



SECRETARÍA DE  
AMBIENTE



**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

**Acta de reunión y relación de asistencia**

Código: PE03-PR05-F3

Versión: 1

**DEPENDENCIA: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO SESIÓN #1**

REUNIÓN INTERNA X

REUNIÓN EXTERNA \_\_\_\_\_

FECHA	DIA	MES	AÑO	HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
	27	01	2022	9:00 AM	11:30 AM

**OBJETO DE LA REUNIÓN**

Realizar sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la SDA para tratar el orden del día convocado mediante correo electrónico (calendario) y memorando 2022IE10230 del 21 de enero de 2022.

Los documentos soporte para tratar los temas del orden del día fueron adjuntos a la comunicación 2022IE10230, así mismo se compartieron en la carpeta digital en el link <https://drive.google.com/drive/folders/1Xfmix5aoiVcsZkszaQ4qzB4lkGr9ShRO>

**TEMAS TRATADOS**

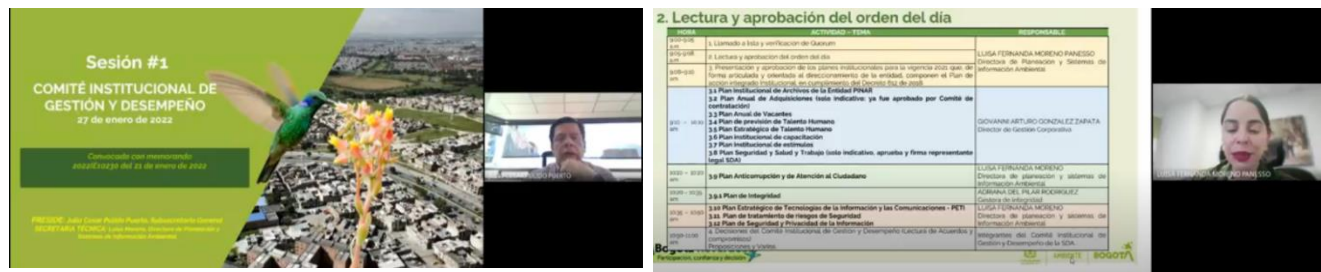
1. Llamado a lista y verificación de Quorum
2. Lectura y aprobación del orden del día
3. Presentación y aprobación de los planes institucionales para la vigencia 2021 que, de forma articulada y orientada al direccionamiento de la entidad, componen el Plan de acción integrado Institucional, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.
  - 3.1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
  - 3.2. Plan Anual de Adquisiciones (solo indicativo: ya fue aprobado por Comité de contratación)
  - 3.3. Plan Anual de Vacantes
  - 3.4. Plan de previsión de Talento Humano
  - 3.5. Plan Estratégico de Talento Humano
  - 3.6. Plan institucional de capacitación
  - 3.7. Plan Institucional de estímulos
  - 3.8. Plan Seguridad y Salud y Trabajo (solo indicativo, aprueba y firma representante legal SDA)
  - 3.9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
    - 3.9.1 Plan de Integridad
  - 3.10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI
  - 3.11. Plan de tratamiento de riesgos de Seguridad
  - 3.12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
4. Lectura de Acuerdos y compromisos Varios

## DESARROLLO DE LA REUNIÓN

De conformidad con la Resolución SDA No. 02163 del 16 de octubre de 2020 (radicado 2020EE181065) "Por la cual se subroga la Resolución 915 del 10 de mayo de 2019 "Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Distrital de Ambiente y se toman otras determinaciones y se dictan otras disposiciones", en el Artículo 5, la presidencia del Comité Institucional de Gestión y Desempeño será ejercida por el Secretario (a) de la SDA, y según parágrafo 1: En caso de ausencia del presidente (a) y de no existir delegación expresa, el Subsecretario General presidirá la sesión.

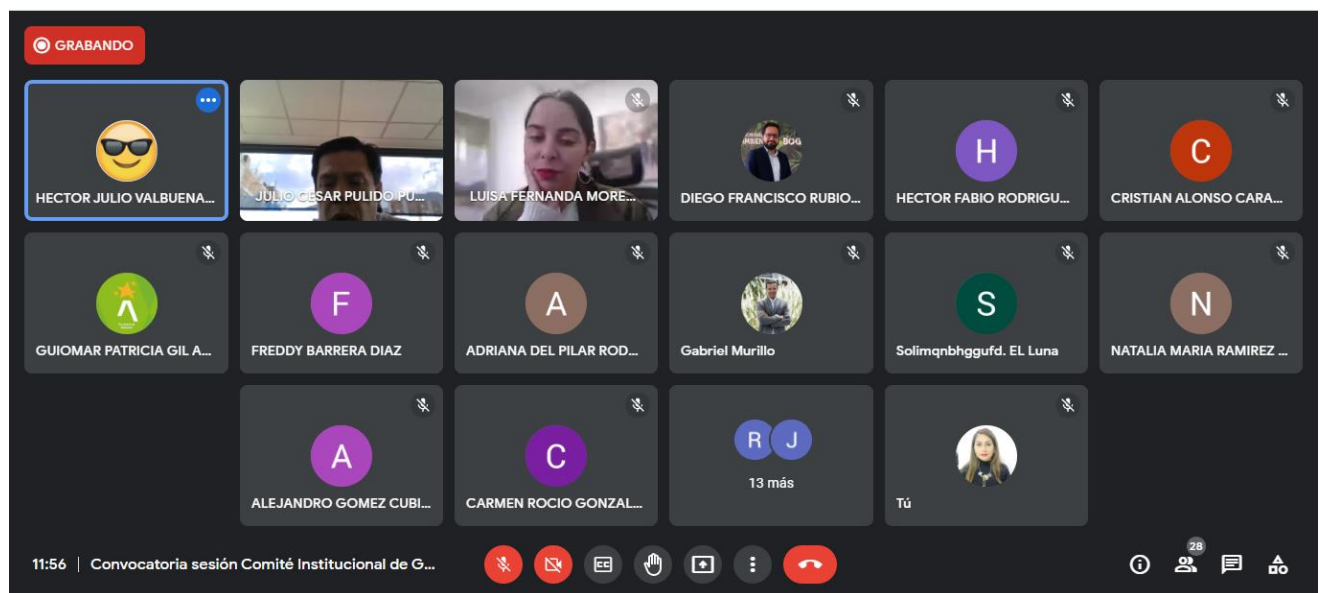
Para esta sesión del Comité no existe delegación expresa por parte de la Secretaría Distrital de Ambiente, en tal sentido esta sesión #1 es presidida por el Subsecretario General Julio Cesar Pulido Puerto.

El doctor Julio Cesar Pulido, saluda a los miembros del comité, da inicio a la primera sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la vigencia 2022 y, cede la palabra a la secretaria técnica del Comité, Luisa Fernanda Moreno, Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental, para tratar el orden del día:



### 1. Llamado a lista y Verificación del Quorum

Luisa Moreno Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental, como Secretaria Técnica verifica el quorum antes de sesionar, conforme a los artículos No. 3. CONFORMACIÓN y No. 16. QUÓRUM de la Resolución SDA No. 02163 de 2020 encontrándose presentes al inicio de la reunión 18 de los 21 integrantes del comité.



**QUORUM PRESENTE:**

No.	DEPENDENCIA	NOMBRE Y APELLIDO
1	Subsecretario General	Julio Cesar Pulido Puerto
2	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental	Luisa Fernanda Moreno Panesso
3	Director Legal Ambiental	Cristian Alonso Carabaly Cerra
4	Jefe Oficina de control disciplinario interno (E)	Cristian Alonso Carabaly Cerra
5	Director de Gestión Corporativa	Giovanni Arturo González Zapata
6	Subdirectora de Políticas y Planes Ambientales	Jeimy Carolina Amado Sierra
7	Subdirectora de Proyectos y Cooperación Internacional (E)	Guimar Patricia Gil Ardila
8	Subdirector de Control Ambiental al Sector Público	Juan Manuel Esteban Mena
9	Subdirector de Recurso Hídrico y del Suelo	Reinaldo Gélvez Gutiérrez
10	Subdirectora de Silvicultura, Flora y Fauna Silvestre	Carmen Rocío González Cantor
11	Director de Gestión Ambiental	Diego Francisco Rubio Goyes
12	Subdirector de Ecurbanismo y Gestión Ambiental Empresarial	Alejandro Gómez Cubillos
13	Subdirectora de Ecosistemas y Ruralidad	Natalia María Ramírez Martínez
14	Subdirector Contractual (Encargado)	Giovanni Arturo González
15	Subdirectora Financiera	Guimar Patricia Gil Ardila
16	Jefe de Oficina de Comunicaciones	Gabriel Murillo
17	Jefe de Oficina de Participación, Educación y Localidades	Alix Montes Arroyo
18	Jefe de la Oficina de Control Interno *	Héctor Fabio Rodríguez Devia

\* Acorde al artículo 3 de la resolución SDA No. 2163 de 2020 Conformación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Distrital de Ambiente, el jefe de la oficina de control Interno asiste como miembro del Comité en calidad de invitado permanente, con derecho a voz, pero sin voto.

Con radicado 2022IE12999 el Director de Control Ambiental se excusa de la sesión Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Distrital de Ambiente, por encontrarse fuera de las instalaciones de la SDA para asistir al "primer comité de seguridad año 2022".

De igual forma con radicado 2022IE12880 el Subdirector de Calidad del aire, auditiva y visual se excusa por no poder asistir dado que debía atender una citación previa realizada en el marco del proyecto de cooperación de la Universidad de Los Andes con el UK Pack denominado Giro Zero.

**INVITADOS**

Se encuentra presente la delegada por los Gestores de Integridad, la funcionaria Adriana del Pilar Rodríguez Amador, presente en esta sesión en cumplimiento del Artículo 13 de la Resolución SDA 2163 de 2020, que indica en su Parágrafo 4. Cuando se discutan temas referentes a la gestión y código de integridad, será obligatorio hacer la respectiva invitación para que el Grupo de Gestores de Integridad asista, quienes tendrán voz en el Comité.

Así mismo se encuentra presente la doctora Paola Ricaurte Ayala, asesora de despacho, conforme al Parágrafo 2. del Artículo 13 de la Resolución SDA 2163 de 2020, que indica al Comité podrán asistir delegados del nivel directivo o asesor.

Igualmente, se encuentra presentes los funcionarios Sandra Tatyana Bello y Héctor Julio Valbuena, representantes de la Comisión de personal, conforme al Parágrafo 6. del Artículo 13 de la Resolución SDA 2163 de 2020, siempre que se discutan temas relacionados con incentivos y bienestar social, será obligatorio citar a los dos (2) representantes de los empleados ante la Comisión de Personal, quienes tendrán voz y voto.

Habiendo quorum para deliberar se da inicio al comité.

Adicionalmente conforme al Parágrafo 3. del Artículo 13 de la Resolución SDA 2163 de 2020, se encuentran presentes:

Deisy Soler Durán, Claudia Marcela Gutiérrez, Fredy Barrera Diaz, Laura Calderón y Mauricio Vargas de la Dirección de Gestión Corporativa. Rene Cardona médico contratista de la SDA.

Frederick Ferro, Ingrid Moreno asesor de TI y apoyo a la estrategia de TI de la Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental. Yeandri Natalia Moreno López profesional de apoyo a la secretaria técnica de la Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental.

## **2. Lectura y aprobación del orden del día**

La Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental Luisa Moreno, hace lectura del orden del día, se pone a consideración de los miembros del comité y se da por aprobado el orden del día por los 18 miembros presentes, y sin observaciones del Jefe de la Oficina de control interno.

## **3. Presentación y aprobación de los planes institucionales para la vigencia 2021 que, de forma articulada y orientada al direccionamiento de la entidad, componen el Plan de acción integrado Institucional, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.**

La doctora Luisa Moreno indica que estos planes componen el Plan de acción integrado Institucional, en cumplimiento del 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”*, en consideración del Artículo 1. que indica que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del MIPG, al Plan de Acción se deberán integrar los planes institucionales y publicarlo en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

### **3.1 Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR**

El doctor Giovanni González Director de Gestión Corporativa le da la palabra al profesional Mauricio Vargas quien inicia su intervención indicando que para la formulación del PINAR se tomó como base la metodología proporcionada por el Archivo General de la Nación mediante la cual se formularon los proyectos del PINAR y se determinaron los aspectos críticos priorizados para la vigencia 2022.

Indica que los planes y proyectos que conforman el plan institucional de archivos se diseñaron con base en la metodología propuesta por el AGN y cuentan con un nombre, objetivo y alcance, actividades, fechas y recursos.

Para este PINAR se formularon 6 planes y proyectos:

ASPECTOS CRITICOS		EJES ARTICULADORES	
Se requiere elaborar la TVD para el periodo comprendido entre el 2007 a 2009 de la SDA	47	Aspectos tecnológicos y de seguridad	46
Digitalización de los fondos documentales ( Preservación Digital)	35	Acceso a la información	44
Se requiere implementar el sistema integrado de conservación y actualizarlo según las necesidades de la entidad	25	Preservación de la información	34
Se requiere actualizar los procedimientos de gestión documental así como la caracterización del proceso	25	Fortalecimiento y Articulación	24
Se requiere Implementar la TRD convalidada en el archivo central de la entidad	25	Administración de archivos	24
Se requiere continuar la implementación de la TVD del fondo DAMA en el archivo central de la entidad	17		

Se presentó el mapa de ruta para los planes y proyectos del PINAR, el cual está compuesto por unos proyectos de mediano plazo hasta el año 2022 y de largo plazo hasta el año 2025.

Este plan se elaboró y se encuentra documentado con el código PA01-PL02 “Plan Institucional de Archivos – PINAR 2022” en versión 4, perteneciente al proceso de gestión de talento humano, y contiene introducción, una evaluación de la situación actual, metodología para la formulación del PINAR, identificación de aspectos críticos priorización de aspectos críticos, visión estratégica, objetivos y planes del PINAR, formulación de planes y proyectos del PINAR, mapa de ruta y las herramientas para el seguimiento.

### 3.2 Plan Anual de Adquisiciones

Este plan es solo indicativo en esta sesión del comité institucional de gestión y desempeño, ya que dicho instrumento fue aprobado por Comité de contratación, según Resolución N.º 01170 del 13 de mayo de 2021 *“Por medio de la cual se crea y reglamenta el Comité de Contratación de la Secretaría Distrital de Ambiente”*.

### 3.3 Plan Anual de Vacantes

La doctora Claudia Gutiérrez de la Dirección de Gestión Corporativa expone que este plan tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del personal de la planta global de la entidad, con el fin de suplir las necesidades, a través de la Gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.

El Plan de Vacantes permite cubrir las vacancias generadas de acuerdo con las necesidades presentadas por cada área de la entidad, garantizando con ello el Recurso Humano que permita contribuir en los logros y metas trazados por la Secretaría Distrital de Ambiente.

El presupuesto asignado anualmente a la entidad contempla la destinación del pago del personal que se requiera proveer en los empleos vacantes, garantizando los costos de estos.

Continúa presentando el estado de la planta global de personal a 31 de diciembre de 2021, correspondiente a 143 empleos, de los cuales 21 son directivos, 1 asesor, 80 profesionales, 4 técnicos, y 37 son del nivel asistencial.

Existen 8 Vacantes Definitivas sin proveer: 1 jefe de oficina, 1 subdirector, 3 profesionales universitario y 3 auxiliares administrativo. Así como 2 técnicos operativo como vacantes temporales sin proveer.

Este plan se elaboró y se encuentra documentado con el código PA01-PL03 “Plan Anual de Vacantes 2022” en versión 4, perteneciente al proceso de gestión de talento humano, y contiene definiciones-abreviaturas, responsabilidades, metodología de provisión, vacantes definitivas sin proveer y vacantes temporales sin proveer, y las referencias normativas.

### **3.4 Plan de previsión de Talento Humano**

Continúa la doctora Claudia Gutiérrez de la Dirección de Gestión Corporativa presentando el objetivo de este plan el cual busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal, para la vigencia 2022 define los empleos vacantes en la Secretaría Distrital de Ambiente y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad.

Continúa presentando el estado de la planta de personal a 31 de diciembre de 2021, correspondiente a 143 empleos, de los cuales 21 son de libre nombramiento y remoción, 102 en carrera administrativa, 10 en provisionalidad, 23 en encargo, 1 en periodo de prueba, 1 en periodo fijo y 10 vacantes.

Como producto de la convocaría pública “Distrito IV”, en el mes de enero de 2022 se posesionaron ocho 8 personas en periodo de prueba.

Este plan se elaboró y se encuentra documentado con el código PA01-PL04 “Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022” en versión 3, perteneciente al proceso de gestión de talento humano, y contiene la provisión de los empleos y la estimación de los costos de personal.

### **3.5 Plan Estratégico de Talento Humano**

Continúa la doctora Claudia Gutiérrez de la Dirección de Gestión Corporativa indicando que dando cumplimiento a la Política Estratégica de Talento Humano y en articulación con MIPG se cuenta con instrumentos metodológicos y actividades que permiten evaluar la gestión, como lo son: evaluación del desempeño laboral, acuerdos de gestión para los gerentes públicos, programa de prepensionados, teletrabajo, reporte SIDEAP. Entre otros instrumentos que permiten realizar medición del Talento Humano en la entidad está el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST - Resolución SDA No. 00272, la Comisión de personal Resolución SDA No. 02435 de 2021 y el Comité de convivencia laboral - Resolución SDA No. 04294 de 2021.

Este plan se elaboró y se encuentra documentado con el código PA01-PL01 “Plan Estratégico de Talento Humano 2022” en versión 5, perteneciente al proceso de gestión de talento humano, y contiene el marco conceptual, normatividad, objetivo general y específicos, metodología, política de gestión de talento humano, vinculación y administración de personal, plan anual de vacantes, plan institucional de capacitación, Plan Institucional de estímulos – programa de bienestar e incentivos, programa de inducción y reinducción, plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, Comités, forma de evaluar el talento humano, seguimiento y medición.

### **3.6 Plan institucional de capacitación**

La Dirección de Gestión Corporativa presenta que los objetivos de este plan son desarrollar procesos de capacitación, que fortalezcan los conocimientos, competencias y habilidades de los funcionarios, con la finalidad de contar con un talento humano preparado para afrontar los retos que exija la entidad y la ciudadanía, y desarrollar en el Talento Humano de la SDA, las capacidades orientadas al mejoramiento continuo, mediante programas de capacitación, permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social con miras al fortalecimiento de la gestión pública.

Se presenta la retroalimentación del plan institucional de capacitación de la vigencia 2021 siendo evaluado en un (82,4%) positivamente.

Se consolidó la información recolectada de las encuestas a través de una base de datos y se tuvo en cuenta las necesidades de aprendizaje de mayor puntuación o de mayor recurrencia por cada dimensión Saber, Hacer y Ser, de las cuales se detalla la puntuación.

La Dirección de Gestión Corporativa tiene establecido en su plan de contratación 2022, un presupuesto aprobado por la Secretaría Distrital de Hacienda en su rubro capacitación, por el valor disponible para esta vigencia de \$50.746.000.

### **3.7 Plan Institucional de estímulos**

La Dirección de Gestión Corporativa presenta que para la construcción del Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2022, se tomaron como base los resultados de la etapa diagnóstica basada en la encuesta de necesidades que fue planteada con el objetivo de establecer las prioridades y seleccionar alternativas de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional, así como en las políticas distritales y nacionales.

El diseño del Plan 2022 se realiza a partir de las iniciativas de los servidores públicos de la entidad, derivadas de un diagnóstico previo; a continuación, se describe la herramienta aplicada:

o **Fecha de aplicación:** Del 23 de diciembre del 2021 al 12 de enero de 2022 se dio el espacio para diligenciar la encuesta, sin embargo y a sugerencia de la Comisión de Personal se amplió un nuevo espacio de diligenciamiento desde el día 21 al 26 de enero del presente año.

o **Metodología:** Se envió un formulario en línea de selección múltiple con posibilidad de elegir varias opciones como respuesta y finalizando con una pregunta abierta, la cual se brinda el espacio para que los servidores hagan sus aportes al plan. Dicho formulario fue enviado a través el correo electrónico de Bienestar y Capacitación de la SDA.

o **Tipo de instrumento:** La encuesta se realizó por medio de un formulario que indaga componentes del Plan de Bienestar, información personal y de su núcleo familiar, información sobre vivienda y expectativas frente a las actividades a desarrollar.

El Plan anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos se basó en el marco normativo y en las necesidades evaluadas y respondiendo a las expectativas de los funcionarios de la entidad a partir de los resultados arrojados por la encuesta 2022. El Plan de Bienestar incluyó actividades relacionadas en aspectos recreativos, deportivos, artísticos, culturales y salud.

El programa de Incentivos está propuesto a través del marco según el Decreto Nacional 1083 de 2015 y está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño, reconociendo los niveles de excelencia laboral, a través de proyectos de calidad de vida, enmarcados en el cumplimiento de los objetivos previstos y, así reconocer y premiar los resultados del desempeño laboral, incluye los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Frente a los recursos asignados se indica que, para el Plan de Bienestar, por rubro de Funcionamiento se destinan \$77.022.000 y por rubro de Inversión se destinan \$148.693.000.

Las actividades programadas de bienestar para el 2022 son:

No	COMPONENTE	ACTIVIDAD A REALIZAR	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	DEPORTIVO	TORNEO DEPORTIVO											
2	DEPORTIVO	ACONDICIONAMIENTO FISICO											
3	DEPORTIVO	CAMINATAS ECOLOGICAS - VIRTUALES											
4	SOCIAL	CRECIMIENTO PERSONAL											
5	SOCIAL	DÍA DE LA FAMILIA											
6	SOCIAL	ESTIMULOS E INCENTIVOS											
7	RECREATIVO	VACACIONES RECREATIVAS											
8	RECREATIVO	CELEBRACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ											
9	CULTURAL	STAND UP COMEDY - OBRAS TEATRO											
10	CULTURAL	CONMEMORACIÓN DÍA DE LA MUJER											
11	FORMATIVO	TALLERES - VIRTUALES											
12	FORMATIVO	PREPENSIONADOS											
13	RECREATIVO	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO											
14	RECREATIVO	DÍA DE LAS PROFESIONES											
15	RECREATIVO	CIERRE DE GESTIÓN											
16	SOCIAL	BONOS NAVIDEÑOS											
17	ESPECIALES	DÍA DEL SECRETARIO											
18	ESPECIALES	DÍA DEL CONDUCTOR											

Este plan se elaboró y se encuentra documentado con el código PA01-PL18 “Plan Anual de Bienestar 2022” en versión 9, perteneciente al proceso de gestión de talento humano, y contiene introducción, objetivo general y específicos, alcance, marco legal, la metodología aplicada y el resultado para elaborar el plan de bienestar SDA 2022, generalidades, los resultados de encuesta de necesidades para el 2022, información sobre participación en actividades de bienestar 2022, ejes elaboración plan de bienestar, resultado encuesta de necesidades por componentes, área de calidad de vida laboral, el contenido sobre el plan de incentivos, los requisitos para su postulación, sugerencias y propuestas.

Se consulta a los representantes de la Comisión de personal frente a estos planes, a lo cual el ingeniero Héctor Valbuena interviene para hacer la observación que ¿???????

### 3.8 Plan Seguridad y Salud y Trabajo

Este plan es solo indicativo en esta sesión del comité institucional de gestión y desempeño solo indicativo, dado que este instrumento es aprobado y firmado por la representante legal de la entidad, teniendo en cuenta el Decreto 1072 de 2015.

El doctor Rene Cardona médico contratista de la SDA, presenta que este plan se formuló teniendo en cuenta la política, evaluación del Sistema de Gestión “Evaluación de Estándares mínimos del SG-SST”, diagnóstico de condiciones de salud, controles determinados para la gestión de los peligros identificados, estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral, informe de auditoría y resultado de la revisión por la dirección. Posterior se realiza la planeación de las actividades derivadas de esta y se registran en el formato “Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”; a través de este mismo documento se realizará el seguimiento a la ejecución del Plan de Trabajo.

Indica que el plan tiene dos componentes el de medicina preventiva y del trabajo y el componente de higiene y seguridad industrial, continúa detallando las actividades programadas en cada uno de ellos, y finaliza presentando la forma en que se realiza el seguimiento, evaluación y monitoreo. Se indica que son 42 actividades programadas en todo el ciclo PHVA.

Este plan se elaboró y se encuentra documentado con el código PA01-PL09 “plan anual de trabajo vigencia 2022” en versión 9, perteneciente al proceso de gestión de talento humano, y al Sistema De



Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y contiene el ciclo PHVA, estándar, objetivo de control del riesgo, metas, actividades, responsable o líder, recursos, programación trimestral, evidencias.

### 3.9 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

La Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental Luisa Moreno presenta el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para la vigencia 2022, el cual es una herramienta de planeación que en el marco del Estatuto Anticorrupción (ordenado por la Ley 1474 de 2011 y Decreto 124 de 2016 del Departamento Administrativo de la Presidencia).

Explicó cada uno de los componentes del plan y su ruta metodológica, así: DPSIA consolidó el proyecto del Plan teniendo en cuenta las recomendaciones y lineamientos del DAFP, resultados y monitoreos de la Oficina de Control Interno al PAAC durante la vigencia 2021, indica que las actividades fueron formuladas por cada uno de los líderes de política de gestión y desempeño (OPEL 2022IE05661, DCA 2022IE06137, DLA 2022IE07345, OCI 2022IE04827, SUBSECRE 2022IE07493), seguidamente se realizó validación con los equipos de trabajo y líderes de política, compromisos en política, se abrió un espacio entre el 11 al 18 de enero de 2022 para recibir ideas de los ciudadanos e interesados (No se recibieron aportes), se publicó en página web del proyecto del PAAC el 18 de enero de 2022 y socialización por redes sociales, se abre espacio entre el 19 al 23 de enero de 2022 para recibir nuevos aportes (Se recibe una comunicación sobre una queja por control ambiental, que se tramita como PQRS según procedimiento interno, con radicado 2022ER11372).

Finalmente se expone que el plan quedó compuesto por 49 acciones, dos más que el pasado vigencia 2021, distribuidos de la siguiente manera:

COMPONENTE DEL PAAC	NO. DE ACTIVIDADES
1. Mapa de riesgos de corrupción	8
2. Estrategia antitrámites	4
3. Rendición de cuentas	13
4. Atención al ciudadano	6
5. Transparencia y acceso a la información pública	11
6. Gestión de integridad	7
<b>TOTAL ACTIVIDADES PAAC 2022</b>	<b>49</b>

#### 3.9.1 Plan de Integridad

La profesional Adriana Rodríguez gestora de integridad inicia su intervención indicando que se realizó una evaluación de la gestión de integridad de la SDA durante el año 2021, con base en el informe de seguimiento sobre la gestión de integridad realizado por la veeduría corte a julio 2021, en el cual dirigen 14 recomendaciones a las entidades, de las cuales solo una aplica para la SDA, el resto de las recomendaciones la SDA ya lo ha venido cumpliendo. El Sector Ambiente arrojó una evaluación con porcentaje de cumplimiento de 78,5%

Continúa indicando que los instrumentos para la gestión y lineamientos para la gestión de integridad se basan en el MIPG y en ese informe de la Veeduría.

Respecto al plan 2022 también se generan observaciones de la Veeduría, que se ven reflejados en el plan de integridad que contribuye a mejorar la calificación de la política del FURAG, el plan está compuesto por cuatro ejes: Afianzamiento de valores, Articulación Institucional e Interinstitucional, Comunicación, Fortalecimiento de la gestión de Integridad en la entidad, este último comprende la semana de integridad que ha sido reconocida como una buena práctica en el distrito, se realizan

todas las actividades de balance de resultado con base en las encuestas de percepción y ejercicios que se realizan, se fijaron 13 actividades que tiene por objetivo.

Se comunica que fueron asignados \$50.000.000 para ejecutar este plan de integridad 2022 bajo el proyecto de inversión 7699 "Implementación de acciones para la obtención de mejores resultados de gestión y desempeño institucional, de la Secretaría Distrital de Ambiente. Bogotá"

Así mismo, presenta las actividades de integridad formuladas en el Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano, conforme a las etapas de diagnóstico, implementación, generación de información y seguimiento y evaluación, de las cuales se programaron 7 actividades para ejecutarse en el 2022, bajo la responsabilidad de los Gestores de Integridad, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Dirección de Gestión Corporativa.

### **3.10 Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI**

La directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental Luisa Moreno le da la palabra al ingeniero Frederick Ferro asesor de TI para realizar la presentación, el ingeniero presenta el objetivo del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) el cual representa el mapa de ruta de programas, proyectos y/o acciones de TI que se deberá ejecutar en la Secretaría Distrital de Ambiente durante el periodo 2021 a 2024 y que ha recogido las demandas que la organización requiere de la tecnología para cumplir de manera eficaz y eficiente con su misión, acercarse a su visión y, por supuesto, obtener sus metas y objetivos estratégicos.

En consideración del Decreto 612 de 2018, en su párrafo 1 donde indica que cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad, en tal sentido, se sustrae del PETI 2021-2024 las actividades correspondientes a la vigencia 2022, presentando los 20 proyectos o iniciativas de TI programados con recursos de 12 proyectos de inversión y con gastos de funcionamiento, con algún componente o proyecto de TI para el año 2022. Con un total de \$26.881'598.713 de inversión para la vigencia 2022.

### **3.11 Plan de tratamiento de riesgos de Seguridad**

Continúa el ingeniero Frederick Ferro asesor de TI presentando el plan de tratamiento de riesgo, el cual tiene por objeto establecer los lineamientos y acciones para tratar, de manera integral, los riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital y Continuidad de la Operación a los que la Secretaría Distrital de Ambiente pueda estar expuesta; protegiendo y preservando la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información a fin de propiciar el cumplimiento de su Misión y el logro de su Visión Estratégica.

Se indica que este plan está compuesto por 9 actividades, a saber: 1. Actualización de las políticas y lineamientos de gestión de riesgos, 2. Sensibilización en toda la entidad, 3. Identificación y priorización de los activos de información, 4. Aceptación de riesgos identificados, 5. Socialización y publicación de riesgos de seguridad y privacidad de la información, 6. Seguimiento a la fase de tratamiento, 7. Evaluación de riesgos residuales, 8. Monitoreo y revisión de la dirección SDA, 9. Mejoramiento. Frente a estas actividades se presentó cual será el resultado esperado.

### **3.12 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información**

Continúa el ingeniero Frederick Ferro asesor de TI presentando el plan de seguridad y privacidad, el cual tiene por objeto desarrollar las diferentes actividades del Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) que viene adelantando la entidad, para maximizar la seguridad y privacidad de la información y continuidad de negocio, en articulación con el PETI, dando cumplimiento a los lineamientos legales y la NTC/IEC ISO 27001:2013. Explica cada uno de los ámbitos de

Direccionamiento Estratégico, Gestión de la calidad y seguridad de los Servicios Tecnológicos, Operación de Servicios Tecnológicos, Calidad y Seguridad de los Componentes de Información, que componen el plan y cada una de las metas a alcanzar durante la vigencia.

### **Conclusiones y debate:**

Se concluye la presentación de cada uno de los planes que componen el Plan de acción integrado Institucional de la Secretaria Distrital de Ambiente para la vigencia 2022, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, y se realizan los siguientes comentarios y discusiones al respecto:

El funcionario Héctor Valbuena interviene para indicar que el Plan Institucional de Capacitación 2022 y el Plan de Bienestar 2022 no está aprobado por la Comisión de personal. Al respecto el Subsecretario General consulta si es requisito, por lo que el Director de Gestión Corporativa cita la norma que reglamenta el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Resolución SDA No. 2163 de 2020 en el Artículo 4. Funciones del Comité, en el numeral 11 determina *“Aprobar y hacer seguimiento a la plataforma estratégica y al plan de acción integrado de la entidad definido en el Decreto 612 de 2018, o el que lo aclare o modifique”*, en tal sentido, es este espacio el encargado de aprobar dichos planes, no obstante, se sugiere realizar una comisión de personal el lunes, para que se verifique nuevamente, dado que está ya se había realizado el viernes 28 de enero de 2022 y escuchar los aportes que los representantes comisionados tienen al respecto. Dado que los planes institucionales son susceptibles de mejora y actualización. Y concluye que no es un requisito para la aprobación de esta instancia.

En aras de retroalimentar el plan por parte de la comisión de personal constituido en la Resolución 02435 de 2021, se convocará a dicha comisión para socializar y discutir entre los comisionados el plan institucional de capacitación y plan institucional de bienestar.

Al respecto el comisionado Héctor Valbuena indica que no se **ha** realizado en la debida forma, desde el mecanismo de participación según la norma, se refiere con el Decreto 1578 que dice que se debe construir de forma participativa con todos los servidores y discutirse de manera participativa en la Comisión de personal.

En respuesta el Director de Gestión Corporativa Giovanni González indica que, si hubo mecanismo de participación, el cual fue a través del diagnóstico del PIC de forma cuantitativa y cualitativa, a través de las encuestas virtuales con preguntas abiertas en la que los funcionarios podían plantear sus necesidades de aprendizaje con base en las dimensiones de Saber, Ser y Hacer, realizadas desde diciembre de 2021. Posteriormente, se consolidó la información mediante una base de datos en la que se consolidó la información recolectada, con base a esta información se procedió a priorizar los temas de capacitación, teniendo en cuenta las capacitaciones solicitadas más repetidas, posteriormente se presentó ante la comisión de personal, el jueves 20 de enero de 2022, en la que se socializó las temáticas, priorizadas y clasificadas de acuerdo con las dimensiones. En tal sentido, se cumplió con el mecanismo de participación y socialización.

En tal sentido, el comité aclara que los mecanismos de participación se dieron, y se está cumpliendo en debida forma el proceso de participación, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, todos los organismos y entidades reguladas por esta Ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos representantes de la entidad u organismo

designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados, Ley en la cual indica en la función literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento, función que se cumplió a través de la aplicación de las encuestas para el diagnóstico del plan de bienestar.

Por otra parte, la funcionaria Adriana Rodríguez interviene para hacer un llamado de la participación que tiene los servidores en los temas de talento humano “es fundamental, pero la Ley 909 de 2004 establece unas funciones específicas para la comisión de personal, y una de estas es participar en la elaboración del plan anual de formación, capacitación y estímulos, me parece que no se puede pasar por alto esa participación en la elaboración”, y hace la sugerencia de hacer dicha reunión con la comisión de personal para que se revise y se hagan las observaciones del caso, y que el Comité Institucional se reúna de manera extraordinaria antes de la fecha de publicación para darle el aval a estos planes.

El Director Legal Ambiental Cristian Carabaly indica que se considera que los argumentos y las soluciones planteadas, desarrolladas y documentadas anteriormente, están dadas y que, en tal sentido, es en esta instancia de decisión los miembros del Comité Institucional de gestión y desempeño quienes deben votar, a fin de tomar las decisiones con los elementos que se han planteado.

Por consiguiente, se procede a someter a votación los doce planes institucionales incluidos el Plan Institucional de Capacitación 2022 y el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar 2022, con la observación de llevar estos planes a la comisión de personal y si hay necesidades de modificación o ajustes realizarlas con los comisionados, como un espacio de socialización porque la comisión de personal no es la instancia de aprobación, sino en este Comité Institucional de gestión y desempeño que se está desarrollando.

En consecuencia, se somete a aprobación el plan presentado por corporativa, dejando la salvedad de que se debe hacer la socialización en el seno del Comité de Personal y de llegar a evidenciarse algún punto (s) de mejora se podrá llevar a cabo una actualización de este.

Se pone a consideración la aprobación de los doce planes que componen Plan de acción integrado Institucional en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, el cual fue aprobado con una votación a favor de **17** dependencias miembros del Comité, sin observaciones de la Oficina de Control Interno, observaciones respondidas a los representantes de la comisión de personal durante la intervención, así como el compromiso de realizar la revisión nuevamente en sesión de comisión de personal como espacio de socialización, para ajustes o actualización de los planes institucionales de bienestar y capacitación; y la observación realizada respecto a la participación de la comisión de personal en la elaboración del plan de bienestar y capacitación, por la representante de los gestores de integridad, documentada en el acta de reunión.

#### **4. Decisiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Lectura de Acuerdos y compromisos)**



La Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental Luisa Fernanda Moreno hace lectura de los acuerdos y compromisos, documentados en la siguiente sección de esta acta.


No se presentan más proposiciones o varios adicionales por parte de los miembros del comité.

El Subsecretario General como presidente de esta sesión indica que, una vez agotado el orden del día, se da por termina esta sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**NOTA:** La relación de asistencia hace parte integral del acta. Por tratarse de una reunión virtual no se diligencia la columna firma, y hace parte la grabación de la reunión.

Dicha grabación, así como los documentos finales aprobados en esta sesión se encuentran disponibles en el link [https://drive.google.com/drive/folders/1S\\_KPQ2-aXyqvK\\_Ms8E8YYrpPDEhNVt9K](https://drive.google.com/drive/folders/1S_KPQ2-aXyqvK_Ms8E8YYrpPDEhNVt9K)

	NOMBRE	TELEFONO	FIRMA
Presidente	Julio Cesar Pulido Puerto Subsecretario General	3778969	
Secretaría Técnica	Luisa Fernanda Moreno Panesso Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental	3778929	




Proyectó: Yeandri Natalia Moreno López - SDA\_CPS-20221065 / DPSIA 


ACUERDOS Y COMPROMISOS		
DESCRIPCIÓN	NOMBRE	FECHA
<b>ACUERDO:</b> Se aprueban los doce (12) planes que componen el Plan de acción integrado Institucional en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.	Comité Institucional de gestión y desempeño	27 de enero de 2022
<b>COMPROMISO:</b> Socializar y publicar los planes aprobados.	Líderes de implementación de las políticas y planes adoptadas	31 de enero de 2022
<b>COMPROMISO:</b> Publicar en la sección de transparencia de la sede electrónica de la SDA.	Dirección de planeación y sistemas de información ambiental	31 de enero de 2022
<b>COMPROMISO:</b> Realizar reunión de comisión de personal para la revisión, ajuste o actualización del plan institucional de capacitación y plan institucional de bienestar.	Dirección de Gestión Corporativa	Febrero de 2022

NOTA: La relación de asistencia hace parte integral del acta.

### Control de Cambios

Versión	Descripción de la Modificación	Fecha
1	Adopción	Radicado 2020IE77335 del 30 de abril de 2020

  	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>						
	<b>Acta de reunión y relación de asistencia</b>						
	<b>Código: PE03-PR05-F3</b>			<b>Versión: 1</b>			
<b>FECHA:</b> 27 de enero de 2022	<b>HORA DE INICIO:</b> 9:00 AM		<b>HORA DE TERMINACIÓN:</b> 11:30 AM				
<b>LUGAR:</b> Sala de reuniones virtual MEET			<b>TEMA:</b> SESIÓN #1 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO				
<b>NOMBRE Y APELLIDO</b>	<b>DEPENDENCIA /ENTIDAD</b>	<b>FUNCI ONARI O</b>	<b>CONT RATIS TADO</b>	<b>OTRO S</b>	<b>CORREO ELECTRÓNICO @ambientebogota.gov.co</b>	<b>TELEFONO INSTITUCIONAL</b>	<b>FIRMA</b>
Julio Cesar Pulido Puerto	Subsecretario General	X			Julio.pulido@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Paola Ricaurte Ayala	Asesora de despacho	X			Paola.ricaurte@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Luisa Fernanda Moreno	DPSIA	X			Luisa.moreno@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Cristian Alonso Carabaly	DLA y OACD (E)	X			cristian.carabaly@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Giovanni Arturo González	DGC y SC (E)	X			Giovanni.gonzalez@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Jeimy Carolina Amado	SPPA	X			luisa.moreno@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Guiomar Patricia Gil Ardila	SPCI (E) y SF	X			guiomar.gil@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Diego Francisco Rubio	DGA	X			Diego.rubio@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Natalia María Ramírez Martínez	SER	X			natalia.ramirez@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Alejandro Gómez	SEGAE	X			Alejandro.gomez@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Juan Manuel Esteban Mena	SCASP	X			juan.mena@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Reinaldo Gélvez Gutiérrez	SRHS	X			reinaldo.gelvez@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Carmen Rocío González Cantor	SSFFS	X			Carmen.gonzalez@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Gabriel Murillo Rojas	OAC	X			Gabriel.murillo@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Alix Montes Arroyo	OPEL	X			Alix.Montes@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Héctor Fabio Rodríguez Devia	OCI	X			Hector.rodriguez@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Deisy Soler Duran	DGC		X		Deisy.soler@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Claudia Marcela Gutiérrez	DGC		X		Claudia.Gutierrez@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Fredy Barrera Diaz	DGC		X		Fredy.Diaz@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Laura Calderón	DGC		X		Laura.calderon@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>						
	<b>Acta de reunión y relación de asistencia</b>						
	Código: PE03-PR05-F3			Versión: 1			
<b>FECHA:</b> 27 de enero de 2022	<b>HORA DE INICIO:</b> 9:00 AM			<b>HORA DE TERMINACIÓN:</b> 11:30 AM			
<b>LUGAR:</b> Sala de reuniones virtual MEET		<b>TEMA:</b> SESIÓN #1 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO					
Mauricio Vargas	DGC	X			Mauricio.vargas@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Rene Cardona	DGC		X		Rene.cardona@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Adriana Rodríguez	Gestora de Integridad	X			adriana.rodriguez@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Héctor Julio Valbuena	SPCI	X			Hector.valbuena@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Sandra Tatyana Bello	SEGAE	X			Tatyana.bello@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Frederick Ferro	DPSIA		X		Frederick.ferro@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Ingrid Sánchez	DPSIA		X		Ingrid.sanchez@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
Yeandri Natalia Moreno López	DPSIA		X		natalia.moreno@	3778899	REUNIÓN VIRTUAL
<b>Nombre del responsable de la reunión:</b>		Julio Cesar Pulido – Presidencia Comité / Luisa Moreno – Secretaría técnica Comité					