1. **Información General**

|  |
| --- |
| **Código:** DES0303 |
| **Nombre:** Resultados de Medición de la Cultura Organizacional (CO) |
| **Descripción:** El presente indicador mide la percepción favorable de la comunidad docente y administrativa sobre el clima organizacional. |
| **Objetivo del indicador**: La medición de la percepción del clima organizacional se realizará con el fin de determinar el nivel de satisfacción de los diferentes estamentos docentes y administrativo y de esta manera intervenir en la cultura organizacional a partir de los resultados obtenidos. |
| **Objetivo institucional:** Desarrollo Institucional |
| **Nivel de Gestión:**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Estratégico |  | Táctico | X | |
| **Macroproceso:** Administración Institucional |
| **Factor/Característica de autoevaluación institucional al que apunta:**  Factor 9. Bienestar Institucional  Característica 24. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional  Aspecto J. Existencia de mecanismos para la resolución armónica de conflictos en la comunidad institucional.) |
| **Periodicidad de medición:**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Trimestral |  | Semestral |  | Anual | X | |
| **Fuentes de datos:** Gestión del Talento Humano |
| **Responsable:**  Cálculo: Gestión del Talento Humano.  Gestión y análisis: Gestión del Talento Humano. |
| **Fecha de creación:** 11 de junio de 2008 |
| **Fecha última actualización:** 22 de mayo de 2019 |

**Glosario**

|  |
| --- |
| **Clima Organizacional:** Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.  [**Cultura**](https://es.wikipedia.org/wiki/Cultura) **Organizacional:** La cultura organizacional es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento. |

1. **Forma y cálculo**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad de medida:**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Porcentaje | X | Unidad absoluta |  | Índice |  | |
| **Fórmula:**  **Npdfi:** Nivel de percepción del estamento docente en cada uno de los factores  **Npafi:** Nivel de percepción del estamento administrativo en cada uno de los factores. |
| **Consideraciones metodológicas para el cálculo:**  Dentro del estamento administrativo se considera el personal de planta, transitorio y por administradora de nómina para ambos indicadores.  Dentro del estamento docente se considera el personal de planta y transitorio tiempo completo y medio tiempo para ambos indicadores |
| **Información soporte (soporte que se carga en el seguimiento):**  - Instrumento de medición  - Informe de resultados |

1. **Presentación de resultados del indicador**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Forma de presentación de resultados:**   |  |  | | --- | --- | | **Nivel de percepción** | **Resultado** | | **Docente** |  | | **Administrativo** |  | | **Total ponderado** |  | |
| **Estructura del reporte cualitativo:**  **Aspectos requeridos desde el sistema de gerencia:**   * Descripción breve del indicador: * Período de medición: * Resultados relevantes del período reportado: * Análisis del Indicador y acciones en ejecución, o a realizarse: * Localización del soporte del indicador (Físico o cargado en el sistema): |

**Aprobado** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **Revisado** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Coordinador de Objetivo Profesional Responsable