

 Institución Universitaria	FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES	Código	FPI 004
		Versión	02
		Fecha	2014-04-30

A. Identificación del indicador	
1. Nombre del Indicador	Medición de la percepción del clima organizacional
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar seguimiento a los resultados de la evaluación del clima organizacional para tomar las acciones pertinentes
4. Tipo de Indicador	Efectividad o Impacto

B. Parámetros para la medición del indicador						
5. Forma de Cálculo	Ver: Informe del clima organizacional emitido por la entidad externa responsable de la medición					
6. Frecuencia de la medición	Bienal					
7. Línea base	Unidad de medida línea base	Porcentaje	Dato línea base	65,00%	Fecha de corte línea base	Año 2011
8. Meta	Unidad de medida de la meta	Porcentaje	Dato meta	70,00%		

C. Medición y análisis del indicador	
9. Resultados de la medición actual e histórica	
Año	Resultado de la medición del indicador
2011	65,00%
2013	74,00%
2015	74,00%



Institución Universitaria

FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES

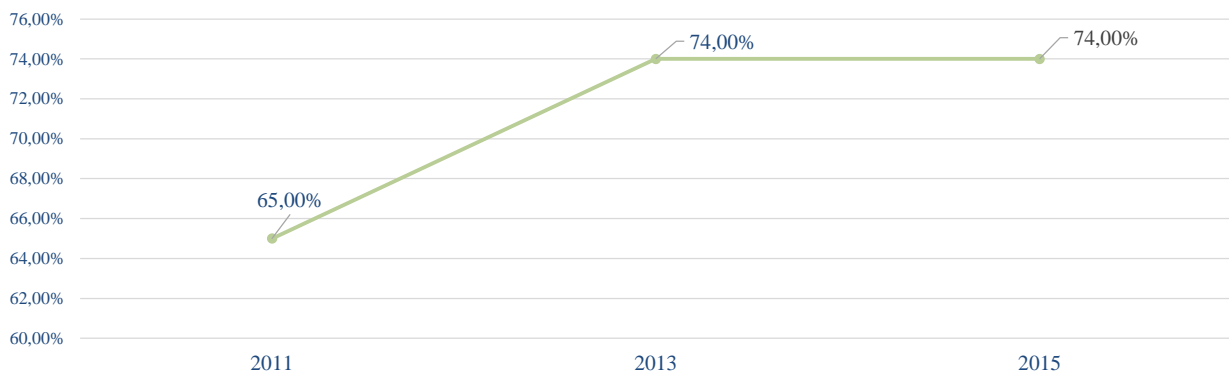
Código	FPI 004
Versión	02
Fecha	2014-04-30

A. Identificación del indicador

1. Nombre del Indicador	Medición de la percepción del clima organizacional
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar seguimiento a los resultados de la evaluación del clima organizacional para tomar las acciones pertinentes
4. Tipo de Indicador	Efectividad o Impacto

10. Representación gráfica de los resultados de la medición del indicador

Medición de la percepción del clima organizacional



	FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES	Código	FPI 004
		Versión	02
		Fecha	2014-04-30

A. Identificación del indicador	
1. Nombre del Indicador	Medición de la percepción del clima organizacional
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar seguimiento a los resultados de la evaluación del clima organizacional para tomar las acciones pertinentes
4. Tipo de Indicador	Efectividad o Impacto

11. Análisis de los resultados de la medición

Con el estudio de clima organizacional del ITM, se pretende conocer la percepción de los servidores de la entidad y a través de este indicador es posible realizar un análisis comparativo con vigencias anteriores, a fin de proponer un plan de intervención psicosocial según los resultados obtenidos, buscando el mejoramiento continuo de los servidores y su calidad de vida. Al revisar los resultados del estudio de clima organizacional realizado a la Institución en el año 2015, se encontró que el puntaje general obtenido se mantuvo, sin embargo, se logra evidenciar el impacto de las intervenciones lideradas por Clima Organizacional durante los años 2014 y 2015, donde todos los esfuerzos se direccionaron al fortalecimiento de las competencias de los líderes, la responsabilidad individual y trabajo en equipo.

Para la medición 2015, nos encontramos que liderazgo fue evaluada con un porcentaje del 82%, es decir 6 puntos por encima del anterior con 76%, es decir ALTO, encontrándose que la mayoría del personal percibe y reconoce un buen liderazgo por parte del equipo directivo y los jefes, siendo la más alta en esta vigencia, encontrándose que las 4 subvariables de esta variable subieron en relación con el estudio del 2013. Dentro de esta variable está la subvariable Trabajo en equipo, la cual obtuvo un porcentaje del 83%, 13 puntos por encima del anterior con 70%, ALTO, indicador de que la mayoría de las personas percibe que las aportan para trabajar en equipo, es decir que los funcionarios perciben que las áreas trabajan en equipo.

Motivación: Esta variable fue evaluada de manera positiva, con un puntaje de 69%, 3 puntos por debajo del anterior con 72%, equivalente en la tabla a MEDIO – ALTO, indicador que muestra que la mayoría del personal percibe que hay estímulos para trabajar en la Institución, sin embargo es la variable más baja por tanto con necesidad de revisión y fortalecimiento. Dentro de esta variable se encuentra la subvariable Responsabilidad, con una puntuación de 63%, 7 puntos por encima del anterior con 56% indicador de puntaje MEDIO – ALTO, lo cual indica que la mayoría del personal es responsable, se empoderan de las actividades que se realizan al interior de la Institución, es decir, el personal percibe que las personas son responsables con su trabajo.

Reciprocidad: E En términos generales esta variable fue evaluada de manera positiva con un 72%, 7 puntos por debajo del anterior con 79% equivalente a un puntaje ALTO, lo que muestra que la mayoría de los funcionarios perciben que el personal va caminando hacia el mismo lado de la Institución y que los intereses de la Institución son compatibles con los propios.

Participación: En términos generales esta variable fue evaluada de manera positiva, con un puntaje de 73% 4 puntos por encima del anterior con 69% MEDIO – ALTO con tendencia a ALTO, indicador de que la mayoría de las personas perciben que son tenidas en cuenta por los directivos para los diferentes procesos que se manejan dentro de la Institución y que se les informa oportunamente sobre los diferentes procesos.

En conclusión el clima de la Institución es percibido de manera muy positiva manteniendo el mismo puntaje de la vigencia anterior, donde 10 subvariables subieron y 6 bajaron, lo que da cuenta de que el personal reconoce el mejoramiento de la institución en algunas variables organizacionales, sin embargo identifica necesidades de intervención en otros aspectos a fin de prevenir riesgo psicosocial intralaboral. De las cuatro áreas críticas evaluadas: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, la mejor evaluada fue liderazgo mientras que en la vigencia 2013 fue reciprocidad. La de menor puntuación fue motivación y en la vigencia anterior fue participación.

Según los resultados de esta última medición, por recomendación de la ARL Colmena, el plan de intervención Institucional debe ir orientado a fortalecer específicamente las subvariables de reconocimiento de aportes, retribución y equidad.

Desde el Departamento de Personal- Clima Organizacional direccionará las intervenciones de fortalecimiento a la variable “motivación” específicamente a la intrínseca, buscando impactar al ser.




 Institución Universitaria	FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES	Código	FPI 004
		Versión	02
		Fecha	2014-04-30

A. Identificación del indicador


1. Nombre del Indicador	Medición de la percepción del clima organizacional
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar seguimiento a los resultados de la evaluación del clima organizacional para tomar las acciones pertinentes
4. Tipo de Indicador	Efectividad o Impacto

12. Fecha de la última medición (d/m/a)	Diciembre de 2013
13. Fuente de la información	Archivo de gestión del proceso

D. Seguimiento y evaluación del indicador

Seguimiento del indicador			
14. Porcentaje de cumplimiento de la meta			
15. Rango de Gestión	Bueno 	Aceptable 	Deficiente 
	≥ 90%	< 90% & ≥ 70%	< 70%

Evaluación del indicador

14. Porcentaje de cumplimiento de la meta	105,71%		
15. Rango de Gestión	Bueno 	Aceptable 	Deficiente 
	≥ 90%	< 90% & ≥ 70%	< 70%
16. Acciones derivadas del resultado del indicador	Acciones preventivas		Acciones correctivas
	< 80% & ≥ 70% 	< 70% 	
17. Identificación de las acciones emprendidas derivadas del resultado del indicador	Identificación de la acción preventiva emprendida		Identificación de la acción correctiva emprendida
	No aplica		No aplica

	FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES	Código	FPI 004
		Versión	02
		Fecha	2014-04-30

A. Identificación del indicador	
1. Nombre del Indicador	Cumplimiento del plan de capacitación institucional
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar seguimiento al cumplimiento del plan de capacitación institucional para orientar los procesos de formación
4. Tipo de Indicador	Eficacia

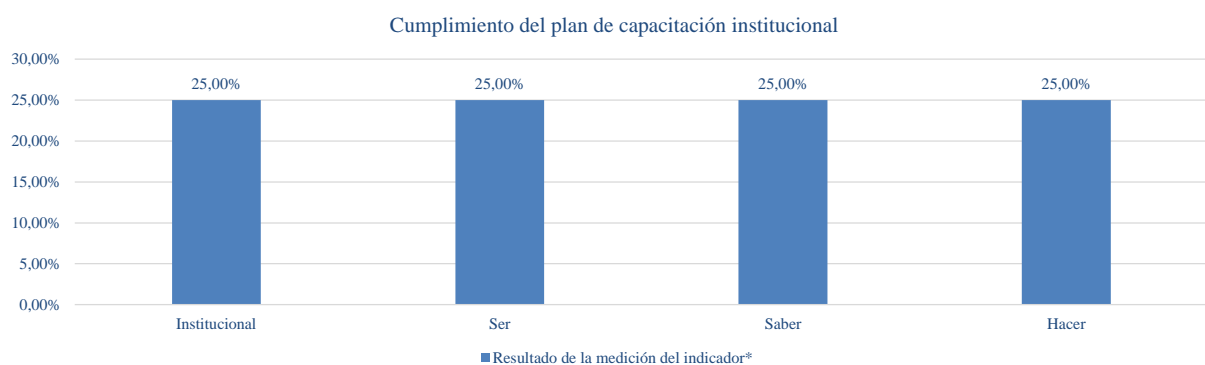
B. Parámetros para la medición del indicador						
5. Forma de Cálculo	Ver: Evaluación Plan operativo de capacitación					
6. Frecuencia de la medición	Anual					
7. Línea base	Unidad de medida línea base		Dato línea base	No disponible	Fecha de corte línea base	Año 2011
8. Meta	Unidad de medida de la meta	Porcentaje	Dato meta	100,00%		

C. Medición y análisis del indicador	
9. Resultados de la medición actual e histórica	
Ejes Temáticos del Plan de Capacitación	Resultado de la medición del indicador*
Institucional	25,00%
Ser	25,00%
Saber	25,00%
Hacer	25,00%
Cumplimiento del plan de capacitación	100,00%

A. Identificación del indicador

1. Nombre del Indicador	Cumplimiento del plan de capacitación institucional
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar seguimiento al cumplimiento del plan de capacitación institucional para orientar los procesos de formación
4. Tipo de Indicador	Eficacia

10. Representación gráfica de los resultados de la medición del indicador



Capacitación 2015	Inversión	Beneficiario:
Inversión en Comisiones de Estudio en el Exterior	457.555.118	5
Inversión en Comisiones de Estudio en el interior	187.075.636	2
Costo total de inversión en Comisiones de estudio	644.630.754	7
Estímulos pago de matrícula para estudios de Doctorado	9.237.889	6
Estímulos pago de matrícula para estudios de Maestría	11.031.097	6
Estímulos pago de matrícula para estudios de Especialización	1.699.200	1
Estímulos pago de matrícula para estudios de Pregrado	4.690.330	6
Estímulos para Cursos, Seminarios, Congresos, Reinducción y otros	150.826.111	394
Total inversión capacitación en el 2015	822.115.381	

A. Identificación del indicador

1. Nombre del Indicador	Cumplimiento del plan de capacitación institucional
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar seguimiento al cumplimiento del plan de capacitación institucional para orientar los procesos de formación
4. Tipo de Indicador	Eficacia

11. Análisis de los resultados de la medición

El Plan de Capacitación 2015 contiene 18 Metas divididas en cuatro ejes temáticos, el cual fue ponderado de manera inicial con un 25% cada uno. Los siguientes son los ejes temáticos definidos:

Institucional

Ser

Saber

Hacer

En el eje temático “Institucional”, que tiene como objetivo fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, para el desarrollo de las habilidades necesarias y mejor conocimiento de la función pública y de la Institución; está ejecutado en el 100% con un evento de reinducción general realizado donde participaron 394 asistentes y se realizaron 21 inducciones a empleados nuevos.

En el eje temático “Ser”, que tiene como objetivo brindar oportunidades de crecimiento personal al empleado, fomentando la cultura del bienestar en un clima organizacional armónico; está ejecutado en un 100%,

En el eje temático “Saber”, el objetivo es generar espacios que propicien la aprehensión de conocimiento, por parte del empleado, permitiendo su desarrollo desde lo formativo; está ejecutado en el 100% con 6 personas beneficiadas con apoyos en programas de pregrado, con 13 personas beneficiadas con apoyos en programas de posgrado y 394 personas beneficiadas con apoyos en programas no formales, incluyendo la Reinducción general.




En el eje temático “Hacer”, se encarga de brindar herramientas al empleado orientadas al desarrollo de habilidades y destrezas en el contexto de sus funciones, este está ejecutado en un 100%.






En el año 2015 se documenta una acción por autocontrol que se materializará en el año 2016, identificada con el número 1063, la cual tiene como objetivo formular el plan de capacitación del año 2016 y en adelante, bajo los aspectos metodológicos establecidos por la Dirección de Planeación con el fin de mejorar la forma de medición y evaluación de la capacitación. Esto traerá como beneficio principal permitir un mayor control y seguimiento oportuno a los ejes temáticos definidos en el Plan de Capacitación, así como la medición del impacto y el seguimiento a los resultados de manera articulada con la planeación institucional y sus propósitos misionales.

 Institución Universitaria	FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES	Código	FPI 004
		Versión	02
		Fecha	2014-04-30

A. Identificación del indicador	
1. Nombre del Indicador	Cumplimiento del plan de capacitación institucional
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar seguimiento al cumplimiento del plan de capacitación institucional para orientar los procesos de formación
4. Tipo de Indicador	Eficacia

12. Fecha de la última medición (d/m/a)	Diciembre 31 de 2015
13. Fuente de la información	Departamento de Personal

D. Seguimiento y evaluación del indicador			
Seguimiento del indicador			
14. Porcentaje de cumplimiento de la meta			
15. Rango de Gestión	Bueno 	Aceptable 	Deficiente 
	≥ 90%	< 90% & ≥ 70%	< 70%

Evaluación del indicador			
14. Porcentaje de cumplimiento de la meta	100,00%		
15. Rango de Gestión	Bueno 	Aceptable 	Deficiente 
	≥ 90%	< 90% & ≥ 70%	< 70%
16. Acciones derivadas del resultado del indicador	Acciones preventivas		Acciones correctivas
	< 80% & ≥ 70% 		< 70% 
17. Identificación de las acciones emprendidas derivadas del resultado del indicador	Identificación de la acción preventiva emprendida		Identificación de la acción correctiva emprendida
	No aplica		No aplica

	FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES	Código	FPI 004
		Versión	02
		Fecha	2014-04-30

A. Identificación del indicador	
1. Nombre del Indicador	Evaluación del desempeño empleados administrativos de la Institución
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar un seguimiento a los resultados de la evaluación del desempeño de empleados administrativos de la Institución
4. Tipo de Indicador	Eficacia

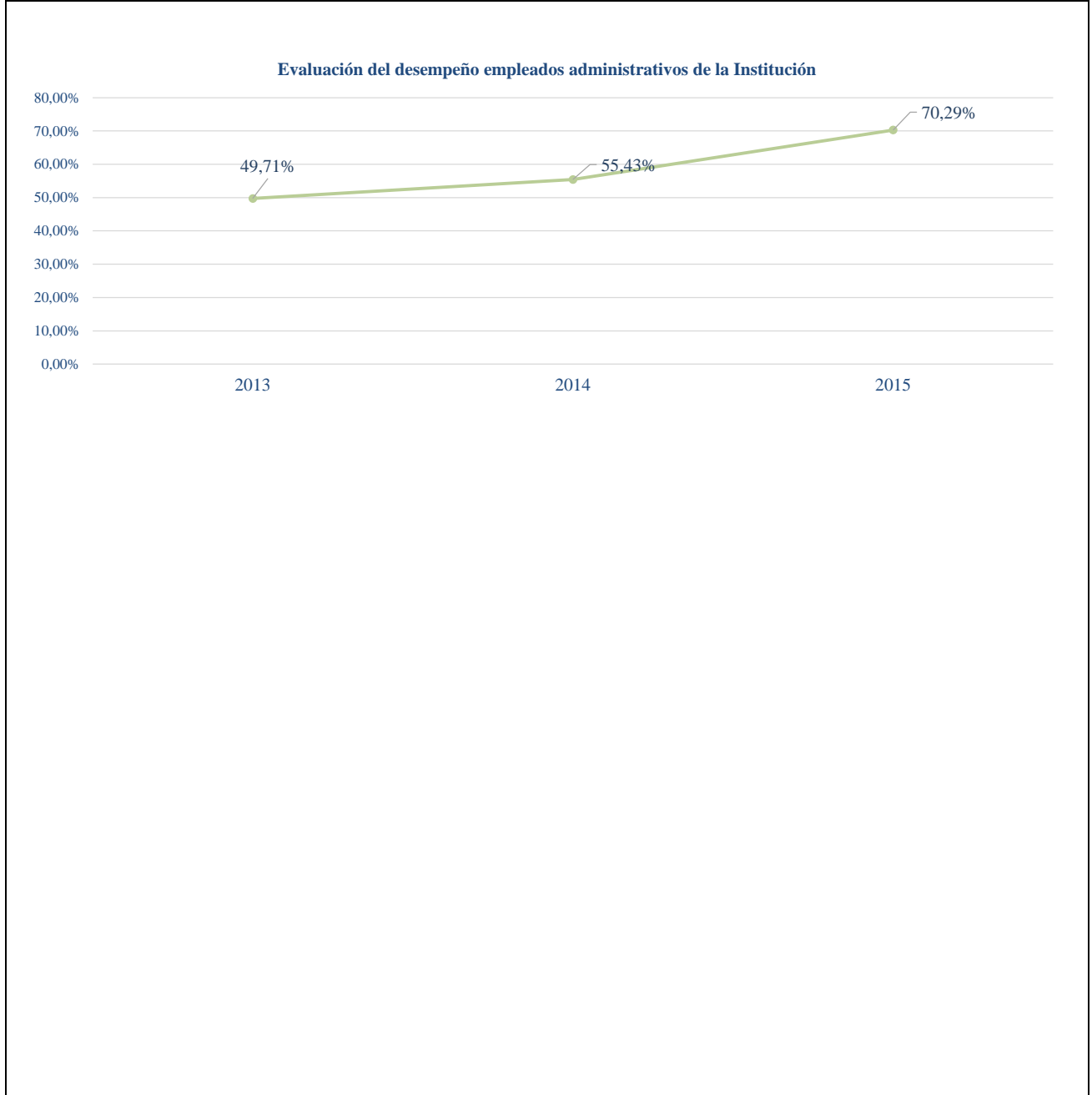
B. Parámetros para la medición del indicador						
5. Forma de Cálculo	(Número de empleados administrativos con evaluación sobresaliente / Número de empleados administrativos evaluados) x 100					
6. Frecuencia de la medición	Anual					
7. Línea base	Unidad de medida línea base		Dato línea base	No Disponible	Fecha de corte línea base	Año 2011
8. Meta	Unidad de medida de la meta	Porcentaje	Dato meta	52,00%		

C. Medición y análisis del indicador			
9. Resultados de la medición actual e histórica			
Año	Número de empleados administrativos con evaluación sobresaliente	Número de empleados administrativos evaluados	Resultado de la medición del indicador
2013	85	171	49,71%
2014	97	175	55,43%
2015	123	175	70,29%

	FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES	Código	FPI 004
		Versión	02
		Fecha	2014-04-30

A. Identificación del indicador	
1. Nombre del Indicador	Evaluación del desempeño empleados administrativos de la Institución
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar un seguimiento a los resultados de la evaluación del desempeño de empleados administrativos de la Institución
4. Tipo de Indicador	Eficacia

10. Representación gráfica de los resultados de la medición del indicador



	FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES	Código	FPI 004
		Versión	02
		Fecha	2014-04-30

A. Identificación del indicador	
1. Nombre del Indicador	Evaluación del desempeño empleados administrativos de la Institución
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar un seguimiento a los resultados de la evaluación del desempeño de empleados administrativos de la Institución
4. Tipo de Indicador	Eficacia

11. Análisis de los resultados de la medición
<p>El sistema para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera o en período de prueba, con fundamento en la normativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC y la Ley 909 de 2004, establece la finalidad, el objeto, los tipos, parámetros, criterios, compromisos evidencias y principios que deben orientar dicha evaluación: Mérito y Objetividad e Igualdad, en este sentido, el Reglamento para el Personal Administrativo contenido en el Acuerdo 09 de diciembre 15 de 2011, tiene por objeto establecer un régimen de vinculación, promoción y retiro que garantice la permanencia en los empleos, con base exclusivamente en el mérito y evaluación del desempeño. En este orden de ideas, la Institución ha realizado la formulación de objetivos y evaluación del desempeño de los empleados vinculados a la carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, con previa concertación de los jefes inmediatos. La evaluación del desempeño se constituye como una herramienta a través de la cual se contribuye al mejoramiento continuo frente a la gestión de cada funcionario, resultados que son tenidos en cuenta para los respectivos estímulos laborales.</p> <p>El resultado del indicador "Evaluación del desempeño empleados administrativos de la institución" con base en la última medición fue 70,29% 18,29 puntos porcentuales por encima de la meta, observándose una tendencia creciente con respecto al período anterior. Esta información se consolida de acuerdo a la evaluación realizada por los distintos Jefes de la Institución para el período 2014-2015, al personal a su cargo, ningún empleado presenta una evaluación no satisfactoria que amerite la insubsistencia. El resultado alcanzado en este período y su tendencia positiva obedece a las medidas tomadas por la Institución para promover la mejora en la gestión del talento humano.</p> <p>Con el fin de mejorar los resultados de este indicador, lo cual redundará en el mejoramiento de los procesos institucionales, a partir del año 2013 por medio de la Resolución Rectoral 332 del 26 de abril de 2013 se adoptó el plan de incentivos para los empleados del Instituto Tecnológico Metropolitano. En este contexto, desde el año 2013 la institución ha otorgado un reconocimiento a los empleados con desempeño sobresaliente, propiciando condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral. La Acreditación Institucional, la reacreditación de programas académicos, son la evidencia feaciente del excelente desempeño de los empleados en la institución; estos logros institucionales, son coherentes con la excelente evaluación de la gran mayoría de los empleados.</p> <p>Producto de la última evaluación no se generaron planes de mejoramiento, sin embargo si se registraron algunas observaciones frente al aspecto comportamental que estan siendo intervenidas desde la gestión del clima organizacional, lo cual impacta el plan de capacitación en el sentido de incluir acciones formativas para fortalecer el ser para el hacer.</p>




 Institución Universitaria	FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES	Código	FPI 004
		Versión	02
		Fecha	2014-04-30

A. Identificación del indicador


1. Nombre del Indicador	Evaluación del desempeño empleados administrativos de la Institución
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar un seguimiento a los resultados de la evaluación del desempeño de empleados administrativos de la Institución
4. Tipo de Indicador	Eficacia

12. Fecha de la última medición (d/m/a)	Septiembre 30 de 2015
13. Fuente de la información	G+

D. Seguimiento y evaluación del indicador

Seguimiento del indicador			
14. Porcentaje de cumplimiento de la meta			
15. Rango de Gestión	Bueno 	Aceptable 	Deficiente 
	≥ 90%	< 90% & ≥ 70%	< 70%

Evaluación del indicador

14. Porcentaje de cumplimiento de la meta	135,16%		
15. Rango de Gestión	Bueno 	Aceptable 	Deficiente 
	≥ 90%	< 90% & ≥ 70%	< 70%
16. Acciones derivadas del resultado del indicador	Acciones preventivas		Acciones correctivas
	< 80% & ≥ 70% 	< 70% 	
17. Identificación de las acciones emprendidas derivadas del resultado del indicador	Identificación de la acción preventiva emprendida		Identificación de la acción correctiva emprendida
	No aplica		No aplica