ITEM	Variable Principal	Variable 2	Variable 3
1	CALIDAD DE VIDA	Bienestar Laboral	Física
2	CALIDAD DE VIDA	Bienestar Laboral	Física
3	CALIDAD DE VIDA	Bienestar Laboral	Física
4	CALIDAD DE VIDA	Bienestar Laboral	Espiritual
5	CALIDAD DE VIDA	Bienestar Laboral	Espiritual
6	CALIDAD DE VIDA	Bienestar Laboral	Mental
7	CALIDAD DE VIDA	Bienestar Laboral	Social
8	CALIDAD DE VIDA	Felicidad Laboral	Logro
9	CALIDAD DE VIDA	Felicidad Laboral	Logro
10	CALIDAD DE VIDA	Felicidad Laboral	Compromiso
11	CALIDAD DE VIDA	Felicidad Laboral	Compromiso
12	GENERADOR DE CAMBIO	Visión	Crear
13	GENERADOR DE CAMBIO	Visión	Crear
14	GENERADOR DE CAMBIO	Visión	Comunicar
15	GENERADOR DE CAMBIO	Visión	Comunicar
16	GENERADOR DE CAMBIO	Visión	Capacitar
17	GENERADOR DE CAMBIO	Visión	Capacitar
18	GENERADOR DE CAMBIO	Adaptación	Fortalecer
19	GENERADOR DE CAMBIO	Adaptación	Fortalecer
20	GENERADOR DE CAMBIO	Adaptación	Fortalecer
21	GENERADOR DE CAMBIO	Adaptación	Planificar
22	GENERADOR DE CAMBIO	Adaptación	Planificar
23	GENERADOR DE CAMBIO	Adaptación	Sistematizar

24	GENERADOR DE CAMBIO	Adaptación	Sistematizar
25	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Tarjeta de Puntuación Equilibrada	Compensación
26	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Tarjeta de Puntuación Equilibrada	Compensación
27	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Tarjeta de Puntuación Equilibrada	Ausentismo
28	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Tarjeta de Puntuación Equilibrada	Ausentismo
29	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Tarjeta de Puntuación Equilibrada	Rotación
30	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Tarjeta de Puntuación Equilibrada	Rotación
31	RESULTADOS ESTRATÉGICOS(falta incluirla en el cuestionario)	Alinear los procesos	Participación
32	RESULTADOS ESTRATÉGICOS (falta incluirla en el cuestionario)	Alinear los procesos	Participación
33	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Alinear los procesos	Participación
34	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Alinear los procesos	Participación
35	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Alinear los procesos	Comprensión
36	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Alinear los procesos	Comprensión
37	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Alinear los procesos	Comprensión
38	RESULTADOS ESTRATÉGICOS	Alinear los procesos	Comprensión

39	RELACIONES COLABORATIVAS	Cultura Organización	Identidad
40	RELACIONES COLABORATIVAS	Cultura Organización	Identidad
41	RELACIONES COLABORATIVAS	Cultura Organización	Valores
42	RELACIONES COLABORATIVAS	Cultura Organización	Diversidad
43	RELACIONES COLABORATIVAS	Cultura Organización	Diversidad
44	RELACIONES COLABORATIVAS	Ambiente Laboral	Camaradería
45	RELACIONES COLABORATIVAS	Ambiente Laboral	Relaciones Interpersonales
46	RELACIONES COLABORATIVAS	Ambiente Laboral	Relaciones Interpersonales
47	RELACIONES COLABORATIVAS	Ambiente Laboral	Toma de decisiones
48	RELACIONES COLABORATIVAS	Ambiente Laboral	Toma de decisiones
49	RELACIONES COLABORATIVAS	Liderazgo	Desafiar los procesos
50	RELACIONES COLABORATIVAS	Liderazgo	Desafiar los procesos
51	RELACIONES COLABORATIVAS	Liderazgo	Desafiar los procesos
52	RELACIONES COLABORATIVAS	Liderazgo	Generador de Resultados
53	RELACIONES COLABORATIVAS	Liderazgo	Generador de Resultados
54	RELACIONES COLABORATIVAS	Liderazgo	Generador de Resultados
55	RELACIONES COLABORATIVAS	Liderazgo	Conocerse a si mismo
56	RELACIONES COLABORATIVAS	Liderazgo	Conocerse a si mismo
57	RELACIONES COLABORATIVAS	Liderazgo	Conocerse a si mismo
58	RELACIONES COLABORATIVAS	Liderazgo	Conocerse a si mismo

Cantidad de preguntas por variable
3
2
1
1
2
2
2
2

2
2
3
2
2
2
2
2
4
4
2
1
2
1
2
3
3
4

58

DISEÑO DE UNA HERRAMIENTA DIAGNÓSTICA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS - SEDE BOGOTÁ

Valoración: 1 MUY EN DESACUERDO (NEGATIVO); 2 EN DESACUERDO, 3 DE ACUERDO Y 4 MUY DI

ITEM
Talento Humano apoya y promueve prácticas de bienestar individual y familiares en las dimensiones física, mental, social y espiritual en su organización .
Talento Humano realiza actividades para fortalecer el sistema de salud y seguridad.
Talento Humano implementa y gestiona la mitigación del riesgo de accidentes en el lugar de trabajo.
Talento Humano promueve el conocimiento y aplicación de los principios y valores de la universidad.
Talento Humano promueve y apoya que los colaboradores trabajen en lograr los objetivos de su proyecto de vida. ?
Talento Humano promueve y potencializa el buen relacionamiento entre colaboradores.
Talento Humano recepciona, escucha y gestiona (busca soluciones) las peticiones realizadas por sus colaboradores con respecto a situaciones laborales conflictivas.
Talento Humano mide y reconoce los logros obtenidos en su desempeño laboral.
Talento Humano identifica, fortalece y potencializa las capacidades, habilidades de los colaboradores.
Talento Humano mediante sus incentivos no económicos (salario emocional) fortalece el compromiso de los colaboradores con la Universidad.
Talento Humano tiene definidas escalas de salarios acorde a los perfiles profesionales de los trabajadores.
Talento humano brinda espacios para recibir y/o recepcionar iniciativas de cambio de los colaboradores para mejorar su cargo o el área en la que trabaja en la universidad.
Talento Humano rediseña sus procesos para ajustarse a las necesidades de la Institución.
Talento Humano, mediante sus programas de capacitación, mantiene actualizados a los colaboradores sobre los cambios o nuevos proyectos que se lleven a cabo en la universidad.
Talento Humano comunica de manera clara y suficiente los cambios que realiza la Universidad a sus procesos.
Talento Humano cuenta con un programa de inducción institucional donde se da a conocer la visión, estructura, proyectos, programas que le permitan conocer la institución y su puesto de trabajo.
Talento humano capacita a sus colaboradores en competencias educativas innovadoras que les permitan cumplir de mejor manera con su rol misional.
Talento Humano cuenta con intervenciones y capacitaciones acerca de la competencia sobre trabajo en equipo.
Talento Humano capacita y promueve la utilización de nuevas herramientas tecnológicas.
Talento Humano premia las iniciativas de mejora continua de los procesos que los colaboradores proponen para sus cargos.
Talento Humano planifica procesos para promover que los trabajadores propongan e implementen cambios en sus áreas.
Talento Humano realiza evaluación en cuanto a los cambios que se implementan en su área y el impacto que tiene en la Universidad.
De acuerdo a los avances tecnológicos, Talento Humano optimiza constantemente sus procesos (selección, contratación, nómina, entre otros).

Talento Humano gestiona ante la alta dirección apoyo para contar con inversión en tecnología que le permita mejorar sus procesos y servicio a los usuarios.
Talento Humano cuenta con una estrategia de compensación y beneficios que aporta a la retencion y al alto desempeño (salario emocional, bonificaciones, descuentos para estudio entre otros).
Talento Humano cuenta con un sistema de análisis de datos que le permite retroalimentar a la Universidad acerca de sus costos y retornos del valor pagado en nomina.
Talento Humano tiene indicadores para medir el ausentismo laboral (frecuencia y causales) en la universidad Santo Tomás.
Talento Humano gestiona estrategias que permitan reducir el ausentismo en la Universidad Santo Tomás.
Talento Humano tiene indicadores para medir la rotación (frecuencia y causales) en la universidad Santo Tomás.
Talento Humano gestiona estrategias que permitan reducir la rotación en la Universidad Santo Tomás.
Talento Humano desarrolla en el personal habilidades como saber escuchar, empatía, confianza para fortalecer los servicios que se ofrecen según la demanda del mercado.
Talento Humano realiza charlas, foros, encuestas, video conferencias, donde los colaboradores puedan expresar sus inquitudes y aportar ideas para mejorar y alinear con la organización el desarrollo de sus funciones diarias.
Talento Humano tiene participación en el comité directivo para definir acciones y planes estratégicos para escenarios futuros
Talento Humano participa en la elaboración del plan estratégico de la universidad.
Talento Humano promueve el aprendizaje de los colaboradores en los procesos estratégicos de la universidad.
Talento Humano desarrolla programas de capacitación que fortalecen las capacidades de profesores y administrativos para que cumplan la mision institucional.
Talento Humano utiliza las mediciones de los procesos de acreditación para valorar el desempeño de las áreas y proponer acciones de mejora desde los procesos de Talento Humano.
Talento Humano cuenta con canales de comunicación que les permite informar a la comunidad los temas relevantes del area.

Talento Humano cuenta con un sistema de medición de cultura organizacional.
Talento Humano promueve en sus trabajadores una cultura organizacional diferenciadora que fortalezca los principios y valores de la institución.
Talento Humano promueve la alineación de los valores personales con los valores de la universidad.
Talento Humano garantiza mediante su proceso de selección la igualdad de oportunidades a los candidatos que se vincularán o que se encuentran en ascenso dentro de la organización.
Talento Humano orienta a sus trabajadores en las funciones a desempeñar con equidad e igualdad.
Talento Humano apoya y promueve un ambiente laboral sano entre sus trabajadores
Talento Humano recepciona quejas o reclamos en caso de verse afectado el ambiente y la convivencia laboral.
Talento Humano incentiva y forma a sus directores y/o líderes, para que los utilicen los canales de comunicación adecuados con sus colaboradores.
Talento Humano cuenta con un sistema de medición de ambiente laboral.
Talento Humano es claro en las directrices en cuanto al desarrollo del trabajo de sus colaboradores.
Talento Humano genera estrategias para promover que los líderes y sus equipos asuman nuevos retos en su área de trabajo.
Talento Humano ha realizado programas de formación para que los líderes incentiven y logren mejoras en los procesos de cada area.
Talento Humano fomenta por medio de capacitaciones que los líderes propongan ideas de cambio y utilicen sus oportunidades efectivamente.
Talento Humano cuenta con un sistema de medición del desempeño que permita medir resultados, contribuciones y reconocimientos individuales y grupales.
Talento Humano capacita y mide a los jefes de área para que articulen las necesidades de la institución con las acciones de sus áreas.
Talento Humano incentiva que los jefe de área celebren los logros de su equipo de trabajo.
Talento Humano realiza a los jefes de área capacitaciones, talleres y ejercicios para que conozcan y gestionen sus fortalezas y areas de mejoramiento.
Talento Humano capacita a los jefes de área en inteligencia emocional y autoconocimento para que sean mas efectivos en su gestion directiva.
Talento Humano ha comunicado el concepto de Liderazgo que promueve en la Universidad?
Talento Humano ha retroalimentado a los jefes de área acerca de su capacidad de liderazgo.
PROMEDIO

RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL DEPART
HUMANO Y SUS LÍDERES EN LA UNIVERSIDA

Física
Espiritual
Mental
Social
Logro
Compromiso
Crear
Comunicar

Capacitar
Fortalecer
Planificar
Sistematizar
Compensación
Ausentismo
Rotación
Participación
Comprensión
Identidad
Diversidad
Valores
Camaradería
Relaciones
Toma de decisiones
Desafiar los procesos
Generador de Resultados
Conocerse a si mismo

E ACUERDO (AFIRMATIVO).

Valoración ENCUESTA

#¡DIV/0!

AMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO
D SANTO TOMÁS

#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡REF!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	

#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	
#¡DIV/0!	