



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

F-CIR-004

## CIRCULAR N° 011 29 MAR 2019

**PARA:** Subsecretaria, Directora Territorial, Directora Poblacional, Directora de Gestión Corporativa, Directora de Análisis y Diseño Estratégico, Director de Nutrición y Abastecimiento, Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones, Jefe Oficina Asesora Jurídica, Jefe de Control Interno y Jefe Oficina de Asuntos Disciplinarios.

**DE:** Secretaria Distrital de Integración Social

**ASUNTO:** Actualización del Sistema Integrado de Gestión

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 numeral 1 de la Resolución No. 355 de 2019, en el cual se establece que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño tiene la función de aprobar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Sistema Integrado de Gestión y su marco de referencia, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a continuación se describen las nuevas directrices que deben ser conocidas e implementadas a partir de la fecha por sus equipos de trabajo, en aquellas acciones que involucren a su dependencia como instancia responsable:

a) Indicadores del proceso Gestión de talento humano:

	<b>Aprobó</b>
1. Disminución de la brecha de conocimiento mediante las jornadas de capacitación (actualización).	Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, en condición de líder del proceso Gestión de talento humano, mediante memorando I2019018346 del 26/03/2019.
2. Medición del nivel de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades para el bienestar (actualización).	
3. Unidades operativas con cobertura del plan de bienestar e incentivos (actualización).	
4. Disminución de accidentes de trabajo (actualización).	
5. Actividades del plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo cumplidas en el periodo (actualización).	
6. Disminución de enfermedad laboral (actualización).	

Cra. 7 No. 32 - 16 / Ciudadela San Martín  
Secretaría Distrital de Integración Social  
Tel.: (1) 327 97 97  
[www.integracionsocial.gov.co](http://www.integracionsocial.gov.co)

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

011

29 MAR 2019

F-CIR-004

Así mismo, se informa que las siguientes directrices quedan sin efecto, razón por la cual deben dejarse de aplicar y retirarse de todos los puestos de trabajo de sus dependencias, por haber sido declaradas obsoletas por las instancias competentes:

b) Indicadores del proceso Gestión de talento humano:

	Derogó
7. Intervención de trabajadores con patologías de origen laboral y común. 8. Horas extras.	Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, en condición de líder del proceso Gestión de talento humano, mediante memorando I2019018346 del 26/03/2019.

Las directrices expedidas mediante la presente circular harán parte del manual del SIG y deben tenerse en cuenta en los ejercicios de inducción y reinducción ordenados por el instructivo I-TH-PR-006 del proceso Gestión de Talento Humano, dado que podrían ser aplicables al puesto de trabajo de las personas vinculadas a sus dependencias.

**Cristina Vélez Valencia**  
Secretaría Distrital de Integración Social

Aprobó: Lilibiana Pulido Villamil, Directora de Análisis y Diseño Estratégico

Revisó: Andrea Vargas Marín, Asesora de Despacho

Doris Bibiana Cardozo Peña, Subdirectora de Diseño, Evaluación y Sistematización (E)

Elaboró: Tania Elena Esteban Ariza, Contratista Subdirección de Diseño, Evaluación y Sistematización

Anexos: Una (1) matriz de indicadores.

011

29 MAR 2019

PROCESO	Gestión de talento humano
PERIODO DEL SEGUIMIENTO:	De _____ A _____

Ubicación Estratégica		Identificación general				FORMULACIÓN DEL INDICADOR					Características Indicador					
Proceso institucional	Proyecto de inversión	Objetivo Estratégico al que aporta el indicador	Nombre del indicador	Objetivo del indicador	Factor crítico de éxito	Tipo de indicador	Fórmula de cálculo	Fuente de datos	Descripción del método de cálculo	Unidad de medida del indicador	Periodicidad del indicador	Evidencia	Línea base	Unidad de medida de la línea base	Meta anual del indicador	Tipo de meta
Gestión de talento humano	1118 - Gestión Institucional y fortalecimiento del talento humano	5. Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano a través de la optimización de la operación interna, el mejoramiento de los procesos y los procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servicios que presta la Secretaría Distrital De Integración Social.	Disminución de la brecha de conocimiento mediante las jornadas de capacitación	Monitorear el comportamiento de la brecha generada entre el conocimiento existente y el esperado, con la implementación del plan institucional de capacitación PIC	Aplicación oportuna del test pre y post por parte de los capacitadores	Eficacia	$\left( \frac{\text{promedio total de desempeño POST en el periodo} - \text{promedio total de desempeño PRE}}{\text{promedio total de desempeño PRE}} \right) * 100$	Formatos de evaluación pre y post diligenciado	Se calcula el promedio total de desempeño post del periodo y del desempeño pre de las jornadas de capacitación del periodo. Posteriormente se calcula la resta de estos dos resultados y se relaciona con la sumatoria del desempeño pre del periodo, para obtener el porcentaje de cierre de brecha. El número de unidades operativas se manejará de acuerdo con la información vigente para el periodo.	Porcentaje	Trimestral	Base de datos Pre y Post test	85%	Porcentaje	85%	Constante
Gestión de talento humano	1118 - Gestión Institucional y fortalecimiento del talento humano	5. Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano a través de la optimización de la operación interna, el mejoramiento de los procesos y los procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servicios que presta la Secretaría Distrital De Integración Social.	Medición del nivel de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades para el bienestar	Establecer el nivel de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades del plan de bienestar	Diligenciamiento oportuno de encuestas de satisfacción	Eficacia	$\left( \frac{\text{Número total de personas con nivel de satisfacción excelente en el periodo} + \text{número total de personas con nivel de satisfacción bueno en el periodo}}{\text{Número total de personas encuestadas en el periodo}} \right) * 100$	Encuestas diligenciadas	Medir por cada una de las actividades ejecutadas del plan de bienestar el grado de satisfacción sobre una muestra de funcionarios participantes. Calcular la suma del número de personas que contestaron la encuesta como "excelente" y "bueno" y sumar sus resultados. El resultado anterior se relaciona con el número de personas encuestadas, según la muestra.	Porcentaje	Trimestral	Base de datos de encuestas tabuladas de satisfacción	96%	Porcentaje	96%	Constante

011

29 MAR 2019

PROCESO	Gestión de talento humano
PERIODO DEL SEGUIMIENTO:	De _____ A _____

## FORMULACION DEL INDICADOR

Ubicación Estratégica		Identificación general				Características Indicador				Horizonte						
Proceso institucional	Proyecto de inversión	Objetivo Estratégico al que aporta el indicador	Nombre del indicador	Objetivo del indicador	Factor crítico de éxito	Tipo de indicador	Fórmula de cálculo	Fuente de datos	Descripción del método de cálculo	Unidad de medida del indicador	Periodicidad del indicador	Evidencia	Línea base	Unidad de medida de la línea base	Meta anual del indicador	Tipo de meta
Gestión de talento humano	1118 - Gestión Institucional y fortalecimiento del talento humano	5. Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano a través de la optimización de la operación interna, el mejoramiento de los procesos y los procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servicios que presta la Secretaría Distrital De Integración Social.	Unidades operativas con cobertura del plan de bienestar e incentivos	Lograr aumentar la participación en el plan de bienestar e incentivos por parte de las unidades operativas de la entidad	Participación de funcionarios de las distintas unidades operativas de la entidad	Eficacia	$\frac{\text{Número de unidades operativas participantes} / \text{Total de unidades operativas de la Sdis}}{100}$	Listados de asistencia identificando unidad operativa	Tomar del listado de asistencia a las actividades de bienestar e incentivos, los nombres de las unidades operativas participantes y relacionarlo con el número de unidades operativas vigente para el periodo.	No aplica	Trimestral	Base de datos de participantes por actividades programadas por el número de inscritos y asistentes.	82%	No aplica	83%	Creciente
Gestión de talento humano	1118 - Gestión Institucional y fortalecimiento del talento humano	5. Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano a través de la optimización de la operación interna, el mejoramiento de los procesos y los procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servicios que presta la Secretaría Distrital De Integración Social.	Disminución de accidentes de trabajo	Monitorear el comportamiento de la accidentalidad, con el fin de implementar acciones de prevención y corrección de los agentes causantes.	Reporte oportuno de accidentes de trabajo por parte de colaboradores	Eficacia	$\frac{(\text{N}^{\circ} \text{ accidentes de trabajo} / \text{N}^{\circ} \text{ total de colaboradores}) * 100}{100}$	*Formato Único de reportes de accidentes de trabajo *Matriz Registros de accidentalidad * Base de datos ARL * Bases de datos de funcionarios de planta y contratistas	Calcular el número de accidentes presentados en un periodo en relación con el número total de los colaboradores de la entidad.	Porcentaje	Trimestral	Base de datos de accidentalidad	7.62%	Porcentaje	7.20%	Decreciente

011

29 MAR 2019

PROCESO	011	Gestión de talento humano
PERIODO DEL SEGUIMIENTO:	De	A

Ubicación Estratégica		Identificación general				Características Indicador					Horizonte					
Proceso institucional	Proyecto de inversión	Objetivo Estratégico al que aporta el Indicador	Nombre del indicador	Objetivo del indicador	Factor crítico de éxito	Tipo de indicador	Fórmula de cálculo	Fuente de datos	Descripción del método de cálculo	Unidad de medida del indicador	Periodicidad del indicador	Evidencia	Línea base	Unidad de medida de la línea base	Meta anual del indicador	Tipo de meta
Gestión de talento humano	1118 - Gestión Institucional y fortalecimiento del talento humano	5. Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano a través de la optimización de la operación interna, el mejoramiento de los procesos y los procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servicios que presta la Secretaría Distrital De Integración Social.	Disminución de enfermedad laboral	Monitorear el ausentismo por enfermedad laboral para verificar el impacto de las actividades en promoción y prevención que se ejecutan.	Reporte oportuno de incapacidades	Eficacia	$\frac{\text{Total de días perdidos por ausentismo de enfermedad}^*}{100}$	*Formato único de reportes de enfermedades laborales *Matriz Registros de enfermedades laborales * Base de datos ARL * Bases de datos de trabajadores de planta y contratistas	Calcular el número de días de ausencia por enfermedad laboral presentados en un periodo en relación con el número total de días ausentes por enfermedad	Porcentaje	Trimestral	Base de datos de enfermedad laboral donde se consigne el ausentismo	0,35%	Porcentaje	0,30%	Decreciente
Gestión de talento humano	1118 - Gestión Institucional y fortalecimiento del talento humano	5. Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano a través de la optimización de la operación interna, el mejoramiento de los procesos y los procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servicios que presta la Secretaría Distrital De Integración Social.	Actividades del plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo cumplidas en el periodo	Monitorear la ejecución de las actividades descritas en el plan anual de SST, con el fin de asegurar su implementación en cumplimiento de la normatividad vigente.	Disponibilidad de recursos para la implementación del plan anual de SST Cumplimiento de actividades programadas en el periodo	Eficacia	$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} * 100 \%$	Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el trabajo	Calcular el número de actividades ejecutadas sobre el número total de actividades programadas para el periodo.	Porcentaje	Trimestral	Plan de trabajo anual con seguimiento trimestral	91%	Porcentaje de actividades ejecutadas del plan anual de seguridad y salud en el trabajo	100%	Creciente

