

PLAN DE GESTIÓN 2020 - II SEMESTRE INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO											
Proceso SIG:		06-Gestión del talento humano									
Dependencia:		Subdirección de Gestión Corporativa y CID									
OBJETIVO ESTRATÉGICO	DIMENSIÓN MIPG	POLÍTICA MIPG	PROGRAMACIÓN					MEDICIÓN DE COMPROMISOS			
			Iniciativa	Descripción de la iniciativa	Fecha Inicio d/mm/aaaa	Fecha Fin d/mm/aaaa	Entregable	Responsable(s) de la actividad	RESULTADO (%)	ANÁLISIS DEL RESULTADO	
7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, basando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	6. Gestión del conocimiento y la innovación	6-1. Gestión del conocimiento y la innovación	Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Diligenciar el autodiagnóstico de la política de gestión del conocimiento y la innovación para MIPG y generar el Plan de acción para su implementación		1/09/2020	15/11/2020	Autodiagnóstico de la política de gestión del conocimiento y la innovación	Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano, Marcos Rodríguez, Contrata, Talento Humano, Oficina Asesora de Planeación	100%	De acuerdo a las evidencias otorgadas por el proceso, se evidencia el diligenciamiento de la Matriz de autodiagnóstico de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación para MIPG en el cual se desarrolló un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG) específicamente en la de Talento Humano generando un plan de acción con el fin de establecer una mejora continua. Teniendo en cuenta lo anterior, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: Autodiagnóstico de la política de gestión del conocimiento y la innovación
7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, basando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	6. Gestión del conocimiento y la innovación	6-1. Gestión del conocimiento y la innovación	Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Incorporar preguntas que arrojen el conocimiento que ya existe en los funcionarios dentro de la encuesta anual para el diseño del Plan de Capacitación		1/11/2020	31/12/2020	Diseño encuesta anual para el diseño del Plan de Capacitación Institucional	Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano, Marcos Rodríguez, Contrata, Talento Humano.	100%	Al verificar las acciones adelantadas por el proceso, se evidencia que a partir de la encuesta anual para el diseño del Plan de Capacitación Institucional 2021 IDT por medio de formulario de google, el cual tenía como objetivo identificar las expectativas de los funcionarios en materia de capacitación, así como determinar los factores que pudieran ser de interés en su vida cotidiana. Teniendo en cuenta lo anterior, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: Diseño encuesta anual para el diseño del Plan de Capacitación Institucional.
7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, basando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	6. Gestión del conocimiento y la innovación	6-1. Gestión del conocimiento y la innovación	Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	A partir de la encuesta anual para el diseño del Plan de Capacitación, generar el inventario del conocimiento		1/12/2020	31/12/2020	Inventario del conocimiento existente en el IDT.	Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano, Marcos Rodríguez, Contrata, Talento Humano.	100%	Al verificar las acciones adelantadas por el proceso, se evidencia que a partir de la encuesta anual para el diseño del Plan de Capacitación, se generó el inventario del conocimiento existente en el IDT y se socializó por medio de correo electrónico el 26 de noviembre de 2020 el formulario de conocimientos. Así las cosas, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: inventario del conocimiento existente en el IDT.
7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, basando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Actualizar el Procedimiento TH-P02 para la provisión del Talento Humano en empleos de carrera administrativa, incluyendo una política con el propósito de atender el principio de mérito dentro de los procesos de vinculación en la entidad		1/09/2020	31/10/2020	Procedimiento TH-P02 para la provisión del Talento Humano en empleos de carrera administrativa, V12.	Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano, Marcos Rodríguez, Contrata, Talento Humano.	100%	Se evidencia la actualización del procedimiento "TH-P02 Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de carrera administrativa V12" el 08 de octubre de 2020 en el cual se incluyó una política con el propósito de atender el principio de mérito dentro de los procesos de vinculación en la entidad. Así las cosas, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: TH-P02 Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de carrera administrativa V12.
7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, basando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Incorporar dentro del plan de capacitación del 2021, bajo el programa de inducción y reinducción, capacitaciones y charlas sobre los siguientes temas: (1) PqRS, (2) transparencia, (3) MIPG, (4) habilidades blandas, (5) comunicación asertiva, (6) lenguaje claro, (7) accesibilidad.		1/12/2020	31/12/2020	Diseño del programa de Inducción y Reinducción, como parte del Plan de capacitación 2021 con el temario incluído.	Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano, Marcos Rodríguez, Contrata, Talento Humano.	100%	Se evidencia dentro del plan de capacitación de la inducción 2021 bajo el programa de inducción y reinducción charlas formativas con temas de : PQRS, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva, lenguaje claro y accesibilidad. Así las cosas, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: Cuadro "Programación de inducción y reinducción charlas formativas".
7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, basando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Actualizar la caracterización del proceso de Talento Humano incluyendo como estrategia de gestión el manejo de conflictos de intereses.		1/07/2020	31/10/2020	Caracterización del proceso de Talento Humano V10.	Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano, Marcos Rodríguez, Contrata, Talento Humano.	100%	Se tuvo en cuenta la cartilla de conflicto de intereses para llevar a cabo la actualización de la caracterización del proceso de talento humano el 09 de octubre de 2020 versión 10, en la que incluyó como estrategia de gestión el conflicto de intereses. Así las cosas, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: Caracterización del proceso V10. □
7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, basando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Actualizar la Cartilla de conflicto de intereses (TH-M03), con el objetivo de establecer un seguimiento a las posibles declaraciones de conflicto de intereses que puedan generarse dentro del Instituto		1/07/2020	31/10/2020	Cartilla de conflicto de intereses (TH-M03) V2	Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano, Marcos Rodríguez, Contrata, Talento Humano.	100%	Se evidencia la actualización de la cartilla de conflicto de intereses "TH-M03 Cartilla de Conflictos de Intereses para Servidores Públicos y Contratistas" versión 2 el 08 de octubre de 2020, con el propósito de dar a conocer los parámetros que el Instituto Distrital de Turismo - IDT estableció para que su actuación se realice de manera objetiva, independiente y bajo el principio de imparcialidad. Así las cosas, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: TH-M03 Cartilla de Conflictos de Intereses para Servidores Públicos y Contratistas V2 (08-10-2020).
7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, basando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Creación del Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.		1/07/2020	30/09/2020	1. Documento Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Flore Edith Ocas, Contratista Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Marcos Rodríguez, Contrata, Talento Humano, Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano.	100%	Se evidencia que se llevo a cabo la creación del "TH-M04 Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo" versión 1 el 15 de septiembre de 2020 con el propósito de ser una herramienta guía para los servidores y contratistas, generando un ambiente de trabajo seguro. Así las cosas, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: TH-M04 Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo V1 (15-09-2020)

7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, buscando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo destinando una semana para la ejecución de actividades enfocadas a la promoción y prevención de la salud laboral para todos los servidores del IDT, independientemente de su vinculación laboral.	26/10/2020	30/10/2020	1. Agenda Semana SST 2. Listado de capacitaciones, según cronograma establecido. 3. Diagnóstico de condiciones de salud, Capacitaciones	Flor Edith Osato, Contratista Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Marcos Rodríguez, Contratista, Talento Humano. Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano.	100%	Se evidencia por medio de agenda Semana SST, listados de capacitaciones y diagnóstico de condiciones de salud, que se llevo a cabo durante la semana de seguridad y salud en el trabajo llevada a cabo del 26 al 30 de octubre de 2020 en la cual se obtuvo calificación sobresaliente de la comunidad institucional, atendiendo de esta manera, las actividades de prevención de la salud laboral. Así las cosas, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: Agenda semana SST, listados de asistencia a capacitaciones y diagnóstico de condiciones de salud.
8. Robustecer la infraestructura organizacional, física, tecnológica y operativa del IDT, para el desarrollo armónico de los procesos, logrando una gestión más efectiva y transparente para el turismo.	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Creación del Protocolo general de Bioseguridad sobre las medidas preventivas y de mitigación tendientes a contener la infección respiratoria aguda por Covid-19 en las actividades presenciales y de trabajo en casa del IDT.	5/06/2020	7/07/2020	Circular No.016 de 05/06/2020 de la Dirección General del IDT.	Flor Edith Osato, Contratista Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Marcos Rodríguez, Contratista, Talento Humano. Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano.	100%	Al verificar las secciones adelantadas por el proceso, se evidencia la creación de la Circular 016 de 2020 "Protocolo general de bioseguridad sobre las medidas preventivas y de mitigación tendientes a contener la infección respiratoria aguda por Covid-19 en las actividades presenciales y de trabajo en casa del IDT", así mismo se dio la aprobación del mismo por parte del DASSCD y se llevo a cabo la socialización a la comunidad institucional por medio de correo electrónico el 30 de junio de 2020. Teniendo en cuenta lo anterior, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: Circular No.016 de 05/06/2020 de la Dirección General del IDT.
8. Robustecer la infraestructura organizacional, física, tecnológica y operativa del IDT, para el desarrollo armónico de los procesos, logrando una gestión más efectiva y transparente para el turismo.	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Segunda jornada de Fortalecimiento técnico a la Estrategia de la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entero Laboral, realizado por la Secretaría de Integración Social	9/07/2020	9/07/2020	Estrategia sala amiga de la familia lactante en funcionamiento-Socialización Soportes jornada de fortalecimiento Registro fotográfico - Espacio físico con todos los elementos requeridos para su operación	Flor Edith Osato, Contratista Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Marcos Rodríguez, Contratista, Talento Humano. Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano.	100%	Se evidencia por medio de certificado de la secretaria Distrital de Integración Social la asistencia a la segunda jornada de fortalecimiento técnico a la Estrategia de la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entero Laboral, la cual se desarrollo de forma virtual con una intensidad de 10 horas teórico-prácticas. Teniendo en cuenta lo anterior, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: Certificado de participación, Registro fotográfico - Espacio físico sala materna IDT.
8. Robustecer la infraestructura organizacional, física, tecnológica y operativa del IDT, para el desarrollo armónico de los procesos, logrando una gestión más efectiva y transparente para el turismo.	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Actualización del Plan de Emergencia y Análisis de Vulnerabilidad	1/08/2020	14/09/2020	Plan de Emergencia y Análisis de Vulnerabilidad publicado en la intranet.	Flor Edith Osato, Contratista Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Marcos Rodríguez, Contratista, Talento Humano. Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano.	100%	Se evidencia que en el mes de agosto de 2020 se llevo a cabo la actualización del Plan de Emergencia del IDT el cual tiene como propósito proporcionar los lineamientos organizacionales y técnicos para responder a las emergencias, ante posible ocurrencia que se pueda presentar en las instalaciones en el IDT, así mismo se llevo a cabo la actualización del análisis de vulnerabilidad el 09 de octubre de 2020. Teniendo en cuenta lo anterior, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: Plan de emergencia y análisis de vulnerabilidad.
7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, buscando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Creación del Blog de la Brigada de Emergencia	19/08/2020	1/09/2020	Blog publicado en la Intranet	Flor Edith Osato, Contratista Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Marcos Rodríguez, Contratista, Talento Humano. Alberto Araya, Profesional Universitario Talento Humano.	100%	Se evidencia la creación del blog de la brigada de emergencias con el propósito de brindar a la comunidad institucional un espacio de conocimiento para poder identificar, evaluar, prevenir y controlar situaciones de riesgo en el IDT. Al respecto se recomienda que estos documentos queden con la fecha de elaboración y publicación con el fin de tener mayor certeza en el cumplimiento de cada una de las iniciativas planteadas. Teniendo en cuenta lo anterior, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: Blog de la brigada de emergencia.
7. Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, buscando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecimiento del Sistema del Talento Humano	Sensibilización y promoción de los servidores públicos del IDT con respecto a la obligación de la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas.	1/07/2020	31/07/2020	Reconocimiento por parte del DASSCD al IDT como Entidad transparente	Alberto Araya, Profesional Universitario, Talento Humano. Oficina Asesora Jurídica.	100%	Teniendo en cuenta la obligación de actualizar la información que se reporta en la hoja de vida y en la declaración de bienes y rentas dentro del término concedido por el Decreto 484 de 2017, y que para los empleados que hacen parte del ámbito territorial, a través del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública —SIDEAP, de conformidad con lo estipulado en el artículo 9 del Decreto 367 de 2014, desde el proceso de Talento Humano y con el apoyo de la Oficina Asesora Jurídica durante el mes de julio de 2020 se realizaron diferentes campañas para realizar dicha actualización lo que permitió obtener el primer puesto en el Distrito. Teniendo en cuenta lo anterior, la iniciativa se considera cumplida. Evidencia: Correos electrónicos. □

6. EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA:

Para la vigencia 2020 SEGUNDO SEMESTRE, el proceso de Gestión del Talento humano suscribió catorce (14) compromisos en su plan de gestión, el nivel de cumplimiento se discrimina de la siguiente forma:

Cantidad de compromisos	EJECUCIÓN %
1	100%
2	100%
3	100%
4	100%
5	100%
6	100%
7	100%
8	100%
9	100%
10	100%
11	100%
12	100%
13	100%
14	100%
TOTAL % EJECUCIÓN:	100%

Para el segundo semestre del 2020, el nivel de cumplimiento a los productos planteados en el plan de acción para la vigencia 2020 es de un **100%**, con un criterio de cumplimiento "Cumplido"

En cuanto a la evaluación que realiza la Asesoría de Control Interno a la gestión del proceso de Gestión de Talento Humano, se observa lo siguiente:

- En términos generales se identifica que el plan de acción tiene formulación adecuada de los compromisos toda vez que estos apuntan al cumplimiento de objetivos estratégicos del proceso.
- Los 14 compromisos programados se realizan de acuerdo a lo programado y se ejecutan en el 100%.
- Teniendo en cuenta que la Planeación es dinámica y que las evaluaciones periódicas permiten determinar las situaciones que inciden en el cumplimiento de los objetivos previstos, se recomienda en los casos en que sea necesario realizar los ajustes a las actividades previstas en el PGI, estas se efectúen con la justificación correspondiente a factores externos, internos, redefinición de políticas, cambio de prioridades o de recursos, entre otros.
- Se evidencia una buena disposición y organización de los documentos, en su estructura por metas y actividades que soportan cada uno de los compromisos y actividades asociados

RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:

- Recordar que los Planes de Gestión Institucional son el instrumento por medio del cual las entidades dan cumplimiento a lo establecido en su Planeación Estratégica, por lo cual es muy importante su formulación y corrección con esta última así como su cumplimiento.
- Se recomienda que la formulación y el seguimiento al PGI debe sea apropiado por la Líder del Proceso, esto con el fin de solicitar de manera oportuna los ajustes que se requieran, así como identificar en qué se debe mejorar y medir razonablemente las actividades propias del área, buscando que estas apunten a la meta establecida. Además que reflejen con precisión el avance de ejecución.
- Socializar el presente informe con todos los funcionarios y contratistas de la dependencia, con el fin de dar a conocer los resultados sobre el cumplimiento de las metas.

RESULTADO FINAL, teniendo en cuenta el resultado del informe de evaluación por dependencias para los dos semestres del 2020 se tiene:

SEMESTRE 2020	EJECUCIÓN %
1	100,8%
2	100%
TOTAL % EJECUCIÓN:	100,4%

De acuerdo a lo anterior el resultado final para el nivel de cumplimiento a los productos planteados en el plan de acción para el primer y segundo semestre de 2020 es de un **100,4%**, con un criterio de cumplimiento "Cumplido"

8. Fecha: 29-01-2021

9. Firma: VIVIANA ROCÍO DURÁN CASTRO

