

MEMORANDO

Bogotá D.C, 2025-09-29 17:43:54.192175

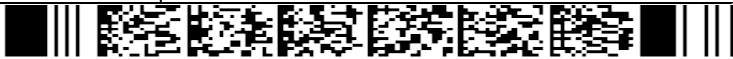
PARA: TATIANA LOPEZ ROJAS
Subdirectora

DE: GILBERTO ANTONIO SUAREZ FAJARDO
Asesor, Control Interno

ASUNTO: Informe de Auditoria - Gestión de Talento Humano 2025

En cumplimiento de lo establecido en el Plan Anual de Auditorias vigencia 2025, remito informe final de la auditoría realizada durante los meses de agosto y septiembre al proceso del asunto. A partir de los hallazgos identificados, se solicita al proceso implementar un plan de mejoramiento el cual debe ser remitido a la Asesoría de Control Interno dentro de los ocho días (8) días hábiles siguientes a partir del recibo del presente informe, es decir hasta el 10 de octubre del 2025.

Cordialmente,

Documento 20251010022463 firmado electrónicamente por:		
GILBERTO ANTONIO SUAREZ FAJARDO	Asesor Control	Interno
	Fecha firma: 29-09-2025 17:43:54	
Proyectó:	JOAN HERNANDO SANCHEZ SUAREZ - Profesional Universitario - Control Interno	
 631ee1772bf2424165ea4276c7c39737e1d9d97c902721933ce86c06cb266461 Codigo de Verificación CV: 26fa5		

Anexos: 1 folios

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

1. INFORMACIÓN GENERAL

FECHA DEL INFORME: 29 de septiembre de 2025
PROCESO/DEPENDENCIA AUDITADA: Gestión de Talento Humano
NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE DEL PROCESO / DEPENDENCIA AUDITADA: Tatiana López Rojas - subdirectora Corporativa (E) / Gestión de Talento Humano.
AUDITOR LÍDER: Joan Sánchez Suárez
EQUIPO AUDITOR: Mayra Alejandra Galindo Martínez

2. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN Y AUDITORÍA

Objetivo de la Auditoría: Evaluar la conformidad del Proceso de Talento Humano, el Plan Estratégico de Talento Humano y el cumplimiento de la Política de Integridad en el Instituto Distrital de Turismo, verificando la apropiación de los valores y principios del servicio público, en concordancia con los requisitos establecidos por la organización, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y demás normatividad aplicable.
Alcance de la Auditoría: Las actividades realizadas por el Proceso de Talento Humano en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 y seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, verificación del cumplimiento de la política de integridad incluyendo la apropiación de los valores y principios del servicio público para la vigencia 2024.
Criterios de Auditoría: Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Manual de Funciones de la Entidad, caracterización, procedimientos, riesgos, indicadores, planes de mejoramiento, plan de gestión, normatividad vigente aplicable y demás documentos pertenecientes al proceso.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

3. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

Descripción de Hallazgo: marque con una X según corresponda: No Conformidad (NC); Observación (OBS)			
No.	HALLAZGO		DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO
	OBS	NC	
1		X	Se evidencia inconsistencias en el monitoreo, evaluación y publicación de los indicadores, lo cual contraviene lo establecido en el SIG-I02 Instructivo para el Diseño, Monitoreo y Evaluación de Indicadores (V3) y en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (V6, 2024), por la falta de implementación y apropiación de las directrices institucionales, dificultando de esta manera el seguimiento al desempeño institucional y limitando la disponibilidad de información actualizada para la toma de decisiones basada en resultados. (Transversal).
2	X		Se evidencia que el documento DE-F15 – Caracterización de Proceso, versión 3, se encuentra desactualizado frente a actividades presentes del proceso y a lineamientos que ya no aplican. Esta situación afecta la trazabilidad, calidad y coherencia de la información, incrementa el riesgo de interpretaciones erróneas y compromete la eficiencia operativa.
3		X	Se evidencia que dentro de las actividades establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, con enfoque en el reconocimiento de las personas transgénero como sujetos de derechos y deberes, reconociendo sus capacidades, logros y aptitudes, se contemplan actividades que no son efectivas, que no aportan al objetivo planteado o resultan ineficaces considerando que están desactualizadas respecto de normas o lineamientos que las regulan, esto conlleva a una falta de pertinencia y alineación con el enfoque diferencial y de derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital.

Total, Hallazgos: No conformidades: 2 Observaciones: 1

NOTAS:

Las observaciones son aspectos que eventualmente pueden llegar a ser una No Conformidad.

Las no conformidades son incumplimiento de requisitos.

4. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

En referencia a lo establecido en la “Guía de Auditoría Interna Basada en Riesgos para Entidades Públicas”, versión 4 (julio de 2020), expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la cual recoge los lineamientos de la Ley 87 de 1993, “*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado*”, y con el

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

propósito de aportar a la efectiva implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se da inicio al presente ejercicio auditor.

En cumplimiento de la programación definida en el Plan Anual de Auditoría - PAA (V3) vigencia 2025, la Asesoría de Control Interno durante los meses de agosto y septiembre, tiene en su planeación la realización de la Auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano, en razón a ello, mediante correo electrónico del 05 de agosto de 2025, dirigido a la doctora Tatiana López Rojas Subdirectora Corporativa (E), en calidad de responsable del proceso de Gestión de Talento Humano: i) Se notificó sobre el inicio de la auditoría ii) Se remitió el Plan de Auditoría en el que se expusieron el objetivo, el alcance, el nombre del proceso y dependencia a auditar, la metodología de la auditoría, los criterios normativos base y el cronograma de las actividades a desarrollar en el marco del ejercicio auditor, así mismo, a través de la herramienta Google Meet, se remitió la invitación para participar en la reunión de apertura programada para el 13 de agosto de 2025 a las 10:00 a.m. de acuerdo con el cronograma de las actividades programadas y socializadas en el Plan de Auditoría.

Atendiendo la solicitud del proceso en la reunión de apertura de la auditoría, de solicitar información posteriormente debido a una contingencia que se presentaba en su momento. El 20 de agosto de 2025, mediante correo electrónico, el equipo auditor realizó una primera solicitud de información y el 10 de septiembre de 2025 realizó una segunda solicitud de información a Gestión de Talento Humano, de las cuales se recibió respuesta a través de la remisión de los documentos y soportes cargados en el drive dispuesto para ello, de igual manera, desde la Subdirección Corporativa se remitió mediante correo electrónico, la carta de representación del proceso de Gestión de Talento Humano, debidamente firmada.

Teniendo en cuenta la metodología aplicada por la Asesoría de Control Interno, se tomaron como base, los procedimientos, se verificaron los indicadores, la gestión documental, el normograma, se revisaron los riesgos del proceso, la caracterización, Plan Estratégico de Talento Humano, verificación del plan de mejoramiento por procesos PMP, el plan de mejoramiento institucional PMI y, el cumplimiento de la Política de Integridad en el Instituto Distrital de Turismo.

Como resultado de esta planeación y verificación realizada, a continuación, se describen los resultados obtenidos:

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA ÉTICA INSTITUCIONAL.

Teniendo en cuenta que el activo más importante de una entidad es el talento humano, puesto que es el factor que entrega la fuerza de trabajo para lograr los objetivos y resultados de su

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

misionalidad, es de vital importancia que la entidad cuente con un sistema eficaz que encamine a los servidores públicos y contratistas a un comportamiento ético.

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), todas las entidades deberán contar con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado. Para lograr implementar un clima ético eficaz es importante que todas las áreas que componen la entidad trabajen de forma articulada, la alta dirección, el proceso de talento humano, la Asesoría de Control Interno y todos los servidores públicos de la entidad e incluso proveedores o contratistas externos.

Por otra parte, el **Decreto 118 de 2018** *"Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"*. Cada entidad deberá adoptar el código de integridad e implementar una acción cotidiana para los servidores con cada uno de los cinco (5) valores que establece el código, de igual manera da la potestad de adicionar hasta 2 valores más que serán definidos siguiendo criterios de participación, reflexión y deliberación.

La misión de Gestores de Integridad es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital. Para el desarrollo de esta misión, siempre contarán con el apoyo de las Oficinas de Talento Humano o quien haga sus veces, dentro del Decreto 118 de 2018 se describe la forma y proceso para las elecciones de los gestores de integridad, el perfil que debe cumplir cada gestor de integridad y las responsabilidades del grupo de gestores de integridad que serán desarrolladas.

Código de Integridad

La alcaldía mayor, mediante Decreto 118 de 2018, adopta el Código de Integridad del Servicio Público de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017, en el cual se fundamentan los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. El parágrafo del artículo 1 del Decreto 118 de 2018, facultó a las entidades del Distrito para que puedan *"adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los 5 valores definidos en el Código de Integridad e incluir hasta 2 valores adicionales, los cuáles serán definidos siguiendo criterios de participación, reflexión y deliberación"*.

El Código de Integridad para el servicio público Colombiano, fue adoptado mediante Ley 2016 de 2020, dicha norma contempla la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional, territorial y en todas las Ramas del Poder Público, y facultó para que las mismas tengan autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

De acuerdo a las evidencias, presentadas por el proceso de Gestión de Talento Humano en el Drive dispuesto para la auditoría, el Código de Integridad que maneja la entidad, es el expedido y desarrollado por Función Pública, en tanto se puede inferir que, no han sido adicionados principios de acción ni valores a los ya adoptados por el servicio público colombiano en general y acordes a los adoptados y definidos por el Distrito Capital.

Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un “código general” o “código tipo” que denominó **Código de Integridad**, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando comprendidos cinco (5) valores así:

- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



Fuente: Función Pública - <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

PLAN DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA 2024

Como parte del desarrollo de los gestores de integridad, La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, garantizará que los/las Gestores/as de Integridad reciban la formación y la capacitación que se requiera para el

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

cumplimiento de sus responsabilidades. Por su parte, los/las directivos/as, gerentes/as y jefes de las entidades y organismos de la administración distrital facilitarán a los gestores/as el tiempo que se requiera para que reciban la respectiva formación y capacitación.

El artículo 2 del Decreto 118 de 2018 determina que *“las entidades y organismos distritales formularán y desarrollarán el Plan de Gestión de la Integridad, el cual se incluirá en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad u organismo, como componente adicional que contribuya a combatir y prevenir la corrupción y a consolidar un gobierno legítimo y transparente”*.

De acuerdo a lo anterior, se constató que en el Plan de Transparencia y Ética Pública 2024 anteriormente llamado Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, se incluyó en el componente 7 la integridad, cuyo objetivo es *“Promover la apropiación de los valores éticos en los servidores públicos del IDT y el fortalecimiento de la cultura de integridad”*.

Una vez revisada la información suministrada por los gestores de integridad – Gestión de Talento Humano, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital, se pudo determinar lo siguiente:

Para la vigencia 2024 se contó con la unificación del plan de Gestión de la Integridad y del Plan de Transparencia y Ética Pública PTEP, dando cumplimiento al lineamiento definido en el **Artículo 31 de la Ley 2195 de 2022**. Estableciendo las actividades de la siguiente manera para cada uno de los subcomponentes:

Subcomponente	Actividades		Meta o producto	Indicador	Responsable	Fecha de Realización (meses)											
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Subcomponente 1. Programas Gestión de Integridad	1.1	Convocatoria de nuevos gestores	2 convocatorias y Resolución de nuevos gestores	No. Convocatorias realizadas/ No. Convocatorias programadas	Grupo Gestores de Integridad												
	1.2	Socialización de apropiación de integridad	2 socializaciones realizadas	No. Socializaciones realizadas/ No. Socializaciones programadas	Grupo Gestores de Integridad												
	1.3	Elaborar Informe de Gestión de Integridad 2023	1 informe de Gestión de Integridad 2023	Informe de Gestión de Integridad 2023	Grupo Gestores de Integridad												
	1.4	Actividades lúdicas de apropiación del Código de Integridad	2 actividades lúdicas	No. Actividades lúdicas realizadas/ No. Actividades lúdicas programadas	Grupo Gestores de Integridad												

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Subcomponente	Actividades		Meta o producto	Indicador	Responsable	Fecha de Realización (meses)											
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Subcomponente 2. Promoción de la integridad en las instituciones y grupos de interés	2.1	Realizar campañas de promoción de la integridad a través de embajadores de integridad	5 campañas realizadas	No. campañas realizadas / No. campañas programadas	Grupo Gestores de Integridad												
	2.2	Realizar campañas de divulgación sobre conflicto de intereses a través de piezas comunicativas	2 campañas realizadas	No. campañas realizadas / No. campañas programadas	Grupo Gestores de Integridad												
	2.3	Realizar campañas de promoción de integridad a los grupos de interés a través de un documento didáctico	4 grupos de interés impactados	No. campañas realizadas / No. campañas programadas	Grupo Gestores de Integridad												
Subcomponente 3. Participación en las estrategias distritales de Integridad	3.1.	Participar en las estrategias distritales de integridad	Participación en una Estrategia	Asistencia Participación Estrategia	Grupo Gestores de Integridad												
Subcomponente 4. Gestión preventiva de conflicto de interés	4.1.	Realizar socializaciones de sensibilización sobre conflicto de intereses	2 socializaciones realizadas	No. Socializaciones realizadas/ No. Socializaciones programadas	Grupo Gestores de Integridad												
Subcomponente 5. Gestión prácticas Antisoborno, Antifraude	5.1.	Realizar campañas de promoción de la gestión de prácticas antisoborno y antifraude a través de piezas comunicativas	2 campañas realizadas	No. campañas realizadas / No. campañas programadas	Grupo Gestores de Integridad												

Fuente: Pagina Transparencia IDT - <https://www.idt.gov.co/participa/programa-de-transparencia-y-etica-publica>

De acuerdo a las evidencias reportadas en el Drive de la auditoría, se constató la realización y asistencia de las siguientes actividades, campañas, charlas, talleres, sensibilizaciones y capacitaciones las cuales no tuvieron observaciones de acuerdo al seguimiento que realizó el

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

equipo auditor en cumplimiento a la unificación de las actividades del plan de gestión de la integridad y de las actividades del Plan de Transparencia y Ética Pública durante el año 2024:

Subcomponente 1.

PROGRAMAS GESTIÓN DE INTEGRIDAD

● Actividad 1.1 - Convocatoria de nuevos gestores

- Se logra evidenciar la convocatoria realizada mediante correo electrónico por parte del Equipo de Gestores de Integridad el día 13 de febrero de 2024, socializando una pieza comunicativa, la convocatoria a toda la comunidad institucional con la invitación a unirse al equipo de gestores de integridad.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

- Se identifica la Resolución 103 de 2024 por la cual se actualiza el equipo de gestores de integridad de la entidad, se socializó por correo electrónico a toda la comunidad, el día 19 de marzo de 2024, informando el retiro de 2 personas, el ingreso de 4 personas quienes serían los nuevos integrantes, y la continuidad de 4 integrantes quedando el equipo conformado por 8 personas.

CONFORMACIÓN DEL EQUIPO

- Erin Krystel Martínez
- Lina Consuelo Novoa
- Yenny Roció Romero Muñoz
- Johanna Marcela Ospina Cruz
- Claudia del Transito Agudelo Hernández
- Jimmy Bula Giammaria
- Jimmy Alejandro Pulido Vargas
- Andrea Milena Rivera Camero

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

- Se identifico la realización de una segunda convocatoria por parte del proceso de Gestión de Talento Humano, esta de fecha 21 de junio de 2024, para hacer parte de los gestores de integridad de la entidad.

Convocatoria Gestor@s de Integridad IDT

3 mensajes

Talento Humano <talentohumano@idt.gov.co> 21 de junio de 2024, 7:00

Para: Planta IDT <planta@idt.gov.co>

Cordial saludo,

Con aras de fortalecer el equipo de Gestor@s de Integridad en el IDT, el proceso de Talento Humano invita a tod@s quienes consideren que poseen las siguientes cualidades a postularse voluntariamente:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
2. Actitud de servicio.
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
6. Competencia para comunicarse con los demás.
7. Aptitud para trabajar en equipo.
8. Capacidad organizativa y ejecutiva.
9. Interés en el tema de Integridad.
10. Interés por capacitarse en el tema.
11. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto

Dichas postulaciones estarán abiertas hasta el viernes 27 de junio de 2024.

Finalmente recordemos que, el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital, establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos.

Cordialmente,

TALENTO HUMANO

Subdirección de Gestión Corporativa

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

- De igual manera se evidencio la resolución No. SGC014 DE 18 DE JULIO DE 2024 “Por la cual se actualiza la conformación del Equipo de Gestores de Integridad”.

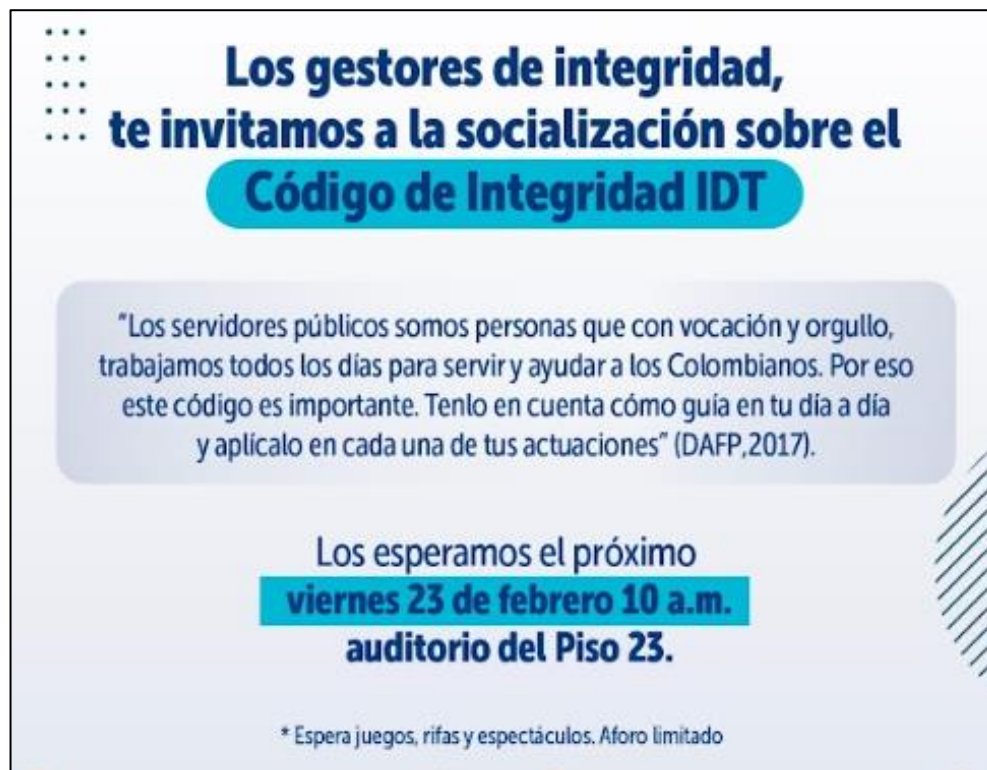
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

CONFORMACIÓN DEL EQUIPO

- Flor Ostos Angulo
- María Stefanny Gamboa Ortiz
- Claudia Marcela Peña Castro
- Carolina Low Rodríguez
- Andrea Milena Rivera Camero
- Johanna Marcela Ospina Cruz

● Actividad 1.2 - Socialización de apropiación de integridad

- El Equipo Gestores de Integridad llevo a cabo una socialización sobre el Código de Integridad el día 23 de febrero de 2024, anexando soportes fotográficos, lista de asistencia, presentación y la pieza comunicativa socializada.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

- El equipo de gestores de integridad llevo a cabo una socialización sobre el código de integridad el día 25 de junio de 2024.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

● Actividad 1.3 - Elaborar Informe de Gestión de Integridad 2023

- Para el cumplimiento de esta actividad el equipo auditor logro identificar el informe de Evaluación a los programas éticos del Instituto Distrital de Turismo, socializado en marzo del 2024. De igual manera se identifica la gestión adelantada por los Gestores de Integridad para su publicación en redes sociales.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria – Pagina de Facebook

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoría – Pagina de Instagram

● Actividad 1.4 - Actividades lúdicas de apropiación del Código de Integridad

- El día 26 de abril de 2024 se realizó la actividad "Golosita Integral", donde jefes, funcionarios y colaboradores participaron activamente y en la cual se realizaron preguntas respecto a los valores del Código de Integridad. De igual manera se logra evidenciar la invitación realizada por correo electrónico mediante la socialización de una pieza comunicativa del 25 de abril de 2024, lista de asistencia y evidencia fotográfica.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoría.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- Se evidencia correo electrónico de fecha 16 de agosto de 2024 mediante el cual se realizó la campaña y convocatoria Todas y todos unidos por la integridad a través de un Cuento, donde se integran todos los valores del código de integridad. Dando cumplimiento a la actividad lúdica para la apropiación del código de integridad.


Todas y todos unidos por la integridad a través de un Cuento


1 mensaje

Profesional Atención al Ciudadano <profesionalatencionalciudadano@idt.gov.co>
Para: Todos IDT <todos@idt.gov.co>

16 de agosto de 2024, 15:12

Comunidad del IDT,

Con el fin de promover los valores de la entidad, las Gestoras de integridad, a través del concurso **"Todas y todos unidos por la integridad a través de un Cuento"**, les queremos compartir la siguiente información adicional:

- Los equipos ya están conformados de la siguiente manera:
 - Equipo 1:** Dirección General, Comunicaciones y Subdirección de Inteligencia **JUSTICIA**
 - Equipo 2:** Planeación y Control Interno **RESPETO**
 - Equipo 3:** Jurídica y Subdirección Corporativa **HONESTIDAD**
 - Equipo 4:** Subdirección de Desarrollo y competitividad **COMPROMISO**
 - Equipo 5:** Subdirección de Mercadeo **DILIGENCIA**

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Subcomponente 2.

PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD EN LAS INSTITUCIONES Y GRUPOS DE INTERÉS

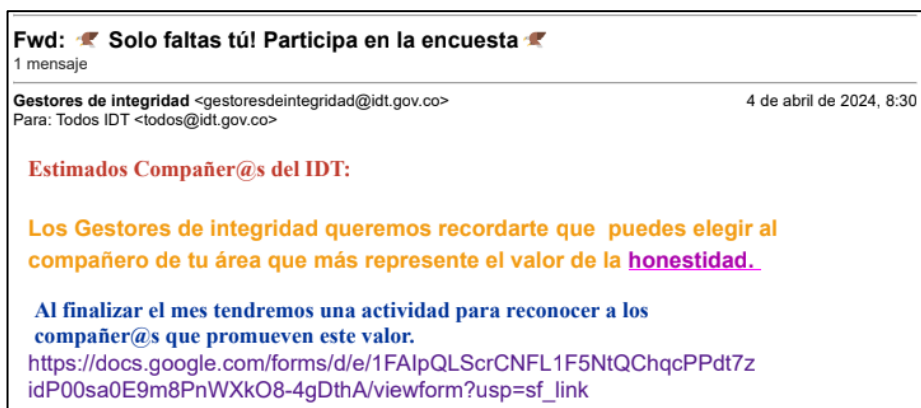
● Actividad 2.1 - Realizar campañas de promoción de la integridad a través de embajadores de integridad

- Durante el mes de marzo de 2024 se adelantó la gestión necesaria al realizar solicitudes al proceso de Comunicaciones, para el diseño de la pieza de la encuesta, y premios promocionales. El 19 de marzo de 2024 se lanzó la campaña del valor de la Honestidad, mediante una encuesta a través de la cual se escogió a una persona por área que se identifica con este valor.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

- El 04 de abril de 2024 se lanzó la campaña del valor de la Honestidad, mediante una encuesta a través de la cual se escogió a una persona por área que se identifica con este valor.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- En el mes de mayo se realizó la campaña de promoción de la integridad, haciendo énfasis en el valor del Respeto y la socialización para la premiación del valor de la honestidad.

Ahora hablaremos del RESPETO 🐾

1 mensaje

Idt Comunicaciones <idtcomunicaciones@idt.gov.co>
Para: Todos IDT <todos@idt.gov.co>

31 de mayo de 2024, 16:28



Ahora hablaremos del RESPETO.

El equipo de gestores de integridad los invita a participar de la campaña de promoción de los valores de integridad, en esta ocasión el león es el animal que representa el respeto.

Como servidor y servidora pública, **represento al León cuando reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos**, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

Espera la premiación de las Gestoras de Integridad

Desde el IDT premiamos la honestidad, es por ello que el equipo de los Gestores de Integridad, **realizará la premiación a los ganadores de su concurso**, quienes demostraron su compromiso con el cumplimiento de los valores institucionales.



¡Celebremos la honestidad y la transparencia en nuestra entidad! Nos complace anunciar a los ganadores de nuestro concurso, quienes han demostrado un compromiso excepcional con los valores éticos y la integridad. Su dedicación es un ejemplo inspirador para todos nosotros.

¡Felicidades a los ganadores y gracias a todos por su participación en la promoción de la honestidad en nuestra comunidad!

Espera nuestra premiación en tu puesto de trabajo.

Equipo de Gestores de Integridad.

Subdirección de Planeación:
Yenny Romero
Oficina Asesora de Comunicaciones:
Andrés Ortiz
Asesora de Control Interno:
Angie Suárez
Dirección General:
Camila Sánchez
Oficina Jurídica:
Damaris Lagos
Subdirección de Inteligencia y Gestión de Tecnologías de la Información:
María Ximena Villota
Subdirección Gestión Corporativa:
Catalina Galindo
Subdirección de Desarrollo y Competitividad:
Jimmy Pulido
Subdirección de Mercadeo:
Isabel Calderón

Espera la premiación en tu puesto de trabajo

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- En el mes de agosto se realizó la campaña de promoción de valores, mediante una encuesta que pretende escoger una persona por área que se identifica con el valor del Compromiso en sus labores diarias.

Participa en nuestra campaña de promoción de valores!
1 mensaje

Gestores de Integridad <gestoresdeintegridad@idt.gov.co> 22 de agosto de 2024, 15:48
Para: Todos IDT <todos@idt.gov.co>

El equipo de gestores de integridad te invita a reconocer a esos compañeros que demuestran compromiso y fidelidad en sus labores diarias, tal como el Pingüino, nuestro animal representativo para este valor.

Queremos conocer tu opinión y que nos ayudes a identificar a esos colegas que encarnan este importante valor en nuestra institución. ¡Tu participación es fundamental para promover un ambiente de integridad en el IDT!

Haz clic en el siguiente enlace y llena la encuesta:
<https://forms.gle/KKtbLcikNcr5HsWy6>

¡Gracias por ayudarnos a reconocer y fomentar el compromiso en nuestra comunidad!

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

- Para el mes de octubre se realizó la socialización de los ganadores por área, seleccionados para el valor del Compromiso y el Respeto.

Premiación Valores Integridad IDT
1 mensaje

Gestores de Integridad <gestoresdeintegridad@idt.gov.co> 18 de octubre de 2024, 10:58
Para: Todos IDT <todos@idt.gov.co>

Estimados Servidores y Colaboradores

Desde el equipo de Gestores de Integridad, queremos agradecer por su participación en la campaña de los "Valores del Código de Integridad", reconociendo en cada uno de sus equipos y dependencias quienes de sus compañeros y colegas representan estos importantes valores en el IDT.

Por lo anterior, hoy queremos reconocer con un obsequio los ganadores, que por área y de acuerdo con las votaciones de sus compañeros, fueron reconocidos por la apropiación y cumplimiento del Compromiso y el Respeto

Dependencia	Nombre del Ganador(a)	Nombre del Ganador(a)
1 Sub de Gestión Corporativa	Diego Manuel Vargas	Guillermo Ramirez Soto
2 Oficina Jurídica	Cindy Bautista Cárdenas	Estefanía Orozco
3 Subdirección de Mercadeo	Ricardo Velandia	Maria Carolina Ojarte
4 Subdirección de Planeación	Yonathan Pinzón Hortua	Nelcy Esperanza Hernández
5 Control Interno		Joan Sánchez Suárez
6 Subdirección Desarrollo y Competitividad	Luz Aida Ángel	Luz Aida Ángel
7 Subdirección de Inteligencia y Gestión de Tecnologías de la Información		Lina Franco Espejo

Cordialmente

GESTORES DE INTEGRIDAD
gestoresdeintegridad@idt.gov.co
TEL: (57-1) 2170711 Ext 1033
www.idt.gov.co

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

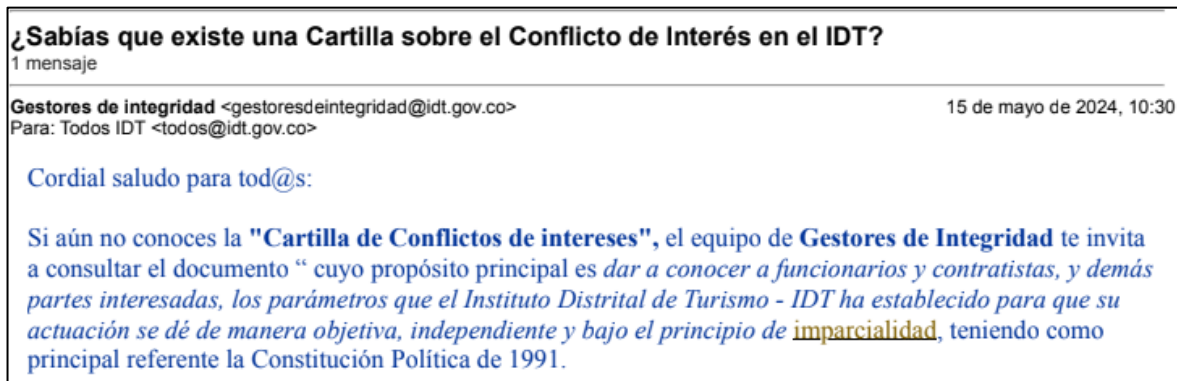
● **Actividad 2.2 - Realizar campañas de divulgación sobre conflicto de intereses a través de piezas comunicativas.**

- En el mes de marzo se realizó una divulgación mediante correo electrónico de la Cartilla de Conflicto de Intereses con la que cuenta el IDT.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

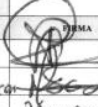
- Se evidencia la socialización de la cartilla sobre el conflicto de interés, mediante correo electrónico de fecha 15 de mayo de 2024.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

- Para el mes de julio, la socialización de la Cartilla de Conflicto de Intereses fue llevada a cabo en las instalaciones del IDT, el equipo auditor evidencia el respectivo listado de asistencia.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo		LISTADO DE ASISTENCIA				
MOTIVO DE LA REUNIÓN:		REVISIÓN CARTILLA CONFLICTOS		FECHA:	4 DE JULIO DE 2024.	
ÁREA IDT A CARGO DEL EVENTO:		DE INTERÉS SEC		LUGAR:	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	
RESPONSABLE:				HORA INICIO:		HORA FIN:
No.	NOMBRES Y APELLIDOS	ENTIDAD / DEPENDENCIA	CARGO	TELÉFONO DE CONTACTO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1	Flor Glorith Osbs	IDT - CORP.	PROF. UNIV.	3176422942	flor.osbs@idt.gov.co	
2	Nancy Giffany Gamboa	IDT - CORP	Atención ciudad	3150316662	Nancy.Gamboa@idt.gov.co	
3	Claudio Hincapié Pérez S.	IDT - OCD 1	Jefe oficina	3193314199	Claudio.perez@idt.gov.co	
4	Juan Camilo Ortiz Z.	IDT - OS	Jefe Oficina	3134322794	camilo.ortiz@idt.gov.co	
5	DANIEL P. BUITRAGO	IDT - SEC	SEC.		DANIEL.P.BUITRAGO@	
6	Carolina Low Rodriguez	IDT - SEC	Contratista	3002384242	Carolina.low@idt.gov.co	
7	Andrea Rivera C.	IDT. CORP	Profesional U	3125315508	andrea@idt.gov.co	
8	Diego M. Vargas M	IDT - Corp	Profesional U	3165382058	diego.vargas@idt.gov.co	

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

- Se evidencia divulgación sobre Resolución de Conflictos, esta mediante correo electrónico de fecha 26 de septiembre de 2024 con su respectiva pieza comunicativa.



RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

¿QUÉ ES EL CONFLICTO?

El conflicto es un proceso en el que hay oposición de intereses (tangibles), necesidades y/o valores no satisfechos. En contraposición, existe un problema cuando la satisfacción de las necesidades de una de las partes impide la satisfacción de las de la otra.

ELEMENTOS DE LOS CONFLICTOS

- Las partes, quienes chocan o se enfrentan
- Los intereses y las necesidades de cada parte
- Las causas o motivos
- Las emociones y estados de ánimo que surgen
- Las creencias y los valores en juego

Qué debo hacer cuando se presenta un conflicto...

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- El equipo auditor evidencia socialización de la Actualización de la Cartilla Conflicto de Intereses, esta mediante correo electrónico de fecha 12 de noviembre de 2024 con su respectiva pieza comunicativa.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoría.

● **Actividad 2.3 – Realizar campañas de promoción de integridad a los grupos de interés a través de un documento didáctico.**

- Se logra identificar la gestión adelantada por el Equipo Gestores de Integridad para la realización, socialización y publicación de la pieza comunicativa correspondiente a la campaña de ABC para prevenir la corrupción.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025



Fuente: Intranet IDT - <https://intranet.idt.gov.co/gestores-de-integridad>

Subcomponente 3.

PARTICIPACIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DISTRITALES DE INTEGRIDAD

● Actividad 3.1 – Participar en las estrategias distritales de integridad

- El equipo auditor logra identificar la aceptación a la capacitación por parte del Equipo Gestores de Integridad, realizada el día lunes 29 de julio de 2024 mediante YouTube y como tema el Código de Integridad, esto por parte de Función Pública.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Subcomponente 4.

GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERÉS

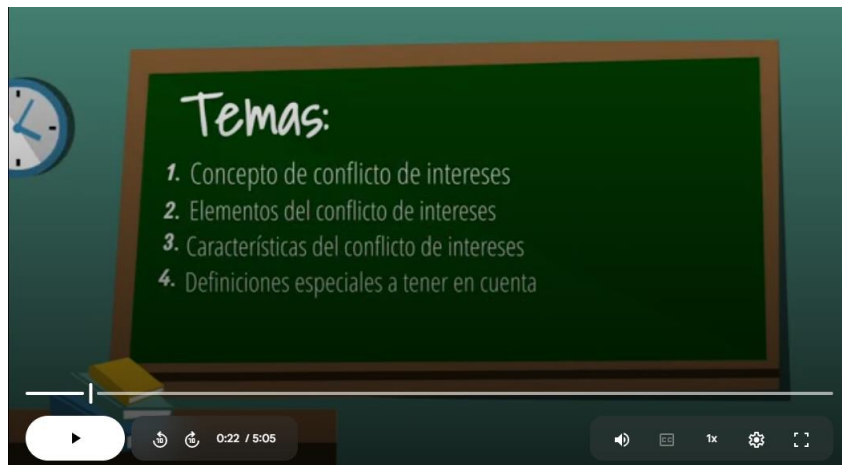
● Actividad 4.1 – Realizar socializaciones de sensibilización sobre conflicto de intereses.

- Se realizó una socialización híbrida en el mes de abril de 2024 sobre conflicto de intereses. Para lo cual el equipo auditor identificó la invitación realizada por correo electrónico con una pieza comunicativa, lista de asistencia y evidencia fotográfica.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoría.

- Se realizó socialización sobre conflicto de interés en el mes de septiembre del 2024, se evidencia el video utilizado por parte del Equipo Gestores de Integridad.



Fuente: Recopilación Drive de la Auditoría

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Subcomponente 5.

GESTIONES PRÁCTICAS ANTISOBORNO, ANTIFRAUDE

● Actividad 5.1 – Realizar campañas de promoción de la gestión de prácticas antisoborno y antifraude a través de piezas comunicativas.

- Se realizó la socialización de la Guía de Lineamientos Anti-Soborno para el Distrito, esta mediante correo electrónico de fecha 27 de junio de 2024.

✉ **Conoce la Guía de Lineamientos Anti-Soborno para el Distrito** ✉
1 mensaje

Idt Comunicaciones <idtcomunicaciones@idt.gov.co> 27 de junio de 2024, 10:19
Para: Todos IDT <todos@idt.gov.co>



Conoce la Guía de Lineamientos Anti-Soborno para el Distrito

El equipo de los gestores de integridad, invitan a la comunidad IDT a conocer las generalidades de la **"Guía de Lineamientos Anti-Soborno para el Distrito"** de la Veeduría Distrital que forma parte de nuestra Política Anticorrupción en el IDT.

01
Objetivo:
Prevenir y detectar actos de soborno dentro del Distrito. Fomentar una cultura de integridad y transparencia.

02
Política Anti-Soborno:
Establecer una política clara de rechazo al soborno dentro de las normas. Comprometer a todo el personal de la IDT y regulaciones pertinentes.

03
Gestión de Riesgos:
Identificar y evaluar los riesgos de soborno. Implementar medidas de prevención y de mitigación.

04
Procedimientos y Controles:
Establecer procesos de procedimientos claros para la gestión de riesgos y controles. Implementar medidas de control interno para monitorear y detectar posibles casos de soborno.

05
Capacitación y Concientización:
Programas de formación para empleados sobre política, leyes y consecuencias del soborno. Promoción del uso adecuado y de los canales de investigación.

Guía de Lineamientos Anti Soborno para el Distrito"

06
Devida Diligencia:
Verificación de antecedentes de socios comerciales, proveedores y terceros. Evaluación de riesgos antes de iniciar relaciones comerciales.

07
Responsabilidades:
La alta dirección es responsable de liderar e impulsar la implementación de las líneas orientadoras. Todos los empleados tienen la responsabilidad de conocer y cumplir con las políticas anti-soborno.

08
Monitoreo y Revisión:
Revisión periódica de la efectividad de los controles anti-soborno. Actualización de políticas y procedimientos de monitoreo y cambios regulatorios.

09
Consecuencias por Incumplimiento:
Aplicación de sanciones disciplinarias, de acuerdo al desarrollo, para aquellos empleados que incumplan con las políticas anti-soborno. Medidas correctivas legales y regulatorias para evitar futuros casos.

10
Conclusiones:
La implementación efectiva de los lineamientos anti-soborno es fundamental para proteger la integridad y reputación del distrito. El compromiso de todos los miembros de la organización es esencial para el éxito en la prevención y detección del soborno.

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoría.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- El 20 de septiembre de 2024 se realizó socialización sobre Practicas Antisoborno y Antifraude. El equipo auditor identifico el correo electrónico con su respectiva pieza comunicativa.

• PRÁCTICAS ANTISOBORNO Y ANTIFRAUDE •

UN ENFOQUE INTEGRAL

La legislación colombiana establece un marco normativo sólido para prevenir, investigar y sancionar actos de corrupción tanto en el sector público como en el privado, quien ha suscrito convenios internacionales en materia de anticorrupción, lo que demuestra su compromiso con la lucha global contra este delito. Se han definido diferentes prácticas, que abarquen un amplio espectro de medidas preventivas, detectivas y correctivas, diseñadas para minimizar el riesgo de fraude y sus consecuencias.





¿QUÉ SE ENTIENDE POR ANTISOBORNO?

Se refiere al conjunto de leyes, normas y prácticas establecidas para prevenir, detectar y sancionar cualquier acto de corrupción que involucre el ofrecimiento, la promesa o la entrega de dinero, bienes o favores de cualquier tipo, a un servidor público o a un particular, con el fin de que este último realice u emita un acto relacionado con sus funciones, en beneficio propio o de terceros.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR ANTIFRAUDE?

Es un conjunto de estrategias, medidas y acciones implementadas por individuos, organizaciones y entidades gubernamentales con el objetivo de prevenir, detectar y combatir cualquier tipo de actividad fraudulenta. Esta abarca desde la estafa y el robo hasta la corrupción y la falsificación de documentos, entre otros.



CONOCE LAS PRÁCTICAS ANTISOBORNO

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

RESULTADO

Con el fin de verificar en qué estado se encuentra la entidad en temas éticos (inmaduro, repetible, definido, maduro y de clase mundial), se realizó el siguiente cuadro donde se evaluaron seis atributos para observar en qué nivel se encuentra la entidad. El resultado general de los atributos nos indicó que la entidad se encuentra en un nivel Definido (amarillo) teniendo en cuenta la evaluación de las evidencias y/o soportes remitidos por el proceso de Talento Humano.

ATRIBUTO	INMADURO	REPETIBLE	DEFINIDO	MADURO	DE CLASE MUNDIAL
1. Código de ética.	El IDT cuenta con un código de ética	tiene un código de ética, aplicado esta actualizado	existe el código de ética, es eficaz y se realizan socializaciones. OBSERVACION: El Instituto Distrital de Turismo adopto el Código de Ética de acuerdo al Decreto Distrital 118 de 2018 y se realizan actividades de apropiación, sin embargo, <u>hace falta mayor participación en las actividades para la apropiación del Código.</u>	existe el código de ética del IDT, es eficaz y se evalúa con encuestas	existe el código de ética, se realizan mesas de trabajo y encuestas de satisfacción
2. ¿El código de ética de la entidad se ha difundido y puesto en práctica por la comunidad del IDT?	La comunidad conoce de la existencia del código de ética adoptado por el IDT	La comunidad sabe de la existencia de un código de ética, pero no conoce con exactitud sus conceptos principales.	Se han realizado jornadas de apropiación del código de Ética y la comunidad conoce sus características principales. OBSERVACION: Frente al código de ética y Plan de acción, los gestores de integridad vienen realizando las actividades de apropiación en el	La comunidad del IDT está capacitada para tratar los temas referentes al código de ética.	La comunidad conoce los conceptos principales del código de ética, participa en actividades de apropiación y se realizan encuestas periódicas de percepción.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO

Código:
EI-F06

Informe de Auditoría

Versión:
14

Fecha:
20/06/2025

ATRIBUTO	INMADURO	REPETIBLE	DEFINIDO	MADURO	DE CLASE MUNDIAL
			IDT, sin embargo, <u>es importante implementar actividades para un mayor porcentaje de apropiación y participación por parte de la comunidad institucional.</u>		
3. La comunidad del IDT es consciente del cumplimiento del código de ética.	La comunidad sabe que existe un código de ética.	Los empleados son conscientes de que existe el programa, recibieron capacitación alguna vez y conocen intuitivamente algunos requisitos	Existe amplio conocimiento del programa de integridad por parte de la comunidad, ya que reciben capacitación de la importancia y aplicación del código. OBSERVACIÓN: Es importante incrementar las actividades de difusión del Código de Ética, para que la comunidad sea consciente tanto de su importancia como de su cumplimiento. De igual manera, <u>es importante realizar la aplicación de una encuesta con el fin de conocer la opinión de la comunidad institucional sobre los programas y actividades relacionados con la Ética en el IDT.</u>	El programa se refuerza a través de capacitaciones periódicas, entendiendo las responsabilidades de cada área de riesgo.	Se conoce la importancia del código y sus constantes actualizaciones.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO

Código:
EI-F06

Informe de Auditoría

Versión:
14

Fecha:
20/06/2025

ATRIBUTO	INMADURO	REPETIBLE	DEFINIDO	MADURO	DE CLASE MUNDIAL
4. Es eficaz la estructura que se utiliza para gestionar el programa y hacer cumplir el código de Ética.	No existe una estructura formal de cumplimiento	Se designó personal para esta labor, pero las responsabilidades no están bien desarrolladas.	Están definidas las responsabilidades para esta labor, de igual forma, se realiza el seguimiento por parte de proceso de gestión de talento humano y el equipo de Gestores de Integridad. OBSERVACION: Se realiza un seguimiento permanente por parte del proceso de Talento Humano y equipo de Gestores de Integridad, con relación a la adopción del Código de Integridad, la convocatoria para la conformación del grupo de Gestores y la elaboración de un Plan de Acción, sin embargo, <u>es importante que toda la Comunidad Institucional se involucre más en las diferentes actividades definidas para la apropiación y así generar una mayor concurrencia.</u>	Se presentan informes del cumplimiento de forma oportuna y coherente.	Las investigaciones se llevarán a cabo de acuerdo con el protocolo y están a cargo de personas capacitadas y asignadas para esta labor.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto Distrital de Turismo

INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO

Código:
EI-F06

Informe de Auditoría

Versión:
14

Fecha:
20/06/2025

ATRIBUTO	INMADURO	REPETIBLE	DEFINIDO	MADURO	DE CLASE MUNDIAL
5. ATRIBUTO ¿Cómo se mide el éxito de los programas de cumplimiento?	Existen y se contemplan metas formales.	Las metas están definidas, por lo tanto, los empleados y contratistas saben la importancia de las actividades programadas.	Existe la participación de empleados y contratistas y a menudo se realizan mediciones (encuestas). OBSERVACIÓN: El grupo de gestores de integridad elabora de forma anual el plan de acción donde se establecen actividades de fomento y apropiación del Código de Integridad, sin embargo, <u>la asistencia de la comunidad no es tan notable, por lo cual se recomienda diseñar estrategias que contribuyan a la participación de la Comunidad Institucional en las diferentes actividades definidas en el componente de Integridad.</u>	Se integran metas de cumplimiento específicas en el proceso anual de establecimiento de metas para cada área de riesgo.	Las metas se integran en el proceso general de medición del desempeño.
6. ¿Qué tan eficaz es la estructura que se utiliza para gestionar el Plan De acción y hacer cumplir la responsabilidad?	existe una estructura formal de cumplimiento, con fechas establecidas para ejecutar un plan de acción.	Los empleados generalmente saben que pueden comunicarse con las áreas de recursos humanos o asuntos legales si sospechan que se produjo un caso de incumplimiento.	Se creó un plan de acción en el cual se definen las fechas, el cronograma y los responsables de su cumplimiento. OBSERVACION: Se elaboró un plan de acción por parte del grupo de Gestores de Integridad	Existen diversas vías a través de las cuales los empleados o las personas externas pueden informar sobre supuestos casos de incumplimiento, y todas siguen un protocolo uniforme para recopilar	Se cumple a cabalidad con el plan de acción, se socializa y se ejecutan las actividades establecidas de forma regular y programada. Para prevenir o detectar oportunamente posibles incidentes de cumplimiento.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

ATRIBUTO	INMADURO	REPETIBLE	DEFINIDO	MADURO	DE CLASE MUNDIAL
			unificándolo con las actividades que hacen parte del Plan de Transparencia y Ética Pública “PTEP”, para el cual, la Asesoría de Control Interno realizó seguimiento con una periodicidad cuatrimestral. Sin embargo, <u>es importante que el cumplimiento de estas actividades se realice en el periodo definido en el cronograma.</u>	información sobre el caso y escalarlo.	

Fuente: Elaboración propia a partir de la información suministrada.

Finalmente realizado el seguimiento a las actividades descritas en el Plan de Integridad, éste incluido en el Plan de Transparencia y Ética Pública 2024, es preciso indicar que, teniendo en cuenta que los Gestores de Integridad, no pertenecen a ninguna área, sino que, son un grupo de varios funcionarios de la entidad que hacen parte del mismo, es importante ratificar que conforme al artículo 11 del Decreto 118 de 2018 *“Las áreas de Talento Humano, o quien haga sus veces, de las entidades Distritales, deberán liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad, y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan con el apoyo de las/los Gestores/as de Integridad”*.

CARACTERIZACIÓN

La caracterización es una herramienta de gestión que permite documentar de manera ordenada los aspectos esenciales de un proceso dentro de la organización. Su finalidad es precisar la forma en que dicho proceso se ejecuta, identificando sus objetivos, responsables, recursos y vínculos con otros procesos, con el propósito de favorecer su entendimiento, control, seguimiento y fortalecimiento en el marco de la mejora continua. De acuerdo a lo anterior se evidencia que la caracterización del proceso de Gestión de Talento Humano (Código: DE-F15, Versión 3 de fecha 13/07/2021) presenta las siguientes características:

- Se observa que el objetivo y el alcance están de acuerdo con las actividades que desarrolla el proceso.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- Se evidencia la identificación de las entradas requeridas y las salidas esperadas del proceso.
- Se determinan las actividades a desarrollar dentro del ciclo PHVA, definiendo el responsable.
- Se identifican los mecanismos de monitoreo y seguimiento.
- La caracterización del proceso está bien alineada con los principios y requisitos normativos.
- Se observa la referencia al marco legal y normativo asociado al proceso.
- Se observa la coherencia entre el proveedor interno, externo, las entradas, las actividades, salidas y usuarios.
- Hay un enfoque claro en la planificación, ejecución, monitoreo y mejora continua.
- Se observa que en términos generales la ficha de Caracterización, cumple con describir de forma detallada y estandarizada las principales características del proceso.

En conclusión, la caracterización del proceso de Gestión de Talento Humano refleja alineación con los objetivos institucionales y cuenta con elementos de gestión adecuados; sin embargo, presenta desactualización frente a actividades y lineamientos vigentes, situación que se describe en mayor detalle dentro de las No Conformidades del presente informe.

EL RESULTADO DE LOS INDICADORES DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO

Los indicadores de gestión constituyen herramientas estratégicas para evaluar el desempeño institucional, garantizando el uso de los recursos y fortalecer los procesos de toma de decisiones.

Estos indicadores permiten medir de forma objetiva el cumplimiento de las metas establecidas en los planes, programas y proyectos, de igual forma permiten realizar un seguimiento sistemático a los procesos, identificar desviaciones frente a lo planificado y establecer acciones correctivas oportunas, lo que contribuye a garantizar la eficiencia, eficacia y transparencia en la gestión pública. De igual manera, constituyen insumos esenciales para las auditorías internas y externas, ya que facilitan la evaluación objetiva de la gestión y promueven la rendición de cuentas.

Dentro del alcance de la presente auditoría se identificaron los siguientes indicadores del proceso de Gestión de Talento Humano:

• Indicador porcentaje satisfacción del cliente interno frente a los programas de bienestar, capacitación y SG-SST (Mensual).

Una vez revisado el indicador establecido por el proceso de Gestión de Talento Humano para el año 2024, denominado *“Porcentaje satisfacción del cliente interno frente a los programas de bienestar, capacitación y SG-SST”* y cuyo objetivo es *“Medir el grado de satisfacción del cliente interno del IDT frente a las actividades desarrolladas dentro de los planes de trabajo de*

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

bienestar, capacitación y SG-SST”, Es importante precisar que, según la hoja de vida del indicador, el proceso tiene definida una línea base de 90% y una meta del 92%. Al analizar el seguimiento y la ficha técnica del indicador, se observa un cumplimiento promedio del 106%, lo que lo ubica dentro de un rango de gestión Satisfactorio. En la carpeta de evidencias se encuentran los resultados de las encuestas realizadas, correspondientes al nivel de satisfacción frente a los programas de bienestar, capacitación y SG-SST. Sin embargo, este indicador presenta una situación que se describe a mayor detalle dentro de las no conformidades.

Enlace ficha del indicador:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1yzMEezrK14z1zmYs9T8a1ianaXkTv-agSWG9HIKgwNY/edit?gid=716011434#gid=716011434>

Enlace evidencias:

<https://drive.google.com/drive/folders/14fhe-Pjwc9kLibidylxPewopx20eM1lM>

● **Ejecución Plan Institucional de Capacitación (Trimestral).**

Una vez revisado el indicador establecido por el proceso de Gestión de Talento Humano para el año 2024, denominado *“Ejecución Plan Institucional de Capacitación”* y cuyo objetivo es *“Medir el nivel de cumplimiento de la programación de actividades de formación de la vigencia, establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, propuesto de acuerdo con los requerimientos de capacitación grupales e individuales identificados”*, Es importante precisar que, según la hoja de vida del indicador, el proceso tiene establecida una línea base y una meta del 100%. En el seguimiento y análisis de su ficha técnica, se observa un cumplimiento promedio del 95%. En la carpeta de soportes reposan los listados de asistencia a cada una de las actividades realizadas en cada uno de los meses de la vigencia 2024, para lo cual es importante resaltar que el reporte establecido es trimestral no mensual, Sin embargo, esta situación se describe a mayor detalle dentro de las no conformidades.

Enlace ficha del indicador:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-jpzEtARNSPDCxdkWDmyQjINGaBof2jVPOHe-zpeyeY/edit?gid=667395218#gid=667395218>

Enlace evidencias:

<https://drive.google.com/drive/folders/1YASb6cRzYJkZScyGUMfwdlo1DeFw3tYj>

● **Ejecución Plan Institucional de Bienestar (Mensual).**

Una vez revisado el indicador establecido por el proceso de Gestión de Talento Humano para el año 2024, denominado *“Ejecución Plan Institucional de Bienestar”* y cuyo objetivo es *“Medir el*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

nivel de cumplimiento de la programación de actividades de bienestar social de la vigencia 2024, establecidas en el Plan Institucional, propuesto de acuerdo con los requerimientos de los funcionarios”, Es importante precisar que, según la hoja de vida del indicador, el proceso tiene establecida una línea base y una meta del 100%. Del seguimiento y análisis de su ficha técnica se desprende un cumplimiento promedio del 100%, lo que lo ubica en un rango de gestión Satisfactorio. En la carpeta de evidencias reposan los documentos que dan cuenta de las invitaciones y listados de asistencia a las actividades programadas de acuerdo al Plan Institucional de Bienestar. Sin embargo, al no realizarse actividades en enero, el promedio del 1° trimestre no sería del 100%, por lo cual se considera necesario ajustar la línea base y la meta del indicador, teniendo en cuenta que para el mes de enero puede que no se desarrollen actividades de Capacitación, Bienestar o SST.

Enlace ficha del indicador:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1GuyXsvRahlQ-HiA64cznf0xwDMvRZtC7i8WO76B850I/edit?gid=1682293587#gid=1682293587>

Enlace evidencias:

<https://drive.google.com/drive/folders/1Y8HRXGTTpQmmbI9oqxc7N0XqOMk0NnCO>

• Promedio de calificación de los funcionarios en las capacitaciones formales realizadas en cumplimiento PIC (Anual).

Una vez revisado el indicador establecido por el proceso de Gestión de Talento Humano para el año 2024, denominado “*Promedio de calificación de los funcionarios en las capacitaciones formales realizadas en cumplimiento PIC*” y cuyo objetivo es “*Determinar el nivel de apropiación de los conocimiento adquiridos en las capacitaciones formales, por parte de los funcionarios de planta del IDT, con el fin de establecer la efectividad del plan de capacitación en su contribución al desarrollo de competencias*”, Es importante precisar que, según la hoja de vida del indicador, el proceso tiene establecida una meta del 90%. Del seguimiento y análisis de su ficha técnica se desprende un cumplimiento promedio del 100%, lo que lo ubica en un rango de gestión Satisfactorio. Una vez solicitada la evidencia que da cumplimiento a la ejecución de este indicador al proceso de Gestión de Talento Humano, se evidencia la aplicación de la encuesta “Percepción de Actividades Capacitación 2024”.

Enlace ficha del indicador:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1IEGjuC_M3sB2B7-0xDKVIP9KPOxKUmhYGjA11R0hYQI/edit?gid=67931291#gid=67931291

Enlace evidencias: N/A

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Para la vigencia 2024 se logra identificar el diligenciamiento del **formato F35 Aprobación Creación, Anulación o Modificación de documentos del SIG**. En este se refleja la aprobación por parte del proceso de Gestión de Talento Humano (Subdirección Corporativa) y la Subdirección de Planeación para la anulación del Indicador Ejecución de las fases de Rediseño Institucional.

El indicador es anulado dado que para la vigencia 2024 el Instituto Distrital de Turismo ya contaba con el rediseño institucional como lo establece el **Acuerdo 007 del 31 de octubre de 2022**.

4. DESCRIPCIÓN DE LA SOLICITUD	
JUSTIFICACIÓN DE LA CREACIÓN, MODIFICACIÓN O ANULACIÓN	Dado que el rediseño institucional se terminó de implementar en el 2023, se solicita la eliminación de la hoja de vida para la vigencia 2024.
CAMBIO PROPUESTO	Se solicita la eliminación de hoja de vida

***Fuente:** Recopilación Drive de la Auditoría.*

Al revisar la información reportada se evidencian inconsistencias frente al monitoreo, evaluación y publicación de los indicadores situación que se describe en mayor detalle dentro de las No Conformidades del presente informe.

REVISIÓN DE LOS RIESGOS DEL PROCESO

La revisión de riesgos se efectúa con el propósito de verificar si el proceso auditado ha llevado a cabo la identificación, valoración y gestión de los eventos que puedan incidir en el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Este procedimiento permite a los auditores emitir un juicio profesional sobre la capacidad del proceso para anticiparse y dar respuesta a situaciones adversas, en concordancia con los lineamientos del Sistema de Control Interno y en apoyo al fortalecimiento de la mejora continua y la toma de decisiones basada en evidencia.

De acuerdo al contexto anterior, el equipo auditor revisó la gestión y seguimiento de los riesgos asociados para la vigencia 2024. Se constató que el proceso tiene identificados tres riesgos principales: dos de gestión, uno relacionado con “*Posible afectación económica por Incumplimiento de los estándares normativos debido a deficiencias que se pudieran presentar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*” y otro relacionado con “*Posible afectación a la imagen de la entidad internamente, debido a la Inadecuada gestión de los planes, programas de talento humano, reducciones o aplazamientos presupuestales*”, y uno de

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

corrupción, relacionado con *“Posibilidad de nombrar el personal del IDT sin el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo y la adecuada verificación de la hoja de vida, para favorecer a un tercero y/o recibir dádivas”*.

La verificación incluyó el análisis de los controles y acciones de tratamiento establecidos, así como la revisión de los soportes documentales correspondientes, lo que permitió identificar tanto los mecanismos de seguimiento implementados como los ajustes realizados durante el periodo, incluyendo modificaciones en la redacción de riesgos y la eliminación de acciones que no generaban valor agregado al control. Lo anterior se detalla en mayor medida a continuación:

Para el primer cuatrimestre de la vigencia 2024 el proceso de Gestión de Talento Humano contaba con los siguientes riesgos e hizo las siguientes modificaciones en el Mapa de Riesgos:

- Ajusta la descripción del control **CT-00126** perteneciente al riesgo **RG-00037**.
- Ajusta la descripción del control **CT-00164** perteneciente al riesgo **RG-00038**.
- Ajusta la descripción del control **CT-00123** perteneciente al riesgo **RC-00036**.
- Elimina la acción **AC-00172** perteneciente al riesgo **RC-00036**.

Controles y Acciones de Tratamiento

El equipo auditor realiza la verificación de los riesgos asociados al Proceso de Gestión de Talento Humano para la vigencia 2024, en donde se observó que, este tiene identificados 3 riesgos:

- **Riesgo de Corrupción RC-00036:** Posibilidad de nombrar el personal del IDT sin el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo y la adecuada verificación de la hoja de vida, para favorecer a un tercero y/o recibir dádivas.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RC-00036-CT-00123** referente a *“ El profesional de talento humano realiza la verificación documental de la historia laboral con los requisitos del empleo asociado al TH-P02 Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de carrera administrativa y TH-P20 Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de libre nombramiento y remoción, adicionalmente se realiza verificación del cumplimiento de estos estándares por parte del profesional de talento humano”*. De acuerdo con la información remitida por el proceso se observa que por parte del líder del proceso se valida la verificación documental de la historia laboral según el procedimiento establecido y la verificación del cumplimiento de estos estándares en la vinculación de los servidores durante el periodo en cuestión. Dando así cumplimiento a este control dentro del riesgo para este primer cuatrimestre de la vigencia 2024.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución de la acción **RG-00037-AC-00068** referente a *“Programación de las actividades de los planes y programas de Talento Humano para la*

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

vigencia". Una vez verificados los documentos aportados por el proceso se logra evidenciar el seguimiento y control del cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar. Dando así cumplimiento a lo descrito en esta acción dentro del riesgo para el primer cuatrimestre de la vigencia 2024.

- **Riesgo de Gestión RG-00037:** Posible afectación a la imagen de la entidad internamente, debido a la Inadecuada gestión de los planes, programas de talento humano, reducciones o aplazamientos presupuestales.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RG-00037-CT-00126** referente a "*El Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y profesional universitario de SG-SST, realizan seguimiento y verificación al cumplimiento de planes y programas asociados al Talento Humano. El responsable de realizar el control es el Profesional Universitario con funciones de Talento Humano, tal y como están establecidas en el manual de Funciones (Según acto administrativo vigente a la fecha), quien hace la revisión es el subdirector de Gestión Corporativa como jefe de dependencia y tal como lo describen las funciones establecidas en el Manual IDT (Según acto administrativo vigente a la fecha)*". De acuerdo con lo remitido por el proceso se evidencia que, durante el primer cuatrimestre de 2024, se realizó el seguimiento y verificación al cumplimiento de planes y programas asociados al Talento Humano, tanto de los planes de bienestar, capacitación y SST.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución de la acción **RG-00037-AC-00068** referente a "*Programación de las actividades de los planes y programas de Talento Humano para la vigencia*". Una vez verificados los documentos aportados por el proceso se logra evidenciar el seguimiento y control del cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar. Dando así cumplimiento a lo descrito en esta acción dentro del riesgo para el primer cuatrimestre de la vigencia 2024.

- **Riesgo de Gestión RG-00038:** Posible afectación económica por Incumplimiento de los estándares normativos debido a deficiencias que se pudieran presentar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RG-00038-CT-00164** referente a "*El Profesional universitario de Seguridad y Salud en el Trabajo del IDT realizar el seguimiento al examen médico Preocupacional de acuerdo con la notificación del estado de salud y bienestar de los servidores del IDT que hagan el respectivo reporte, Quien hace la revisión es el Subdirector de Gestión Corporativa, como Jefe de dependencia y tal como lo describen las funciones establecidas en el Manual IDT (Según acto administrativo vigente a la fecha)*". Una vez verificados los documentos aportados por el proceso se logra identificar el cumplimiento de este Control ya que este se verifica con el seguimiento al cumplimiento de las actividades que hacen parte del plan de trabajo del SG-SST.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RG-00038-CT-00163** referente a *"El Profesional universitario de seguridad y salud en el trabajo, con funciones para tal fin revisa los estándares legales asociados al SGSST. El Control se realiza formulando anualmente el plan de trabajo anual del SG-SST, revisando que cumpla con lo que la normatividad vigente exigida, y sea publicado y socializado en la página web del instituto. La verificación la hace el subdirector Corporativo y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la aprobación de dicho plan"*. Una vez verificados los documentos aportados por el proceso, se logra identificar las evidencias que dan cumplimiento a este control. De igual manera el líder del proceso valida la información reportada en el aplicativo de riesgos para el primer cuatrimestre de la vigencia 2024.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución de la acción **RG-00038-AC-00134** referente a *"Revisión de las actividades propuestas en el plan de trabajo anual de SG-SST, para la actual vigencia"*. Las actividades adelantadas para este cuatrimestre corresponden a las contempladas en el Plan de Trabajo Anual 2024 de acuerdo con la resolución 045 del 31 de enero de 2024.

Link Soportes: <https://drive.google.com/drive/folders/1wwGiOBFZ2t0S2JPREZTxI2om2UDexi7w?usp=sharing>

Para el segundo cuatrimestre de la vigencia 2024 el proceso de Gestión de Talento Humano contaba con los siguientes riesgos e hizo las siguientes modificaciones en el Mapa de Riesgos:

- Ajusta la redacción del riesgo de gestión **RG-00038**.
- Ajusta la redacción del control **CT-00164** perteneciente al riesgo **RG-00038**.
- Ajusta las causas descritas en el riesgo **RC-00036**.
- Ajusta la redacción del control **CT-00163** perteneciente al riesgo **RG-00038**.
- Se incluyeron dos nuevos controles para el riesgo de corrupción **RC-00036**, con el fin de fortalecer el proceso y evitar su materialización.

Controles y acciones de tratamiento

● **Riesgo de Corrupción RC-00036:** Posibilidad de nombrar el personal del IDT sin el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo y la adecuada verificación de la hoja de vida, para favorecer a un tercero y/o recibir dádivas.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RC-00036-CT-00213** referente a *"El profesional de Talento Humano de manera trimestral realizará la verificación de la documentación de los antecedentes judiciales de los cargos de nivel directivo y asesor del Instituto"*. Una vez revisados los documentos aportados por el proceso se logra evidenciar la revisión trimestral adelantada por el proceso frente a la verificación de antecedentes. Dando cumplimiento a este control para el segundo cuatrimestre 2024.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RC-00036-CT-00212** referente a *"El profesional de Talento Humano realiza la verificación de la documentación de los antecedentes"*

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

del servidor para corroborar que no se encuentre incurso en causal de inhabilidad consultando en las páginas de cada una de las entidades (Personería, Contraloría, Policía Nacional, Procuraduría) cada vez que se requiera la vinculación de un nuevo servidor y/o se presente a un encargo. En el caso en el cual se identifiquen inhabilidades o incompatibilidades se informa a través de correo electrónico al área solicitante y/o dirección general la no vinculación y/o encargo del servidor". Una vez revisados los documentos aportados por el proceso se logra evidenciar los respectivos certificados de las personas que fueron objeto de nombramiento dentro del periodo en evaluación, generando así con el cumplimiento de este control.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RC-00036-CT-00123** referente a *"El profesional de talento humano realiza la verificación documental de la historia laboral con los requisitos del empleo asociado al TH-P02 Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de carrera administrativa V11 y TH-P20 Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de libre nombramiento y remoción V2, adicionalmente se realiza verificación del cumplimiento de estos estándares por parte del Subdirector de Gestión Corporativa".* De acuerdo con la información remitida por el proceso se observa que por parte del líder del proceso se valida la verificación documental de la historia laboral según el procedimiento establecido y la verificación del cumplimiento de estos estándares en la vinculación de los servidores durante el periodo en evaluación. Dando así cumplimiento a este control dentro del riesgo para el segundo cuatrimestre de la vigencia 2024.

- **Riesgo de Gestión RG-00037:** Posible afectación a la imagen de la entidad internamente, debido a la Inadecuada gestión de los planes, programas de talento humano, reducciones o aplazamientos presupuestales.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RG-00037-CT-00126** referente a *"El Profesional Universitario con funciones de Talento Humano y profesional universitario de SG-SST, realizan seguimiento y verificación al cumplimiento de planes y programas asociados al Talento Humano. El responsable de realizar el control es el Profesional Universitario con funciones de Talento Humano, tal y como están establecidas en el manual de Funciones (Según acto administrativo vigente a la fecha), quien hace la revisión es el subdirector de Gestión Corporativa como jefe de dependencia y tal como lo describen las funciones establecidas en el Manual IDT (Según acto administrativo vigente a la fecha)".* El equipo auditor logra evidencia que, durante el segundo cuatrimestre de 2024, se realizó el seguimiento y verificación al cumplimiento de planes y programas asociados al Talento Humano, tanto de los planes de bienestar, capacitación y SST.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución de la acción **RG-00037-AC-00068** referente a *"Programación de las actividades de los planes y programas de Talento Humano para la vigencia".* Una vez verificados los documentos aportados por el proceso se logra evidenciar el seguimiento y control del cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación y el Plan

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Institucional de Bienestar para el segundo cuatrimestre de la vigencia 2024. Dando así cumplimiento a lo descrito en esta acción de tratamiento.

● **Riesgo de Gestión RG-00038:** Posible afectación económica por Incumplimiento de los estándares normativos debido a deficiencias que se pudieran presentar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RG-00038-CT-00164** referente a *"El Profesional universitario de Seguridad y Salud en el Trabajo del IDT realiza el seguimiento al examen médico Preocupacional de acuerdo con la notificación del estado de salud y bienestar de los servidores del IDT que hagan el respectivo reporte, Quien hace la revisión es el Subdirector de Gestión Corporativa, como Jefe de dependencia y tal como lo describen las funciones establecidas en el Manual IDT (Según acto administrativo vigente a la fecha)".* Una vez verificados los documentos aportados por el proceso se logra identificar el cumplimiento de este Control ya que este se realiza con el seguimiento al cumplimiento de actividades que hacen parte del plan de trabajo del SG-SST.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RG-00038-CT-00163** referente a *"El Profesional universitario de seguridad y salud en el trabajo, con funciones para tal fin revisa los estándares legales asociados al SGSST. El Control se realiza formulando anualmente el plan de trabajo anual del SG-SST, revisando que cumpla con lo que la normatividad vigente exigida, y sea publicado y socializado en la página web del instituto. La verificación la hace el subdirector Corporativo y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la aprobación de dicho plan."* Una vez verificados los documentos aportados por el proceso, se logra identificar las evidencias que dan cumplimiento a este control. De igual manera el líder del proceso valida la información reportada en el aplicativo de riesgos para el segundo cuatrimestre de la vigencia 2024.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución de la acción **RG-00038-AC-00134** referente a *"Revisión de las actividades propuestas en el plan de trabajo anual de SG-SST, para la actual vigencia"*. Las actividades adelantadas para este segundo cuatrimestre corresponden a las contempladas en el Plan de Trabajo Anual 2024 de acuerdo con la resolución 045 del 31 de enero de 2024.

Link Soportes:

<https://drive.google.com/drive/folders/1ZCu5NNOEICkKbkaZBLjNuLxRW8bkWNZT?usp=sharing>

Para el tercer cuatrimestre de la vigencia 2024 el proceso de Gestión de Talento Humano contaba con los siguientes riesgos e hizo las siguientes modificaciones en el Mapa de Riesgos:

- No se presentan cambios ni ajustes de riesgos, controles o acciones.

Controles y acciones de tratamiento

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- **Riesgo de Corrupción RC-00036:** Posibilidad de nombrar el personal del IDT sin el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo y la adecuada verificación de la hoja de vida, para favorecer a un tercero y/o recibir dádivas.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RC-00036-CT-00213** referente a *"El profesional de Talento Humano de manera trimestral realizará la verificación de la documentación de los antecedentes judiciales de los cargos de nivel directivo y asesor del Instituto"*. Una vez verificados los documentos aportados por el proceso se puede evidenciar que, en el mes de diciembre de 2024, se realizó la revisión y actualización de todos los antecedentes tanto para directivos como para asesores.

- Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RC-00036-CT-00212** referente a *"El profesional de Talento Humano realiza la verificación de la documentación de los antecedentes del servidor para corroborar que no se encuentre incurso en causal de inhabilidad consultando en las páginas de cada una de las entidades (Personería, Contraloría, Policía Nacional, Procuraduría) cada vez que se requiera la vinculación de un nuevo servidor y/o se presente a un encargo. En el caso en el cual se identifiquen inhabilidades o incompatibilidades se informa a través de correo electrónico al área solicitante y/o dirección general la no vinculación y/o encargo del servidor"*. Una vez verificados los documentos aportados por el proceso se puede evidenciar que el profesional de Talento Humano realiza la verificación de la documentación de los antecedentes del servidor para corroborar que no se encuentre incurso en causal de inhabilidad consultando en las páginas de cada una de las entidades (Personería, Contraloría, Policía Nacional, Procuraduría) cada vez que se requiera la vinculación de un nuevo servidor y/o se presente a un encargo, con base en ello se encontró actualización de documentos para siete (7) funcionarios.

- Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RC-00036-CT-00123** referente a *"El profesional de talento humano realiza la verificación documental de la historia laboral con los requisitos del empleo asociado al TH-P02 Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de carrera administrativa y TH-P20 Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de libre nombramiento y remoción, adicionalmente se realiza verificación del cumplimiento de estos estándares por parte del Subdirector de Gestión Corporativa"*. Una vez verificados los documentos aportados por el proceso se puede evidenciar el diligenciamiento del formato ESTUDIO REQUISITOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO para una (1) funcionaria, de acuerdo a la fecha de corte del tercer cuatrimestre, esto para el mes de septiembre de 2024.

- **Riesgo de Gestión RG-00037:** Posible afectación a la imagen de la entidad internamente, debido a la Inadecuada gestión de los planes, programas de talento humano, reducciones o aplazamientos presupuestales.

- Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RG-00037-CT-00126** referente a *"El Profesional Universitario con funciones de Talento Humano, realiza la formulación anual de*

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

planes y programas asociados al Talento Humano y la verificación la hace el subdirector Corporativo y/o el Comité de Gestión y Desempeño realiza su aprobación". Una vez verificados los documentos aportados por el proceso se puede evidenciar que se encuentra evidencia de la planeación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, sin embargo, para los demás planes a cargo del proceso no se encontró evidencia de formulación y seguimiento.

- Se evidencia el seguimiento a la ejecución de la acción **RG-00037-AC-00068** referente a *"Realizar seguimiento mensual a las actividades programadas en los planes y programas de Talento Humano para la vigencia".* Se logra evidenciar el reporte al indicador: Ejecución Plan Institucional de Bienestar, con corte a noviembre 30 de 2024, sin embargo, para los demás planes a cargo del proceso no se encontró evidencia de seguimiento mensual.

- **Riesgo de Gestión RG-00038:** Posible afectación económica por Incumplimiento de los estándares normativos debido a deficiencias que se pudieran presentar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control referente **RG-00038-CT-00164** a *"El Profesional universitario de Seguridad y Salud en el Trabajo del IDT realiza el seguimiento a los exámenes médicos ocupacionales y a las novedades reportadas del estado de salud y bienestar de los servidores del IDT. Quien hace la revisión es el subdirector de Gestión Corporativa, como jefe de dependencia y tal como lo describen las funciones establecidas en el Manual del IDT (Según acto administrativo vigente a la fecha).* Una vez verificados los documentos aportados por el proceso se evidenció el pantallazo con el radicado de una solicitud, sin mayor evidencia de la ejecución de este control.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución del control **RG-00038-CT-00163** referente a *"El Profesional universitario de seguridad y salud en el trabajo, con funciones para tal fin revisa los estándares legales asociados al SGSST. El Control se realiza formulando anualmente el plan de trabajo anual del SG-SST, revisando que cumpla con lo que la normatividad vigente exigida, y sea publicado y socializado en la página web del Instituto. La verificación la hace el subdirector Corporativo y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la aprobación de dicho plan".* Revisada la documentación aportada por el proceso se observó el ACTA No. 01, con fecha del 31 de enero de 2024, mediante la cual el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó el numeral 4.6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se evidencia el seguimiento a la ejecución de la acción **RG-00038-AC-00134** referente a *"Verificación de las actividades propuestas en el cronograma del plan de trabajo anual de SG-SST, para la actual vigencia 2024".* Se logra evidenciar documentos que dan cuenta de las actividades realizadas por el proceso, sin embargo, el indicador estableció: "No. Revisiones realizadas en el período. / No. de revisiones programadas para la vigencia", en tal medida la evidencia no cumple con la formula del indicador.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Link Soportes: https://drive.google.com/drive/folders/1_N0RrZ29aeFUDDKE5Qq2YRSrMrLQyEP?usp=sharing

Acciones adelantadas por el proceso frente a la revisión del riesgo

- Se realizó la revisión y ajuste a las recomendaciones y/u observaciones del último seguimiento generadas por parte de la Asesoría de Control Interno.
- Se realizó revisión de controles, probabilidad e impacto y acciones complementarias y validación del mecanismo de materialización de los riesgos.
- Se registra la información correspondiente en el aplicativo y se realiza el seguimiento cuatrimestral.
- Se realiza verificación del contexto para los riesgos establecidos y se evidencia la asociación de las caracterizaciones.

Cumplimiento de requisitos por parte del proceso

- Se evidencia que los riesgos identificados guardan coherencia con el objetivo del proceso.
- Las causas guardan relación con el riesgo y los controles.
- Existe un control para cada causa definida.
- Se evidencia que los controles definidos previenen y permite enfrentar la situación de materialización del riesgo.
- No se reporta materialización de los riesgos del proceso durante el alcance de la presente auditoria.

PLAN DE ACCION MIPG 2024

El Plan de Acción del MIPG en el IDT constituye una herramienta de control y seguimiento orientada a la implementación de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Su finalidad es garantizar que las políticas de gestión y desempeño institucional se materialicen en actividades específicas, medibles y con responsables claramente definidos.

En este contexto, el equipo auditor realizó la verificación de los avances y resultados reportados en el seguimiento al Plan de Acción del MIPG para la vigencia 2024, correspondiente al proceso evaluado. Dicha revisión tuvo como finalidad establecer el grado de cumplimiento de las acciones contempladas en cada una de las dimensiones del modelo aplicables al proceso, con el objetivo de fortalecer la gestión institucional, fomentar la mejora continua y asegurar la coherencia con los objetivos estratégicos del Instituto.

La revisión contemplo el análisis de las metas establecidas, las evidencias que respaldan su ejecución y los porcentajes de avance reportados por los responsables, con el propósito de

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

identificar logros, posibles retrasos o desviaciones, así como oportunidades de mejora y garantizar el cumplimiento de los compromisos institucionales frente a los lineamientos aplicables. De acuerdo a lo anterior se evidencia lo siguiente:

PROGRAMACIÓN			EJECUCIÓN	
Descripción de la actividad		Meses de Entrega	Fecha Fin dd/mm/aa	Descripción de los resultados de la gestión
1	Presentar ante el Comité MIPG el plan de acción del equipo de gestores de integridad y la necesidad de tener más participación de la Alta Dirección y de los servidores del Instituto	Enero	05/03/2024	Se realizó la presentación ante el Comité institucional de gestión y desempeño el día 26 de febrero 2024, en la cual se da a conocer el Plan de Acción del grupo de gestores de integridad del IDT para la vigencia 2024 y se reporta la gestión realizada en la vigencia 2023.
2	Fomentar la cultura de seguridad y salud preventiva a través de la ejecución de actividades que impacten la promoción y prevención de la salud laboral para todos los servidores (as) y colaboradores(as) del IDT, dedicando una serie de acciones en una semana que impulsa hábitos y estilos de vida saludable para aprender a cuidar nuestra salud, salir de la rutina y divertirse.	Octubre	28/10/2024	Se realizaron actividades enfocadas a la promoción y prevención de la salud laboral en la modalidad presencial y virtual para todos los servidores(as) y colaboradores(as) del IDT, impulsando los hábitos y estilos de vida saludable con el apoyo de ARL Positiva, Colsanitas Medicina Prepagada, empresas particulares de SPA y profesionales de la Entidad. Entre dichas actividades estuvo (Cuidados del cerebro; Actos y condiciones inseguras; Taller de Actividad Física; Orden y Aseo; Ergonomía; Manejo del Estrés; Manejo de Emociones; Rumba terapia; Exámenes Médicos Ocupacionales Periódicos y actividades de relajación - Spa.
3	Adelantar acciones orientadas al mejoramiento del ambiente laboral, la prevención del acoso laboral y sexual, la salud mental en las actividades en modalidad presencial y de teletrabajo con el apoyo de las instancias bipartitas COPASST y Comité de Convivencia Laboral.	Mayo	14/4/2024	Dentro de las acciones adelantadas se llevó a cabo una Capacitación en Acoso laboral y Sexual con apoyo de MinTrabajo, al personal directivo como a los servidores y colaboradores de la entidad. Se realizó una capacitación virtual de teletrabajo en la modalidad virtual para los teletrabajadores. Se adelanto formación a los integrantes del COPASST y del Comité de Convivencia.
	Adelantar acciones orientadas al mejoramiento del ambiente laboral, la prevención del acoso laboral y sexual, la salud mental en las actividades en modalidad presencial y de teletrabajo con el apoyo de las instancias bipartitas COPASST y Comité de Convivencia Laboral.	Noviembre	12/8/2024	Dentro de las acciones adelantadas se realizó la socialización del proceso de evaluación de riesgo psicosocial a directivos, servidores y colaboradores, así mismo, se dio inicio a la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, formación al COPASST y al Comité de Convivencia Laboral.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

PROGRAMACIÓN			EJECUCIÓN	
	Descripción de la actividad	Meses de Entrega	Fecha Fin dd/mm/aa	Descripción de los resultados de la gestión
	Adelantar acciones orientadas al mejoramiento del ambiente laboral, la prevención del acoso laboral y sexual, la salud mental en las actividades en modalidad presencial y de teletrabajo con el apoyo de las instancias bipartitas COPASST y Comité de Convivencia Laboral.	Diciembre	16/12/2024	Dentro de las acciones adelantadas se realizó capacitación en " <i>Manejo de Estrés</i> " y " <i>Manejo de las Emociones</i> "; Socialización de piezas comunicativas de " <i>Día Internacional de Prevención del Suicidio</i> "; " <i>Día Mundial de la Salud mental</i> "; El Comité de Convivencia laboral realizó socialización a través de pieza comunicativa sobre " <i>Situaciones de Acoso laboral</i> " y " <i>Resolución de Conflictos</i> "; Realización y socialización del " <i>Decálogo del Buen Trato</i> "; Socialización " <i>Línea de atención Psicológica</i> "; Participación en el primer reconocimiento a " <i>Brigadas de apoyo Emocional del Distrito</i> "
4	Realizar la Revisión y/o Actualización del profesiograma de la entidad, con el apoyo de ARL POSITIVA.	Julio	31/7/2024	Se realizó la revisión y actualización del profesiograma de la entidad con el apoyo de médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de ARL Positiva.
5	Mantener actualizado el sitio donde se encuentra alojada la información correspondiente al Proceso de Gestión de Talento Humano / Seguridad y Salud en el Trabajo como es la Brigada de Emergencias, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Estrategia Sala Amiga de la Familia Lactante, PESV, etc.	Junio	0/06/2024	Dentro de las actividades adelantadas en cumplimiento de la acción se realizó la actualización del documento ABC del COPASST, del ABC del Comité de Convivencia Laboral y ajuste en la información de la Brigada de Emergencia en el site. Así mismo se solicitó crear nuevamente un botón o minisite para el Copasst en la intranet.
	Mantener actualizado el sitio donde se encuentra alojada la información correspondiente al Proceso de Gestión de Talento Humano / Seguridad y Salud en el Trabajo como es la Brigada de Emergencias, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Estrategia Sala Amiga de la Familia Lactante, PESV, etc.	Noviembre	30/11/2024	Dentro de las actividades adelantadas en cumplimiento de la acción se realizó la actualización y organización de información del minisite de la Estrategia Sala Amiga de la Familia Lactante, Se creo un minisite correspondiente al Plan Estratégico de seguridad Vial - PESV, diagramación del Boletín Talento & Bienestar.
6	Sensibilizar y promover en los servidores públicos del IDT la obligación de la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y la Declaración de conflicto de intereses.	Julio	30/7/2024	Dentro de las actividades adelantadas para el cumplimiento de la acción, se llevaron a cabo comunicaciones para los servidores públicos del IDT con el fin de recordarles la obligación de la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y la Declaración de conflicto de intereses.
7	Postulación de Buenas Prácticas en Seguridad Vial (secretaría Distrital de Movilidad - Red Empresarial de Seguridad Vial - PESV).	Octubre	4/10/2024	Se realizó la postulación de la entidad al reconocimiento de Buenas Prácticas de Seguridad Vial.
8	Actualizar los documentos que se requiera durante la vigencia 2025 correspondientes al Proceso de Gestión de Talento Humano.	Septiembre	10/4/2024	Acta de reunión – Diagnóstico de la documentación proceso de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y nómina.
9	Dar cumplimiento a la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021 (declaración de bienes) y PEP.	Diciembre Julio	31/12/2024	Se evidencia la presentación del formato de las Personas Políticamente Expuestas en el IDT, que de acuerdo con la normatividad vigente solo es el director general.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

PROGRAMACIÓN			EJECUCIÓN	
Descripción de la actividad		Meses de Entrega	Fecha Fin dd/mm/aa	Descripción de los resultados de la gestión
10	Incluir dentro del plan de bienestar los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y/o transformación digital. Buscar lineamiento desde DAFP	Mayo	31/05/2024	Dentro del plan de bienestar para la vigencia 2024, se incluyó dentro del punto 7 las ofertas del DAFP se contemplan temas que ayudan a proteger la salud mental (línea de escucha emocional, centro de apoyo emocional, día de la felicidad y brigadas emocionales).
11	Implementar las acciones de mejora de acuerdo con los resultados de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial y de clima organizacional.	Septiembre	30/09/2024	Evaluación de los factores de riesgo psicosocial a través de la aplicación de Instrumento Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a servidores y colaboradores del IDT.

Fuente: Plan de Acción Vigencia 2024 - <https://docs.google.com/spreadsheets/d/17Z3uERKn5bBc91Fsgrnf6Xm-0qoaTTCqJp78GzmSg/edit?gid=1843659823#gid=1843659823>

Una vez realizada la revisión detallada de la descripción de los resultados reportados por el proceso de Gestión de Talento Humano, así como de los documentos soporte que se encuentran archivados en el Drive de Planeación Estratégica, se pudo constatar el cumplimiento integral de las actividades programadas en el marco del Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) para la vigencia 2024, reflejando una adecuada gestión del proceso, tanto en términos de planeación como de ejecución, y garantizando la trazabilidad y respaldo documental de los avances reportados.

INSTRUCTIVO PARA LA AFILIACIÓN DE CONTRATISTAS (PERSONAS NATURALES) A LA ADMINISTRADORA DE RIESGO LABORAL

Al verificar el TH-I08 Instructivo para la Afiliación de contratistas (personas naturales) a la Administradora de Riesgo Laboral versión 1 de fecha 14 de abril de 2020 y cuyo objetivo es “Establecer lineamientos y pasos necesarios para tramitar la afiliación de contratistas (personas naturales) del Instituto Distrital de Turismo, a la Administradora de Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente de SST Seguridad y salud en el Trabajo”. El equipo auditor observó que el proceso cuenta con la ejecución de las siguientes actividades:

- Se evidencia el documento soporte mediante el cual el profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo SST realiza la verificación correspondiente, para acopiar la base sociodemográfica de los contratistas.
- Se evidencian los comprobantes de radicación de las afiliaciones realizadas para la vigencia 2024.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- En los documentos aportados se logra identificar la gestión adelantada por el proceso, al enviar los certificados de afiliación a la Oficina Jurídica, esto con el fin de que se realice el acta de inicio correspondiente.

Una vez revisados y analizados los documentos aportados por el proceso, los cuales sirven como evidencia del desarrollo y ejecución de las actividades definidas en el presente instructivo, se pudo constatar que dichas acciones fueron ejecutadas en su totalidad y en concordancia con los lineamientos establecidos. Este análisis permitió determinar su cumplimiento integral para la vigencia 2024, reflejando una adecuada gestión del proceso.

VERIFICACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS PMP Y EL PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL PMI

Verificación Plan de Mejoramiento por Procesos (PMP):

Una vez revisado el Consolidado Base General PMP establecido para la vigencia 2024, el equipo auditor logra evidenciar que el proceso de Gestión de Talento Humano tenía suscrito un plan de mejoramiento por proceso en el cual se relaciona la siguiente acción:

No.	DESCRIPCIÓN DEL ORIGEN	FECHA DEL HALLAZGO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIÓN(ES)	TIPO DE ACCIÓN	FECHA INICIO	FECHA FIN
GTH-AC51	Resultado de auditorías (internas o externa)	11/7/2023	Al verificar la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se evidenció que no se surtió la etapa completa de planeación. (Transversal con el proceso de Direccionamiento Estratégico)	Reformular la política de gestión del conocimiento y la innovación y asociar a esta el plan de trabajo previsto para la vigencia 2024 con su respectivo seguimiento.	Acción correctiva	1/1/2024	1/12/2024

Fuente: Base General Plan de Mejoramiento por Procesos PMP Acciones Cerradas - febrero 2025

El seguimiento a esta acción correctiva fue efectuado por la Asesoría de Control Interno el pasado 26 de febrero de 2025, en donde al verificar las evidencias se observa que se realizó la

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

reformulación de Política de Gestión del conocimiento 2024 así como el plan de trabajo formulado con espacio para seguimiento cualitativo y porcentual.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia la eficacia de la acción al cumplir con lo programado y se verifica la efectividad. Así las cosas, se sugiere el cierre de esta acción.

Evidencias:

https://drive.google.com/drive/folders/1LQHpwYl_F8oQZfksvnXoJP9m4O5PdrvR?usp=drive_link

Verificación plan de mejoramiento institucional (PMI):

Una vez revisado el Consolidado Base General PMI, el equipo auditor logra evidenciar que el proceso de Gestión de Talento Humano tenía suscrito un plan de mejoramiento Institucional (Contraloría) el cual se relaciona la siguiente acción:

ORÍGEN DEL HALLAZGO	N° DEL HALLAZGO o Numeral del Informe de la Auditoría o Vig.	FECHA GENERACIÓN DEL HALLAZGO. (AAAA/MM/II)	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN A REALIZAR	CÓDIGO DE LA ACCIÓN	AREA RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	FECHA DE INICIO DE LA ACCIÓN (DD/MM/AAAA)	FECHA TERMINACIÓN DE LA ACCIÓN (DD/MM/AAAA)
AUDITORIA DE REGULARIDAD CÓDIGO 15 PAD 2023	3.2.1.2	9/10/2023	Hallazgo administrativo con presunta incidencia disciplinaria e incidencia fiscal en cuantía de \$35.073.700 por el pago de Intereses de mora en la cancelación de obligaciones a Colpensiones en las vigencias 2011 a 2018	Realizar seguimiento semestral por parte del encargado de la liquidación y pago de la seguridad social a los estados de cuenta (Pantallazo en \$0) del Fondo de Pensiones Colpensiones	1	Subdirección de Gestión Corporativa/ TH. Nómina	23/10/2023	8/10/2024
AUDITORIA DE REGULARIDAD CÓDIGO 15 PAD 2023	3.2.1.2	9/10/2023	Hallazgo administrativo con presunta incidencia disciplinaria e incidencia fiscal en cuantía de \$35.073.700 por el pago de Intereses de mora en la cancelación de obligaciones a Colpensiones en las vigencias 2011 a 2018	Solicitar capacitación sobre la liquidación de seguridad social al operador de recaudo correspondiente	2	Subdirección de Gestión Corporativa/ TH. Nómina	16/11/2023	31/3/2024

Fuente: Base General Plan de Mejoramiento Institucional PMI - diciembre 2024

Hallazgo 3.2.1.2 Acción No. 1: El seguimiento por parte de la Asesoría de Control interno a esta acción fue efectuado el día 10 de diciembre de 2024, en el que se describe que, de acuerdo con el soporte adjunto por el proceso se evidencia el pantallazo del estado de cuentas con Colpensiones el cual se encuentra en \$0.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Hallazgo 3.2.1.2 Acción No. 2: El seguimiento por parte de la Asesoría de Control Interno a esta acción fue efectuado el día 13 de junio de 2024, en el que se describe que, se observa que en el transcurso de este cuatrimestre se han llevado a cabo varias capacitaciones dictadas por Mi Planilla quien es el operador de recaudo que tiene la entidad y fueron recibidas por parte del profesional de nómina.

Una vez recibida la comunicación del Informe Final Auditoría Financiera de Gestión y de Resultados Código No.11, PDVCF 2025. Por parte de la Contraloría de Bogotá se evaluaron estas acciones calificándolas con una Eficacia del 100%, una Efectividad del 90% y un Estado y Evaluación Auditor **Cumplidas Efectivas.**

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en adelante PETH del Instituto Distrital de Turismo – IDT 2025, se enmarca en la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 - 2030 “Talento que ama Bogotá”, cuyo objetivo es Contribuir al Mejoramiento de la Calidad de vida de los colaboradores de la Entidad, a través de la formulación y desarrollo de planes y programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo, y que permita el posicionamiento del IDT y el fortalecimiento de su gestión interna.

El plan se desarrolla bajo los antecedentes y directrices la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015 —que establecen principios de gerencia pública, provisión del empleo y desarrollo administrativo—, y articula la obligación prevista en el Decreto 612 de 2018 de integrar, en el marco del MIPG, los planes institucionales y estratégicos de talento humano al Plan de Acción a que se refiere el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

De igual manera dentro del marco legal contemplado, el Plan Estratégico de Talento Humano contempla la normatividad vigente y las directrices aplicables en la materia.

Para la vigencia 2024 fue adoptado mediante la resolución No. 048 del 31 de enero de 2024, *“por la cual se adoptan el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Anual de Vacantes y provisión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2024”*

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recursos Humanos - PAVPRH (Código TH-PR03 V3-31/01/2024) se constituye en una herramienta de medición que permite conocer, por una parte, cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la entidad, lo que facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y tiene como objetivo Identificar las necesidades del talento humano requerido por el Instituto Distrital de Turismo – IDT en el 2024, con relación a su planta de personal vigente, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad, incluso las temporales que se susciten.

Para la Provisión de Empleo Público, el Instituto Distrital de Turismo- IDT se basa en un metodología para la provisión a través de la cual se define el Plan Anual de Vacantes considerando lo establecido en el capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”, y en ese sentido, la Subdirección de Gestión Corporativa a través del proceso de Talento Humano elaboró el referido plan realizando un análisis de la planta de personal del IDT obteniendo la caracterización de la Planta de Personal, arrojando de otros, los siguientes datos a saber, con información con corte al 20 de enero de 2024:

PLANTA PERMANENTE DE CARGOS: 90

PLANTA PERMANENTE DE CARGOS	
CARRERA ADMINISTRATIVA	74
LIBRE NOMBRAMIENTO	15
PERIODO FIJO	1
PERIODO INSTITUCIONAL	0
TEMPORAL O TRANSITORIO	0
TOTAL	90

VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORAL:

CARGOS	OCUPADOS POR TITULAR	VAC. DEFINITIVA	VAC. TEMPORAL
DIRECTIVO	8	0	0
ASESOR	6	0	0
PROFESIONAL	21	39	4
TÉCNICO	0	4	2
ASISTENCIAL	0	1	5
TOTAL	35	44	11

Respecto de la provisión de vacantes, esta se realiza de acuerdo con la naturaleza del empleo y la situación administrativa correspondiente y teniendo en cuenta la Directiva 002 del 29 de diciembre de 2023 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Para la vigencia 2024, el proceso de Talento Humano indica en la información aportada a este proceso de Auditoría, que se realizaron los siguientes estudios de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo:

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO A PROVEER:	RESULTADOS
Profesional Especializado CODIGO:222 GRADO:06 NÚMERO DE VACANTES 1	Una vez agotado el procedimiento establecido, y teniendo en cuenta que no existen funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para desempeñar el empleo, se procede a declarar desierto este proceso y por tanto a proveer, de conformidad con lo dispuesto en el documento Lineamientos para Encargo en los Empleos de Carrera Administrativa del IDT y la normatividad vigente en la materia.
Profesional Especializado CODIGO:222 GRADO:05 NÚMERO DE VACANTES 1	Una vez agotado el procedimiento establecido, y teniendo en cuenta que no existen funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para desempeñar el empleo, se procede a declarar desierto este proceso y por tanto a proveer, de conformidad con lo dispuesto en el documento Lineamientos para Encargo en los Empleos de Carrera Administrativa del IDT y la normatividad vigente en la materia.
Profesional Universitario CODIGO:219 GRADO:02 NÚMERO DE VACANTES 1	Para el referido proceso se evidencio que existen tres empleados de carrera que cumplen el perfil requerido para cargo a proveer, en este sentido, e conformidad con el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 "El encargo deberá recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad".
Profesional Universitario CODIGO:219 GRADO:01 NÚMERO DE VACANTES 1	Para el referido proceso se evidencio que existen cuatro empleados de carrera que cumplen el perfil requerido para cargo a proveer, sin embargo, teniendo en cuenta que las funcionarias de carrera administrativa que cumplen con los requisitos para desempeñar el empleo, se encuentran encargadas en cargos de nivel profesional, se procede a declarar desierto este proceso y por tanto a proveer, de conformidad con lo dispuesto en el documento Lineamientos para Encargo en los Empleos de Carrera Administrativa del IDT y la normatividad vigente en la materia.
Tecnico Administrativo CODIGO:367 GRADO:01 NÚMERO DE VACANTES 1	Para el referido proceso se evidencio que existen dos empleados de carrera que cumplen el perfil requerido para cargo a proveer, sin embargo, teniendo en cuenta que las funcionarias de carrera administrativa que cumplen con los requisitos para desempeñar el empleo, se encuentran encargadas en cargos de nivel profesional, se procede a declarar desierto este proceso y por tanto a proveer, de conformidad con lo dispuesto en el documento Lineamientos para Encargo en los Empleos de Carrera Administrativa del IDT y la normatividad vigente en la materia.

Fuente: Elaboración Equipo Auditor con base en la información suministrada por el proceso.

Posterior a ello, se evidencia la Subdirección de Gestión Corporativa, convoca al Proceso de Encargo de conformidad con las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019 y los Lineamientos para Encargos en los Empleos de Carrera Administrativa emitido por el IDT.

Por otro lado, y considerando el proceso de vinculación de personal el equipo auditor revisa el el procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de carrera administrativa Código TH-P02 V14 31/08/2023 el cual tiene como objetivo brindar las pautas necesarias para llevar a cabo la provisión laboral del Talento Humano del Instituto Distrital de Turismo para empleos de carrera administrativa, a partir de acciones puntuales avaladas por la normatividad vigente.

Se evidencia que el procedimiento documenta todas las acciones desarrolladas en su contenido cumplimiento con la estandarización del proceso como se puede evidenciar a continuación:

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

IX. Anexos.

Anexo 1: TH-F13 Información de inducción.
 Anexo 2: TH-F14 Documentos necesarios para posesión del cargo.
 Anexo 3: TH-F15 Solicitud exámenes médicos ocupacionales
 Anexo 4: TH-F20 Acuerdo de Confidencialidad.
 Anexo 5: TH-F26 Entrevista.
 Anexo 6: TH-F27 Lista de chequeo Historias Laborales.
 Anexo 7: TH-F45 Acta de Posesión.
 Anexo 8: TH-F46 Declaración de Inexistencia de Inhabilidades o Incompatibilidades.
 Anexo 9: TH-F57 Estudio requisitos para el ejercicio del cargo.
 Anexo 10: TH-F75 Publicación de Perfil del Empleo a Encargar
 Anexo 11: TH-F76 Estudio de Verificación de Requisitos para Otorgamiento de Encargo
 Anexo 12: TH-F77 Formato de Manifestación de Interés
 Anexo 13: TH-F78 Resultado de Análisis para la Designación del Encargo
 Anexo 14: GD-F07 Memorando.
 Anexo 15: GD-F10 Resolución.
 Anexo 16: GD-F12 Oficio.

Fuente: Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de carrera administrativa Código: TH-P02.

PROCEDIMIENTO PARA LA DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

En cuanto al procedimiento para la Desvinculación del Talento Humano Código TH-P19 V3-13/03/2024.

Este procedimiento tiene como objetivo brindar las pautas necesarias para llevar a cabo la desvinculación laboral del Talento Humano de la planta de personal del Instituto Distrital de Turismo, a partir de acciones puntuales avaladas por la normatividad vigente.

Se evidencia en el procedimiento que se documenta las acciones contempladas en el mismo tal como se evidencia a continuación:

IX. Anexos

Anexo 1: TH-F15 Formato Exámenes Médicos Ocupacionales
 Anexo 2: TH-F40 Acta de informes de gestión.
 Anexo 3: GB-F09. Devolución de Inventarios y Cancelación de Servicios.
 Anexo 4: GD-F10 Resolución.
 Anexo 5: TH-F58 Entrevista de retiro del IDT
 Anexo 6. TH-I08 Guía para la transferencia de conocimientos.

Fuente: procedimiento para la Desvinculación del Talento Humano Código TH-P19 V3- 13/03/2024.

El proceso de Talento Humano en la información suministrada al equipo Auditor reporto para la vigencia 2024 las siguientes desvinculaciones:

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- ANDRES CLAVIJO
- ANGELA PINZON
- ASTRID ESCOBAR
- CAMILA SANCHEZ
- CESAR PELÁEZ (Desvinculación para nuevo nombramiento)
- CHRISTIAN VARGAS
- CLAUDIA PEÑA
- EDGAR ORDOÑEZ
- JOHN CHALARCA
- JORGE CHACON
- JUAN LAMAR
- JUAN TRUJILLO
- JULIANA MEJIA
- KATHERINE SANCHEZ
- LILIANA HENAO (Desvinculación para nuevo nombramiento)
- LUZ MARTINEZ
- MARIA DEL CARMEN JIMENEZ
- PAOLA SANCHEZ
- PATRICIA LAÑAS
- VERONICA ZAMBRANO
- ZULMA WALTEROS

Una vez revisado los expedientes compartidos se evidencia que los procesos de desvinculación cumplen con lo establecido en el procedimiento para la Desvinculación del Talento Humano Código TH-P19 V3- 13/03/2024.

Desarrollo del Talento Humano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Adoptado mediante la Resolución No. 046 del 31 de enero de 2024 “Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de Turismo -IDT para la vigencia 2024”

El Plan Institucional de Capacitación TH-PR02 V3 (31/01/2024) se construye a partir de las necesidades de formación del personal de la entidad, sin distingo de su tipo de vinculación, y se establece con las diferentes actividades del programa de Inducción, Reinducción.

Una vez revisado el contenido del Plan de Capacitación podemos evidenciar lo siguiente:

La metodología empleada para el desarrollo del plan se basa en establecido en la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) y se diseñó conforme los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP., así como los lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG.

Para desarrollar la caracterización de la población se visualizó la caracterización de los empleados de la planta global de personal identificando las edades y el perfil de los empleados.

De igual manera se realizó la evaluación del PIC 2023 así como la aplicación de una encuesta de percepción de actividades realizadas, obteniendo de esta manera se formuló el PIC 2024.

El Plan de Capacitación 2024 se estructuró conforme a los lineamientos establecidos y se ejecutó de acuerdo con lo planeado; en este mismo sentido, se realizó el seguimiento y la evaluación correspondientes, evidenciando el cumplimiento de las capacitaciones programadas para la vigencia 2024.

Se evidencia a continuación el reporte de seguimiento y análisis.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo		SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS DEL INDICADOR										Código: SIG-F06 Versión: 8 Fecha: 16-06-2023			
Nombre del indicador:		Ejecución Plan Institucional de Capacitación													
Responsable de diligenciamiento:		Subdirector(a) Corporativo													
Período reportado:		Trimestre IV										Fecha de reporte:		martes, 31 de diciembre de 2024	
Fuente de información:		PIC- Charlas formativas													
SEGUIMIENTO															
Variables de la fórmula		Definición		Resultados											
				Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Número de capacitaciones realizadas		Se refiere a las capacitaciones realizadas de acuerdo a lo programado en el Plan de Capacitación Institucional.	-	6	6	8	7	16	3	4	7	6	8	10	
Total de Capacitaciones Programadas		Se refiere al total de capacitaciones programadas en el Plan de Capacitación Institucional.	-	6	10	8	7	16	3	4	7	6	8	10	
Constante (Si aplica)															
Porcentaje de cumplimiento			100%	60%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
LECTURA E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS															
Medición							Desempeño				ACCIÓN DE MEJORAMIENTO				
							Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	¿Requiere?	TIPO			
Cumplimiento acumulado por trimestre							80%	100%	100%	100%					
Cumplimiento versus a la meta							95%								

Fuente: Información remitida por el proceso de Talento Humano

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, para la vigencia 2024 contemplo que este se desarrollará a través de jornadas de inducción, de re inducción, oferta institucional gratuita de entidades como el DAFP, la ESAP, Cajas de Compensación, DASCD en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional PAO y de charlas y/o talleres formativos de las áreas propias de la entidad, en este sentido, de acuerdo con lo reportado por el proceso de talento humano en la presente Auditoría, se pudo verificar los listados de asistencia a las jornadas de inducción y reinducción así como la utilización de los formatos establecidos para la información de inducción como se puede evidenciar a continuación:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INFORMACIÓN DE INDUCCIÓN	Código: TH-F13 Versión: 6 Fecha: 31/08/2023
Para la Entidad es importante conocer su apreciación acerca del proceso de inducción que se lleva a cabo. Marque con una X en SI o NO dependiendo si el tema en mención le fue explicado y/o entregado en la Inducción.		
DATOS GENERALES DE LA INDUCCIÓN		
Nombre del Servidor Público <u>Yinno Alexander Nunez Baibosa</u>		
Fecha de realización de la inducción <u>27 de mayo de 2024</u>		
Los siguientes temas fueron explicados por el Profesional de Talento Humano		
	SI	NO
1. Creación del Instituto Distrital de Turismo	X	
2. Misión de la Entidad.	X	
3. Visión de la Entidad.	X	
4. Política Distrital de Turismo.	X	
5. Objetivos Institucionales.	X	
6. Código de Integridad del IDT	X	
7. Objetivos de calidad de la Entidad.	X	
8. Organigrama de la Entidad.	X	
9. Mapa de procesos.	X	
10. Sistema Integrado de Gestión.	X	

***Fuente:** Información aportada por el proceso Auditado.*

PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

Tiene como objetivo fortalecer la integración de los servidores públicos, sus compañeros de trabajo (mejorando el clima laboral), e incluso coadyuvar al mejoramiento de las relaciones de su núcleo familiar.

Para la vigencia 2024 fue adoptado mediante la Resolución No. 091 de 2024 “*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2024*”

De acuerdo con las actividades programadas y ejecutadas para la vigencia 2024 respecto del Plan de Bienestar se evidencia la realización de actividades como:

- La conmemoración del día de la mujer
- Se diseño y remitió tarjetas de cumpleaños
- Se conmemoro el día de la felicidad
- Se celebro el cumpleaños del IDT, entre otros.

Se evidencia el cumplimiento del 100% de las actividades realizadas y el 100% de satisfacción de los servidores beneficiarios de estas actividades.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Seguridad y salud en el trabajo

Tiene como objetivo establecer y desarrollar el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), identificando metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos.

El periodo de alcance de la presente auditoría fue objeto de evaluación en el Informe de Auditoría – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG- SST del 28 de abril de 2025 cuyo objeto fue: *“Evaluar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo - SG-SST en el IDT, conforme a la normatividad vigente y aplicable”*:

Del mencionado proceso no se generó plan de mejoramiento y los hallazgos obtenidos son observaciones al proceso.

Gestión del Rendimiento

El Plan Estratégico de Talento Humano adopto las metodologías de evaluación para la gestión de los servidores públicos que componen la planta de personal de la entidad, considerando los lineamientos brindado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial a través de la Resolución 053 del 26 de abril de 2017, así mismo, adoptó a través de la Resolución 017 de 2019 el Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos, siguiendo lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y a través de la Resolución 043 de 2017, el IDT adoptó el Sistema de evaluación de la gestión para empleados provisionales siguiendo la metodología establecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, contemplando de esta manera los lineamientos y normatividad vigente para la materia.

De acuerdo el informe de evaluación al desempeño laborar aportado por el proceso de talento humano al presente proceso auditor, se evidencia que la evaluación fue aplicada a las áreas del Instituto en las cuales los servidores, cumplen el desempeño de sus respectivos cargos, con el fin de evidenciar el cumplimiento de los compromisos o acuerdos laborales, para el efecto se realizaron tres evaluaciones, dos parciales correspondientes al primer y segundo semestre y una clasificación definitiva a la sumatoria de las 2 evaluaciones parciales semestrales.

Obteniendo la siguiente calificación definitiva:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

CALIFICACIÓN DEFINITIVA

CALIFICACION DEFINITIVA	
DEPENDENCIA	PROMEDIO POR AREA
COMUNICACIONES	100,0%
GESTIÓN CORPORATIVA	98,7%
DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	99,1%
DIRECCIÓN	100%
OFICINA JURÍDICA	99,5%
PLANEACIÓN	100,0%
MERCADEO	98,0%

Fuente: reporte e informe de Evaluación de Desempeño Laboral. Proceso de Talento Humano.

De lo anterior se evidencia el cumplimiento de la gestión del rendimiento por parte del proceso de Talento Humano.

Gestión del conocimiento

El proceso de talento humano acompañó el desarrollo del procedimiento para la Gestión del Conocimiento como dimensión que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en este sentido se reporta la implementación del sistema de gestión del conocimiento en la intranet de la entidad.



Fuente: Intranet IDT

Archivo de Historias Laborales

Dentro de las actividades planteadas para el mejoramiento del proceso, se programó lo siguiente:

– Revisar conjuntamente con el Proceso Gestión Documental, el registro de las hojas de control de los expedientes, que permita tener la información actualizada del archivo de gestión.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

– Se actualizará permanentemente la matriz en Excel con novedades de nómina y listado de expedientes laborales activos.

Dentro de la revisión realizada por el equipo auditor se pudo constatar la implementación y actualización de la Matriz de información dispuesta para el seguimiento a las novedades de nómina y expedientes laborales activos.

Pasantías

La Resolución 300 del 31 de diciembre de 2021 “Por la cual se establecen condiciones generales para el desarrollo de las prácticas laborales y el servicio de auxiliar jurídico ad honórem en el Instituto Distrital de Turismo – IDT”, modificada parcialmente por la Resolución 121 del 10 de junio de 2022, propone acompañar y ejecutar las prácticas contemplando el servicio de auxiliar jurídico o judicatura como el desarrollo práctico de los conocimientos teóricos adquiridos en las instituciones de educación autorizada por el Gobierno Nacional en lo que respecta al programa de Derecho y la práctica laboral como actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, así como de formación profesional integral del SENA, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

En este sentido durante la vigencia 2024 se realizaron las siguientes vinculaciones:

PRACTICANTE/PASANTE/JUDICANTE	ACTO ADMINISTRATIVO
DIANA LISETH QUIÑONES MONTAÑO	Res. 136 17-04-24
JOHAN DAVID RAMIREZ PEÑA	Res. 162 09-05-24
ANGIE NATHALY TELLO GUATAQUIRA	Res 151 03-05-204
JOHAN NICOLAS TRUJILLO PACHECO	Res SGC18 24-07-24
MARÍA DE LOS ANGELES MORENO VARGAS	Res SGC024 13-08-24
YURANY ANDREA HERNANDEZ BALCAZAR	Res SGC048 25-09-24
MIGUEL ANGEL VELASCO MONTAÑO	Res SGC083A 3-12-24

Fuente: Información aportada por el proceso.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Anexo PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

En el Instituto Distrital de Turismo – IDT como acción afirmativa en el compromiso para aportar a la inclusión laboral, se desarrollarán acciones dirigidas a reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y deberes, reconociendo sus capacidades, logros y aptitudes.

Para el efecto dentro del Plan Estratégico de Talento Humano se Planteó el cumplimiento de las siguientes acciones:

- Acción 1: Promover una cultura incluyente en el IDT, en articulación con el Sistema Distrital de Discapacidad y entidades tales como SENA, Secretaría de Desarrollo Económico, Oficina de Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación Distrital, Asociaciones sin ánimo de lucro y empresas incluyentes, entre otras.
- Acción 2: En cuanto a la provisión de las vacantes que se susciten, no sólo se tendrá en cuenta lo establecido en el numeral 3.1 del Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano del IDT para la vigencia 2024, sino que se revisará la adecuación de los procesos de reclutamiento, inducción y capacitación, para los trabajadores con discapacidad.
- De acuerdo con el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017, por el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, las plantas de personal con entre 1 y 1000 empleados deberán vincular el 3% de su planta a personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2023.

Para el cumplimiento de la acción No.1 se puede evidenciar el reporte de charlas formativas, sensibilizaciones y espacios con entidades externas y grupos internos donde promueve la cultura incluyente en el Instituto.

Respecto de la Acción No.2 se puede constatar que en el numeral 5 del Plan de vacantes 2024 en lo que atañe a las formas de provisión de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción se da cumplimiento a estos lineamientos y a lo dispuesto en cuanto al reclutamiento del personal de planta en condiciones de discapacidad que establece el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 211 de 2017 del DAFP, así mismo, en la página de la entidad se dispone de un forma de inducción y reintroducción que puede habilitar la página es navegable por lectores de pantalla que usan las personas con discapacidad visual.

Por otro lado, en cuanto al porcentaje de vinculación, al cierre de la vigencia 2024, el IDT vinculó en provisionalidad a 2 servidores en condición de discapacidad y adicionalmente contaba con un contrato de prestación de servicios para una persona en esta condición. La meta para al 31 de diciembre 2027 es alcanzar la vinculación de 4 personas en condición de discapacidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Anexo PERSONAS TRANS

En el marco de las actividades del proceso de Gestión del Talento Humano en el Instituto Distrital de Turismo – IDT como acción afirmativa en el compromiso de aportar a la inclusión laboral, se acogerán las siguientes actividades dirigidas a reconocer a las personas transgénero como sujetos de derechos y deberes, reconociendo sus capacidades, logros y aptitudes.

Para el cumplimiento de esta acción afirmativa se contemplaron once (11) actividades, entre las cuales se encuentran:

- Hacer efectiva la exención del requisito de la libreta militar para las personas trans, como documento para cualquier modalidad de vinculación.
- Reconocer el nombre identitario de las personas trans en actas, contratos y todas las etapas contractuales, fichas del servicio y documentos oficiales que se diligencien.

Respecto de la primera, al observar la pertinencia de esta, se evidencia que resulta ineficiente frente a los objetivos que se pretenden considerando la expedición de la circular No. 39 de 2021 expedida por el Ministerio de Trabajo mediante la cual se establece la prohibición legal de exigir tarjeta militar para ingreso a un empleo.

POLITICA INTERNA DE TELETRABAJO

La resolución 336 de 2023 "*Por la cual se adopta la Política Interna de Teletrabajo, se unifican las Resoluciones expedidas en el Instituto Distrital de Turismo - IDT relacionadas con la modalidad de teletrabajo y se dictan otras disposiciones*" estableció la política interna de teletrabajo.

Política Interna de Teletrabajo Código TH-P05 V 1 (06-09-2023) tiene por objetivo adoptar el teletrabajo en el Instituto Distrital de Turismo como una forma de organización laboral aplicable a los/as servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos que laboran en la Entidad, que cumplan con las condiciones señaladas en la presente política, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promocionar la inclusión social y promover el uso efectivo de las TIC.

Para la vigencia 2024, de acuerdo con lo reportado por el proceso en el marco de la presente auditoria, evidenciamos el cumplimiento de lo estipulado en la política, considerando lo siguiente:

La resolución No. 098 de 2024 “Por la cual se autoriza la modalidad de Teletrabajo suplementario a unos(as) servidores(as) públicos(as) del Instituto Distrital de Turismo - IDT” resuelve otorgar la calidad de teletrabajadores/as en la modalidad suplementaria a (...) “*los servidores/as públicos/as de la planta de personal del Instituto Distrital de Turismo – IDT, a partir de la fecha de promulgación de esta resolución*”(…) un vez revisado el listado de las personas objeto de la referida resolución y con base en la información reportada se evidencio que se cumplió con la convocatoria y los comités establecidos para la obtención de la misma.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

CARTILLA DE CONFLICTO DE INTERESES PARA SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS

El objetivo de la Cartilla de Conflicto de Intereses para Servidores Públicos y Contratistas TH-M03 V5 26/09/2024, es dar a conocer a funcionarios, contratistas, pasantes y partes interesadas, la normatividad y el procedimiento que el Instituto Distrital de Turismo - IDT ha establecido para la declaración del conflicto de intereses, a fin de que la actuación de cada colaborador del IDT se dé una manera objetiva, independiente y bajo los principios de legalidad, transparencia e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de sus obligaciones contractuales, teniendo como principal referente la Constitución Política de Colombia de 1991.

Se reviso la referida cartilla con el fin de evaluar su suficiencia normativa, claridad operativa y utilidad para la socialización y el control interno, contrastando la información allí suministrada con obligaciones sobre conflicto de intereses, impedimentos-recusaciones, inhabilidades y régimen disciplinario; verificación de contenidos operativos como roles, pasos, evidencias y seguimiento y medición.

Se puede evidenciar que la cartilla esta bien estructurada y actualizada, contiene un marco normativo coherente con el marco legal aplicable y establece un paso a paso para cada actuación, define responsables de los procesos y referencia las paginas o formatos de información que desarrolla en su contenido.

PROCEDIMIENTO DE COMISIONES

El procedimiento de comisiones TH-P11 V6 (13/03/2024) tiene por objeto gestionar las comisiones nacionales e internacionales requeridas en el desarrollo de las actividades misionales y administrativas del Instituto Distrital de Turismo y así cumplir con las funciones propias del cargo en lugares distintos a la de la sede habitual de trabajo, esto con el fin de dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por el Instituto.

Una vez revisado el referido procedimiento se pudo verificar que cuenta con lineamientos claros y las actividades enunciadas en el desarrollo del procedimiento se encuentran debidamente documentadas como se evidencia en la siguiente imagen:

IX. Anexos. Anexo 1: TH-F34 Control para Reporte de Comisiones Nacionales e Internacionales. Anexo 2: TH-F35 Formato informe de Comisión Anexo 3: GF-F01 Solicitud de Disponibilidad Presupuestal. Anexo 4: GF-F02 Solicitud de Registro Presupuestal. Anexo 5: GD-F07 Memorando. Anexo 6: GD-F10 Resolución. Anexo 7: GD-F12 Oficio

Fuente: procedimiento de comisiones TH-P11 V6 (13/03/2024)

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Durante la vigencia 2024, de acuerdo con lo informado y las evidencias aportadas por el proceso, se tramitaron treinta y siete (37) comisiones las cuales cuentan con el expediente digital que contiene la información requerida en el procedimiento como se puede evidenciar en la siguiente muestra.

Nombre	Propietario	Fecha de modific...	Tamaño de ε
2024IE869_MEMORANDO_LEGALIZACION Alejandro carde...	Diego Vargas	26 ago	373 kB
CRP_177.pdf	Diego Vargas	26 ago	2 MB
GD-F07 Memorando informe de comisión_19-04-2024.pdf	Diego Vargas	26 ago	1,1 MB
Informe de Gestión comisión_19-04-2024 (1).pdf	Diego Vargas	26 ago	1,1 MB
Listado asistencia municipios C-marca.pdf	Diego Vargas	26 ago	1005 kB
Res. 129 15-04-24 Por la cual se concede comisión de servi...	Diego Vargas	26 ago	668 kB
TH-F35 Informe de Comision Alejandro Cardenas_19-04-2...	Diego Vargas	26 ago	120 kB

Fuente: Evidencia aportada al proceso Auditor.

NORMOGRAMA

El Normograma del Proceso de Talento Humano, es la herramienta que organiza y actualiza las normas aplicables al proceso.

Al revisar el normograma del proceso Código: SIG-F43- Versión: 6, de fecha: 17/05/2024 publicado en la página web de la entidad, se puede constatar que la información allí contenida se encuentra actualizada, en este sentido no hay observaciones o recomendaciones sobre este.

5. HALLAZGOS DE AUDITORÍA

NO CONFORMIDAD 1: Se evidencia inconsistencias en el monitoreo, evaluación y publicación de los indicadores, lo cual contraviene lo establecido en el SIG-I02 Instructivo para el Diseño, Monitoreo y Evaluación de Indicadores (V3) y en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (V6, 2024), por la falta de implementación y apropiación de las directrices institucionales, dificultando de esta manera el seguimiento al desempeño institucional y limitando la disponibilidad de información actualizada para la toma de decisiones basada en resultados.

Condición:

Se observa que el proceso de Gestión de Talento Humano, cuenta con indicadores propios para su gestión y para lo cual el personal encargado realiza el reporte a los mismos, no obstante, se

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

evidencian inconsistencias frente al monitoreo, evaluación y publicación de los indicadores. La situación en detalle se describe a continuación:

Caso 1: Porcentaje satisfacción del cliente interno frente a los programas de bienestar, capacitación y SG-SST (Mensual)

Para este caso el equipo auditor logra identificar que el proceso de Gestión de Talento Humano cuenta con el siguiente reporte del indicador de Porcentaje satisfacción del cliente interno frente a los programas de bienestar, capacitación y SG-SST para la vigencia 2024, en donde se observa que:

Nombre del indicador:	Porcentaje satisfacción del cliente interno frente a los programas de bienestar, capacitación y SG-SST												
Responsable de diligenciamiento:	Subdirector(a) Corporativo												
Periodo reportado:	Trimestre IV								Fecha de	31/12/2024			
Fuente de información:	Encuestas de satisfaccion sobre actividades												
SEGUIMIENTO													
Variables de la fórmula	Definición	Resultados											
		En	Feb.	Mar	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Número de Funcionarios Internos Satisfechos	Se refiere al número de funcionarios que califican satisfactoriamente las diferentes actividades realizadas en el desarrollo de los programas de de bienestar, capacitación y SG-SST.	-	9	69	123	42	46	58	68	77	114	39	
Total de Funcionarios Internos encuestados	Total de funcionarios a los cuales se les aplica la encuesta para evaluar las diferentes actividades realizadas en el desarrollo de los programas de de bienestar, capacitación y SG-SST.	-	9	71	133	42	46	59	71	78	118	41	
Porcentaje de cumplimiento			100%	97%	92%	100%	100%	98%	96%	99%	97%	95%	

Fuente: Información tomada del Drive de Planeación Estratégica –Gestión de Talento Humano 2024

- Para el mes de enero y diciembre no diligencio Seguimiento, pero en el Análisis del Comportamiento del Indicador, informa que “para el mes de enero no se evaluaron actividades ya que no se realizaron actividades de bienestar capacitación y SST”. Sin embargo, para el mes de diciembre de 2024 no se cuenta con descripción frente al seguimiento que no se reportó.

ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR	
Trimestre I:	Para la vigencia 2024 (enero) no se evaluaron actividades ya que no se realizaron actividades de bienestar capacitación y SST. Para el mes de (febrero) se evaluaron actividades como Evaluación de Desempeño y Teletrabajo. Para el mes de (marzo) se evaluaron actividades como conmemoracion día de la mujer y roles y genero.
Trimestre II:	Para el mes de (abril) se evaluaron actividades como induccion y reinduccion, cumpleaños IDT, acoso laboral e identificacion de riesgos. Para el mes de (mayo) se realizaron actividades de estilos de vida saludable y jornada de donacion de sangre. Para el mes de (junio) se realizaron actividades de higiene postural y riesgo psicosocial.
Trimestre III:	Para el mes de (julio) se evaluaron actividades como estilos de vida saludable y yoga de la risa. Para el mes de (agosto) se evaluaron actividades como socialización resultados de evaluación riesgo psicosocial, diferencia entre mentalidad y control del fuego. Para el mes de (septiembre) se evaluaron actividades como Colpensiones y manejo del descanso.
Trimestre IV:	Para el mes de (octubre) se evaluaron actividades como feria de servicios, donacion de sangre, Actos y condiciones inseguras y Mitau SPA. Para el mes de (noviembre) se evaluaron actividades como PET DAY y rumboterapia.

Fuente: Información tomada del Drive de Planeación Estratégica –Gestión de Talento Humano 2024

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- La información definida en la hoja de vida del indicador para la vigencia 2024 establece una Línea Base del 90% y una Meta del 92%. En donde el equipo auditor de acuerdo a lo reportado evidencia una sobrejecución en la meta establecida.

LECTURA E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS				
Medición	Desempeño			
	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV
Cumplimiento acumulado por trimestre	99%	97%	98%	96%
Cumplimiento versus a la meta	106%			

Fuente: Información tomada del Drive de Planeación Estratégica – Gestión de Talento Humano

Caso 2: Ejecución Plan Institucional de Capacitación (Trimestral)

Para este caso el equipo auditor logra identificar que el proceso de Gestión de Talento Humano dentro de la hoja de vida del indicador de Ejecución Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, estableció una periodicidad trimestral. Para lo cual:

- El seguimiento del indicador debe contar con 4 reportes, es decir, para los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Sin embargo, una vez verificado el monitoreo realizado se evidencio que para el 2024 el indicador conto con 11 reportes.

Nombre del indicador:	Ejecución Plan Institucional de Capacitación												
Responsable de diligenciamiento:	Subdirector(a) Corporativo												
Periodo reportado:	Trimestre IV								Fecha de reporte:	31/12/2024			
Fuente de información:	PIC- Charlas formativas												
SEGUIMIENTO													
Variables de la fórmula	Definición	Resultados											
		Ene	Feb.	Mar	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Número de capacitaciones realizadas	Se refiere a las capacitaciones realizadas de acuerdo a lo programado en la Plan de Capacitación Institucional.	-	6	6	8	7	16	3	4	7	6	8	10
Total de Capacitaciones Programadas	Se refiere al total de capacitaciones programadas en el Plan de Capacitación Institucional.	-	6	10	8	7	16	3	4	7	6	8	10
Porcentaje de cumplimiento			100%	60%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Información tomada del Drive de Planeación Estratégica – Gestión de Talento Humano 2024

- Al tener más reportes de los establecidos en la hoja de vida del indicador de acuerdo con su periodicidad, se genera una imprecisión en el porcentaje de cumplimiento vs la meta (En este caso para el 1er Trimestre).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

LECTURA E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS				
Medición	Desempeño			
	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV
Cumplimiento acumulado por trimestre	80%	100%	100%	100%
Cumplimiento versus a la meta	95%			

Fuente: Información tomada del Drive de Planeación Estratégica – Gestión de Talento Humano 2024

Caso 3: Promedio de calificación de los funcionarios en las capacitaciones formales realizadas en cumplimiento PIC (Anual).

Para este caso el equipo auditor logra identificar el seguimiento realizado de acuerdo a la periodicidad definida en la hoja de vida del indicador, sin embargo, en el Drive de Planeación Estratégica no hay documentos que soporten su cumplimiento para la vigencia 2024 - <https://drive.google.com/drive/folders/1XzofWAdJpp-3IviT59mXWqEbIe709Gay>:

Compartido conmigo > ... > GESTION DE TALENTO ... > EVIDENCIAS			
Tipo	Personas	Modificado	Fuente
Nombre	Propietario	Última modificación	Tamaño de a
Ausentismo por causa médica,SST	Yonathan Pinzon	3 jun 2024 Yonathan Pinzon	—
Cumplimiento de Requisitos de Estructura del SG SST	María Camila Suarez Sarria	23 ene 2025 María Camila S...	—
Cumplimiento en la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales,SG SST	Marcos Andres Rodrigue...	30 oct 2024 Marcos Andres...	—
Ejecución Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo,SG SST	Yonathan Pinzon	3 jun 2024 Yonathan Pinzon	—
Ejecución Plan Institucional de Bienestar,Talento Humano	Yonathan Pinzon	3 jun 2024 Yonathan Pinzon	—
Ejecución Plan Institucional de Capacitación,Talento Humano	Yonathan Pinzon	3 jun 2024 Yonathan Pinzon	—
Frecuencia de accidentalidad	María Camila Suarez Sarria	27 ene 2025 María Camila S...	—
Indicadores Anuales 2024 SST	Marcos Andres Rodrigue...	25 abr 2025 Marcos Andres...	—
Porcentaje de Satisfaccion Laboral	María Camila Suarez Sarria	21 ene 2025 María Camila S...	—
Porcentaje satisfacción del cliente interno frente a los programas de bienestar, capacitación y ...	María Camila Suarez Sarria	17 jun 2024 María Camila S...	—
Programas de bienestar, capacitación y SG-SST	Miguel Angel Velasco Mo...	29 ene 2025 Miguel Angel V...	—
Severidad de la accidentalidad y Ausentismo Laboral:	María Camila Suarez Sarria	27 ene 2025 María Camila S...	—

Fuente: Información tomada del Drive de Planeación Estratégica – Gestión de Talento Humano 2024

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Caso 4: Ejecución de las Fases de Rediseño Institucional (Anual).

Una vez verificados por parte del equipo auditor los Indicadores de Gestión definidos por el proceso de Gestión de Talento Humano para la vigencia 2024. Se evidencia la gestión adelantada para la eliminación del Indicador de Ejecución de las Fases de Rediseño Institucional:

Indicador de Ejecución Fases de Rediseño.

Laura Cristina Monroy Bayona <laura.monroy@idt.gov.co> 7 de febrero de 2024, 11:48
 Para: Judith Borda Ch <judith.borda@idt.gov.co>
 Cc: Marcos Andres Rodriguez Naizaque <marcos.rodriguez@idt.gov.co>, Diego Vargas <diego.vargas@idt.gov.co>

Cordial saludo estimada Judith,

Acorde a lo solicitado, se remite indicador denominado "Ejecución de las fases de rediseño institucional" de la vigencia 2023. De igual manera, se solicita la publicación del mencionado indicador vigencia 2022 dado que al validar en la intranet no se encuentra publicado.

De otra parte, teniendo en cuenta que el proceso de rediseño institucional culminó en el 2023, se solicita la eliminación de la hoja de vida del indicador para el 2024. Se anexa solicitud y los reportes de los indicadores citados.

Muchas gracias,

Fuente: Recopilación Drive de la Auditoria.

Sin embargo, en la Intranet de la Entidad se sigue reflejando como si estuviera vigente.

INDICADORES TALENTO HUMANO

INDICADORES

Ejecución Plan Institucional de Bienestar

Ejecución Plan Institucional de Capacitación

Porcentaje de satisfacción del cliente interno frente a los programas de bienestar, capacitación y SG-SST

Promedio de calificación de los funcionarios en capacitaciones formales

Ejecución de las fases de Rediseño institucional

Fuente: Intranet IDT Gestión de Talento Humano- <https://intranet.idt.gov.co/es/procesos-estrategicos-docs?section=50>

Criterio:

Los anteriores casos no permiten evidenciar el cumplimiento integral de lo estipulado en:

1) SIG-I02 Instructivo para el Diseño, Monitoreo y Evaluación de Indicadores V3

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

● **Numeral 4 CONSIDERACIONES GENERALES** - “El seguimiento de los indicadores de los procesos deberá reportarse en el drive de Planeación Estratégica, carpeta Indicadores de Gestión, a través de las Hojas de vida (SIG-F06) durante los primeros (5) cinco días hábiles del mes de acuerdo a la periodicidad de su medición”.

● **Numeral 4.5 MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL INDICADOR** – “Deben incluir el reporte de avance en el DRIVE de Planeación Estratégica, carpeta de Indicadores de Gestión, con su respectivo diligenciamiento en las hojas de cálculo en el espacio cuantitativo, cualitativo y de evidencias”.

● **Numeral 4 CONSIDERACIONES GENERALES** – “Atendiendo a la periodicidad del reporte de los indicadores, se publicará en la página web la matriz consolidada (SIG-F22) y en la intranet del IDT los indicadores por proceso, con el fin de que ésta sea consultada por los servidores públicos y la ciudadanía en general”.

2) Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V6 2024

Implementación de los componentes del Control - Evaluaciones Continuas

● Las evaluaciones continuas constituyen operaciones rutinarias que se integran en los diferentes procesos o áreas de la entidad, las cuales se llevan a cabo en tiempo real por parte de los líderes de proceso para responder ante un entorno cambiante.

● La evaluación continua o autoevaluación lleva a cabo el monitoreo a la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros. De esta manera, se evalúa su diseño y operación en un período de tiempo determinado, por medio de la medición y el análisis de los indicadores, cuyo propósito fundamental será tomar las decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño.

RESPUESTA POR PARTE DEL PROCESO AL INFORME PRELIMINAR

RESPUESTA CASO 1

En atención a la No Conformidad 1 (Caso 1), comedidamente solicitamos reconsiderar la connotación asignada y reclasificarla como observación de mejora, con base en la siguiente fundamentación administrativa y técnica:

La situación observada no obedece a una ausencia de control ni mucho menos a un incumplimiento material del indicador, sino a un desalineamiento de diseño entre la periodicidad declarada (“mensual”) y el ciclo operativo real del proceso.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

En este orden de ideas se debe considerar por parte de la oficina auditora, que, por marco procedimental, el Plan de Capacitación queda formalmente adoptado el 31 de enero de cada vigencia, razón por la cual no existe universo de medición en ese mes para el indicador auditado. Obviamente, el medir “satisfacción” sin actividades ejecutadas distorsionaría la validez del indicador, toda vez que no hay sujetos ni eventos a evaluar y cuando no hay actividades, la medición es no aplicable (N/A). El asignar “0” o forzar un reporte mensual, iría contra los principios de validez y confiabilidad de la medición (no hay dato observable).

Ahora bien, con relación a la medición del mes de diciembre, la oficina auditora no puede desconocer el hecho de que en esta época del año se configura la más alta estacionalidad de vacaciones, la cual impacta negativamente en la demanda efectiva de participación, la cual por obvias razones caen de forma significativa.

El ejecutar la medición bajo esas condiciones, claramente introduciría un sesgo muestral (autoselección y baja representatividad) que es altamente contraproducente, cuando lo que se busca es la asertividad y objetividad en el levantamiento de información.

Entendiendo la situación y sin desmeritar en ningún momento la importancia de la actividad, el área de Talento humano, en aras de proteger la calidad del dato, aplico la encuesta en el mes de marzo (ventana técnica de medición extemporánea) con los mismos instrumentos, preservando la comparabilidad y completitud del ciclo anual.

En síntesis, el “vacío” de enero/diciembre no es un incumplimiento del seguimiento, sino una condición de aplicabilidad del indicador que requería aclararse en la ficha técnica (criterio N/A y ventana de medición), lo cual es un ajuste de forma/documental, y no una no conformidad sustantiva. La gestión si se realizó y hay evidencia de la encuesta de satisfacción consolidada posterior.

Aunado a lo anterior, se evidencia la gestión adelantada por parte del área de Talento Humano, en donde se encuentra la encuesta de satisfacción ejecutada y tabulada (marzo, ventana técnica para compensar el sesgo de diciembre), trazabilidad en el repositorio institucional de seguimiento (registros y análisis cualitativo) y una clara justificación operativa de enero (adopción formal del Plan al 31/01) y diciembre (por alta estacionalidad de vacaciones).

Dado que:

- La gestión del indicador si se ejecutó y existe evidencia;
- El aspecto observado corresponde a ajustes de diseño y aplicabilidad (N/A y ventana de medición) más que a incumplimiento de fondo; y
- Ya se implementaron acciones correctivas y preventivas que estandarizan la medición y eliminan el riesgo de recurrencia,

solicitamos respetuosamente reconsiderar la NC 1 (Caso 1) y reclasificarla como OBSERVACION, para incorporarla formalmente en el Plan de Mejoramiento como acción de optimización del diseño del indicador y del procedimiento de reporte.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Por otra parte, y con relación a la segunda parte del hallazgo del Caso 1, La inconsistencia identificada no deriva de la gestión operativa de Talento Humano, sino de una condición de diseño institucional del indicador, atribuible a Planeación, que actúa como área rectora en la formulación de las fichas técnicas.

Por tanto, el proceso auditado no tiene capacidad de modificar ni ajustar los parámetros de la ficha, limitándose a reportar conforme al formato oficial. Al calificar el hecho como no conformidad sobre Talento Humano, se estaría trasladando a un proceso operativo la responsabilidad de un aspecto de diseño y gobernanza de indicadores que recae en Planeación.

El Sistema Integrado de Gestión establece la separación entre formulación/diseño (Planeación) y operación/reportes (procesos), lo que debe reflejarse en la asignación de responsabilidades frente a hallazgos. Bajo este contexto, es claro señalar que Talento Humano si cumplió con reportar sus datos y evidencias en el marco establecido. La inconsistencia surge porque la ficha técnica no se ajusto a las realidades operativas del proceso (ej. periodicidad trimestral vs. numero de reportes efectuados).

Expuesto lo anterior, el hallazgo no evidencia incumplimiento de Talento Humano, sino un desajuste metodológico en la construcción de la ficha, Talento Humano actuó dentro de los parámetros dispuestos, cargando información y evidencias, lo cual demuestra cumplimiento en su rol operativo. En este orden de ideas, lo pertinente es reclasificar la observación como oportunidad de mejora, consistente en articular entre Planeación y los procesos operativos para que la ficha refleje la realidad de ejecución (periodicidad y reglas de aplicabilidad).

El hallazgo debe interpretarse como una situación de mejora en el diseño metodológico del indicador, no como una no conformidad atribuible a Talento Humano. La responsabilidad primaria recae en Planeación, mientras que Talento Humano ha cumplido su rol de reportar y soportar los resultados.

RESPUESTA CASO 2

El informe preliminar señala que, de acuerdo con la hoja de vida del indicador “Ejecución del Plan Institucional de Capacitación”, la periodicidad definida es trimestral (4 reportes al año). Sin embargo, en el seguimiento de 2024 se registraron 11 reportes, lo que fue interpretado como una inconsistencia que afecta la precisión del indicador frente a la meta establecida.

Conforme a la normativa vigente, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) debe estar adoptado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia. Esto implica que su ejecución práctica inicia en febrero, acotando el margen para el primer trimestre. Esta condición temporal es estructural y no depende del proceso de Talento Humano, sino de los plazos que aseguran la validez jurídica y administrativa del plan.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

El indicador mide la ejecución integral de actividades de capacitación, las cuales involucran múltiples áreas y dependencias de la entidad. Por esta razón, los reportes que se registran van más allá de simples cortes trimestrales: reflejan la dinámica real de ejecución de charlas, talleres y capacitaciones que se desarrollan de manera continua en el año.

El hecho de que se hubiesen reportado 11 avances en lugar de 4 no implica incumplimiento ni sobrevaloración de resultados. Por el contrario, evidencia un ejercicio de mayor trazabilidad y control, que permite al área auditar, en tiempo real, la ejecución de actividades de formación. El exceso de reportes no afectó la confiabilidad de los resultados, sino que permitió un mayor nivel de detalle y oportunidad en el seguimiento. Lo que se evidencia es un desajuste metodológico en la ficha del indicador (definida por Planeación), más no una omisión o incumplimiento de Talento Humano.

Una eventual deficiencia en la ejecución del plan no puede evaluarse de manera aislada por número de reportes, sino de forma integral considerando la transversalidad del indicador. El indicador evidenció ejecución y cumplimiento de las actividades de capacitación programadas. Así las cosas, el aspecto observado corresponde a un ajuste formal en la definición metodológica, mas no a un incumplimiento material del proceso. En ese sentido, el proceso sí cumplió con su obligación de planear, ejecutar y evidenciar las capacitaciones, ajustándose a los plazos normativos y garantizando la trazabilidad de los avances.

En virtud de lo anterior:

- La gestión adelantada por Talento Humano sí cumplió con el objetivo del indicador.
- La situación observada corresponde a un desajuste metodológico y no a un incumplimiento del proceso.
- Se implementaron acciones correctivas que aseguran la coherencia metodológica y fortalecen la trazabilidad.

Por estas razones, solicitamos respetuosamente que el Caso 2 de la No Conformidad 1 sea reconsiderado y reclasificado como observación de mejora, para incluirlo en el Plan de Mejoramiento con acciones de articulación metodológica junto con Planeación.

RESPUESTA CASO 3

En atención al Caso 3 de la No Conformidad 1, nos permitimos presentar la siguiente fundamentación con el fin de solicitar su reconsideración y reclasificación como observación de mejora, dado que la situación observada corresponde a un tema de gestión documental y de cargue en el repositorio institucional, mas no a un incumplimiento material del indicador ni del proceso. El informe preliminar señala la ausencia de evidencia en el sitio designado (Drive de Planeación Estratégica) respecto al indicador “Promedio de calificación de los funcionarios en las capacitaciones formales realizadas en cumplimiento del PIC”.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

Así mismo, el promedio de calificación de las capacitaciones fue efectivamente medido a través de la encuesta de satisfacción y calificación aplicada a los funcionarios, y la tabulación correspondiente fue elaborada por el proceso de Talento Humano.

Si bien en el repositorio inicial no se encontraba la evidencia cargada en el momento de la revisión, los soportes fueron remitidos oportunamente al equipo auditor:

- Tabulación consolidada de resultados.
- Gráficas estadísticas que reflejan el nivel de calificación promedio obtenido por los servidores. Esto demuestra que la actividad sí se ejecutó y se evaluó conforme al diseño del indicador.

La situación corresponde a un desfase en la gestión documental (cargue en el Drive institucional), mas no a un incumplimiento del proceso en términos de planeación, ejecución o evaluación del plan de capacitación.

Dado que:

- El indicador sí fue ejecutado y medido, con soportes disponibles y remitidos a la auditoría.
- La situación corresponde a un ajuste de gestión documental, no a un incumplimiento del proceso ni de los requisitos normativos.
- Se han implementado acciones correctivas que aseguran trazabilidad y oportunidad en el cargue de evidencias,

solicitamos respetuosamente que el Caso 3 de la No Conformidad 1 sea reconsiderado y reclasificado como observación de mejora, incorporándolo en el Plan de Mejoramiento como un compromiso de optimización en la gestión documental y de evidencias.

RESPUESTA CASO 4

En atención al Caso 4 de la No Conformidad 1, nos permitimos presentar los argumentos que justifican la gestión adelantada por el proceso de Talento Humano, y con base en ello solicitamos su reconsideración y reclasificación como observación de mejora, por tratarse de un asunto de coordinación interáreas más que de incumplimiento del proceso.

El informe preliminar indica que, pese a haberse gestionado la eliminación del indicador “Ejecución de las fases de rediseño institucional” para la vigencia 2024, este aún se encontraba publicado en la intranet, lo que generó la calificación de no conformidad.

En relación con la No Conformidad 1, Caso 4, referida al indicador de “Ejecución de las fases de rediseño institucional”, es pertinente precisar que la gestión del proceso de Talento Humano se adelantó de manera oportuna y documentada, cumpliendo con los lineamientos establecidos. Desde comienzos de la vigencia 2024 se comunicó formalmente a la Subdirección de Planeación

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

la solicitud de eliminar dicho indicador, toda vez que el proceso de rediseño institucional había culminado en 2023 con la adopción del Acuerdo 007 de 2022. Esta solicitud se formalizó a través de un correo electrónico fechado el 7 de febrero de 2024, remitido por la profesional responsable del proceso a Planeación, con copia a los equipos de TIC y a la Subdirección Corporativa, en el cual se incluyó la instrucción expresa de eliminar la hoja de vida del indicador para la nueva vigencia. La existencia de este documento constituye evidencia clara de que Talento Humano cumplió con su responsabilidad administrativa y dejó el soporte necesario para que las áreas competentes ejecutaran la actualización requerida.

La situación observada por la auditoría no corresponde a una omisión del proceso, sino a un desfase en la sincronización interáreas para actualizar la información publicada en la intranet. Es importante recordar que Talento Humano no tiene acceso directo ni capacidad técnica para eliminar o cargar indicadores en los sistemas institucionales; estas tareas recaen en la Subdirección de Planeación, como administradora de los instrumentos de gestión, y en el área de TIC, como responsable de la plataforma tecnológica. En consecuencia, lo que se presenta no es un incumplimiento del proceso de Talento Humano, sino una oportunidad de mejora en la articulación de los flujos de información y en la confirmación del cierre de las solicitudes que se elevan a otras dependencias.

Conscientes de la importancia de la coherencia entre las decisiones administrativas y la información publicada al interior de la entidad, el proceso de Talento Humano ha fortalecido sus mecanismos de coordinación para evitar situaciones similares en el futuro. Entre las medidas adoptadas se incluyen: la remisión simultánea de las solicitudes de actualización a Planeación, TIC y Control Interno para mayor trazabilidad; la creación, en conjunto con Planeación, de un mecanismo de confirmación de cierre que certifique la ejecución de los cambios en la intranet; y la verificación semestral por parte de Talento Humano de la información publicada, para asegurar su consistencia con las decisiones tomadas.

En este orden de ideas, resulta claro que el proceso auditado cumplió con su obligación de comunicar y soportar la eliminación del indicador, y que la persistencia de este en la intranet no obedece a falta de gestión por parte de Talento Humano, sino a una etapa pendiente de ejecución en manos de otras dependencias. Por lo anterior, respetuosamente solicitamos reconsiderar la connotación de no conformidad y reclasificarla como observación de mejora, incorporándola en el plan de mejoramiento institucional como un compromiso de fortalecimiento en la articulación interáreas y en la trazabilidad de los cambios en el sistema de indicadores.

CONCLUSIÓN POR PARTE DEL EQUIPO AUDITOR

Se observa que, para el caso 1, la justificación presentada evidencia que la inconsistencia identificada no deriva de la gestión operativa de Talento Humano, sino de una condición del indicador y la falta de articulación entre planeación y el proceso operativo. Para el caso 2, la justificación presentada evidencia que si hubo inconsistencia en el reporte del indicador al

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

observar mas reportes de los indicados de acuerdo a la periodicidad establecida en la hoja de vida del indicador. Para el caso 3 el proceso ratifica que, si bien en el repositorio inicial no se encontraba la evidencia cargada en el momento de la revisión, los soportes fueron remitidos oportunamente al equipo auditor. Sin embargo, es importante que en el Drive de Planeación Estratégica queden los soportes correspondientes que dan cuenta al cumplimiento de los indicadores. Para el caso 4 la justificación presentada evidencia que, el proceso cumplió con su obligación de comunicar y soportar la eliminación del indicador, pero este se sigue reflejando en la Intranet dentro del proceso de Gestión de Talento Humano. Estas situaciones deberán ser mejoradas por los procesos con el fin de mantener organizada y de manera adecuada la información en futuras auditorías.

No obstante, se reconoce que el proceso ha venido implementando acciones correctivas, tales como: mesas de trabajo con los equipos responsables, ajustes y fortalecimiento del sistema de registro, trazabilidad y control de cambios, así como la consolidación periódica de informes de gestión.

En conclusión, teniendo en cuenta los argumentos expuestos, los ajustes realizados y las acciones actualmente en curso para fortalecer la gestión de indicadores en la entidad, **la no conformidad se mantiene.**

OBSERVACIÓN No. 1 Desactualización de la DE-F15 Caracterización

Se observa que el documento **DE-F15 – CARACTERIZACIÓN DE PROCESO**, versión 3 de fecha 13 de julio de 2021, se encuentra desactualizada frente a las actividades que actualmente desarrolla el proceso y respecto a lineamientos que ya no son aplicables. Esta situación se evidencia en los siguientes casos:

- Dentro de los requisitos normativos aplicables al proceso se enuncian los numerales 4.4, 5.3, 6.1, 7.1, 7.1.2, 7.1.4, 7.1.6, 7.2, 7.3, 7.5, 8.1, 9.1, 10 de la Norma ISO 9001:2015; sin embargo, estos numerales dejaron de ser requisito de estricto cumplimiento, dado que el IDT ya no cuenta con certificación bajo los preceptos de la mencionada norma.
- Para la actividad de Adelantar las actividades relacionadas con la vinculación, administración y desvinculación del talento humano (el reporte en el Sistema de Información SIGIA no se desarrolló para la vigencia 2024 y el reporte en el Sistema de Información PASIVOCOL no se desarrollará en la vigencia 2025), según se pudo ratificar con el personal asociado al tema.
- no se evidenció en qué fecha fue publicada ni actualizada esta caracterización.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

TALENTO HUMANO		
CARACTERIZACIÓN		
Fecha del documento	Título	Enlace al documento
	Caracterización Gestión del Talento Humano	Ver

Fuente: Intranet IDT Proceso Gestión de Talento Humano - <https://intranet.idt.gov.co/es/procesos-estrategicos-docs?section=50>

Estas inconsistencias generan dificultades en el seguimiento de las actividades del proceso, incrementan el riesgo de interpretaciones erróneas por parte de los responsables y afectando la trazabilidad, calidad y coherencia de la información documentada. En consecuencia, se ve comprometida la capacidad del proceso para garantizar el cumplimiento de la eficiencia operativa y la confianza de las partes interesadas.

Criterio afectado: lo anterior no permite dar integral cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – Dimensión de Información y Comunicación. “*La entidad debe diseñar políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro de ella y en su entorno, que satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso, sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor.*”

RESPUESTA POR PARTE DEL PROCESO AL INFORME PRELIMINAR

En atención a la No Conformidad No. 2, nos permitimos presentar los argumentos que sustentan la gestión adelantada por el proceso de Talento Humano. Con base en ello, solicitamos su reconsideración y reclasificación como observación de mejora, teniendo en cuenta lo siguiente.

Es importante señalar que el proceso inicio la actualización del documento en articulación con la Subdirección de Planeación, en el marco del plan de acción MIPG del proceso de Gestión SIG, teniendo en cuenta lo anterior se informa que la actividad se encuentra programada dentro del cronograma de trabajo vigente y actualmente está en fase de ajuste y validación. Finalmente, según al cronograma establecido en dicho plan de acción, la caracterización se encontrará actualizada y publicada antes del 30 de septiembre de 2025.

CONCLUSIÓN POR PARTE DEL EQUIPO AUDITOR

Una vez verificado el Plan de Acción MIPG para la vigencia 2025, en el marco del proceso de Gestión del Sistema Integrado de Gestión – SIG, se identificó que dentro de la programación de actividades se encuentra prevista la actualización de las caracterizaciones de los procesos, en

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

concordancia con los lineamientos de estandarización definidos para los procesos transversales en el Distrito Capital. En este sentido, teniendo en cuenta que la acción correctiva requerida ya se encuentra contemplada dentro de las actividades proyectadas en el plan, **la no conformidad se reclasifica como una observación**, con el propósito de dejar constancia de la situación y hacer seguimiento a su adecuada ejecución en los plazos establecidos.

NO CONFORMIDAD No. 2:

Se evidencia que dentro de las actividades establecidas, en el Plan Estratégico de Talento Humano, con enfoque en el reconocimiento de las personas transgénero como sujetos de derechos y deberes, reconociendo sus capacidades, logros y aptitudes, se contemplan actividades que no son efectivas, que no aportan al objetivo planteado o resultan ineficaces considerando que están desactualizadas respecto de normas o lineamientos que las regulan, esto conlleva a una falta de pertinencia y alineación con el enfoque diferencial y de derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital.

Condición:

Dentro de las actividades establecidas en el Plan Estratégico Anexo Personas Trans dirigidas a reconocer a las personas transgénero como sujetos de derechos y deberes, reconociendo sus capacidades, logros y aptitudes, se contempla, entre otras, las siguientes actividades:

- Hacer efectiva la exención del requisito de la libreta militar para las personas trans, como documento para cualquier modalidad de vinculación.
- Reconocer el nombre identitario de las personas trans en actas, contratos y todas las etapas contractuales, fichas del servicio y documentos oficiales que se diligencien.

Al revisar el cumplimiento de estas, por parte del proceso de Talento Humano se evidencia lo siguiente respecto de cada actividad:

De acuerdo con la circular No. 39 de 2021 expedida por el Ministerio de Trabajo mediante la cual se establece la prohibición legal de exigir tarjeta militar para ingreso a un empleo, en este sentido la actividad dispuesta resulta ineficiente frente a los objetivos que se pretenden.

Respecto de la actividad de nombre identitario, no se evidencian acciones por parte del proceso de Talento Humano para promover con los demás procesos del IDT estas actividades contempladas en el Plan Estratégico, como por ejemplo con el proceso de Gestión Contractual donde se desarrollarían los procesos de vinculación por prestación de servicio y se considera importante contemplar todos estos aspectos de enfoque diferencial.

Se considera pertinente que el planteamiento de estas actividades se realice con observancia de los criterios normativos que puedan influir de la efectividad de las mismas, así como la pertinencia en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Criterio Afectado:

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- Política Pública LGBTI De Bogotá 2021- 2032.
- Directiva 005 del 1° de junio de 2021, mediante la cual se establecieron lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital.

Causa: Se evidencia debilidad en la formulación de las actividades del Plan, incluyendo acciones poco pertinentes o ya superadas normativamente y, debilidad en la socialización y/o articulación con los demás procesos.

Consecuencia: Esto limita la implementación efectiva de las medidas adoptadas por el IDT, para reconocer a las personas transgénero como sujetos de derechos y deberes de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital.

CONCLUSIÓN POR PARTE DEL EQUIPO AUDITOR

En vista de que el proceso de Gestión de Talento Humano no presentó justificación ni argumentos suficientes que respaldaran o aclararan la observación identificada En consecuencia, y atendiendo a los lineamientos de la metodología de auditoría y a las disposiciones normativas aplicables, **la observación inicialmente reportada se reclasifica como una No Conformidad**, toda vez que se evidencia un incumplimiento frente a los requisitos definidos en la normatividad aplicable y en los lineamientos institucionales, lo cual implica la necesidad de implementar acciones correctivas orientadas a subsanar la desviación y garantizar la mejora continua del proceso.

6. CONCLUSIONES DE AUDITORÍA

FORTALEZAS Y BUENAS PRÁCTICAS:

- El equipo de trabajo del proceso demuestra un amplio conocimiento y un alto nivel de compromiso con las funciones que desempeña.
- La oportuna respuesta del auditado para la remisión de las evidencias solicitadas por el equipo auditor.
- Las evidencias aportadas permitieron un adecuado desarrollo de la auditoria.
- La entrega de evidencias, se hizo en la herramienta drive dispuesta para ello, de manera organizada.
- La oportunidad de la información fue optima y de acuerdo a lo acordado, se destaca la colaboración del proceso.
- Se evidencia que el Proceso de Talento Humano tiene conocimiento de la normatividad y las responsabilidades de los gestores de integridad.
- El proceso de talento Humano y el grupo de gestores de integridad cuenta con los canales comunicativos necesarios con el fin de fortalecer la identidad del IDT.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025

- El personal del proceso se mostró colaborativo y receptivo con el grupo auditor, facilitando así una atención eficaz y un flujo de información transparente durante toda la revisión.

RECOMENDACIONES:

- Verificar que la información publicada en el Drive de Direccionamiento Estratégico coincida con la que se encuentra disponible en la Intranet de la Entidad.
- Validar que la descripción de los riesgos esté debidamente alineada con los soportes documentales disponibles, de manera que exista relación con los factores externos, factores del proceso, causas y consecuencias
- Definir mediante los documentos y procedimientos idóneos, una dependencia que sea doliente de las actividades del plan de integridad de la entidad.
- Cumplir en las fechas establecidas las actividades contempladas en el Plan de Acción de MIPG y en el plan de Gestión de la Integridad de la entidad.
- Revisar la conveniencia de adoptar o no otros valores que se acerquen más a la actividad y particularidad de la institución, para el desarrollo de las actividades del plan de integridad de la entidad.
- Incentivar a los líderes de procesos y la Dirección general para que realicen el acompañamiento a las actividades establecidas en el plan de gestión de la integridad.
- Desarrollar estrategias para incentivar tanto a los servidores como contratistas en la participación de las actividades como charlas, cine foros y socializaciones desarrolladas por el grupo de integridad.
- Informar al proceso SIG que el formato DE-F15 Caracterización de Procesos, no se encuentra publicado en la Intranet.
- Realizar la aplicación de una encuesta con el fin de conocer la opinión de la comunidad institucional sobre los programas y actividades relacionados con la Ética en el IDT.
- Codificar en el Sistema Integrado de Gestión, la matriz de novedades de nómina y listado de expedientes laborales activos planteada en las actividades de mejora al proceso de Archivo de Hojas de Historias Laborales.
- Acatar las demás recomendaciones plasmadas en el cuerpo del informe, ya que las observaciones son indicadores importantes a tener en cuenta, toda vez que las mismas son susceptibles de ser NO CONFORMIDADES, en auditorías o seguimientos posteriores.

Auditor Líder  JOAN SÁNCHEZ SUÁREZ	Asesor Control Interno  GILBERTO SUÁREZ FAJARDO
---	--

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código: EI-F06	Informe de Auditoría	Versión: 14	Fecha: 20/06/2025