

Objetivos e Indicadores Estratégicos Mayo 2024

PROCESO	Objetivo Estratégico	Responsable	INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA	MINIMA	NOMINAL	MAXIMA	ÚLTIMO VALOR CAPTURADO
Direccionamiento Estratégico	Fortalecer el desempeño eficiente de la organización basado en un enfoque preventivo e innovador.	Coordinador de Calidad	Nivel de desempeño de procesos	N° Indicadores de procesos que cumplen y superan rango de control / N° total de indicadores de proceso	Trimestral	80%	90%	100%	100
Evaluación y Mejora		Coordinador de Calidad	Efectividad Planes de Acción	N° Planes de acción que cumplen totalmente en tiempo y resultado positivo / N° Planes de acción en el periodo	Anual	70%	80%	90%	83,33
Evaluación y Mejora		Coordinador de Calidad	Eficacia de acciones para abordar riesgos	N° Riesgos residuales con reducción en la zona de calor / N° total de riesgos	Anual	70%	80%	90%	76,67
Gestión Administrativa y Financiera	Mantener el desempeño financiero sano y sostenible.	Vicepresidente Administrativo y Financiero	Contribución Financiera	Fórmula: ROE-ROA ROE: Retorno del patrimonio ROA: Retorno del activo	Anual	5%	10%	15%	19,9
Gestión Administrativa y Financiera		Vicepresidente Administrativo y Financiero	Margen operacional	Utilidad Operacional / Ingresos	Anual	3%	4%	7%	3,38
Gestión Administrativa y Financiera		Vicepresidente Administrativo y Financiero	Endeudamiento	Pasivo Total / Activo Total	Anual	50%	60%	70%	68,19
Gestión Administrativa y Financiera		Vicepresidente Administrativo y Financiero	Rentabilidad del activo	Utilidad Operacional / Activo Total	Anual	10%	15%	25%	6,67
Direccionamiento Estratégico	Mantener el desempeño financiero sano y sostenible.	Secretaria General	Cumplimiento términos procesales	N° Procesos que cumplieron los tiempos / N° Total de procesos	Semestral	80%	90%	100%	100
Gestión Comercial	Proveer soluciones que satisfaga la necesidad del Cliente.	Vicepresidente Comercial	Evaluación de la Satisfacción del Cliente	% de Clientes Promotores - % Clientes Detractores	Semestral	60%	70%	80%	62,86
Gestión de Proveedores	Construir y mantener relaciones de largo plazo con Proveedores.	Secretaria General	Desempeño de proveedores	(sumatoria de valores calificados) / Número de preguntas * Número de encuestas resueltas	Semestral	80%	87,5%	95%	83
Gestión de Proveedores		Secretaria General	Satisfacción de Proveedores	Cada respuesta tiene un peso que varía de 1 a 5, por cada pregunta se multiplica el número de personas que generan una respuesta con el peso asignado, posterior a ello se realiza la sumatoria y se divide en el número de preguntas	Semestral	4,50	4,62	4,75	4,65
Gestión del Talento Humano	Fortalecer el desempeño eficiente de la organización basado en un enfoque preventivo e innovador.	Coordinador de Talento Humano	Evaluación de desempeño del talento humano	Promedio de Calificación	Anual	75%	80%	85%	92,5
Gestión TIC	Fortalecer infraestructura, información y recursos.	Director TI	Eficacia del programa de mantenimiento	N° de mantenimientos ejecutados en el tiempo previsto / N° de mantenimientos planeados en el periodo	Semestral	80%	90%	95%	94,44
Getión de Operaciones	Gestionar integralmente los proyectos, logrando resultados asertivos .	Vicepresidente de Operaciones	Cumplimiento de Ingresos	Facturación en el Periodo / Presupuesto facturación periodo	Semestral	85%	95%	100%	178,34

**Objetivos e Indicadores de Procesos
Mayo 2024**

PROCESO	Objetivo de Proceso	Responsable	INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA	MINIMA	NOMINAL	MAXIMA	ULTIMO VALOR CAPTURADO
Direccionamiento Estratégico	Definir y hacer seguimiento a la planeación estratégica y al cumplimiento normativo aplicable a la naturaleza de la Organización.	Jefe de Control Interno	Cumplimiento cronograma de obligaciones legales y tributarias	No. Informes entregados según lo programado / No. Informes programados	Anual	95%	97,50%	100%	99,26
Gestión Administrativa y Financiera	Planear, suministrar y controlar oportunamente los servicios, recursos financieros y físicos necesarios para la operación de la Organización.	Tesorería y Control Financiero	Flujo de efectivo	Flujo de efectivo (flujo de caja con excedente al fin de mes de +- 200 mill. de caja para cubrir gastos fijos) se determinaría cada mes (se tiene o no el excedente en el rango establecido).	Mensual	1 millón	100.000.000 millones	300.000.000 millones	254.671.000
Gestión Comercial	Identificar necesidades y estructurar propuestas de soluciones TI y Logística e beneficio de INFOTIC y sus partes interesadas	Vicepresidente Comercial	Cierre de Ofertas	Numero de Ofertas Adjudicadas / Numero de Ofertas Presentadas	Trimestral	13%	19,00%	29%	18,18
Gestión Comercial		Vicepresidente Comercial	Meta de ventas	Valor Adjudicado en el periodo / Valor Meta de Ventas del periodo	Trimestral	90%	95,00%	100%	131,63
Gestión Comercial		Coordinador de Calidad	Oportunidad de quejas	No de quejas resueltas en el tiempo establecido / No de quejas recibidas	Semestral	95%	97,50%	100%	100
Gestión de Operaciones	Garantizar la ejecución de los proyectos en términos de calidad, oportunidad y costos.	Vicepresidente de Operaciones	Cumplimiento contractual	# de Proyectos que presentaron ANS, sanciones o clausulas penales pecunarias / # Total de Proyectos	Semestral	10%	15,00%	20%	3,12
Gestión de Operaciones		Vicepresidente de Operaciones	Oportunidad	# de Proyectos con desviación de plazo inicialmente pactado / # Total de Proyectos	Anual	10%	20,00%	30%	23,44
Gestión de TIC	Garantizar la adecuada administración de la información y el soporte, mantenimiento y optimización de infraestructura TIC.	Director TI	Disponibilidad de Plataforma TIC	Total horas disponibles de los servicios TIC / Total horas	mensual	80%	90,00%	95%	97,42
Gestión de TIC		Director TI	Nivel de Cumplimiento de los ANS	# de casos atendidos dentro de los tiempos de solución establecidos.	mensual	80%	90,00%	95%	95
Gestión del Talento Humano	Seleccionar y vincular talento humano competente y comprometido.	Coordinadora de Talento Humano	Eficacia programa de bienestar	N° Actividades que se cumplen en el tiempo previsto / N° total de actividades en el periodo	Semestral	80%	92,50%	100%	83,64
Gestión del Talento Humano		Coordinadora de Talento Humano	Nivel de satisfacción del talento humano	El indicador se obtiene mediante el informe de batería psicosocial realizado a los empleados, sumando los porcentajes para los niveles de estres medio, bajo y muy bajo	Anual	62%	65%	70%	72