

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO
ACTA SESIÓN VIRTUAL EXTRAORDINARIA**

FECHA: 29 de enero de 2021

HORA: 7:00 am – 8:45 am

ASISTENTES:

Directivo	Cargo
Ana María Aristizábal Osorio	Subsecretaria de Gestión Institucional y presidente del CIGD
Luisa Fernanda Ramírez Feriz	Directora Administrativa
Paola Andrea Chacón	Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones
Jorge Bernardo Gómez Rodríguez	Director de Tecnologías e Información
German Alexander Aranguren	Director Jurídico
Martha Liliana Soto Iguarán	Directora de Gestión del Talento Humano
Daniel René Camacho Sánchez	Director de Contratación
Tatiana Piñeros Laverde	Directora Financiera
Miguel Ángel Cardozo Tovar	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Secretario Técnico del CIGD

INVITADA PERMANENTE:

Nombre	Cargo
Lady Johanna Medina Murillo	Jefe Oficina de Control Interno

ORDEN DEL DÍA

Temas a tratar	Responsables
1. Plan de sostenibilidad y mantenimiento de MIPG	Oficina Asesora de Planeación
2. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	
Plan de gestión de conflictos de interés	
Matriz de riesgos de corrupción	
3. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR	Dirección Administrativa
Plan de conservación documental	Dirección Administrativa
4. Plan Anual de Vacantes	Dirección de Gestión del Talento Humano
5. Plan de Previsión de Recursos Humanos	

Temas a tratar	Responsables
6. Plan Estratégico de Talento Humano	
7. Plan Institucional de Capacitación	
8. Plan de Incentivos Institucionales	
9. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	Dirección de Tecnologías e Información
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	
13. Plan de comunicaciones	Oficina Asesora de Comunicaciones

DESARROLLO Y CONCLUSIONES

El doctor Miguel Ángel Cardozo Tovar Secretario Técnico, da la bienvenida y agradece la asistencia a la sesión virtual del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y procede a verificar quorum.

1. Verificación del quorum

Directivo	Cargo	Asiste
Ana María Aristizábal Osorio	Subsecretaria de Gestión Institucional y presidente del CIGD	SI
Luisa Fernanda Ramírez Feriz	Directora Administrativa	SI
Paola Andrea Chacón	Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	SI
Jorge Bernardo Gómez Rodríguez	Director de Tecnologías e Información	SI
German Alexander Aranguren	Director Jurídico	SI
Martha Liliana Soto Iguarán	Directora de Gestión del Talento Humano	SI
Daniel René Camacho Sánchez	Director de Contratación	SI
Tatiana Piñeros Laverde	Directora Financiera	SI
Miguel Ángel Cardozo Tovar	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Secretario Técnico del CIGD	SI
Lady Johanna Medina Murillo	Jefe Oficina de Control Interno	SI

Teniendo quorum deliberatorio con la asistencia virtual de 9 miembros del comité con derecho a voto, se da inicio de la sesión.

El doctor Miguel Ángel Cardozo Tovar informó de conformidad con el compromiso de la sesión 01 de 2021, se presentarán para aprobación de los miembros del comité los planes relacionados en el Decreto 612 de 2018, Plan Adecuación y Sostenibilidad de MIPG y el plan de comunicaciones.

El doctor Miguel Ángel Cardozo Tovar comentó que estos planes (salvo el plan de comunicaciones) adelantaron las fases para su construcción de la siguiente manera:

1. Formulación metas por parte de las dependencias.
2. Retroalimentación técnica y metodológica por la OAP a las metas propuestas.
3. Desarrollo de mesas técnicas, para la concertación de las metas, con las alcaldías locales y los procesos del nivel central.
4. Consulta ciudadana del 5 al 26 de enero 2021
5. Aprobación comité institucional de gestión y desempeño (que es la que se adelanta en la sesión de hoy).
6. Publicación intranet y página web.

Así mismo enfatizó que esto ha sido resultado de trabajo conjunto entre todas las dependencias desde el mes de octubre de 2020.

A la oficina asesora de planeación le corresponde presentar los siguientes planes

1. Plan de sostenibilidad y mantenimiento de MIPG
2. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
 - Plan de gestión de conflictos de interés
 - Matriz de riesgos de corrupción

Por lo anterior se procede dar la palabra a Liliana Casas Betancourt quien realizará la presentación.

Toma la palabra a Liliana Casas Betancourt y procede a presentar el Plan de sostenibilidad y mantenimiento de MIPG informando que está estructurado con 6 metas para la vigencia, se aclara que existen otras metas que pueden apuntar al cumplimiento del Modelo, pero se encuentran relacionadas en los otros planes, para evitar la duplicidad de metas y de reportes de la siguiente manera:

META PLAN VIGENCIA	TIPO DE META	NOMBRE DEL INDICADOR
Realizar una (1) sesión mensual del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y publicar las actas en intranet	Gestión	Sesiones del CIGD
Elaborar una (1) instrucciones sobre el uso del lenguaje claro en los documentos de la entidad (resoluciones, informes, procedimientos y documentos del SIG)	Retadora mejora	(de Instrucciones uso del lenguaje claro en la entidad
Realizar una (1) actividad sensibilización en la promoción del uso del lenguaje claro en los documentos de la entidad (promocionar las instrucciones)	Gestión	actividad de sensibilización de uso del lenguaje claro

META PLAN VIGENCIA	TIPO DE META	NOMBRE DEL INDICADOR
Realizar y publicar los seguimientos periódicos a los 52 planes institucionales (gestión por procesos (17) y alcaldías locales (20), planes del decreto 612 de 2019 (10), PES y PEI, Plan de sostenibilidad, plan de austeridad del gasto público), seguridad vial (1)	Gestión	Seguimiento a planes institucionales
Realizar seguimiento a la ejecución del PETI e implementar los ajustes en caso de requerirse, siguiendo los lineamientos de MINTIC	Gestión	Porcentaje de avance en la ejecución del PETI
Actualizar el mapa de aseguramiento	Gestión	Mapa de aseguramiento 3ra versión

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – PAAC 2021

Liliana Casas Betancourt informó que de acuerdo con la estrategia para la construcción del PAAC este debe estar estructurado mediante los siguientes 6 componentes a continuación se relacionan cada uno con sus metas para la vigencia 2021.

Nombre componente	Cantidad de metas establecidas para el 2021
Gestión del riesgo de corrupción – mapa de riesgos de corrupción	8
Racionalización de trámites	2
Rendición de cuentas	33
Mecanismos para mejorar la atención a la ciudadanía	5
Mecanismos para la transparencia y acceso a la información pública	14
Iniciativas adicionales	17
Plan de integridad	6
Plan de gestión del conflicto de interés	11
Iniciativas Adicionales	1

Componente Gestión de Riesgos de Corrupción

META
Realizar dos (2) jornadas de socialización en temas de la política y del manual de gestión de riesgos de la entidad
Generar un (1) proceso de participación ciudadana en la actualización de la matriz de riesgos de corrupción de la entidad.
Realizar una (1) jornada de sensibilización de los riesgos de corrupción de la entidad

META
Realizar tres (3) socializaciones de los resultados de la gestión de riesgos en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
Realizar dos (2) socializaciones de la política y del manual de gestión de riesgos de la entidad
Realizar tres (3) monitoreos cuatrimestrales de gestión de los mapas de riesgos de procesos y de corrupción de la entidad
Realizar tres (3) seguimientos a las acciones de mejora en MIMEC sobre los riesgos materializados
Realizar tres (3) seguimientos cuatrimestrales de gestión de los mapas de riesgos de procesos y de corrupción de la entidad

Componente de Racionalización de tramites

META PLAN VIGENCIA
Implementar acciones de racionalización tecnológica para los trámites priorizados.
Actualizar en el SUTT el 100% de los trámites que se encuentran virtualizados en la entidad.

Componente rendición de cuentas

META PLAN VIGENCIA
Registrar en la plataforma Colibrí el 100% de los compromisos adquiridos en ejercicios de participación ciudadana, diálogos ciudadanos y rendición de cuentas, para garantizar el derecho a la participación ciudadana (SDG)
Registrar en la plataforma Colibrí el 100% de los compromisos adquiridos en ejercicios de participación ciudadana, diálogos ciudadanos y rendición de cuentas para garantizar el derecho a la participación ciudadana (alcaldías locales)
Elaborar y publicar veintiún (21) informes de gestión de la vigencia 2020 de la Secretaría Distrital de Gobierno y de las 20 alcaldías locales.
Mantener 100% actualizado el micrositio de Rendición de Cuentas en la página Web de la Secretaría Distrital de Gobierno
Mantener actualizado el micrositio de Rendición de Cuentas en la página Web en la sección "mi localidad - rendición de cuentas" en las páginas web de las 20 alcaldías locales.
Habilitar un (1) espacio visible y accesible en el botón de transparencia del portal web que se denomine: Conoce, Propone y Prioriza, de acuerdo con la directiva 005 de 2020
Publicar cuatro (4) veces las actividades que se tengan programadas a realizar trimestralmente para conocimiento del ciudadano - SDG
Publicar cuatro (4) veces las actividades que se tengan programadas a realizar trimestralmente para conocimiento del ciudadano - AL
Emitir un documento con la definición de los lineamientos para la implementación de la estrategia de consultas ciudadanas en la plataforma Gobierno Abierto Bogotá de acuerdo con la Directiva 005 de 2020
Gestionar una (1) capacitación sobre Participación Ciudadana y RdC para los servidores públicos de la entidad

Elaborar y realizar un (1) diálogo ciudadano en el marco de la preparación de la audiencia pública del sector gobierno
Elaborar y realizar veinte (20) diálogos ciudadanos en el marco de la preparación de la audiencia pública de las alcaldías locales
Realizar seguimiento al 100% de los compromisos y/o requerimientos presentados en actividades de participación ciudadana o rendición de cuentas, en la plataforma COLIBRI para garantizar el derecho a la participación ciudadana, en la Secretaría Distrital de Gobierno
Realizar seguimiento al 100% de los compromisos y/o requerimientos presentados en actividades de participación ciudadana o rendición de cuentas, en la plataforma COLIBRI para garantizar el derecho a la participación ciudadana, tanto en cada una de las 20 alcaldías locales
Diseñar e implementar una (1) metodología de Rendición de Cuentas para el 2021
Realizar un (1) diagnóstico de las acciones de participación ciudadana realizadas en las dependencias de la entidad
Realizar una (1) encuesta a la ciudadanía, a través de medios digitales, acerca de los temas de mayor interés, en que la Secretaría Distrital de Gobierno y las 20 alcaldías locales deben rendir cuentas, en los diferentes espacios que se generen de acuerdo a la estrategia
Realizar un (1) foro virtual, dentro de las actividades de rendición de cuentas
Realizar dos (2) espacios virtuales de participación ciudadana a través de videos que tenga habilitado espacio para comentarios -SDG
Realizar dos (2) espacios virtuales de participación ciudadana a través de videos que tenga habilitado espacio para comentarios -AL
Darle respuesta al 100% de los comentarios de los ciudadanos, recibidos a través de los espacios virtuales que se dispongan (balance ciudadano) -SDG
Darle respuesta al 100% de los comentarios de los ciudadanos, recibidos a través de los espacios virtuales que se dispongan (balance ciudadano) - AL
Hacer un (1) ejercicio de toma de decisiones virtuales con transmisión en tiempo real donde se vea necesaria la participación ciudadana, de acuerdo a los lineamientos de la directiva 005 de la Secretaría General
Establecer indicadores que midan el impacto de las publicaciones en la página web
Disponer de un (1) mecanismo incluyente que garantice la participación y atención de personas en condición de discapacidad, adulto mayor y población rural en las actividades de Gobierno Abierto de Bogotá.
Realizar 21 convocatorias a la ciudadanía capitalina a participar activamente en la jornada de audiencia pública de Rendición de Cuentas del Nivel Central y las 20 alcaldías locales.
Realizar una (1) campaña de comunicación interna que resalte las responsabilidades de los servidores públicos frente a la participación ciudadana, Rendición de Cuentas y la garantía de derechos
Elaborar un (1) documento con las instrucciones de participación ciudadana en la entidad
Realizar un (1) socialización de los resultados de las encuestas de percepción ciudadana
Realizar 1 encuestas a los ciudadanos asistentes a las audiencias pública de rendición de cuentas con el propósito de indagar sobre la percepción ciudadana en relación con la metodología utilizada para el proceso de rendición de cuentas y la calidad de la información (veracidad, completitud y pertinencia) de la información divulgada SDG
Realizar 1 encuestas a los ciudadanos asistentes a las audiencias pública de rendición de cuentas con el propósito de indagar sobre la percepción ciudadana en relación con la metodología utilizada para el proceso de rendición de cuentas y la calidad de la información (veracidad, completitud y pertinencia) de la información divulgada - Alcaldías Locales
Realizar informe de evaluación al 100% de las acciones de la estrategia de Rendición de Cuentas de la vigencia, según lo establecido en el Manual Único de Rendición de Cuentas SDG

Realizar informe de evaluación al 100% de las acciones de la estrategia de Rendición de Cuentas de la vigencia, según lo establecido en el Manual Único de Rendición de Cuentas - alcaldías locales

Componente Mecanismos para mejorar la atención a la ciudadanía

META PLAN VIGENCIA
Realizar tres (3) seguimientos a los Puntos de Atención a la Ciudadanía de las alcaldías locales, para la verificación del cumplimiento de los criterios del formato "Monitoreo a la calidad del servicio - Alcaldías locales" del plan de acción de la política pública distrital de servicio a la ciudadanía.
Realizar una campaña de comunicación hacia la ciudadanía indicando la oferta de servicios de la entidad, utilizando lenguaje étnico, intérprete de señas e inglés.
Capacitar al 100% de los servidores públicos de los puntos de atención a la ciudadanía
Actualizar la política de protección de datos de la entidad
Lograr en las encuestas aplicadas una calificación superior al 70% de percepción favorable por parte de la ciudadanía

Componente Mecanismos para la transparencia y acceso a la información pública

META PLAN VIGENCIA
Realizar nota publicitaria para la divulgación de la Ley de Transparencia y acceso a la información, Ley 1712 de 2014, al 100% de los servidores públicos y contratistas de la Entidad.
Promover la utilización de datos abiertos de la entidad, que se encuentran en la página web datosabiertos.bogota.gov.co y www.datos.gov.co a través de campañas publicitarias dirigidas a los ciudadanos y servidores públicos de la entidad
Mantener publicada y actualizada la información contractual en el portal del SECOP I, SECOP II y tienda virtual conforme con lo establecido en la Ley 1150 de 2007 y el artículo 2.2.1.1.1.7.1. del Decreto 1082 de 2015.
Registrar y actualizar el 100% de otros procesos administrativos (OPA) y Servicios en la guía de trámites y el SUIT, establecidos para la vigencia 2021.
Realizar una (1) actualización de la página web de la entidad con base a los resultados de la consulta a la ciudadanía sobre la información que desea encontrar disponible en la página Web.
Actualizar el esquema de publicaciones de la página web de la entidad
Realizar la actualización semestral al esquema de publicación de información en la página web de la entidad
Actualizar la TRD de la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía, teniendo en cuenta el cambio organizacional que tuvo la entidad, de acuerdo con el Decreto 860 de 2019
Realizar dos (2) capacitaciones a los referentes documentales del nivel central y del archivo central, en el Procedimiento para Consulta, Préstamo y Devolución de Documentos y/o Expedientes (GDI-GPD-P010) y el diligenciamiento del Formato Control Consulta y/o Préstamos de expedientes (GDI-GPD-F018).
Elaborar los índices de información reservada y clasificada.

META PLAN VIGENCIA

Actualizar el catálogo de componentes de información del nivel central de las áreas misionales, de apoyo y alcaldías locales.

Traducir en la página web de la entidad a nasa yuwe los 6 componentes siguientes: misión, visión, objetivo general y estratégicos, funciones, deberes de la entidad.

Revisar y ajustar la plataforma del portal de la SDG y de las 20 alcaldías locales para dar cumplimiento técnico del nivel AA de accesibilidad (NTC 5854).

Realizar doce (12) informes de los SDQS recibidos y tramitados en la entidad

Componente Plan de integridad

META PLAN VIGENCIA

Establecer y ejecutar el 100% de las actividades a realizar para la apropiación e implementación del Código de Integridad en la vigencia.

Realizar mínimo dos (2) reuniones con los gestores de integridad con el objetivo de establecer las actividades y responsabilidades en relación al Código de integridad.

Elaborar un instrumento para medir nivel de apropiación en los servidores públicos y contratistas de la entidad, del Código de Integridad

Elaborar un documento diagnóstico, con los resultados del análisis de la información obtenidos de la aplicación del instrumento, para medir nivel de apropiación del Código de Integridad.

Realizar mínimo dos (2) capacitaciones a los gestores de integridad, dando cumplimiento al Art 10 del Decreto 118 del 2018.

Elaborar informe final sobre los resultados obtenidos en la implementación del Código de Integridad.

META PLAN VIGENCIA

Realizar una (1) jornada de sensibilización en temas de gestión de conflictos de interés

Realizar tres (3) seguimientos a los conflictos de intereses generados en la entidad

Identificar un (1) riesgo y los controles frente a conflictos de intereses en el mapa de riesgos de corrupción de la entidad

Establecer una (1) dependencia para que servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

Establecer un (1) canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos.

Actualizar el manual de contratación de la entidad con las orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses

META PLAN VIGENCIA
Establecer un (1) documento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.
Capacitar al 80% (gerentes públicos y funcionarios) sobre el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011
Capacitar al 50% y contratistas sobre el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011
Lograr que el 100% de los servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.
Realizar un (1) seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.

Componente temas adicionales

META PLAN VIGENCIA
Presentar y publicar en la página web de la entidad de manera trimestral informe de los medios de control vigente (nulidades, nulidades de restablecimiento de derecho, reparaciones directas, acciones de tutela, acciones de cumplimiento, contractuales y laborales) en contra de la entidad a la fecha de corte.

Estructura de la Matriz de Riesgos

Liliana Casas Betancourt, presentó la relación de los riesgos que hacen parte de la matriz de riesgos de corrupción de la entidad los cuales son 20 riesgos de corrupción y 31 controles.

Una vez finalizada la presentación el doctor Miguel Ángel Cardozo Tovar, secretario técnico del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, somete a aprobación de los integrantes que tienen voz y voto

- Plan de sostenibilidad y mantenimiento de MIPG
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Plan de gestión de conflictos de interés
- Matriz de riesgos de corrupción

Los integrantes con voz y voto aprueban Plan de sostenibilidad y mantenimiento de MIPG, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Plan de gestión de conflictos de interés y Matriz de riesgos de corrupción

Plan Institucional de Archivo - PINAR

Toma la palabra Leonardo Gutiérrez de la Dirección Administrativa y hace la presión que este plan apoya el reporte FURAG y la implementación del plan de sostenibilidad MIPG. Dimensión 5 “Información y Comunicación” así mismo procedió a presentar el plan Institucional de Archivo – PINAR de la siguiente manera

No.	PROGRAMA O PROYECTO	Corto plazo		Mediano Plazo	
		2021	2022	2023	2024
1	Elaboración y/o actualización de instrumentos archivísticos		100%		
		100%			
			30%	40%	30%
2	Implementación de la Tabla de Retención Documental para la vigencia 2006-2016	100%			
			100%		
		17%	48%	22%	13%
3	Programa de Capacitación en Gestión Documental	100%	100%	100%	100%
4	Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (SGDEA).		100%		
5	Sistema Integrado de Conservación	10%	30%	30%	30%
6	Conformación del Archivo Central	20%	20%	30%	30%

Se procede a informar las metas plan institucional de archivos PINAR para la vigencia 2021 de la siguiente manera:

No.	PROGRAMA O PROYECTO	ACTIVIDAD	Corto plazo
			2021
1	Elaboración y/o actualización de instrumentos archivísticos	Elaboración y/o actualización de diagnóstico del estado de organización de expedientes del periodo 2006-2016.	100%
		Actualización del procedimiento Consulta, Préstamo y Devolución de Documentos y/o Expedientes en los Archivos de Gestión y Central (GDI-GPD-P010).	100%
		Socialización del procedimiento de préstamo (GDI-GPD-P010) actualizado con los referentes documentales de las dependencias quienes son los encargados de su aplicación.	100%
2		Levantamiento del inventario documental en estado natural del periodo 2006- 2016 nivel central.	100%

	Implementación de la Tabla de Retención Documental para la vigencia 2006-2016	Ajustes, validación e implementación de las Tablas de Retención Documental TRD del periodo 2016-2020 en el nivel central (23 Dependencias =100%).	17%
3	Programa de Capacitación en Gestión Documental	Realización de asistencia técnica a las 23 dependencias de la entidad para la aplicación de los instrumentos archivísticos (FUID, TRD, TVD, Tablas de Control de Acceso).	100%
5	Sistema Integrado de Conservación	Actualización del Sistema Integrado de Conservación formulado en el 2018. (Incluye formulación del Plan de Emergencia y Salvamento Documental)	100%
6	Conformación del Archivo Central	Elaborar el 100% inventario del acervo documental del archivo central, en cumplimiento de la normatividad vigente. Que permitirá facilitar el acceso a la información y su debida conservación.	30%

Hace la presión que las metas fueron proyectadas teniendo en cuenta la contratación del equipo de trabajo en febrero 2021 y su continuidad durante toda la vigencia.

Leonardo Gutiérrez resaltó los beneficios del PINAR:

- Evitar afectaciones en la salud de los trabajadores de SDG y la ciudadanía
- Mitigar la pérdida de información producida por la entidad, asegurando la memoria institucional de la Secretaría Distrital de Gobierno.
- Conservar la memoria documental de la ciudad.
- Cumplir con la normatividad vigente.
- Controlar el ingreso y salida de la documentación que produce la entidad.
- Facilitar la recuperación de la información de manera rápida y eficaz.
- Medir las tazas de consulta para diferentes tipos de documentos.
- Identificar la información que posee actualmente la entidad.
- Facilitar la creación, actualización y posterior aplicación de otros instrumentos archivísticos.
- Optimiza los espacios dispuestos para almacenamiento de archivos.
- Mejorar los tiempos de búsqueda ante solicitudes de préstamo y consulta.
- Medir la volumetría del acervo documental del Archivo Central de la SDG.

Para el Sistema Integrado de Conservación (SIC): se estableció como meta *“Actualizar el sistema integrado de conservación (SIC) de la secretaria, de acuerdo con las nuevas condiciones de infraestructura, ambientales, material documental, entre otros aspectos”* mediante las siguientes fases:

- Inspección (vistas a 60 depósitos aprox. de la entidad)
- Evaluación (aplicación formatos, instalación de equipos de mediciones ambientales, entre otros)
- Diagnóstico (consolidación de información)
- Propuesta (propuesta por estrategias, planes, programas y proyectos)
- Monitoreo (visitas de seguimiento)

Una vez finalizada la presentación el doctor Miguel Ángel Cardozo Tovar, secretario técnico del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, somete a aprobación de los integrantes que tienen voz y voto el Plan Institucional de Archivo – PINAR

Los integrantes con voz y voto aprueban el Plan Institucional de Archivo – PINAR

Planes de gerencia del talento humano

Toma la palabra la doctora Martha Liliana Soto Iguaran y comentó el fundamento normativo de los planes Institucionales establecidos en Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado.”

Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción.

Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), sin indicar plazo para su adopción.

La doctora Martha Liliana Soto Iguaran informó el objetivo de los planes en el cual se determinan las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida, generar sentido de pertenencia, desarrollar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores de los servidores públicos y sus familias.

El Plan se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG de la entidad orientado al cumplimiento de la misión, visión y los objetivos de la entidad.

Así mismo se realizó la precisión que en el **Plan Estratégico de Talento Humano**, la DGTH fija una serie de metas relacionadas con:

- Plan Anual de Vacantes - PAV
- Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH
- Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos - PBI
- Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - PSGSST

En cuanto al **Plan Anual De Vacantes – PAV** su objetivo es Identificar las necesidades del talento humano requerido por la SDG, con relación a la planta de personal vigente, facilitando el proceso de la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia temporal y definitiva en la planta de personal.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis actual de la planta de personal Secretaría Distrital de Gobierno (corte 31 de diciembre 2020)

- Empleos convocatoria Proceso de Selección No. 740
- Empleos Decreto 302 de 2020
- Provisión de planta temporal
- Reportes vacantes actuales

La doctora Martha Liliana Soto Iguaran socializó las metas de la siguiente manera:

- Mantener actualizadas al 100% las vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad, encargo y sin proveer en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO y que no correspondan a las ofertadas en el proceso de selección 740 de 2018
- Identificar el número de vacantes a proveer (575 vacantes entre empleos permanentes y de carácter temporal con corte 31 de dic. de 2020)
- Definir los tipos de vacante a proveer
- Establecer las formas de provisión de vacantes.

Plan de Previsión de Recursos Humanos, el objetivo es contribuir con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con la misión de la entidad y se constituye en una herramienta que comprende el análisis de la planta de personal, la distribución actual, la consolidación de los cargos vacantes y su forma de provisión, así como, realizar un diagnóstico de necesidades para determinar la cantidad de las personas que la Secretaría Distrital de Gobierno requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización, para cumplir su misionalidad.

Así mismo la doctora Martha Liliana Soto Iguaran comentó el diagnóstico del Plan de Previsión de Recursos Humanos

Análisis de la planta de personal

- Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno
- Planta de Personal Secretaría Distrital de Gobierno
- Distribución de la Planta permanente

Ampliación de la Planta de Personal

Se socializan las metas del **Plan de Previsión de Recursos Humanos**

- Adelantar todas las actividades necesarias para implementar la ampliación de la Planta de Personal: 193 empleos de carácter permanente y 320 de carácter temporal.

- Mantener provistos en un mínimo del 90% los empleos de la planta permanente y temporal de la SDG, en cumplimiento a las necesidades del servicio y atendiendo la normatividad vigente.
- Establecer estadísticas trimestrales de rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), para facilitar la toma de decisiones.
- Determinar acciones a seguir y mecanismos para contar con el personal de planta requerido

La doctora Martha Liliana Soto Iguaran presentó el **Plan Institucional de Capacitación** de la siguiente manera:

Objetivo, incrementar y fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias individuales y colectivas de los servidores públicos de la SDG, a través de la gestión de programas de formación y capacitación.

Diagnóstico, se organizaron diez (10) mesas de trabajo con los directivos del nivel central, los alcaldes locales y funcionarios de diferentes niveles, quienes fueron encargados de representar a las dependencias en la definición de las necesidades de capacitación para los servidores.

El proceso se realizó de la siguiente manera:

- Elección de tres (3) objetivos estratégicos en el marco de la Resolución 162 de 2017 “Por la cual se adopta el Marco Estratégico y el Mapa de procesos de la Secretaría Distrital de Gobierno”.
- Por cada objetivo estratégico se identificaron las necesidades de capacitación en competencias técnicas (conocimientos y habilidades).
- Para finalizar se definieron las competencias comportamentales.

Se socializaron las Metas de la siguiente manera:

- Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de los servidores de la Secretaría Distrital de Gobierno, mediante la oferta de programas de capacitación.
- Fortalecer las competencias laborales, las responsabilidades individuales y las capacidades institucionales para el mejor desempeño laboral y el logro de los resultados y objetivos institucionales.
- Promover el desarrollo integral de los servidores (as) de la Secretaría Distrital de Gobierno y el afianzamiento de los valores éticos institucionales.

Las estrategias a realizar son:

- Contratación.
- Aprendizaje Colaborativo (Red de Formadores).
- Escuelas de Pensamiento (Alianzas Estratégicas).
- Inducción – Reinducción.
- Estrategias innovadoras.

Así mismo la doctora Martha Liliana Soto Iguaran, socializó el plan de acción del **Plan Institucional de Capacitación de la siguiente manera:**

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIA
Estructura Organizacional	Estructura General del Distrito.	-Red de Formadores.
Derecho Disciplinario	Derecho disciplinario (Ley 1952 de 2019)	-Escuelas de Pensamiento - Alianzas Estratégicas.
Nuevo Código de Policía	Ley 1801 Nuevo Código de Policía.	-Contratación *Proyecto Inversión Ampliación Planta
CPACA	Ley 1437 de 2011 -CPACA	-Escuelas de Pensamiento -Alianzas Estratégicas -Contratación
Planeación Estratégica	MIPG, ODS, fortalecimiento organizacional (mejora continua).	-Red de Formadores
Gestión Policiva	Procedimientos y normatividad relacionados con la Gestión Policiva	-Red de formadores y -Escuelas de Pensamiento -Alianzas Estratégicas.
Código General del Proceso	Ley 1564 de 2012.	-Escuelas de Pensamiento -Alianzas Estratégicas. -Contratación
Lenguaje Claro	Política de Lenguaje claro, redacción, ortografía, análisis e interpretación	-Escuelas de Pensamiento -Alianzas Estratégicas. -Contratación
Manejo de Aplicativos	-Aplicativos, Herramientas Office 365, Seguridad de la información.	-Red de Formadores, Escuelas de Pensamiento - Alianzas Estratégicas, -Estrategias Innovadoras.
Gestión Documental	Gestión documental.	Red de Formadores.
Gestión Pública	Políticas públicas, DD HH, Mecanismos de participación ciudadana.	-Red de Formadores, Escuelas de Pensamiento -Alianzas Estratégicas.
Atención a la Ciudadanía	Servicio al ciudadano, Ley de Transparencia (Ley 1712 de 2014), Protección de Datos (Ley 1581 de 2012)	-Escuelas de Pensamiento -Alianzas Estratégicas. -Estrategias Innovadoras
Convivencia Ciudadana	Cultura de paz, convivencia y pedagogía ciudadana.	-Red de Formadores -Escuelas de Pensamiento -Alianzas Estratégicas.
Planeación y Gestión Administrativa	Procedimientos relacionados con el área de Desarrollo Local.	-Red de Formadores. -Escuelas de Pensamiento -Alianzas Estratégicas.
Contratación Estatal	Normatividad, elaboración de estudios previos y estudios de sector. gestión contractual con énfasis en liquidación de contratos.	Red de formadores, Escuelas de pensamiento Alianzas estratégicas

TEMA	CONTENIDO	ESTRATEGIA
Competencias del Ser	Temas que permiten el fortalecimiento de las habilidades blandas.	Red de Formadores. Contratación
Evaluación del Desempeño	-Evaluación del desempeño.	-Red de Formadores, Escuelas de Pensamiento- Alianzas Estratégicas.
Tecnologías de la Información	-Gestión de proyectos, Normas técnicas, Gestión y Gobierno TI, Redes y administración de sistemas operativos entre otros.	-Escuelas de Pensamiento- Alianzas Estratégicas -Contratación
Inglés	Inglés	-Escuelas de pensamiento – Alianzas Estratégicas.
Ingreso al servicio público.	Ingreso al Servicio Público y Evaluación del desempeño DASCD.	-Escuelas de pensamiento - Alianzas Estratégicas. -Estrategias Innovadoras
Inducción Reinducción	Plataforma Estratégica, Sistema Integrado de Gestión., - Situaciones Administrativas, Procesos prestacionales, Procesos Disciplinarios, Modelo de Apropiación y Bienestar para el Liderazgo Asertivo “Gobierno Abla”. Plan de Desarrollo Distrital, Seguridad y Salud en el Trabajo.	-Red de formadores. -Estrategias Innovadoras.
Negociación Colectiva	Negociación Colectiva Derechos de los trabajadores.	-Escuelas de Pensamiento – Alianzas Estratégicas
Régimen de Policía 001	Capacitación y Certificación (Norma NTSCCL 001) par Inspectores de Policía (Procuraduría General de la Nación)	Contratación *Proyecto Inversión Ampliación Planta
Conciliación	Capacitación y Certificación en Conciliación para Inspectores de Policía.	Contratación *Proyecto Inversión Ampliación Planta
Conflicto de Intereses	Conflicto de Intereses	Escuelas de pensamiento – Alianzas Estratégicas.
Habilidades Gerenciales	Habilidades Gerenciales	Contratación
Entorno de trabajo	Acompañamiento entorno de trabajo (profundización en temas específicos)	Red de Formadores

Plan de Bienestar e Incentivos el objetivo es generar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del servidor, con el fin de motivar su desempeño eficaz dando lo mejor de sí mismo.

La doctora Martha Liliana Soto Iguaran comentó el alcance el cual está dirigido a todos los funcionarios y sus familias.

- Para el caso de las actividades de incentivos, se beneficiarán los funcionarios de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.
- Para el caso de las actividades de estímulos, se beneficiarán todos los servidores públicos independientemente de su vinculación.

En cuanto al diagnóstico resaltó la que en encuesta Plan de Bienestar 2021 fue diligenciadas por servidores públicos 310 encuestas, donde se realizó la medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo realizado por el DASCD en el 2020.

Así mismo se informó que la metas y reto es propiciar la participación de los servidores públicos de la entidad en actividades internas y externas que inciden en aspectos individuales, familiares y sociales dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida.

Motivar el desempeño laboral de los servidores públicos a través de acciones de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

La doctora Martha Liliana presentó el plan de bienestar e incentivos

FAMILIA	HABILIDADES Y COMPETENCIAS DEL SER	CLIMA ORGANIZACIONAL	CALIDAD DE TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> • Compañeros de vida • Vacaciones Creativas • "Mi opción de Vida" • "Tu mascota, tu familia" • Actividad con Marionetas • Concurso Halloween: Disfraces caseros - "Hazlo tu mismo" • Día del niño • Socialización del Crecimiento Familiar • Economía y Finanzas familiares • Actividad con enfoque de mujer y género • "Usando las redes sociales en familia" • "Vivienda para ti" • Jornada de Talentos • Bingo Familiar • Día de familia 	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de promoción y oferta educativa • Transformando el ser • Liderazgo para la creación de confianza • Habilidades Gerenciales • "Tu cuerpo, tu esencia" • "Nuevas oportunidades de regocijo" • Cursos de Bienestar y Armonía • Manejo del estrés 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de Conciliación Institucional • Café Bit: Construyendo confianza a través del diálogo • Día de la Mujer • Día de la secretaria - DASC • Día del conductor - DASC • Día del reconocimiento al servidor público • Concurso "Creando la navidad" • Cierre de Gestión • Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo. • Trabajo Inteligente: ✓ Sesiones de cocreación e innovación ✓ Sesiones de bienestar y sentido de pertenencia ✓ Nuevas formas de trabajar ✓ Gestión del cambio 	<ul style="list-style-type: none"> • Hábitos de Vida Saludable • Actividades grupales (zumba, entrenamiento funcional) • Cursos Vocacionales: Arte y Manualidades • Cocina • Danzas • Actividades Literarias • Cine (Virtual) • Teatro (Virtual) • Actividades de Bienestar Ambiental: ✓ Mes del peatón ✓ Caminatas ecológicas ✓ Promoción uso de medios de transporte sostenibles ✓ Semana Ambiental ✓ Formación y toma de conciencia en programas ambientales

la doctora Martha Liliana presentó el Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo manifestando que el objetivo es controlar y reducir los accidentes, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores y contratistas, mejorando el bienestar laboral a través del desarrollo de las actividades propias del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad.

Se informó que para el diagnóstico se caracterizó, evaluó y priorizó los siguientes instrumentos:

- Matriz sociodemográfica
- Matriz Legal
- Planes de mejora y acuerdos Sindicales
- Resultado de los Indicadores del SGSST
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos
- Actualización planes de emergencia
- Diagnostico condiciones de Salud

La doctora Martha Liliana sustentó las metas y retos

- Evaluar e intervenir el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST para el Nivel Central y las 20 Alcaldías Locales.
- Actualizar las matrices de peligros y los planes de emergencia y contingencia para el Nivel Central y las 20 Alcaldías Locales, realizando el seguimiento a los controles asociados.
- Dar cumplimiento al plan de trabajo de acuerdo a lo exigido en los indicadores de la Resol. 0312 de 2019 y la normativa vigente.
- Documentar y ejecutar los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica - SVE
- Capacitar y sensibilizar a los directivos y trabajadores en identificación y gestión de riesgos (Realización de Procedimientos adecuados, Uso de EPP, reportes adecuados y de Incidentes y AT)
- Realizar las mediciones de Batería de Riesgo Psicosocial y Síndrome de Burnout
- Implementar el plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST en el que se incluya el control y seguimiento a casos COVID-19 en articulación con el Nivel Central y las 20 Alcaldías Locales.

La doctora Martha Liliana presentó el plan de acción, Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	TEMAS TRASVERSALES DEL SGSST
<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Salud Mental (Incluye la medición del síndrome de Burnout) • Aplicación de la Batería de 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de los Sistemas de vigilancia epidemiológicos Cardiovasculares, Desordenes musculoesque 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del Riesgo (Actualización de matrices de peligros y Planes de emergencia; ejecución de inspecciones planeadas; 	<p>1. Planeación</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Actualización de política del SGSST) • Acompañamiento y trabajo con Comités de Apoyo COPASST, Comité de Convivencia

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	MEDICINA PREVENTIVA DEL TRABAJO Y	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	TEMAS TRASVERSALES DEL SGSST
<p>riesgo Psicosocial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de Prevención al Consumo de Sustancias Psicoactivas • Programas de capacitación en Prevención de Acoso Laboral y Sexual en coordinación con el Comité de Convivencia Laboral 	<p>eléticos y Biológico (COVID-19)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoraciones médicas ocupacionales • Seguimiento de Accidentes y enfermedades laborales (mesas laborales) • Seguimiento ausentismo laboral 	<p>mediciones Higiénico-Ambientales; Gestión del Cambio)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización y seguimiento al Programa SOL (Seguridad, Orden y Limpieza) • Programa de Riesgo Público • Plan Estratégico de Seguridad Vial 	<p>Laboral y Comités de Emergencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de roles y responsabilidades en el SGSST. • Plan de Capacitación del SGSST • Documentación del SGSST • Gestión disponibilidad recursos humanos, técnicos y financieros para ejecución del SGSST <p>2. Evaluación, verificación y seguimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones preventivas y correctivas • Investigación de accidentes e incidentes • Auditorías • Indicadores: Estructura, Proceso y Resultado • Revisión por la dirección • Evaluación de Estándares Mínimos

Una vez finalizada la presentación el doctor Miguel Ángel Cardozo Tovar, secretario técnico del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, somete a aprobación de los integrantes que tienen voz y voto los planes

- Plan Anual de Vacantes - PAV
- Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH
- Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos - PBI
- Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - PSGSST

Los integrantes con voz y voto aprueban los siguientes planes, Plan Anual de Vacantes – PAV, Plan de Previsión de Recursos Humanos – PPRH, Plan Institucional de Capacitación – PIC, Plan de Bienestar e Incentivos – PBI y Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – PSGSST.

Toma la palabra el doctor Jorge Bernardo Gómez Rodríguez y comenta que la estrategia de tecnología de información se sustenta en realizar la transformación digital en la SDG, a través de una integración dinámica con gestión eficiente de las TI, la prestación de trámites y servicios seguros, confiables y oportunos, la participación ciudadana en un gobierno abierto y la toma de decisiones basadas en datos; generando valor público y fortaleciendo la relación entre la ciudadanía y el gobierno.

Así mismo procede a informar los Objetivos estratégicos de tecnología de información

- Consolidar los procesos internos de la SDG, a través de la implementación y uso de las Tecnologías de la Información y la prestación de servicios TIC competentes; para una gestión eficiente de la Entidad.
- Fortalecer la cultura de seguridad de la información en la SDG mediante la mejora del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI implementado para la preservación de la confidencialidad, integridad, disponibilidad de los activos de información de la Entidad.
- Disponer de soluciones informáticas que se ajusten a las necesidades de la entidad, mediante su construcción, adquisición y/o actualización, para facilitar la gestión de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo; y se conviertan en la fuente de información para la toma de decisiones.
- Establecer la gestión de la información en la entidad mediante la operación estable y sostenible de los servicios de información, promoviendo la calidad y centralización de las fuentes de datos para estandarización, apertura e intercambio seguro de información generando valor público a los usuarios de la ciudad y al sector gobierno.

El doctor Jorge Bernardo Gómez Rodríguez socializó las metas del PETI

- Planear 100% el proceso de Arquitectura Empresarial de TI para la entidad.
- Diseñar una (1) arquitectura de información de la SDG de acuerdo con las mejores prácticas y que cumpla los lineamientos establecidos por MINTIC.
- Ejecutar el 100% de plan de intervención de los sistemas de información de acuerdo a las necesidades de las dependencias.
- 8 sistemas de información actualizados.
- Implementar un (1) nuevo sistema de información de acuerdo a la priorización establecida por la DTI.
- Diseñar e implementar el 100% del plan de mantenimiento de la infraestructura tecnológica de conectividad.
- Actualizar un (1) catálogo de la infraestructura tecnológica
- Caracterizar los clientes y la información susceptible a ser georreferenciada en la entidad.
- Publicar 1 conjunto de datos abiertos en el catálogo de datos del Estado colombiano www.datos.gov.co

- Diseñar plan de implementación de la plataforma de interoperabilidad
- Implementar un servicio de interoperabilidad

El doctor Jorge Bernardo Gómez Rodríguez presentó el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

- Realizar el 100% de la valoración de riesgos de seguridad y privacidad de la información en el nivel central
- Actualizar 9 políticas relacionadas con la seguridad y privacidad de la información (gestión de activos, control de acceso, no repudio, privacidad y confidencialidad, integridad, disponibilidad del servicio e información y/o continuidad del negocio, registro y auditoría, gestión de incidentes de seguridad de la información, seguridad digital).
- Desarrollar el 100% de la estrategia de comunicación de las políticas de seguridad y privacidad de la información, para darlas a conocer a los servidores públicos de la entidad.

El Jorge Bernardo Gómez Rodríguez, procedió a presentar las metas Plan de Tratamientos de Riesgos de seguridad y privacidad de la información

- Elaborar el documento declaración de aplicabilidad donde se establezcan los objetivos de control y controles seleccionados a implementar.
- Identificar y ejecutar el 100% del plan de tratamientos de riesgos de seguridad y privacidad de la información.

Una vez finalizada la presentación el doctor Miguel Ángel Cardozo Tovar, secretario técnico del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, somete a aprobación de los integrantes que tienen voz y voto el PETI, Metas Plan de Seguridad y Privacidad de la Información y Metas Plan de Tratamientos de Riesgos de seguridad y privacidad de la información

Los integrantes con voz y voto aprueban el PETI, Metas Plan de Seguridad y Privacidad de la Información y Metas Plan de Tratamientos de Riesgos de seguridad y privacidad de la información.

Toma la palabra la doctora Paola Andrea Chacón Plan jefe de la oficina de comunicaciones y presenta los objetivos del plan de comunicaciones el cual es visibilizar las acciones ejecutadas por la Secretaría Distrital de Gobierno para el cumplimiento de las metas establecidas en el plan de desarrollo distrital "un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI" propósito 5: construir Bogotá-región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente, de acuerdo con su misionalidad.

Fortalecer las comunicaciones internas orientadas al sentido de pertenencia con la entidad y las relaciones de diálogo asertivo entre los colaboradores que garanticen la construcción de visiones y objetivos comunes y el cumplimiento de las metas con la ciudad

La doctora Paola Andrea Chacón procede a sustentar las metas

- Diseñar e implementar el 100% de las estrategias requeridas por la entidad
- Realizar 1 reunión bimensual con los jefes de prensa de las alcaldías locales para coordinar estrategias y dar lineamientos en materia de comunicación
- Publicar el 100% de la información requerida por la entidad para la difusión de la Estrategia permanente de Rendición de Cuentas
- Actualización de la información publicada en la página web de la entidad para cumplimiento de la ley 1712 "Transparencia y Acceso a la Información Pública".
- Aumentar 200 seguidores trimestrales en las redes sociales de la entidad
- Realizar al 100% la actualización del archivo videográfico (videos y Fotos) en el nivel central de la entidad
- Generar mínimo 1 alianza informativa mensual con los medios locales y/o comunitarios
- Realizar un informe general mensual sobre las noticias de la entidad registradas en los medios masivos de comunicación
- Atender el 100% de las solicitudes de servicios de comunicaciones de las diferentes dependencias del nivel central para el desarrollo de estrategias de comunicación interna.
- Realizar una sesión al mes con el comité de comunicación interna
- Implementar 1 campaña interna de manera mensual, teniendo en cuenta los requerimientos y necesidades de la entidad.
- Actualizar semanalmente los medios internos
- Realizar 1 encuesta semestral de evaluación e impacto de medios internos

Una vez finalizada la presentación el doctor Miguel Ángel Cardozo Tovar, secretario técnico del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, somete a aprobación de los integrantes que tienen voz y voto el plan de comunicaciones.

Los integrantes con voz y voto aprueban el plan de comunicaciones.

Proposiciones y varios

No se presentaron temas.

Siendo las 8:45 am se da por terminada la sesión.

Compromisos

Descripción	Responsable	Fecha
Realizar la publicación de los planes en la página web de la entidad	Directivos encargados de cada uno de los planes	Enero 29 de 2021.



ANA MARÍA ARISTIZÁBAL OSORIO
Presidente



MIGUEL ANGEL CARDOZO TOVAR
Secretario Técnico Comité

Edificio Liévano
Calle 11 No. 8 -17
Código Postal: 111711
Tel. 3387000 - 3820660
Información Línea 195
www.gobiernobogota.gov.co

Código: GDI - GPD – F030
Versión: 03
Vigencia:
29 de enero de 2020
Caso HOLA: 88824



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.