Superintendencia de Notariado y Registro	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: SIG-FR-006
	PROCEDIMIENTO: GESTIÓN DE INDICADORES	Versión: 1
	FORMATO: FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR	Fecha: 01/Sept./2025

Proceso: ***GESTIÓN DE TALENTO HUMANO***

Nombre Indicador	Objetivo Del Indicador	Descripción del indicador	Tipo de indicador (Familia)	Fórmula de cálculo	Fuente de información del numerador	Fuente de información del denominador	Unidad de Medida	Desagregación	Frecuencia de medición	Meta del indicador	Tolerancia inferior	Tolerancia superior	Tendencia del indicador	Línea Base	Responsable de la medición del indicador
Provisión planta de personal	Medir el nivel de provisión de los empleos de la planta de personal de la entidad, con el fin de garantizar la disponibilidad del talento humano requerido para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Este indicador mide la porcentaje de cargos provistos frente al total de empleos establecidos en la planta de personal de la entidad, permitiendo identificar el nivel de provisión de talento humano para la adecuada prestación del servicio.	Eficacia	(Numero de cargos provistos/Planta total de personal)	Planta de Personal en Aplicativo Nomina con cargos provistos	Total Planta de Personal en Aplicativo Nomina	Porcentaje	Al tratarse de la primera medición del indicador, la desagregación se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Trimestral	95%	80%	100%	Estable	Al tratarse de la primera medición del indicador, la linea base se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Funcionario o Contratista designado por el Lider del proceso (Facilitador)
Efectividad de la Inducción Institucional	Evaluar la efectividad del proceso de inducción institucional, verificando que los servidores públicos que ingresan a la entidad adquieran los conocimientos básicos necesarios para su adecuada integración y desempeño.	Este indicador mide el porcentaje de servidores públicos que culminan satisfactoriamente el proceso de inducción institucional y obtienen una evaluacion satisfactoria, evidenciando la apropiación de los conocimientos fundamentales sobre la entidad.	Efectividad	(Número de servidores nuevos que participaron en la inducción evluado/ Total de servidores que participaron en la inducción)*100	Base de Datos con las certificaciones de asistencias realizadas en la inducción	Base de datos Total de participantes de la inducción	Porcentaje	Al tratarse de la primera medición del indicador, la desagregación se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Trimestral	90%	80%	100%	Ascendente	Al tratarse de la primera medición del indicador, la linea base se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Funcionario o Contratista designado por el Lider del proceso (Facilitador)
Índice de Satisfacción y Utilidad percibidas las actividades del Programa de Bienestar.	Evaluar la percepción de utilidad y satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades de bienestar desarrolladas por la entidad, asegurando que las acciones ejecutadas contribuyan efectivamente a su desarrollo integral y mejorá en la calidad de vida laboral.	Este indicador mide el porcentaje de participantes que califican las actividades de bienestar como útiles o muy útiles, permitiendo valorar la pertinencia, calidad y contribución de dichas actividades al bienestar y desarrollo integral de los servidores públicos.	Efectividad	(Número de funcionarios que califican la actividad como util o muy util/ Total de funcionarios que respondieron la encuesta de la actividad)*100	Formulario digital abreviado de evaluación (Google Forms, Microsoft Forms institucionales o módulo de Bienestar/Talento Humano).	listado de asistencia digital cruzado con el total de encuestas diligenciadas al finalizar el evento	Porcentaje	Al tratarse de la primera medición del indicador, la desagregación se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Trimestral	60%	60%	100	Ascendente	Al tratarse de la primera medición del indicador, la linea base se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Funcionario o Contratista designado por el Lider del proceso (Facilitador)
Nivel de conocimientos adquiridos por las capacitaciones	Evaluar la efectividad de las actividades de capacitación desarrolladas por la entidad, determinando el porcentaje de servidores públicos que adquieren los conocimientos y habilidades previstos, con el fin de fortalecer las competencias del talento humano y contribuir al mejoramiento del desempeño institucional.	Medir el grado en que los conocimientos y habilidades son adquiridos por los servidores públicos durante las actividades de capacitación desarrolladas por la entidad, mediante la evaluación de los aprendizajes obtenidos.	Efectividad	(Número de servidores públicos que adquirieron los conocimientos de las actividades de capacitacion/Total de asistentes evaluados en las actividades de capacitacion)*100	Base de Datos con el listado de resultados de conocimientos adquiridos en lac actividades de capacitacion	Base de Datos con el listado de capactaciones ejecutadas	Porcentaje	Al tratarse de la primera medición del indicador, la desagregación se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Mensual	80%	70%	100	Ascendente	Al tratarse de la primera medición del indicador, la linea base se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Funcionario o Contratista designado por el Lider del proceso (Facilitador)
Indice de cumplimiento de las Evaluaciones de Desempeño Laboral (EDL)	Medir el porcentaje de servidores publicos que entregan la evaluacion de desempeño en los tiempos establecidos en la noratividad vigente	Medir el porcentaje de servidores públicos que entregan su evaluacion durante cada periodo semestral de Evaluación de Desempeño Laboral, como mecanismo de seguimiento al cumplimiento de las responsabilidades de evaluadores y evaluados, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión del talento humano y al cumplimiento de los lineamientos institucionales.	Eficacia	(Numero de servidores públicos con evaluaciones de desempeño entregadas en los tiempos establecidos en la normatividad vigente del semestre/Total de servidores públicos sujetos a evaluación del semestre)*100	Informe de Gestión Semestral de Evaluación de Desempeño Laboral	Total Planta de Personal en Aplicativo Nomina	Porcentaje	Al tratarse de la primera medición del indicador, la desagregación se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Semestral	75%	65%	100	Ascendente	Al tratarse de la primera medición del indicador, la linea base se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Funcionario o Contratista designado por el Lider del proceso (Facilitador)
Indice de apropiación de la politica de integridad	Medir el nivel de apropiación de la de integridad por parte de los servidores públicos de la entidad	Mide el grado de apropiación de la politica de integridad por parte de los servidores publicos a partir de los resultados obtenidos en la encuesta de percepción de integridad evidiando el nivel de conocimiento y aplicacion de los valores del servidor publico.	Efectividad	Puntaje obtenido en la encuesta de percepcion de la integridad.	Tabulación encuesta de percepcion de integridad	Tabulación encuesta de percepcion de integridad	Porcentaje	Al tratarse de la primera medición del indicador, la desagregación se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Anual	95%	80%	100%	Estable	Al tratarse de la primera medición del indicador, la linea base se establecerán una vez se cuente con resultados históricos que permitan realizar análisis comparativos y definir los niveles de detalle requeridos.	Funcionario o Contratista designado por el Lider del proceso (Facilitador)

Proyectó:	Viviana Gutiérrez Morales Sara Patricia Bolaga Zambrano Sandra Milena Gómez Narváez Edna Rocio Pulido Gamero Aledy Atala Diaz Lamadrid	**Cargo:** Equipo Gestión de Talento Humano
Revisó:	Diana Alexandra Gonzalez Diaz Mario Ricardo Mendez Corredor	**Cargo:** Contratistas Oficina Asesora de Planeación
Aprobó:	Mariana Mariana Isabel Arteaga Mejia	**Cargo:** Directora de Talento Humano

Marque con una X

Formulación:	X
Actualización:	
Eliminación:	