

**INFORME PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES DEL  
PRIMER PERIODO DE LA INSTITUCION UNIVERSITARIA MAYOR DE  
CARTAGENA**

---

**Elaborado**

**JONATHAN CUADRO MARTINEZ**

**Responsable del SGSST**

**PROCESO DE TALENTO HUMANO Y PREVENCION DE RIESGOS  
LABORALES**

**CARTAGENA, COLOMBIA**

**29/07/2023**

## LISTA DE TABLAS

**Tabla 1. Sexo**

**Tabla 2. Rango de edades**

**Tabla 3. Número de Hijos**

**Tabla 4. Grado de escolaridad**

**Tabla 5. Tipo de Vivienda**

**Tabla 6. Características de la vivienda**

**Tabla 7. Si es Cabeza de familia**

**Tabla 8. Estado civil**

**Tabla 9. Tipo de Afiliación**

**Tabla 10. Estrato**

**Tabla 11. Practica Actividad Física**

**Tabla 12. A que fondo de Pensión está suscrito**

**Tabla 13. A que EPS se Encuentra Afiliado**

**Tabla 14. ¿Fuma?**

## INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Mayor de Cartagena se caracteriza por la responsabilidad social y ambiental que posee, en la cual el bienestar y la salud de cada uno de sus trabajadores, es fundamental ya que son estos los que impulsan el crecimiento y desarrollo de la misma; por ello desde el proceso de Talento Humano, Seguridad Y Salud En El Trabajo, se ha determinado llevar a cabo la identificación del perfil sociodemográfico de todas las personas que integran la institución. Este perfil se realiza con el ánimo de dar cuenta de las motivaciones, necesidades y características que tienen los trabajadores de la Umayor y de este modo obtener la información necesaria y pertinente para dar paso a la formulación y posterior implementación del plan de bienestar laboral y acciones del SG-SST de la Umayor.

Por otra parte, se hace necesario presentar la estructura de este documento, cuyo propósito es dar cuenta del proceso de hábitos y de la realización del perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, lo cual, se evidencia de algunos componentes.

El perfil sociodemográfico y ocupacional, donde se da a conocer la pertinencia que tiene la realización de este, tanto para la institución como para los trabajadores de la misma, a su vez se encuentra la importancia de la realización de dicho perfil para el desarrollo y futura implementación del plan del SG-SST y Bienestar Laboral.

La pregunta problema, esta se cuestiona por aquellos elementos que dieron curso a la información que se generó y de analizó. Después de este se puede ver el referente teórico conceptual y el marco legal aplicable, que da a conocer como se comprenden los conceptos que orientaron el perfil sociodemográfico (condiciones laborales, extra laborales e intra laborales; salud y motivaciones); con relación al marco legal se ubican los decretos y resoluciones que componen este ejercicio, entre ellos el Decreto 1072 de 2015.

## JUSTIFICACIÓN DEL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO OCUPACIONAL

La calidad de vida de las personas está ligada al bienestar que las mismas posean en cada uno de los ámbitos de su vida y uno de los espacios en los cuales pasan la mayor parte de su tiempo es el laboral. Espacio en el que son de gran importancia, puesto que son quienes impulsan las labores y el desarrollo de las organizaciones; por ende es de vital importancia preguntarse por la salud, las necesidades, las motivaciones, las expectativas, las condiciones sociales, familiares y laborales, es decir las situaciones extralaborales e intralaborales que ellos tengan, dicha información se puede obtener por medio de la identificación del perfil sociodemográfico, el cual se define a partir de la demografía, cuyo objetivo es “estudiar los movimientos que se presentan en las poblaciones humanas.

El término de población debe ser entendido como el conjunto de personas que se agrupan en cierto ámbito geográfico y está propenso a continuos cambios. De esta manera, el área temática de la demografía se concentra en el estado y la dinámica de estas poblaciones en el tiempo. El estado de la población hace referencia a su tamaño, distribución territorial y estructura por edad, sexo, u otros subgrupos de interés.

Por otra parte, se debe tener presente que el perfil sociodemográfico es una labor de obligatorio cumplimiento que deben realizar las empresas, ya que la legislación Colombiana (Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.12), ha establecido que es responsabilidad de los empleadores mantener actualizado el perfil sociodemográfico de los empleados que hagan parte de la organización; a partir de este se puede llevar a cabo un diagnóstico que dé cuenta de la cultura y clima organizacional, a su vez permite identificar los servicios que pueden brindarse a los empleados para mejorar sus condiciones laborales y de este modo aportar a su bienestar, a su calidad de vida y simultáneamente a la calidad de sus labores asignadas. Adicional a ello la identificación de los factores mencionados da paso para las mejoras que debe hacer la Institución Universitaria Mayor de Cartagena en cuanto a la gestión humana, y Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que éste área dentro de sus labores tiene la responsabilidad de brindar las garantías a las cuales las personas que hacen parte de la empresa tienen derecho, para aportar a su crecimiento profesional y personal.

Lo anterior da cuenta de la relevancia que tiene para la Institución Universitaria Mayor de Cartagena llevar a cabo la identificación del perfil sociodemográfico de sus trabajadores, ya que es una empresa comprometida con la salud, bienestar y seguridad de las personas que la conforman; además la realización de esta labor dará paso a la planeación para una posterior aplicación del Plan de Bienestar Laboral, el cual está pensado para que los trabajadores que integran la empresa cuenten con programas que mejoren su situación laboral y a su vez aporte a su vida personal y familiar

## OBJETIVOS

### General

Identificar a partir de las necesidades, motivaciones y expectativas de los trabajadores el perfil sociodemográfico y ocupacional para construir la línea base del Plan de Bienestar Laboral y hábitos en materia de SST de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena.

### Específicos

- Describir las principales características sociodemográficas del personal que labora en la Institución Universitaria Mayor de Cartagena.
- Referir las condiciones intralaborales y extralaborales de los trabajadores de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena.
- Enunciar las motivaciones y necesidades de los trabajadores de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena para implementar mejoras en las condiciones laborales de los mismos.
- Estructurar una línea base para los programas de promoción de la salud, prevención del riesgo y bienestar laboral, a partir de la información obtenida en el perfil sociodemográfico y ocupacional.

### REGUNTA PROBLEMA

- ¿Cuáles son las condiciones sociales, demográficas, intralaborales, extralaborales, motivaciones y necesidades ocupacionales de los trabajadores de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena?

### Marco Legal

Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

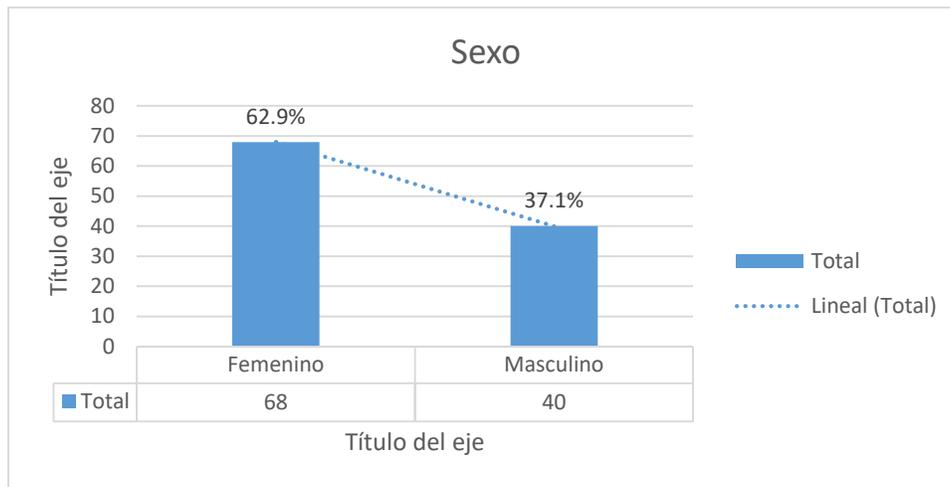
Resolución 2646 de 2008 Cuyo objeto es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Decreto 1443 de 2014 Tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 1072 de 2015 Por medio de éste se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

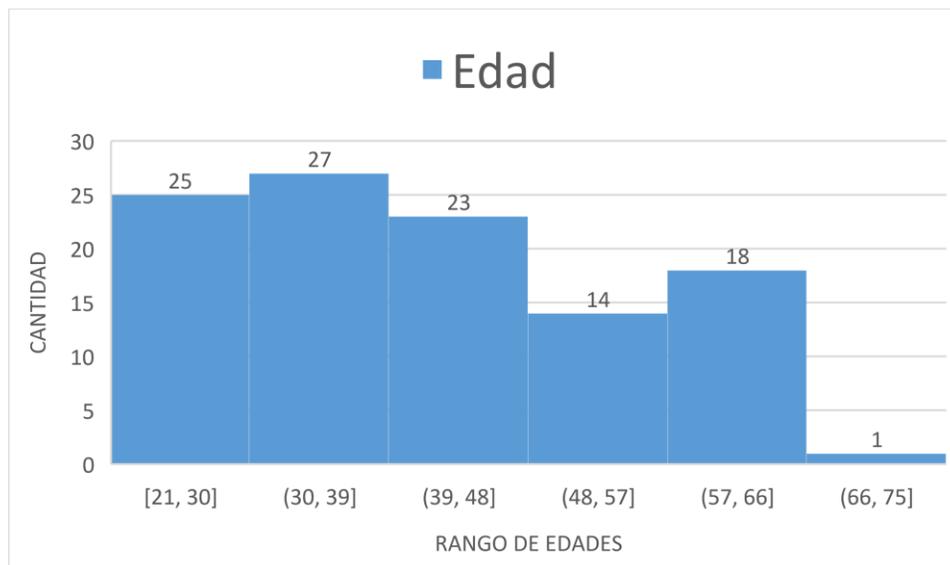
Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019 por medio del cual se definen los estándares mínimos del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST)

Tabla 1



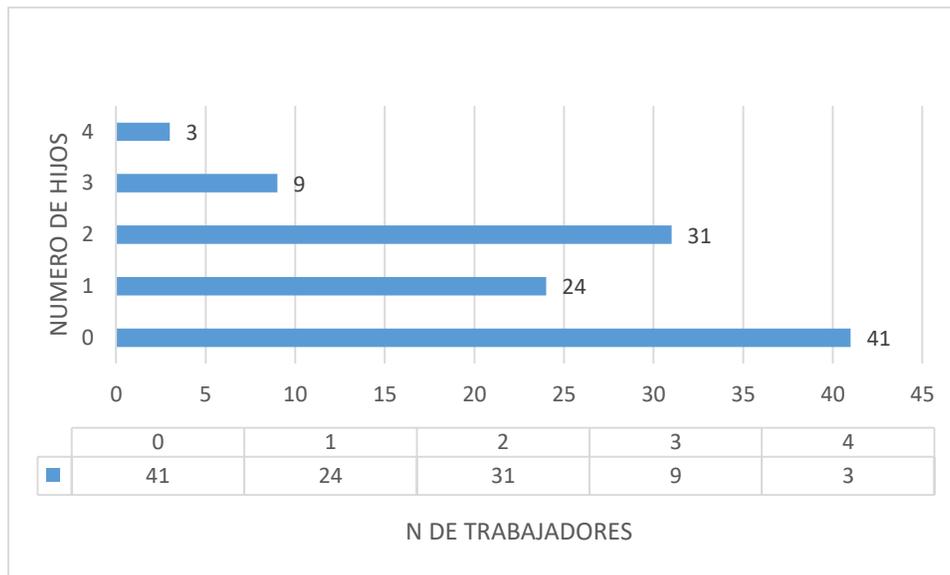
En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas, el 62.9 % pertenecen al género femenino, mientras que el 37.1 % son masculino; por lo tanto, en esta las personas del género femenino tienen mayor porcentaje.

Tabla 2



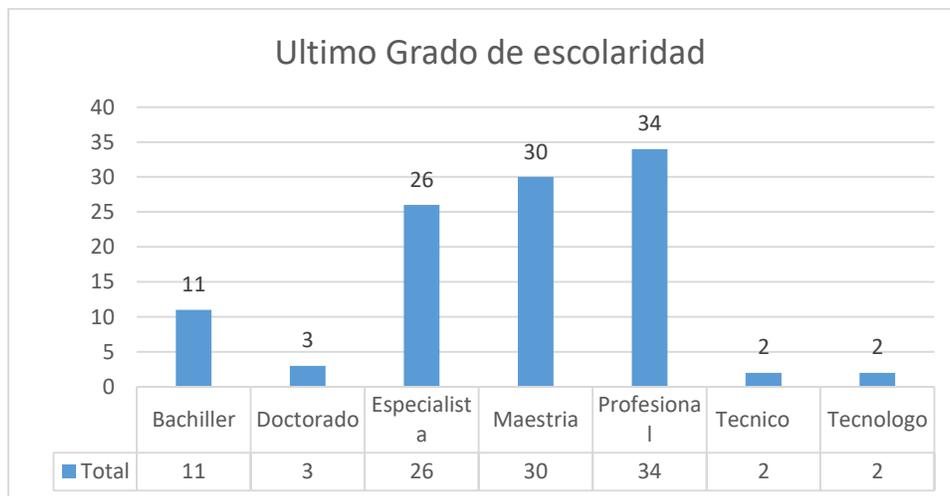
En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas, el 23.2 % están en un rango de edades de 21 a 30 años, el 25% en un rango de 30 a 39 años, el 21.2% están en un rango de 40 a 48 años, el 12.9% se encuentran en el rango de 48 a 57 años de edad, el 16,6% del personal se encuentran en el rango de 57 a 66 años de edad y el 1% se encuentran en el rango de 66 a 75 años de edad. Lo cual podemos educir que hay una población próxima a alcanzar la pensión.

Tabla 3



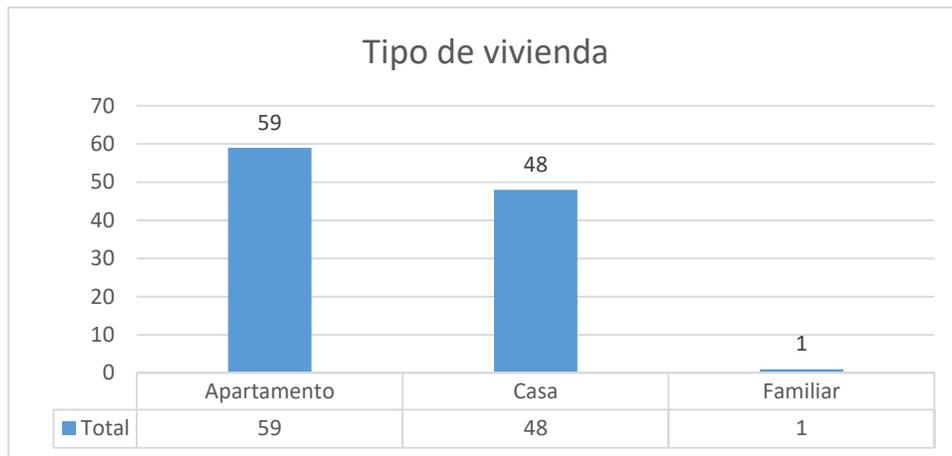
En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas el 37.9% respondió que no tiene hijos, el 22.2% tiene 1 hijo, el 28.7% tiene 2 hijos, el 8.3% tiene 3 hijos y el 2.7% tiene 4 hijos.

Tabla 4



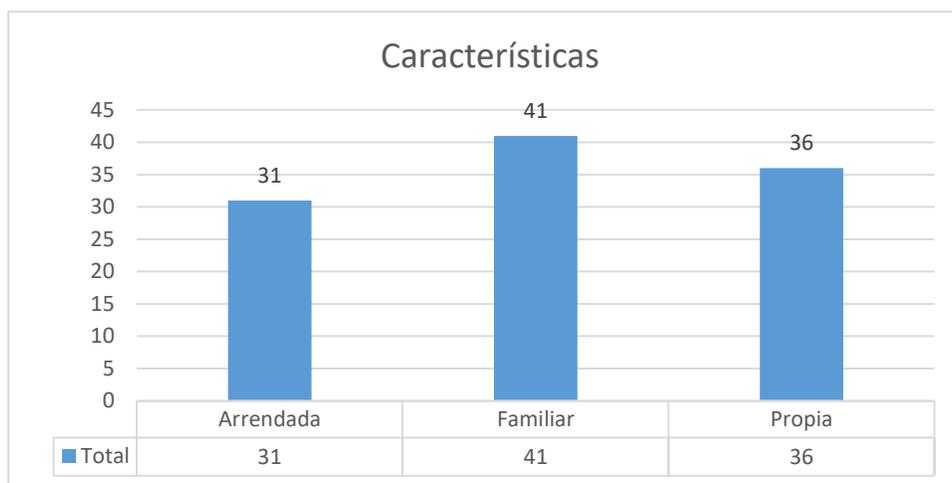
En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas Respondieron de acuerdo al nivel de escolaridad con que cuentan dado de la siguiente forma el 10.1% son bachiller, el 1.8% son técnicos, el 1.8% son tecnólogos, el 31.4% son profesional, el 27.7% cuentan con un postgrado, el 27.7% cuentan con una maestría y el 2.7% cuentan con un doctorado.

Tabla 5



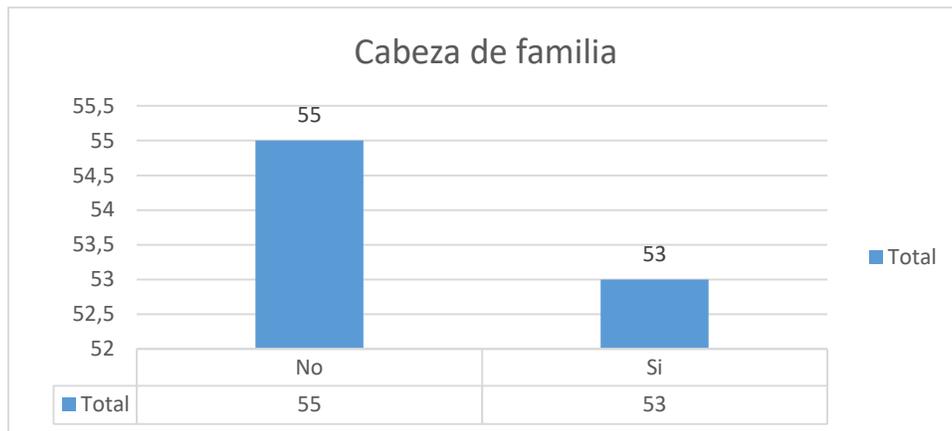
En el gráfico se puede observar que, de 108 personas encuestadas el 1 % cuenta con un tipo de vivienda familiar, el 44.4 % vive en casa y el 54.6% vive en apartamento.

Tabla 6



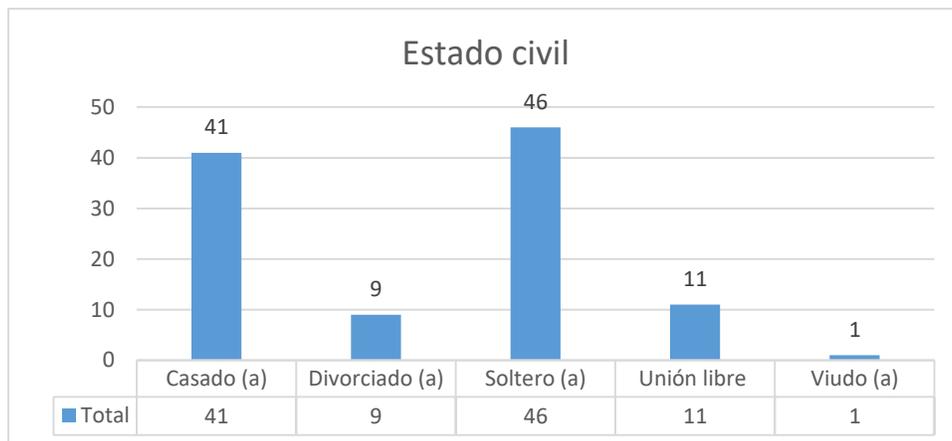
En el gráfico se puede observar que, de 108 personas encuestadas con respecto a la información de la anterior tabla el 28.7 % vive arrendado, el 37.9% vive en casa familiar y el 33.3 % vive en casa propia.

Tabla 7



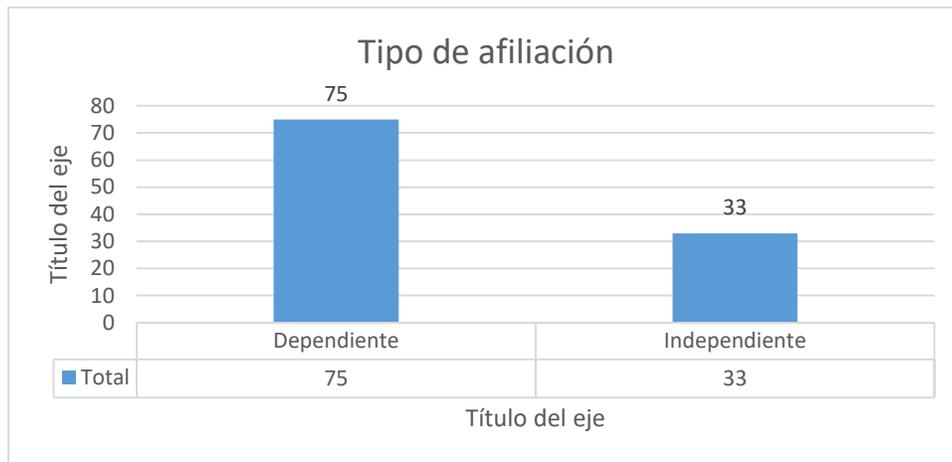
En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas, los cuales el 41.1 % no son cabeza de familia y el 50.9 son cabeza de familia.

Tabla 8



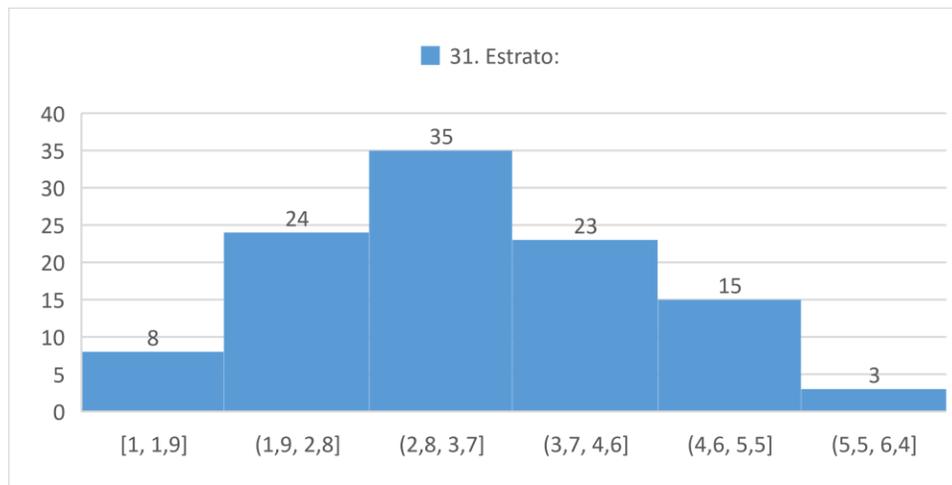
En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas, el 42.6 % son solteros (as), el 10.1 % viven en unión libre, el 37.9 % son casados, el 8.3% son divorciados y el 0.9 % son viudos.

Tabla 9



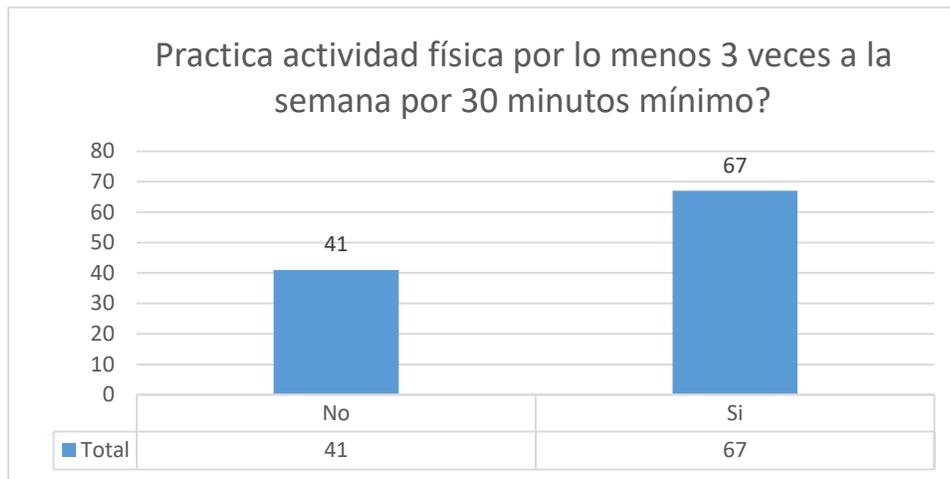
En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas, los cuales el 41.1 % no son cabeza de familia y el 50.9 son cabeza de familia.

Tabla10



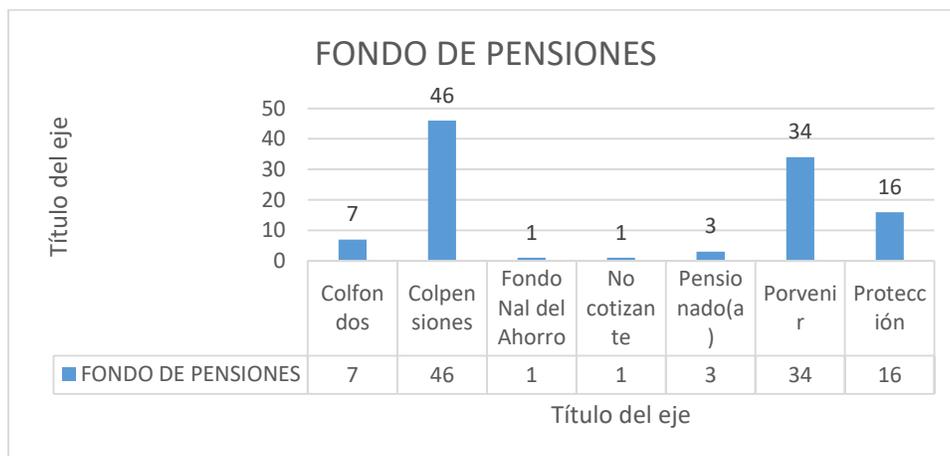
En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas el 7.4 % es de estrato, el 22.2 % son de estrato 2, el 32.4 % son del estrato 3, el 21.2 % están en el estrato 4, el 13.8 % son del estrato 5 y el 2,7 % están en el estrato 6.

Tabla11



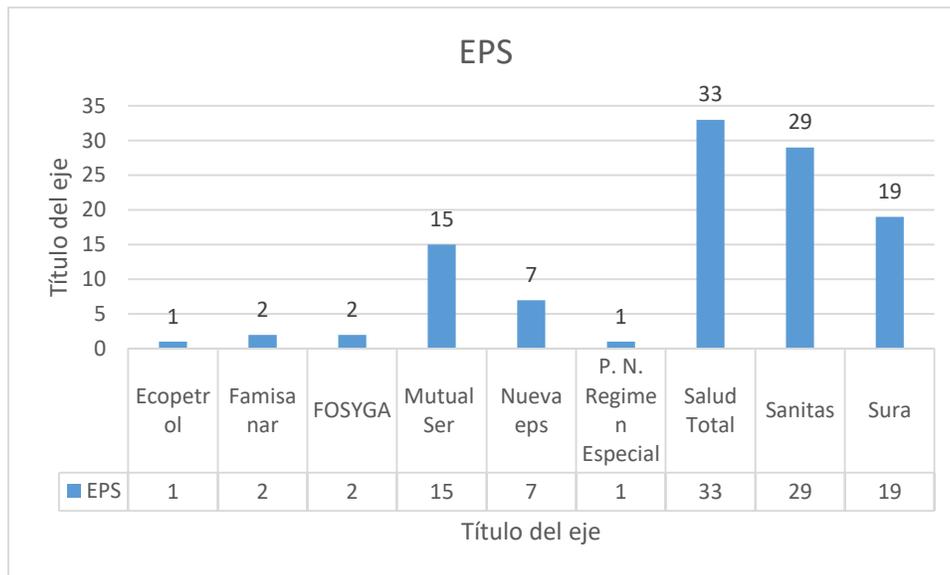
En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas que de un 100% el 62 % por lo anterior de la mitad elabora actividad física y debe de mantener un estilo de vida saludable.

Tabla12



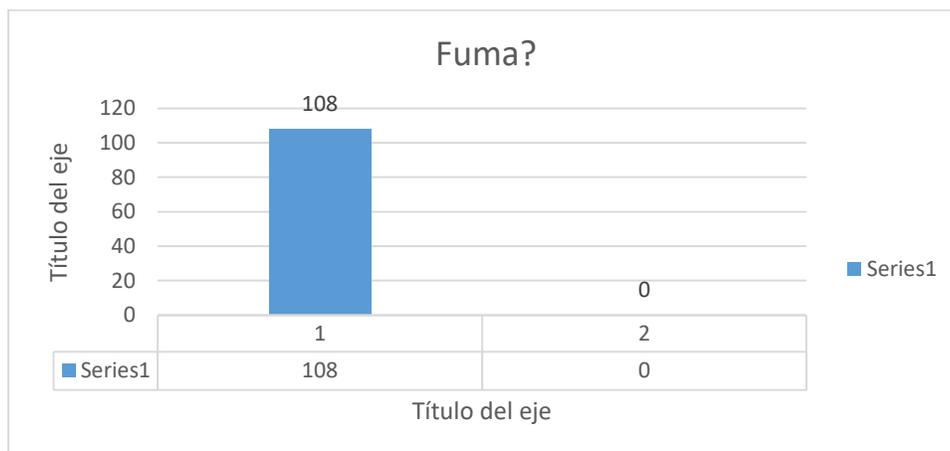
En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas la mayoría se encuentra en aseguradora de fondo de pensiones del gobierno.

Tabla13



En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas el mayor porcentaje de los trabajadores que es del 30.5 % se encuentra en Salud Total le sigue Sanitas con un 26.8 %, sura con un 17.6 %, Mutual Ser con 13.8, Nueva EPS con un 6.4 %, Famisanar con 1.8 %, FOSYGA CON 1.8 %, Régimen Especial 0.9 % Y Ecopetrol con el 0.9 %.

Tabla14



En el grafico se puede observar que, de 108 personas encuestadas el 100 % no fuma.