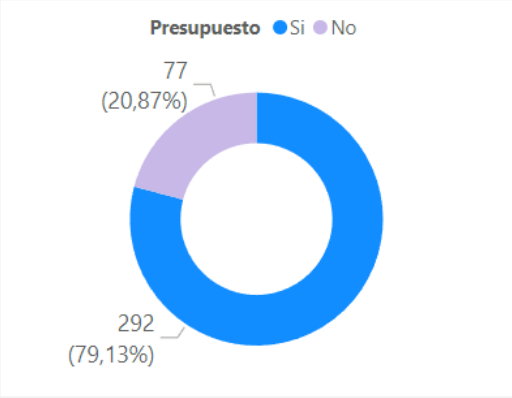
Nota: Cumplimiento expectativas salariales. Fuente: Elaboración propia

Las expectativas salariales para el 40.98 % de los contratistas si se cumplen, pero para el 59.02% no.

- **Pregunta 56: ¿Elabora un presupuesto que determine la manera de manejar sus ingresos?**

Gráfico 160.

Contratistas de la Universidad Distrital que hacen un presupuesto para manejar sus ingresos

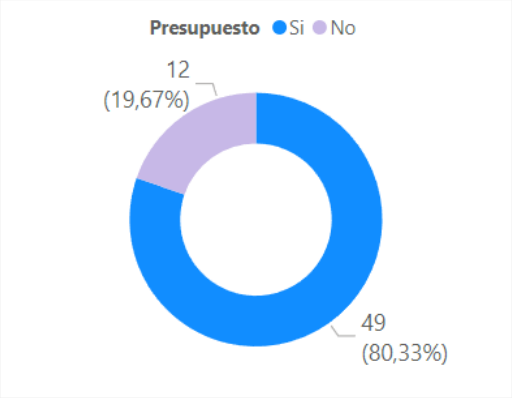


Nota: Elaboración de presupuesto. Fuente: Elaboración propia

El 79.13 % de los contratistas realizan un presupuesto para manejar sus ingresos, mientras el 20.87 % no lo hacen.

Gráfico 161.

Funcionarios *de la Universidad Distrital que hacen un presupuesto para manejar sus ingresos*



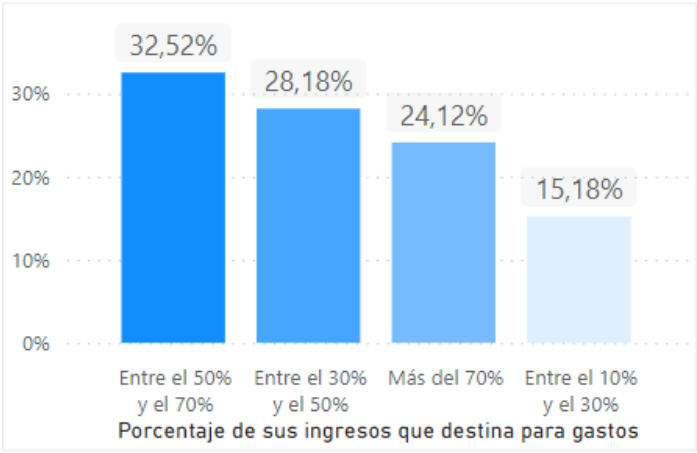
Nota: Elaboración del presupuesto. Fuente: Elaboración propia

El 80.33 % de los funcionarios (otras vinculaciones) realizan un presupuesto para manejar sus ingresos, mientras el 19.67 % no lo hacen.

- **Pregunta 57: ¿Qué porcentaje de sus ingresos destina para sus gastos básicos?**

Gráfico *162.*

Porcentaje de ingresos que destinan para gastos los contratistas de la Universidad Distrital.

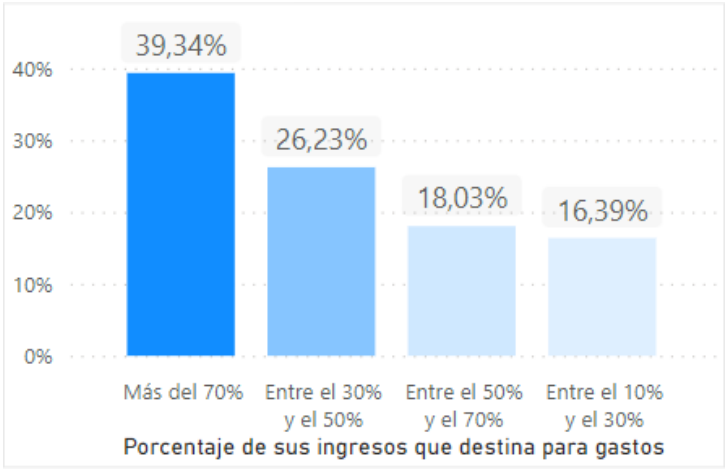


Nota: Porcentaje de ingresos que destina a gastos. Fuente: Elaboración propia

El 32.52 % de los contratistas destina entre el 50 y 70 % de sus ingresos para sus gastos básicos, el 28.28 % de los contratistas entre el 30 y el 50 %, el 24.12 % de los contratistas más del 70 %, y el 15.18 % entre el 10 y el 30 %.

Gráfico *163.*

Porcentaje de ingresos que destinan para gastos los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



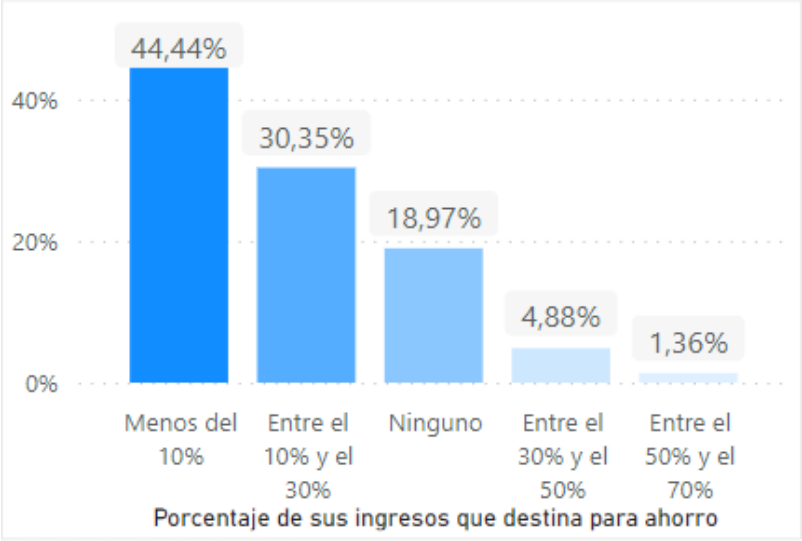
Nota: Porcentaje de ingresos que destina a gastos. Fuente: Elaboración propia

El 39.34 % de los funcionarios destina más del 70 % de sus ingresos para gastos básicos, el 26.23 % de los funcionarios entre el 30 y el 50 %, el 18.03 % de los funcionarios entre el 50 y 70 %, y finalmente el 16.39 % de los funcionarios gastan entre el 10 y el 30 % de sus ingresos.

- **Pregunta 58: ¿Qué porcentaje de su salario destina para el ahorro?**

Gráfico *164.*

Porcentaje de ingresos que destinan para ahorro los contratistas de la Universidad Distrital.

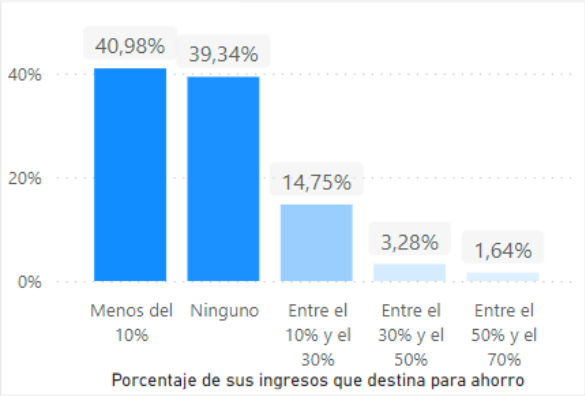


Nota: Porcentaje de ingresos que destina para ahorros. Fuente: Elaboración propia

Menos del 10 % de los contratistas destinan su salario para el ahorro, el 30.35 % entre el 10 % y el 30 %, el 18.97 % ninguno, el 4.88 % entre el 30% y el 50 %, el 1.36 % entre el 50 % y el 70%.

Gráfico *165.*

Porcentaje de ingresos que destinan para ahorro los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



Nota: Porcentaje de ingresos que destina para ahorros. Fuente: Elaboración propia

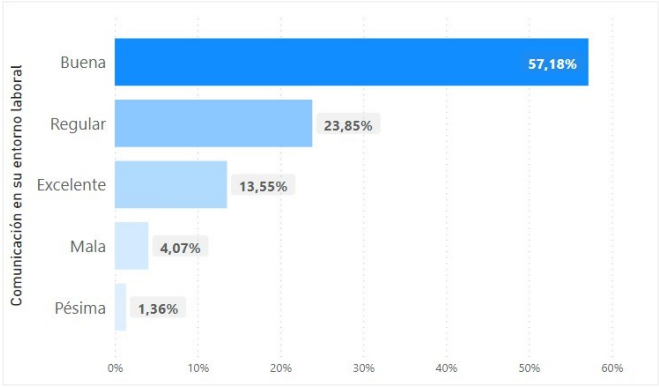
El 40.98 % de los funcionarios destina menos del 10 % de sus ingresos para ahorro, el 39.34 % ninguno, el 14.75 % entre el 10 % y el 30 %, el 3.28 % entre el 30 % y el 50 %, y el 1.64 % entre el 50 % y el 70 %.

6.8. Análisis Descriptivo del módulo de entorno laboral

- Pregunta 59: ¿Qué tan asertiva considera la comunicación en su entorno laboral?

Gráfico *166.*

Comunicación en su entorno laboral según los contratistas de Universidad Distrital.

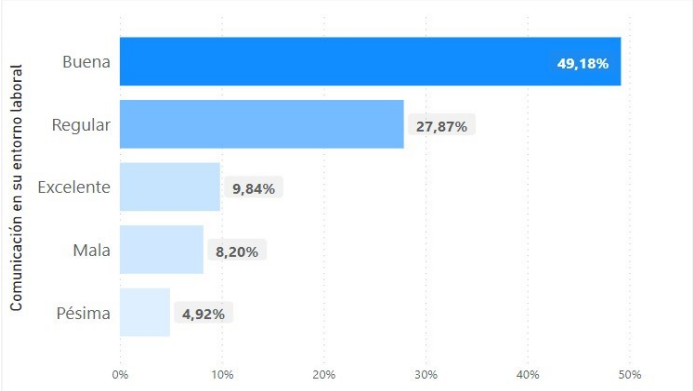


Nota: Comunicación en su entorno laboral. Fuente: Elaboración propia

El 51.18 % de los contratistas consideran que la comunicación en su entorno laboral es buena, el 23.85 % consideran que es regular, el 13.55 % consideran que es excelente, el 4. 07 % mala y el 1.26 % pésima.

Gráfico *167.*

Comunicación en su entorno laboral según los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



Nota: Comunicación en su entorno laboral. Fuente: Elaboración propia

El 49.18 % de los funcionarios consideran que la comunicación en su entorno laboral es buena, el 27.87 % regular, el 9.84 % excelente, el 8.2 % mala, y el 4.92 % pésima.

- **Pregunta 59. ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?**

Gráfico *168.*

Relación que tienen los contratistas de la Universidad Distrital con sus compañeros de trabajo.

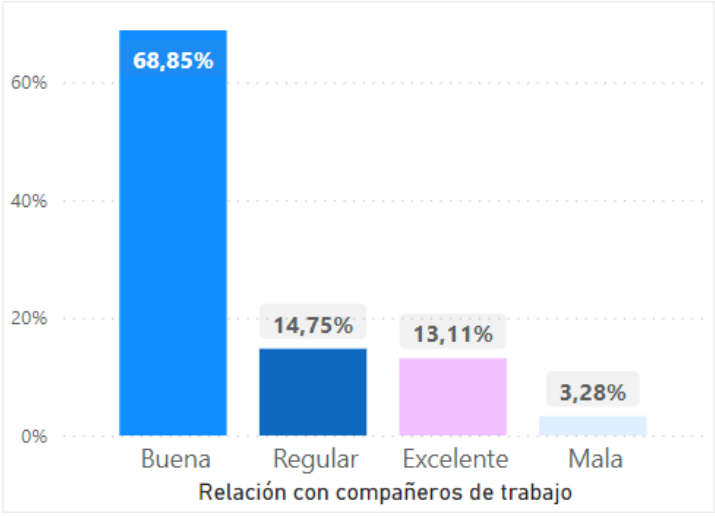


Nota: Compañerismo en el trabajo. Fuente: Elaboración propia

El 62.97 % de los contratistas tienen buena relación con sus compañeros, el 27.1 % excelente el 9.49 % regular, el 0.27 % mala y el 0.27 % pésima.

Gráfico *169*.

Relación que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital con sus compañeros de trabajo.



Nota: Compañerismo en el trabajo. Fuente: Elaboración propia

El 68.85 % de los funcionarios tienen una relación buena con sus compañeros de trabajo, el 14.75 % regular, el 13.11 % excelente y el 3.28 % mala.

- **Pregunta 60: ¿Qué herramientas ofimáticas domina en un nivel intermedio/avanzado?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).**

Gráfico *170.*

Herramientas ofimáticas que usan los contratistas de la Universidad Distrital.

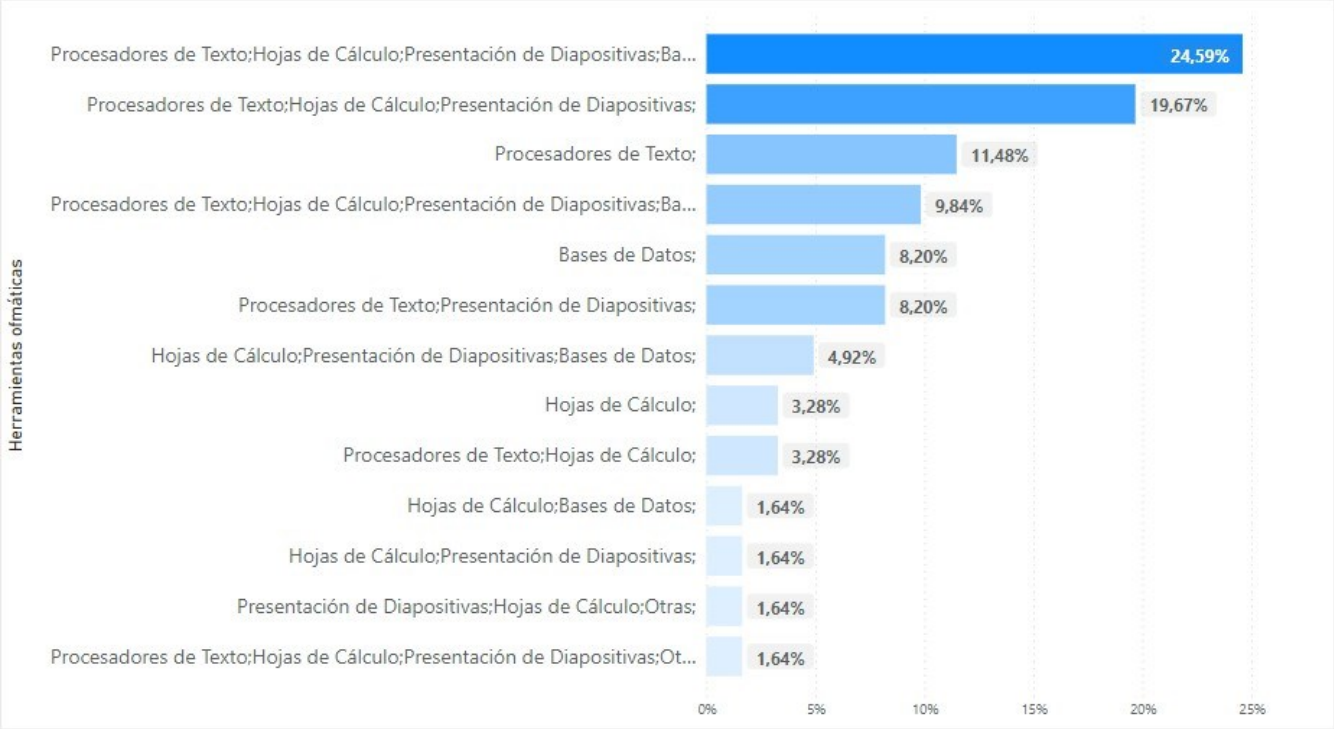


Nota: Herramientas ofimáticas. Fuente: Elaboración propia

El 27.1 % de los contratistas manejan procesadores de texto, hojas de cálculo, presentación de diapositivas y bases de datos, el 12.2 % usan procesadores de texto, hojas de cálculo y presentación de diapositivas, el 8.67 % manejan hojas de cálculo, presentación de diapositivas y bases de datos, el 8.13 % maneja procesadores de texto, hojas de cálculo, presentación de diapositivas bases de datos y otros principalmente.

Gráfico *171*.

Herramientas ofimáticas que usan los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



Nota: Herramientas ofimáticas. Fuente: Elaboración propia

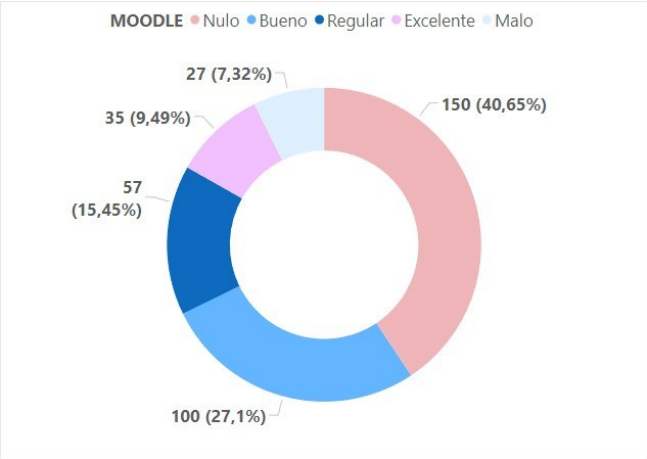
El 24.59 % de los funcionarios manejan procesadores de texto, hoja de cálculo, presentación de diapositivas y bases de datos, el 19.67 % manejan procesadores de texto, hojas de cálculo y presentación de diapositivas, el 11.48 % procesadores de texto, el 9.84 % procesadores de texto, hojas de cálculo, presentación de diapositivas y bases de datos, el 8.2 % bases de datos, y el 8.2 % procesadores de texto y presentación de diapositivas.

- **Ítem 1: Seleccione la escala de dominio que tiene sobre las siguientes plataformas digitales utilizadas en la Universidad.**

✓ **Moodle**

Gráfico *172.*

Dominio de MOODLE de los contratistas de la Universidad Distrital.

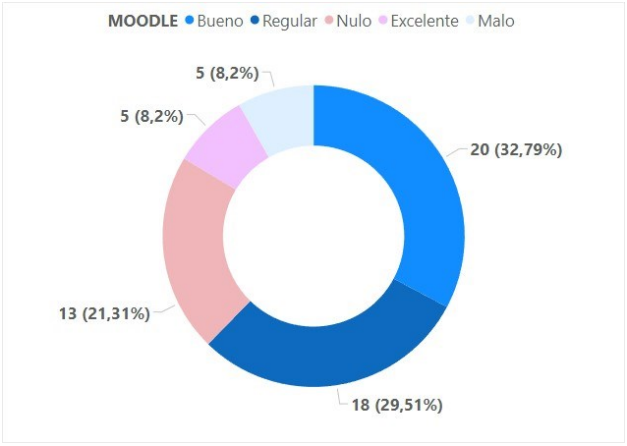


Nota: Dominio de MOODLE. Fuente: Elaboración propia

El 40.65 % de los contratistas tienen nulo dominio de MOODLE, el 27.1 % bueno, el 15.45 % regular, el 9.49 % excelente, y el 7.32 % malo.

Gráfico *173.*

Dominio de MOODLE de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



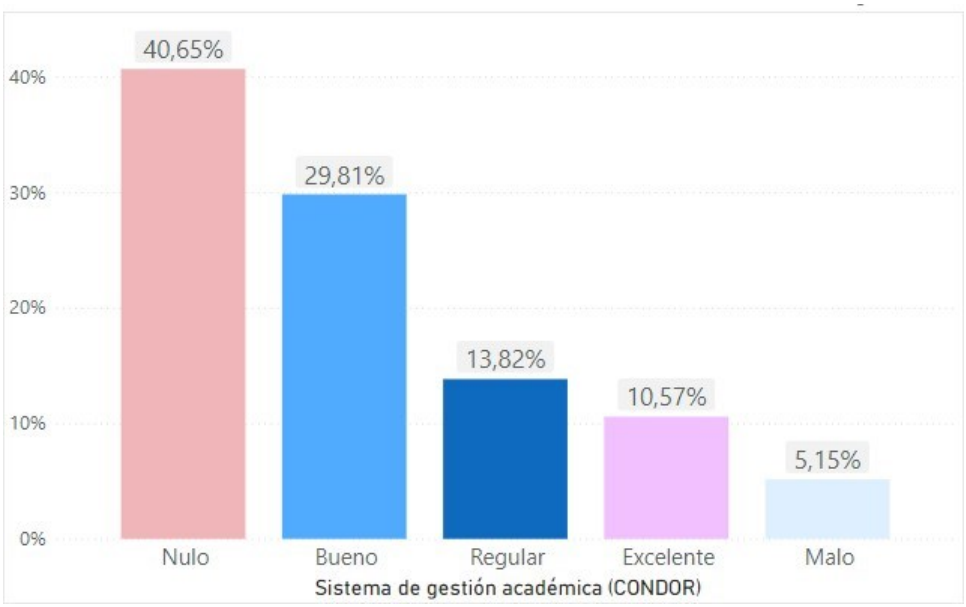
Nota: Dominio de MOODLE. Fuente: Elaboración propia

El 32.79 % de los funcionarios tienen un dominio de MOODLE bueno, el 29.51 % regular, el 21.31 % nulo, el 8.2 % excelente, y el 8.2 % malo.

- ✓ Sistema de Gestión Académica (CONDOR)

Gráfico *174.*

Dominio de CONDOR de los contratistas de la Universidad Distrital.

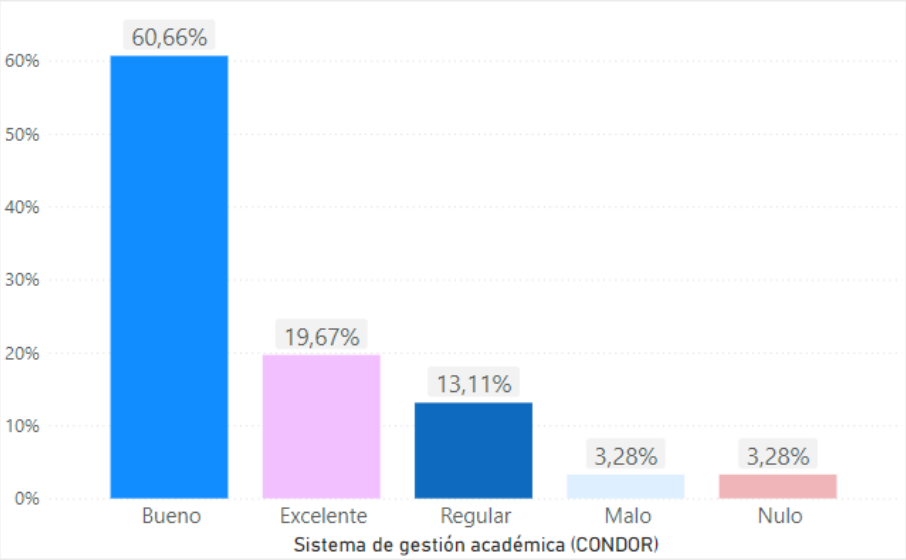


Nota: Dominio de Sistema de gestión académica. Fuente: Elaboración propia

El 40.65 % de los contratistas tienen dominio nulo de CONDOR, el 29.81 % bueno, el 13.82 % regular, el 10.57 % excelente, y el 5.15 % malo.

Gráfico *175.*

Dominio de CONDOR de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



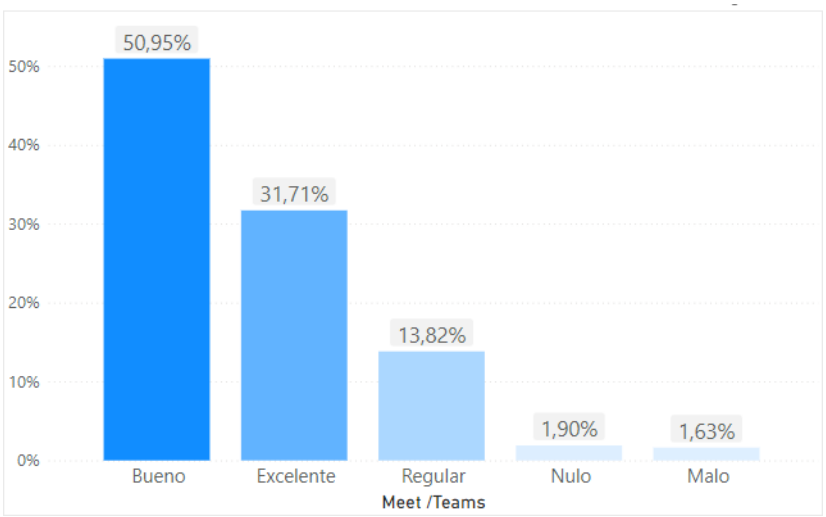
Nota: Dominio de Sistema de gestión académica. Fuente: Elaboración propia

El 60.66 % de los funcionarios tiene buen dominio de CONDOR, el 19.67 % excelente, el 13.11 % regular, el 3.28 % malo y el 3.28 % nulo.

- ✓ Meet/Teams

Gráfico *176.*

Dominio de Meet /Teams de los contratistas de la Universidad Distrital.

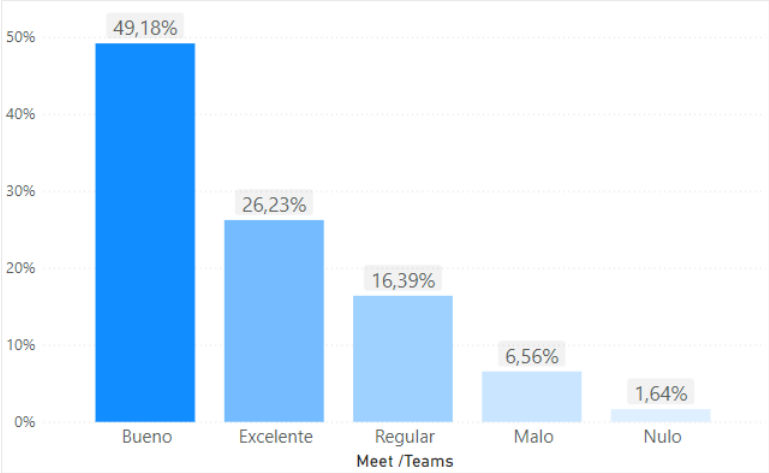


Nota: Dominio de Meet/Teams. Fuente: Elaboración propia

El 50.95 % de los contratistas tienen un dominio bueno de Meet/Teams, el 31.71 % excelente, el13.82 % regular, el 1.9 % nulo y el 1.63 % malo.

Gráfico *177.*

Dominio de Meet /Teams de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



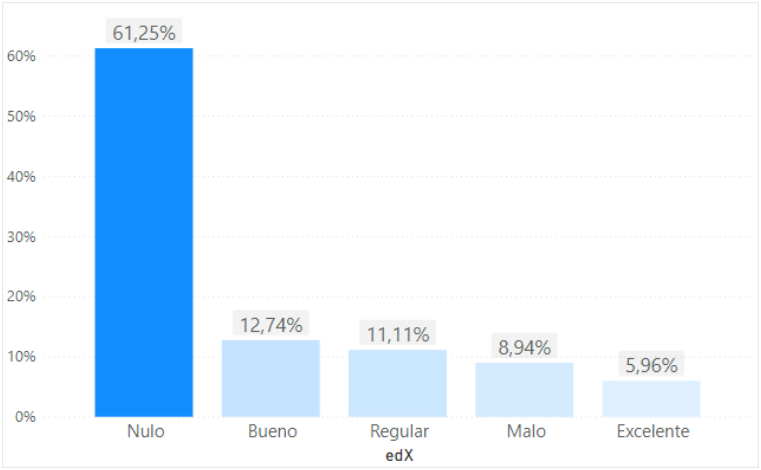
Nota: Dominio de Meet/Teams. Fuente: Elaboración propia

El 49.18 % de los funcionarios tiene buen dominio de Meet/ Teams , el 26.23 % excelente, el 16.39 % regular, el 6.56 % malo y el 1.64 % nulo.

- ✓ edX

Gráfico *178.*

Dominio de edX de los contratistas de la Universidad Distrital.

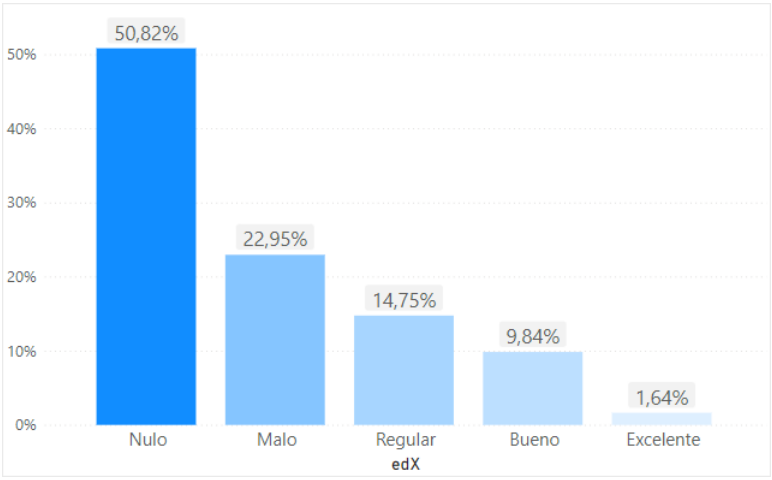


Nota: Dominio de edX. Fuente: Elaboración propia

El 61.25 % de los contratistas tiene dominio nulo de edX, el 12.74 % bueno, el 11.11 % regular, el 8.94 % malo y el 5.96 % excelente.

Gráfico *179.*

Dominio de edX de los funcionarios de la Universidad Distrital.

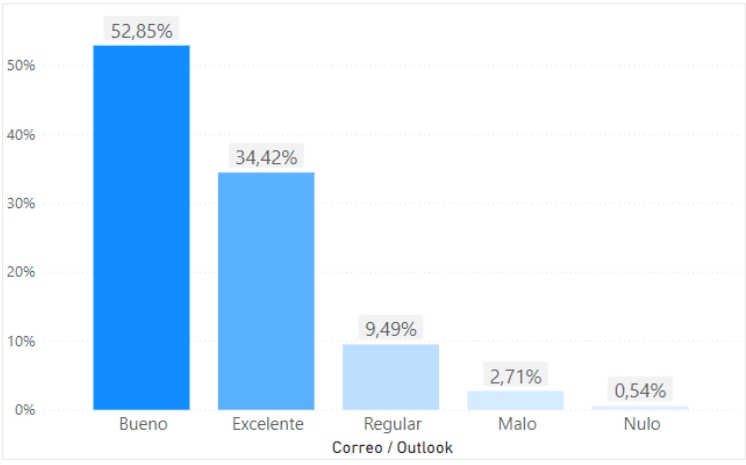


Nota: Dominio de edX. Fuente: Elaboración propia

- ✓ Correo/Outlook

Gráfico *180.*

Dominio del Correo /Outlook de los contratistas de la Universidad Distrital.

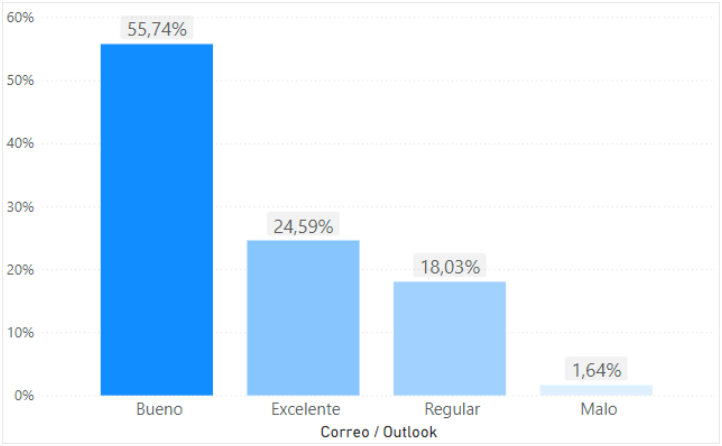


Nota: Dominio de Correo/Outlook. Fuente: Elaboración propia

El 52.86 % tiene buen dominio del Correo/ Outlook, el 34.42 % excelente, el 9.49 % regular, el 2.71 % malo y el 0.54 % nulo.

Gráfico *181*.

Dominio del Correo /Outlook de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



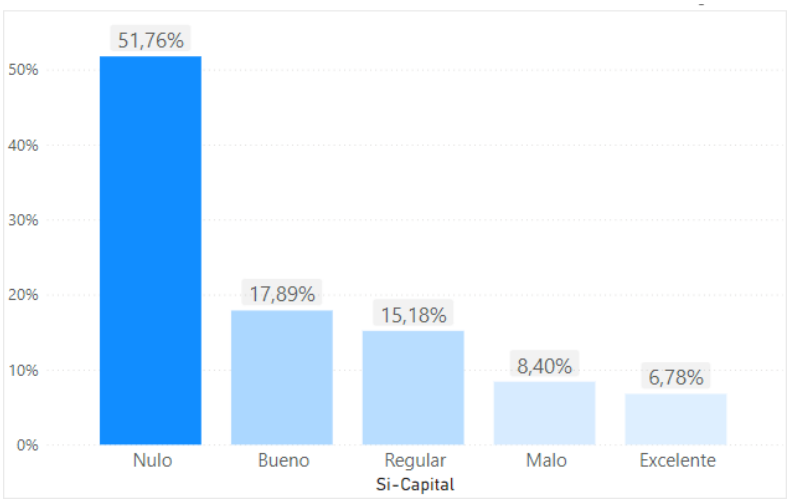
Nota: Dominio de Correo/Outlook. Fuente: Elaboración propia

El 55.74 % de los funcionarios tienen buen dominio del Correo/Outlook, el 24.59 % excelente, el 18.03 % regular y el 1.64 % malo.

- ✓ Si-Capital

Gráfico *182*.

Dominio de Si-Capital de los contratistas de la Universidad Distrital.

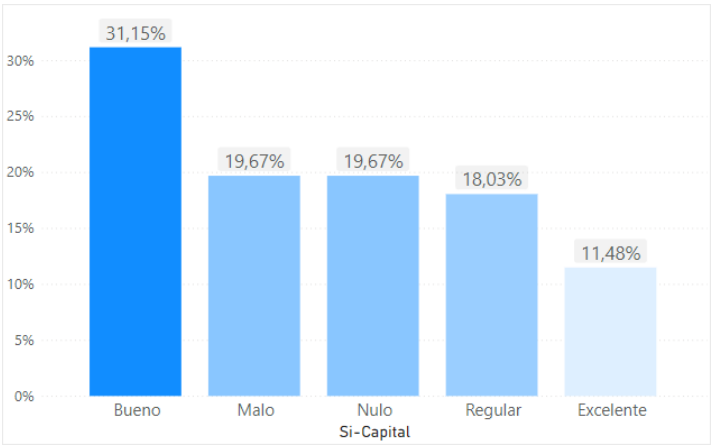


Nota: Dominio de Si-Capital. Fuente: Elaboración propia

El 51.76 % de los contratistas tiene dominio nulo de Si-Capital, el 17.89 % bueno, el 15.18% regular, el 8.4 % malo, y el 6.78 % excelente.

Gráfico *183*.

Dominio de Si-Capital de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



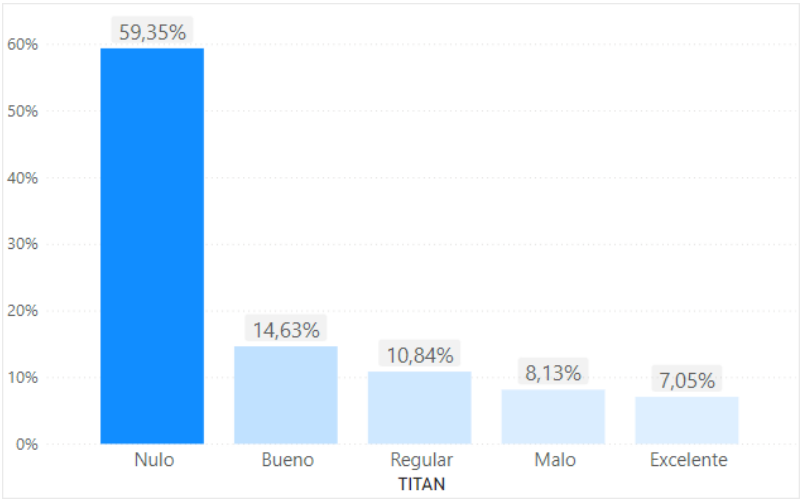
Nota: Dominio de Si-Capital. Fuente: Elaboración propia

El 31.15 % de los funcionarios tienen buen dominio de Si-Capital, el 19.67 % malo, el 19.67% nulo, el 18.03 % regular, y el 11.48 % excelente.

- ✓ TITAN

Gráfico *184*.

Dominio de TITAN de los contratistas de la Universidad Distrital.

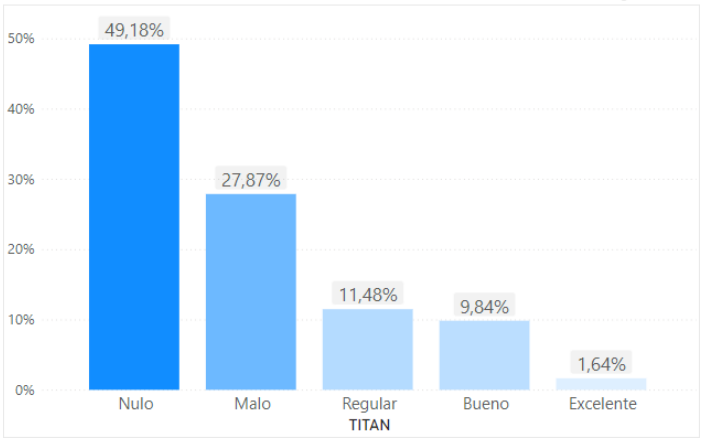


Nota: Dominio de TITAN. Fuente: Elaboración propia

El 59.35 % de los contratistas tienen dominio nulo de TITAN, el 14.63 % bueno, el 10.84 % regular, el 8.13 % malo, y el 7.05 % excelente.

Gráfico *185*.

Dominio de TITAN de los funcionarios de la Universidad Distrital.



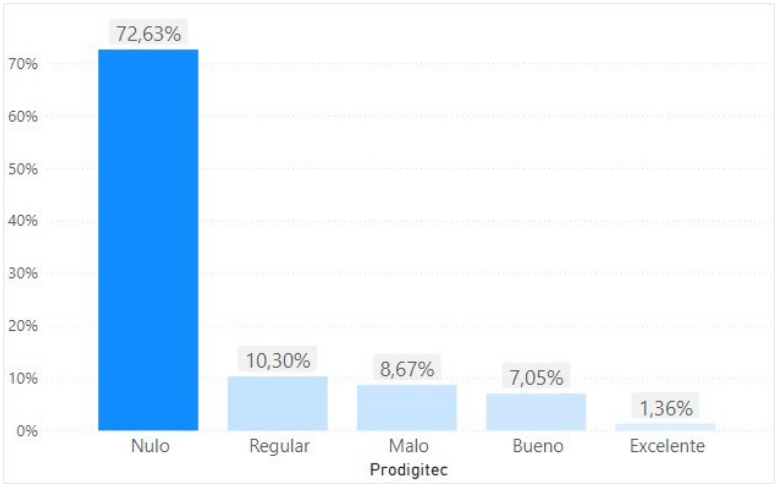
Nota: Dominio de TITAN. Fuente: Elaboración propia

El 49.18 % de los funcionarios tienen dominio nulo sobre TITAN, el 27.87% malo, el 11.48% regular, el 9.84 % bueno y el 1.64 % excelente.

- ✓ Prodigitec

Gráfico *186*.

Dominio de Prodigitec de los contratistas de la Universidad Distrital.

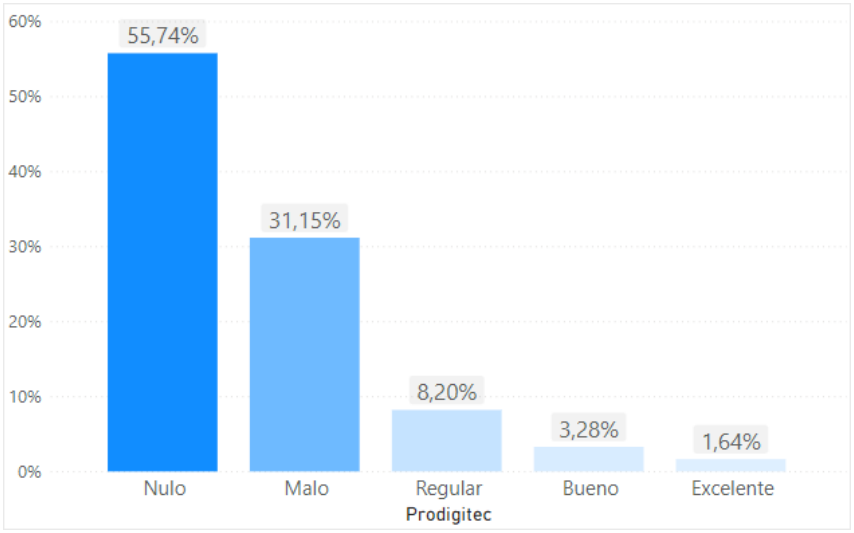


Nota: Dominio de Prodigitec. Fuente: Elaboración propia

El 72.63 % de los contratistas tienen dominio Nulo de Prodigitec, el 10.3 % regular, el 8.67 % malo, el 7.05 % bueno y el 1.36 % excelente.

Gráfico *187.*

Dominio de Prodigitec de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



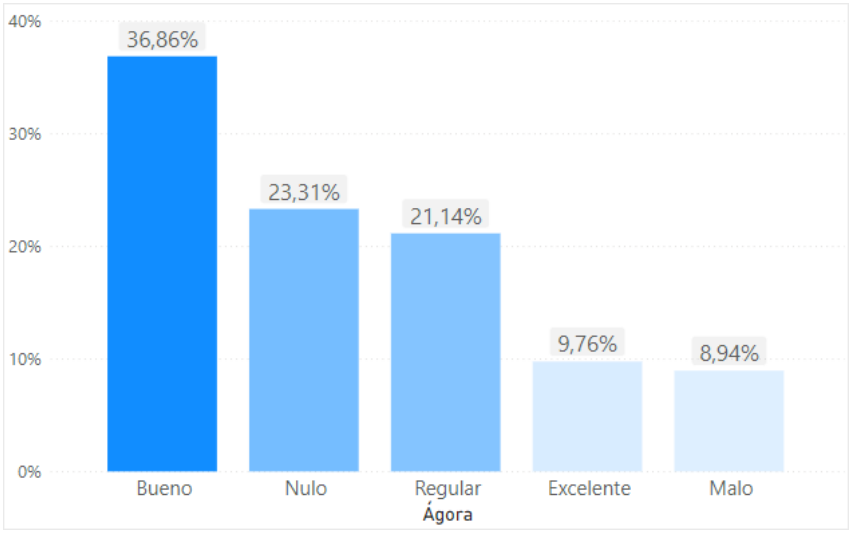
Nota: Dominio de Prodigitec. Fuente: Elaboración propia

El 55.74 % de los funcionarios tienen dominio nulo de Prodigitec, el 31.15% malo, el 8.2 % regular, el 3.28% bueno y el 1.64 % excelente.

- ✓ Ágora

Gráfico *188.*

Dominio de Ágora de los contratistas de la Universidad Distrital.

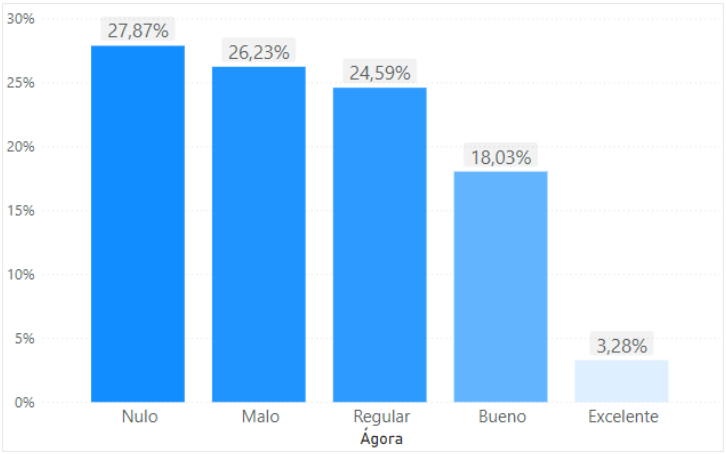


Nota: Dominio de Ágora. Fuente: Elaboración propia

El 36.86% de los contratistas tiene buen dominio de Ágora, el 23.31 % nulo, el 21.14 % regular, el 9.76% excelente y el 8.94 % malo.

Gráfico *189.*

Dominio de Ágora de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



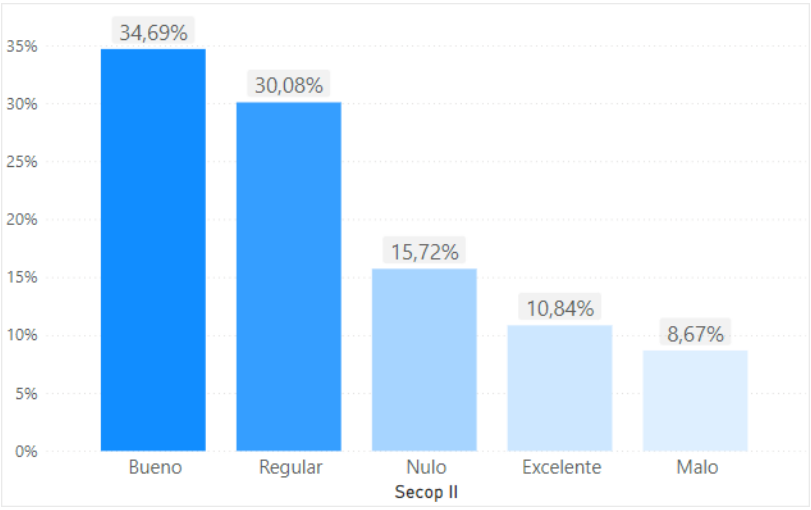
Nota: Dominio de Ágora. Fuente: Elaboración propia

El 27.87 % de los funcionarios tiene dominio nulo de Ágora, el 26.23 % malo, el 24.29 % regular, el 18.03 % bueno, y el 3.28% excelente.

- ✓ Secop II

Gráfico *190.*

Dominio de Secop II de los contratistas de la Universidad Distrital.

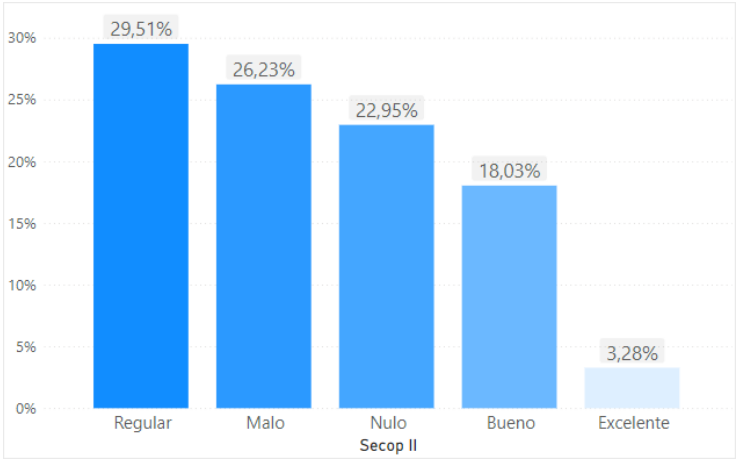


Nota: Secop II. Fuente: Elaboración propia

El 34,69% de los contratistas tiene buen dominio de Secop II, el 30.08% regular, el 15.72 % nulo, el 10.84 % excelente, el 8.67 % malo.

Gráfico *191.*

Dominio de Secop II de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



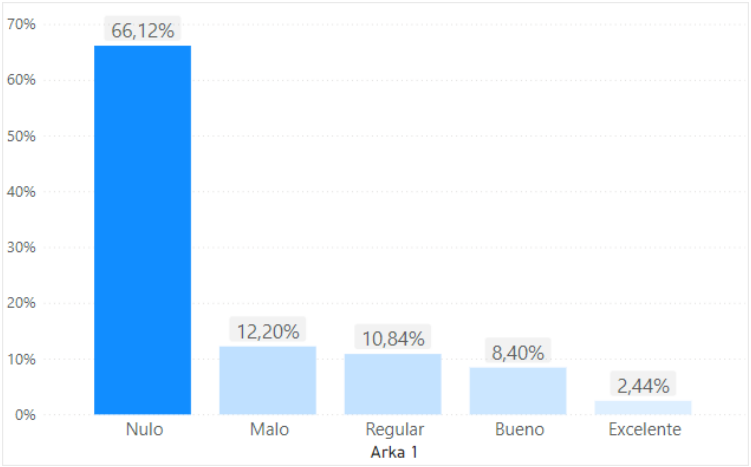
Nota: Dominio de Secop II. Fuente: Elaboración propia

El 29.51 % de los funcionarios tiene dominio regular de Secop II, el 26.23 % malo, el 22.95 % nulo, el 18.03 % bueno y el 3.28 % excelente.

- ✓ Arka 1

Gráfico *192.*

Dominio de Arka 1 de los contratistas de la Universidad Distrital.

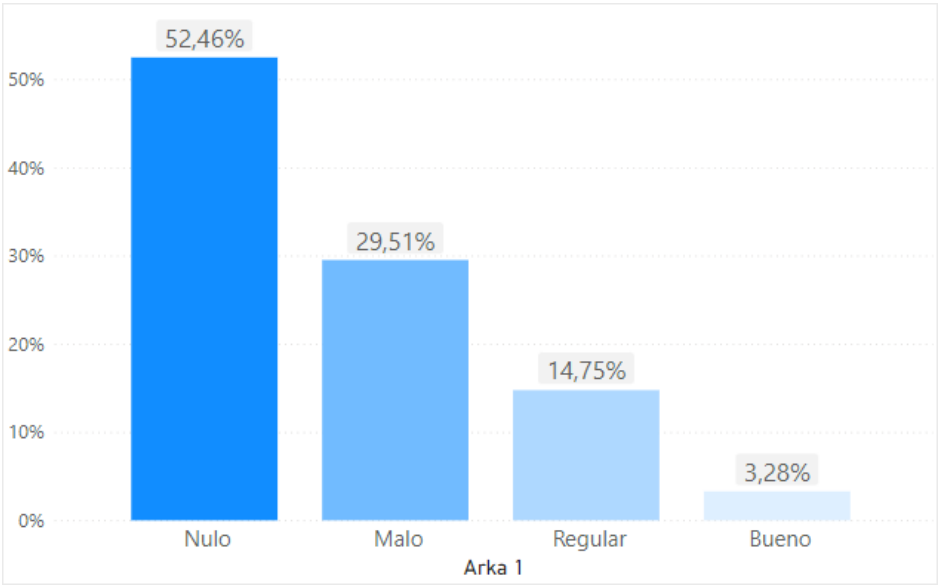


Nota: Dominio de Arka 1. Fuente: Elaboración propia

El 66.12 % de los contratistas tiene dominio nulo de Arka 1, el 12.2 % malo, el 10.84 % regular, el 8.4 % bueno, y el 2.44 % excelente.

Gráfico *193.*

Dominio de Arka 1 de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



Nota: Dominio de Arka 1. Fuente: Elaboración propia

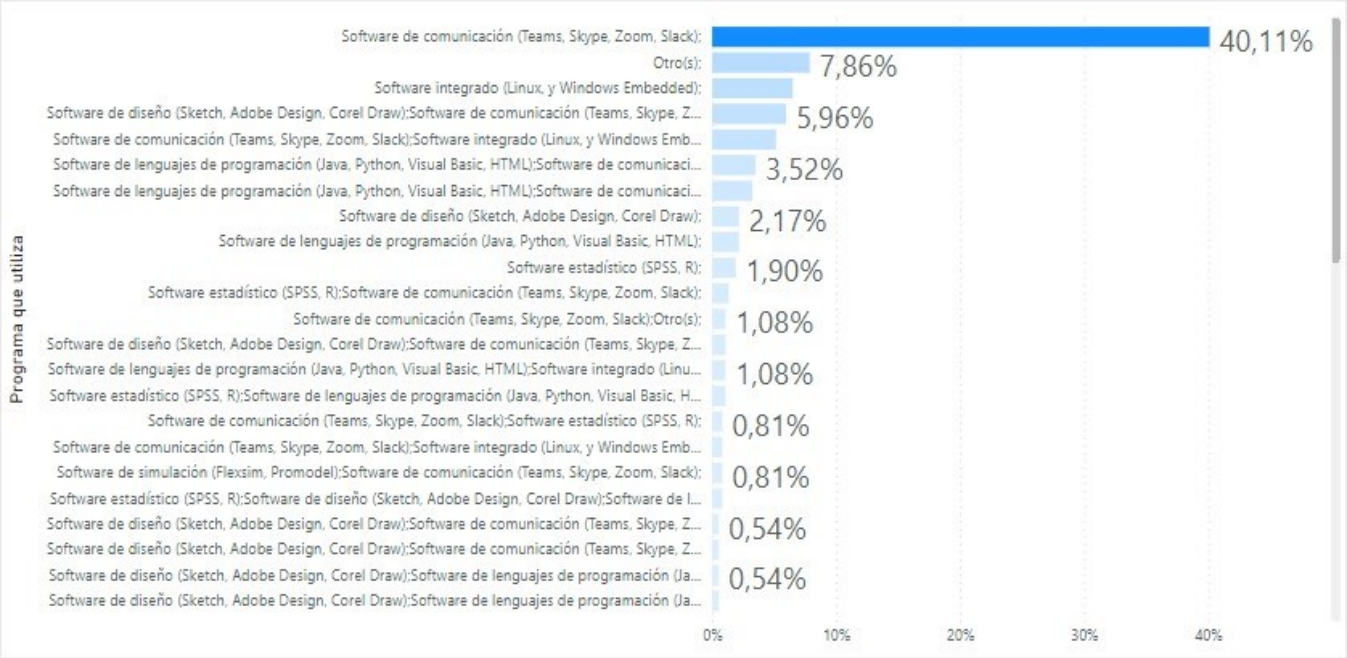
El 52.46 % de los funcionarios tiene dominio nulo de Arka 1, el 29.51 % malo, el 14.75 % regular y el 3.18 % bueno.

- **Pregunta 61: ¿Qué otro tipo de programas utiliza o maneja?, (de ser necesario puede marcar varias opciones).**

-

Gráfico *194.*

Programas utilizados por los contratistas de la Universidad Distrital.

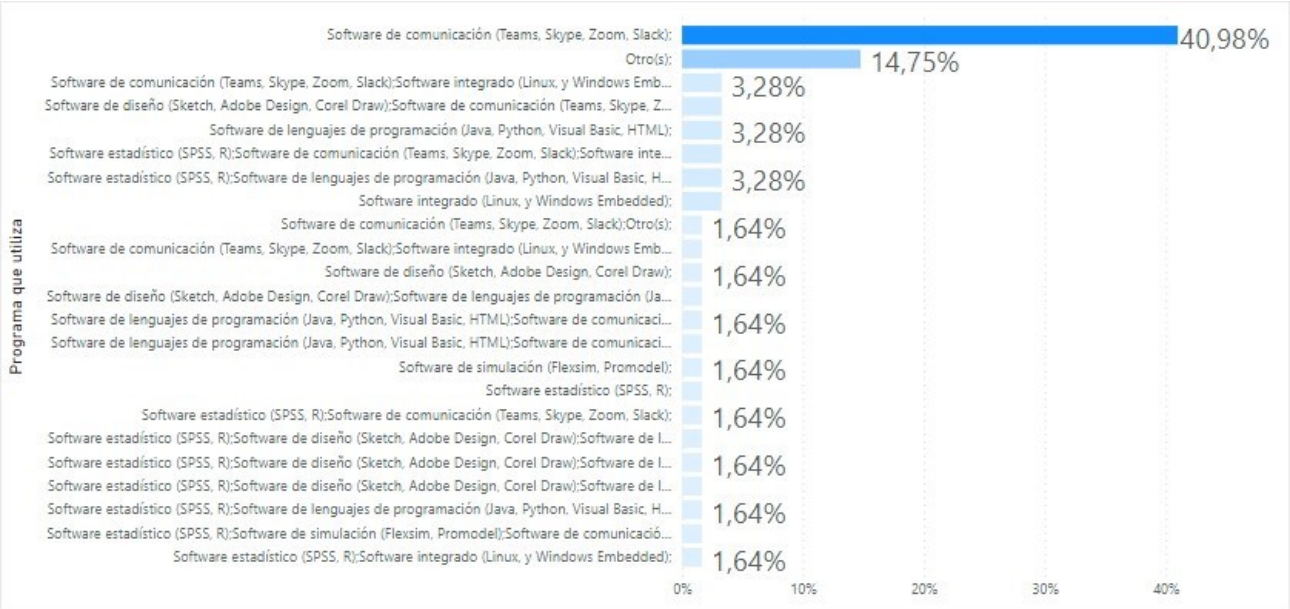


Nota: Programas que utiliza. Fuente: Elaboración propia

El 40.22 % de los contratistas usan Software de comunicación (Teams , Skype, Zoom, Slack), el 7.86 % otros, el 6.2 % usan software integrado (Linux y Windows Embedded), el 5.96 % Software de diseño, principalmente.

Gráfico *195.*

Programas utilizados por los funcionarios (otros funcionarios) de la Universidad Distrital.



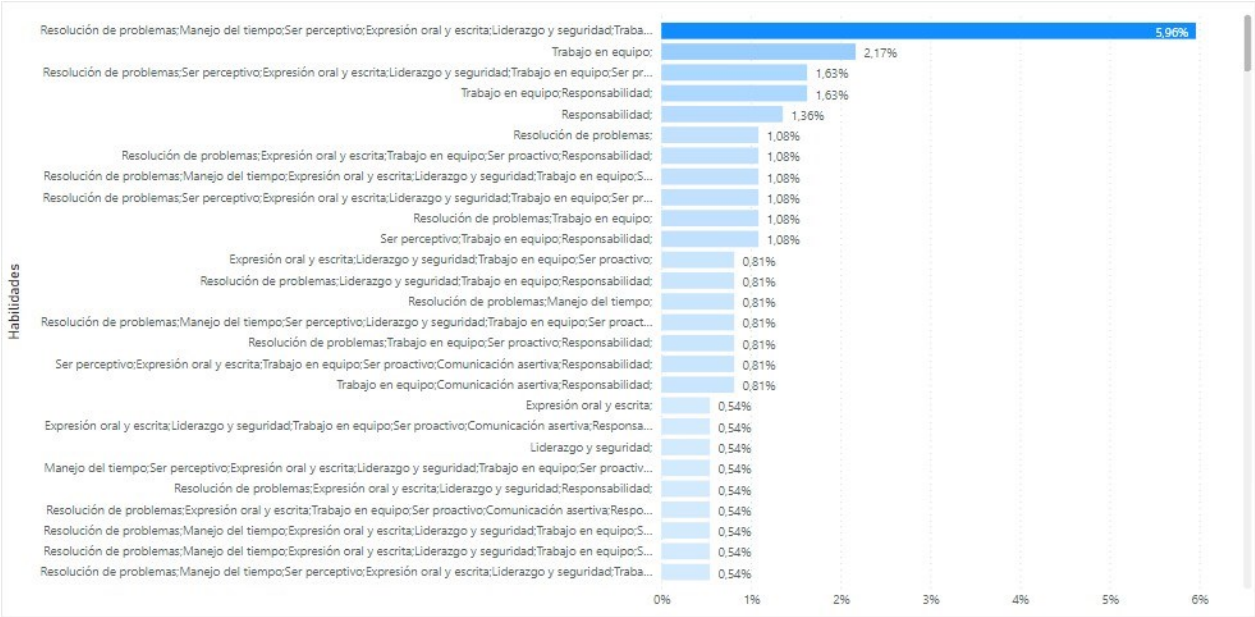
Nota: Programas que utiliza. Fuente: Elaboración propia

El 40.98 % de los funcionarios usan Software de comunicación (Teams, Skype, Zoom, Slack), el 14.75 % usan otros programas, el 3.28 % usan software de comunicación y software integrado, el 3.28 % software de comunicación y software de diseño principalmente.

- **Pregunta 63: Seleccione en que habilidades considera que destaca mayormente, (de ser necesario puede marcar varias opciones).**

Gráfico *196.*

Habilidades en las que destacan los contratistas de la Universidad Distrital.

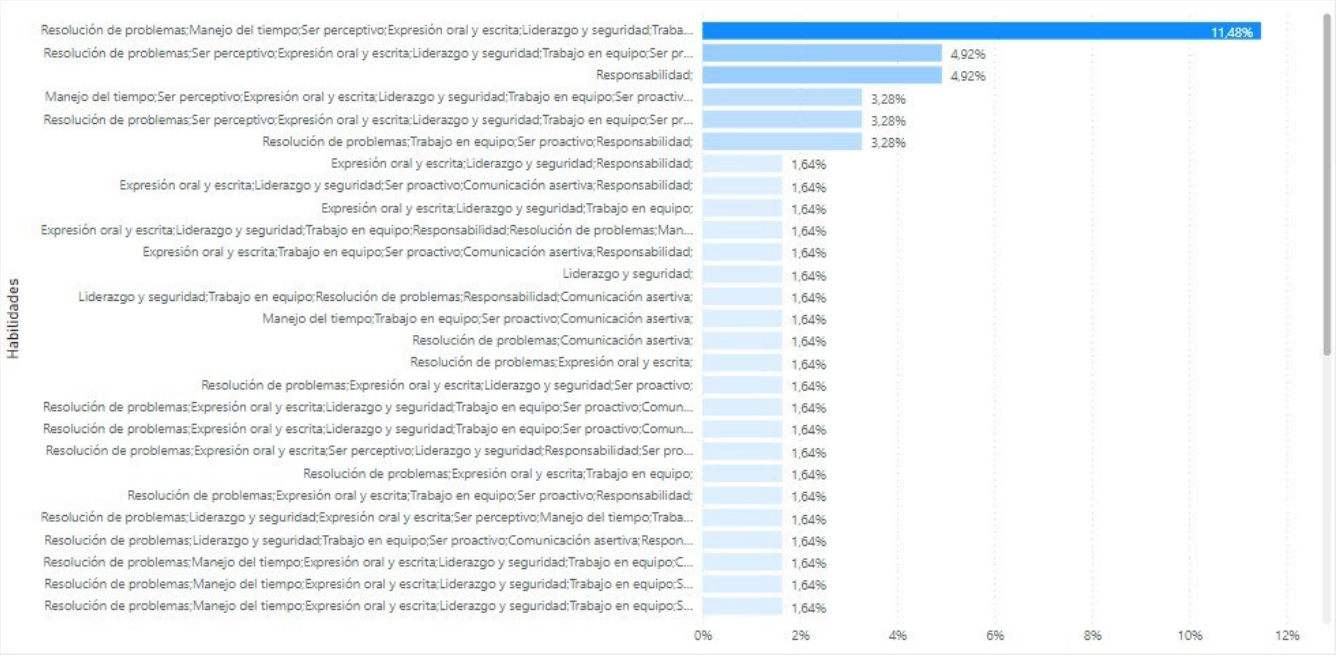


Nota: Habilidades. Fuente: Elaboración propia

El 5.96 % de los contratistas tienen habilidades en resolución de problemas, manejo de tiempo, ser perceptivo, expresión oral y escrita, y liderazgo y seguridad, el 2.17 % de trabajo en equipo principalmente.

Gráfico *197.*

Habilidades en las que destacan los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



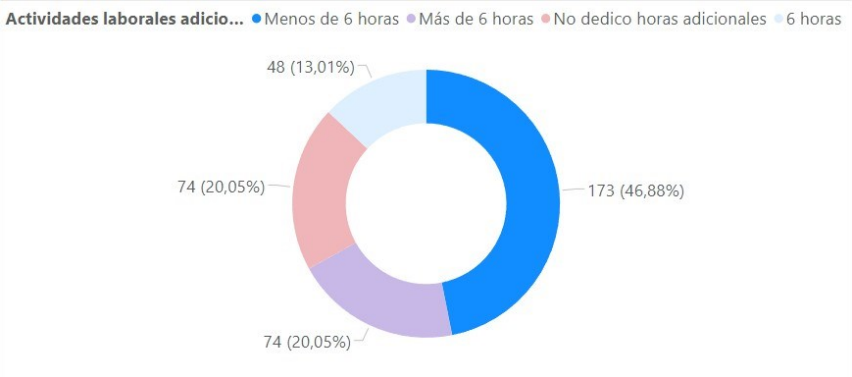
Nota: Habilidades. Fuente: Elaboración propia

El 11.48 % de los funcionarios tienen habilidades en resolución de problemas, manejo de tiempo, ser proactivo, expresión oral y escrita, liderazgo y seguridad, 4.92 % responsabilidad principalmente.

- **Pregunta 64: Fuera de su jornada laboral, ¿Cuántas horas al día dedica a la realización de actividades relacionadas con la Universidad Distrital?**

Gráfico *198*.

Horas que dedican al día en la realización de actividades laborales fuera de su horario laboral los contratistas de la Universidad Distrital.

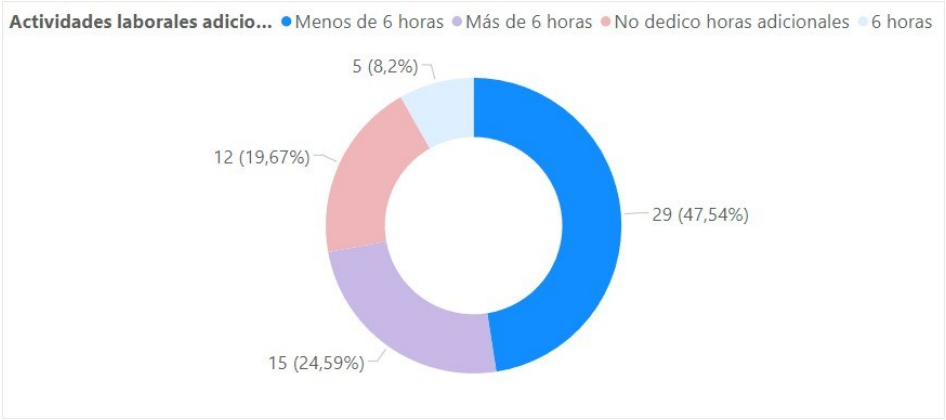


Nota: Horas laborales fuera de su jornada laboral. Fuente: Elaboración propia

El 46.88 % de los contratistas dedican menos de 6 horas a la realización de actividades laborales fuera de su horario laboral, el 20.05 % no dedica horas, y el 20.05 % más de 6 horas, mientras el restante 13.01 % dedica 6 horas.

Gráfico *199*.

Horas que dedican al día en la realización de actividades laborales fuera de su horario laboral los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital.



Nota: Horas laborales fuera de su jornada laboral. Fuente: Elaboración propia

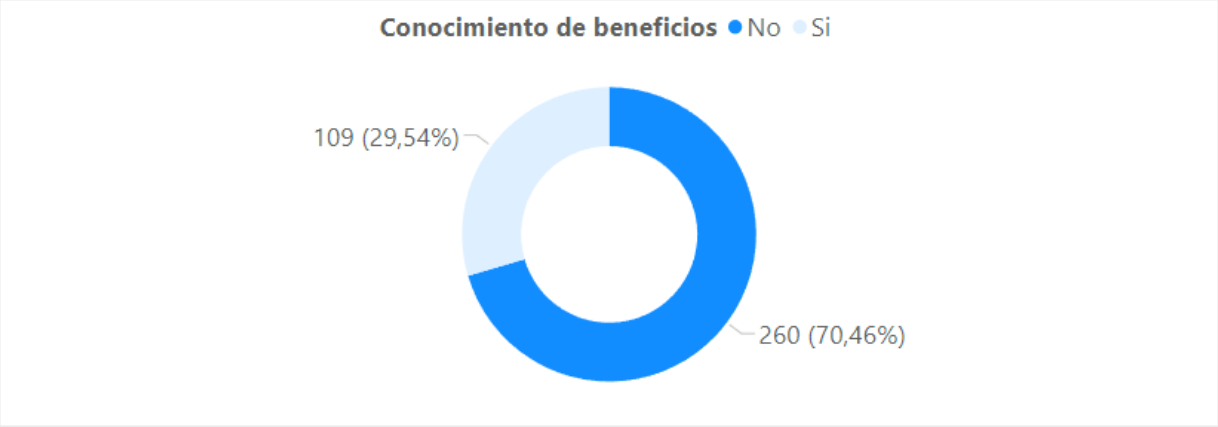
El 47.54 % de los funcionarios dedican menos de 6 horas a la realización de actividades laborales fuera de su horario laboral, el 24.59 % dedica más de 6 horas, el 19.67 % no dedica horas adicionales, mientras el restante 8.2 % dedica 6 horas.

6.9. Análisis Descriptivo del módulo de percepción de los servicios de bienestar institucional

- **Pregunta 65: ¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad Distrital Francisco José de Caldas a sus trabajadores?**

Gráfico *200.*

Conocimiento de los contratistas acerca de los beneficios que brinda la Universidad Distrital.

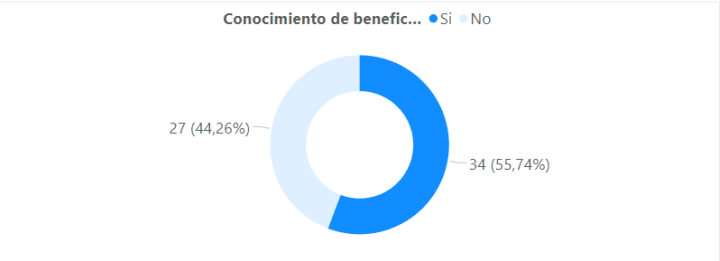


Nota: Conocimiento de beneficios que brinda la Universidad Distrital. Fuente: Elaboración propia

El 70.46 % de los contratistas no tiene conocimientos de los beneficios que brinda la Universidad Distrital, mientras el 29.54 % si los tienen.

Gráfico *201*.

Conocimiento de los funcionarios (otras vinculaciones) acerca de los beneficios que brinda la Universidad Distrital.



Nota: Conocimiento de beneficios que brinda la Universidad Distrital. Fuente: Elaboración propia

El 55.74 % de los contratistas tienen conocimientos de los beneficios que brinda la Universidad Distrital, mientras el 44.26% no los tienen.

- Pregunta 66: De la siguiente lista marque la percepción que tiene sobre los servicios que ofrece Bienestar Institucional:

- ✓ Grupos Culturales

Gráfico *202*.

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio de grupos culturales que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.

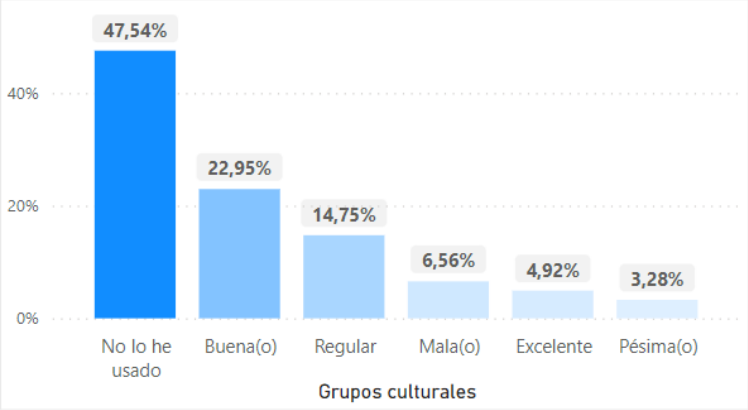


Nota: Percepción grupos culturales. Fuente: Elaboración propia

El 71.54 % de los contratistas no han usado los servicios de grupos culturales, mientras el 17.62 % consideran que sus servicios son buenos, el 5.42 % excelente, el 3.52 % regular, el 1.08 % pésimo y el 0.81 % malo.

Gráfico *203*.

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio de grupos culturales que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.



Nota: Percepción grupos culturales. Fuente: Elaboración propia

El 47.54 % de los funcionarios no han usado los servicios de grupos culturales, el 22.95 % consideran que sus servicios son buenos, el 14.75 % regular, el 6.56 % mala, el 4.92 % excelente, 3.28 % pésima.

- ✓ Deporte recreativo

Gráfico *204*.

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio deporte recreativo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.



Nota: Percepción deporte recreativo. Fuente: Elaboración propia

El 65.31 % de los contratistas no han usado los servicios de deporte recreativo mientras el 20.87 % consideran que sus servicios son buenos, el 6.78 % excelente, el 4.34 % regular, el 1.63 % pésimo y el 1.08 % malo.

Gráfico *205*.

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio deporte recreativo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.



Nota: Percepción deporte recreativo Fuente: Elaboración propia

El 49.18 % de los funcionarios no han usado los servicios de deporte recreativo, el 14.75 % consideran que sus servicios son buenos, el 13.11 % regular, el 11.48 % mala, el 8.20 % excelente, 3.28 % pésima.

✓ Deporte formativo

Gráfico *206.*

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio deporte formativo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.



Nota: Percepción deporte formativo. Fuente: Elaboración propia

El 67.48 % de los contratistas no han usado los servicios de deporte formativo mientras el 18.7 % consideran que sus servicios son buenos, el 5.69 % excelente, el 4.88 % regular, el 1.9 % pésimo y el 1.36 % malo.

Gráfico *207.*

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio deporte formativo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.



Nota: Percepción deporte formativo. Fuente: Elaboración propia

El 57.38 % de los funcionarios no han usado los servicios de deporte formativo mientras el 14.75 % consideran que sus servicios son malos, el 13.11 % son buenos, el 8.2 % regular, el 4.92 % excelente, el 1.64 % pésimo.

- ✓ Deporte competitivo

Gráfico *208.*

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio deporte competitivo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.



Nota: Percepción deporte competitivo. Fuente: Elaboración propia

El 67.75 % de los contratistas no han usado los servicios de deporte competitivo mientras el 17.62 % consideran que sus servicios son buenos, el 5.96 % excelentes, el 5.96 % regular, el 1.63 % pésima, y el 1.08% malo.

Gráfico *209*.

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio deporte competitivo que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.



Nota: Percepción deporte competitivo. Fuente: Elaboración propia

El 54.10 % de los funcionarios no han usado los servicios de deporte competitivo mientras el 13.11 % consideran que sus servicios son buenos, el 13.11 % buenos, el 11.48 % regular, el 6.56 % excelente y el 1.64 % pésimo.

- ✓ Derechos humanos

Gráfico *210*.

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio derechos humanos que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.

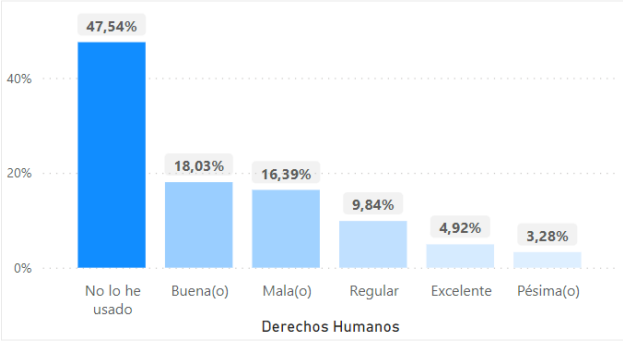


Nota: Percepción derechos humanos. Fuente: Elaboración propia

El 67.48 % de los contratistas no han usado los servicios de derechos humanos mientras el 17.62 % consideran que sus servicios son buenos, el 5.96 % excelentes, el 5.42 % regular, el 1.9 % malo, y el 1.9 % pésimo.

Gráfico *211.*

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio derechos humanos que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.



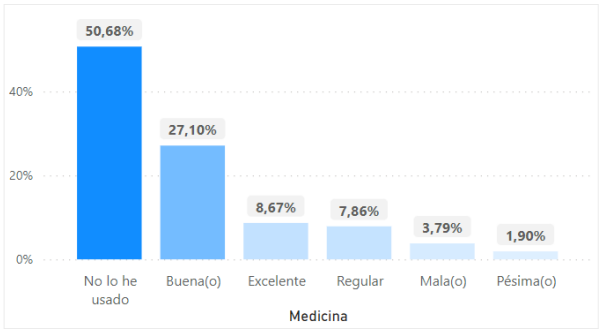
Nota: Percepción derechos humanos. Fuente: Elaboración propia

El 47.54 % de los funcionarios no han usado los servicios de derechos humanos mientras el 18.03 % consideran que sus servicios son buenos, el 16.39 % malos, el 9.84 % regular, el 4.92 % excelente, y el 3.28 % pésimo.

- ✓ Medicina

Gráfico *212.*

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio medicina que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.

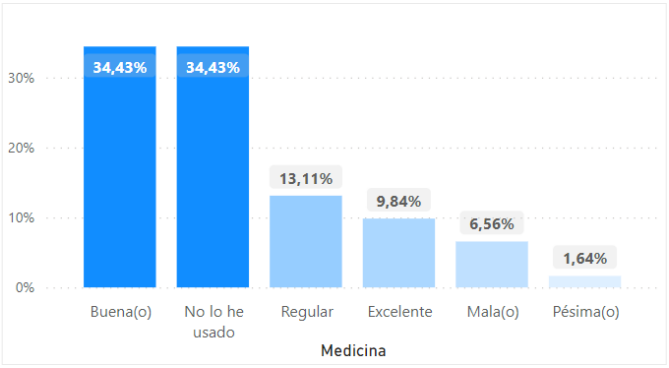


Nota: Percepción servicio de medicina. Fuente: Elaboración propia

El 50.68 % de los contratistas no han usado los servicios de medicina, mientras el 27.10% consideran que sus servicios son buenos, el 8.67 % excelentes, el 7.86 % regular, el 3.79 % malo, y el 1.9 % pésimo.

Gráfico *213.*

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio medicina que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.



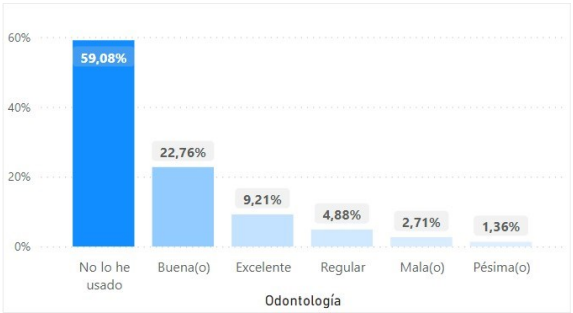
Nota: Percepción servicio de medicina. Fuente: Elaboración propia

El 34.43 % de los funcionarios no han usado los servicios de medicina, mientras el 34.43% consideran que sus servicios son buenos, el 13.11 % regular, el 9.84 % excelente, el 6.56 % malo, y el 1.64 % pésimo.

- ✓ Odontología

Gráfico *214.*

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio odontología que tiene bienestar institucional de la Universidad Distrital.

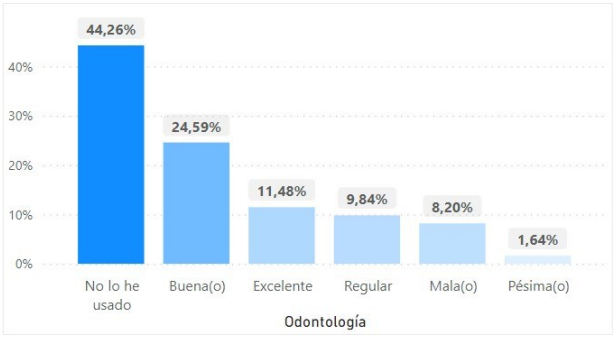


Nota: Percepción servicio de odontología. Fuente: Elaboración propia

El 59.08 % de los contratistas no han usado los servicios de odontología, mientras el 22.76 % consideran que sus servicios son buenos, el 9.21 % excelentes, el 4.88 % regular, el 2.71 % malo, y el 1.36 % pésimo.

Gráfico *215.*

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio odontología de bienestar institucional de la Universidad Distrital.



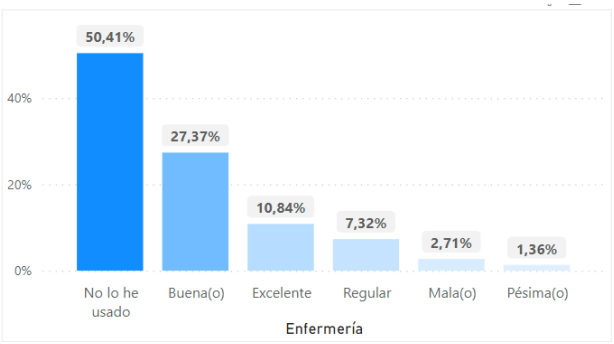
Nota: Percepción servicio de odontología. Fuente: Elaboración propia

El 44.26 % de los funcionarios no han usado los servicios de odontología, mientras el 24.59 % consideran que sus servicios son buenos, el 11.48 % excelentes, el 9.84 % regular, el 8.20 % malo, y el 1.64 % pésimo.

- ✓ Enfermería

Gráfico *216.*

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio enfermería de bienestar institucional de la Universidad Distrital.

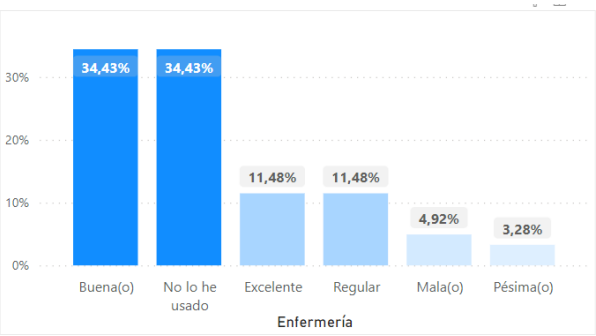


Nota: Percepción servicio de enfermería. Fuente: Elaboración propia

El 50.41 % de los contratistas no han usado los servicios de enfermería, mientras el 27.37 % consideran que sus servicios son buenos, el 10.84 % excelentes, el 7.32 % regular, el 2.71 % malo, y el 1.36 % pésimo.

Gráfico *217.*

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio enfermería de bienestar institucional de la Universidad Distrital.



Nota: Percepción servicio de enfermería. Fuente: Elaboración propia

El 34.43 % de los funcionarios no han usado los servicios de enfermería, mientras el 34.43 % consideran que sus servicios son buenos, el 11.48 % excelentes, el 11.48 % regular, el 4.92 % malo, y el 3.28 % pésimo.

- ✓ Psicología

Gráfico *218.*

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio psicología de bienestar institucional de la Universidad Distrital.



Nota: Percepción servicio de psicología. Fuente: Elaboración propia

El 67.21 % de los contratistas no han usado los servicios de enfermería, mientras el 16.53 % consideran que sus servicios son buenos, el 7.05 % excelentes, el 4.34 % regular, el 2.98 % malo, y el 1.9 % pésimo.

Gráfico *219*.

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio psicología de bienestar institucional de la Universidad Distrital.



Nota: Percepción servicio de psicología. Fuente: Elaboración propia

El 52.46 % de los funcionarios no han usado los servicios de enfermería, mientras el 14.75 % consideran que sus servicios son buenos, el 11.48 % regular, el 9.84 % malo, el 6.56 % pésimo y el 4.92 % excelente.

- ✓ Fisioterapia

Gráfico *220*.

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio fisioterapia de bienestar institucional de la Universidad Distrital.

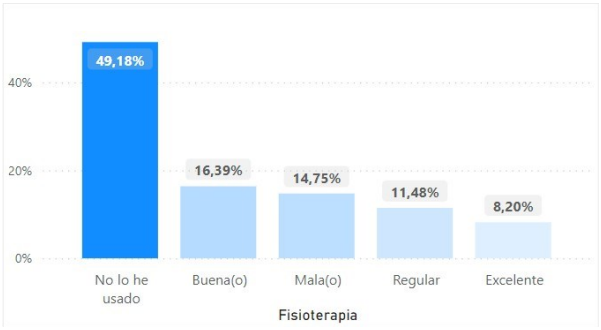


Nota: Percepción servicio de fisioterapia. Fuente: Elaboración propia

El 65.04 % de los contratistas no han usado los servicios de fisioterapia, mientras el 17.07 % consideran que sus servicios son buenos, el 10.03 % excelente, el 4.34 % regular, el 2.44 % malo y el 1.08 % pésima.

Gráfico *221*.

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio fisioterapia de bienestar institucional de la Universidad Distrital.



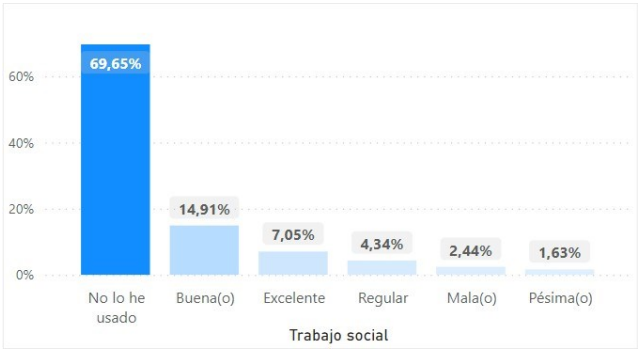
Nota: Percepción servicio de fisioterapia. Fuente: Elaboración propia

El 49.18 % de los funcionarios no han usado los servicios de fisioterapia, mientras el 16.39 % consideran que sus servicios son buenos, el 14.75 % malo, el 11.48 % regular, el 8.2 % excelente.

- ✓ Trabajo social

Gráfico *222*.

Percepción que tienen los contratistas acerca del servicio trabajo social de bienestar institucional de la Universidad Distrital.

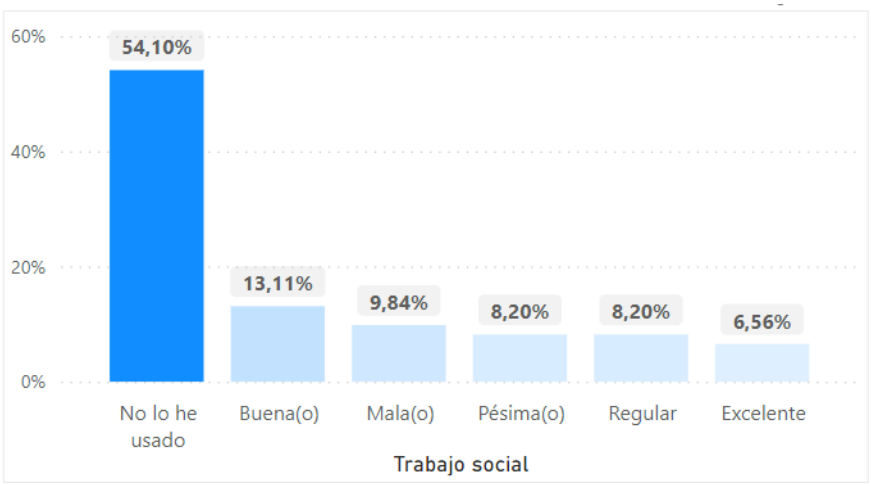


Nota: Percepción servicio de trabajo social. Fuente: Elaboración propia

El 69.65 % de los contratistas no han usado los servicios de trabajo social, mientras el 14.91 % consideran que sus servicios son buenos, el 7.05 % excelente, el 4.34 % regular, el 2.44 % malo y el 1.63 % pésima.

Gráfico *223.*

Percepción que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) acerca del servicio trabajo social de bienestar institucional de la Universidad Distrital.



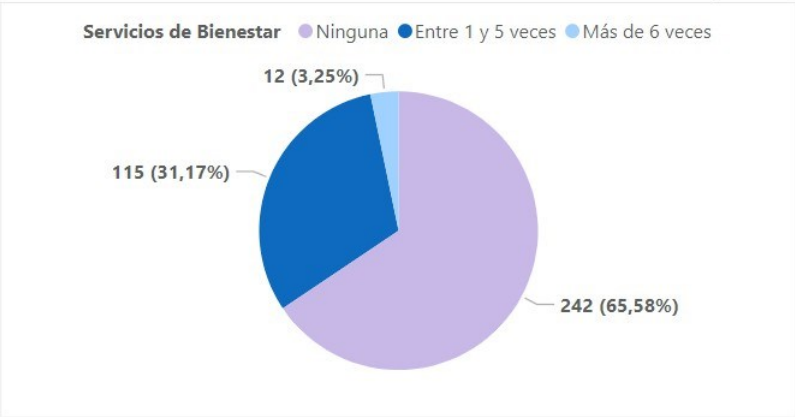
Nota: Percepción servicio de trabajo social. Fuente: Elaboración propia

El 54.10 % de los funcionarios no han usado los servicios de trabajo social, mientras el 13.11 % consideran que sus servicios son buenos, el 9.84 % malo, el 8.20 % pésima, el 8.20 % regular y el 6.56 % excelente.

- **Pregunta 67: ¿Cuántas veces uso los servicios de Bienestar Institucional en el 2022?**

Gráfico *224*.

Porcentaje de uso de los servicios de bienestar institucional en el 2022 por parte de los contratistas de la Universidad Distrital.

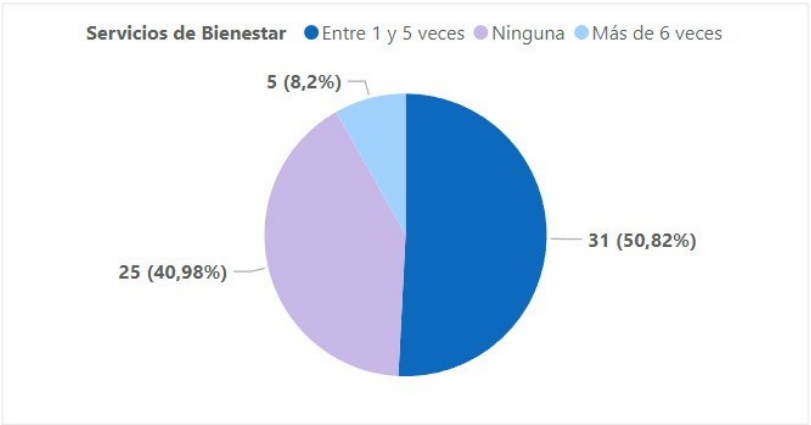


Nota: Frecuencia de uso de los servicios de bienestar. Fuente: Elaboración propia.

El 65.58 % de los contratistas no usaron los servicios de bienestar institucional en el 2022, el 31.17 % entre1 5 veces, el 3.25 % más de 6 veces.

Gráfico 225.

Porcentaje de uso de los servicios de bienestar institucional en el 2022 por parte de los funcionarios (otras vinculaciones) de la Universidad Distrital



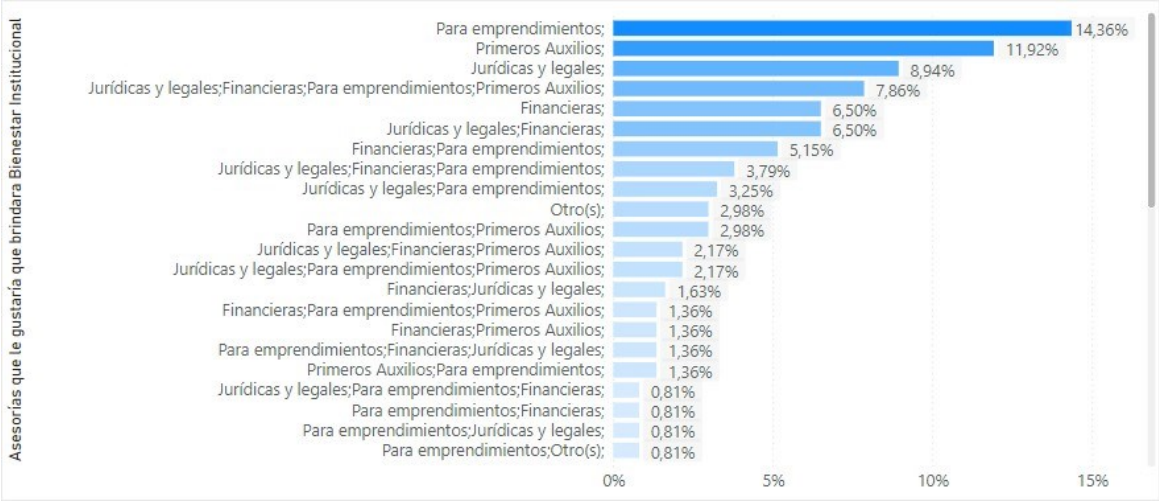
Nota: Frecuencia de uso de los servicios de bienestar. Fuente: Elaboración propia.

El 50.82 % de los funcionarios usaron entre 1 a 5 veces los servicios de bienestar institucional en el 2022, el 40.98 % no usaron los servicios, el 8.2 % más de 6 veces.

- **Pregunta 68: ¿Qué tipos de asesorías le gustaría que brindara Bienestar Institucional dentro de sus servicios?**

Gráfico 226.

Asesorías que a los contratistas le gustaría que Bienestar Institucional brindara en la Universidad Distrital



Nota: Asesorías de Bienestar Institucional. Fuente: Elaboración propia.

El 14.36 % de los contratistas les gustaría que bienestar institucional brindara asesorías para emprendimientos, el 11.92 % primeros auxilios, el 8.94 % jurídicas y legales, el 7.86 % jurídicas y legales, financieras, para emprendimientos, primeros auxilios, y el 6.5 % financieras principalmente.

Gráfico 227.

Asesorías que a los funcionarios (otras vinculaciones) le gustaría que Bienestar Institucional brindara en la Universidad Distrital.



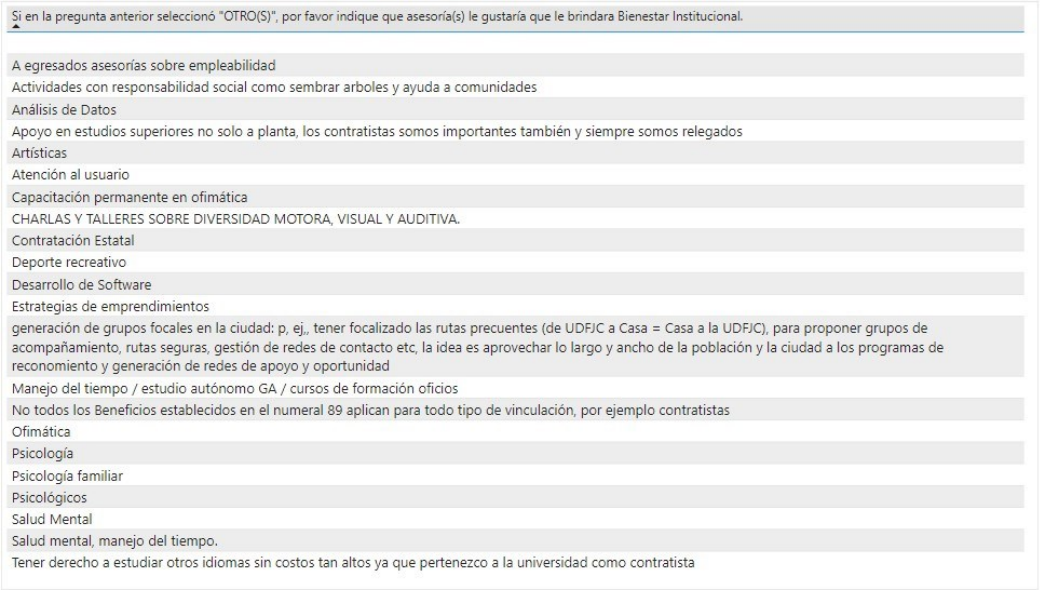
Nota: Asesorías bienestar institucional. Fuente: Elaboración propia.

El 14.75 % de los funcionarios les gustaría que bienestar institucional brindara asesorías de primeros auxilios, el 9.84 jurídicas y legales, el 9.84 % de emprendimiento, y el 6.56 % financieras y para emprendimiento principalmente.

- **Ítem 1: Si en la pregunta anterior seleccionó "OTRO(S)", por favor indique que asesoría(s) le gustaría que le brindara Bienestar Institucional.**

Gráfico 228.

Otras asesorías que a los contratistas le gustaría que Bienestar Institucional brindara en la Universidad Distrital.



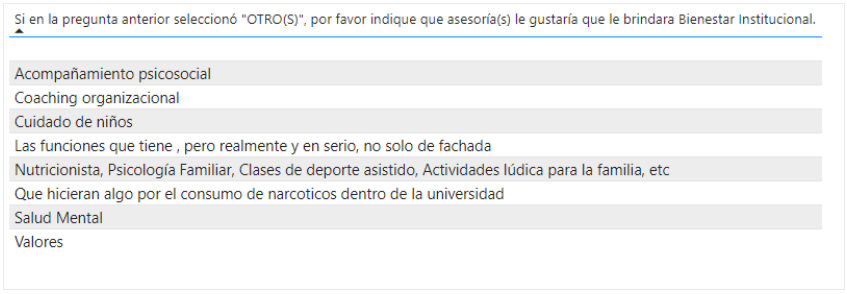
Si en la pregunta anterior seleccionó "OTRO(S)", por favor indique que asesoría(s) le gustaría que le brindara Bienestar Institucional.
A egresados asesorías sobre empleabilidad
Actividades con responsabilidad social como sembrar arboles y ayuda a comunidades
Análisis de Datos
Apoyo en estudios superiores no solo a planta, los contratistas somos importantes también y siempre somos relegados
Artísticas
Atención al usuario
Capacitación permanente en ofimática
CHARLAS Y TALLERES SOBRE DIVERSIDAD MOTORA, VISUAL Y AUDITIVA.
Contratación Estatal
Deporte recreativo
Desarrollo de Software
Estrategias de emprendimientos
generación de grupos focales en la ciudad: p, ej., tener focalizado las rutas precuentes (de UDFJC a Casa = Casa a la UDFJC), para proponer grupos de acompañamiento, rutas seguras, gestión de redes de contacto etc, la idea es aprovechar lo largo y ancho de la población y la ciudad a los programas de reconomiento y generación de redes de apoyo y oportunidad
Manejo del tiempo / estudio autónomo GA / cursos de formación oficios
No todos los Beneficios establecidos en el numeral 89 aplican para todo tipo de vinculación, por ejemplo contratistas
Ofimática
Psicología
Psicología familiar
Psicológicos
Salud Mental
Salud mental, manejo del tiempo.
Tener derecho a estudiar otros idiomas sin costos tan altos ya que pertenezco a la universidad como contratista

Nota: Asesorías bienestar institucional. Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 228, se pueden observar otras asesorías que les gustaría que la universidad les brindara, los cuales son comentarios individuales.

Gráfico 229.

Otras asesorías que a los funcionarios (otras vinculaciones) le gustaría que Bienestar Institucional brindara en la Universidad Distrital.



Si en la pregunta anterior seleccionó "OTRO(S)", por favor indique que asesoría(s) le gustaría que le brindara Bienestar Institucional.
Acompañamiento psicosocial
Coaching organizacional
Cuidado de niños
Las funciones que tiene , pero realmente y en serio, no solo de fachada
Nutricionista, Psicología Familiar, Clases de deporte asistido, Actividades lúdica para la familia, etc
Que hicieran algo por el consumo de narcoticos dentro de la universidad
Salud Mental
Valores

Nota: Asesorías bienestar institucional. Fuente: Elaboración propia.

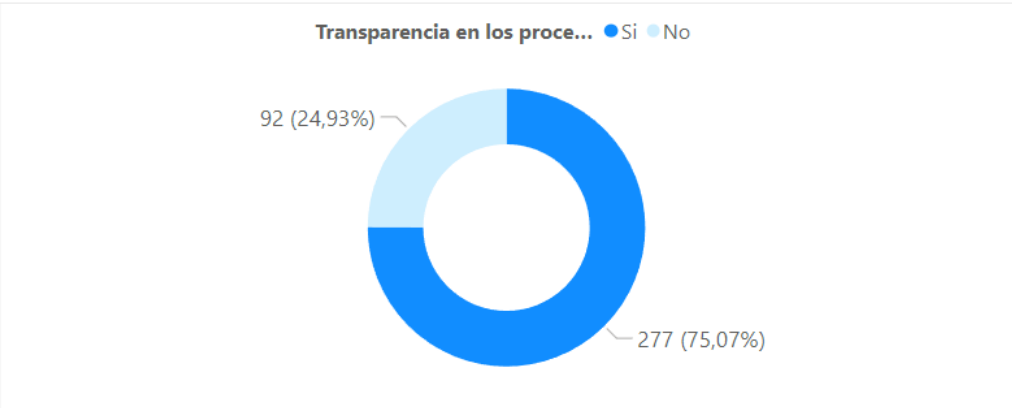
En la gráfica 229, se pueden observar otras asesorías que les gustaría que la universidad les brindara, los cuales son comentarios individuales.

6.10. Análisis Descriptivo del módulo de la parte administrativa de la Universidad

- Pregunta 69: ¿Considera que la Universidad Distrital es transparente en los procesos administrativos, financieros y de contratación que lleva a cabo?

Gráfico 230.

Consideración de los contratistas acerca a la transparencia en los procesos administrativos, financieros y de contratación.

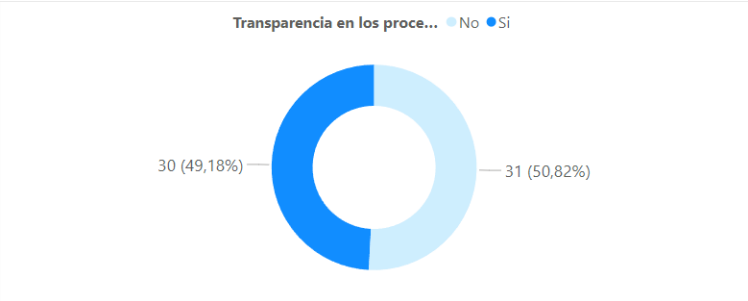


Nota: Transparencia en procesos administrativos, financieros y contratación. Fuente: Elaboración propia.

El 75.07 % de los contratistas consideran que los procesos administrativos, financieros y de contratación son transparentes, mientras el 24.93 % consideran que no son transparentes.

Gráfico 231.

Consideración de los funcionarios (otras vinculaciones) acerca a la transparencia en los procesos administrativos, financieros y de contratación.



Nota: Transparencia en procesos administrativos, financieros y de contratación. Fuente: Elaboración propia.

El 50.82 % de los funcionarios consideran que los procesos administrativos, financieros y de contratación no son transparentes, mientras el 49.18 % consideran que si son transparentes.

- **Pregunta 70: En una escala de 1 a 10, siendo 1 "nada probable" y 10 "muy probable", según su experiencia como colaborador en la Universidad Distrital, ¿Recomendaría la Universidad como un buen lugar para trabajar?**

Gráfico 232.

La Universidad Distrital como un buen lugar para trabajar según consideración de los contratistas.



Nota: La Universidad Distrital como un buen lugar para trabajar. Fuente: Elaboración propia.

El 30.62 % de los contratistas con un puntaje de 10 (muy probable) recomendarían la universidad Distrital como un lugar para trabajar, el 27.37 % con un puntaje de 8, el 16.26 % con un puntaje de 9, y el 11.38 % con un puntaje de 7 principalmente.

Gráfico 233.

La Universidad Distrital como un buen lugar para trabajar según consideración de los funcionarios (otras vinculaciones).



Nota: La Universidad Distrital como un buen lugar para trabajar. Fuente: Elaboración propia.

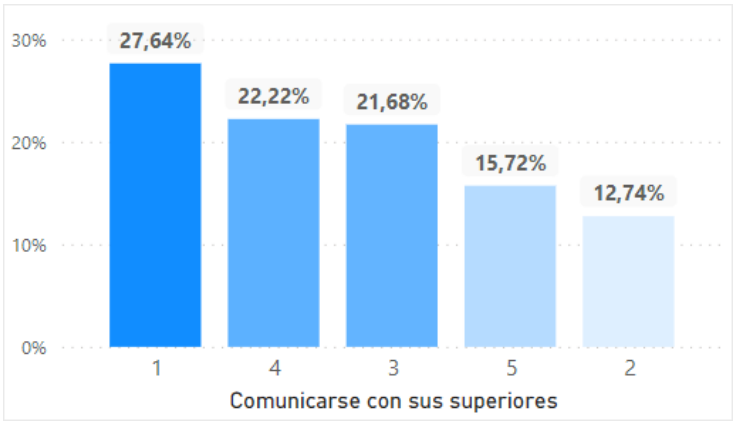
El 26.23 % de los funcionarios con un puntaje de 10 (muy probable) recomendarían la Universidad Distrital como un lugar para trabajar, el 21.31 % con un puntaje de 8, el 14.75 % con un puntaje de 7, y el 14.75 % con un puntaje de 9 principalmente.

- **Ítem 1: Califique de 1 a 5, siendo 1 muy sencillo y 5 muy complicado, cada uno de los siguientes procesos**

✓ Comunicarse con sus superiores

Gráfico 234.

Facilidad que tienen los contratistas para comunicarse con sus superiores.

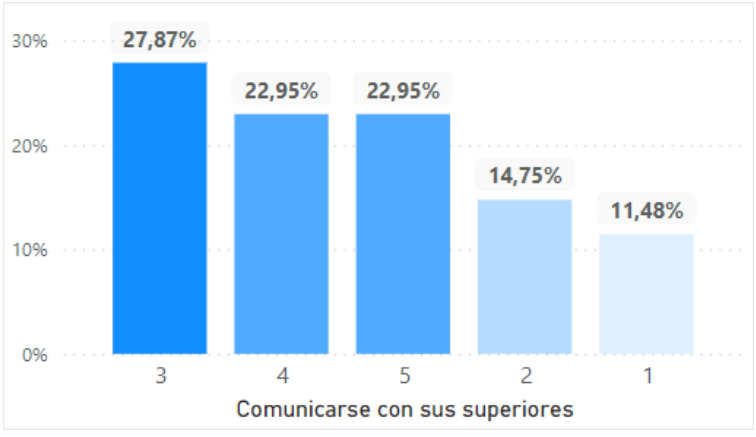


Nota: Comunicación de los trabajadores con sus superiores. Fuente: Elaboración propia.

El 27.64 % de los contratistas consideran que la comunicación con sus superiores es muy fácil con una puntuación de 1, seguido por el 22.22 % con un puntaje de 4, el 21.68 % con un puntaje de 3, el 15.72 % con un puntaje de 5, y el 12.74 % con un puntaje de 2.

Gráfico 235.

Facilidad que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) para comunicarse con sus superiores.



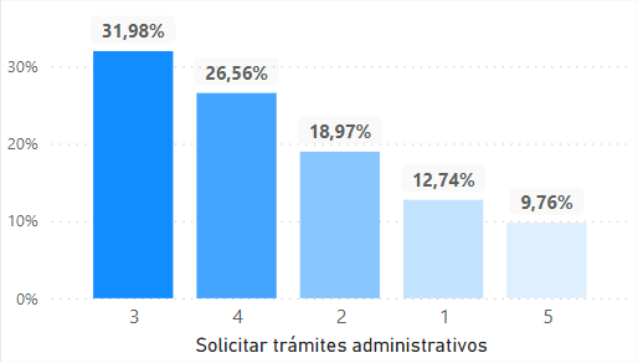
Nota: Comunicación de los trabajadores con sus superiores. Fuente: Elaboración propia.

El 27.87 % de los funcionarios consideran que la comunicación con sus superiores es media con una puntuación de 3, seguido por el 22.95 % con un puntaje de 4, el 22.95 % con un puntaje de 5, el 14.75 % con un puntaje de 2, y el 11.48 % con un puntaje de 1.

- ✓ Solicitar trámites administrativos

Gráfico 236.

Facilidad que tienen los contratistas para solicitar trámites administrativos.

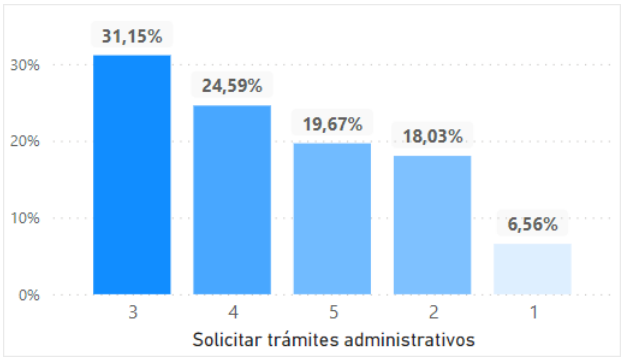


Nota: Solicitud trámites administrativos. Fuente: Elaboración propia.

El 31.98 % de los contratistas consideran que la facilidad para solicitar trámites administrativos es media con una puntuación de 3, seguido por el 26.56 % con un puntaje de 4, el 18.97 % con un puntaje de 2, el 12.74 % con un puntaje de 1, y el 9.76 % con un puntaje de 5.

Gráfico 237.

Facilidad que tienen los funcionarios (otras vinculaciones) para solicitar trámites administrativos.



Nota: Solicitud trámites administrativos. Fuente: Elaboración propia.

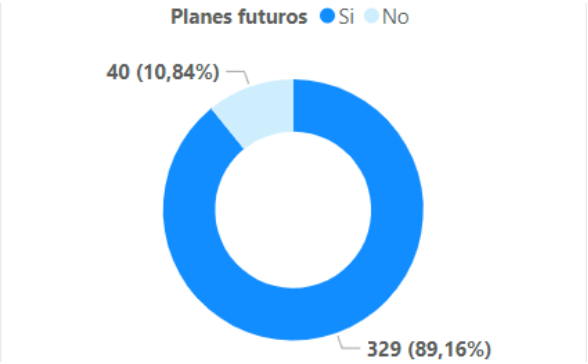
El 31.15 % de los contratistas consideran que la facilidad para solicitar trámites administrativos es media con una puntuación de 3, seguido por el 24.59 % con un puntaje de 4, el 19.67 % con un puntaje de 5, el 18.03 % con un puntaje de 2, y el 6.56 % con un puntaje de 1.

6.11. Análisis Descriptivo del módulo de proyecto de vida

- **Pregunta 71: ¿Tiene planes profesionales concretos para el futuro?**

Gráfico 238.

Planes profesionales concretos para el futuro. Contratistas

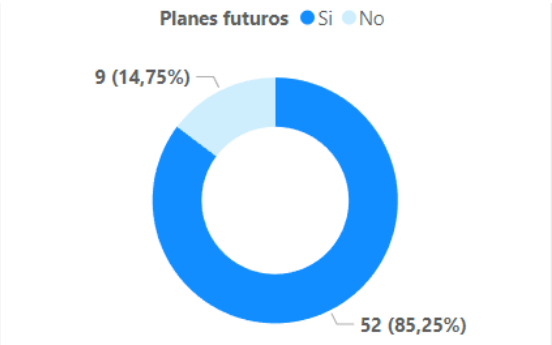


Nota: Planes profesionales concretos para el futuro. Fuente: Elaboración propia.

El 89.16 % de los contratistas tienen planes concretos para el futuro, mientras el 10.84 % no los tienen.

Gráfico *239*.

Planes profesionales concretos para el futuro. Funcionarios



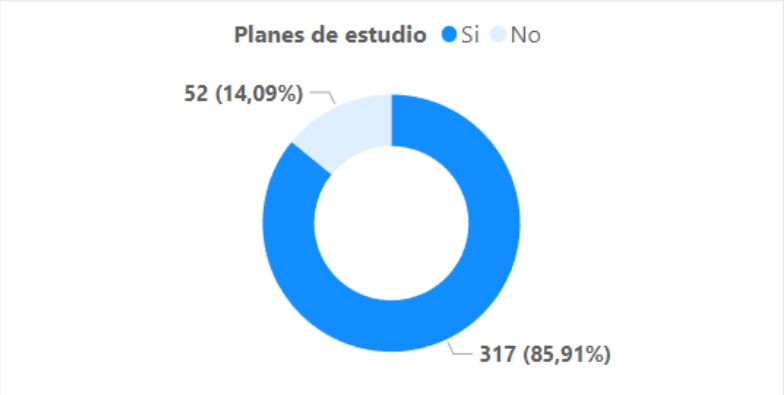
Nota: Planes profesionales concretos para el futuro. Fuente: Elaboración propia.

El 85.25 % de los funcionarios tienen planes concretos para el futuro, mientras el 14.75 % de los funcionarios no los tienen.

- **Pregunta 72: Dentro de sus planes profesionales, ¿Contempla realizar un estudio para alcanzar una formación académica superior a su nivel académico actual?**

Gráfico *240*.

Estudios para alcanzar formación académica superior a nivel académico actual de los contratistas.

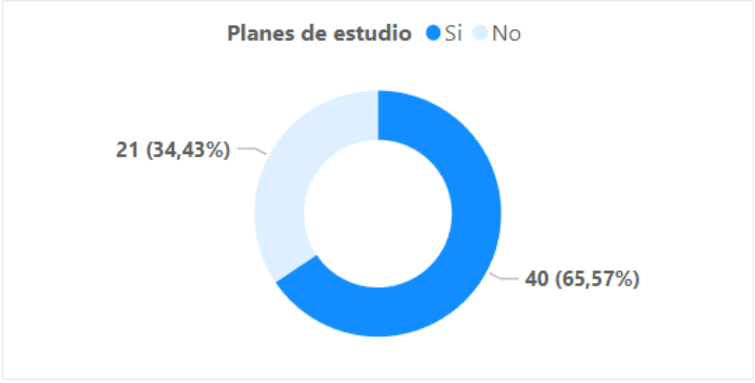


Nota: Estudios de formación académica. Fuente: Elaboración propia.

El 85.91 % de los contratistas está realizando estudios académicos, mientras el 14.09 % no lo están haciendo.

Gráfico *241*.

Estudios para alcanzar formación académica superior a nivel académico actual de los funcionarios (otras vinculaciones).



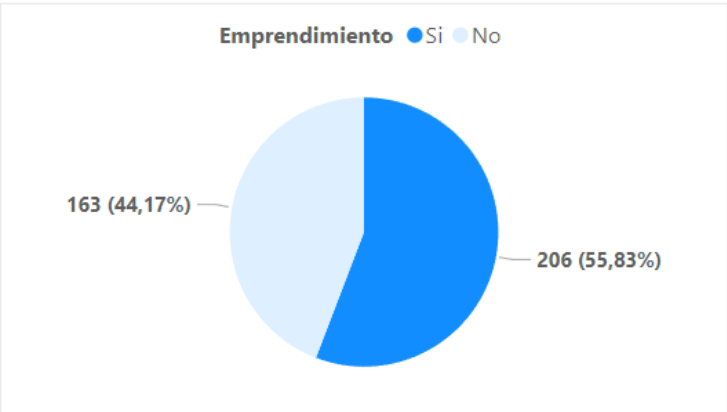
Nota: Estudios de formación académica. Fuente: Elaboración propia.

El 65.57 % de los funcionarios está realizando estudios académicos, mientras el 34.43 % no lo están haciendo.

- **Pregunta 73: Dentro de sus planes profesionales, ¿Contempla formalizar una empresa o iniciar un nuevo negocio?**

Gráfico *242.*

Formalizar una empresa o iniciar un nuevo negocio (Contratistas).

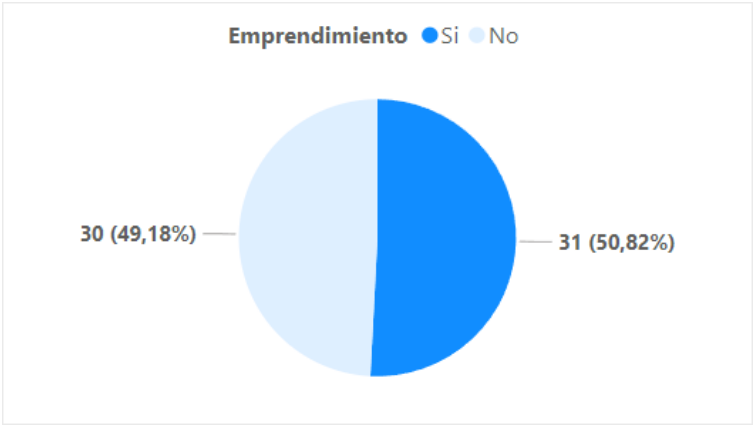


Nota: Formalizar una empresa o negocio nuevo. Fuente: Elaboración propia.

El 55.83 % de los contratistas tiene dentro de sus planes profesionales formalizar una empresa o iniciar un nuevo negocio, y el 44.17 % no los tienen.

Gráfico *243.*

Formalizar una empresa o iniciar un nuevo negocio (funcionarios –otras vinculaciones).



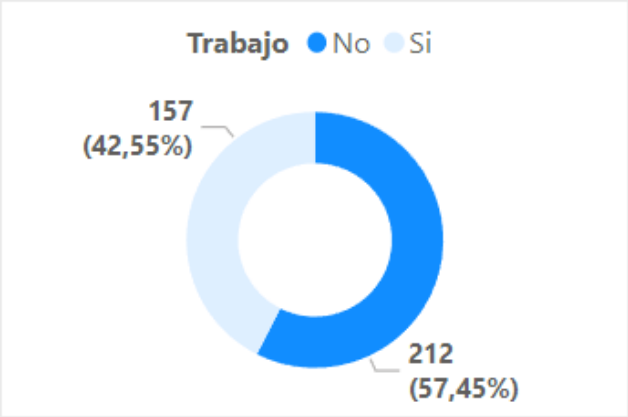
Nota: Formalizar una empresa o negocio nuevo. Fuente: Elaboración propia.

El 50.82 % de los funcionarios tiene dentro de sus planes profesionales formalizar una empresa o iniciar un nuevo negocio, y el 49.18 % no los tienen.

- **Pregunta 74: ¿Se ha planteado cambiar de lugar de trabajo?**

Gráfico *244.*

Cambiar de lugar de trabajo. Contratistas

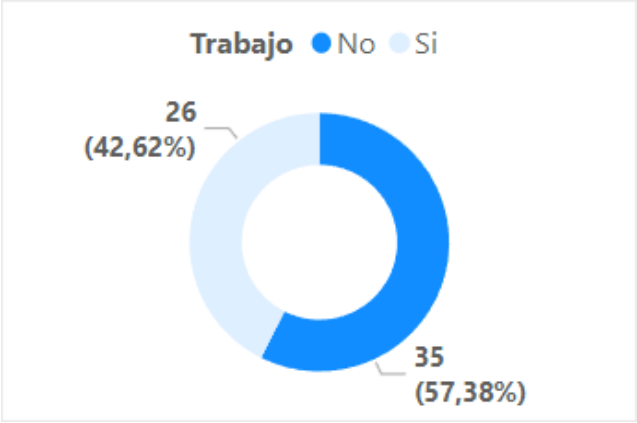


Nota: Cambio de lugar de trabajo. Fuente: Elaboración propia.

El 57.45 % de los contratistas no ha pensado en cambiar de lugar de trabajo, mientras el 42.55 % si lo han pensado.

Gráfico *245.*

Cambiar de lugar de trabajo. Funcionarios (otras vinculaciones)



Nota: Cambio de lugar de trabajo. Fuente: Elaboración propia

El 57.38 % de los funcionarios no ha pensado en cambiar de lugar de trabajo mientras el 42.62 % si lo han pensado.

- **Pregunta 75: Dentro de sus planes profesionales, ¿Contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación?**

Gráfico *246.*

Contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación. Contratistas.



Nota: Contempla salir del país. Fuente: Elaboración propia.

El 89.16 % de los contratistas contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación, mientras el 10.84 % no lo ha contemplado.

Gráfico *247.*

Contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación. Funcionarios (otras vinculaciones).



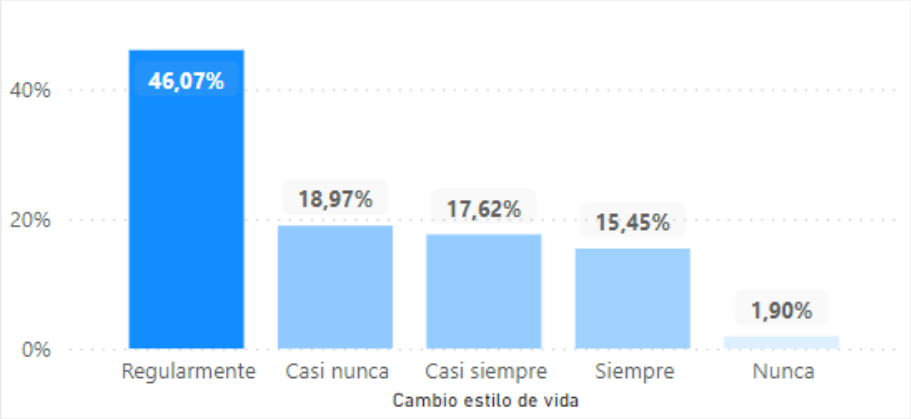
Nota: Contempla salir del país. Fuente: Elaboración propia.

El 85.25 % de los funcionarios contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación, mientras el 14.75 % no lo ha contemplado.

- **Pregunta 76: ¿Qué tan a menudo ha pensado en los últimos meses cambiar su estilo de vida?**

Gráfico *248*.

Que tan a menudo ha pensado en cambiar su estilo de vida. Contratistas.

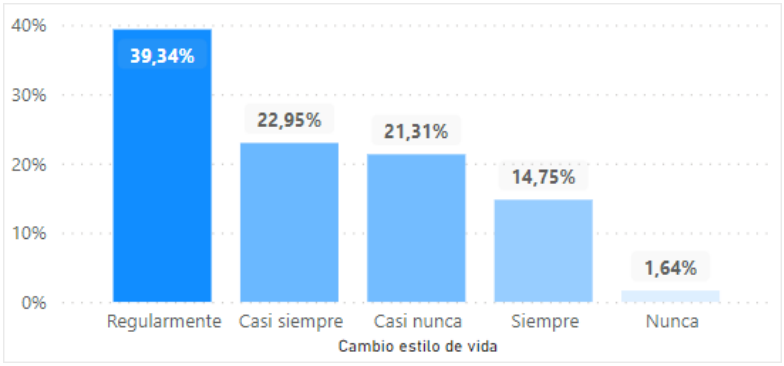


Nota: Cambio de estilo de vida. Fuente: Elaboración propia.

El 46.07 % de los contratistas ha contemplado de manera regular cambiar su estilo de vida, el 18.97 % casi nunca lo ha contemplado, el 17.62 % casi siempre lo ha contemplado, el 15.45 % siempre lo ha contemplado y el 1.9% nunca.

Gráfico *249*.

Que tan a menudo ha pensado en cambiar su estilo de vida. Funcionarios (otras vinculaciones).



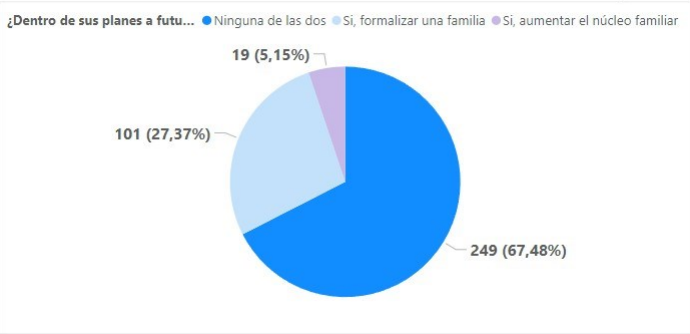
Nota: Contempla salir del país. Fuente: Elaboración propia.

El 39.34 % de los funcionarios ha contemplado de manera regular cambiar su estilo de vida, el 22.95 % casi siempre lo ha contemplado, el 21.31 % casi nunca lo ha contemplado, el 14.75 % siempre lo ha contemplado y el 1.64 % nunca.

- **Pregunta 77: ¿Dentro de sus planes a futuro se encuentra formalizar una familia o aumentar su núcleo familiar?**

Gráfico *250.*

Planes a futuro se encuentra formalizar una familia o aumentar su núcleo familiar. Contratistas.

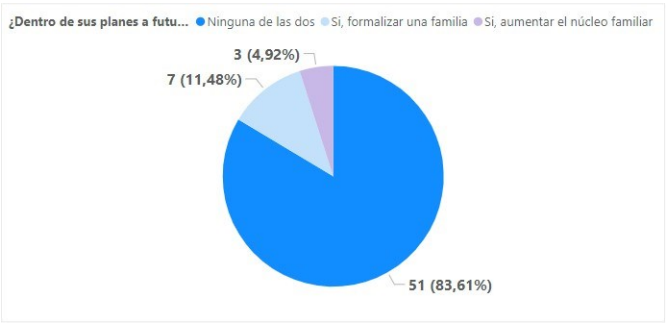


Nota: Contempla salir del país. Fuente: Elaboración propia.

El 67.48 % de los contratistas dentro de sus planes a futuro no considera formalizar una familia, ni aumentar su núcleo familiar, mientras el 27.37 % si considera formar una familia, y el 5.15 % considera aumentar su grupo familiar.

Gráfico *251.*

Planes a futuro se encuentra formalizar una familia o aumentar su núcleo familiar. Funcionarios (otras vinculaciones).



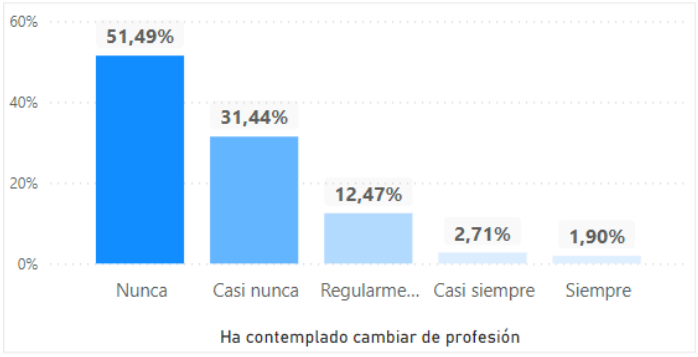
Nota: Planes familiares a futuro. Fuente: Elaboración propia.

El 83.61 % de los funcionarios dentro de sus planes a futuro no considera formalizar una familia, ni aumentar su núcleo familiar, mientras el 11.48 % si considera formar una familia, y el 4.92 % considera aumentar su grupo familiar.

- **Pregunta 78: ¿Ha contemplado la opción de cambiar de profesión?**

Gráfico *252.*

Ha contemplado cambiar de profesión. Contratistas.



Nota: Cambio de profesión. Fuente: Elaboración propia.

El 51.49 % de los contratistas nunca han considerado cambiar de profesión, mientras el 31.44 % casi nunca lo ha considerado, el 12.47 % lo considera regularmente, el 2.71 % lo considera casi siempre, y el 1.9 % siempre lo considera.

Gráfico *253.*

Ha contemplado cambiar de profesión. Funcionarios (otras vinculaciones).



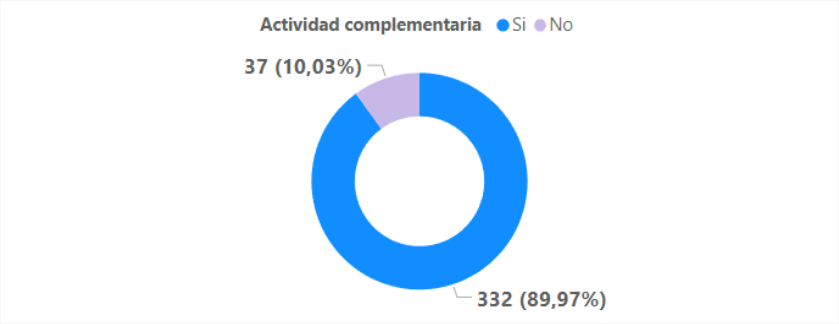
Nota: Planes familiares a futuro. Fuente: Elaboración propia.

El 54.10 % de los contratistas nunca han considerado cambiar de profesión, mientras el 29.51 % casi nunca lo ha considerado, el 11.48 % lo considera regularmente, el 3.28 % lo considera siempre, y el 1.64 % casi siempre lo considera.

- **Pregunta 79: ¿Ha contemplado la opción de tener una actividad complementaria que le genere ingresos adicionales externos a su trabajo?**

Gráfico *254.*

Actividad complementaria que le genere ingresos adicionales. Contratistas.

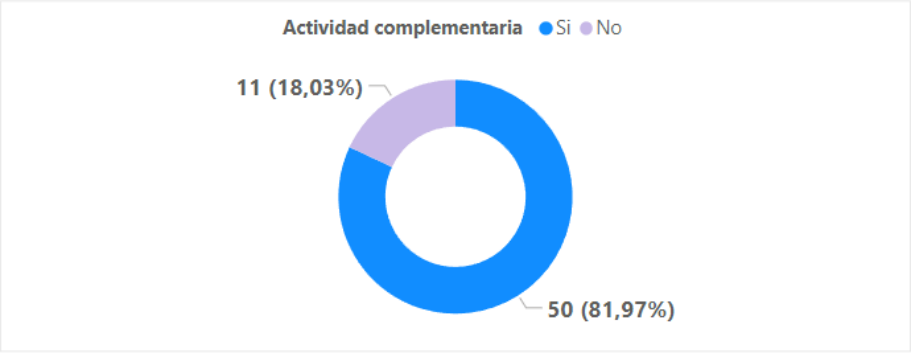


Nota: Actividad complementaria que le genere ingresos. Fuente: Elaboración propia.

El 89.97 % de los contratistas ha contemplado la opción de tener una fuente de ingresos adicional, mientras el 10.03 % no lo ha hecho.

Gráfico *255.*

Actividad complementaria que le genere ingresos adicionales. Funcionarios (otras vinculaciones).



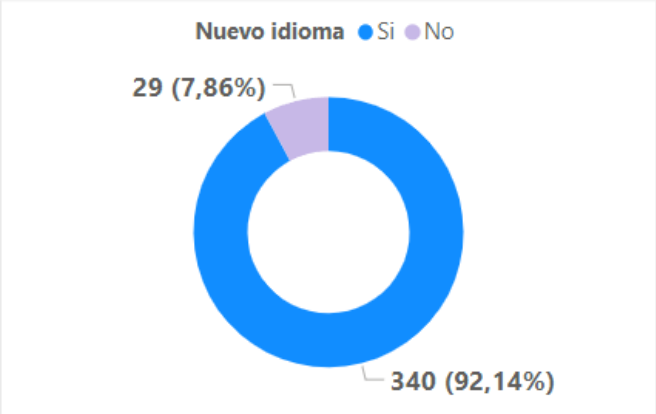
Nota: Actividad complementaria que le genere ingresos. Fuente: Elaboración propia.

El 81.97 % de los funcionarios ha contemplado la opción de tener una fuente de ingresos adicional, mientras el 18.03 % no lo ha hecho.

- **Pregunta 80: ¿Ha pensado en aprender un nuevo idioma?**

Gráfico *256*.

Ha contemplado aprender un nuevo idioma. Contratistas

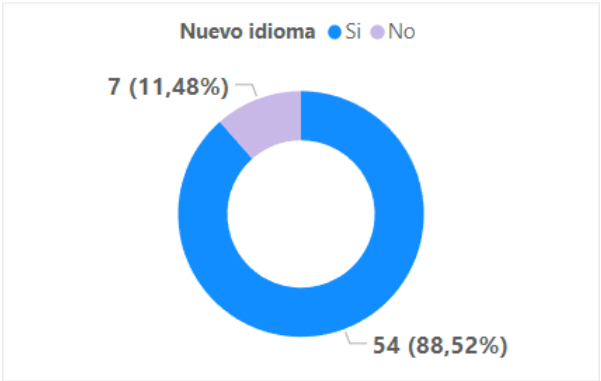


Nota: Aprender un nuevo idioma. Fuente: Elaboración propia.

El 92.14 % de los contratistas ha pensado en aprender un nuevo idioma, mientras el 7.86 % no lo ha hecho.

Gráfico *257.*

Ha contemplado aprender un nuevo idioma. Funcionarios (otras vinculaciones).



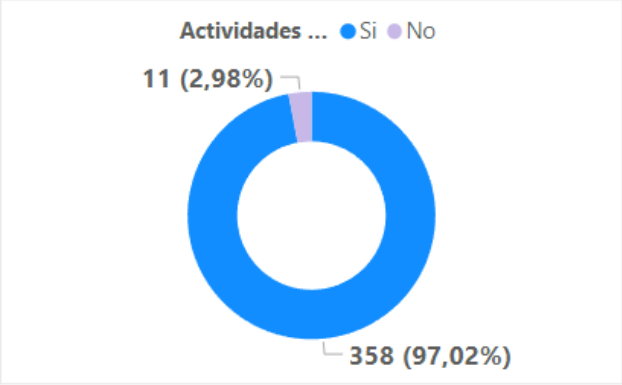
Nota: Aprender un nuevo idioma. Fuente: Elaboración propia.

El 88.52 % de los funcionarios ha pensado en aprender un nuevo idioma, mientras el 11.48% no lo ha hecho.

- **Pregunta 81: ¿Considera en sus planes a futuro implementar actividades que beneficien su salud física?**

Gráfico 258.

Implementación a futuro de actividades que beneficien su salud física. Contratistas



Nota: Actividades que beneficien su salud física. Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el 97.02 % de los contratistas lo han considerado dentro de sus planes a futuro y el 2.98 % no lo han hecho.

Gráfico 259.

Implementación a futuro de actividades que beneficien su salud física. Funcionarios (otras vinculaciones)



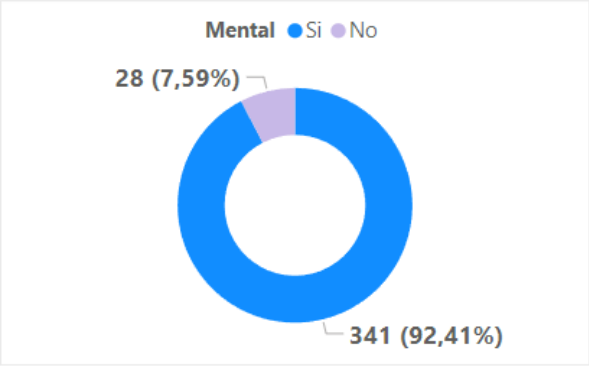
Nota: Actividades que beneficien su salud física. Fuente: Elaboración propia.

El 100 % de los trabajadores (otras vinculaciones) ha considerado dentro de sus planes a futuro implementar actividades que beneficien su salud física.

- **Pregunta 82: ¿Considera en sus planes a futuro implementar actividades que beneficien su salud mental?**

Gráfico 260.

Implementación a futuro de actividades que beneficien su salud mental. Contratistas

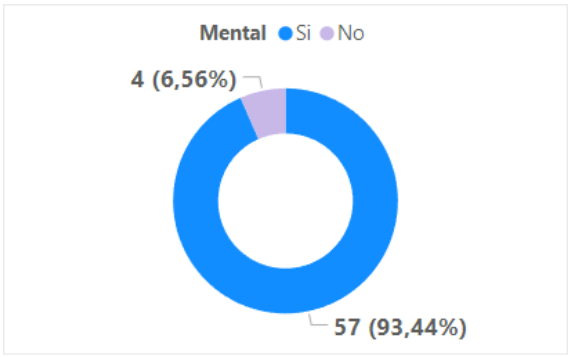


Nota: Actividades que beneficien su salud mental. Fuente: Elaboración propia.

El 92.41 % de los contratistas ha considerado dentro de sus planes a futuro implementar actividades que beneficien su salud mental, mientras el 7.59 % no lo han hecho.

Gráfico 261.

Implementación a futuro de actividades que beneficien su salud mental. Funcionarios (otras vinculaciones).



Nota: Actividades que beneficien su salud mental. Fuente: Elaboración propia.

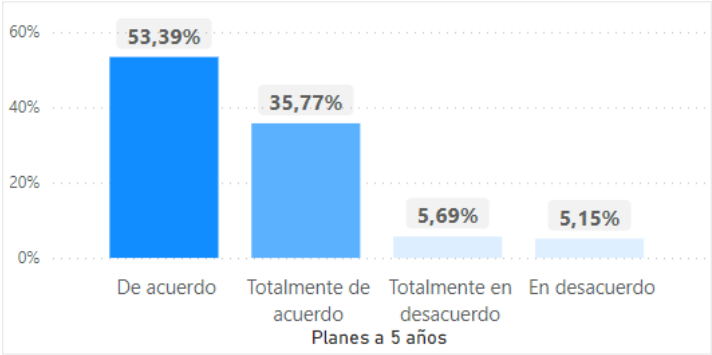
Por otro lado, el 93.44 % los funcionarios lo han considerado dentro de sus planes a futuro realizar actividades que beneficien su salud mental, el 6.56 % no lo han hecho.

- **Pregunta 83: ¿Qué tan de acuerdo se siente usted con las siguientes afirmaciones?**

✓ Tengo planes sobre lo que me gustaría hacer en 5 años.

Gráfico *258.*

Planes a 5 años. Contratistas.

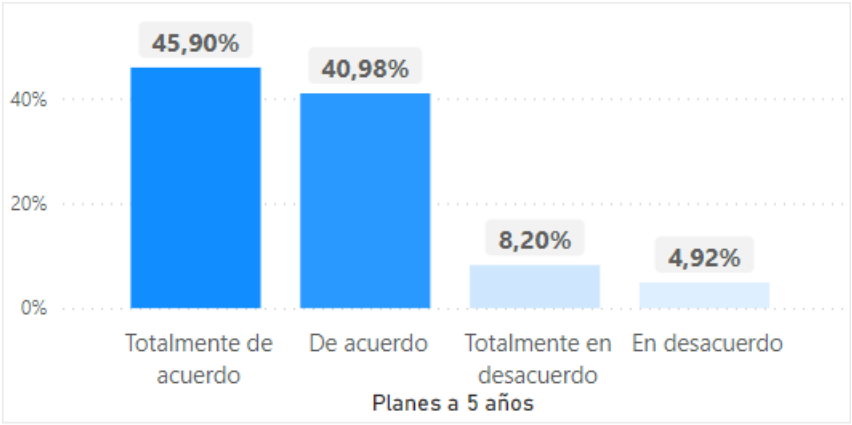


Nota: Planes a 5 años. Fuente: Elaboración propia.

El 53.39 % de los contratistas se encuentran de acuerdo con tener planes a 5 años, el 35.77 % están totalmente de acuerdo, el 5.69 % están totalmente en desacuerdo, y el 5.15 % en desacuerdo.

Gráfico *259.*

Planes a 5 años. Funcionarios (otras vinculaciones).

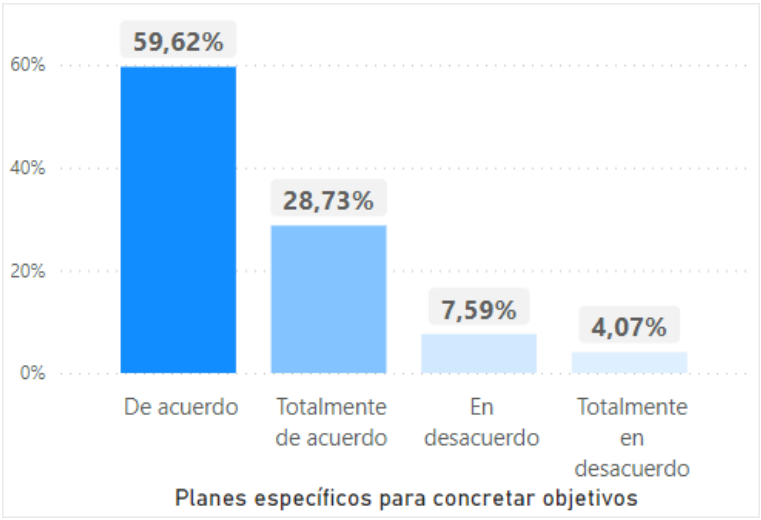


Nota: Planes a 5 años. Fuente: Elaboración propia.

✓ Establezco planes específicos para concretar mis objetivos propuestos.

Gráfico *260.*

Planes específicos para concretar objetivos propuestos. Contratistas.

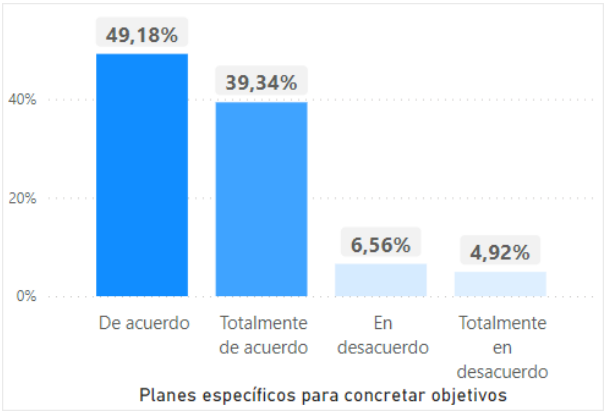


Nota: Planes específicos para concretar objetivos. Fuente: Elaboración propia.

El 59.62 % de los contratistas están de acuerdo en el aspecto planes específicos para concretar objetivos propuestos, el 28.73 % están totalmente de acuerdo, el 7.59 % en desacuerdo y e l 4.07 % están totalmente en desacuerdo.

Gráfico *261.*

Planes específicos para concretar objetivos propuestos. Funcionarios (otras vinculaciones).



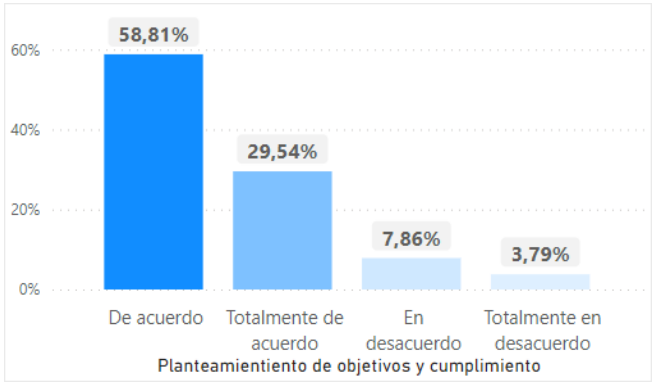
Nota: Planes específicos para concretar objetivos. Fuente: Elaboración propia.

El 49.18 % de los funcionarios están de acuerdo en el aspecto planes específicos para concretar objetivos propuestos, el 39.34 % están totalmente de acuerdo, el 6.56 % en desacuerdo y el 4.92 % están totalmente en desacuerdo.

- ✓ Suelo plantearme objetivos en la vida y logro cumplirlos.

Gráfico *262.*

Planteamiento de objetivos y cumplimiento. Contratistas.

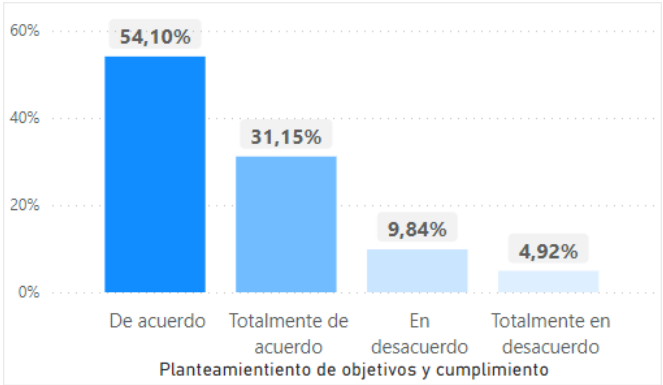


Nota: Planteamiento y cumplimiento de objetivos. Fuente: Elaboración propia.

El 58.81 % de los contratistas están de acuerdo en el aspecto "suelo plantearme objetivos en la vida y logro cumplirlos" el 29.54 % están totalmente de acuerdo, el 7.86 % en desacuerdo y el 3.79 % están totalmente en desacuerdo.

Gráfico *263.*

Planteamiento de objetivos y cumplimiento. Funcionarios (otras vinculaciones).



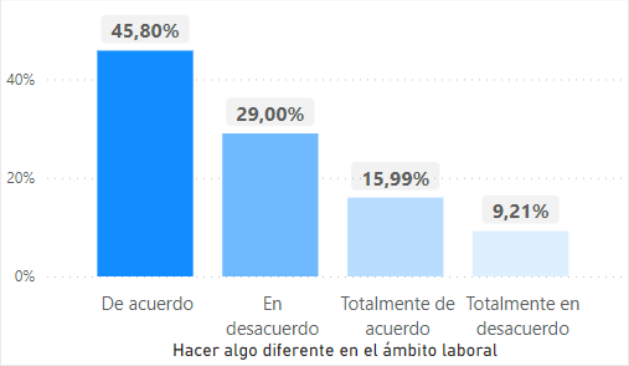
Nota: Planteamiento y cumplimiento de objetivos. Fuente: Elaboración propia

El 54.10 % de los funcionarios están de acuerdo en el aspecto “suelo plantearme objetivos en la vida y logro cumplirlos” el 31.15 % están totalmente de acuerdo, el 9.84 % en desacuerdo y el 4.92 % están totalmente en desacuerdo.

- ✓ Me gustaría hacer algo diferente de lo que hago actualmente en el ámbito laboral.

Gráfico *264*.

Gusto por hacer algo diferente a lo que actualmente hace en su ámbito laboral. Contratistas.

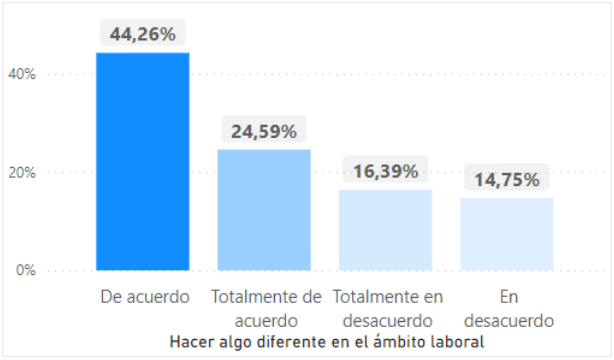


Nota: Actividades diferentes en el trabajo. Fuente: Elaboración propia

El 45.8 % de los contratistas están de acuerdo con el aspecto “Me gustaría hacer algo diferente de lo que hago actualmente en el ámbito laboral”, el 29 % están en desacuerdo, el 15.99 % están totalmente de acuerdo, y el 9.21 % están totalmente en desacuerdo.

Gráfico *265*.

Gusto por hacer algo diferente a lo que actualmente hace en su ámbito laboral. Funcionarios (otras vinculaciones).

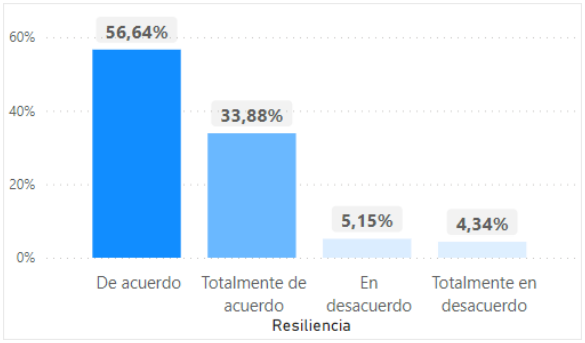


Nota: Actividades diferentes en el trabajo. Fuente: Elaboración propia

✓ Afronto los cambios de la vida y poseo las habilidades para hacer frente a las adversidades y complicaciones

Gráfico *266.*

Resiliencia. Contratistas.

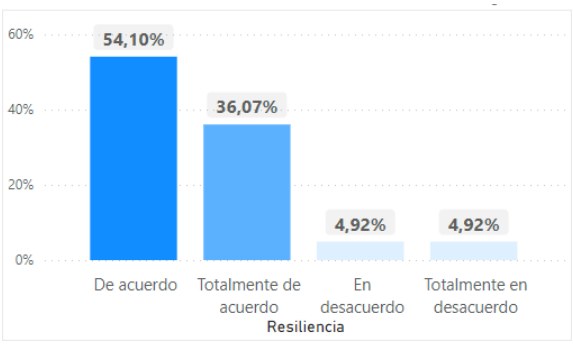


Nota: Resiliencia Fuente: Elaboración propia

El 56.54 % de los contratistas están de acuerdo con el aspecto “Afronto los cambios de la vida y poseo las habilidades para hacer frente a las adversidades y complicaciones”, el 33.88 % están totalmente de acuerdo, el 5.15 % están en desacuerdo y el 4.34 % están totalmente en desacuerdo.

Gráfico *267.*

Resiliencia. Funcionarios (otras vinculaciones).



Nota: Resiliencia. Fuente: Elaboración propia

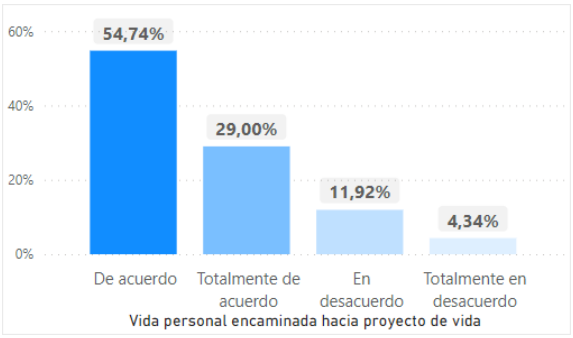
El 54.10 % de los funcionarios están de acuerdo con el aspecto “Afronto los cambios de la vida y poseo las habilidades para hacer frente a las adversidades y complicaciones”, el 36.07

% están totalmente de acuerdo, el 4.92 % están en desacuerdo y el 4.92 % están totalmente en desacuerdo.

- ✓ Considero que actualmente mi vida personal está encaminada hacia el proyecto de vida que quiero.

Gráfico *268.*

Vida personal encaminada hacia proyecto de vida esperado. Contratistas.

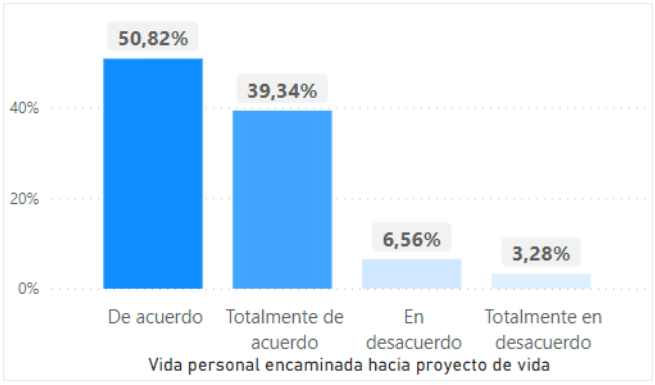


Nota: Vida personal en enfoque a el proyecto de vida. Fuente: Elaboración propia

El 54.74 % de los contratistas están de acuerdo con el aspecto “Considero que actualmente mi vida personal está encaminada hacia el proyecto de vida que quiero”, el 29 % están totalmente de acuerdo, el 11.92 % están en desacuerdo y el 4.34 % están totalmente en desacuerdo.

Gráfico *269.*

Vida personal encaminada hacia proyecto de vida esperado. Funcionarios (otras vinculaciones).

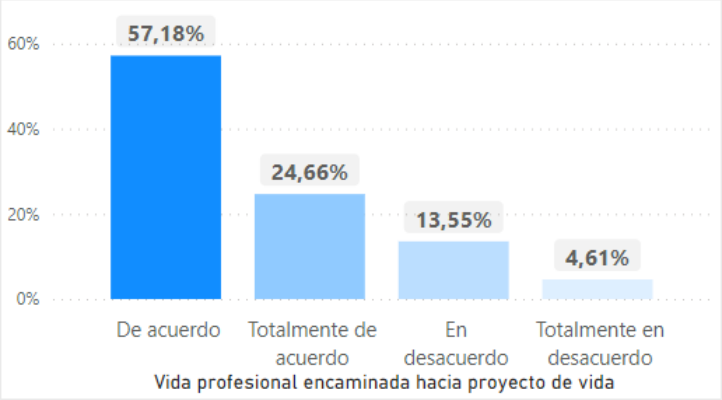


Nota: Vida personal en enfoque a el proyecto de vida. Fuente: Elaboración propia

- ✓ Considero que actualmente mi vida profesional está encaminada hacia el proyecto de vida que quiero.

Gráfico *270.*

Vida personal encaminada hacia proyecto de vida esperado. Contratistas.

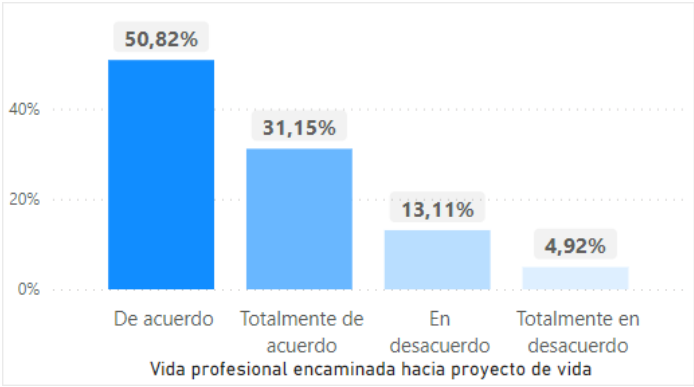


Nota: Vida personal en enfoque a el proyecto de vida. Fuente: Elaboración propia

El 57.18 % de los contratistas están de acuerdo, el 24.66 % están totalmente de acuerdo, el 13.55 % están en desacuerdo y el 4.61 % están totalmente en desacuerdo.

Gráfico *271.*

Vida personal encaminada hacia proyecto de vida esperado. Funcionarios (otras vinculaciones).



Nota: Vida personal en enfoque a el proyecto de vida. Fuente: Elaboración propia

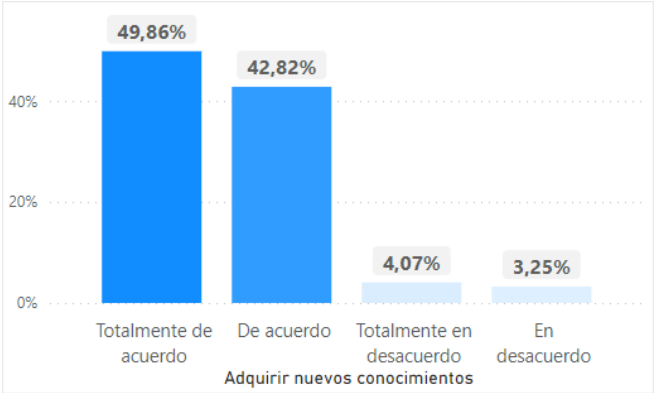
El 50.82 % de los funcionarios están de acuerdo con el aspecto “Considero que actualmente mi vida profesional está encaminada hacia el proyecto de vida que quiero”, el 31.15 % están

totalmente de acuerdo, el 13.11 % están en desacuerdo y el 4.92 % están totalmente en desacuerdo.

- ✓ Pienso constantemente en adquirir nuevos conocimientos o habilidades.

Gráfico 272.

Adquirir nuevos conocimientos o habilidades. Contratistas.

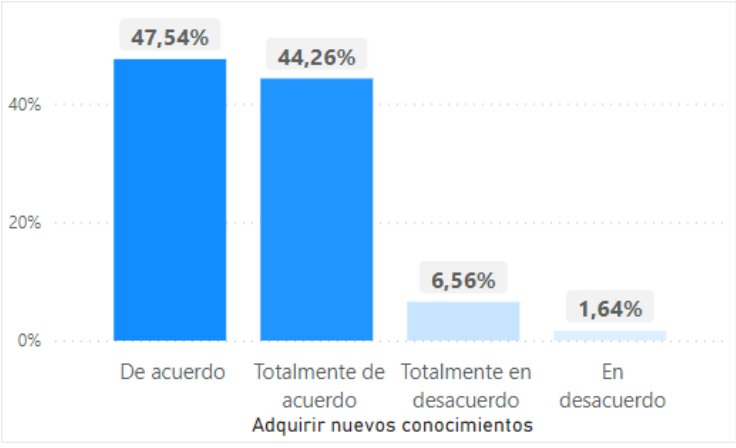


Nota: Adquirir nuevos conocimientos o habilidades. Fuente: Elaboración propia

El 49.86 % de los contratistas están totalmente de acuerdo con el aspecto "Pienso constantemente en adquirir nuevos conocimientos o habilidades", el 42.82 % están de acuerdo, el 4.07 % están totalmente en desacuerdo y el 3.25 % están en desacuerdo.

Gráfico 273.

Adquirir nuevos conocimientos o habilidades. Funcionarios (otras vinculaciones).



Nota: Adquirir nuevos conocimientos o habilidades. Fuente: Elaboración propia

El 47.54 % de los funcionarios están de acuerdo con el aspecto “Pienso constantemente en adquirir nuevos conocimientos o habilidades”, el 44.26 % están totalmente de acuerdo, el 6.56 % están totalmente en desacuerdo y el 1.64 % están en desacuerdo.

CAPÍTULO VII. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE VARIABLES

En este capítulo se desarrolló a fondo la correlación de la información recolectada con el instrumento de investigación aplicado a los funcionarios de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Se uso el software de IBM SPSS para realizar prueba de normalidad de las variables a correlacionar , se tomó en cuenta el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ya que es la que se usa para un número de datos mayor a 50, y el número de datos que se tiene es de 430, adicionalmente y después de determinar si los datos tienen un comportamiento normal se hizo prueba de correlación con el mismo software, para ello es importante saber el comportamiento de los datos , si los datos tienen un comportamiento normal se usa Pearson , si los datos no tienen comportamiento normal se usa Spearman. Para poder ingresar los datos al software es necesario volver los resultados de las variables numéricas.

7.1. Variables para correlacionar

En las siguientes tablas se puede observar las 81 variables que se decidieron correlacionar, en las cuales, en la cual sus respuestas fueron convertidas a variables numéricas con el fin de ingresar los datos al software IBM PSS.

Tabla *8*.

Correlación de variables. Nota:

N°	Variable	Variable2
1	Edad	Estado civil
2	Tipo de vinculación	Estrato
3	¿Cuántas personas componen su núcleo familiar?	Edad
4	Edad	¿Con que frecuencia se realiza chequeos médicos?
5	Edad	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?
6	¿Tiene algún tipo de discapacidad?	¿Con que frecuencia se realiza chequeos médicos?
7	¿Cuántos hijos tiene?	¿Usualmente cuantas horas duerme al día?
8	Tipo de vinculación	¿Ha sufrido o sufre de estrés laboral?
9	Tipo de vinculación	¿Considera que las condiciones de su puesto de trabajo son adecuadas?
10	¿Ha sufrido o sufre de estrés laboral?	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?
11	¿Ha sufrido algún accidente laboral?	Edad
12	¿Ha sufrido o sufre de estrés laboral?	Género
13	¿Ha sufrido algún accidente laboral?	¿Considera que las condiciones de su puesto de trabajo son adecuadas?
14	¿Tiene con quien hablar de las cosas que son importantes para usted?	Género
15	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?	¿Qué tan asertiva considera la comunicación en su entorno laboral?
16	¿Ha contemplado la opción de tener una actividad complementaria que le genere ingresos adicionales externos a su trabajo?	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?
17	¿Su salario actual cumple con sus expectativas?	tipo de vinculación

Nota: Primera tabla de correlación de variables. Fuente: Elaboración propia

Tabla *9*.

Correlación de variables.

N°	Variable	Variable2
18	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?	¿Qué tan asertiva considera la comunicación en su entorno laboral?
19	Tipo de vinculación	Fuera de su jornada laboral, ¿Cuántas horas al día dedica a la realización de actividades relacionadas con la Universidad Distrital?
20	Tipo de vinculación	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad
21	¿Ha sufrido algún accidente laboral?	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad
22	¿Ha sufrido o sufre de estrés laboral?	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad
23	¿Considera que su salud física ha estado en riesgo a causa de sus actividades laborales?	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad
24	Genero	Recomendaria la Universidad como un buen lugar para trabajar
25	Edad	¿Tiene planes profesionales concretos para el futuro?
26	Formación academica	Dentro de sus planes profesionales, ¿Contempla realizar un estudio para alcanzar una formación académica superior a su nivel académico actual?
27	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?	¿Contempla formalizar una empresa o iniciar un nuevo negocio?
28	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?	¿Se ha planteado cambiar de lugar de trabajo?
29	Edad	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?
30	¿Cuántos hijos tiene?	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?
31	¿Contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación?	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?

Nota: Segunda tabla de correlación de variables. Fuente: Elaboración propia

Tabla *10*.

Correlación de variables.

N°	Variable	Variable2
32	Estrato socieconómico	¿Contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación?
33	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?	¿Dentro de sus planes a futuro se encuentra formalizar una familia o aumentar su núcleo familiar?
34	¿Considera que su salud física ha estado en riesgo a causa de sus actividades laborales?	¿Considera en sus planes a futuro implementar actividades que beneficien su salud física?
35	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?	Me gustaría hacer algo diferente de lo que hago actualmente en el ámbito
36	Considero que actualmente mi vida profesional está encaminada hacia el proyecto de vida que quiero.	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?2
37	Pienso constantemente en adquirir nuevos conocimientos o habilidades.	¿Contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación?
38	¿Pertenece a algún Grupo Étnico?	Género
39	Tipo de vivienda	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?
40	Tipo de vivienda	Género
41	¿Cuál es su principal medio de transporte para movilizarse a su lugar de trabajo?	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?
42	Tiempo de Vinculación en la Universidad Distrital.	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?

Nota: Tercera tabla de correlación de variables. Fuente: Elaboración propia

Tabla *11*.

Correlación de variables.

N°	Variable	Variable2
43	¿Cuántas personas componen su núcleo familiar?	¿Dentro de sus planes a futuro se encuentra formalizar una familia o aumentar su núcleo familiar?
44	¿Recibe apoyo económico de algún miembro de su grupo familiar?	¿Contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación?
45	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?	Género
46	¿Actualmente se encuentra en algún tratamiento médico?	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad
47	¿Tiene algún tipo de discapacidad?	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad
48	¿Usualmente cuantas horas duerme al día?	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?
49	¿Actualmente se encuentra en algún tratamiento psicológico y/o psiquiátrico?	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad
50	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad	¿Ha sufrido o sufre de estrés laboral?
51	Fuera de su jornada laboral, ¿Cuántas horas al día dedica a la realización de actividades relacionadas con la Universidad Distrital?	¿Considera que su salud mental ha estado en riesgo a causa de sus actividades laborales?
52	¿Considera que su salud física ha estado en riesgo a causa de sus actividades laborales?	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?
53	¿Considera que las condiciones de su puesto de trabajo son adecuadas?	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?
54	¿Cuántas horas a la semana tiene tiempo libre?	Edad
55	¿Tiene con quien hablar de las cosas que son importantes para usted?	¿Cuántas personas componen su núcleo familiar?
56	¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?2

Nota: Cuarta tabla de correlación de variables. Fuente: Elaboración propia

Tabla *12.* *Correlación de variables.*

N°	Variable	Variable2
57	¿Recomendaría la Universidad como un buen lugar para trabajar?	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?2
58	¿Tiene planes profesionales concretos para el futuro?	Género
59	¿Contempla realizar un estudio para alcanzar una formación académica superior a su nivel académico actual?	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?
60	¿Dentro de sus planes a futuro se encuentra formalizar una familia o aumentar su núcleo familiar?	Edad
61	¿Ha contemplado la opción de tener una actividad complementaria que le genere ingresos adicionales externos a su trabajo?	Cuantas personas dependen economicamente de usted
62	¿Considera en sus planes a futuro implementar actividades que beneficien su salud física?	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?
63	Pienso constantemente en adquirir nuevos conocimientos o habilidades.	Género
64	¿Tiene con quien hablar de las cosas que son importantes para usted?	Edad
65	¿Tiene planes profesionales concretos para el futuro?	Edad
66	Pienso constantemente en adquirir nuevos conocimientos o habilidades.	Edad
67	¿Con que tipo de afiliación a salud cuenta actualmente?	tipo de vinculación
68	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad y/o trastorno mental?	¿Actualmente se encuentra en algún tratamiento psicológico y/o psiquiátrico?
69	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad	¿Actualmente se encuentra en algún tratamiento psicológico y/o psiquiátrico?
70	¿Ha sufrido algún accidente laboral?	¿Cuántas veces uso los servicios de Bienestar Institucional en el 2022?

Nota: Cuarta tabla de correlación de variables. Fuente: Elaboración propia

Tabla *13.*Correlación de variables.

N°	Variable	Variable2
71	¿Ha sufrido o sufre de estrés laboral?	¿Cuántas veces uso los servicios de Bienestar Institucional en el 2022?
72	¿Considera que su salud física ha estado en riesgo a causa de sus actividades laborales?	¿Cuántas veces uso los servicios de Bienestar Institucional en el 2022?
73	¿Actualmente se encuentra en algún tratamiento médico?	¿Cuántas veces uso los servicios de Bienestar Institucional en el 2022?
74	¿Tiene algún tipo de discapacidad?	¿Cuántas veces uso los servicios de Bienestar Institucional en el 2022?
75	¿Actualmente se encuentra en algún tratamiento psicológico y/o psiquiátrico?	¿Cuántas veces uso los servicios de Bienestar Institucional en el 2022?
76	¿Considera en sus planes a futuro implementar actividades que beneficien su salud mental?	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?
77	¿Considera que su salud física ha estado en riesgo a causa de sus actividades laborales?	¿Considera en sus planes a futuro implementar actividades que beneficien su salud mental?
78	Afronto los cambios de la vida y poseo las habilidades para hacer frente a las adversidades y complicaciones	Edad
79	Afronto los cambios de la vida y poseo las habilidades para hacer frente a las adversidades y complicaciones	Género
80	Tengo planes sobre lo que me gustaría hacer en 5 años.	Edad
81	Tengo planes sobre lo que me gustaría hacer en 5 años.	Género

Nota: Sexta tabla de correlación de variables. Fuente: Elaboración propia

7.2. Prueba de normalidad

- Estadística paramétrica: normalidad de distribución de los datos y homogeneidad de varianzas de los datos
- Estadística no paramétrica: los datos analizados no tienen presuposiciones, y son pruebas de distribución libre.

7.2.1. Plantea la hipótesis

Ho: los datos tienen una distribución normal

Ha: los datos no tienen una distribución normal

7.2.2. Nivel de significancia

Confianza 95 %

Significancia (alfa) 5 %

7.2.3. Prueba estadística

Kolmogorov-Smirnov

7.2.4. Criterio de decisión

Si p < 0.05 rechazamos la Ho y acepto la Ha

Si p = > 0.05 aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

7.2.5. Aplicación del Software IBM SPSS – Test de normalidad

A continuación, se puede observar el resultado de la prueba de normalidad, para la que se tuvo en cuenta el resultado de Kolmogorov – Smirnov ya que la data es mayor a 50

- **Correlación entre Edad y estado civil**

Tabla *13*.

Test de normalidad para las variables edad y estado civil.

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
Edad	,187	430	<,001	,860	430	<,001
EstadoCivil	,283	430	<,001	,761	430	<,001

a. Correction de signification de Lilliefors

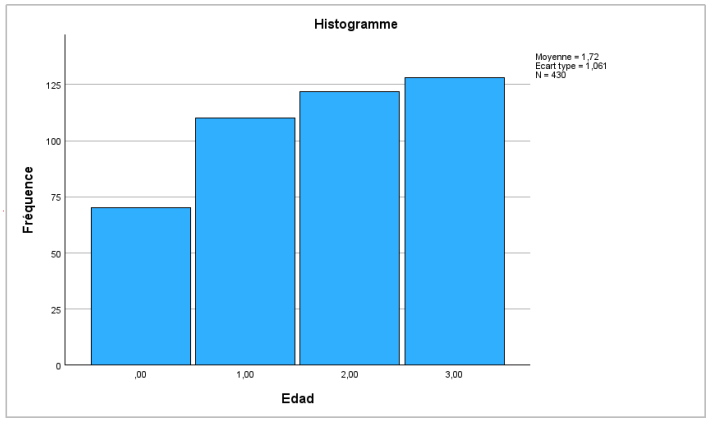
Nota: Tercera tabla de correlación de variables. Fuente: Software IBM SPSS

- **Interpretación de resultados**

La significancia (p) es de 0.01, es decir que la hipótesis se rechaza ya que si p<0.05 rechazamos la Ho (los datos tienen distribución normal) y acepto la Ha (los datos no tienen una distribución normal). Definiendo así que la prueba de Pearson se usó para determinar la correlación entre dichas variables.

Gráfico 274.

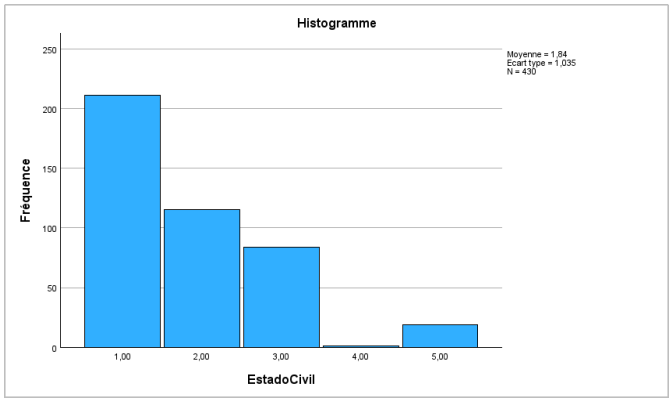
Histograma para la variable edad.



Nota: Tercera tabla de correlación de variables. Fuente: Software IBM SPSS

Gráfico 275.

Histograma para la variable estado civil.



Nota: Tercera tabla de correlación de variables. Fuente: Software IBM SPSS

Otra manera de corroborar la distribución que tienen los datos es a través de un histograma, el cual es un gráfico que se utiliza para representar la distribución de frecuencias de algunos puntos de datos de una variable. Como se puede observar en la imagen 276 y 277, la distribución de los datos para la variable edad y para la variable estado civil respectivamente no es simétrica, y presenta sesgos, concluyendo que su distribución no es normal, por lo que es necesario usar la estadística no paramétrica.

7.3. Método de correlación de variables

La correlación es una medida estadística que expresa hasta qué punto dos variables están relacionadas linealmente, por lo que están asociadas cuando una variable da información acerca de la otra, mostrando una tendencia creciente decreciente. Esta correlación es una herramienta común para describir relaciones simples sin hacer afirmaciones sobre causa y efecto.

Paso 1. Plantear la hipótesis de correlación

Ho: No existe correlación entre las variables

Ha: Existe correlación entre las variables

Paso 2. Nivel de significancia

Confianza 95 %

Significancia (alfa) 5%

Paso 3. Prueba de correlación

Paramétricas: Coeficiente de Pearson

No paramétricas: Spearman

Paso 4. Criterio de decisión

Si p<0.05 rechazamos la Ho y acepto la Ha, (menor)

Si p>=0.05 aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

Adicional. Interpretación correlación de Spearman: mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas.

7.4. Aplicación del Software IBM SPSS-Test de correlación

A continuación, se puede observar el resultado de la correlación no paramétrica entre la edad y el estado civil, para lo que se usó la prueba de Rho de Spearman.

Tabla *14*.

Correlación entre la variable edad y estado civil.

Corrélations non paramétriques

Corrélations

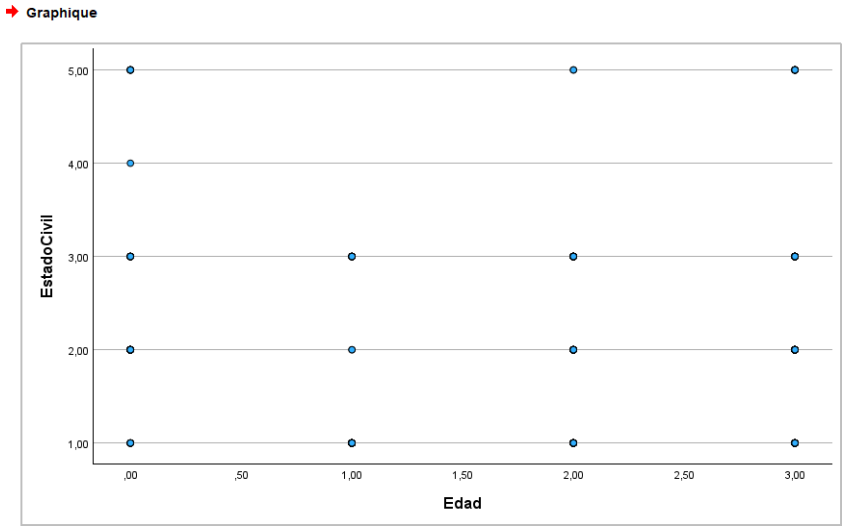
			Edad	EstadoCivil
Rho de Spearman	Edad	Coefficient de corrélation	1,000	,084
		Sig. (bilatérale)	.	,082
		N	430	430
	EstadoCivil	Coefficient de corrélation	,084	1,000
		Sig. (bilatérale)	,082	.
		N	430	430

Nota: Tercera tabla de correlación de variables. Fuente: Software IBM SPSS

En la tabla 15 se puede observar que la significancia es de 0.82 es decir que es mayor a 0.05 aceptando la Ho (No existe correlación entre las variables) y rechazando Ha (existe correlación entre las variables).

Gráfico *276.*

Dispersión simple entre la variable edad y estado civil.



Nota: Tercera tabla de correlación de variables. Fuente: Software IBM SPSS

Corroborando la correlación entre las variables por medio de un gráfico de dispersión simple donde la variable independiente es la edad, y la variable dependiente es el estado civil, se puede ver en el gráfico 280, que no existe ningún tipo de correlación entre las variables.

7.5. Resultados test de normalidad y correlación de variables

A continuación, se presentan los resultados del conjunto de variables que se relacionaron, con su respectiva prueba de normalidad, el resultado de la prueba de correlación, la interpretación de la prueba de correlación. En color amarillo se pueden observar aquellos conjuntos que si presentan correlación.

Tabla *15*.

Resultados test de normalidad y correlación.

N°	Test de normalidad	Valor Significancia (Correlación	Correlación
1	No paramétrica	0.84	No
2	No paramétrica	0.03	Si
3	No paramétrica	0.102	No
4	No paramétrica	0.6	No
5	No paramétrica	0.548	No
6	No paramétrica	0.956	No
7	No paramétrica	0.169	No
8	No paramétrica	0.395	No
9	No paramétrica	0.02	Si
10	No paramétrica	0.019	Si
11	No paramétrica	0.505	No
12	No paramétrica	0.010	Si
13	No paramétrica	0.075	No
14	No paramétrica	0.758	No
15	No paramétrica	0.000003413639291	Si
16	No paramétrica	0.174	No
17	No paramétrica	0.002	Si
13	No paramétrica	0.075	No
19	No paramétrica	0.839	No

Nota: Test de normalidad y correlación. Fuente: Elaboración propia

Tabla *16*.

Resultados test de normalidad y correlación.

N°	Test de normalidad	Valor Significancia (Correlación	Correlación
20	No paramétrica	5,11958E-05	Si
21	No paramétrica	6,56905E-06	Si
22	No paramétrica	0.464	No
23	No paramétrica	0.983	No
24	No paramétrica	0.321	No
25	No paramétrica	0.673	
26	No paramétrica	0.006	Si
27	No paramétrica	0.812	No
28	No paramétrica	4,20E-08	Si
29	No paramétrica	0.839	No
30	No paramétrica	0.083	No
31	No paramétrica	0.02	Si
32	No paramétrica	0.23	No
33		0.667	No
34	No paramétrica	0.467	No
35	No paramétrica	0.002	Si
36	No paramétrica	0.003	Si
37	No paramétrica	0.024	Si
38	No paramétrica	0.638	No
39	No paramétrica	0,000761985	SI

Nota: Test de normalidad y correlación. Fuente: Elaboración propia

Tabla *17*.

Resultados test de normalidad y correlación.

N°	Test de normalidad	Valor Significancia (Correlación	Correlación
40	No paramétrica	0.299	No
41	No paramétrica	0.56	No
42	No paramétrica	0.497	No
43	No paramétrica	0.063	No
44	No paramétrica	0.989	No
45	No paramétrica	0.547	No
46	No paramétrica	0.082	No
47	No paramétrica	0.726	No
48	No paramétrica	0.034	Si
49	No paramétrica	0.542	No
50	No paramétrica	0.464	No
51	No paramétrica	3,99928E-05	Si
52	No paramétrica	0.104	No
53	No paramétrica	0.019	Si
54	No paramétrica	0.556	No
55	No paramétrica	0.088	No
56	No paramétrica	3,13385E-05	Si
57	No paramétrica	6,69E-15	Si
58	No paramétrica	4,86	No
59	No paramétrica	0.542	No

Nota: Test de normalidad y correlación. Fuente: Elaboración propia

Tabla *18*.

Resultados test de normalidad y correlación.

N°	Test de normalidad	Valor Significancia (Correlación	Correlación
60	No paramétrica	0.518	No
61	No paramétrica	0.667	No
62	No paramétrica	0.882	No
63	No paramétrica	0.575	No
64	No paramétrica	0.745	No
65	No paramétrica	0.673	No
66	No paramétrica	0.071	No
67	No paramétrica	2,98E-13	Si
68	No paramétrica	4,39E-40	Si
69	No paramétrica	0.542	No
70	No paramétrica	0.068	No
71	No paramétrica	0.009	Si
72	No paramétrica	0.140	No
73	No paramétrica	0.103	No
74	No paramétrica	0.085	No
75	No paramétrica	0.811	No
76	No paramétrica	0.426	No
77	No paramétrica	0.004	Si
78	No paramétrica	0.939	No
79	No paramétrica	0.175	No
80	No paramétrica	0.318	No
81	No paramétrica	0.120	No

Nota: Test de normalidad y correlación. Fuente: Elaboración propia

7.6. Resultados de variables con correlación

- Las variables que tienen un grado de correlación se pueden observar en la siguiente tabla

Tabla *19*.

Variables con correlación.

N°	Variable	Variable2
2	Tipo de vinculación	Estrato
9	Tipo de vinculación	¿Considera que las condiciones de su puesto de trabajo son adecuadas?
10	¿Ha sufrido o sufre de estrés laboral?	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?
12	¿Ha sufrido o sufre de estrés laboral?	Género
15	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?	¿Qué tan asertiva considera la comunicación en su entorno laboral?
20	Tipo de vinculación	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad
21	¿Ha sufrido algún accidente laboral?	¿Tiene conocimiento de los beneficios que brinda la Universidad
26	Formación académica	Dentro de sus planes profesionales, ¿Contempla realizar un estudio para alcanzar una formación académica superior a su nivel académico actual?
28	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?	¿Se ha planteado cambiar de lugar de trabajo?
35	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?	Me gustaría hacer algo diferente de lo que hago actualmente en el ámbito laboral.
36	Considero que actualmente mi vida profesional está encaminada hacia el proyecto de vida que quiero.	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?2
37	Pienso constantemente en adquirir nuevos conocimientos o habilidades.	¿Contempla salir del país parcial o permanentemente por temas laborales o de educación?
39	Tipo de vivienda	¿Cuánto suman sus ingresos mensuales?
48	¿Usualmente cuantas horas duerme al día?	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?
51	Fuera de su jornada laboral, ¿Cuántas horas al día dedica a la realización de actividades relacionadas con la Universidad Distrital?	¿Considera que su salud mental ha estado en riesgo a causa de sus actividades laborales?
53	¿Considera que las condiciones de su puesto de trabajo son adecuadas?	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?
56	¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?2
57	¿Recomendaría la Universidad como un buen lugar para trabajar?	¿Se siente satisfecho con su trabajo y/o actividades laborales?2
67	¿Con que tipo de afiliación a salud cuenta actualmente?	tipo de vinculación
68	¿Le han diagnosticado alguna enfermedad y/o trastorno mental?	¿Actualmente se encuentra en algún tratamiento psicológico y/o psiquiátrico?

71	¿Ha sufrido o sufre de estrés laboral?	¿Cuántas veces uso los servicios de Bienestar Institucional en el 2022?
77	¿Considera que su salud física ha estado en riesgo a causa de sus actividades laborales?	¿Considera en sus planes a futuro implementar actividades que beneficien su salud mental?

Nota: Test de normalidad y correlación. Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES

A través de una rigurosa revisión sistemática de la literatura, se ha constatado que la caracterización de los trabajadores constituye una actividad de relevancia global, que ha adquirido aún mayor importancia, especialmente tras la irrupción de la pandemia de COVID-19. Este contexto ha catalizado un incremento en la inquietud por comprender las condiciones y particularidades propias de los miembros y colaboradores de una organización. El propósito subyacente es proponer e implementar planes de acción y estrategias destinadas a impactar positivamente en la calidad de vida de los colaboradores, propiciando así una mejora palpable en su nivel de satisfacción laboral.

Se ha determinado que, entre las características más significativas de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, destacan las variables que conforman el módulo de salud física y mental. Asimismo, cobran especial relevancia las variables asociadas al tipo de contratación o vinculación con la Universidad, la percepción de los servicios administrativos y de bienestar por parte de los trabajadores, así como la frecuencia de utilización de dichos servicios. Estas variables, anteriormente mencionadas, ofrecen un terreno fértil para la formulación de estrategias, aprovechando las oportunidades reveladas en las respuestas de los trabajadores y las correlaciones desarrolladas. En última instancia, esto conduce a la generación de satisfacción en el colaborador, sirviendo como punto de partida para una serie de iniciativas y mejoras cruciales que deben implementarse en el seno de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

En el caso de los contratistas, se ha observado en el módulo de información personal que la mayoría se sitúa en un rango de edad de 25 a 39 años, siendo ligeramente superior el número de mujeres en este grupo. En cuanto al estado civil, se destaca que el 50% de los contratistas son solteros, seguido de un porcentaje de colaboradores casados, y una minoría que se encuentra divorciada. No se ha identificado a ninguna persona viuda en este grupo. Por otro lado, los contratistas se distribuyen principalmente en los estratos 1, 2 y 3, donde el 43% vive en situación de arriendo. Adicionalmente, se ha determinado que el 28.73% de los contratistas fueron en su momento estudiantes de la Universidad Distrital. Al realizar la correlación, se ha constatado que los contratistas poseen un menor porcentaje de estudios alcanzados, ya que solo el 11.92% de los colaboradores cuentan con maestría. Teniendo en cuenta este dato,

surge la posibilidad de fomentar la participación en programas de posgrado dentro de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en beneficio de este grupo poblacional y con la finalidad de aumentar la productividad en el ámbito administrativo de la universidad.

Algo significativo para este grupo es entender que sienten una leve distancia frente a los administrativos por lo que implementar programas de formación y desarrollo profesional específicos para contratistas, con el objetivo de potenciar sus habilidades y competencias en áreas relevantes para la universidad mejorará tanto su entorno laboral como su mentalidad frente a la institución.

En el módulo de seguridad económica, se ha identificado que el 24.66% de los contratistas brindan apoyo económico a personas sin parentesco familiar, mientras que el 22.76% proporcionan apoyo financiero a sus hijos. Estos datos sugieren la viabilidad de presentar programas o desarrollar proyectos de conciencia económica dirigidos a los trabajadores por parte del departamento de Bienestar Universitario.

Por otra parte, en lo que concierne a los funcionarios de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, se ha observado que la mayoría se encuentra en un rango de edad de 45 a 65 años, siendo predominante el género masculino. Un 50% de esta población se encuentra casada, seguida de un grupo de solteros, y existe un porcentaje bajo de personas viudas, el cual está directamente relacionado con su rango de edad. Estos funcionarios se distribuyen principalmente en los estratos 3, 4 y 5, siendo el 60.6% de la población propietario de su vivienda. Un 34.43% de este grupo tiene dos hijos. La mayor parte de ellos reside con su cónyuge y/o compañero, lo que sugiere la posibilidad de implementar actividades que involucren de alguna manera este ámbito familiar. Este enfoque no solo supone un apoyo económico, sino también reconoce la importancia de la dimensión familiar en la vida de los trabajadores, lo que, de ser atendido, puede influir positivamente en su satisfacción laboral.

Se ha identificado también un grupo reducido de trabajadores que cuentan con familiares con discapacidad o que presentan discapacidad directamente. Por tanto, brindar apoyo desde el

área de bienestar y proporcionar seguimiento a estas personas puede aumentar significativamente el compromiso del trabajador hacia la universidad.

De manera general en el módulo de salud física, se ha observado que menos de la mitad de los trabajadores se someten a chequeos anuales. En este sentido, promover, difundir y fomentar el uso de los servicios disponibles dentro de bienestar universitario puede incrementar la integración entre los trabajadores y la universidad.

Asimismo, se presenta la oportunidad de implementar estrategias que promuevan hábitos saludables dentro de la comunidad, dado que menos del 30% de los trabajadores realizan ejercicio regularmente y mantienen una alimentación equilibrada. Fomentar estos hábitos podría tener un impacto positivo en la salud general de los trabajadores. Por otro lado, más del 50% de los trabajadores experimentan niveles de estrés laboral elevados, y un poco más del 27% considera que su salud mental está en riesgo a causa de su trabajo. Por tanto, además de promover actividades que fomenten la salud física, es imperativo considerar la salud mental. Bienestar Universitario puede generar diversas sesiones, charlas o actividades que aborden este aspecto, contribuyendo al bienestar integral de la comunidad.

Teniendo en cuenta que los funcionarios son los que más han utilizado los servicios de bienestar, es crucial promover tanto entre estos como entre el 65% de los contratistas que no han utilizado servicios como los grupos culturales, de deporte recreativo, deporte formativo, deporte competitivo, derechos humanos, fisioterapia, trabajo social y psicología. Asimismo, es esencial que continúen utilizando los servicios de medicina, enfermería y odontología que brinda el departamento de bienestar. Sería valioso investigar las razones subyacentes a esta situación o las perspectivas que tienen los trabajadores con respecto a estos servicios, con el fin de implementar mejoras y destacar la disponibilidad de estos servicios en beneficio del trabajador.

Por último, el estudio ha permitido evaluar diversos aspectos del proyecto de vida de los trabajadores, como sus aspiraciones educativas y profesionales, así como su vida personal. Se ha identificado una oportunidad de ofrecer servicios que estimulen a los trabajadores a

elaborar de manera más específica sus proyectos a futuro. La creación de servicios que brinden apoyo en áreas legales, financieras y educativas serán de gran utilidad para los colaboradores, a tenor de los resultados arrojados por la encuesta de caracterización, así pues establecer convenios y facilidades para que los contratistas puedan acceder a programas de postgrado dentro de la universidad, incentivando su crecimiento académico y profesional.

Para concluir, se pone de manifiesto la necesidad de desarrollar estrategias dirigidas de manera asertiva y adecuada a la población de trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José Caldas. Este enfoque tiene el propósito de aumentar su satisfacción laboral, su perspectiva hacia la universidad y, en última instancia, la productividad de cada uno de los puestos que ocupan. La satisfacción de las necesidades de los trabajadores no solo beneficia a estos últimos, sino que también reditúa en el conjunto de la comunidad universitaria, al propiciar una mayor eficiencia y competencia en el área administrativa de la institución.

Ofrecer servicios de apoyo psicológico y talleres para la gestión del estrés, dirigidos a todos los trabajadores con el fin de fortalecer su bienestar emocional mejorará el uso de los servicios de Bienestar universitario y existe también la posibilidad de implementar programas de incentivos o reconocimientos para aquellos trabajadores que utilicen los servicios de bienestar ofrecidos por la universidad.

CAPÍTULO IX. LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

Actualmente el bienestar del trabajador y la satisfacción con su puesto de trabajo y entorno es fundamental para aumentar la productividad y disminuir los costos por el ausentismo se genera un gran interés en el estudio del bienestar del trabajador. Lo anterior teniendo en cuenta el impacto que generan los sentimientos y la percepción del entorno en cada individuo; el estrés, la ansiedad, el acoso, el sentido de pertenencia, burnout y otros sentimientos negativos dentro de la comunidad pueden lograr un impacto negativo dentro de la organización por lo que el manejo y la prevención de dichos sentires es necesario.

Se pueden generar así pues líneas de estudio tales como:

- Planteamiento de estrategias de identificación y prevención del acoso laboral dentro de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Relación entre satisfacción laboral y productividad dentro de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Implementación de estrategias para la disminución y eliminación de la discriminación de género, raza o discapacidad dentro de la comunidad universitaria.
- Identificación de las principales causas de la disminución de productividad por parte de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Impacto de la contribución de Bienestar Universitario para el aumento de la satisfacción laboral de los trabajadores.

Otros campos están dirigidos hacia el área de la salud tanto física y mental de los trabajadores activos de la universidad. También se debe tener en cuenta la percepción de los trabajadores hacia el Bienestar Universitario, sus servicios y el manejo que se le da a los problemas generales de la comunidad.

Concluyendo así, se espera que el departamento de bienestar aumente su participación dentro de las actividades y la cotidianidad de los trabajadores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para disminuir los costos generados por la falta de productividad y aumentar la satisfacción de los trabajadores de la universidad.

CAPÍTULO X. REFERENCIAS

[1] Rodríguez, J. (2015). El funcionario público: características, funciones y responsabilidades. Revista de Administración Pública, 46(3), 139-156.

[2] Cámara Colombiana de la Infraestructura. (2021). Contratistas. Recuperado el 3 de mayo de 2023, de https://www.cci.org.co/el-sector/contratistas.html

[3] Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (2004). Httpspww.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?I=13914

[4] Ramos, J. M., Hernández, L. A., Guzmán, M. I., Ortiz, D. M. (2004). Caracterización sociodemográfica de los estudiantes de la facultad de salud de la Universidad Surcolombiana. Available at:

https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Enfermeria/105.T.G-juliemarcela-Ramos-Leidy-Alexandra-Hernandez-Mirna-Isabel-Guzman-Diana-Marcela-Ortiz-2004.pdf

[5] Uscátegui. (2011). Caracterización sociodemográfica y evaluación de la satisfacción de los usuarios mayores de 15 años en el servicio de hospitalización de la Empresa Social del Estado Hospital Pedro Clavel Aguirre Yepes de Toledo. Available at: https://repository.ces.edu.co/handle/10946/2409

[6] Perea Rojas, K. E., Nocua Sema, Y. A. (2016). Caracterización sociodemográfica y laboral de los docentes de la universidad de Cundinamarca seccional Girardot durante el periodo académico 2016. Available at: https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/843/caracterizacion%20sociodemografica%20y%20laboral%20de%20los%20docentes%20de%20la%20udec%20seccional%20girardot.pdf

[7] Gallo Restrepo, N. E., Meneses Copete, Y. A., Minotta Valencia, C. (2014). Caracterización poblacional vista desde la perspectiva del desarrollo humano y el enfoque diferencial. Available at: http://www.scielo.org.co/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0121-32612014000200009&lng=en&tlng=es

[8] Congreso nacional. (1999, 27 octubre). Estatuto del funcionario público del 27 de octubre de 1999. OAS. Http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_blv_ley_2027_sp.pdf

[9] Meza, M. J. D. (2015). Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la cámara de comercio de Santa Rosa de Cabal. Recuperado 19 de octubre de 2022 Available at: https://repositorio.utp.edu.co/items/6c48133b-5587-450c-9ad43375f5264535

[10] Castro, R., Ortega, M., & Salinas, A. (2018). Caracterización de poblaciones: herramienta para la toma de decisiones en salud. Revista Médica Clínica Las Condes, 29(3), 348-357. Https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.03.005

[11] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018). Caracterización de la población. Retrieved from https://www.inegi.org.mx/temas/caracterizacion/

[12] United Nations. (2017). Handbook on the methodology of modern population and housing censuses. New York: United Nations. Retrieved from https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/seriesf_110rev1e.pdf

[13] Martínez, S., & Escobedo, L. (2015). Caracterización de poblaciones para la implementación de políticas públicas. Revista de Ciencias Sociales, 21(4), 624-633.

[14] Tomiak, K. (2022). Researcher effects in survey-based research: Insights from research in South Sudan. Development Policy Review: The Journal of the Overseas Development Institute, 40(6). Https://doi.org/10.1111/dpr.12629

[15] Guveli, A., & Platt, L. (2023). Religiosity of migrants and natives in western Europe 2002-2018: Convergence and divergence. Revue Europeenne de Demographie [European Journal of Population], 39(1), 9. Https://doi.org/10.1007/s10680-023-09660-9

[16] Hrairi, A., Dhouib, F., Kotti, N., Sellami, I., Kchaou, A., Jmal Hammami, K., Masmoudi, M. L., & Hajjaji, M. (2023). Étude des déterminants socioprofessionnels des troubles anxiodépressifs chez les ingénieurs tunisiens. Archives des Maladies Professionnelles et de l Environnement, 84(2), 101691. Https://doi.org/10.1016/j.admp.2022.11.008

[17] Paudel, S., Poudel, S., Khatri, D., Chalise, A., & Marahatta, S. B. (2023). Social and mental health impact of COVID-19 pandemic among health professionals of Gandaki Province, Nepal: A mixed method study. Plos One, 18(4), e0283948. Https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283948

[18] Chistell, F., Stängle, S., & Fringer, A. (2023). "Loneliness is a monotonous thing": descriptive qualitative research on the loneliness of caring relatives. BMC Nursing, 22(1), 161. Https://doi.org/10.1186/s12912-023-01327-4

[19] Ojaperv, K., & Virkus, S. (2023). Pregnancy-related health information behaviour of Estonian women. Global Knowledge Memory and Communication, 72(3), 284–314. Https://doi.org/10.1108/gkmc-05-2021-0086

[20] Ikoona, E. N., Toure, M. A., Njenga, A., Namulemo, L., Kaluya, R., Kamara, K., Oyat, F. W. D., Aloyo, J., & Kitara, D. L. (2023). Prevalence and factors associated with underweight among 15–49-year-old women in Sierra Leone: a secondary data analysis of Sierra Leone demographic health survey of 2019. BMC Women's Health, 23(1). Https://doi.org/10.1186/s12905-023-02358-4

[21] Shah, S. M. A. (2023). A qualitative study exploring challenges in money laundering investigations. Journal of Money Laundering Control, 26(3), 523–534. Https://doi.org/10.1108/jmlc-09-2019-0070

[22] Freire, M., Antunes, F., & Costa, J. P. (2023). Enhancing decision-making support by mining social media data with social network analysis. Social Network Analysis and Mining, 13(1). Https://doi.org/10.1007/s13278-023-01089-6

[23] Tutz, G. (2023). Probability and non-probability samples: Improving regression modeling by using data from different sources. Information Sciences, 621, 424–436. Https://doi.org/10.1016/j.ins.2022.11.032

[24] Boyd, R. J., Powney, G. D., & Pescott, O. L. (2023). We need to talk about nonprobability samples. Trends in Ecology & Evolution, 38(6), 521–531. Https://doi.org/10.1016/j.tree.2023.01.001

[25] Muestreo aleatorio estratificado. (2020). Ulpgc.es. Recuperado el 29 de julio de 2023, de https://estadistica-dma.ulpgc.es/MGC/muestreo_Estratificado.html

[26] Casal, J., & Mateu, E. (2003). TIPOS DE MUESTREO. Uson.mx. Http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%C3%b3mo%20dise%C3%b1ar%20una%20encuesta)/tiposmuestreo1.pdf

[27] Liu, H.-P., & Liu, Y.-H. (2023). Learning styles of medical students from a university in China. BMC Medical Education, 23(1). Https://doi.org/10.1186/s12909-023-04222-3

[28] Drabble, L. A., Trocki, K. F., Korcha, R. A., Klinger, J. L., Veldhuis, C. B., & Hughes, T. L. (2018). Comparing substance use and mental health outcomes among sexual minority and heterosexual women in probability and non-probability samples. Drug and Alcohol Dependence, 185, 285–292. Https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2017.12.036

[29] Jiang, S.-H., Liu, X., Wang, Z. Z., Li, D.-Q., & Huang, J. (2023). Efficient sampling of the irregular probability distributions of geotechnical parameters for reliability analysis. Structural Safety, 101(102309), 102309. Https://doi.org/10.1016/j.strusafe.2022.102309

[30] Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Revista Internacional de Morfologia [International Journal of Morphology], 35(1), 227–232. Https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037

[31] Jasin, M., & Firmansyah, A. (2023). The role of service quality and marketing mix on customer satisfaction and repurchase intention of smes products. Uncertain supply chain management, 11(1), 383–390. Https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.9.004

[32] Aqil, A., Saldana, K., Mian, N. U., & Ndu, M. (2023). Reliability and validity of an innovative high performing healthcare system assessment tool. BMC Health Services Research, 23(1). Https://doi.org/10.1186/s12913-022-08852-z

[33] Shrestha, N., Koju, R., Dirghayu, Mahato, N. K., Poudyal, A., Subedi, R., Gautam, N., Vaidya, A., & Karki, S. (2023). Perceived social support and compliance on stay-at-home order during COVID-19 emergency in Nepal: an evidence from web-based cross-sectional study. BMC Public Health, 23(1). Https://doi.org/10.1186/s12889-023-15396-2

[34] Zhernova, P., Bodyanskiy, Y., Yatsenko, B., & Zavgorodnii, I. (2020). Detection and prevention of professional burnout using machine learning methods. 2020 IEEE 15th International Conference on Advanced Trends in Radioelectronics, Telecommunications and Computer Engineering (TCSET), 218–221.

[35] Chireh, B., Essien, S. K., Novik, N., & Ankrah, M. (2023). Long working hours, perceived work stress, and common mental health conditions among full-time Canadian working population: A national comparative study. Journal of Affective Disorders Reports, 12(100508), 100508. Https://doi.org/10.1016/j.jadr.2023.100508

[36] Fynn, A., & Van der Walt, H. D. (2023). Examining staff burnout during the transition to teaching online due to COVID-19 implications. SA Journal of Human Resource Management, 21(0), 10. Https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2062

[37] Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina legal de Costa Rica, 32(1), 119–124. Https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

[38] Yin, X., Luo, L., & Chen, G. (2021). Research on the relationship among teachers' psychological capital, job satisfaction and job burnout. 2021 16th International Conference on Computer Science & Education (ICCSE), 667–671.

[39] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual review of psychology, 52(1), 397-422.

[40] Feng, J., Sang, W., Lei, Z., Qu, G., Li, X., Ferrier, A., Jiang, H., Pu, B., & Gan, Y. (2023). The impact of burnout on turnover intention among Chinese general practitioners: The mediating effect of job satisfaction and the moderating effect of professional identity. The International Journal of Social Psychiatry, 69(3), 705–713. Https://doi.org/10.1177/00207640221133939

[41] Vidal Lacosta, V. (2022). La fatiga pandémica: Un antes y un después en Salud Laboral. Medicina y seguridad del trabajo, 67(265), 250–252. Https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400001

[42] Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas, 13(1), 81. Https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06

[43] Mousavi, S. M., Yazdanirad, S., Naeini, M. J., Khoshakhlagh, A., & Haghighat, M. (2023). Determining the effect of selected mental factors on turnover intention through two modulators - stress and resilience over COVID-19 period. BMC Health Services Research, 23(1). Https://doi.org/10.1186/s12913-023-09268-z

[44] Harju, L. K., Van Hootegem, A., & De Witte, H. (2022). Bored or burning out? Reciprocal effects between job stressors, boredom and burnout. Journal of Vocational Behavior, 139(103807), 103807. Https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103807

[45] Rodríguez, J. (2015). El funcionario público: características, funciones y responsabilidades. Revista de Administración Pública, 46(3), 139-156.

[46] Autorizado por el Ministerio de Protección Social -Colombia. (s/f). Ilo.org. Recuperado el 29 de julio de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/codigosustantivodeltrabajocolombia.pdf

[47] Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo. (n.d.). Función Pública. Https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?I=14861

[48] Código Civil Colombiano. Ley 57 de 1887. Recuperado el 3 de mayo de 2023, de https://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html.

[49] Ministerio de Trabajo. (2016). Guía de contratación de servicios. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/457775/guiaservicios.pdf/ae10c35b-8e68-eb63-b1b1-1bfcf59bfc34.

[50] Ley 80 de 1993. Estatuto General de Contratación de la Administración Pública en Colombia. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?I=1394

[51] Código Sustantivo del Trabajo. (1970). Ley 105 de 1993. Recuperado el 3 de mayo de 2023, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?I=2713

[52] Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (2022). Resultados de medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Alcaldía Mayor de Bogotá. Gestión Pública.

[53] Escobar, J. A. (2013). Encuestas por muestreo: Diseño, estimación y análisis de resultados. Universidad Nacional de Colombia.

[54] SPSS Statistics - Visión general. (s/f). Ibm.com. Recuperado el 29 de julio de 2023, de https://www.ibm.com/es-es/products/spss-statistics

[55] Aiesh, B. M., Daraghmeh, D., Abu-Shamleh, N., Joudallah, A., Sabateen, A., & Al Ramahi, R. (2023). Blood culture contamination in a tertiary care hospital: a retrospective three-year study. BMC Infectious Diseases, 23(1). Https://doi.org/10.1186/s12879-023-08428-0

[56] Hassanian, Z. M., Karbasi, F., Shayan, A., & Tapak, L. (2022). Correlation between organizational culture and organizational commitment of nurses at Hamadan University of Medical Sciences, Iran. Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care, 31(1), 10–17. Https://doi.org/10.32592/ajnmc.31.1.10

[57] Ogut, E., & Yildirim, F. B. (2023). Wormian bone types: investigating their appearance, correlation to sex, population affinity, and clinical syndromes. Egyptian Journal of Forensic Sciences, 13(1). Https://doi.org/10.1186/s41935-023-00337-2

[58] Rahman, R., Ross, A. M., Huang, D., Kirkbride, G., Chesna, S., & Rosenblatt, C. (2023). Predictors of burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction experienced

by community health workers offering maternal and infant services in New York State. Journal of Community Psychology, 51(4), 1820–1838. Https://doi.org/10.1002/jcop.22967

[59] Hermes, C., Blanck-Köster, K., Gaidys, U., Rost, E., & Petersen-Ewert, C. (2023). Influence of working conditions and salary on temporary agency work for intermediate care and intensive care units: Partial results of a nationwide survey. Medizinische Klinik, Intensivmedizin und Notfallmedizin, 118(3), 202–213. Https://doi.org/10.1007/s00063-022-00929-1

[60] Yosef, T., Sineshaw, E., & Shifera, N. (2023). Occupational injuries and contributing factors among industry park construction workers in Northwest Ethiopia. Frontiers in Public Health, 10. Https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1060755

[61] Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of job satisfaction on job performance of sugar industrial workers: Empirical evidence from Bangladesh. Sustainability, 14(21), 14156. Https://doi.org/10.3390/su142114156

[62] almuammar, Sarah A. ; Shahadah, Dhiyaa M.; Shahadah, Anas O. (2022). Occupational stress in healthcare workers at a university hospital, Jeddah, Saudi Arabia. Wolters Kluwer Medknow Publications.

[63] Min, A., & Hong, H. C. (2023). The effects of job demand-control-support profiles on presenteeism: Evidence from the Sixth Korean Working Condition Survey. Safety and Health at Work, 14(1), 85–92. Https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.12.001

[64] Abdel-Razik, M. S. M., Rizk, H. I., Zein, M. M., Abdel-Megeid, S. M. E. S., & Abd El Fatah, S. A. M. (2023). Promoting the culture of key performance indicators (kpis) among primary health care staff at health district level: An intervention study. Evaluation and

Program Planning, 96(102188), 102188. Https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102188

[65] Pariyanti, E., Rosid, A., & Adawiyah, W. R. (2022). Workplace deviant behavior among employees of Islamic-based universities in Lampung: the moderating role of Islamic workplace spirituality. Journal of Applied Research in Higher Education, 14(4), 1567–1591. Https://doi.org/10.1108/jarhe-03-2021-0089

[66] Bashir, S.; Gamagiwa, K. B.; Na Allah, N.; Shinkafi, N. I. (2020). A Statistical Analysis of Factors Affecting Job Performance in Public Secondary Schools and Implication in Job Security in Zamfara, Nigeria. The International Society for Technology Education and Science. [67] Shakil, M., & Mairaj, M. I. (2020). Personal and environmental factors affecting the job satisfaction of professionals and paraprofessionals in Pakistani university libraries. Pakistan Journal of Information Management & Libraries, 22(0), 83–102. Https://doi.org/10.47657/2016

[68] Garay, K. E. P., Oliver, J. M. Z., Fuster-Guillén, D., & Lozano, R. A. R. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. Revista de Ciencias Sociales, 28, 302–312. Https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38165

[69] Tentama, F., Rizky Kusuma, D., & Subardjo. (2020). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance. Humanities & Social Sciences Reviews, 7(6), 1082–1089. Https://doi.org/10.18510/hssr.2019.76158

[70] Suleman, Q., & Hussain, I. (2018). Job satisfaction among secondary-school-heads: A gender based-comparative study. Education Sciences, 8(1), 28. Https://doi.org/10.3390/educsci8010028

[71] Akpom, C. C., & Ibegbulam, I. J. (2023). Relationship between rewards system and employee intention to leave: Preliminary survey of librarians in federal university libraries in Nigeria. Journal of Academic Librarianship, 49(3), 102712. Https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102712

[72] Gessesse, K. T., & Premanandam, P. (2023). The mediating role of affective commitment on the relationship between job satisfaction and turnover intention using structural equation modeling: Empirical evidence from higher education institutions in Addis Ababa, Ethiopia. Cogent Social Sciences, 9(1). Https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2202959

[73] Hammond, M., Owusu, N. O., Nunoo, E. K., Boampong, G., Osman, A., Panin, A., Nyametso, J. K., & Essen, B. (2023). How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana. Discover Sustainability, 4(1). Https://doi.org/10.1007/s43621-023-00127-9

[74] Winter, R., Ward, A., Norman, R. I., & Howick, J. (2023). A survey of clinical empathy training at UK medical schools. BMC Medical Education, 23(1). Https://doi.org/10.1186/s12909-022-03993-5

[75] Jahmani A.; Jawabreh O.; AL Fahmawee E.A.; Almasarweh M.S.; Ali, J.A. (2023). The Impact of Employee Management on Organizational Performance in Dubai's Five-Star

Hotel Sector. Natural Sciences Publishing - Journal of Statistics Applications and Probability. Available: https://www.naturalspublishing.com/Article.asp?Artcid=26382

[76] Khoshakhlagh, A. H., Sulaie, S. A., Yazdanirad, S., & Park, J. (2023). Examining the effect of safety climate on accident risk through job stress: a path analysis. BMC Psychology, 11(1). Https://doi.org/10.1186/s40359-023-01133-2

[77] Tamene, A., Tediso, D., & Gebretsadik, A. (2023). Level of job satisfaction and associated factors among rural health extension workers in Hadiya Zone, Southern Ethiopia. BMC Health Services Research, 23(1). Https://doi.org/10.1186/s12913-023-09247-4

[78] Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. BMC Health Services Research, 23(1). Https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3

[79] Andrade, M. S., & Westover, J. H. (2022). Job satisfaction – an international comparison of public and private sector employees. International Journal of Public Administration, 1–15. Https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2076696

[80] Andrade, M. S., Miller, D., & Westover, J. H. (2022). Job satisfaction and gender: A global comparison of job satisfaction in the hospitality industry. Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, 23(3), 669–691. Https://doi.org/10.1080/1528008x.2021.1911728

[81] Le, A. B., Wong, S.-W., Lin, H.-C., & Smith, T. D. (2021). The association between union membership and perceptions of safety climate among US adult workers. Safety Science, 133(105024), 105024. Https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105024

[82] Andrade, M. S., & Westover, J. H. (2019). Global comparisons of job satisfaction across occupational categories. Evidence-Based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship, 8(1), 38–59. Https://doi.org/10.1108/ebhrm-09-2019-0086

[83] Monusova, G. A. (2019). Type of Employment Contract and Subjective well-being. Sociological Journal, 25(3), 46–66. Https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.3.6675

[84] Zhang, X., Kaiser, M., Nie, P., & Sousa-Poza, A. (2019). Why are Chinese workers so unhappy? A comparative cross-national analysis of job satisfaction, job expectations, and job attributes. Plos One, 14(9), e0222715. Https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222715

[85] Cunningham, R., Westover, J., & Harvey, J. (2022). Drivers of job satisfaction among healthcare professionals: a quantitative review. International Journal of Healthcare Management, 1–9. Https://doi.org/10.1080/20479700.2022.2126671

[86] Stater, K. J., & Stater, M. (2019). Is it "just work"? The impact of work rewards on job satisfaction and turnover intent in the nonprofit, for-profit, and public sectors. American Review of Public Administration, 49(4), 495–511. Https://doi.org/10.1177/0275074018815261

[87] Hollederer, A. (2023). Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland für alle? Ergebnisse der BIBB-/baua-Erwerbstätigenbefragung 2018. Gesundheitswesen (Bundesverband der Arzte des Offentlichen Gesundheitsdienstes (Germany)), 85(04), 277–288. Https://doi.org/10.1055/a-1658-0125

[88] Mira, M. S. (2023). Corporate sustainability as a tool for improving economic, social, and environmental performance: The effects of work stress and the work environment on

employee commitment through job satisfaction. In Advances in Human Resources Management and Organizational Development (pp. 40–54). IGI Global.

[89] Albalá-Genol, J., Díaz-Fúnez, P. A., & Mañas-Rodríguez, M. Á. (2023). Resilience and job satisfaction: Effect of moderated mediation on the influence of interpersonal justice on the performance of public servants. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(4). Https://doi.org/10.3390/ijerph20042957

[90] Boulet, M., Lachapelle, M., & Keiff, S. (2023). Demographic diversity, perceived workplace discrimination and workers' well-being: context matters. Evidence-Based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship, 11(1), 35–51. Https://doi.org/10.1108/ebhrm-08-2021-0179

[91] Sulong, S., Ibrahim, R. Z. A. R., Nazilah, A., Dagang, M. M., & Saputra, J. (2023). The interplay of work-family conflict and enrichment in determining employee wellbeing. In Handbook of Research on Dissecting and Dismantling Occupational Stress in Modern Organizations (pp. 334–346). IGI Global.

[92] Ansong, J. K., & Darko-Adjei, N. (2022). Job satisfaction among career record personnel in the Ghana civil service: a case study. Records Management Journal, 32(2), 182–197. Https://doi.org/10.1108/rmj-02-2021-0006

[93] Ahmad, M. S., Barattucci, M., Ramayah, T., Ramaci, T., & Khalid, N. (2022). Organizational support and perceived environment impact on quality of care and job satisfaction: a study with Pakistani nurses. International Journal of Workplace Health Management, 15(6), 677–693. Https://doi.org/10.1108/ijwhm-09-2021-0179

[94] Alam, A. (2022). Impact of university's human resources practices on professors' occupational performance: Empirical evidence from India's higher education sector. In Palgrave Studies in Democracy, Innovation, and Entrepreneurship for Growth (pp. 107–131). Springer International Publishing.

[95] Safadi, N. S., Easton, S. D., & Hasson, R. G., III. (2021). Factors related to organisational commitment amongst social workers in the Occupied Palestinian Territories. British Journal of Social Work, 51(7), 2341–2360. Https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa107

[96] Zhang, N., & He, X. (2022). Role stress, job autonomy, and burnout: The mediating effect of job satisfaction among social workers in China. Journal of Social Service Research, 48(3), 365–375. Https://doi.org/10.1080/01488376.2022.2048289

[97] Elsayed W.; Baskiewicz N.; Yousif N.B.A.; Borisov, V. (2021). Job satisfaction of public social workers. Bucharest University of Economic Studies Publishing House - Administratie si Management Public.

[98] Mickson, M. K., Anlesinya, A., & Malcalm, E. (2021). Mediation role of diversity climate on leadership and job satisfaction in the Ghanaian public sector. World Journal of Entrepreneurship Management and Sustainable Development, 17(2), 167–188. Https://doi.org/10.1108/wjemsd-10-2019-0080

[99] Alcaldía Municipal Uribe. (2020). Caracterización de los servidores públicos de la alcaldía de Municipal de Uribe (Meta). Available: https://uribemeta.micolombiadigital.gov.co/sites/uribemeta/content/files/000375/18725_caracterizacion-de-funcionarios--alcaldia-municipal-2020.pdf

[100] Alcaldía Municipal Sevilla. (2019). Caracterización servidores públicos alcaldía municipal de Sevilla-Valle Del Cauca. Available: https://sevillavalledelcauca.micolombiadigital.gov.co/sites/sevillavalledelcauca/content/files/000580/28985_caracterizacion-de-los-servidores-publicos-de-planta-del-municip.pdf

[101] Alcaldía Municipal Villa Caro. (2020). Informe de caracterización de servidores públicos alcaldía municipal de Villa-Caro. Available: https://villacaronortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/villacaronortedesantander/content/files/000384/19182_informe-de-caracterizacion-de-servidores-publicos-villa-caro.pdf

[102] Alcaldía Municipal Ibagué. (2020). Caracterización servidores públicos alcaldía municipal de Ibagué - Tolima. Avaiable: https://www.ibague.gov.co/portal/admin/archivos/publicaciones/2021/32531-DOC-20210127141250.pdf

[103] Empresa Industrial y Comercial del Estado (IMPRETICS). (2019). Caracterización de servidores públicos. Available: https://impretics.gov.co/wp-content/uploads/2021/12/Caracterizaci,on-de-Servidores-Publicos-IMPRETICS.pdf

[104] Colegio Mayor de Cundinamarca. (2020). Caracterización Servidores Públicos de La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca de Acuerdo al Modelo Integrado De Planeación Y Gestión – MIPG. Institución Universitaria. Available: https://unimayor.edu.co/web/images/planeacion/informaciondeinteres/caracterizacion/2020/D22-caracterizaci%c3%93n_usuarios_servidores_p%c3%9ablicos_v2.pdf

[105] Alcaldía Municipal Campohermoso. (2019). Informe caracterización servidores públicos. Boyacá. Available: https://campohermosoboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/campohermosoboyaca/content/files/000489/24425_informe-caracterizacion-servidores-publicos.pdf

[106] Institución Universitaria de Barranquilla. (2018). Caracterización de la comunidad estudiantil, docentes, funcionarios y contratistas de la Institución Universitaria ITSA. Available: https://www.itsa.edu.co/docs/caracterizacion-de-grupos-interes-2018.pdf

[107] Sector Educativo Municipio de Tuluá. (2020). Caracterización y perfil del sector educativo 2019. Available: https://tulua.gov.co/caracterizacion-y-perfil-del-sector-educativo-2019/

[108] Universidad De Caldas. (2021). Caracterización de los grupos de interés y valor de la Universidad de Caldas. Available: https://www.ucaldas.edu.co/portal/wp-content/uploads/2022/03/Caracterizacion-de-los-grupos-de-valor-Ucaldas-Marzo-2022.pdf

[109] El instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP). (2021). Caracterización de grupos de valor: funcionarios y contratistas. Available: https://www.infotepsai.edu.co/informacion-especifica-para-grupos-de-interes/1829-informe-de-caracterizacion-de-funcionarios-y-contratistas-2021/file

[110]Ministerio Del Interior. (2020). Caracterización de Grupos de Valor Interno Gestión del Conocimiento y la Innovación. Available: https://www.mininterior.gov.co/wp-content/uploads/2022/08/anexo_3._caracterizacion_grupos_de_valor_interno_mininterior_2020.pdf

[111] Sector Educativo Localidad Los Mártires. (2019). Caracterización del sector educativo. Available: https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/2021-03/Informe_14_Los%20Ma%CC%81rtires.pdf

[112] Garcia-Moreno, A. M., Martelo-Gomez, R. J., & Ruiz-Cabezas, M. R. (2020). Caracterización del trabajo en equipo para algunos centros universitarios del Caribe Colombiano: un acercamiento al personal administrativo y docente. Revista ESPACIOS, 41(16). Https://www.revistaespacios.com/a20v41n16/20411613.html

[113] Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). (2022). Informe de Caracterización de Usurios y Grupos de Interés ESAP. Intraesap - Informe de Caracterización de Usurios y Grupos de Interés ESAP 2022.pdf - Todos los documentos (sharepoint.com)

[114] Centro de Biotecnología Agropecuaria SENA. (2021). Caracterización de los funcionarios del CBA: diferentes biomarcadores, sueño y componente cognitivo. (n.d.). Edu.co. Retrieved July 30, 2023, from https://revistas.sena.edu.co/index.php/Revsiembracba/article/view/4797/5025

[115] Echeverry, P. G., Valencia, C. D. Z., & Giraldo, J. C. (2005). Caracterización de una muestra de funcionarios públicos con relación a los imaginarios y la práctica de la actividad física. Revista Médica de Risaralda.

[116] Alcaldía Municipal Cali. (2017). Caracterización de los funcionarios de la secretaria de bienestar social de la alcaldía de Santiago de Cali. Available: https://drive.google.com/file/d/149fxlaqbtpardfppso2vrrsbt76o5trb/view

[117] Empresas S.A.S Del Sector Servicios. (2016). Caracterización de los trabajadores en las empresas s.a.s del sector servicios respecto a las condiciones laborales en la comuna 19 de Cali. Cali. Available: https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/307/FUCLG0015583.pdf?Sequence=1&isallowed=y

[118] Pablo Bohórquez, J., Investigador, M., Iván, J., Guzmán, M., Liz, E., Ramos, L., & Profesional De Apoyo, U. (2019). Informe Final estudio sociodemográfico caracterización del personal docente y administrativo de planta de la Universidad Nacional de Colombia desde una perspectiva de género e interseccional 2015-2019 Observatorio de Asuntos de Género -OAG UNAL. Edu.Co. Retrieved July 30, 2023, from http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/productos/estudio_caracterizacion_dya.pdf

[119] Duran, S., & Elizabeth, M. (2015). Caracterización del recurso humano de la institución educativa La Merced del municipio de Mosquera. Facultad de Estudios a Distancia.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). Informe de caracterización de usuarios de Función Pública 2019. Available: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/0/2019-06-20_Informe_caracterizacion+%281%29.pdf/a7044a13-3188-1a84-7d94-3e765d61c0ae?T=1561478569703

[120] Unidad Ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca. (2019). Caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interes. Available:

https://www.uesvalle.gov.co/loader.php?Lservicio=Tools2&ltipo=descargas&lfuncion=descargar&idfile=15260

[121] Secretaría Distrital de la Mujer. (2022). Documento de Caracterización de Usuarios La Secretaría Distrital de la Mujer. Alcaldía Mayor de Bogotá. Available: https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2022-09/documentos/Documento_Caracterizacion_de_Usuarios_2022_V1_ajustado.pdf

[122] Servicio Atención a la Ciudadanía. (2020). Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés. Alcaldía Mayor de Bogotá. Avaiable: https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/instrumentos_gestion_informacion/caracterizacion_ciudadanos_gobierno_word.pdf

[123] Institución de fuerza militar: Fuerza Aérea Colombiana. (2019). Identificación y caracterización de los grupos de valor- fuerza aérea colombiana. Available: https://www.fac.mil.co/sites/default/files/linktransparencia/Planeacion/politicas/participacion/identificacion_y_caracterizacion_de_los_grupos_de_valor_fuerza_aerea_colombiana_0.pdf

[124] El Instituto Geográfico Agustín Codazzi. (2018). Caracterización usuarios y partes interesadas git servicio al ciudadano adoptado por el “instituto geográfico Agustín Codazzi”. Available: https://beta.igac.gov.co/sites/default/files/2022-07/caracterizacion_partes_intresadas_2018.pdf

[125] Instituto para la economía social. (2020). Caracterización de beneficiarios, ciudadanos y grupos de valor y otros de interés. Available: https://www.ipes.gov.co/images/informes/Estudios_e_investigaciones/2022/DE-

049%20caracterizacion%20de%20beneficiarios%2c%20ciudadanos%20y%20grupos%20de%20valor%20y%20otros%20de%20interes%20v1.pdf

[126] E.S.E Salud Pereira. (2019). Caracterización de ciudadanos, usuarios e interesados. Available: https://www.saludpereira.gov.co/medios/caracterizacion_de_usuarios.pdf

[127] Superintendencia de Industria y Comercio Oficina de Servicios al Consumidor y de Apoyo Empresarial (OSCAE). (2022). Caracterización de grupos de valor y de interés de la SIC a partir de las bases de datos administradas por la OSCAE. Available: https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/2022/Caracterizacion%20de%20ciudanos%20usuario%20e%20interesados%20OSCAE%202021%20(1).pdf

[128] Agencia Nacional De Minería (ANM). (2021). Caracterización de usuarios. Available: https://www.anm.gov.co/sites/default/files/documentosanm/proyecto-caracterizacion-de-usuarios-2021.pdf

[129] Jardín Botánico José Celestino Mutis. (2020). Caracterización de grupos de interés Jardín Botánico José Celestino Mutis. Alcaldía Mayor de Bogotá. Available: https://jbb.gov.co/documentos/planeacion/2021/junio/caracterizacion_grupos_de_interes_y_valor_jbb_(2020).pdf

[130] Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021). Documento caracterización grupos de interés DANE 2020. Available: https://www.dane.gov.co/files/control_participacion/grupos-de-interes/caracterizacion_grupos_interes_2020.pdf

[131] Instituto Nacional para Sordos (INSOR). (2018). Caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés. Available: https://www.insor.gov.co/home/descargar/2018-2019-Caracterizacion-de-ciudadanos-usuarios-y-grupos-de-interes.pdf

[132] Ministerio de Ambiente. (2022). Caracterización de usuarios. Availible: https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2022/07/informe-caracterizacion-2021-v2-28.06.20221_firmado.pdf

[133] Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal (IDPAC). (2022). "caracterización de usuarios y grupos de valor del instituto distrital de la participación y acción comunal (IDPAC)". Alcaldía Mayor de Bogotá. Availible: https://www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-09/caracterizacion_de_usuarios_2022.pdf

[134] Ministerio De Educación. (2019). Caracterización de usuarios y grupos de interés del Icfes. Availible: https://www.icfes.gov.co/documents/39286/2268630/Caracterizacion+de+ciudadanos+-+usuarios+y+grupos+de+interes.pdf/cdc3e677-ca33-dbd9-f035-93bc01a62e79?Version=1.0&t=1647964656917

[135] Procuraduría General de la Nación. (2019). Caracterización de usuarios programa de fortalecimiento institucional. Avaliable: https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/docs/caracterizacion_para_web.pdf

[136] Ministerio De Justicia y Derecho. (2019). Caracterización grupo de interés - rendición de cuentas sector justicia. Available: https://www.minjusticia.gov.co/servicio-ciudadano/caracterizacionusuarios/Caracterizacion_Grupos_de_Interes_2019_MJD.pdf

[137] Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá. (2020). Documento soporte Caracterización de Grupos de Interés 2020-2024. Available: https://acueducto.com.co/wps/wcm/connect/eab2/5a51a8c2-6b20-4204-9470-b084edc90367/documento+soporte+caracterizacion+grupos+de+interes+2020-2024+vf.pdf?mod=ajperes&cvid=nmfn-g2

[138] Parques Nacionales Naturales De Colombia -Usuarios de la operación estadística de las áreas protegidas integrantes de SINAP inscritas en el RUNAP. (2021). Caracterización de usuarios de la operación estadística de áreas protegidas integrantes del SINAP inscritas en el RUNAP. Available: https://www.parquesnacionales.gov.co/portal/wp-content/uploads/2021/09/caracterizacion-de-usuarios-2021-sinap-20212100000873.pdf

[139] Alcaldía Municipal Bucaramanga. (2019). Caracterización poblacional de los ciudadanos, usuarios o grupos de interés con los cuales interactúa cada una de las dependencias, oficinas y despachos de la administración local del municipio de Bucaramanga. Available: docsolint122657122120203571 6pm.pdf (bucaramanga.gov.co)

[140] Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD). (2019). Caracterización de ciudadanos, usuarios e interesados. available: http://portal.gestiondelriesgo.gov.co/documents/atencion-al-ciudadano/caracterizacion_de_usuarios_ungrd_v2.pdf

[141] Ministerio De Salud y Protección Social. (2022). Caracterización de usuarios y grupos interés. Available: https://www.adres.gov.co/transparencia/siteassets/Caracterizaci%C3%b3n%20de%20Usuarios%20de%20la%20ADRES2021_2022.pdf

[142] Hospital Universitaria San José (Popayán). (2020). Caracterizacion de usuarios, colaboradores y proveedores. From: www.hospitalsanjose.gov.co

[143] Ministerio Del Deporte. (2022). Caracterización de usuarios y/o grupos de interés - git rendimiento Paralímpico. From: https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/masivos/git_rendimiento_paralimpico_104698/git_rendimiento_paralimpico.pdf

[144] Ministerio Del Deporte. (2022). Caracterización de usuarios y/o grupos de interés - grupo interno de trabajo servicio integral al ciudadano. Available: https://www.mindeporte.gov.co//recursos_user/masivos/git_servicio_integral_al_ciudadano_104723/git_servicio_integral_al_ciudadano.pdf

[145] Hospital Universitario Hernando Moncaleno Perdomo (Neiva). (2018). Caracterización grupos de valor institucional del hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Available: http://hospitalneiva.gov.co/wp-content/uploads/2019/02/t52559-caracterizacion-grupos-de-valor.pdf

[146] Ministerio de Cultura. (2022). Proyecto caracterizaciones y estudios de ciudadanos, usuarios o grupos de interés en el ministerio de cultura. Available: https://www.mincultura.gov.co/ministerio/atencion-al-ciudadano/caracterizacion-de-usuarios/Documents/2022_Inf_proyecto_caract_MC_avance_mar_2022.pdf

[147] Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (2020). Caractarización de ciudadanos 2020. Available: https://etitc.edu.co/archives/caracterizacionusuarios20.pdf

[148] Gobernación De Bolivar. (2020). Caracterización de usuarios y grupos de valor gobernación de bolivar. Available:

https://www.bolivar.gov.co/descargas/Publicaciones_y_Notificaciones/Caracterizacin%20de%20Usuarios.pdf

[149] Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. (2022). Caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés de la secretaria Distrital de Seguridad, convivencia y justicia. Available: https://scj.gov.co/sites/default/files/documentos/f-ds-912_caracterizacio%cc%81n%20ciudadanos%2c%20usuarios%20y%20grupos%20de%20inter%c3%a9s.pdf

[150] Ministerio De Agricultura y Desarrollo Rural. (2020). Caracterización de usuarios. From: https://upra.gov.co/es-co/Documents/20201231_Documento_caract_usuarios_VF.pdf

[151] Comisión de la Verdad. (2019). Documento de caracterización de usuarios. Available: https://web.comisiondelaverdad.co/images/caracterizacin_usuarios_cev_v2.pdf

[152] ibm documentation. (2022, October 5). Ibm.com. Https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/saas?Topic=tests-one-sample-kolmogorov-smirnov-test

[153] Contrastes de normalidad. (n.d.). Www.ub.edu. Retrieved august 1, 2023, from http://www.ub.edu/aplica_infor/spss/cap5-6.htm

[154] Wikipedia contributors. (n.d.). Correlación. Wikipedia, The Free Encyclopedia. Https://es.wikipedia.org/w/index.php?Title=Correlaci%C3%b3n&oldid=151850869

CARACTERIZACIÓN DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS

AUTORES: DANIELA MEDINA PAÉZ - SHIRLEY PALACIOS CÁRDENAS

DIRECTORA: LUZ ANDREA RODRÍGUEZ ROJAS - CODIRECTOR: JOSÉ IGNACIO PALACIOS OSMA

1153 TRABAJADORES

Contratistas: 971
Otras vinculaciones: 182

Muestra:

369 respuestas — 86 % CONTRATISTAS

61 respuestas — 14 % OTRAS VINCULACIONES

Contratistas



25 – 39
Edad promedio (años)



36,31 %: Más de 3
30.08%: 3
Núcleo familiar



52% sin hijos
21.14% 1 hijo
20.05% 2 hijos
Número de hijos



Estrato 1 y 2
26,71 %



Femenino
Género predominante



71.5 % Régimen contributivo
10.4 % Complementario
10.03 % Prepagada
Régimen al que pertenece en salud



79,13 % NO
20,8 % SI
Diagnosticado con una enfermedad



43 % arriendo
23 % casa propia
Vivienda



64.7 % Trannsmilenio
17.05 % Automovil
Modo de transporte



34.9 % entre 1 a 5 años
31.44 % Menos 1 año
Tiempo de vinculación



41.7 % Profesional universitario
23.8 % Especialización
11.92 % Maestria
Formación académica



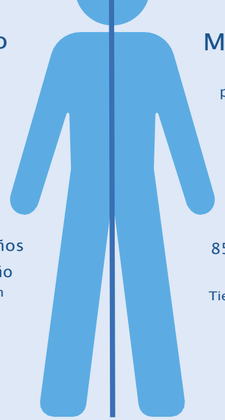
11.93 % Bienestar institucional
11.36 %Institucipin de extensión y educación para el trabajo
Dependencia donde desarrollan sus labores



68.5 % ninguno
31.17 % 1 a 5 veces
N° veces que uso los servicios de bienestar en el 2022



70.4 % No
29.5 % Si
¿Conoce los servicios de Bienestar?



Medicina, enfermería y odontología
Servicios más utilizados de Bienestar

Otras vinculaciones



Masculino
Género predominante



Estrato 4 y 5
32,65 %



19.6 % sin hijos
29.5 % 1 hijo
34.43 % 2 hijos
Número de hijos



36,31 %: Más de 3
30.08% : 3
Núcleo familiar



45 – 65
Edad promedio (años)



85.25 % Más de 11 años
Tiempo de vinculación



48.9 % Trannsmilenio
30.6 % Automovil
Modo de transporte



60.6 % casa propia
26 % arriendo
Vivienda



53,46 % Si
47,54 % No
Diagnosticado con una enfermedad



59 % Complementario
21.3 % Contributivo
19.67 % Prepagada
Régimen al que pertenece en salud



55.7 % No
44.2 % Si
¿Conoce los servicios de Bienestar?



50.82 % 1 a 5 veces
40. 9% ninguna
N° veces que uso los servicios de bienestar en el 2022



12.24 % Facultad de ingeniería
12.24 % Facultad tecnológia
Dependencia donde desarrollan sus labores



26.3 % Maestría
13.11 % Doctorado
11.48 % Tecnico
Formación académica