



PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024 01-PL-02

Direccionamiento Estratégico

**Versión - 3
01 - 10 - 2021**

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 2 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	29/01/2021	Versión inicial.
2	25/08/2021	Modificación de la magnitud de las metas estratégicas 1.1 y 1.2., aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 25 de agosto de 2021.
3	01/10/2021	Modificación de la magnitud y redistribución de metas de las metas estratégicas 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3 y 3.1 aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 01 de octubre de 2021.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Comité Institucional de Gestión y Desempeño Profesionales Procesos Institucionales	Héctor Hernán González Naranjo Director de Planeación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 3 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVO	5
2. ALCANCE	5
3. RESPONSABLES	5
4. DEFINICIONES	5
5. CONSIDERACIONES GENERALES	6
6. DESARROLLO DEL DOCUMENTO	6
6.1. HISTORIA.....	6
6.2. PARTICIPACIÓN CIUDADANA	8
6.3. ANÁLISIS DEL ENTORNO	8
6.4. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	12
6.5. PLATAFORMA ESTRATÉGICA	12
7. NORMATIVIDAD APLICABLE	16
8. CRONOGRAMA	16

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 4 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

INTRODUCCIÓN

El proceso de planeación estratégica es la base para la articulación de los objetivos institucionales con las metas y facilitar la definición del plan de acción de la Entidad.

La Alta Dirección en su compromiso institucional adelantó jornadas de trabajo para poder definir los elementos básicos de la planeación estratégica, aunado a este el compromiso, la dedicación y el aporte técnico de los equipos de trabajo en todos los procesos dieron como resultado los cimientos para el establecimiento de la Plataforma Estratégica 2021-2024, la cual fue aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en cabeza del señor Personero de Bogotá, D. C. Julián Enrique Pinilla Malagón.

En la búsqueda de recibir los aportes de la ciudadanía se dispuso en la página web un espacio para recogerlos. Los aportes recibidos fueron consolidados y se les efectuó análisis de pertinencia frente a las competencias y la misionalidad, para posteriormente considerar acciones que se articulen con el desarrollo de la planeación táctica y operativa.

Teniendo como punto de partida la Misión, la Visión y los Objetivos Estratégicos soportados en los valores fundamentales; así como los requisitos de calidad para la Entidad se llevó a cabo la definición de los resultados esperados de la gestión institucional.

Este documento es el resultado de una construcción colaborativa y presenta los aspectos requeridos para la consolidación del Plan Estratégico Institucional 2021-2024, como un instrumento que define el quehacer institucional en el cumplimiento de la misionalidad de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 5 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

1. OBJETIVO

Establecer la ruta a seguir para implementar los Objetivos Estratégicos que desea alcanzar la Entidad en el período de la Administración.

2. ALCANCE

En este documento se definen las metas estratégicas que permitirán desarrollar los objetivos estratégicos a través de los procesos institucionales establecidos en la Personería de Bogotá, D. C.,

3. RESPONSABLES

Personero(a) de Bogotá, D. C.
Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Responsables de procesos y equipos de trabajo

4. DEFINICIONES

Diagnóstico: Documento que presenta la situación actual de la Personería de Bogotá, D. C., con base en la información recopilada tanto del entorno como en sus procesos internos, estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación.

DOFA: Es una herramienta que ayuda a una organización en el análisis situacional (análisis de las condiciones internas y externas), permite conocer las condiciones reales de la organización y facilita obtener un buen diagnóstico de sus condiciones de operación. También es conocida como diagnóstico DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas).

Misión: *“es una descripción de la razón de ser de la organización, establece su “quehacer” institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferente de otras instituciones y justifican su existencia”¹.*

¹ Serie Manuales N° 69 Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. CEPAL. 2011. Chile.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 6 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

Objetivos Estratégicos: “Son los logros que la entidad pública, ministerio u órgano, espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su misión de forma eficiente y eficaz”².

Plan Estratégico Institucional (PEI): Documento de planeación institucional en el que la Personería de Bogotá, D. C. define las metas estratégicas para alcanzar los Objetivos Estratégicos planteados en la Plataforma Estratégica, para el período de la Administración.

Visión: Enunciado que refleja el propósito particular y característico de la administración de la Entidad, la proyección de la institución en un período de tiempo determinado para establecer su direccionamiento, el rumbo institucional, a fin de lograr su desarrollo.

5. CONSIDERACIONES GENERALES

La Misión de la Personería de Bogotá, D. C., parte de las funciones establecidas para el Ministerio Público, en el artículo 118 de la Constitución Política; las establecidas en los artículos 99, 100 y 101 del Decreto Ley 1421 de 1993 “Estatuto Orgánico de Santafé de Bogotá”; y las contenidas en el artículo 2 del Acuerdo Distrital 755 de 2019, no obstante, esta podrá presentarse en un lenguaje diferente siempre y cuando se apegue a lo establecido en la Constitución y en la ley.

6. DESARROLLO DEL DOCUMENTO

6.1. HISTORIA

En 1993, el Gobierno Nacional expidió el Decreto Ley 1421 (Estatuto Orgánico de Santafé de Bogotá, D.C.) como una norma especial para Bogotá, que transformó a la Personería de Bogotá, D. C. en un organismo autónomo e independiente de la Administración distrital.

Dicho estatuto, además, facultó al ente de control para defender al consumidor y refrendó su función de vigilante de la conducta de los(as) funcionarios(as) del Distrito Capital, jefe del Ministerio Público distrital, veedor ciudadano y defensor de los derechos humanos. En consonancia con la nueva Constitución, fue aprobada la Ley 80 de 1993 (o de Contratación), la cual reafirmó la no

² Ibidem.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 7 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

participación del órgano de control en los procesos contractuales que realice la Administración Distrital y confirmó sus tareas de control posterior.

A través del Acuerdo 514 de 2012 se reestructuró la Personería de Bogotá, D. C., creando dependencias para la atención a las necesidades de la comunidad en temas como conciliación, defensa del consumidor, víctimas, defensa de derechos individuales y colectivos, entre otros.

Con la entrada en vigencia del Acuerdo Distrital 755 de 2019 se reestructura y amplía la planta de la Entidad, en esta ocasión se crean las dependencias Oficina de Control Interno Disciplinario, Dirección de Gestión del Conocimiento e Innovación, Personería Delegada para la Orientación y Asistencia a las Personas y Personería Delegada para el Sector Salud para fortalecer la gestión y proporcionar a las personas un más cercano y mejor servicio con el compromiso de la protección de sus derechos.

La estructura orgánica de la Personería de Bogotá se alinea con su misión elemento fundamental de donde se parte la plataforma estratégica dando cumplimiento a las funciones generales enmarcadas en el artículo 4 del Acuerdo 755 de 2019: *función de defensa, protección y promoción de los derechos humanos, función de veeduría, función de Ministerio Público y la función de vigilar la conducta oficial de los servidores públicos del Distrito Capital.*

El modelo de operación por procesos permite la interacción coordinada en la Entidad; este modelo se encuentra plasmado en el mapa de procesos institucional con 16 procesos:

Promoción y Defensa de Derechos
Prevención y Control a la Función Pública
Potestad Disciplinaria

Direccionamiento Estratégico
Gestión del Conocimiento e Innovación
Direccionamiento TIC
Comunicación Estratégica
Servicio al Usuario

Gestión del Talento Humano
Gestión Administrativa
Gestión Financiera
Gestión Contractual
Gestión Documental
Gestión Jurídica

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 8 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

Control Disciplinario Interno
Evaluación y Seguimiento

6.2. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

La Personería de Bogotá realizó difusión y dispuso un enlace a través de su página web, donde se invitó a participar a la comunidad en la construcción del Plan Estratégico Institucional, este enlace estuvo dispuesto desde el 30 de diciembre de 2020 y hasta el 11 de enero de 2021 recibiendo los aportes de las personas y organizaciones presentados a través de un formulario en línea.

6.3. ANÁLISIS DEL ENTORNO

Entorno Político – Legal

De conformidad con el Acuerdo 755 de 2019, le corresponde a la Personería de Bogotá, D. C., la función de defensa, protección y promoción de los derechos humanos, función de veeduría, función de Ministerio Público y la función de vigilar la conducta oficial de los servidores públicos del Distrito Capital, lo anterior de acuerdo a las disposiciones consagradas en la Constitución Política, el Decreto Ley 1421 de 1993 y de las fuentes de funciones adicionales para la Entidad, resultantes de la Ley 1448 de 2011 (de víctimas), la Ley 1480 de 2011 (del consumidor) y la Ley 1551 de 2012 (modificatoria de la Ley 136 de 1994).

Por otra parte, la dinámica permanente en la emisión de normas en torno a las medidas que se toman por parte del Gobierno Nacional influye en la actuación de la Entidad frente a partes interesadas como juzgados, entidades distritales y la comunidad en general que cambian su dinámica habitual en búsqueda del cumplimiento de la normatividad vigente.

El año 2021 inicia con una nueva Administración en la Personería de Bogotá, D. C., trascurrido el proceso meritocrático realizado por el Concejo de Bogotá y le corresponde a la nueva Administración determinar el enfoque de la nueva gestión institucional alineada a la misionalidad establecida en la normatividad vigente, por lo que, serán las nuevas apuestas y lineamientos los derroteros del actuar institucional.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 9 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

Entorno Económico

“El contexto internacional que ha estado marcado por la desaceleración del crecimiento a escala mundial y por la reducción de los precios de productos básicos, como el petróleo y los metales industriales, el PIB en Bogotá creció 3,6% con respecto a 2018, ubicándose por encima del promedio del crecimiento mundial (2,9%), de la tasa de crecimiento de América Latina y El Caribe (0,1%) e incluso de la tasa de crecimiento del país (3,3%).

Por ramas de actividad, se destacó la contribución de los subsectores de servicios que en conjunto aportaron 2,2 puntos porcentuales al crecimiento de la ciudad, seguidos por la gran rama de comercio, con 1 punto porcentual, confirmando así la vocación por los servicios que tiene la economía bogotana.

En efecto, cerca de la mitad del tejido empresarial de la ciudad (44,8% de las empresas con matrícula activa) realiza actividades de servicios y el 32% de las exportaciones de servicios del país tienen origen en la ciudad de Bogotá, donde se registró un importante incremento de 11,6% con respecto a 2018. Además, la capital se posicionó como el primer destino turístico en Colombia, a donde llegaron alrededor de 12 millones de turistas durante 2019.

En este contexto, si bien la tasa de desempleo en Bogotá se ubicó en 10,9%, se destaca el aumento en la ocupación del sector de la construcción (28,3%), al igual que en actividades asociadas a servicios, como servicios sociales, comunales y personales (3,0%), e intermediación financiera (5,3%); y finalmente en el sector de comercio, hoteles y restaurantes (0,9%). Además, se observó una reducción en la brecha de ocupación entre hombres y mujeres.

Aunque el panorama descrito presenta un desempeño favorable para la ciudad, las expectativas de los consumidores mostraron una tendencia negativa, en cuanto a la percepción de los hogares frente a la situación económica actual y su disposición para el consumo de ciertos bienes como vivienda, automóvil, muebles y electrodomésticos. Sin embargo, tanto para los industriales como para los comerciantes, las expectativas arrojaban un balance positivo de lo que vendría para 2020, antes de conocer la crisis mundial que causaría la pandemia declarada por el Covid-19.

En ningún país del mundo se tenían cifras de comportamiento económico que permitieran modelar un escenario frente a una pandemia, pues los últimos registros de eventos de este tipo tienen más de cien años, cuando no se

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 10 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

contaban con elementos, estadísticos tan rigurosos y completos como los existentes en la actualidad”³.

Entorno Social

Con la llegada del Covid-19 las consecuencias han tenido un panorama desolador para la capital del país, ya que las principales causas que impactan en la pobreza como la educación, salud y empleo están teniendo afectaciones importantes.

Educación

Según el vigésimo segundo Informe de Calidad de Vida, de Bogotá Como Vamos, *“en relación con la educación en Bogotá, y de cara a la emergencia sanitaria se ha puesto de manifiesto las debilidades que tiene el sector a nivel de desigualdades sociales, infraestructura, cuerpo docente, métodos de aprendizaje y adaptabilidad a los nuevos retos en términos tecnológicos y pedagógicos. El confinamiento ha cambiado la forma en que se educa a los niños y jóvenes de la ciudad. La falta de tecnologías y de medios adecuados para tomar clases virtuales, en un sector de la población estudiantil, pone sobre la mesa el debate sobre en torno a cuáles son las posibilidades de las tecnologías en los procesos de enseñanza-aprendizaje.”*

Salud

La actual crisis sanitaria presenta a nivel nacional en lo corrido del mes de enero de 2021 cerca de dos millones de habitantes contagiados por el Covid-19, según datos publicados en la página web del Instituto Nacional de Salud, Bogotá registra 605.731 casos confirmados de contagio, 546.658 recuperados y más de 12.000 fallecimientos a causa de la pandemia. Esta crisis proyecta un golpe significativo en los avances alcanzados en materia de salud hasta la fecha

Mercado laboral

“En el mercado laboral, al terminar el 2019, en Bogotá había cerca de 4.2 millones de empleados y era la ciudad que más empleo generaba en Colombia, principalmente en las actividades de servicios (50,2%), comercio (27,5%), industria (14%) y construcción (7,2%). Posterior al mes de marzo, cuando empezó con fuerza la pandemia, en el periodo entre abril y junio la tasa de desempleo nacional se ubicó en un 20,3% y Bogotá en 23,6%; un poco más de 3 puntos porcentuales por encima del promedio nacional y de 13,3 puntos, frente al mismo periodo del año pasado (10,3%). Lo anterior evidencia que, en la ciudad, hubo 956.987 personas desempleadas en el segundo trimestre de 2020,

³ http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/libro_clfeb2019_.pdf

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 11 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

473.435 más que en 2019. En consecuencia, graves derivaciones en los ingresos de los hogares generando presión en los indicadores de pobreza⁴.

Entorno Tecnológico

Según Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la CEPAL, señala que en América Latina *la infraestructura digital se encuentra particularmente rezagada en comparación con otras regiones y por ello se debe fortalecer la integración regional, las capacidades en la industria de la salud, y la economía digital.*

Entre tanto, en Bogotá *“durante los últimos 20 años, el sector de TI ha desarrollado servicios completos de manejo remoto de infraestructura, así como el desarrollo y mantenimiento de aplicaciones de software para empresas de distintas industrias. De esta manera, la abundancia en recurso humano capacitado y la infraestructura tecnológica de primera calidad, han condensado el ambiente propicio para que reconocidas empresas locales y multinacionales hayan escogido a Bogotá como plataforma offshore para atender mercados externos”⁵.*

“Según datos del Observatorio Regional de Banda Ancha (ORBA) de la CEPAL existe en la región una alta desigualdad en la conectividad digital. La condición económica, edad y ubicación geográfica limitan el acceso a la conectividad y las brechas de acceso entre los hogares de más altos y bajos ingresos son significativas. De esta forma, el acceso a plataformas digitales, por ejemplo, el teletrabajo no es asequibles para toda la población”⁶.

Entorno Ambiental

De acuerdo con la Secretaría Distrital de Ambiente, las condiciones de la calidad del aire de Bogotá empezaron a mejorar, en gran parte a partir del aislamiento preventivo. A principios de marzo de 2019 las autoridades ambientales habían reportado alerta amarilla, pero, según el más reciente informe de la Red de Monitoreo de Calidad del Aire, todas las estaciones de medición de la ciudad están en verde.

El pasado 9 de noviembre el Concejo de Bogotá le dio vía libre al proyecto que declara la emergencia climática en la ciudad que tiene por objetivo *reducir la*

⁴ Vigésimo segundo Informe de Calidad de Vida, de Bogotá Como Vamos.

⁵ Tomado de <https://es.investinbogota.org/sectores-de-inversion/la-industria-de-ti-en-bogota>.

⁶ Tomado de <https://www.cepal.org/es/comunicados/aporte-la-ciencia-tecnologia-innovacion-es-clave-enfrentar-desafios-la-industria-la>

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 12 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

vulnerabilidad de la población y de los ecosistemas frente a la crisis climática, fortalecer las capacidades para lograr la reducción de gases de efecto invernadero y avanzar en la transición hacia energías renovables, entre otros.

6.4. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Según José Luis Ramírez Rojas *uno de los aspectos fundamentales de la planeación estratégica lo constituye el análisis situacional*, que junto con los requisitos de calidad se establece el diagnóstico institucional.

Para este fin la Personería de Bogotá, D. C., a través del trabajo colaborativo con todos sus procesos llevó a cabo el análisis del entorno tanto específico como general y de capacidades internas empleando para tal fin la metodología de análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) identificando factores externos e internos claves para realizar el Balance Estratégico y poder generar las posibles estrategias para análisis de la Alta Dirección. [Anexo 1 Diagnóstico Institucional.](#)

Las propuestas de mejora buscan orientarse a disminuir las debilidades, fortalecer y mantener las fortalezas a la búsqueda de oportunidades favorables para las Entidad, y cómo a proporcionar un defensa para las amenazas externas.

Partiendo del diagnóstico, con la observancia de la Misión, la definición de la Visión y teniendo como soporte los valores fundamentales consagrados en el Código de Integridad de la Personería de Bogotá, D.C. y el compromiso de la Alta Dirección se realizan jornadas de trabajo que dan como resultado el planteamiento los objetivos estratégicos para la Entidad.

6.5. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISIÓN

Somos un organismo de control con enfoque integral e incluyente, que protege, defiende y promueve los derechos de las personas, controla la Función Pública y vigila la conducta oficial de los(as) servidores(as) públicos(as) en el Distrito Capital, para contribuir al cumplimiento de los fines del Estado.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 13 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

VISIÓN

La Personería de Bogotá, D. C., en el 2024, apoyada en el uso de tecnologías eficientes, un talento humano honesto y comprometido, a través del control y la colaboración armónica interinstitucional, será una Entidad garante de los derechos de las personas, donde prevalecerá el interés público, con atención oportuna, integral y efectiva; referente en innovación e investigación.

VALORES FUNDAMENTALES

En el Código de Integridad de la Personería de Bogotá D. C., se declaran los valores que orientan y regulan las relaciones, las actuaciones, el comportamiento y la prestación de servicios a cargo de quienes laboran en la Entidad.

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Crecimiento Personal
- Liderazgo

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Promover la defensa y protección de los derechos de las personas en el Distrito Capital con énfasis en los sujetos de especial protección constitucional, en particular de las personas mayores y mujeres y la población migrante a través de acciones que propendan por su garantía.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 14 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

Meta Estratégica
1.1. Realizar 879.078 acciones que promuevan la defensa, garantía y restablecimiento de los derechos de las personas en el Distrito Capital.
1.2. Realizar 245.514 acciones que propendan por la efectiva defensa y garantía de los derechos de los sujetos de especial protección constitucional, con énfasis en las personas mayores, mujeres y la población migrante en el Distrito Capital.
1.3. Construir e Implementar 36 estrategias que permitan incrementar la oferta y cobertura de los servicios prestados por la Entidad.

2. Realizar acciones de prevención y control a la Función Pública, en el marco del cumplimiento del Plan de Desarrollo, con énfasis en los Derechos e intereses colectivos.

Meta Estratégica
2.1. Realizar 22 acciones de prevención y control a la función pública en medio ambiente, agua, protección y bienestar animal y desarrollo urbano.
2.2. Fortalecer la moralidad pública realizando 888 acciones de prevención y control a la función pública.
2.3. Fortalecer 300 espacios de participación ciudadana en la Personería de Bogotá.

3. Vigilar la conducta oficial de los(as) servidores(as) públicos(as) del Distrito Capital, mediante acciones preventivas y correctivas, que permitan un adecuado cumplimiento de los principios de la Función Pública.

Meta Estratégica
3.1. Descongestionar 6.700 procesos disciplinarios con criterios de calidad, efectividad y garantía del debido proceso.
3.2. Identificar el 100% de los hechos constitutivos de faltas disciplinarias para ejercer el poder preferente en las Oficinas de Control Interno Disciplinario, en temas de interés e impacto para el Distrito Capital.
3.3. Generar 8 escenarios que fortalezcan el conocimiento y las competencias del operador disciplinario, que apoya el

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 15 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

Meta Estratégica
cumplimiento de la labor misional, extendiendo el alcance a los jueces naturales en el Distrito Capital.
3.4. Implementar al 100% tres soluciones informáticas propias para la ejecución y gestión de la Potestad Disciplinaria.

4. Fortalecer la gestión institucional a través de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, la aplicación de buenas prácticas, un Talento Humano y una infraestructura adecuados para la prestación del servicio.

Meta Estratégica
4.1. Implementar el 100% de las acciones que impulsen el crecimiento del Modelo de Madurez de Transformación Digital de la Entidad, aplicando los principios, lineamientos y normas que lo enmarcan.
4.2. Consolidar el 90% del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- y sus sistemas de gestión articulados, como compromiso con la Calidad, la Excelencia, la Responsabilidad Ambiental y la Mejora en la prestación del Servicio.
4.3. Realizar el 100% de las actividades relacionadas con la Gestión del Talento Humano, que permita su fortalecimiento y el desarrollo de sus conocimientos, su competencia y bienestar.
4.4. Implementar el 100% de las acciones necesarias para la modernización de la gestión institucional a través de los procesos de apoyo, que permita una mejor prestación del servicio.
4.5. Desarrollar el 100% de las acciones relacionadas con el fomento de la Cultura del Autocontrol, la Autorregulación y la Autogestión institucional.
4.6. Desarrollar el 100% de las estrategias de comunicación organizacional y de medios que contribuyan al logro de los objetivos institucionales y al posicionamiento de la Entidad.
4.7. Articular el 100% de las acciones de trabajo interinstitucional y cooperación nacional e internacional que permita aunar esfuerzos para el cumplimiento de la misión institucional.

5. Incorporar una cultura del conocimiento y la innovación a través de actividades que permitan el desarrollo de ideas, lecciones aprendidas e investigaciones para mejorar los resultados de la gestión institucional.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2021-2024	Código: 01-PL-02	
		Versión: 3	Página: 16 de 16
		Vigente desde: 01/10/2021	

Meta Estratégica
5.1 Generar el 100% de productos de nuevo conocimiento o transformar los existentes, alineados con proyectos resultados de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) en la Entidad.
5.2 Formular el 100% de herramientas y acciones que permitan categorizar, preservar y utilizar el conocimiento para la toma de decisiones y compartir fácilmente los datos y la información de la Entidad.
5.3 Desarrollar el 100% de espacios y mecanismos para la difusión del conocimiento, mediante la creación de alianzas efectivas y apropiación de la memoria institucional a través del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional.

7. NORMATIVIDAD APLICABLE

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Constitución Política de Colombia	No aplica	1991	Asamblea Nacional Constituyente	118
Decreto Ley	1421	1993	Presidencia de la República	99, 100, 101
Ley	1474	2011	Congreso de la República	73,74,77
Ley	1712	2014	Congreso de la República	2,3,4,5,6,7
Decreto	612	2018	Presidencia de la República	1
Acuerdo Distrital	755	2019	Concejo de Bogotá, D.C.	2, 4
Resolución Interna	406	2020	Personería de Bogotá, D. C.	Todos

8. CRONOGRAMA

El cronograma de se encuentra detallado en la Matriz del Plan Estratégico Institucional para el periodo 2021-2024, y de este se deriva el despliegue de las acciones operativas para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas en el Plan Operativo Anual por procesos. Ver [Anexo 2. 01-FR-04 Matriz del Plan Estratégico Institucional 2021-2024.](#)