1. **Información General**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Código** | **Versión** | **Estado** | **Fecha de creación** | **Fecha de última modificación** |
| **GSI0401-1** | **1** | **Activo** | **28/04/2020** | **28/04/2020** |
| **Nombre:** Nivel de Intervención Institucional en el desarrollo de las estrategias de Desarrollo Humano | | | | |
| **Descripción:** Este indicador mide el Nivel de Intervención Institucional en el desarrollo de las estrategias de Desarrollo Humano. | | | | |
| **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 |  | Táctico | X | | | | | |
| **Proceso del Sistema Integral de Gestión:**  Administración Institucional  Bienestar 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 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 efecto 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 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 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 D.** Respeto a los reglamentos en la provisión de cargos directivos.   **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:** Gestión del Talento Humano | | | | |
| **Responsable del cálculo:** Gestión del Talento Humano | | | | |
| **Responsable de Gestión:** Gestión del Talento Humano | | | | |

1. **Glosario**

|  |
| --- |
| **2.1 Capacidades intelectuales y afectivas**  Hace referencia a fortalecer las capacidades desde el conocimiento y potencialidades del ser que permita la aplicación de los aprendizajes para ponerlos al servicio de la Institución.  **2.2 Conciencia organizacional**  Proceso de reflexión colectiva para facilitar a cada persona el entender como con su comportamiento y actitudes, se relaciona y aporta a una cultura basada en valores, soportada en vínculos afectivos con un significado y un propósito en los colaboradores al servicio de la institución y de la sociedad.  **2.3 Educación Biocéntrica**  Hace referencia a una organización consciente de la vida organizacional, del estilo de vivir a través del rescate de los vínculos consigo mismo, con el otro y con el ambiente; busca con este nivel de vinculación, el proceso de fortalecimiento de la identidad personal, colectiva y del lugar, el desarrollo de la afectividad y el aprendizaje vivencial. (Biocéntrica Ruth Cavalcante, Cezar Wagner de Lima Gois, Cassia Regina Xavier de Andrade).  **2.4 Entornos laborales saludables**  Un Entorno de Trabajo Saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del Ambiente de trabajo.  **2.5 Gestión del Conocimiento**  Es un proceso que permite desarrollar capacidades intelectuales, con el fin de transferir el conocimiento mediante el diseño de flujos de aprendizaje y la incorporación de destrezas comportamentales necesarias para compartir, utilizar y valorar el conocimiento entre los miembros de la Institución.  Se entiende el conocimiento desde el punto de vista organizacional, como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades. El conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con su generación permanente, presentación y difusión. El conocimiento dentro de las entidades se soporta en la triada: personas, procesos y tecnología[[1]](https://mail.google.com/mail/u/0/" \l "m_-3194266368134082233__ftn1" \o ").  **2.6 Sistema integrado de evaluación (resultados y competencias)**  Conjunto de herramientas interrelacionadas, que a través de acciones específicas permite realizar una valoración objetiva de la conducta y los resultados del colaborador en el desempeño de su labor en el cargo, con el fin de potencializar el desarrollo de la persona y de esta manera:   * Se alineen los objetivos institucionales con los individuales. * Mejore el desempeño a través de la retroalimentación. * Se transmitan los valores de la Institución. * Se recompense objetivamente al colaborador. * Se detecten necesidades de formación y permita el desarrollo del potencial. * Se cree una cultura de autogestión. |

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad de medida:**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Porcentaje | X | Unidad absoluta |  | Índice |  | |
| **Fórmula:**  **Nivel de Intervención Institucional en el desarrollo de las estrategias de Desarrollo Humano** = 50% Entornos Saludables + 25% Transformación Cultural + 25% Aprendizaje Organizacional |
| **Consideraciones metodológicas para el cálculo:**  Para el cálculo del nivel de Intervención de las dependencias desde la estrategia de desarrollo humano, se tiene en cuenta el avance en las actividades y su contribución al plan operativo.  La contribución a este indicador corresponde a la ponderación de los resultados intermedios acorde con el avance de las actividades definidas para cada plan operativo. |
| **Información soporte (soporte que se carga en el seguimiento):**   |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | ***50% Plan de Entornos Saludables*** | | | ***25% Transformación Cultural*** | | | ***25% Aprendizaje Organizacional*** | | **TOTAL** | | **RESULTADO 1** | **RESULTADO 2** | **RESULTADO N** | **RESULTADO 1** | **RESULTADO 2** | **RESULTADO N** | **RESULTADO 1** | **RESULTADO N** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| **Forma de presentación de resultados (soporte que se carga en el seguimiento):**   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | **% de contribución** | **% de avance** | | ***Plan de Entornos Saludables*** | 50% |  | | ***Transformación Cultural*** | 25% |  | | ***Aprendizaje Organizacional*** | 25% |  | | ***Nivel de Intervención Institucional en el desarrollo de las estrategias de Desarrollo Humano*** | |  | |

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

**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 |