1. **Información General**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Código** | **Versión** | **Estado** | **Fecha de creación** | **Fecha de última modificación** |
| **GSI0004-1** | **1** | **Activo** | **28/04/2020** | **28/04/2020** |
| **Nombre:** Desarrollo Humano y Organizacional | | | | |
| **Descripción:** Este indicador mide el Nivel de Intervención Institucional a través de las estrategias de Desarrollo Humano y Organizacional | | | | |
| **Pilar de gestión:** Gestión y sostenibilidad Institucional | | | | |
| **Impulsor(es) estratégico(s) al que aporta:** Fortalecer la sostenibilidad institucional a través de la gestión y la conservación de los recursos financieros, así como por el desarrollo humano y organizacional, que soporten el funcionamiento y la operación de la Institución. | | | | |
| **Nivel de Gestión:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Estratégico | X | Táctico |  | | | | | |
| **Proceso del Sistema Integral de Gestión:**  Administración Institucional  Bienestar Institucional  Direccionamiento Institucional  Aseguramiento de la calidad institucional | | | | |
| **Factor/Característica de autoevaluación institucional al que apunta:**  **FACTOR 3.** PROFESORES  **Característica 9.** Carrera Docente   * **Aspecto A.** Cumplimiento transparente de los criterios establecidos para la vinculación y evaluación de profesores.   **FACTOR 8.** PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN  **Característica 21.** Sistemas de Autoevaluación   * **Aspecto B.** Realización de consultas periódicas de satisfacción a la comunidad institucional y su uso con propósitos de mejoramiento.   **Característica 23.** Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo   * **Aspecto A.** Transparencia y equidad en la aplicación de los criterios para la evaluación de profesores, personal administrativo y directivas, que tengan efectos en el mejoramiento de la calidad en el desempeño de sus funciones. * **Aspecto B.** Existencia y aplicación de criterios claros y conocidos para la evaluación académica de la producción de profesores e investigadores y de la gestión y el desempeño de administrativos.   **FACTOR 9**. BIENESTAR INSTITUCIONAL  **Característica 24.** Estructura y funcionamiento del bienestar institucional.   * **Aspecto A.** Existencia y aplicación de políticas de bienestar institucional. * **Aspecto C:** Recursos humanos provistos y financieros ejecutados por la Institución para garantizar un óptimo desarrollo de los programas de bienestar universitario. * **Aspecto G.** Acciones orientadas al diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales, médicos y ambientales de la comunidad institucional. * **Aspecto J.** Existencia de mecanismos para la resolución armónica de conflictos en la comunidad institucional.   **FACTOR 10.** ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN  **Característica 25.** Administración y gestión.   * **Aspecto B.** Existencia de mecanismos que permitan conocer y satisfacer las necesidades académicas y administrativas de las distintas unidades en la institución. * **Aspecto C.** Estructura organizacional y criterios de definición de funciones y de asignación de responsabilidades, acordes con la naturaleza, tamaño y complejidad de la Institución. * **Aspecto D.** Coherencia de la estructura y función de la administración con la naturaleza y complejidad de sus procesos académicos. * **Aspecto E.** Aplicación de políticas de estímulos y promoción del personal administrativo. * **Aspecto F.** Programas de capacitación que redunden en la cualificación del desempeño de sus funcionarios.   **Característica 27.** Capacidad de gestión   * **Aspecto A**. Liderazgo, integridad e idoneidad de los responsables de la dirección de la institución y sus dependencias. * **Aspecto C.** Transparencia en la designación de responsabilidades y funciones y en los procedimientos que deben seguirse dentro de la institución. * **Aspecto D.** Respeto a los reglamentos en la provisión de cargos directivos. * **Aspecto E.** Estructura organizacional y administrativa que permite la estabilidad institucional y la continuidad de políticas, dentro de criterios académicos. * **Aspecto F.** Procesos administrativos debidamente certificados de acuerdo con normas de gestión de calidad.   **FACTOR 11.** RECURSOS DE APOYO ACADÉMICO E INFRAESTRUCTURA FÍSICA  **Característica 29.** Infraestructura física   * **Aspecto E.** Cumplimiento de las normas sanitarias y de bioseguridad, seguridad industrial y de salud ocupacional y manejo de seres vivos, de acuerdo con la normativa vigente**.** | | | | |
| **Periodicidad de medición:**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Trimestral | X | Semestral |  | Anual |  | | | | | |
| **Fuentes de datos:**  **Desarrollo Humano**: Gestión del Talento Humano  **Desarrollo Organizacional:**  Vicerrectoría Administrativa y Financiera  Procesos Internos: Gestión Organizacional y Sistema Integral de Calidad | | | | |
| **Responsable del cálculo:**  Gestión del Talento Humano | | | | |
| **Responsable de Gestión:**  Gestión del Talento Humano  Vicerrectoría Administrativa y Financiera (Procesos Internos: Gestión Organizacional y Sistema Integral de Calidad) | | | | |

1. **Glosario**

|  |
| --- |
| **2.1**. **Desarrollo Humano (DH):** Se define como todas aquellas acciones que redunden en el mejoramiento de la calidad de vida, y en la implementación de una cultura organizacional que fomente los valores transformadores dirigidos a la felicidad y al bienestar como objetivo organizacional (necesidades existenciales) y que les posibilite a las personas vincular a su proyecto de vida a la organización, generando así estabilidad y sostenibilidad.  **2.2 Desarrollo Organizacional (DO):** El DO es una respuesta de la organización a los cambios. Destinado a cambiar las actitudes, los valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de tal modo que ésta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente en progresión creciente.  El D.O. también abarca el sistema total de una organización y la modificación planeada, para aumentar la eficiencia y la eficacia de la organización.  **2.3 CSG:** Consolidación de los sistemas de gestión.  **2.4**. **MYDO:** Modernización y Desarrollo Organizacional. |

1. **Forma, cálculo y presentación de resultados del indicador**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad de medida:**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Porcentaje | X | Unidad absoluta |  | Índice |  | |
| **Fórmula:**  **Desarrollo Humano y Organizacional** = 50% DH + 50% DO  DH: Desarrollo Humano  DO: Desarrollo Organizacional |
| **Consideraciones metodológicas para el cálculo:**  50% D.H: Es el cálculo del nivel de Intervención de las dependencias desde las estrategias de desarrollo humano, se tiene el avance de cada uno de las líneas de acción del desarrollo humano, acorde con el porcentaje de participación asignado a cada una de ellas.  50% D.O: Es el cálculo del nivel de Intervención de las dependencias desde la estrategia de desarrollo organizacional, se tiene en cuenta la meta establecida para la vigencia en los proyectos de MYDO y CSG, dando un porcentaje de participación igual, que permita consolidar un valor único de intervención.  La contribución a este indicador desde MYDO corresponde al cumplimiento de las variables identificadas para la intervención en cada una de las dependencias de la Institución, de acuerdo con el plan de trabajo establecido.  Con respecto a la contribución al indicador por parte del CSG, se toma como referencia el resultado de la medición de satisfacción del usuario en cada vigencia y el consolidado de la información del Sistema Integral de Gestión. |
| **Información soporte (soporte que se carga en el seguimiento):**  **Desarrollo Humano**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **ESTRATEGIA** | **PESO** | **AVANCE DE INTERVENCIÓN (%)** | | **(%)** | | DESARROLLO HUMANO | *100%* |  |   **Desarrollo Organizacional**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **ESTRATEGIA** | **PESO** | **AVANCE DE INTERVENCIÓN (%)** | **AVANCE DE META EN LA VIGENCIA (%)** | **META PARA LA VIGENCIA (%)** | **CUMPLIMIENTO DE LA META EN LA VIGENCIA** | | **(%)** | **(%)** | | CONSOLIDACIÓN SISTEMAS DE GESTIÓN (CSG) | *50%* |  |  |  |  | | MODERNIZACIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL (MYDO) | *50%* |  | |
| **Forma de presentación de resultados (soporte que se carga en el seguimiento):**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **ESTRATEGIA** | **PESO** | **AVANCE DE INTERVENCIÓN (%)** | **AVANCE DE META EN LA VIGENCIA (%)** | **META PARA LA VIGENCIA (%)** | **CUMPLIMIENTO DE LA META EN LA VIGENCIA** | | **(%)** | **(%)** | | DESARROLLO HUMANO | *50%* |  |  |  |  | | DESARROLLO ORGANIZACIONAL | *50%* |  | |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Fernando Noreña Jaramillo**

**Coordinador de Pilar**

1. **Control de cambios**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Versión** | **Acta o Acto Administrativo que avala el cambio** | **Fecha de modificación** | **Descripción del ajuste** | **Modifica la forma de cálculo del indicador o lo elimina** |
| 1 | Acuerdo 37 del 6 de Noviembre de 2019 | 28/04/2020 | Por medio del cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2029 "Aquí construimos Futuro" y se dictan otras disposiciones. | Creación |