

# COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO - MIPG

Junio 21 de 2021



#### ORDEN DEL DÍA



APROBACIÓN ACTA

01

- Aprobación Acta No 7



APROBACIONES

02

- Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas
- Plan de comunicación, sensibilización y capacitación en seguridad de la información y datos personales
- Procedimiento Activos de Información



RESULTADOS FURAG

2020

03

- Resultados FURAG 2020



AVANCES PLANES INSTITUCIONALES

04

- **Resultados seguimiento Planes:**
- Plan estratégico Talento Humano
- Plan de Vacantes
- Plan Previsión Talento Humano
- Plan de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos



VARIOS

05

- Socialización Política Daño Antijuridico



**RESULTADOS PLANES  
INSTITUCIONALES**

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
PLANES INSTITUCIONALES	% DE AVANCES	OBSERVACIONES
Plan Anual de Vacantes	100%	Este porcentaje corresponde a que se han adelantado en su totalidad todas las acciones correspondientes para la provisión de los empleos.
	84,81%	Este porcentaje corresponde al avance en el proceso de nombramientos en periodo de prueba.
Plan Previsión de Recursos Humanos	100%	Modificación de la planta de personal, a través de la creación de 80 empleos.
Plan de Bienestar Social e Incentivos	24%	Porcentaje de ejecución correspondiente al desarrollo de las actividades previstas en cada Plan con corte a 31 de Mayo de 2021.
Plan de Formación y Capacitación	22%	
Plan Anual de Trabajo de Seguridad en el Trabajo	30%	

## PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - PIC

Temas	Cumplimiento Primer Semestr	Entidad de apoyo	% Avance	Descripción de avances
Gráficas para la visualización y análisis de información	X	Dirección de Gestión de Conocimiento	0%	Se realizará la jornada de capacitación el 17 de junio.
Actualización manejo de bienes e inventarios.	X	Secretaria de Hacienda Distrital y Contaduría General de la Nación	100%	Las servidoras responsables del tema se capacitaron con la Secretaria de Hacienda Distrital.
Actualización y aplicabilidad de los seguros.	X	Corredor de seguros	0%	Se realizará en el segundo semestre.
Evaluación del desempeño	X	Dirección de Talento Humano	100%	Se realizó capacitación con las evaluadoras y evaluados en el mes de febrero.
Diseño y desarrollo de encuestas.	X	Dirección de Gestión de Conocimiento	0%	Se realizará la jornada de capacitación el 17 de junio
Sistema Perno - nómina	X	Secretaria de Hacienda Distrital	0%	Se realizará en el segundo semestre.
Liderazgo	X	Caja de Compensación - Compensar	0%	Se realizará en el segundo semestre.

## PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - PIC

Temas	Cumplimiento Primer Semestre	Entidad de apoyo	% Avance	Descripción de avances
Derechos Disciplinario	X	Secretaria Jurídica Distrital Subsecretaria de Gestión Corporativa	100%	Se realizó capacitación en el marco de la inducción de los meses de enero, marzo y junio.
Orientación y atención al usuario y al ciudadano con enfoque diferencial - normatividad	X	Secretaria General de la Alcaldía Dirección de Enfoque Diferencial	80%	Se realizó jornada de capacitación con la planta de personal de territorialización, con el personal de aseo y cafetería y se realizará jornada con el personal de vigilancia y el resto de las servidoras de la sede central en el mes de julio.
Herramientas disponibles en Office 365 - Manejo de OneDrive.	X	Proveedor	70%	Se han realizado 7 jornadas de capacitación y se espera que al mes de junio se realicen 3 mas para completar el 100%.
Código de integridad	X	Secretaria General de la Alcaldía	0%	Se realizará en el segundo semestre.
Acoso laboral y Sexual Laboral	X	Secretaria Distrital de la mujer - DASCD	0%	Se realizará jornada en el mes de junio con el apoyo de la ARL POSITIVA Y experta del Distrito.

## PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - PIC

Inducciones	Cumplimiento Primer Semestre	Entidad de apoyo	% Avance
EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS	X	DASCD	63%
PRESUPUESTO PÚBLICO	X	DASCD	30%
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	X	DASCD	50%
MODELO DE GESTIÓN JURÍDICA	X	DASCD	50%
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	X	DASCD	33%
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	X	DASCD	62%

## Resultados Seguimiento Planes Institucionales

## PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - PIC

Reinducciones	Entidad de apoyo	Fecha de Cumplimiento	% Avance	Descripción de avances
Actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género-PPMYEG 2020-2030	Despacho y Subsecretaría de Políticas de Igualdad	Abril	100%	Se realizó en el mes de abril con servidoras y contratistas.
Sistema Distrital de Cuidado.	Subsecretaría de Políticas de Igualdad	marzo	100%	Se realizó en el mes de marzo.
Articulación interinstitucional: ofertas, planes de acción de los proyectos de inversión y planes de trabajo de las demás dependencias de la SDMujer	Oficina Asesora de Planeación	Abril y Agosto	0%	Se realizará en el momento de lanzamiento del nuevo portafolio de servicios.
Lenguaje incluyente y Transversalización	Subsecretaría de Políticas de Igualdad	Abril y Agosto	50%	Se realizó a todo el personal nuevo en los meses de enero y marzo.
Funcionamiento del OMEG	Dirección de gestión de conocimiento	marzo	100%	Se realizó en el mes de abril.
Funcionamiento del SI Misional	Oficina Asesora de Planeación	mayo	0%	Se reizará jornada el 30 de junio.
Manejo de Orfeo	Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	marzo a octubre	38%	Se ha cumplido mensualmente lo planeado con la Dirección de Gestión Administrativa y Financiera.
Gestión documental.	Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	marzo a octubre	38%	Se ha cumplido mensualmente lo planeado con la Dirección de Gestión Administrativa y Financiera.
Conceptos básicos de contratación estatal	Dirección de Contratación	Febrero - Junio - Octubre	33%	Se realizó jornada en el mes de febrero, se espera realizar jornada en el mes de Junio y en el segundo semestre.
Actualización – Código Disciplinario	Subsecretaría de Gestión Corporativa	mayo	0%	Se espera realizar en el segundo semestre cuando se formalice la expedición de la nueva normativa.
Socialización de la política de seguridad de la información y protección de datos	Oficina Asesora de Planeación	abril	100%	Se realizó jornada en abril con los nuevos y en mayo con el resto del personal de la entidad.
Yo sé de genero 1,2,3 – áreas administrativas y de apoyo	ONU Mujeres	marzo a octubre	0%	Se iniciará en el segundo semestre.

## Resultados Seguimiento Planes Institucionales

## PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - PIC

Reinducciones	Entidad de apoyo	Fecha de Cumplimiento	% Avance	Descripción de avances
Actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género-PPMYEG 2020-2030	Despacho y Subsecretaría de Políticas de Igualdad	Abril	100%	Se realizó en el mes de abril con servidoras y contratistas.
Sistema Distrital de Cuidado.	Subsecretaría de Políticas de Igualdad	marzo	100%	Se realizó en el mes de marzo.
Articulación interinstitucional: ofertas, planes de acción de los proyectos de inversión y planes de trabajo de las demás dependencias de la SDMujer	Oficina Asesora de Planeación	Abril y Agosto	0%	Se realizará en el momento de lanzamiento del nuevo portafolio de servicios.
Lenguaje incluyente y Transversalización	Subsecretaría de Políticas de Igualdad	Abril y Agosto	50%	Se realizó a todo el personal nuevo en los meses de enero y marzo.
Funcionamiento del OMEG	Dirección de gestión de conocimiento	marzo	100%	Se realizó en el mes de abril.
Funcionamiento del SI Misional	Oficina Asesora de Planeación	mayo	0%	Se reizará jornada el 30 de junio.
Manejo de Orfeo	Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	marzo a octubre	38%	Se ha cumplido mensualmente lo planeado con la Dirección de Gestión Administrativa y Financiera.
Gestión documental.	Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	marzo a octubre	38%	Se ha cumplido mensualmente lo planeado con la Dirección de Gestión Administrativa y Financiera.
Conceptos básicos de contratación estatal	Dirección de Contratación	Febrero - Junio - Octubre	33%	Se realizó jornada en el mes de febrero, se espera realizar jornada en el mes de Junio y en el segundo semestre.
Actualización – Código Disciplinario	Subsecretaría de Gestión Corporativa	mayo	0%	Se espera realizar en el segundo semestre cuando se formalice la expedición de la nueva normativa.
Socialización de la política de seguridad de la información y protección de datos	Oficina Asesora de Planeación	abril	100%	Se realizó jornada en abril con los nuevos y en mayo con el resto del personal de la entidad.
Yo sé de genero 1,2,3 – áreas administrativas y de apoyo	ONU Mujeres	marzo a octubre	0%	Se iniciará en el segundo semestre.

## Resultados Seguimiento Planes Institucionales

## INDICADORES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	CLASE DEL INDICADOR	% AVANCES	DESCRIPCIÓN EJECUCIÓN
Capacitaciones realizadas	Medir el porcentaje de cumplimiento en las jornadas de Formación y capacitaciones programadas vs las ejecutadas en la vigencia.	Número de actividades de capacitación ejecutadas / Número de actividades de capacitación programadas	Cumplimiento	<b>PIC: 22%</b> <b>INDUCCION: 48%</b> <b>REINDUCCION: 47%</b>	PIC: 12 ACTIVIDADES PROGRAMADAS A 31 DE MAYO Y SE HAN REALIZADO 8.  <b>INDUCCION:</b> DE 64 PERSONAS QUE INICIARON EL PROCESO DE INDUCCIÓN, 35 HAN REALIZADO EL PROCESO EN SU TOTALIDAD.  <b>REINDUCCION:</b> DE 12 ACTIVIDADES PROGRAMADAS A 31 DE MAYO, SE HAN REALIZADO 9.
De ejecución de recursos	Medir la eficiencia en el uso de los recursos financieros presupuestados para la realización de actividades de formación y capacitación.	Valor ejecutado / Valor programado	Eficiencia	0%	TODAS LAS ACTIVIDADES REALIZADAS A 31 DE MAYO FUERON POR GESTIÓN. LAS ACTIVIDADES QUE REQUIEREN DE EROGACIÓN PRESUPUESTAL SE EJECUTARÁN EN EL SEGUNDO SEMESTRE.
Nivel de apropiación de conocimientos	Medir el nivel de apropiación de conocimientos por parte de quienes asistan a las jornadas de formación y capacitación	Puntaje obtenido al finalizar la jornada - Puntaje obtenido al inicio de la jornada	Eficacia	0%	ESTE INDICADOR SE ESTABLECERA CON LAS CAPACITACIONES QUE CUENTAN CON CONTRATO EXTERNO, DADA LA INTENSIDAD HORARIA Y LA PROFUNDIDAD DE LAS TEMATICAS QUE CONTIENE CADA PROCESO.
Aplicabilidad de conocimientos	Medir el nivel de cambio en los comportamientos a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos en los eventos de capacitación	Puntaje obtenido por el jefe inmediato de la aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo	De impacto	0%	ESTE INDICADOR SE ESTABLECERA CON LAS CAPACITACIONES QUE CUENTAN CON CONTRATO EXTERNO, DADA LA INTENSIDAD HORARIA Y LA PROFUNDIDAD DE LAS TEMATICAS QUE CONTIENE CADA PROCESO.
Ejecución Presupuestal	Valor ejecutado / Vlr Programado		Cumplimiento	0%	AUN NO SE HA EJECUTADO PRESUPUESTO, TODA VEZ QUE EL CONTRATO SUSCRITO CON LA UNIVERSIDAD DIO INICIO EN EL MES DE JUNIO.
Nivel de apropiación de conocimiento	Puntaje obtenido al finalizar la jornada - Puntaje obtenido al inicio de la jornada			0%	ESTE INDICADOR SE ESTABLECERA CON LAS CAPACITACIONES QUE CUENTAN CON CONTRATO EXTERNO, DADA LA INTENSIDAD HORARIA Y LA PROFUNDIDAD DE LAS TEMATICAS QUE CONTIENE CADA PROCESO.
Aplicabilidad de conocimientos	Puntaje obtenido por el jefe inmediato de la aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo			0%	ESTE INDICADOR SE ESTABLECERA CON LAS CAPACITACIONES QUE CUENTAN CON CONTRATO EXTERNO, DADA LA INTENSIDAD HORARIA Y LA PROFUNDIDAD DE LAS TEMATICAS QUE CONTIENE CADA PROCESO.

## Resultados Seguimiento Planes Institucionales

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

AREA DE INTERVENCIÓN	EJE	Nº	ACTIVIDAD	MES												% DE AVANCE	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO		
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	1	<i>Jornada de fechas especiales para la misionalidad de la Entidad</i>														25%		
			Día Internacional de los Derechos de las Mujeres			8												8,3%	Se realizó conmemoración a través de un concurso fotográfico.
			Día del pueblo gitano				8											8,3%	Se envió mensaje de conmemoración.
			Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres					28										8,3%	Se realizó conferencia de salud con el Dr. Santiago Rojas y se envió detalle de salud a las servidoras de la entidad.
		5	<i>Celebración del día de la secretaria</i>															100%	Se realizó actividad virtual de reconocimiento e integración con el equipo de Auxiliares Administrativas de la Entidad y se enviaron 31 detalles de reconocimiento por su labor.
		Día de la periodista																6,6%	Se envió tarjeta de reconocimiento.
		Día de la contadora																6,6%	Se envió tarjeta de reconocimiento.
	PROPOSITO DE VIDA	1	<i>Actividades de capacitación no formal</i>															0%	Se realizará en el mes de junio.
		3	<i>Actividades de interiorización de valores institucionales / Código de Integridad</i>															0%	Se realizará en el segundo semestre.

## Resultados Seguimiento Planes Institucionales

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

AREA DE INTERVENCIÓN	EJE	N°	ACTIVIDAD	MES												% DE AVANCE	DESCRIPCIÓN CUMPLIMIENTO		
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
SERVICIOS SOCIALES	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	12	<i>Actividades físicas</i>																
			Nos cuidamos y nos divertimos: gimnasia laboral															40%	Se realizó participación en los IV Juegos Deportivos Distritales y en junio se inició jornada de Gimnasia Laboral semanal.
		13	<i>Bienestar Emocional</i>																
			Apoyo emocional individual															35%	Se prestó servicio de apoyo emocional con la fundacion GEFAMI, DASDC Y Salud Compensar.
			Programa de pausas activas															10%	Se inició el proceso de pausas mentales en el mes de mayo.
		17	<i>Actividades Culturales</i>															0%	Se iniciará este proceso en el segundo semestre.
		RELACIONES INTERPERSONALES	18	<i>Socialización -servicios</i>															
			Feria de servicios - vivienda														50%	Se realizó Feria de Vivienda con Compensar.	
			Feria de servicios - financiera														50%	Se realizó Feria Financiera de Subsidios Compensar.	
	19		<i>Entrega de bonos navideños a los niños de 0 a 12 años</i>																
	20		<i>Entrega reconocimiento día de autocuidado</i>														50%	Se realizó entrega de reconocimiento a cada servidora o servidor por su día de autocuidado.	
	24		<i>Conociéndonos (Café con la secretaria y los equipos de trabajo)</i>														50%	Se realizó esta actividad con la Subsecretaria de Gestión Corporativa y con la Dirección de Territorialización de Capacidades y Oportunidades.	
	25		<i>Jornadas de reflexión "voces de mujeres"</i>														0%	Se realizo actividad en el mes de junio.	

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

AREA DE INTERVENCIÓN	EJE	N°	ACTIVIDAD	MES												% DE AVANCE
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	SALARIO EMOCIONAL	1	DIA DE AUTOCUIDADO													42%
		2	EXPRESIÓN EMOTIVA													42%
		3	HORARIO FLEXIBLE													42%
		4	PERMISO POR MATRIMONIO													42%
		5	PERMISO PARA REUNIONES ESCOLARES DE LOS HIJOS													42%
		6	INCENTIVO POR EL USO DE LA BICICLETA													42%
		7	TARDE DE JUEGO													
		8	TIEMPO PRECIADO CON LOS BEBES													42%
		9	SALA AMIGA DE LA FAMILIA LACTANTE													42%
		10	DIA DE LA FAMILIA													42%
		11	RECONOCIMIENTO A CUIDADORAS/ES													
		12	SALA DE BIENESTAR													42%

### Indicador de Ejecución del Plan de Bienestar

NÚMERO DE ACTIVIDADES EJECUTADAS /  
NÚMERO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS



24,0%

## EJECUCIÓN PRESUPUESTAL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Rubro	Presupuesto	Valor	% Ejecución Presupuestal	Observaciones
13102020207 Bienestar e incentivos	Funcionamiento	\$ 140.000.000	0%	A 31 de mayo, no se han realizado pagos por servicios, toda vez que el contrato dio inicio de ejecución en el mes de Mayo.
133011601020000007675: Implementación de la estrategia de territorialización de la política pública de mujeres y equidad de género a través de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres en Bogotá.	Inversión	\$ 55.097.000	0%	Teniendo en cuenta que estos recursos estaban relacionados con actividades dirigidas a servidoras de planta temporal, y que esa planta culminó su vigencia y se crearon empleos en planta permanente, estos recursos serán liberados.
	<b>Total</b>	<b>\$ 195.097.000</b>	0	

## Resultados Seguimiento Planes Institucionales

## PLAN ANUAL DE VACANTES

PLAN ANUAL DE VACANTES		
ACTIVIDADES	AVANCES DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
<b>Actividades para la Provisión de Empleos de Carrera</b>		
Posesionar a quienes se nombraron en periodo de prueba	84,81%	Se han posesionado en periodo de prueba 67 personas.
Solicitar a la CNSC utilización de la lista vigente.	100%	Se han realizado las solicitudes respectivas ante la CNSC. Que a 31 de mayo de 2021 han sido 16.
Solicitar gestión de trámite de solicitudes de exclusión.	0%	Para la presente vigencia no aplica solicitud de exclusión de lista de elegibles.
Si se cuenta con empleos en la vigencia, se gestiona concurso de méritos con la CNSC	0%	En el momento no se adelanta nuevo concurso de méritos.
<b>Actividades para Previsión de Empleos Temporales</b>		
Solicitar a la CNSC verificación si se cuenta con listas de elegibles	100%	Se realizaron las solicitudes respectivas ante la CNSC y se nombraron y posesionaron 7 personas.
Gestionar proceso de selección convocado por la SDMujer si a ello hay lugar	0%	Al contar con listas de elegibles disponibles no aplicaba adelantar proceso de selección.

A partir del mes de Junio de 2021, estos indicadores no aplican, toda vez que la vigencia de los empleos de carácter temporal de la entidad, culminó el 31 de mayo de 2021.

## Estado de Vacantes

Nivel	Enero de 2021		Mayo de 2021	
	No de Empleos	No Empleos Vacantes	No de Empleos Provistos	No Empleos Vacantes
Directivo	13	0	13	0
Asesor	5	0	5	0
profesional	52	3	51	4
Técnico	4	2	4	2
Asistencial	18	1	17	2
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	<b>90</b>	<b>8</b>

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
ITEMS	% DE AVANCES	OBSERVACIONES
<b>Análisis de necesidades de personal</b>	100%	Modificación de la planta de personal, a través de la creación de 80 empleos.
Análisis de planta de personal	100%	
Determinación de necesidades de personal	100%	
<b>Análisis de disponibilidad de personal</b>	100%	
<b>Identificación de fuentes de financiación</b>	100%	
<b>Gestionar el estudio técnico para la creación de empleos de carácter permanente en la SDMujer (pasar planta temporal a permanente)</b>	100%	



**GRACIAS**

**BOGOTÁ**  
Seretaría de la Mujer