UNIVERSIDAD DE CALDAS

LUMINA SPARGO ®

Tejiendo Universidad

Autoevaluación institucional 2018 - 2026

Caracterización del grupo de valor de Funcionarios Universidad de Caldas 2025

El ejercicio de caracterización de los grupos de valor de la Universidad surge de la necesidad de diseñar e implementar acciones mas eficaces para sus usuarios; es por ello que es necesario identificar las características, intereses, motivaciones y preferencias y a partir de ello contar con insumos para una mejor gestión.



Objetivo

Identificar las características geográficas, demográficas, motivacionales e intereses de los grupos de valor que acceden a los servicios de la Universidad de Caldas, para establecer y gestionar las acciones adecuadas para el desarrollo de estrategias enfocadas al mejoramiento de la calidad de la oferta de los servicios institucionales y facilitar la toma de decisiones en los diferentes procesos y por ende en el cumplimiento de la misión institucional.



Políticas impactadas de acuerdo con el Modelo de Planeación y Gestión

PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RENDICIÓN DE CUENTAS: la entidad debe conocer las características de su población objetivo, sus intereses y necesidades de información como un requisito para la implementación de cualquier acción de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas.

POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO: se debe mejorar la efectividad, colaboración y eficiencia de las entidades y su capacidad para atender oportunamente y con calidad los requerimientos de los grupos de valor.

POLITICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO: La universidad tiene la responsabilidad de gestionar acciones en el marco del bienestar de su talento.

Grupos de Valor

Funcionarios
Personas naturales que ejercen la función pública y establecen una relación laboral con la Institución

Muestra: 152

Variables analizadas



Geográficas

Procedencia o lugar de residencia



Demográficas

Edad, género, educación y estrato socioeconómico



Intrínsecas

Acceso y uso de canales
Lugares de encuentro
Uso de servicios
Beneficios esperados



Comportamiento

Actividades de ocio
Eventos que más frecuentan

Las variables utilizadas se definieron de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y otros entes de control

Grupo de FUNCIONARIOS

Geográficas

Procedencia

Grupo de FUNCIONARIOS

Mayoría procedente de Manizales y municipios cercanos. Alrededor del 65%

Lectura institucional
Existe arraigo territorial y sentido de pertenencia regional.

Facilita la participación presencial, pero también refuerza dinámicas familiares tradicionales.

Implicaciones
Actividades presenciales son viables.
Se pueden fortalecer:

- Eventos comunitarios.
- Integración familiar.
- Identidad institucional-territorial.

Grupo de FUNCIONARIOS

Demográficas

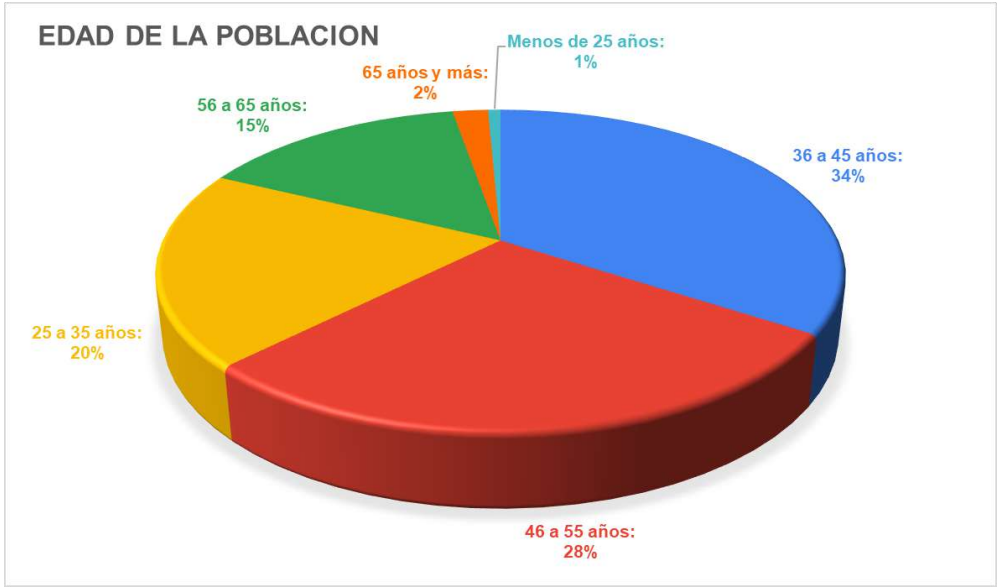
Edad

Género

Nivel educativo

Estrato socioeconómico

Grupo de FUNCIONARIOS





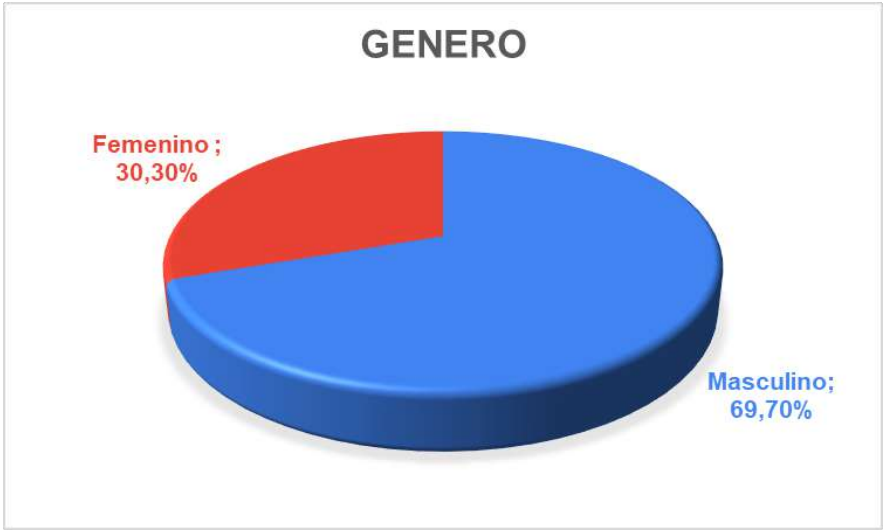
Resultados

El 62% de la población se concentra entre los 36 y 55 años, lo que evidencia una planta funcionaria en etapa de madurez laboral, con alta experiencia, estabilidad institucional y mayores responsabilidades personales y familiares. Esto implica mayores demandas de cuidado de la salud física y mental, prevención del desgaste laboral y la formulación de estrategias de equilibrio vida - trabajo.

Estrategias

- Prevención en salud.
- Manejo del estrés.
- Preparación para envejecimiento laboral activo.

Grupo de FUNCIONARIOS





Resultados

Las mujeres suelen asumir **doble o triple rol** (laboral, familiar, cuidado).

Esto incrementa riesgos de:
Sobrecarga emocional.
Afectación en salud mental.
Menor tiempo para participación en actividades institucionales.

Implicaciones
Se justifica un **enfoque diferencial de género** en:

- Bienestar emocional.
- Horarios flexibles.
- Actividades que integren familia.
- Prevención de burnout.

Grupo de FUNCIONARIOS





Resultados

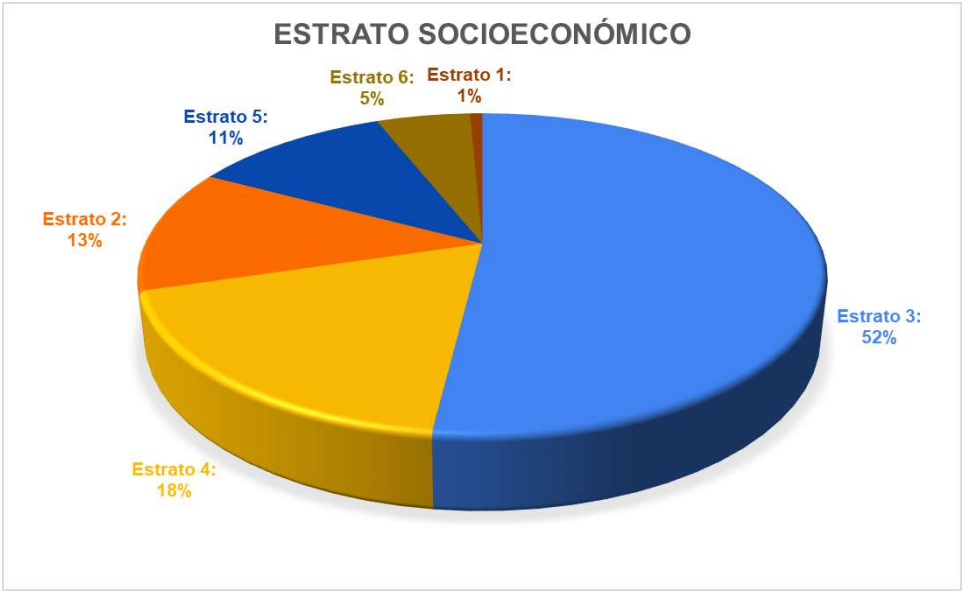
La Universidad cuenta con un **capital humano altamente cualificado**, con:

Capacidad crítica.
Expectativas elevadas frente a la calidad de los servicios.
Interés por procesos formativos con sentido.

Las estrategias de bienestar deben ser:
o Reflexivas.
o Con enfoque de desarrollo humano.
o No infantilizadas ni superficiales.

Se pueden integrar componentes de:
o Formación en habilidades blandas.
o Liderazgo consciente.
o Salud mental desde la autogestión.

Grupo de FUNCIONARIOS





Resultados

El 64,5% de los funcionarios pertenece a los estratos 2 y 3, lo que indica una población con estabilidad relativa, pero sensible a beneficios económicos, subsidios, convenios y apoyos institucionales que contribuyan a mejorar su calidad de vida.

Grupo de FUNCIONARIOS

Intrínsecas

Acceso y uso de canales

Lugares de encuentro

Uso de los servicios de la universidad

Beneficios que espera del uso de los servicios

Grupo de FUNCIONARIOS





Resultados

Uso predominante de:

- Correo institucional.
- WhatsApp.

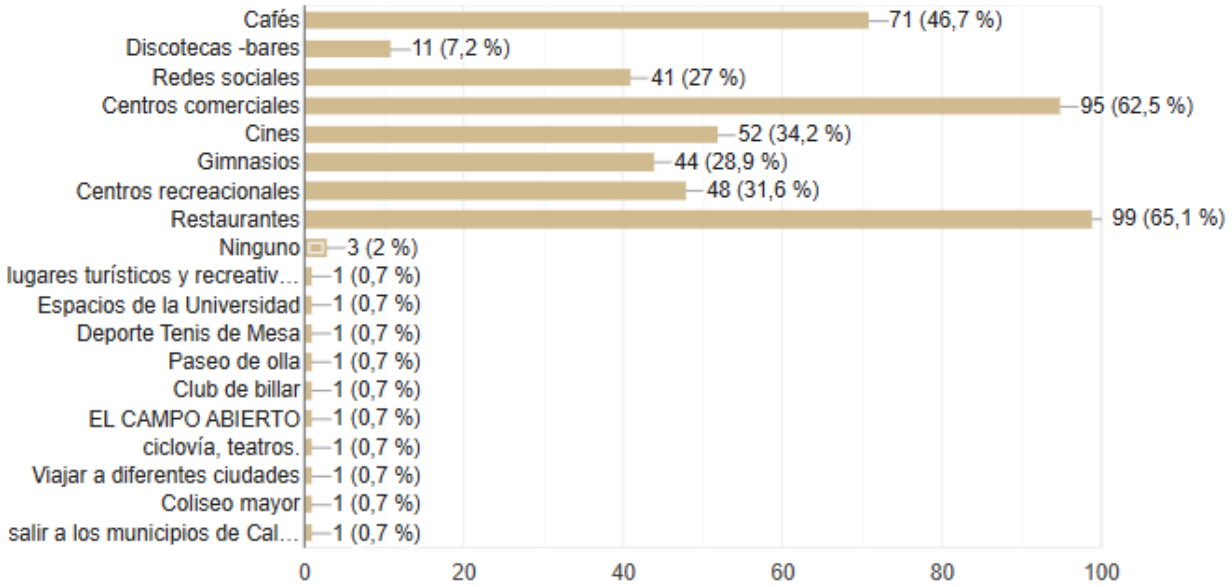
Menor uso de canales formales alternativos.

Lectura institucional

- Existe riesgo de saturación de información.
- La comunicación puede estar llegando, pero no necesariamente generando apropiación.

Grupo de FUNCIONARIOS

LUGARES A LOS QUE ASISTEN CON FRECUENCIA





Resultados

Alta asistencia a espacios:

- Comerciales.
- Familiares.
- Recreativos básicos.

Menor presencia en espacios culturales formales.
El ocio es funcional y práctico, no necesariamente cultural o formativo.

Implicaciones

La Universidad puede:

- Acercar la cultura al lugar de trabajo.
- Facilitar experiencias culturales accesibles.
- Promover el bienestar desde lo cotidiano.

Grupo de FUNCIONARIOS





Resultados

El ítem más frecuente es “Ninguno de los anteriores”.
Uso fragmentado de servicios como gimnasio, IPS, auxilios.
Lectura institucional
No es ausencia de oferta, sino posible:

- Desconocimiento.
- Falta de tiempo.
- Percepción de baja pertinencia.

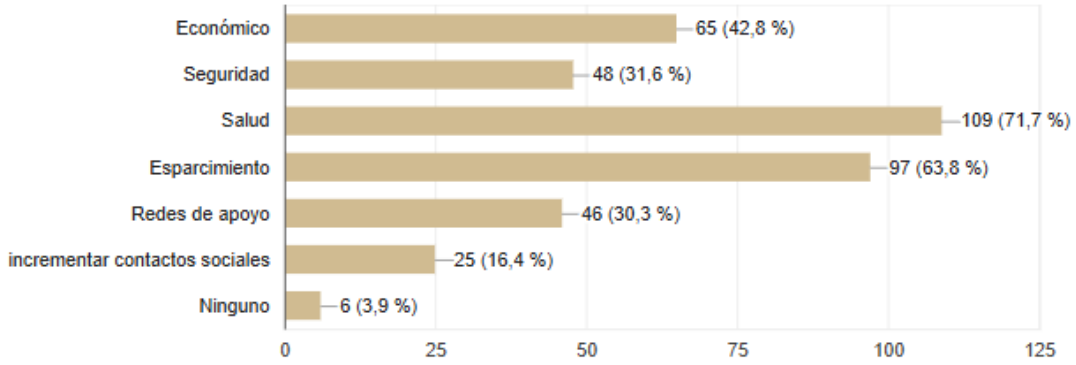
Implicaciones

Urge:

- Reposicionar el portafolio de bienestar.
- Comunicar beneficios concretos.
- Escuchar barreras de acceso.

Grupo de FUNCIONARIOS

BENEFICIOS ESPERADOS DEL USO DE SERVICIOS





Resultados

Predominan:

- Salud.
- Esparcimiento.
- Seguridad y apoyo económico.
- Redes de apoyo.

El bienestar es entendido de forma integral.
Hay una necesidad explícita de sentirse cuidado por la institución.

Implicaciones

- El enfoque debe pasar de actividades aisladas a un modelo de bienestar integral y preventivo, NO SOLO ASISTENCIAL

Grupo de FUNCIONARIOS

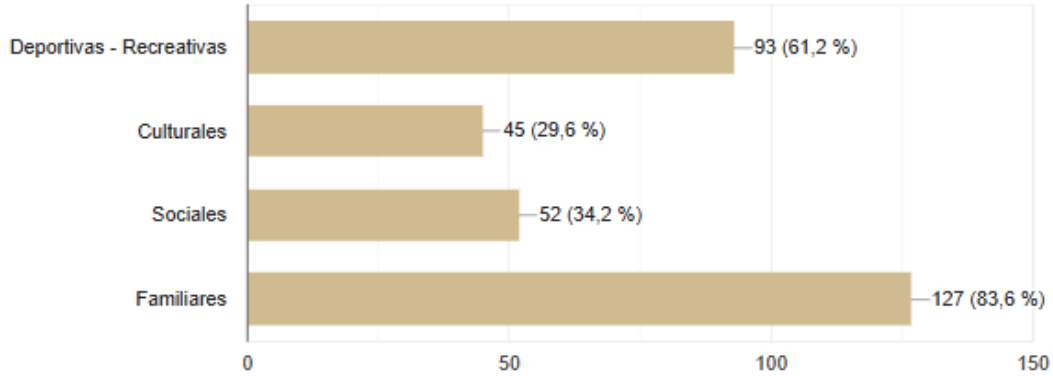
Comportamentales

Actividades de ocio

Eventos en los que participa

Grupo de FUNCIONARIOS

ACTIVIDADES DE OCIO





Resultados

Predominan actividades:

- Familiares.
- Deportivas–recreativas.

Baja mención de ocio individual o creativo.
El tiempo libre es limitado y se prioriza la familia.
Poca práctica de autocuidado individual.

Implicaciones

El bienestar debe:

- Integrar a la familia.
- Facilitar espacios de autocuidado consciente.

Oportunidad para promover:

- Salud mental.
- Reconexión personal.
- Manejo del estrés.

Grupo de FUNCIONARIOS





Resultados

“Ninguno” es la respuesta más frecuente.
Mayor participación en eventos académicos y de salud.
La no participación no implica desinterés, sino:

- Falta de tiempo.
- Desconexión emocional.
- Oferta poco alineada con necesidades reales.

Implicaciones

Se recomienda:

- Diagnóstico por segmentos.
- Flexibilización de formatos.
- Actividades con sentido y propósito.



Conclusiones

La caracterización muestra una población:

- Altamente calificada.
- Mayoritariamente femenina.
- En etapa adulta productiva.
- Con necesidades claras en salud, equilibrio emocional y seguridad.

La Universidad de Caldas tiene una oportunidad estratégica de evolucionar su modelo de bienestar hacia uno:

- Preventivo.
- Humano.
- Diferencial.
- Con enfoque de ciclo vital y salud mental.