

 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

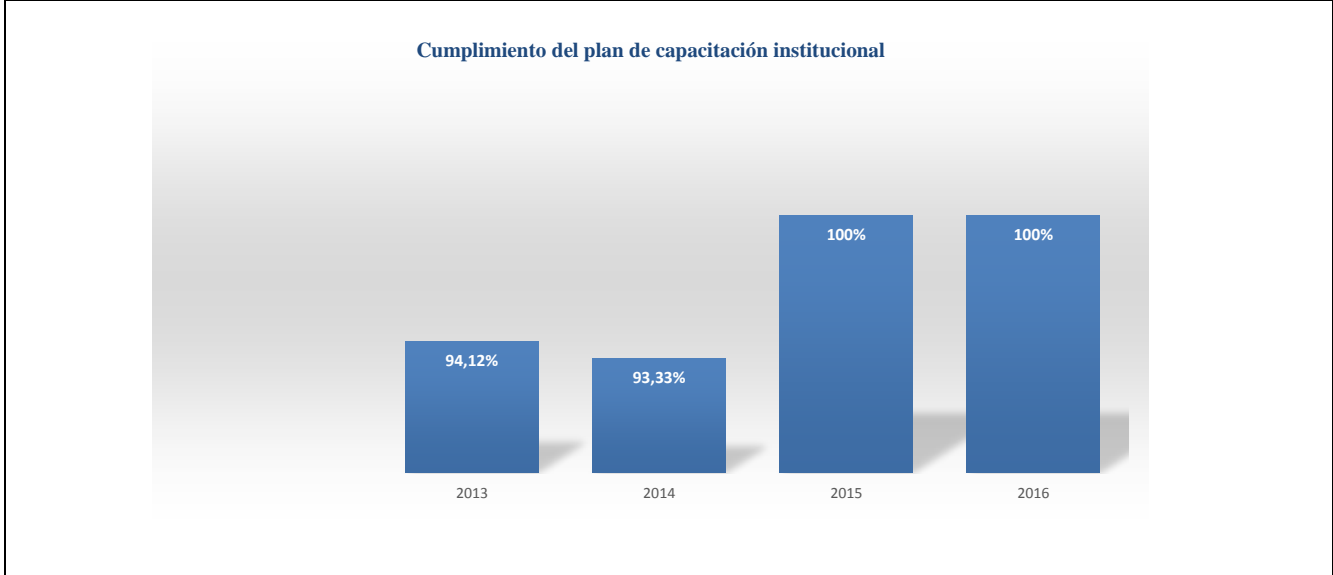
B. Parámetros para la medición del indicador						
5. Forma de Cálculo	(Número de productos realizados del Plan de Capacitación /Número de productos del Plan de Capacitación) x 100					
6. Frecuencia de la medición	Anual					
7. Línea base	Unidad de medida línea base	Porcentaje	Dato línea base	100%	Fecha de corte línea base	Semestre 2 de 2015
8. Meta	Unidad de medida de la meta	Porcentaje	Dato meta	100%		

C. Medición y análisis del indicador			
9. Resultados de la medición actual e histórica			
Resultado de la medición del indicador			
Año	Número de productos realizados del Plan de Capacitación	Número de productos del Plan de Capacitación	Resultado de la medición del indicador*
2013	16	17	94,12%
2014	14	15	93,33%
2015	18	18	100%
2016	18	18	100%

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



 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

11. Análisis de los resultados de la medición

El Plan de Capacitación 2016 contiene 18 Metas, basadas en un eje temático “Hacer”, el cual se encarga de brindar herramientas al empleado orientadas al desarrollo de habilidades y destrezas en el contexto de sus funciones.

En el año 2015 se documenta una acción por autocontrol que se comenzó a materializar en el 2016, bajo esta acción se formuló el plan de capacitación del año 2016; permitiendo un mayor control y seguimiento oportuno, así como la medición del impacto y el seguimiento a los resultados de manera articulada con la planeación institucional y sus propósitos misionales.

Para el 2016 lo antes nombrado como Plan de Capacitación, se nombró como Plan de Formación y Capacitación Institucional; en el Plan de formación se encuentran los productos que fortalecen al empleados en los ejes “ser”, “Institucionalidad” y “saber”, las metas de estos productos son variables debido a que son a la medida de las necesidades, se hace ponderación solo al plan de capacitación Institucional, debido a que este cuenta con productos medibles, fecha de ejecución, metas puntuales, e igualmente cada uno de los productos esta direccionado a fortalecer un programa y/o proyecto perteneciente a los ejes temáticos del plan de desarrollo Institucional 2016-2019

Así:

Al Eje temático 1 “formación con calidad para la transformación social” del Plan de Desarrollo Institucional vigente está alineado con los productos:

Producto 2. “Proyecto Desarrollo de competencias en lengua inglesa” Centro de Idiomas ITM. Programa “consolidación de un compromiso con la cultura de calidad desde la docencia”

Producto 8. Capacitación en Pedagogía. Programa de Mejoramiento de los procesos misionales bajo una gestión institucional al servicio de la academia.

Producto 11. Capacitación en “Estimación de la incertidumbre de la medición”. Programa de Mejoramiento de los procesos misionales bajo una gestión institucional al servicio de la academia.

Producto 12. Capacitación en “Geogebra como herramienta para la enseñanza” (la enseñanza y el aprendizaje de las matemáticas) del programa Mejoramiento de los procesos misionales bajo una gestión institucional al servicio de la academia del plan de Desarrollo Institucional Vigente.

Producto 13. Capacitación en “Manejo de plataforma Moodle para apoyo a la docencia”, programa Mejoramiento de los procesos misionales bajo una gestión institucional al servicio de la academia del plan de Desarrollo Institucional Vigente.

Eje temático 2- Consolidación de una cultura investigativa, innovadora y competitiva al servicio de la ciudad y el país; están alineados los productos:

Producto 4. Capacitación en Escritura de artículos científicos y tecnológicos. Programa “investigación y desarrollo para la innovación y la competitividad”

Producto 18. Capacitación para gestores e innovadores para instituciones de educación superior dentro del proyecto de capacitación a nivel de diplomado Gestión de la Innovación en Instituciones de Educación Superior (GIES) INNOVACAMPUS 2016. Programa “investigación y desarrollo para la innovación y la competitividad”.

Eje temático 5 “Bienestar Institucional” del plan de Desarrollo Institucional Vigente, está el producto:

Producto 7. Capacitación en sistemas de habilitación de servicios de salud y legislación relacionada con promoción y prevención en el campo educativo.

Y al Eje 6 “Gestión Institucional”, los productos:

Producto 1. Actualización en Herramientas Informáticas (Microsoft Excel básico, medio y avanzado).

Producto 3. Capacitación en Competencias de Lecto-escritura (herramientas para la comprensión de lectura y redacción).

Producto 5. Capacitación en actualización Tributaria.

Producto 6. Capacitación en “Marketing social. Estrategias comunicativas efectivas en promoción y prevención en el campo de la salud mental y las conductas adictivas”.

Producto 9. Capacitación en la nueva versión ISO 9001:2015. Consolidación de la gestión bajo un enfoque por procesos.

Producto 10. Actualización en la Norma 14001 versión 2015. Proyecto Implementación del Sistema de Gestión Ambiental.

Producto 14. Capacitación en “Elaboración de prácticas de laboratorio mediadas por la virtualidad”

Producto 15. Capacitación en “Marketing universitario”.

Producto 16. Formación de auditores en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Producto 17. Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP) y Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

A diciembre 31 de 2016, el Plan de Capacitación cuenta con un cumplimiento del 100%, al igual que cobertura del 100% de los empleados de planta y Docentes Ocasionales.

Por otra parte, El Plan de formación, aunque no cuenta con una ponderación debido a que su impacto no se mide, se dividió en tres ejes temáticos:

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; el 28 de octubre se realizó un evento de reinducción general donde asistieron 395 personas y hasta la fecha se han realizado 12 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; con 2 productos, a los cuales se les dio cumplimiento.


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; durante el 2016 se han otorgado 4 estímulos a programas de Pregrado, 23 estímulos a programas de posgrado (Especialización, maestrías y Doctorado) y 26 estímulos a programas no formales.

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 2016
13. Fuente de la información	Proceso Gestión del Talento Humano

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	

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

A. Identificación del indicador	
1. Nombre del Indicador	Accidentalidad en empleados del ITM
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar un seguimiento a la tasa de accidentalidad en los empleados del ITM
4. Tipo de Indicador	Efectividad o Impacto

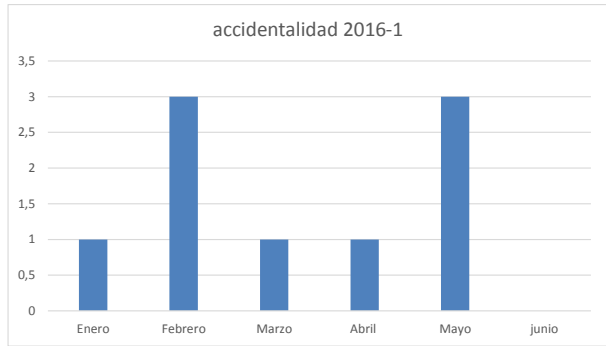
B. Parámetros para la medición del indicador						
5. Forma de Cálculo	(N° de accidentes de trabajo/N° de trabajadores) x 100					
6. Frecuencia de la medición	Semestral					
7. Línea base	Unidad de medida línea base	Porcentaje	Dato línea base	0,45%	Fecha de corte línea base	Semestre 2 de 2015
8. Meta	Unidad de medida de la meta	Porcentaje	Dato meta	1%		

C. Medición y análisis del indicador			
9. Resultados de la medición actual e histórica			
Año	Número de empleados accidentados en el periodo evaluado	N° de trabajadores del periodo evaluado	Resultado de la medición del indicador
2015-1	7	1.272	0,55%
2015-2	6	1.330	0,45%
2016-1	9	1.298	0,69%
2016-2	17	1.507	1,13%

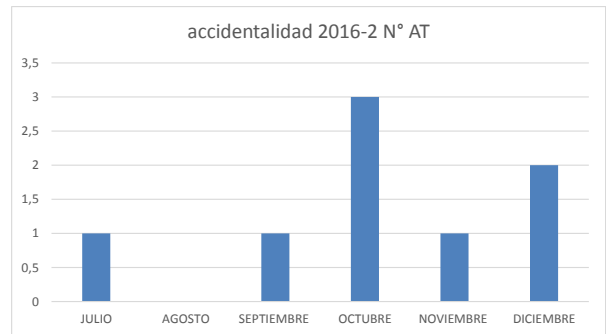
A. Identificación del indicador	
1. Nombre del Indicador	Accidentalidad en empleados del ITM
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar un seguimiento a la tasa de accidentalidad en los empleados del ITM
4. Tipo de Indicador	Efectividad o Impacto

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

ACCIDENTALIDAD 2016-1	
Mes	No de AT
Enero	1
Febrero	3
Marzo	1
Abril	1
Mayo	3
junio	0
Total	9



ACCIDENTALIDAS 2016-2	
MES	2016
	N° AT
JULIO	1
AGOSTO	0
SEPTIEMBRE	1
OCTUBRE	3
NOVIEMBRE	1
DICIEMBRE	2
TOTALES	8



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




A. Identificación del indicador	
1. Nombre del Indicador	Accidentalidad en empleados del ITM
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar un seguimiento a la tasa de accidentalidad en los empleados del ITM
4. Tipo de Indicador	Efectividad o Impacto






11. Análisis de los resultados de la medición
<p>La severidad en el año 2013 se aumentó con en los meses de febrero, abril y diciembre debido a accidentes relacionados con esguinces de tobillo y dedos de la mano, los cuales generaron el mayor número de días de incapacidad, para este tipo de accidentes las acciones de mejora que se han implementado están relacionadas con mejora de las condiciones locativas de la institución como pasamanos y antideslizantes en escaleras.</p> <p>Durante el año 2014 la severidad de los AT aumento considerablemente con 152 días de incapacidad, debido a un accidente de tipo deportivo el cual generó fractura de tobillo con 92 días de incapacidad, la acción de mejora de este tipo de AT es la implementación del programa de prevención de lesiones deportivas con fisioterapeuta, calentamiento antes de iniciar la práctica y estiramiento pospartido; en los meses de febrero y octubre respectivamente con la ocurrencia de un accidente relacionado con situaciones adversas como ciclista que atropella a una empleada bajándose de un taxi luego de asistir a una capacitación en otra sede, golpeándole múltiples partes del cuerpo, las acciones de mejora para este tipo de accidente corresponden al autocuidado recomendando a la empleada, mirar a ambos lados antes de cruzar alguna vía o acera; y un accidente de tipo locativo ocurrido a un empleado que pisa una tapa de alcantarillado en el borde y esta se levanta, proporcionándole la caída y golpeándose la espalda, para este último accidente las acciones de mejora corresponden a ajustar la tapa del alcantarillado para que no se levante al pararse sobre ella.</p> <p>La severidad para el año 2015 bajo a 74 días de incapacidad, los accidentes ocurridos corresponden a los meses de diciembre con una fractura de costilla a una empleada que se enreda en cables de computador e la biblioteca de castilla y cae al piso, la acción de mejora implementada fue enrollar los cables con espiral; en el mes de abril la severidad fue de 17 días de ausencia por atrapamiento en dedo de la mano, con máquinas del gimnasio, la acción de mejora implementada corresponde al autocuidado al levantar cargas. En el mes de agosto con 11 días de incapacidad por empleada que ingresando al baño se le dobla el tobillo y cae ocasionándose esguince de primer grado en tobillo, la acción de mejora corresponde con el auto cuidado, recomendándole evitar el uso de calzado alto, ya que en el momento de la investigación se evidencia que el piso estaba libre de humedad.</p> <p>Durante el año 2016 se han reportado 17 accidentes de trabajo que ha generado 213 días de incapacidad, lo anterior corresponde a una lesión de rodilla en un docente en el mes de Febrero con 145 días de ausencia por dicha causa, las cuales solo se reportaron con prorrogas luego de una cirugía a causa de la lesión sufrida en su rodilla, en las escaleras que conducen a su oficina, en la investigación no se evidencia mal estado de las escaleras pero se evidencia que hay preexistencia en patología relacionada las recomendaciones son de autocuidado al bajar escalas y más aún cuando existe una preexistencia de patología de rodilla del Docente, ya que las escalas no presentaron condición peligrosa, y el docente refiere lesión anterior al accidente. En el mes de mayo se presentaron 3 accidentes que generaron 25 días de incapacidad, correspondientes a una empleada que se lesiona un dedo de la mano cerrando una puerta en la cual se la atoró el dedo entre la puerta y la llave con 15 días de incapacidad, la acción de mejora implementada fue de autocuidado al girar las llaves, y al área física para que se realice mantenimiento preventivo o correctivo (aceitar las chapas de las puertas) para que la llave gire fácilmente.</p> <p>Otro accidente ocurrido durante este mes fue esguince de tobillo en plano inclinado (césped) supervisando trabajos en luminarias, introduce el pie en un hueco produciéndose esguince de tobillo, generando 7 días de incapacidad, la acción de mejora es despejar las áreas de trabajo o de supervisión antes de ingresar con el fin de visualizar el terreno antes de iniciar la labor. Y 3 días de incapacidad a un empleado que bajaba por las escalas que conducen del bloque F al A, y se resbala apoyándose en la mano produciéndose esguince en la muñeca.</p> <p>En el mes de julio ocurre un accidente donde una de las empleadas se hace esguince de tobillo bajando las escaleras del piso 3 al piso 1, del bloque B, con 15 días de incapacidad, la acción de mejora corresponde al autocuidado ya que la escalera tiene pasamanos, son amplias, con buena pisada y antideslizantes.</p> <p>En el mes de agosto no se presentaron accidentes de trabajo.</p> <p>En el mes de septiembre se presenta un accidente con 3 días de incapacidad, docente que se trasladaba de un bloque a otro por las escaleras, sufre esguince de tobillo. la acción de mejora corresponde al autocuidado ya que la escalera tiene pasamanos, son amplias, con buena pisada y antideslizantes.</p> <p>En octubre ocurren 3 accidentes con 12 días de incapacidad, el primero de ellos fue al portero del parqueadero quien realizando labores de limpieza sufre herida en muñeca con una lata que se encontraba en el piso, la acción de mejora es el autocuidado y la utilización de recogedor para la realización de labores de limpieza. El segundo accidente laboral corresponde a médica que realizando reanimación cardiopulmonar a paciente no le funciona el ambú (resucitador-manual o bolsa-auto inflable) toma la decisión de dar directamente respiración boca a boca. La acción de mejora corresponde a utilizar diferentes tallas de ambú para que puedan ser utilizadas en el servicio médico en cualquier paciente que llegue al servicio. El tercer accidente ocurrido durante este mes corresponde a una docente que se encontraba realizando una ponencia en Otra Institución sufriendo golpe en el Coxis cayéndose de las escalas de las instalaciones de la otra institución; la acción de mejora corresponde al autocuidado ya que las instalaciones no corresponden a nuestra cobertura.</p> <p>En el mes de noviembre, ocurre un accidente de trabajo con 0 días de incapacidad, correspondiente a accidente deportivo un trabajador que se encontraba disputando un balón se choca con el jugador del equipo contrario y el balón salió por otro lado él gira y se queda enredado en las piernas del otro jugador, cae sobre la rodilla izquierda recibiendo el golpe con el piso de la cancha, en los deporte de choque se requiere que los jugadores cumplan con las normas del juego, además del autocuidado y el calentamiento previo antes del juego.</p> <p>En el mes de diciembre ocurren 2 accidentes con 13 días de incapacidad, el primero corresponde a un trabajador que estaba desmontando una lámina de nylon para un alabe (parte de un generador de energía), tratando de levantarlo se atoraron los tornillos y se devolvió la pieza, atrapando el dedo índice izquierdo, contra el montaje que la soportaba. La acción de mejora es que el trabajador busque ayuda para realizar este tipo de actividades además de utilizar guantes de cuero para que amortigüe el golpe en caso de AT. El segundo accidente corresponde a una empleada brigadista la cual en una actividad de la brigada de emergencias avalada por la institución y suministrada por la ARL colmena en villa de sales (Copacabana), en el momento en que realizaba la práctica ella era paciente en una actividad de transporte de lesionados, una compañera le llevaba de los pies y cuando termina la actividad la descarga fuertemente y la lesiona el tobillo. Acción de mejora es que los brigadistas tengan cuidado con toda clase de personas no solo en las prácticas sino en la vida real.</p> <p>Teniendo en cuenta que con la implementación del SG-SST se está creando la cultura del reporte y notificación de los Accidentes de Trabajo por parte de los empleados y los docentes de la institución, esto se ve reflejado para el año 2016 en el cual no alcanzamos la meta prevista, estamos seguros que las acciones preventivas y de promoción que estamos desarrollando en los diferentes sistemas nos permitirán llegar a unos niveles muy bajos de accidentalidad en la Institución.</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	Accidentalidad en empleados del ITM
2. Nombre el Proceso	Gestión del Talento Humano
3. Objetivo del indicador	Realizar un seguimiento a la tasa de accidentalidad en los empleados del ITM
4. Tipo de Indicador	Efectividad o Impacto

12. Fecha de la última medición (d/m/a)	Diciembre 31 de 2016
13. Fuente de la información	Notificaciones de accidentes de trabajo - base de datos Colmena ARL

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	88,65%		
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

 ITM 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

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	Porcentaje	Dato línea base	70,29%	Fecha de corte línea base	Año 2015
8. Meta	Unidad de medida de la meta	Porcentaje	Dato meta	60,00%		

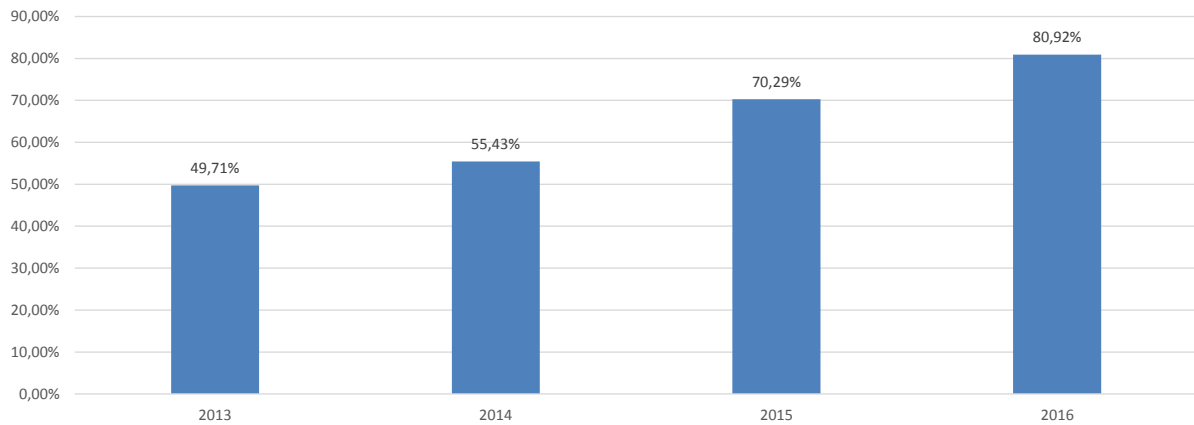
C. Medición y análisis del indicador			
9. Resultados de la medición actual e histórica			
Año	Número de Empleados Administrativos con evaluación sobresaliente	Número de empleados Administrativos Evaluados	Resultado de la Evaluación del Indicador
2013	85	171	49,71%
2014	97	175	55,43%
2015	123	175	70,29%
2016	140	173	80,92%

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

Evaluación del desempeño empleados administrativos de la Institución



	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 80,92% 20,92 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 2015-2016, 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 fehaciente 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 están 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)	Diciembre 31 de 2016
13. Fuente de la información	Sistema G+ Evaluaciones de Desempeño

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	134,87%		
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