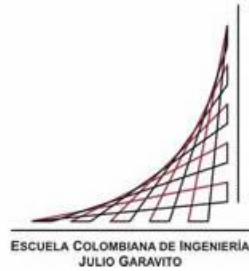


ANEXO C

DESARROLLO DE UNA GUÍA PARA LA GESTIÓN DE ÉTICA A TRAVÉS DE
INDICADORES EN OPERADORES DE TELECOMUNICACIONES EN COLOMBIA



CLAUDIA YANETH PRADA LEÓN
LIDA GISELLE CASTILLO SOPÓ

ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO
UNIDAD DE PROYECTOS
BOGOTÁ D.C.

2022

DESARROLLO DE UNA GUÍA PARA LA GESTIÓN DE ÉTICA A TRAVÉS DE
INDICADORES EN OPERADORES DE TELECOMUNICACIONES EN COLOMBIA



CLAUDIA YANETH PRADA LEÓN
LIDA GISELLE CASTILLO SOPÓ

Anexo C

Fichas Técnicas de indicadores

Director

Ricardo Arturo Benavides Bolaños

Ingeniero Electricista

Esp., Msc., PMP®

ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO

UNIDAD DE PROYECTOS

BOGOTÁ D.C.

2022

El contenido de la presente publicación solo puede usarse para propósitos informativos, No se debe copiar, enviar, recortar, transmitir o distribuir este material para propósitos comerciales sin autorización de la Escuela Colombiana de Ingeniería. Cuando se use el material debe incluirse la siguiente nota: “Derechos reservados a la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito”, en cualquier copia en un lugar visible y el material no se debe modificar sin el permiso de la escuela.

Publicado en 2021 por la escuela Colombiana de Ingeniera Julio Garavito (Ak 45 N° 205 -59 Bogotá – Colombia)

CONTENIDO

1. Ficha técnica	11
1.1 Objetivo de la ficha técnica.....	11
1.2 Contenido de la ficha técnica	11
1.3 Diligenciamiento de ficha técnica	13
2. Fichas técnicas de los indicadores.....	13
2.1 Principio de derechos humanos.	14
2.2 principio de estándares laborales	17
2.3 principio de medio ambiente.....	21
2.4 principio de anticorrupción.....	22
2.5 principio de objetivos organizacionales	29

LISTADO DE TABLAS

<i>Tabla 1 Igualdad entre géneros de acuerdo con el cargo alcanzado.....</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 2 Incidentes de discriminación por cargo específico.....</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 3 comparación de oportunidades de ascenso vs. contrataciones externas.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 4 misión y visión.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 5 Los valores.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 6 Recusación.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 7 Diagnostico de decisiones transparentes.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 8 Infraestructura sustentable.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 9 Percepción de corrupción.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 10 Mejoramiento continuo en políticas anticorrupción.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 11 Principios éticos.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 12 Fraude empresarial.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 13 Información oportuna.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 14 Protección de datos.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 15 Cumplimiento de confidencialidad.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 16 Desarrollo profesional.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 17 Buen gobierno.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 18 Declaración y aceptación de gobierno corporativo.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 19 Declaración y aceptación del SARLAFT.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 20 Declaración y aceptación de políticas sobre los derechos humanos.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 21 Condición de trabajo sanas y seguro.....</i>	<i>34</i>

INTRODUCCIÓN

El presente anexo contiene las fichas técnicas de los indicadores de gestión de ética de las organizaciones para el sector de las telecomunicaciones en el territorio Nacional, como herramienta de información que incluye características sencillas y organizadas de cada variable analizada.

En la ficha técnica se consolida la información recopilada para el seguimiento de cada indicador propuesto, con el fin de recibir información exacta, relevante y única, cumpliendo de esta manera lo propuesto por cada organización frente a la ética mostrando la evolución en el transcurso del tiempo, permitiéndole generar cambios y eliminando funciones que dañen los lineamientos organizacionales.

1. Ficha técnica

1.1 Objetivo de la ficha técnica.

La ficha técnica de un indicador es una herramienta de recopilación de información en la que se presentan datos, características, valores entre otros conceptos que contienen un tema para ser verificado con mayor rapidez y exactitud.

Los datos que se presentan en estos deben ser claros, fáciles de interpretar y comprender, para que cualquier persona que haga uso de estas fichas logre identificar su contenido, a su vez debe permitir recopilar información a lo largo de un periodo establecido para identificar su comportamiento.

Así mismo en el formato de ficha técnica, poder agregar u omitir campos que se consideren o no necesarios según el requerimiento de cada organización.

1.2 Contenido de la ficha técnica

Cada uno de los formatos contiene unos campos que son vitales para la creación y seguimiento de los indicadores y sus respectivos resultados, estos son:

- a. Código
- b. Versión
- c. Vigencia
- d. Nombre del indicador
- e. Objetivo del indicador
- f. Proceso relacionado
- g. Meta objetivo
- h. Unidad de medida
- i. Frecuencia
- j. Datos para formulación de la ecuación
- k. Formula

Formato de ficha técnica

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	A	VERSIÓN	B	VIGENCIA	C	Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
D												
OBJETIVO DEL INDICADOR					PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO			
E					F				G			
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
H	I							J				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
K												
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	0%	0%									
Feb	0%	0%	0%									
Mar	0%	0%	0%									
Abr	0%	0%	0%									
May	0%	0%	0%									
Jun	0%	0%	0%									
Jul	0%	0%	0%									
Ago	0%	0%	0%									
Sep	0%	0%	0%									
Oct	0%	0%	0%									
Nov	0%	0%	0%									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												

Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:

NO:

SI:

Notas:

1.3 Diligenciamiento de ficha técnica

- a. CÓDIGO: Cada organización debe implementar un código alfanumérico que permita la fácil identificación de la ficha.
- b. VERSIÓN: Establecer un numero de versión de creación permite identificar la actualización de la ficha.
- c. VIGENCIA: Fijar una fecha de creación y fin le permite identificar con claridad el periodo que se está evaluando.
- d. NOMBRE DEL INDICADOR: Nombrar un tema precisa y distingue el indicador.
- e. OBJETIVO DEL INDICADOR: Permite verificar si el propósito para el cual fue creado se está cumpliendo.
- f. PROCESO RELACIONADO: Encargar a un área de la organización de aportar la información pertinente y verificada para construcción de este.
- g. META OBJETIVO: Identificar inicialmente el propósito del indicador.
- h. UNIDAD DE MEDIDA: Estandariza una cantidad o un valor medido.
- i. FRECUENCIA: Número de veces que serán calculados en un periodo.
- j. DATOS PARA FORMULACIÓN DE LA ECUACIÓN: La información aportada por cada área o dependencia de la organización debe presentarse de forma oportuna, verídica.
- k. FORMULA: Su resultado depende su unidad de medida, pero en los dos casos busca resolver el objetivo del indicador.

2. Fichas técnicas de los indicadores

A continuación, se muestran las fichas técnicas producto de los indicadores construidos, basados en los códigos de ética de los operadores de telecomunicaciones que generan mayor aporte a la gestión de la ética en desarrollo de los proyectos.

Organizados en siete grupos de componentes que fueron identificados en el juicio de expertos.

2.1 Principio de derechos humanos.

Tabla 1 Igualdad entre géneros de acuerdo con el cargo alcanzado

FICHA TÉCNICA DE INDICADOR DE GESTIÓN DE ÉTICA												
CÓDIGO	DH-1	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
IGUALDAD ENTRE GÉNEROS DE ACUERDO AL CARGO ALCANZADO												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Asegurar igualdad de condiciones, promoviendo la inclusión y la diversidad. (Aplica para género, raza, creencia religiosa, edad, inclinación política y discapacidad).				PROCESOS DE REMUNERACION Y ADMINISTRACION DE BENEFICIOS				El indicador busca igualar las condiciones entre géneros de tal forma que $i(H) = i(M)$ generen las mismas oportunidades, condiciones, y trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno, permitiendo y garantizando el acceso a los derechos del cargo analizado.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN	RESPONSABLE ANÁLISIS	DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION								
%	ANUAL	Recursos humanos	Recursos Humanos	i = indicador en función del género dentro de la población total que corresponden al cargo analizado a = Cantidad de Hombres en un cargo específico o Cantidad de Mujeres en un cargo específico c = Total de población en el cargo analizado								
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
$i(H) = \frac{a}{c}, i(M) = \frac{a}{c}$ $i(H) = i(M)$												
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	0%	0%									
Feb	0%	0%	0%									
Mar	0%	0%	0%									
Abr	0%	0%	0%									
May	0%	0%	0%									
Jun	0%	0%	0%									
Jul	0%	0%	0%									
Ago	0%	0%	0%									
Sep	0%	0%	0%									
Oct	0%	0%	0%									
Nov	0%	0%	0%									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 2 Incidentes de discriminación por cargo específico

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CODIGO	DH-2	VERSION	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN POR CARGO ESPECÍFICO												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Controlar la discriminación dentro de la Organización, para tener en cuenta los méritos, destrezas y habilidades de sus colaboradores.				PROCESOS DE RECLUTAMIENTO				Si el indicador arroja como resultado un número "i=0" indica que la organización está gestionando y controlando los factores que generan discriminación dentro de sus colaboradores. "i > 0", indica que la organización toma en consideración atributos que no son imprescindibles para la toma de decisión como lo son (la disponibilidad horaria, disponibilidad de viajar, o etapa productiva.), sino por el contrario emplean acciones discriminantes .				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN	RESPONSABLE ANÁLISIS	DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION								
%	ANUAL	Recursos humanos	Recursos Humanos	i = Indicador de casos de discriminación dentro de un cargo analizado a = Número de incidentes de discriminación (En un cargo analizado) c = Total de población analizada dentro del cargo analizado.								
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
$i(x) = \frac{a}{c}$												
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
Feb	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
Mar	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
Abr	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
May	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
Jun	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
Jul	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
Ago	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
Sep	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
Oct	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
Nov	0%	Recursos humanos	ción toma en conside									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Tabla 3 comparación de oportunidades de ascenso vs. contrataciones externas

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	DH-3		VERSIÓN	1		VIGENCIA				Página		
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
COMPARACIÓN DE OPORTUNIDADES DE ASCENSO vs. CONTRATACIONES EXTERNAS.												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Asegurar que las oportunidades están vinculadas al desempeño laboral.				GESTION DE RENDIMIENTO (CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS /KPI)				El indicador determina un comparativo en el que establece un balance del número de colaboradores totales sobre los colaboradores nuevos y los antiguos que buscan ascender aplicando a mejoras de crecimiento profesional dentro de la organización.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	Recursos humanos			Recursos Humanos			i(a)= Indicador de comparación de ascensos i(b)= factor de contratación externa a = Número de ascensos en un periodo de tiempo b= Número de cargos ocupados por externos en el mismo periodo de tiempo c = Total de población de la Organización				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
$i(a) = \frac{a}{c}$ $i(b) = \frac{b}{c}$ $i(a) \geq i(b)$												
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
Feb	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
Mar	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
Abr	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
May	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
Jun	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
Jul	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
Ago	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
Sep	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
Oct	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
Nov	0%	Recursos humanos	os colaboradores nue									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:						NO: <input type="checkbox"/>			SI: <input type="checkbox"/>			
Notas:												

Fuente: Autores 2022

2.2 principio de estándares laborales

Tabla 4 misión y visión

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CODIGO	EL 01	VERSION	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
MISION Y VISION												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Medir el cumplimiento de las funciones de los colaboradores mediante el comportamiento de la evaluación del desempeño.				PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS Y OPERACIÓN				Todos los colaboradores de la organización deben estar por encima del 8 de acuerdo a lo planteado por cada organización en sus escalas de medición de los KIP, si la medición es ≤ 7 se deberán implementar capacitaciones sobre la estrategia organizacional, de forma trimestral, "Las escalas numéricas que establece cada organización son de uso privado, pues esta documentación no se puede declarar públicamente"				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			i = En la escala del 1 a 10, autoevalúe el cumplimiento que usted da a los objetivos organizacionales de la compañía.				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
$i = X$												
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
Feb	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
Mar	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
Abr	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
May	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
Jun	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
Jul	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
Ago	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
Sep	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
Oct	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
Nov	0%	JDITORIA/ OPERAT	ementar capacitacion									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:				NO: <input type="checkbox"/>		SI: <input type="checkbox"/>						
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 5 Los valores

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	EL 02	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
LOS VALORES												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
El cumplimiento efectivo de las funciones desarrolladas debe integrarse con los valores de la organización.				PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS Y OPERACIÓN				Los colaboradores deben estar por encima del 8 de acuerdo a lo planteado por cada organización en sus escalas de medición de los KIP, si la medición es ≤7 se deberán implementar talleres conforme a las áreas de desempeño y trabajar en como se pueden aplicar en cada actividad. "Las escalas numéricas que establece cada organización son de uso privado, pues esta documentación no se puede declarar públicamente"				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			i = En la escala del 1 a 10 evalúe la inclusión de los valores de la organización dentro de sus actividades diarias.				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
$i = X$												
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
Feb	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
Mar	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
Abr	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
May	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
Jun	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
Jul	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
Ago	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
Sep	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
Oct	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
Nov	0%	UDITORIA/ OPERAT	a las áreas de desemp									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:					NO:	<input type="checkbox"/>	SI:	<input type="checkbox"/>				
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 6 Recusación

FICHA TÉCNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	EL 03	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
RECUSACIÓN												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de las decisiones de la organización. Para evitar incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad, en actos de corrupción o faltas de disciplina.				PROCESO OPERATIVOS/ ADQUISITIVOS Y RECURSOS HUMANOS				El indicador debe ser $i = 100\%$, donde los denuncias confirmadas de conflicto de intereses, debe coincidir con los casos de recusación, asegurándole a la organización que sus colaboradores están alineados en las políticas de toma de decisiones.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN	RESPONSABLE ANÁLISIS	DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION								
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES	Recursos Humanos	$i = \frac{a(t)}{b} * 100$ i = Porcentaje de recusación a = Casos reportados de conflicto de intereses, impedimentos, inhabilidades o recusaciones. b = Denuncias confirmadas de conflicto de intereses.								
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{a(t)}{b} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
Feb	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
Mar	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
Abr	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
May	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
Jun	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
Jul	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
Ago	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
Sep	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
Oct	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
Nov	0%	UDITORIA/ OPERAT	casos de recusación									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:					NO:	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>				
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 7 Diagnostico de decisiones transparentes

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	EL 04	VERSION	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
DIAGNOSTICO DE DECISIONES TRANSPARENTES												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Generar acciones de formación ética dentro de la cultura corporativa para instruir a los colaboradores e impedir que influyen a sus compañeros y/o equipos de trabajo, en decisiones que alteren el conducto regular de la organización en temas contractuales, personales y/o familiares.				PROCESO LEGISLATIVO				Todos los colaboradores de la organización deben estar en 10 de acuerdo a lo planteado por cada operador en sus escalas de medición de los KIP, si la medición es = 9 se deberá realizar una capacitación trimestral sobre la cultura organizacional, si es ≤8, se deberá realizar una capacitación mensual en toma de decisiones. "Las escalas numéricas que establece cada organización son de uso privado, pues esta documentación no se puede declarar públicamente"				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			i = Indicador de transparencia X = promedio de la autoevaluación a los trabajadores				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
$i = X$												
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
Feb	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
Mar	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
Abr	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
May	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
Jun	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
Jul	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
Ago	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
Sep	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
Oct	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
Nov	0%	UDITORIA/ OPERAT	a cultura organizacio									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:					NO:	<input type="checkbox"/>	SI:	<input type="checkbox"/>				
Notas:												

Fuente: Autores 2022

2.3 principio de medio ambiente

Tabla 8 Infraestructura sustentable

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	MA	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
INFRAESTRUCTURA SUSTENTABLE												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Facilitar la provisión de infraestructura de telecomunicaciones de manera eficiente y sustentable.				PROCESO LEGISLATIVO				El indicador debe ser $i=100\%$, A mayor número de torres que cumplan con la normativa de ser camufladas, el impacto de contaminación visual disminuye. Por ende se avanza en la sustentabilidad del portafolio de infraestructura				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			$i = \frac{c}{a} * 100$ <i>i</i> = Indicador de torres ambientalmente responsables <i>a</i> = Cantidad de torres en el portafolio <i>c</i> = Torres cumpliendo con norma de camuflaje				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{c}{a} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
Feb	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
Mar	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
Abr	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
May	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
Jun	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
Jul	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
Ago	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
Sep	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
Oct	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
Nov	0%	UDITORIA/ OPERAT	as, el impacto de cont									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Fuente: Autores 2022

2.4 principio de anticorrupción

Tabla 9 Percepción de corrupción

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CODIGO	ANT 01	VERSION	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Gestionar cualquier indicio que sugiera el incumplimiento de las políticas anticorrupción.				PROCESO LEGISLATIVO				El indicador debe ser = 0% confirmando el compromiso de los gestores en la política anticorrupción de la organización. Si el indicador es $i > 0\%$, el operador deberá entrar a validar si no continúan con los colaboradores que no están cumpliendo las políticas y paralelamente deberán implementar capacitaciones para reforzar las situaciones que pueden prestarse para casos de corrupción y las implicaciones que esto tiene frente a su desempeño.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			$i = \frac{B(t)}{a(t)} * 100$ i = Indicador de corrupción. a = Total de los colaboradores que gestionan en la organización b = Colaboradores que gestionan y están involucrados en casos de corrupción confirmados				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{B(t)}{a(t)} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
Feb	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
Mar	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
Abr	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
May	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
Jun	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
Jul	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
Ago	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
Sep	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
Oct	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
Nov	0%	JUDITORIA/ OPERAT	dores que no están cu									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:					NO:	<input type="checkbox"/>	SI:	<input type="checkbox"/>				
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 10 Mejoramiento continuo en políticas anticorrupción

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	ANT 02	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
MEJORAMIENTO CONTINUO EN POLITICAS ANTICORRUPCION												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Contribuir a extender la ética en la cultura de la organización y a su interiorización en los colaboradores.				PROCESO LEGISLATIVO Y FINANCIERO				Si el indicador debe permitir ver que el año actual debe ser menor al resultado del año inmediatamente anterior, evidenciando el mejoramiento en las métricas. Si el indicador $i > 0$ la organización necesita capacitar sus colaboradores en los lineamientos de la cultura estratégica donde los profesionales entienden lo que se espera de ellos y cuál es su responsabilidad desde el punto de vista de la ética y de integridad.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN	RESPONSABLE ANÁLISIS	DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION								
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES	Recursos Humanos	$i =$ Indicador comparativo de mejoramiento de políticas anticorrupción $a =$ Número de colaboradores confirmados corruptos en un periodo de tiempo del año anterior $b =$ Número de colaboradores confirmados corruptos en un periodo de tiempo del año anterior del año actual								
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
$a_{(t1)} \geq b_{(t2)}$												
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
Feb	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
Mar	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
Abr	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
May	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
Jun	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
Jul	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
Ago	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
Sep	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
Oct	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
Nov	0%	UDITORIA/ OPERAT	esita capacitar sus cd									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 11 Principios éticos

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	ANT 03	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
PRINCIPIOS ETICOS												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Identificar y controlar el abuso de poder.				PROCESO LEGISLATIVO				El indicador debe ser = 0%, si el i > 0%, la organización requiere capacitaciones a proveedores para denunciar cualquier situación fuera de las políticas, capacitar a sus gestores en manejo de situaciones y definir limites frente a la toma de decisiones.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN	RESPONSABLE ANÁLISIS	DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION								
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES	Recursos Humanos	$i = \frac{b(t)}{a(t)} * 100$ i = Indicador b = Número de casos comprobados de abuso de poder a = Número de proyectos donde se evidenciaron los casos de abuso de poder								
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{b(t)}{a(t)} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
Feb	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
Mar	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
Abr	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
May	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
Jun	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
Jul	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
Ago	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
Sep	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
Oct	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
Nov	0%	JDITORIA/ OPERAT	quier situación fuera de									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 12 Fraude empresarial

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	ANT 04	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
FRAUDE EMPRESARIAL												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Prevenir, detectar y dar respuesta a las denuncias o casos de fraude, inexactitud consciente, conductas impropias dentro de la organización o sus aliados.				PROCESO LEGISLATIVO				La meta es que $i = 0\%$, Si el indicador es mayor a "0" el fraude causa en la organización un deterioro sustancial en la competitividad de la compañía. Se deberán establecer estrategias para mejorar día a día el ambiente laboral positivo que evite el delito como forma de compensación de injusticias laborales e implementar planes para minimizar la alta rotación del personal generando "pertenencia".				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			$i =$ Indicador de corrupción. $a =$ Total de los colaboradores en la organización $b =$ Colaboradores involucrados en casos de fraude confirmados				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{a(t)}{b(t)} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
Feb	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
Mar	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
Abr	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
May	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
Jun	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
Jul	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
Ago	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
Sep	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
Oct	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
Nov	0%	JDITORIA/ OPERAT	mejorar día a día el amb									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:					NO:	<input type="checkbox"/>	SI:	<input type="checkbox"/>				
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 13 Información oportuna

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	ANT 05	VERSION	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
INFORMACIÓN OPORTUNA												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Diseñar mecanismos para el uso oportuno de la información y documentación, para que sean pertinentes, exactos, fiables, y oportunos.				PROCESO LEGISLATIVO				Si el indicador = 100%, la organización cuenta con controles de documentación que le aseguran disponer de la información de forma oportuna y exacta de sus proyectos, si el indicador es < 100%, indica que se deben implementar mecanismos periódicos de verificación de la documentación, establecer tiempos apropiados para su recopilación y generar responsabilidades dentro de sus colaboradores para mantener la gestión y control de los documentos, entre otros.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			i = Indicador con documentación completa en un periodo de tiempo "t" a = Número de proyectos implementados por la organización en un periodo de tiempo "t" b = Total de proyectos				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{a(t)}{b(t)} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
Feb	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
Mar	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
Abr	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
May	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
Jun	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
Jul	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
Ago	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
Sep	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
Oct	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
Nov	0%	JUDITORIA/ OPERAT	entar mecanismos per									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 14 Protección de datos

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CODIGO	ANT 06	VERSION	1	VIGENCIA		Pagina						
DEFINICION DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
PROTECCION DE DATOS												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Diseñar mecanismos de control y seguimiento a los planes de acción incluidos en los códigos de ética frente a la seguridad de la información dentro y fuera de la organización.				PROCESO JURIDICOS / COMERCIALES /ADQUISICION /OPERACION Y RECURSOS HUMANOS				Si el indicador = 100%, la organización asegura que todos sus socios comerciales están dentro del objetivo de la organización y se encuentran alineados con las políticas éticas de la compañía. Si es < 100%, indicara que no podrá contar con aquellos socios comerciales (internos o externos) por no estar de acuerdo con las políticas de la compañía.				
INFORMACION PARA LA MEDICION DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN	RESPONSABLE ANÁLISIS	DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION								
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES	Recursos Humanos	i = Indicador a = Número de socios comerciales de la organización b = Número socios comerciales que se acogen a los principios establecidos en el código de ética y sus implicaciones.								
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{b}{a} * 100$						
COM PORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
Feb	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
Mar	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
Abr	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
May	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
Jun	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
Jul	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
Ago	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
Sep	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
Oct	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
Nov	0%	UDITORIA/ OPERATI	políticas éticas de la comp									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 15 Cumplimiento de confidencialidad

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	ANT 07	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
CUMPLIMINETO DE CONFIDENCIALIDAD												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Controlar los documentos y la información delicada de la organización. Para proteger los acuerdos, contratos, estrategias, tácticas que compartimos con nuestros aliados estratégicos.				PROCESO JURIDICOS / COMERCIALES /ADQUISICION /OPERACIÓN Y RECURSOS HUMANOS				Si el indicador = 100%, la organización asegura que todos sus socios comerciales dentro del objetivo de la organización se encuentran alineados y de acuerdo con las políticas de la compañía. Si es $i < 100\%$, indicara que no podrá contar con aquellos socios comerciales (internos o externos), ya que no están de acuerdo con la política de la compañía.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			$i = \text{Indicador}$ $a = \text{Número de socios comerciales en la organización}$ $b = \text{Número de socios comerciales que aceptan y firman los acuerdos de confidencialidad de la organización.}$				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{B}{a} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
Feb	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
Mar	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
Abr	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
May	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
Jun	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
Jul	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
Ago	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
Sep	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
Oct	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
Nov	0%	JDITORIA/ OPERAT	políticas de la compañ									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Fuente: Autores 2022

2.5 principio de objetivos organizacionales

Tabla 16 Desarrollo profesional

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CODIGO	OBJ 01	VERSION	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
DESARROLLO PROFESIONAL												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Establecer políticas y procesos para gestionar el conocimiento de los colaboradores dentro de la organización.				PROCESOS DE DESEMPEÑO / COMITÉ DE ETICA / SALUD OCUPACIONAL / GESTION AMBIENTAL Y RECURSOS HUMANOS				Si el indicador = 100%, la organización asegura que todos sus colaboradores estén en continuo crecimiento, facilitando los recursos para ello, si el indicador disminuye siendo $i < 100\%$ es posible que la organización disminuya su capacidad de productividad, tenga costos por rotación de personal, tengan disminución en calidad frente a sus interesados finales, disminuya la motivación de sus equipos de trabajo, entre otros.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			$i = \text{Indicador}$ $a = \text{Cantidad de empleados capacitados en un tiempo definido.}$ $b = \text{Total empleado de la organización en el periodo de tiempo.}$				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i(t) = \frac{a}{b} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
Feb	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
Mar	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
Abr	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
May	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
Jun	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
Jul	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
Ago	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
Sep	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
Oct	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
Nov	0%	JDITORIA/ OPERAT	organización disminu									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 17 Buen gobierno

FICHA TÉCNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	OBJ 02	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
BUEN GOBIERNO												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Asegurar la aplicación de la ética en los procesos de gestión.				PROCESOS DE DESEMPEÑO / COMITÉ DE ETICA / SALUD OCUPACIONAL / GESTION AMBIENTAL Y RECURSOS HUMANOS				El indicador debe ser el 100%, el comité de ética de la organización confirmará su compromiso frente a difundir los principios éticos de la organización. Si el i <100% la organización deberá conversar con los integrantes del comité para incentivarlos y/o buscar nuevos integrantes interesados en participar de este comité.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			i = Indicador a = Cantidad de reuniones realizadas del comité de ética b = Cantidad de reuniones planeadas del comité de ética				
FORMULA LINEAL							FORMULA PORCENTUAL					
							$i(t) = \left(\frac{a}{b}\right) * 100$					
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
Feb	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
Mar	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
Abr	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
May	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
Jun	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
Jul	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
Ago	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
Sep	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
Oct	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
Nov	0%	JDITORIA/ OPERAT	n. Si el i <100% la org									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 18 Declaración y aceptación de gobierno corporativo

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	OBJ 03	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
DECLARACIÓN Y ACEPTACIÓN DE POLÍTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO												
OBJETIVO DEL INDICADOR						PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE			META OBJETIVO			
Cumplir con las políticas internas respecto a regalos, entretenimiento y conflictos de interés cuando tratamos con terceros.						Procesos Jurídicos			Si el indicador = 100%, la organización asegura que todos sus socios comerciales están dentro del objetivo de la organización y se encuentran alineados de acuerdo con las políticas de gobierno corporativo. Si es < 100%, indicara que no podrá contar con aquellos socios comerciales (internos o externos), al no estar de acuerdo con las políticas compañía.			
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN			RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION				
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES			Recursos Humanos			i = Indicador a = Número de socios comerciales en la organización b = Socios comerciales que se acogen y firman las políticas de gobierno corporativo				
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{b}{a} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
Feb	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
Mar	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
Abr	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
May	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
Jun	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
Jul	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
Ago	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
Sep	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
Oct	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
Nov	0%	JDITORIA/ OPERAT	n las políticas de gobi									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:						NO: <input type="checkbox"/>			SI <input type="checkbox"/>			
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 19 Declaración y aceptación del SARLAFT

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	OBJ 04	VERSION	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
Declaración y aceptación de SARLAFT												
OBJETIVO DEL INDICADOR						PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE			META OBJETIVO			
Asegurarse que la organización cumpla con la prevención del riesgo y prevenga que ingresen al sistema financiero recursos provenientes de actividades relacionadas con el lavado de activos o del terrorismo.						Procesos Comerciales			Si el indicador = 100%, la organización asegura que todos sus socios comerciales están dentro del objetivo de la organización y se encuentran alineados de acuerdo con las políticas de de SARLAFT de la organización. Si es < 100%, indicara que no podrá contar con aquellos socios comerciales (internos o externos), porque no están de acuerdo con las políticas compañía.			
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN				RESPONSABLE ANÁLISIS			DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION			
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES				Recursos Humanos			i = Indicador a = Número de socios comerciales en la organización b = Socios comerciales que se acogen y firman las políticas de cumplimiento SARLAFT			
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{b}{a} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
Feb	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
Mar	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
Abr	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
May	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
Jun	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
Jul	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
Ago	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
Sep	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
Oct	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
Nov	0%	JDITORIA/ OPERAT	plíticas de de SARLAFT									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:						NO: <input type="checkbox"/>			SI <input type="checkbox"/>			
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 20 Declaración y aceptación de políticas sobre los derechos humanos

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	OBJ 05	VERSION	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
DECLARACIÓN Y ACEPTACIÓN DE POLÍTICAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS												
OBJETIVO DEL INDICADOR						PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE			META OBJETIVO			
Promover el respeto y la inclusión en el lugar de trabajo, fomentando un ambiente de cooperación, respeto, solidaridad e igualdad.						Procesos de Adquisiciones			Si el indicador = 100%, la organización asegura que todos sus socios comerciales están dentro del objetivo de la organización y se encuentran alineados de acuerdo con la declaración de derechos humanos. Si es < 100%, indicara que no podrá contar con aquellos socios comerciales (internos o externos) porque no están de acuerdo con la política sobre derechos humanos.			
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN	RESPONSABLE ANÁLISIS	DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION								
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES	Recursos Humanos	$i = \frac{b}{a} * 100$ i = Indicador a = Número de socios comerciales en la organización b = Socios comerciales que se acogen y firman la declaración universal de los derechos humanos proclamada por la organización de las Naciones Unidas								
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{b}{a} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	0%	0%									
Feb	0%	0%	0%									
Mar	0%	0%	0%									
Abr	0%	0%	0%									
May	0%	0%	0%									
Jun	0%	0%	0%									
Jul	0%	0%	0%									
Ago	0%	0%	0%									
Sep	0%	0%	0%									
Oct	0%	0%	0%									
Nov	0%	0%	0%									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:				NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>								
Notas:												

Fuente: Autores 2022

Tabla 21 Condición de trabajo sanas y seguro

FICHA TECNICA DE INDICADOR DE GESTION DE ETICA												
CÓDIGO	OBJ 06	VERSIÓN	1	VIGENCIA		Página						
DEFINICIÓN DEL INDICADOR												
NOMBRE DEL INDICADOR												
Condicion de trabajo sanas y seguras												
OBJETIVO DEL INDICADOR				PROCESO RELACIONADO CON LA VARIABLE				META OBJETIVO				
Asegurar la adopción de todas las medidas necesarias para evitar y minimizar los riesgos laborales, incluyendo lesiones y enfermedades ocupacionales. Asegurando la implementación de sistemas de gestión y control que identifiquen los peligros, los evalúen y los controlen de acuerdo a las necesidades del sector telecomunicaciones.				Procesos de Operación				Si el indicador $i = 0\%$, la organización cuenta y asegura los estándares aplicables a temas de seguridad laboral, evitando los incidentes laborales. Si el indicador $i > 100\%$ la compañía debe implementar estrategias para ofrecer entornos de trabajo seguro, mediante capacitaciones, equipo y herramienta adecuada, controles y medidas para minimizar los riesgos en la operación.				
INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR												
UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN	RESPONSABLE ANÁLISIS	DATOS PARA LA FORMULACION DE LA ECUACION								
%	ANUAL	RECURSOS DE AUDITORIA/ OPERATIVOS Y LEGALES	Recursos Humanos	$i = \frac{b}{a} * 100$ i = Indicador a = Número de actividades en el mes con algún tipo de riesgo laboral (ruido, temperatura, iluminación, caídas, etc) b = Casos con accidentes dentro del desarrollo de actividades de la organización.								
FORMULA LINEAL						FORMULA PORCENTUAL						
						$i = \frac{b}{a} * 100$						
COMPORTAMIENTO INDICADOR												
Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOT	SEPT	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDICIÓN												
Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo									
Ene	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
Feb	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
Mar	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
Abr	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
May	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
Jun	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
Jul	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
Ago	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
Sep	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
Oct	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
Nov	0%	JUDITORIA/ OPERAT	pañía debe implementa									
Dic	0%	0%	0%									
Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador												
Observaciones												
Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora: NO: <input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/>												
Notas:												

Fuente: Autores 2022