1. **Información General**

|  |
| --- |
| **Código:** DES0302 |
| **Nombre:** Percepción de la comunidad sobre el esfuerzo institucional para mejorar el clima organizacional (CO). |
| **Descripción:** El indicador mide la percepción positiva de la comunidad administrativa de la universidad sobre el esfuerzo institucional para mejorar el clima organizacional. |
| **Objetivo del indicador**: Medir el grado de satisfacción del personal administrativo con las actividades que la Institución realiza para intervenir el clima organizacional. |
| **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:** 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:**  NPI= Nivel de percepción de la comunidad ante los esfuerzos institucionales que se realizan para mejorar el clima organizacional. |
| **Consideraciones metodológicas para el cálculo:**  Para el cálculo del indicador, se considera el personal administrativo de planta, transitorio y empresa de servicios temporales.  El nivel de percepción se considera como el porcentaje de respuestas favorables. |
| **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:**   |  | | --- | | **Porcentaje de percepción** | |  | |
| **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