

## ANEXOS DOCUMENTO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

### SECRETARÍA DISTITAL DEL HÁBITAT

2020 – 2024



## CONTENIDO

<b>ANEXO 1. POLÍTICAS SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT .....</b>	<b>2</b>
✓ Política Talento Humano.....	2
✓ Política De Integridad.....	3
✓ Política Gobierno Digital.....	3
✓ Política Seguridad Digital.....	4
✓ Política Prevención del Daño Antijurídico .....	4
✓ Política Comunicaciones .....	5
✓ Política Administración del Riesgo .....	5
<b>ANEXO 2: DIAGNÓSTICO SDHT 2021 .....</b>	<b>6</b>
RESULTADOS ENCUESTA A COLABORADORES: DOFA .....	17
<b>ANEXO 3: METAS E INDICADORES: MEDICIÓN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....</b>	<b>25</b>



## **ANEXO 1. POLÍTICAS SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT**

### **✓ Política Talento Humano**

La Secretaría Distrital del Hábitat a través del proceso de Gestión del Talento Humano, acorde con el Plan Distrital de Desarrollo y el cumplimiento de la norma legal vigente relacionada, gerencia la relación entidad – funcionarios y funcionarias públicas en términos laborales y de desarrollo del talento humano en pro del logro de los objetivos institucionales.

La política de Talento Humano se fundamenta en las categorías de planeación, selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social y evaluación del desempeño de los funcionarios y funcionarias públicas a través del Plan Integral de Desarrollo Organizacional en los programas adelantados desde las áreas de Bienestar y Seguridad Social, Capacitación y Salud Ocupacional, cuya ejecución es responsabilidad del grupo de la Subdirección Administrativa de la Secretaria del Hábitat la directriz conceptual y normativa fundamental para la elaboración de la política de Talento se estructura en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

La Gestión de Talento Humano, se dinamizará bajo los criterios cumplimiento, oportunidad, suficiencia, transparencia y equidad, se desarrollará el proceso teniendo en cuenta los méritos, fortalecimiento de las habilidades, destrezas, competencias y desempeño de los funcionarios y funcionarias públicas, para que de esta manera su ingreso y permanencia se fundamente en el mérito y el cumplimiento de los principios que dispone el estado.

La entidad brindará a sus funcionarios programas de protección y bienestar social que contribuyan a su desarrollo personal, profesional y al mejoramiento de la productividad. La Secretaría Distrital del Hábitat apropiará la evaluación del Desempeño como una herramienta de gestión que le permite orientar el desempeño de sus servidores y servidoras públicas hacia el cumplimiento de las metas institucionales e identificar sus debilidades, sus fortalezas, sus valores, aptitudes, motivaciones y necesidades, con el fin de diseñar e implementar estrategias que le permitan la mejora continua de su desempeño y por tanto de los procesos.

### ✓ **Política De Integridad<sup>1</sup>**

La Secretaría del Hábitat se compromete a favorecer y fortalecer una cultura basada en la vivencia de los valores del Código de Integridad del Servicio Público y el manejo de los conflictos de interés desde una acción preventiva, buscando que se incorporen en el desempeño de sus colaboradores los comportamientos característicos de la diligencia, la justicia, el compromiso, la honestidad y el respeto, con el fin de lograr una gestión institucional enmarcada en un ambiente de transparencia, probidad y no tolerancia con la corrupción. Para lograr este objetivo, se tiene como herramienta principal la implementación, actualización, seguimiento y evaluación permanente del Plan Institucional de Gestión de la Integridad

### ✓ **Política Gobierno Digital<sup>2</sup>**

Promueve el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

**Principios:** Innovación Competitividad Proactividad Seguridad de la información,

#### **Estructura**

- **Componentes:** Son las líneas de acción que orientan el desarrollo y la implementación de la política de Gobierno Digital a fin de lograr sus propósitos, sus componentes son: TIC para el Estado y TIC para la sociedad
- **Habilitadores Transversales:** Son elementos fundamentales de Seguridad de la información, Arquitectura y Servicios Ciudadanos Digitales

#### **Propósitos:**

---

<sup>1</sup> Aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño 25-08-2021

<sup>2</sup> Decreto Nacional 1008 del 14 de junio de 2018

- Habilitar y mejorar la provisión de servicios digitales de confianza y calidad
- Lograr procesos internos seguros y eficientes
- Tomar decisiones basadas en datos a partir del aprovechamiento de la información
- Empoderar a los ciudadanos a través de la consolidación de un Estado Abierto
- Impulsar las ciudades inteligentes

### ✓ **Política Seguridad Digital<sup>3</sup>**

La Secretaría Distrital del Hábitat garantizará las condiciones óptimas de habitabilidad para la población del distrito capital con un compromiso total de la alta dirección, manteniendo la confidencialidad, integridad y disponibilidad de sus activos de información mediante una gestión del riesgo continua, la adopción de buenas prácticas en el uso y gestión de los activos de información, así como la mejora de las competencias y conciencia de los servidores públicos de la entidad, con criterios de decisión aprobados y cumpliendo las normas legales, reglamentarias y contractuales adoptadas por la entidad.

Los servidores públicos, proveedores, usuarios o terceras partes son responsables por el adecuado manejo y aseguramiento de la información utilizada en el desarrollo de sus actividades, en el cumplimiento de los lineamientos, requisitos, controles y buenas prácticas de seguridad de la información definidas por la entidad, así como la prevención, detección y reporte de cualquier incidente relacionado con la seguridad de la información

### ✓ **Política Prevención del Daño Antijurídico**

El Comité de Conciliación y Defensa Jurídica de la Secretaría Distrital del Hábitat acuerdan aprobar la formulación e implementación de políticas de prevención del daño antijurídico de

---

<sup>3</sup> Comité de Seguridad de la Información y de la Tecnologías de la información y las Comunicaciones 29-12-2017

la Secretaría Distrital del Hábitat, presentadas en la sesión del 21 de mayo de 2010 según Acta N° 285 de la misma fecha.<sup>4</sup>

#### ✓ **Política Comunicaciones<sup>5</sup>**

La Secretaría Distrital del Hábitat establecerá canales y espacios de comunicación amplios y oportunos, de doble vía, enmarcados en el buen uso de la identidad institucional, que fortalezcan las relaciones de diálogo con la comunidad, facilite el acceso de los ciudadanos a los programas, proyectos y servicios y rindan cuentas de la gestión de la entidad. Así mismo adelantará acciones tendientes a que colaboradores y servidores públicos se conviertan en multiplicadores de la misionalidad y gestión de la entidad, contribuyendo adicionalmente al buen clima organizacional.

#### ✓ **Política Administración del Riesgo<sup>6</sup>**

La Secretaría Distrital del Hábitat se compromete a establecer las condiciones institucionales para la administración de los riesgos a partir de un esquema de responsabilidades y lineamientos metodológicos que faciliten la identificación, el análisis, la evaluación, la definición de estrategias, el seguimiento, monitoreo y revisión de los riesgos de gestión, corrupción y seguridad de la información que puedan afectar la misión; Así como, fortalecer la cultura de la prevención de acciones u omisiones que impidan el cumplimiento de los objetivos estratégicos y de los procesos de la entidad

---

<sup>4</sup> Acuerdo 001 de 2020 y Acuerdo 002 de 2020 Secretaría Distrital del Hábitat

<sup>5</sup> Comité Directivo Acta No. 04-2017- 18 de abril de 2017

<sup>6</sup> Aprobada por el Comité Institucional Coordinación de Control Interno 28-06-2021

## ANEXO 2: DIAGNÓSTICO SDHT 2021



El presente documento resume el ejercicio realizado para obtener el diagnóstico institucional a partir de la herramienta DOFA, el cual fue construido con el equipo Directivo, basado en la información preliminar trabajada con los servidores y colaboradores de la entidad en etapa previa. Así mismo, en este documento se consolida información generada en los talleres y mesas de trabajo realizadas con los diferentes procesos, donde se analizaron los resultados del formulario aplicado inicialmente.

## 1. METODOLOGIA:

Para realizar el ejercicio de diagnósticos se adelantaron dos fases una como construcción conjunta con los colaboradores de la entidad, y la otra, específicamente con los directivos para contar con su mirada estratégica.

A continuación, se especifica lo realizado en cada una de las fases:

### A. FASE COLABORADORES:

Para la realización del trabajo de indagación y trabajo en conjunto con los colaboradores, se definió trabajar en dos frentes, I. *Cuestionario* y II. *Talleres / mesas* de trabajo para revisar todo en equipo y generar unas estrategias en conjunto. Al final la información se revisó por proceso.

- I. Se diseñó un formulario virtual que se envió al 100% de los colaboradores de la entidad: Este documento constó de una serie de preguntas divididas en: **Fortalezas y Debilidades**, teniendo en cuenta los factores que se analizan en la gestión del riesgo desde el Departamento Administrativo de la Función Pública: *Estrategia, Procesos, Talento Humano, Tecnología, Financiero, Cultura organizacional*; para las **Oportunidades y Amenazas**, se evaluaron las categorías de acuerdo con la metodología PESTAL: *Política, Economía, Social, Tecnología, Ecología y medio ambiente, Legal*. (Ver anexo)

En las diferentes categorías del DOFA se priorizaron las variables, donde se utilizó la misma pregunta orientadora: ¿cuáles de las siguientes características relacionadas con las siguientes variables, han identificado al interior de la entidad?

A esta información, se le sumaron preguntas frente al componente ambiental para identificar y construir el DOFA con relación al Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y el Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Frente a esta temática ambiental se preguntó sobre estas categorías: *cultura y el liderazgo*, ejecución de Procesos, Procedimientos y controles y la asignación de recursos.

- II. **Talleres con los procesos:** Se realizaron cuatro talleres de 2 horas cada uno, con personal de diferentes roles de todas las dependencias, segmentados por tipos de procesos (Estratégico, Misional, Evaluación y Seguimiento y Apoyo); estos talleres, contaron con un promedio de participación 20 – 40 personas por taller. En este espacio se abrieron conversaciones de análisis sobre los resultados, en donde cada uno de los grupos con base en los resultados del DOFA, analizaban los 3 primeros elementos con mayor puntaje de cada variable (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas), , y luego al cruzarlos poder diseñar estrategias que permitieran:

- Mantener y reforzar las fortalezas que a hoy en día tiene la entidad.
- Disminuir las debilidades evidenciadas para el equipo de la Secretaría.
- Apalancar las oportunidades que se visualizan
- Disminuir o contener los riesgos derivados de las amenazas evidenciadas.

A partir de esta información se trabajó en la construcción de estrategias, las cuales se consolidaron, se filtraron por temas de afinidad y se presentaron al equipo directivo.

## **B. FASE DIRECTIVOS:**

La metodología utilizada con los directivos fue realizar un taller con Equipo Directivo, el cual fue realizado el 13 de agosto en la sede del Jardín Botánico en una jornada de 7:30 a.m. a 4:30 p.m. contando con la participación de los 27 directivos que hacen parte de la entidad.

Dentro del taller se trabajó con los directivos para obtener una versión definitiva del DOFA, partiendo de la información trabajada con los colaboradores de la entidad en los talleres y mesas de trabajo realizados en el mes de junio, mostrando dos videos; uno con los principales resultados del DOFA y el segundo, con comentarios que hicieron los servidores de la secretaria frente a su participación en este ejercicio.

Una vez explicado el contexto y la base conceptual sobre la cual se trabajaría en la jornada, el equipo se dividió en 4 grupos para trabajar por 4 categorías de análisis o pilares de gestión, desde los cuales se pueden generar estrategias para gestionar el DOFA de forma asertiva.

Las 4 categorías de análisis fueron:

1. Gestión administrativa (Finanzas, contratación, RH, Tecnología).
2. Relacionamiento y articulación (Gestión Institucional, comunitaria y ambiental).
3. Cultura Organizacional (Liderazgo, comunicación, Trabajo en equipo).
4. Procesos (articulación y pertinencia).

Con base en esto, cada grupo presentó las conclusiones de su grupo, su análisis y las estrategias que plantearon para consolidar las fortalezas, disminuir las debilidades, aprovechar las oportunidades y gestionar las amenazas.

## 2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

### a. Resultados de la fase colaboradores por Procesos:

A partir del formulario virtual aplicado (ver anexo los resultados completos), en la que participaron 436 colaboradores de la entidad, la Subdirección de Programas y Proyectos realizó un primer filtro de análisis de información para identificar las principales Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas que fueron escogidas por los colaboradores, obteniéndose los siguientes resultados:

### FORTALEZAS INSTITUCIONALES

Liderazgo y toma de decisiones por parte del Equipo Directivo		Ejecución de Procesos, Procedimientos y controles		Personal, SST, cumplimiento del código de integridad e intención frente a la corrupción		Recursos tecnológicos y físicos	
Liderazgo	260	Cumplimiento de procedimientos	262	Comportamientos éticos de los servidores	273	Ubicación de las instalaciones de la SDHT (Accesible, seguro, con ofertas comerciales y bancarios, entre otros)	217
Toma de decisiones	215	Cumplimiento de requisitos legales	185	Buen ambiente laboral	215	Conectividad, redes y equipos	197
Lineamientos frente a la gestión de la entidad	212	Cumplimiento de controles	174	Cumplimiento del código de integridad	192	Recursos tecnológicos (Aplicativos o sistemas de información)	194
Lineamientos por parte de la Alta Dirección para la implementación de los sistemas de gestión	132	Prestación de Servicio (Trato al cliente, horarios de atención etc)	154	Realización de actividades de prevención y cuidado en temas de seguridad y salud en el trabajo	178	Soporte tecnológico	185
Funcionamiento adecuado de las instancias de coordinación interna	121	Educación, formación y experiencia del personal	149	Condiciones seguras en el entorno laboral (baja probabilidad de accidentes laborales)	160	Canales de comunicación institucionales	179
Ninguna	10	Distribución adecuada de funciones	128	Condiciones laborales (salario, prestaciones, horarios, entre otros)	127	Planta física y puestos de trabajo	146
<b>Cultura organizacional</b>		Indicadores de desempeño que miden de manera adecuada la gestión de la entidad	138	Alta capacidad de reacción en caso de presentarse hechos de corrupción	86	Recursos tecnológicos (Equipos de computo y complementarios)	159
Trabajo en equipo	286	Cumplimiento de requisitos de los productos o servicios	111	Personal permanente para el desempeño de las labores (baja rotación de personal)	96	Infraestructura física suficiente y adecuada que garantiza una atención accesible de las diferentes poblaciones (rampas de acceso, ascensores y baños para personas con discapacidad)	103
Compromiso con las labores por parte los servidores y directivos	237	Amplio portafolio de productos y servicios	87	Planta de personal suficiente para la gestión de la entidad	63	Lineamientos y/o controles en seguridad digital	84
Sentido de pertenencia por parte de los servidores de la entidad	208	Conocimiento y atención de las necesidades y expectativas de los grupos de valor	93	Incentivos laborales no salariales (almuerzo, bonos descuento, transporte, entre otros)	22	Ninguna	14
Adaptabilidad al cambio	192	Atención preferencial e incluyente en los canales de atención	90	Procesos meritocráticos	65	<b>Asignación, ejecución y seguimiento de recursos</b>	
Comunicación entre los procesos	140	Conocimiento y atención de sugerencias, quejas, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía	125	Transferencia de conocimiento - Gestión del conocimiento	102	Seguimiento a los recursos	231
Innovación	118	Ninguna	9	Ninguna	10	Coherencia en la asignación de los recursos en los diferentes proyectos frente a las metas planteadas	226
Ninguna	18					Cumplimiento en la ejecución de los recursos	186
						Asignación de recursos	168
						Ninguna	35

### DEBILIDADES INSTITUCIONALES

Liderazgo y toma de decisiones por parte del Equipo Directivo		Ejecución de Procesos, Procedimientos y controles		Personal, SST, cumplimiento del código de integridad e intención frente a la corrupción		Recursos tecnológicos y físicos	
Falta de Lineamientos claros	105	Falta de articulación de los procesos	134	Alta rotación del personal	119	Falta de recursos tecnológicos (Equipos de computo y complementarios)	159
Inadecuado funcionamiento de las instancias de coordinación interna	75	Inadecuada distribución de funciones	76	Insuficiente planta de personal para la gestión de la entidad	106	Fallas en la conectividad, redes y equipos	149
Falta de Toma de decisiones	36	Desconocimiento de las necesidades y expectativas de los grupos de valor	56	Pocos incentivos laborales no salariales (almuerzo, bonos descuento, transporte, entre otros)	73	Recursos insuficiente - Planta física, puestos de trabajo	113
Falta de lineamientos por la Alta Dirección para la implementación de los sistemas de gestión	30	Indicadores que no miden la gestión de la entidad	56	Falta o inadecuados procesos meritocráticos	51	Fallas en el soporte tecnológico, mesa de ayuda	93
Falta de Liderazgo	24	Incumplimiento de procedimientos	39	Falta o inadecuada transferencia de conocimientos	54	Falta de lineamientos y/o controles en seguridad digital	51
Ninguna	228	Incumplimiento de controles	27	Falta de actividades de prevención y cuidado en temas de seguridad y salud en el trabajo	37	Baja divulgación de información de la entidad por medios digitales	53
		Falta de educación, formación y experiencia del personal	46	Posibles comportamientos no éticos de los servidores	21	Fallas en los canales de comunicación institucionales	39
<b>Cultura organizacional</b>		Inadecuada prestación de servicios frente a horarios y trato del personal	20	Inadecuadas condiciones laborales (salario, prestaciones, horarios, entre otros)	19	Infraestructura que no garantiza una atención accesible de las diferentes poblaciones (rampa de acceso, ascensores, baños para personas con discapacidad)	34
Falta de comunicación entre los procesos	132	Falta de atención preferencial e incluyente en los canales de atención	26	Ambiente laboral inadecuado	18	Daños en la infraestructura física	14
Resistencia al cambio	90	Falta de gestión sobre las sugerencias, expectativas, quejas, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía	27	Baja capacidad de reacción ante hechos de corrupción	16	Ubicación de las instalaciones de la SDHT poco accesible, inseguro, sin ofertas comerciales y bancarios, entre otros	5
Falta de Innovación	78	Incumplimiento de requisitos de los productos o servicios	8	Conflictos de interés no identificados y tratados	15	Ninguna	115
Falta de trabajo en equipo	59	Incumplimiento de requisitos legales	8	Condiciones inseguras en el entorno laboral	13	<b>Asignación, ejecución y seguimiento de recursos</b>	
Falta de interés y participación frente a la implementación de los Sistemas de Gestión	56	Ninguna	164	Presencia de acoso laboral	13	Falta de asignación de recursos	45
Falta de sentido de pertenencia con la entidad por parte de los Servidores	51			Fraude interno (corrupción, soborno)	4	Falta de seguimiento a los recursos	39
Falta de compromiso con las labores por parte de los Servidores	37			Ninguna	169	Incumplimiento en la ejecución de los recursos	33
Ninguna	166					Incoherencia de la asignación de los recursos en los diferentes proyectos frente a las metas planteadas	29
						Ninguna	318



# COMPONENTE AMBIENTAL

## FORTALEZAS

Cultura y el liderazgo	Procesos, Procedimientos y controles
Cultura y compromiso ambiental	273
Interés y participación en la realización de las actividades	165
Liderazgo del Equipo Directivo	134
Lineamientos claros por parte del Equipo Directivo	124
Toma de decisiones por parte del Equipo Directivo	107
Innovación en temas ambientales	130
Ninguna	37
<b>Asignación de recursos tecnológicos, económicos y de infraestructura</b>	
Canales de comunicación institucionales para la divulgación de temas ambientales	277
Infraestructura física adecuada para la implementación del componente ambiental	142
Recursos tecnológicos que contribuyen con la implementación del componente ambiental	123
Recursos económicos para la implementación del componente ambiental	33
Ninguna	33

## DEBILIDADES

Cultura y el liderazgo	Procesos, Procedimientos y controles
Falta de interés y participación en la realización de las actividades	110
Falta de cultura y compromiso ambiental	97
Falta de innovación frente al componente ambiental	87
Falta de lineamientos claros por parte del Equipo Directivo	28
Falta de liderazgo por parte del Equipo Directivo	23
Falta de toma de decisiones por parte del Equipo Directivo	18
Ninguna	197
<b>Asignación de recursos tecnológicos, económicos y de infraestructura</b>	
Falta de recursos tecnológicos y herramientas virtuales que contribuyan con la implementación del componente ambiental	93
Falta de sedes propias que permitan el desarrollo de proyectos de sostenibilidad y acciones en temas ambientales	73
Falta de recursos económicos para formar en temas ambientales a los gestores y/o líderes ambientales	49
Falta de canales de comunicación institucionales para la divulgación de temas ambientales	48
Falta de recursos económicos para la implementación del componente ambiental	36
Ninguna	216

# COMPONENTE AMBIENTAL

Políticos, de relacionamiento y económicos	Sociales	Tecnológicos	Ambiental	Normativos y legales
Políticas públicas que favorezca la implementación del componente ambiental	226	261	247	224
Convenios y Alianzas con otras entidades en temas ambientales	217	172	219	162
Imagen institucional favorable en temas ambientales	133	199	160	133
Reconocimiento por prácticas en temas ambientales	131	52	125	71
Asignación de recursos para la realización de actividades del componente ambiental	102	Ninguna	23	Ninguna
Disminución de precios en los insumos que puedan afectar la realización de actividades relacionadas con temas ambientales	46	Ninguna	Ninguna	Ninguna
Apoyos económicos para la implementación de programas ambientales y de sostenibilidad por parte de otras entidades	91	Ninguna	Ninguna	Ninguna
Ninguna	43	Ninguna	Ninguna	Ninguna

## OPORTUNIDADES

Sociales	Tecnológicos	Ambiental	Normativos y legales	Políticos, de relacionamiento y económicos
Protestas, huelgas que afecten la realización de actividades relacionadas con el componente ambiental	205	Riesgo biológico (Virus, bacterias, enfermedades etc.)	242	Cambio de políticas públicas en temas ambientales
Hábitos y Costumbres de los vecinos del sector que pueda afectar la implementación del componente ambiental	182	Contaminación auditiva	181	Recorte presupuestal la implementación del componente ambiental
Hábitos y costumbres del entorno familiar de los servidores que puedan afectar la generación de cultura ambiental	100	Contaminación por polución	180	Altos costos para la implementación de programas ambientales y de sostenibilidad
Ninguna	101	Contaminación Visual	140	Falta de relacionamiento con otras entidades
		Cambio Climático	166	Aumento de precios en los insumos que puedan afectar la realización de actividades relacionadas con temas ambientales
		Ninguna	40	Mala imagen institucional en temas ambientales
		Ninguna	178	Ninguna

## AMENAZAS

A partir de los resultados presentados anteriormente, durante los talleres adelantados con los procesos se analizaron los factores con mayor puntaje y se definió entonces el DOFA definitivo como construcción conjunta con los procesos:

<b>DOFA INSTITUCIONAL</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
Trabajo en equipo	Falta de recursos tecnológicos (Equipos de computo y complementarios)
Comportamientos éticos de los servidores	Fallas en la conectividad, redes y equipos
Cumplimiento de procedimientos	Falta de articulación de los procesos
Liderazgo	Falta de comunicación entre los procesos
Compromiso con las labores por parte los servidores y directivos	Alta rotación del personal
Seguimiento a los recursos	Recursos insuficiente - Planta física, puestos de trabajo
Ubicación de las instalaciones de la SDHT (Accesible, seguro, con ofertas comerciales y bancarios, entre otros)	Insuficiente planta de personal para la gestión de la entidad
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
Nuevas tecnologías	Recorte presupuestal
Reconocimiento de la labor de la entidad por parte de los grupos de valor (ciudadanos y partes interesadas)	Hechos de alteración de orden público, protestas, huelgas y vandalismo
Convenios, alianzas y acuerdos con otras entidades	Descontento o inconformismo de la ciudadanía
Normatividad y legislación que respalda la gestión de la entidad	Ambiente inseguro a los alrededores de la entidad (robos, accidentes transito, entre otros)
Políticas publicas que respaldan la gestión	Descontento o inconformismo de la ciudadanía
Asignación presupuestal acorde con los objetivos y el mandato legal	Cambio de gobierno nacional y/o administración distrital
Relacionamiento con entidades del orden nacional y distrital	Virus, ataques ciberneticos etc

Una vez realizado el análisis, se trabajó dentro de los talleres en forma colectiva en la construcción de estrategias de acuerdo con la tipología de los procesos. Como resultado se obtuvieron 16 estrategias creadas por los colaboradores, las cuales desde la Subdirección de Programas y Proyectos se analizaron y filtraron por los siguientes temas de afinidad:

- Gestión del conocimiento
- Procedimientos
- Comunicación
- Integridad
- Gestión de Recursos
- Entorno.

A partir de este filtro, se definieron las siguientes estrategias con el fin de presentarlas ante el equipo directivo:

<b>ESTRATEGIAS</b>	
<b>1</b>	Generación y conservación de la Memoria Institucional de la entidad, a través de la transferencia efectiva del conocimiento que facilite el acceso a la información, el sentido de pertenencia y la continuidad de los procesos.
<b>2</b>	Fortalecimiento y/o diseño e implementación de canales de comunicación efectivos y asertivos, con el fin de incrementar la interacción entre procesos, el sentido de pertenencia, la apropiación de conocimientos y la coherencia institucional
<b>3</b>	Apropiación de los comportamientos y valores éticos de los colaboradores para afianzar la confianza y credibilidad en la entidad por parte de los grupos valor.
<b>4</b>	Generar una transformación cultural a nivel ambiental de los colaboradores, que trascienda a su familia y comunidad, por medio de la difusión de buenas prácticas y la realización de campañas y actividades innovadoras que generen impacto positivo en el medio ambiente.

#### **b. Resultados de la fase Directivos:**

Una vez realizado el análisis de la construcción realizada por los colaboradores de la entidad, se trabajó en forma colectiva en el análisis y la construcción del DOFA Institucional desde la perspectiva de los directivos y la propuesta de generación de estrategias:

<b>FORTALEZAS</b>	
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	1. Comportamientos éticos de los funcionarios
	2. Eficiencia en la ejecución de algunos procesos como: giros (equipo financiero), seguridad y salud en el trabajo.
	3. Conocimiento y experiencia del equipo líder
	4. Sistema Integrado de Gestión
<b>RELACIONAMIENTO Y ARTICULACIÓN</b>	1. Capital Humano de la entidad con disposición de aprendizaje y adaptación
	2. Líderes de áreas que facilitan que los cambios que vayamos a hacer se articulen de mejor manera.
	3. Contamos con Profesionales idóneos en nuestras áreas y que son capaces de lograr los objetivos
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	1. La mayoría de los equipos entiende y ha interiorizado las líneas estratégicas que se plantearan
<b>PROCESOS</b>	1. Ética
	2. Transparencia.
	3. Liderazgo en las personas que trabajan en la secretaría.
	4. Capacidad técnica.
	5. La secretaría se ha vuelto un referente técnico en términos de planeación y programación.

<b>DEBILIDADES</b>	
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	1. Alta rotación de personal
	2. Ineficiencia del Sistema de gestión documental y PQR's
	3. Falta de uniformidad en criterios en la gestión contractual
	4. Incumplimiento de tiempo y reprocesos contractuales
	5. Falta de enfoque en los objetivos
	6. Falta de recursos tecnológicos
<b>RELACIONAMIENTO Y ARTICULACIÓN</b>	1. Estructura Institucional Insuficiente de la oficina de participación por atender las diferentes dimensiones que plantean los grupos de interés
	2. Seguimiento a Conducto Regulares
	3. Fallas en el Registro de Información para seguimiento y respuesta
	4. Falta conocimiento de procesos y su debida aplicación.
	5. Falta Actualización de Procesos
	6. Falta de Procesos de Inducción completa y oportuna
	7. Fallas en la comunicación y articulación entre las áreas.
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	1. Comunicación Aseriva para bajar lineamientos y estrategias
	2. No manejo de herramientas ofimáticas
	3. Desafío de la virtualidad, para lograr conectar y manejar las herramientas digitales y esto genera retrocesos en los equipos y en su entendimiento.
	4. Cultura de no preguntar para aclarar dudas y dar más sentido a los pedidos y compromisos
	5. Resistencia al cambio en todos los sentidos, que evita el trabajo articulado
<b>PROCESOS</b>	1. Insuficiencia en la estructura institucional para atender os diferentes grupos de interes
	2. Carecemos de una estrategia integrada para atender grupos focales y actores que impactan nuestra gestión.
	3. No existe un componente humano, o trazo social que acompañe a las áreas de la secretaria en temas de protestas.
	4. Fragmentación de la gestión y falta de coordinación entre las áreas y sus procesos
	5. Falta articulación en el trabajo técnico y en el seguimiento
	6. Faltan Procesos de Inducción adecuados y oportunos para los nuevos y reinducción para los internos.
	7. Falta respeto por los conductos regulares.
	8. Falta Actualización general de procesos de acuerdo a cambios institucionales

<b>OPORTUNIDADES</b>	
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	1. Aprovechar el Equipo Renovado y talento que ingrea por concurso público
	2. Implementación de los sistemas de Información del Distrito
	3. Sector en Crecimiento que nos permite hacer una gestión adecuada y posicionarnos
	4. Stakeholders interesados en el fortalecimiento del sector
<b>RELACIONAMIENTO Y ARTICULACIÓN</b>	1. Aprovechar la posibilidad de hacer articulación con otras entidades
	2. Reforzar el posicionamiento de la Secretaria como lider del sector
	3. Sostener un buen relacionamiento y trabajo con alcaldia y con otros grupos de interés.
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	1. Trabajar en la cultura de la gente para favorecer el fortalecimiento de Alianzas con actores externos y grupos de interés que nos puedan aportar en la gestión.
	2. Aprovechar reputación actual de la Secretaría para generar diálogos y oportunidades con los diferentes actores
<b>PROCESOS</b>	1. Articulación de la secretaria con diferentes actores, grupos y entidades para fortalecer la gestion
	2. Posicionamiento como líderes de sector y aprovechar el reconocimiento de la secretaria del hábitat

<b>AMENAZAS</b>	
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El contexto político.</li> <li>2. El contexto electoral qué se acerca y sus efectos</li> <li>3. Los impactos negativos de la pandemia.</li> <li>4. Hechos de alteración del orden público qué pueden afectar a los funcionarios y a los contratistas.</li> <li>5. Posibles reducciones presupuestales por el impacto económico que pueda generar la pandemia.</li> </ol>
<b>RELACIONAMIENTO Y ARTICULACIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con la coyuntura nacional, estamos teniendo muchos problemas de gobierno a nivel nacional.</li> <li>2. El tema de pandemia impide la gestión de muchos temas de impacto y proyectos que venían andando.</li> <li>3. La protesta social, que a nosotros desde el sector ambiente nos ha golpeado súper fuerte.</li> <li>4. La crisis climática que estamos viviendo en este momento en el mundo.</li> </ol>
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorar el liderazgo y la capacidad de gestión de forma inteligente y congruente.</li> <li>2. El hecho de que no todos estemos articulados genera desconexión o desarticulación entre los equipos, por ende se desarticula la estrategia, el trabajo y demás.</li> </ol>
<b>PROCESOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inconformismo ciudadano porque no se logra dar respuesta a sus requerimientos en tiempos adecuados.</li> <li>2. Ejercicios políticos de oposición.</li> <li>3. Temas de desinformación que no se ha logrado desarticular.</li> </ol>

Con el equipo directivo se trabajó en la construcción de estrategias frente a cada uno de los temas trabajado para el DOFA:

- Gestión Administrativa
- Relacionamento Y Articulación
- Cultura Organizacional
- Procesos

Estas estrategias se conjugaron con las construidas por los procesos de tal manera que se tomen como oportunidades a trabajar en el marco de la gestión de riesgos de la entidad.

Finalmente, desde la Subdirección de Programas y Proyectos se realizó el análisis de la información construida en las cosas fases del diagnóstico, se revisó el DOFA construido dentro del PETI de la entidad como otra fuente de información y se definió DOFA consolidado institucional:

<b>DEBILIDADES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
D1. Falta de recursos tecnológicos (Equipos de cómputo y complementarios)	O1. Implementación de los sistemas de Información del Distrito
D2. Ineficiencia del Sistema de gestión documental y PQRS	O2. Posibilidad de articulación con otras entidades
D3. Fallas en la comunicación y articulación entre los procesos y dependencias	O3. Stakeholders interesados en el fortalecimiento del sector
D4. Alta rotación del personal	O4. Buena reputación y reconocimiento de la entidad que permite generar diálogos y oportunidades
D5. Falta de procesos de Inducción adecuados y oportunos para los nuevos y reinducción para los antiguos.	O5. Sector en Crecimiento que permite hacer gestión adecuada y posicionamiento
D6. Resistencia al cambio	O6. Buen relacionamiento y trabajo con Alcaldía y con otros grupos de interés.
D7. Insuficiencia en la estructura institucional (personal, planta física, puestos de trabajo) para atender los diferentes grupos de valor	O7. Normatividad y legislación que respalda la gestión de la entidad
<b>FORTALEZAS</b>	<b>AMENAZAS</b>
F1. Comportamientos éticos de los funcionarios y colaboradores	A1. Contexto electoral y sus efectos
F2. Eficiencia en la ejecución de algunos procesos como: seguimiento a los recursos, giros (equipo financiero), seguridad y salud en el trabajo.	A2. Hechos de alteración de orden público, protestas, huelgas y vandalismo que pueden afectar a los funcionarios y a los contratistas.
F3. Conocimiento, experiencia y compromiso de los funcionarios, colaboradores y directivos	A3. Descontento o inconformismo de la ciudadanía porque no se logra dar respuesta a sus requerimientos en tiempos adecuados.
F4. Liderazgo en las personas que trabajan en la entidad	A4. Posibles reducciones presupuestales por el impacto económico que pueda generar la pandemia.
F5. Capital Humano de la entidad con disposición de aprendizaje y adaptación	A5. Virus, ataques cibernéticos
F6. Trabajo en equipo	A6. Crisis climática mundial
F7. Ubicación de las instalaciones de la SDHT (Accesible, seguro, con ofertas comerciales y bancarios, entre otros)	A7. Ambiente inseguro a los alrededores de la entidad (robos, accidentes tránsito, entre otros)

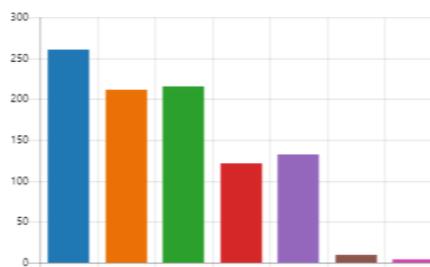
## RESULTADOS ENCUESTA A COLABORADORES: DOFA

A continuación, presentamos los resultados consolidados del cuestionario enviado a todo el personal, con resultados valiosos, que se comparten a continuación. Primero se pondrá el consolidado y luego los resultados por Procesos.

La información de resultados consolidados:

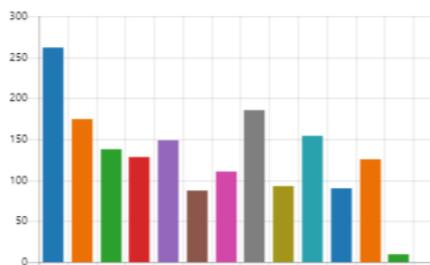
4. ¿Cuáles de las siguientes fortalezas relacionadas con el liderazgo y toma de decisiones por parte del Equipo Directivo ha identificado al interior de la entidad?

Liderazgo	260
Lineamientos frente a la gesti...	212
Toma de decisiones	215
Funcionamiento adecuado de ...	121
Lineamientos por parte de la ...	132
Ninguna	10
Otras	4



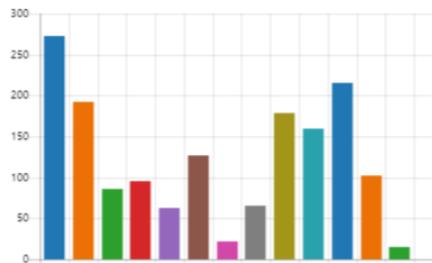
5. ¿Cuáles de las siguientes fortalezas relacionadas con la ejecución de Procesos, Procedimientos y controles ha identificado al interior de la entidad?

Cumplimiento de procedimien...	262
Cumplimiento de controles	174
Indicadores de desempeño qu...	138
Distribución adecuada de func...	128
Educación, formación y experi...	149
Amplio portafolio de product...	87
Cumplimiento de requisitos d...	111
Cumplimiento de requisitos le...	185
Conocimiento y atención de la...	93
Prestación de Servicio ( Trato ...	154
Atención preferencial e incluy...	90
Conocimiento y atención de s...	125
Ninguna	9
Otras	0



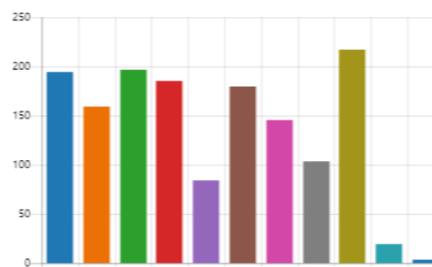
6. ¿Cuáles de las siguientes fortalezas relacionadas con el personal, seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento del código de integridad e intención frente a la corrupción ha identificado al interior de la entidad?

● Comportamientos éticos de lo...	273
● Cumplimiento del código de i...	192
● Alta capacidad de reacción en...	86
● Personal permanente para el ...	96
● Planta de personal suficiente ...	63
● Condiciones laborales (salario...	127
● Incentivos laborales no salarial...	22
● Procesos meritocráticos	65
● Realización de actividades de ...	178
● Condiciones seguras en el ent...	160
● Buen ambiente laboral	215
● Transferencia de conocimient...	102
● Ninguna	15
● Otras	0



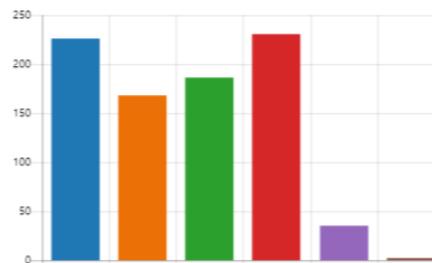
7. ¿Cuáles de las siguientes fortalezas relacionadas con la recursos tecnológicos y físicos ha identificado al interior de la entidad?

● Recursos tecnológicos (Aplicat...	194
● Recursos tecnológicos (Equip...	159
● Conectividad, redes y equipos	197
● Soporte tecnológico	185
● Lineamientos y/o controles en...	84
● Canales de comunicación insti...	179
● Planta física y puestos de trab...	146
● Infraestructura física suficiente...	103
● Ubicación de las instalaciones ...	217
● Ninguna	19
● Otras	3



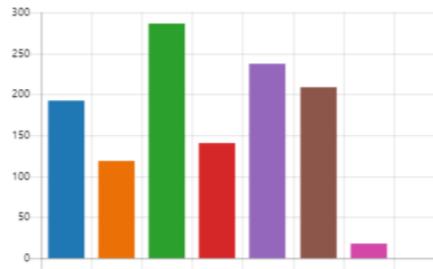
8. ¿Cuáles de las siguientes fortalezas relacionadas con la asignación, ejecución y seguimiento de recursos ha identificado al interior de la entidad?

● Coherencia en la asignación d...	226
● Asignación de recursos	168
● Cumplimiento en la ejecución ...	186
● Seguimiento a los recursos	231
● Ninguna	35
● Otras	2



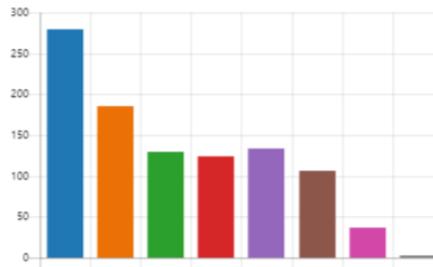
9. ¿Cuáles de las siguientes fortalezas relacionadas con la cultura organizacional ha identificado al interior de la entidad?

Adaptabilidad al cambio	192
Innovación	118
Trabajo en equipo	286
Comunicación entre los proce...	140
Compromiso con las labores ...	237
Sentido de pertenencia por pa...	208
Ninguna	18
Otras	0



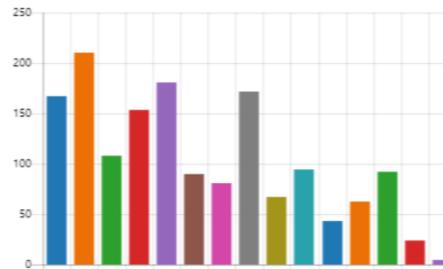
10. ¿Cuáles de las siguientes fortalezas relacionadas con la cultura y el liderazgo frente al componente ambiental ( Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y Sistema de Gestión Ambiental (SGA)), ha identificado al interior de la entidad?

Cultura y compromiso ambien...	279
Interés y participación en la re...	185
Innovación en temas ambient...	130
Líneamientos claros por parte ...	124
Liderazgo del Equipo Directivo	134
Toma de decisiones por parte ...	107
Ninguna	37
Otras	3



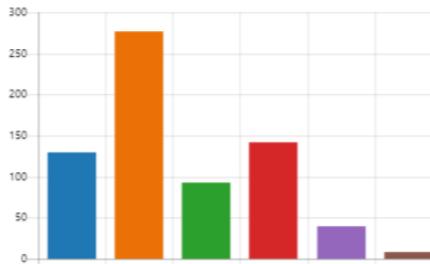
11. Cuáles de las siguientes fortalezas relacionadas con la ejecución de Procesos, Procedimientos y controles frente al componente ambiental ( Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y Sistema de Gestión Ambiental (SGA)), ha identificado al interior de la entidad?

Procedimientos y controles rel...	167
Socialización de los lineamien...	210
Implementación de herramien...	108
Cumplimiento de requisitos le...	153
Actividades que fomentan la c...	181
Participación y retroalimentaci...	90
Conocimiento de los aspectos...	81
Programas de la SDHT frente ...	172
Participación en la identificaci...	67
Realizar acciones frente a los i...	94
Realización de auditorias en te...	43
Realización de espacios de ren...	63
Profesionales con conocimien...	92
Ninguna	24
Otras	5



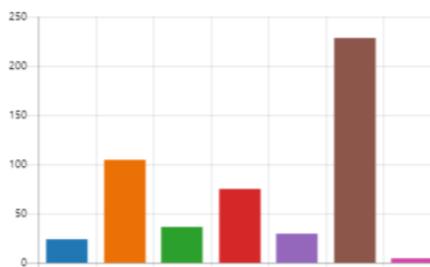
12. Cuáles de las siguientes fortalezas relacionadas con la asignación de recursos tecnológicos, económicos y de infraestructura frente al componente ambiental ( Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y Sistema de Gestión Ambiental (SGA)), ha identificado al interior de la entidad?

Recursos tecnológicos que co...	129
Canales de comunicación insti...	277
Recursos económicos para la i...	93
Infraestructura física adecuada...	142
Ninguna	39
Otras	8



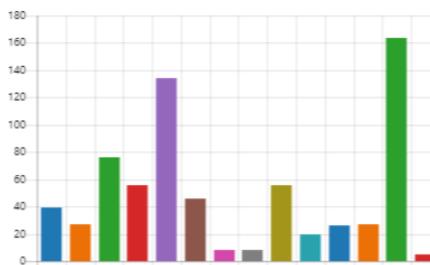
13. ¿Cuáles de las siguientes debilidades relacionadas con el liderazgo y toma de decisiones por parte del Equipo Directivo ha identificado al interior de la entidad?

Falta de Liderazgo	24
Falta de Lineamientos claros	105
Falta de Toma de decisiones	36
Inadecuado funcionamiento d...	75
Falta de lineamientos por la Al...	30
Ninguna	228
Otras	5



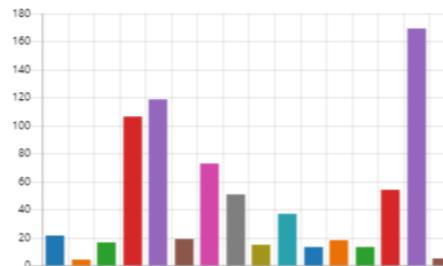
14. ¿Cuáles de las siguientes debilidades relacionadas con la ejecución de procesos, procedimientos y controles ha identificado al interior de la entidad?

Incumplimiento de procedimi...	39
Incumplimiento de controles	27
Inadecuada distribución de fu...	76
Indicadores que no miden la g...	56
Falta de articulación de los pr...	134
Falta de educación, formación...	46
Incumplimiento de requisitos ...	8
Incumplimiento de requisitos l...	8
Desconocimiento de las neces...	56
Inadecuada prestación de serv...	20
Falta de atención preferencial ...	26
Falta de gestión sobre las sug...	27
Ninguna	164
Otras	5



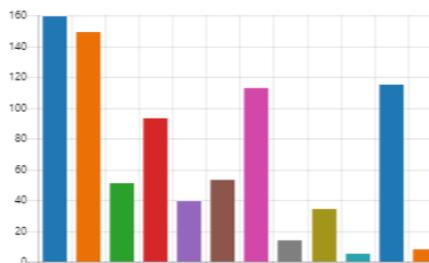
15. ¿Cuáles de las siguientes debilidades relacionadas con el personal, seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento del código de integridad e intención frente a la corrupción ha identificado al interior de la entidad?

- Posibles comportamientos no ... 21
- Fraude interno (corrupción, so... 4
- Baja capacidad de reacción an... 16
- Insuficiente planta de persona... 106
- Alta rotación del personal 119
- Inadecuadas condiciones labo... 19
- Pocos incentivos laborales no ... 73
- Falta o inadecuados procesos ... 51
- Conflictos de interés no identi... 15
- Falta de actividades de preven... 37
- Condiciones inseguras en el e... 13
- Ambiente laboral inadecuado 18
- Presencia de acoso laboral 13
- Falta o inadecuada transferen... 54
- Ninguna 169
- Otras 5



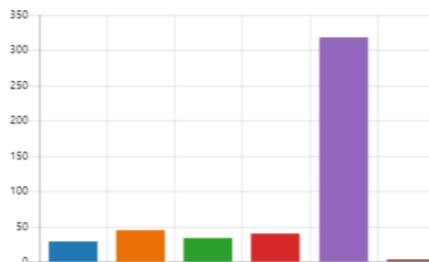
16. ¿Cuáles de las siguientes debilidades relacionadas con los recursos tecnológicos y físicos ha identificado al interior de la entidad?

- Falta de recursos tecnológicos... 159
- Fallas en la conectividad, rede... 149
- Falta de lineamientos y/o cont... 51
- Fallas en el soporte tecnológic... 93
- Fallas en los canales de comu... 39
- Baja divulgación de informac... 53
- Recursos insuficiente - Planta ... 113
- Daños en la infraestructura fisi... 14
- Infraestructura que no garanti... 34
- Ubicación de las instalaciones ... 5
- Ninguna 115
- Otras 8



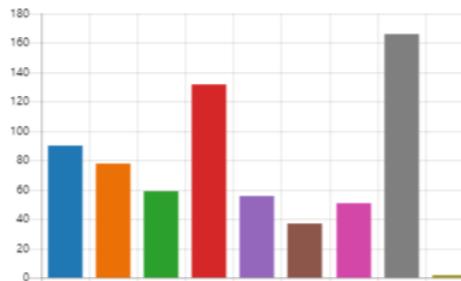
17. ¿Cuáles de las siguientes debilidades relacionadas con la asignación, ejecución y seguimiento de recursos ha identificado al interior de entidad?

- Incoherencia de la asignación ... 29
- Falta de asignación de recursos 45
- Incumplimiento en la ejecuci... 33
- Falta de seguimiento a los rec... 39
- Ninguna 318
- Otras 3



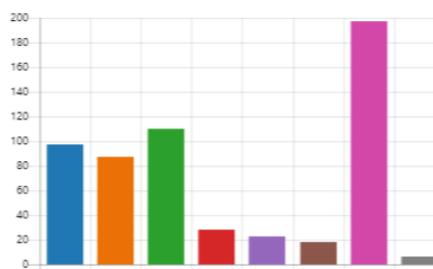
18. ¿Cuáles de las siguientes debilidades relacionadas con la cultura organizacional ha identificado al interior de la entidad?

Resistencia al cambio	90
Falta de Innovación	78
Falta de trabajo en equipo	59
Falta de comunicación entre L...	132
Falta de interés y participación...	56
Falta de compromiso con las l...	37
Falta de sentido de pertenenci...	51
Ninguna	166
Otras	2



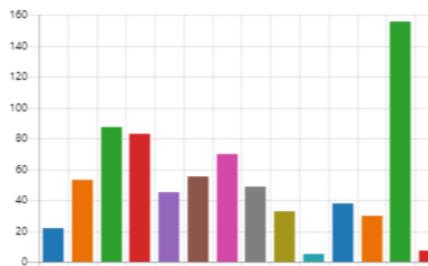
19. Cuáles de las siguientes debilidades relacionadas con la cultura y liderazgo frente al componente ambiental ( Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y Sistema de Gestión Ambiental (SGA)), ha identificado al interior de la entidad?

Falta de cultura y compromiso...	97
Falta de innovación frente al c...	87
Falta de interés y participación...	110
Falta de lineamientos claros p...	28
Falta de liderazgo por parte d...	23
Falta de toma de decisiones p...	18
Ninguna	197
Otras	6



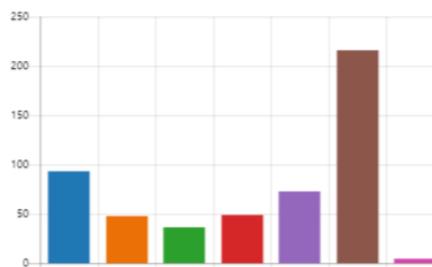
20. Cuáles de las siguientes debilidades relacionadas con la ejecución de Procesos, Procedimientos y controles frente al componente ambiental ( Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y Sistema de Gestión Ambiental (SGA)), ha identificado al interior de la entidad?

Incumplimiento de procedimi...	22
Falta de conocimientos y tiem...	53
Falta de herramientas para ev...	87
Desconocimiento de los espec...	83
Desconocimiento sobre los pr...	45
Falta de socialización de los li...	55
Falta de participación y retroal...	70
Falta de actividades que fome...	49
Falta de acciones frente a los i...	33
Incumplimiento de requisitos l...	5
Falta de realización de auditor...	38
Falta de espacios de rendición...	30
Ninguna	156
Otras	7



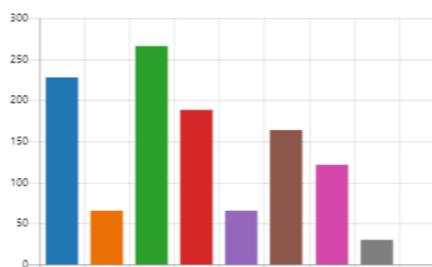
21. Cuáles de las siguientes debilidades relacionadas con la asignación de recursos tecnológicos, económicos y de infraestructura frente al componente ambiental ( Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y Sistema de Gestión Ambiental (SGA)), ha identificado al interior de la entidad?

● Falta de recursos tecnológicos...	93
● Falta de canales de comunicac...	48
● Falta de recursos económicos ...	36
● Falta de recursos económicos ...	49
● Falta de sedes propias que pe...	73
● Ninguna	216
● Otras	4



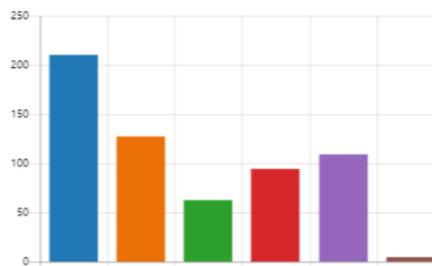
22. ¿Cuáles de las siguientes oportunidades relacionadas con temas políticos y de relacionamiento ha identificado que han sido o podrían ser aprovechadas por la entidad?

● Políticas públicas que respalda...	228
● Cambios de gobierno naciona...	65
● Convenios, alianzas y acuerdo...	266
● Relacionamiento con entidade...	188
● Buen relacionamiento con pro...	65
● Buena imagen institucional	164
● Relacionamiento con coopera...	121
● Ninguna	30
● Otras	0



23. ¿Cuáles de las siguientes oportunidades relacionadas con temas financieros y presupuestales ha identificado que han sido o podrían ser aprovechadas por la entidad?

● Asignación presupuestal acor...	210
● Estabilidad económica	127
● Estabilidad de precios de los i...	62
● Tasa de empleo	94
● Ninguna	109
● Otras	4



24. ¿Cuáles de las siguientes oportunidades relacionadas con temas sociales ha identificado que han sido o podrían ser aprovechadas por la entidad?

● Reconocimiento de la labor d...	267
● Hábitos y costumbres de los c...	174
● Conocimiento de derechos y ...	185
● Ninguna	52
● Otras	3



25. ¿Cuáles de las siguientes oportunidades relacionadas con temas tecnológicos ha identificado que han sido o podrían ser aprovechadas por la entidad?

● Nuevos lineamientos sobre Se...	186
● Nuevas tecnologías	275
● Existencia de programas contr...	126
● Ninguna	65
● Otras	3



26. ¿Cuáles de las siguientes oportunidades relacionadas con temas ambientales ha identificado que han sido o podrían ser aprovechadas por la entidad?

● Ambiente seguro a los alrede...	180
● Ambiente sano a los alrede...	136
● Ambiente libre de riesgo bioló...	184
● Ninguna	112
● Otras	3



**ANEXO 3: METAS E INDICADORES: MEDICIÓN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROYECTOS DE INVERSIÓN ASOCIADOS	METAS PLAN DE DESARROLLO	INDICADOR DE LA META
<p><b>OE1. Avanzar en el acceso a servicios de ciudad mediante procesos de intervención para mejorar las condiciones del territorio urbano y rural en el cuatrenio.</b></p>	<p>7575- Estudios y diseños de proyectos para el mejoramiento integral de Barrios – Bogotá 2020-2024</p>	<p>Realizar mejoramiento integral de barrios con Participación Ciudadana, en 8 territorios priorizados (puede incluir espacios públicos, malla vial, andenes, alamedas a escala barrial o bandas eléctricas)</p>	<p>Número de intervenciones de mejoramiento integral (SDHT)</p>
	<p>7577 - conformación y ajustes de expedientes para legalización de asentamientos de origen informal y regularización de desarrollos legalizados.</p>	<p>Conformar y ajustar 250 expedientes urbanos para la legalización y regularización de asentamientos de origen informal</p>	<p>Número de expedientes de legalización y regularización conformados y ajustados</p>
	<p>7641 - Implementación Estrategia Integral de Revitalización</p>	<p>Gestionar (7) proyectos integrales de desarrollo, revitalización o renovación buscando promover la permanencia y calidad de vida de los pobladores y moradores originales así como los nuevos</p>	<p>Número de proyectos de desarrollo, revitalización o renovación urbana gestionados</p>
	<p>7642 - Implementación de acciones de Acupuntura Urbana Bogotá</p>	<p>Desarrollar 30 acciones de acupuntura urbana</p>	<p>Número de acciones de acupuntura urbana desarrolladas</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROYECTOS DE INVERSIÓN ASOCIADOS	METAS PLAN DE DESARROLLO	INDICADOR DE LA META
<p><b>OE1. Avanzar en el acceso a servicios de ciudad mediante procesos de intervención para mejorar las condiciones del territorio urbano y rural en el cuatrenio.</b></p>	<p>7645 - Recuperación del Espacio Público para el Cuidado</p>	<p>Realizar 30 intervenciones urbanas enfocadas en una mejor iluminación, mejores andenes, parques más seguros y otros espacios urbanos, en áreas de alta incidencia de violencia sexual</p>	<p>Número de intervenciones urbanas realizadas en áreas de la ciudad con alta incidencia de violencia sexual</p>
	<p>7659 - Mejoramiento Integral Rural y de Bordes Urbanos en Bogotá</p>	<p>Diseñar e implementar intervenciones de mejoramiento integral rural y de bordes urbanos</p>	<p>Número de intervenciones de mejoramiento integral rural y de intervenciones en bordes urbanos implementadas</p>
	<p>7802 - Consolidación de un banco de tierras para la ciudad región Bogotá</p>	<p>Formular e implementar el banco regional de tierras.</p>	<p>Porcentaje de avance en la formulación e implementación del banco regional de tierras</p>
<p><b>OE2 Controlar la enajenación, arrendamiento de vivienda, urbanización y construcción del hábitat mediante procesos administrativos, trámites y actividades de monitoreo y seguimiento que garanticen la preservación y conservación de los entornos sostenibles y sustentables y el desarrollo de viviendas durante el cuatrenio.</b></p>	<p>7812 - Fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control de vivienda en Bogotá</p>	<p>Fortalecer la inspección, vigilancia y control de vivienda</p>	<p>Índice de cumplimiento de las acciones preventivas, de inspección, vigilancia y control de vivienda</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROYECTOS DE INVERSIÓN ASOCIADOS	METAS PLAN DE DESARROLLO	INDICADOR DE LA META
<p><b>OE3. Promover la implementación de política, planes, programas y proyectos relacionadas con la prestación de servicios públicos domiciliarios en coordinación con las empresas prestadoras y las entidades del orden distrital, regional y nacional, con el fin de aportar al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes y su entorno</b></p>	<p>7615 - Diseño e implementación de la política pública de servicios públicos domiciliarios en el área urbana y rural del Distrito Capital.</p>	<p>Coordinar el diseño e implementación de la política pública de servicios públicos</p>	<p>Porcentaje de avance en la formulación de políticas públicas de servicios públicos</p>
		<p>Fortalecer técnica y organizacionalmente a los prestadores de los sistemas de abastecimiento de agua potable en zona rural del Distrito que identifique y priorice la Secretaría del Hábitat</p>	<p>Lograr que el 90% de los prestadores de los sistemas de abastecimiento de agua potable en zona rural tengan una calidad de agua de riesgo bajo según IRCA</p>
	<p>7618 - Construcción del catastro de redes de los servicios públicos en el distrito capital Bogotá.</p>	<p>Estructurar la unificación del catastro de servicios públicos</p>	<p>Número de elementos reportados que estructuran la unificación del catastro de servicios públicos</p>
<p><b>OE4. Facilitar el acceso a soluciones habitacionales mediante el diseño de mecanismos y acompañamiento permanente, que permitan mejorar la calidad de vida de la población en condición de vulnerabilidad en el cuatrenio.</b></p>	<p>7582 -Mejoramiento progresivo de edificaciones de vivienda de origen informal “Plan Terrazas” Bogotá</p>	<p>Formular e implementar un proyecto piloto que desarrolle un esquema de solución habitacional Plan Terrazas</p>	<p>Número de subsidios plan terrazas asignados</p>
	<p>7715 - mejoramiento de vivienda – modalidad de habitabilidad mediante asignación e implementación de subsidio en Bogotá</p>	<p>Entregar 10.500 soluciones habitacionales, para familias vulnerables con prioridad en hogares con jefatura femenina, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, población étnica y adultos mayores</p>	<p>Número de soluciones habitacionales entregadas</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROYECTOS DE INVERSIÓN ASOCIADOS	METAS PLAN DE DESARROLLO	INDICADOR DE LA META
<p><b>OE4. Facilitar el acceso a soluciones habitacionales mediante el diseño de mecanismos y acompañamiento permanente, que permitan mejorar la calidad de vida de la población en condición de vulnerabilidad en el cuatrenio</b></p>	7721-Aplicación de lineamientos de planeación y política en materia de hábitat en Bogotá	Diseñar e implementar instrumentos de planeación y política del hábitat	Alternativas financieras y/o esquemas habitacionales diseñados e implementados
	7747 - Apoyo técnico, administrativo y tecnológico en la gestión de los trámites requeridos para promover la iniciación de viviendas VIS y VIP en Bogotá	Crear el Banco Distrital de materiales para la construcción del Plan Terrazas	Porcentaje de avance en la implementación del banco de materiales (SDHT)
		Promover la iniciación de 50 mil VIS en Bogotá de las cuales, como mínimo el 20% será de interés prioritario	Número de viviendas VIP y VIS iniciadas promovidas en Bogotá
		Crear una curaduría pública social	Porcentaje de avance en la implementación de la curaduría social (SDHT)
	7798 - Conformación del banco de proyectos e instrumentos para la gestión del suelo en Bogotá.	Generar un esquema de apoyo a la gestión de los trámites de la cadena de urbanismo y construcción	Porcentaje de avance en la implementación del esquema de apoyo
		Gestionar 90 hectáreas de suelo útil para el desarrollo de vivienda social y usos complementarios	Número de Hectáreas de suelo útil gestionadas para el desarrollo de vivienda social y usos complementarios
	Promover la iniciación de 50 mil VIS en Bogotá de las cuales, como mínimo el 20% será de interés prioritario	Número de viviendas VIP y VIS iniciadas promovidas en Bogotá	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROYECTOS DE INVERSIÓN ASOCIADOS	METAS PLAN DE DESARROLLO	INDICADOR DE LA META
<p><b>OE4. Facilitar el acceso a soluciones habitacionales mediante el diseño de mecanismos y acompañamiento permanente, que permitan mejorar la calidad de vida de la población en condición de vulnerabilidad en el cuatrenio</b></p>	<p>7823-Generación de mecanismos para facilitar el acceso a una solución de vivienda a hogares vulnerables en Bogotá.</p>	<p>Entregar 10.500 soluciones habitacionales, para familias vulnerables con prioridad en hogares con jefatura femenina, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, población étnica y adultos mayores</p>	<p>Número de soluciones habitacionales entregadas</p>
	<p>7825- Diseño e implementación de alternativas financieras para la gestión del hábitat en Bogotá</p>	<p>Diseñar e implementar alternativas financieras y esquemas para el acceso a una vivienda digna y gestión del hábitat</p>	<p>Alternativas financieras y/o esquemas habitacionales diseñados e implementados</p>
	<p>7590-Desarrollo de Estrategias de innovación social y comunicación para el fortalecimiento de la participación en temas Hábitat en Bogotá</p>	<p>Diseñar e implementar estrategias de innovación social y comunicación a partir de un enfoque de sistema de cuidado, convivencia, participación y cultura ciudadana</p>	<p>Número de estrategias implementadas y realizadas</p>
<p><b>OE5. Fortalecer dinámicas de innovación y trabajo colaborativo por medio de herramientas tecnológicas y una adecuada gestión de la información, en busca del mejoramiento de la gestión institucional durante el cuatrenio</b></p>	<p>7602 -Análisis de la Gestión Integral del desarrollo de los programas y proyectos de la Secretaría de Hábitat de Bogotá</p>	<p>Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la SDHT, CVP y UAESP</p>	<p>Gestión institucional y modelo de gestión de entidades del sector hábitat fortalecidos</p>
	<p>7606 - Implementación de la ruta de la transparencia en Hábitat como un hábito Bogotá</p>	<p>Implementar 1 proceso de articulación sectorial en la gestión de proyectos de inversión en cumplimiento de la ley de la transparencia en concordancia de los principios de GABO</p>	<p>Porcentaje de avance en la implementación del proceso de articulación sectorial</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROYECTOS DE INVERSIÓN ASOCIADOS	METAS PLAN DE DESARROLLO	INDICADOR DE LA META
<p><b>OE5. Fortalecer dinámicas de innovación y trabajo colaborativo por medio de herramientas tecnológicas y una adecuada gestión de la información, en busca del mejoramiento de la gestión institucional durante el cuatrenio</b></p>	7728 - Análisis de la gestión de la información del sector hábitat	Generar un (1) sistema que incorpore la información misional y estratégica del sector hábitat	Porcentaje de avance en la implementación del sistema de información
	7754 - Fortalecimiento institucional de la secretaria del hábitat Bogotá	Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la SDHT, CVP y UAESP	Gestión institucional y modelo de gestión de entidades del sector hábitat fortalecidos
	7810-Fortalecimiento y articulación de la gestión jurídica institucional en la Secretaría del Hábitat de Bogotá	Fortalecer la gestión institucional y el modelo de gestión de la SDHT, CVP y UAESP	Gestión institucional y modelo de gestión de entidades del sector hábitat fortalecidos
	7815 - Desarrollo del sistema de información misional y estratégica del sector hábitat. Bogotá	Generar un (1) sistema que incorpore la información misional y estratégica del sector hábitat	Porcentaje de avance en la implementación del sistema de información
	7836 - Actualización Estrategia de Comunicaciones Hábitat 2020-2024 Bogotá.	Diseñar e implementar estrategias de innovación social y comunicación a partir de un enfoque de sistema de cuidado, convivencia, participación y cultura ciudadana	Número de estrategias implementadas y realizadas