



SEGUIMIENTO A METAS Y ACTIVIDADES
PLAN ESTRATÉGICO

Gestión de Talento Humano

No	META PLAN ESTRATEGICO	ACTIVIDAD	RESULTADO (%)	ANÁLISIS DEL RESULTADO
1	12. Actualizar el estudio de carga para adaptar la planta de personal de acuerdo a las necesidades.	Lograr la implementación y apropiación del sistema de gestión documental al 100%	100%	Una vez analizada la información reportada por el proceso de Talento Humano y verificadas las actividades desarrolladas durante la vigencia 2025, se evidencia una ejecución progresiva y coherente con la meta establecida de implementar e integrar los sistemas de seguimiento a la gestión documental (SGDA ORFEO). El proceso adelantó de manera oportuna la actualización de las TRD, la contratación del personal especializado, la parametrización e implementación formal del sistema mediante acto administrativo, así como jornadas continuas de capacitación, estabilización y soporte a los colaboradores, incluyendo acciones de interoperabilidad con el sistema PANDORA. En este sentido, las evidencias reportadas permiten concluir que la actividad fue ejecutada conforme a lo planificado, reflejando un cumplimiento integral del 100 %, sin identificarse desviaciones relevantes frente a lo programado. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1qPVqJTh8o3nsh-qwqs2C5vOaB2tWQmV
2	13. Planear y ejecutar el plan anual de capacitaciones de forma articulada con las diferentes áreas	Planear y ejecutar el 100% de las capacitaciones anualmente.	100%	Una vez revisada la información reportada por el proceso de Talento Humano y el detalle de las capacitaciones programadas y ejecutadas durante los cuatro trimestres de la vigencia 2025, se evidencia una planeación y ejecución sistemática de las actividades de formación, las cuales fueron cumplidas en su totalidad conforme a lo programado en cada periodo. Las acciones desarrolladas abarcan temáticas misionales, transversales, normativas, ambientales, de bienestar y fortalecimiento institucional, lo que refleja una adecuada alineación con los objetivos estratégicos de la entidad. En consecuencia, y con base en el reporte presentado, se concluye que la actividad Planear y ejecutar el 100 % de las capacitaciones anualmente registra un cumplimiento del 100 %, sin identificarse desviaciones frente a la meta establecida. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1qPVqJTh8o3nsh-qwqs2C5vOaB2tWQmV



SEGUIMIENTO A INDICADORES DE GESTIÓN 2025

Gestión de Talento Humano

No	META	INDICADOR META	RESULTADO (%)	ANÁLISIS DEL RESULTADO
1	Porcentaje satisfacción del cliente interno frente a los programas de bienestar y SG-SST, Talento Humano	Se refiere al número de funcionarios que califican satisfactoriamente las diferentes actividades realizadas en el desarrollo de los programas de bienestar y SG-SST / Total de funcionarios a los cuales se les aplica la encuesta para evaluar las diferentes actividades realizadas en el desarrollo de los programas de bienestar y SG-SST	100%	Una vez analizados los resultados reportados para el indicador, se evidencia que el proceso de Gestión de Talento Humano realizó el reporte conforme a la frecuencia establecida y al objetivo definido para el indicador. Los resultados de las encuestas de Bienestar 2025 reflejan niveles de satisfacción sobresalientes, con rangos entre el 90.5 % y el 100 % y un promedio general del 92 %, mientras que la evaluación del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicada a 63 servidores, arrojó un promedio de 4.54 sobre 5, lo que corresponde a un nivel de satisfacción alto. Lo anterior permite concluir que las actividades desarrolladas cumplen ampliamente con las expectativas del cliente interno y evidencian una gestión efectiva del proceso; en consecuencia, el indicador registra un cumplimiento del 100 %, sin identificarse desviaciones frente a la meta establecida. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1HNGLSxUoRqT268s-ahsxG5Gwn-M-cekx
2	Porcentaje de satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades contempladas en el PIC	Se refiere al número de servidores públicos que califican satisfactoriamente las diferentes actividades realizadas en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación / Total de servidores públicos a los cuales se les aplica la encuesta para evaluar las diferentes actividades realizadas en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación	98%	El indicador Porcentaje de satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades contempladas en el PIC evidencia un cumplimiento alcanzando de 98 %, lo cual refleja una adecuada planeación y ejecución de las actividades de capacitación desarrolladas durante la vigencia 2025. No obstante, desde un enfoque de mejora continua, se recomienda fortalecer las estrategias de convocatoria y comunicación, con el fin de atender oportunamente las observaciones de los pocos participantes que otorgaron valoraciones medias o bajas y asegurar una cobertura y percepción aún más homogénea del PIC. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1mIKmUOyKzeGUAS8LxbJf5kERZB5srG_p
3	Ejecución Plan Institucional de Bienestar	Se refiere al número de actividades realizadas de acuerdo lo programado en el Plan Institucional de Bienestar / Se refiere al total de actividades programadas en el Plan Institucional de Bienestar	100%	El indicador Ejecución del Plan Institucional de Bienestar evidencia un cumplimiento del 100 %, teniendo en cuenta que la totalidad de las actividades programadas para cada uno de los cuatro trimestres de la vigencia 2025 fueron ejecutadas conforme a lo planificado. Abarcando acciones orientadas al bienestar integral, la recreación, la salud, la integración y el fortalecimiento del clima laboral. Se observa una adecuada planeación, seguimiento y gestión del Plan, lo cual refleja consistencia entre la programación y la ejecución. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1mIKmUOyKzeGUAS8LxbJf5kERZB5srG_p Observación: continuar fortaleciendo los mecanismos de evaluación de impacto y participación, con el fin de asegurar que las actividades desarrolladas respondan de manera efectiva a las necesidades y expectativas de los servidores públicos.

4	Desempeño General Talento Humano - SG-SST	Refiere a la sumatoria de los avances de cada uno de los indicadores individuales que cuenten con un reporte de medición a la fecha / Refiere al número total de indicadores que componen Talento Humano SG-SST que cuenten con un reporte de medición a la fecha	100%	El indicador Desempeño General Talento Humano - SG-SST evidencia un cumplimiento del 100 % para el primer semestre de 2025, lo que refleja una adecuada ejecución de los procesos de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la estructura del SG-SST, la ejecución de planes de trabajo y capacitación, la investigación de incidentes y la gestión de ausentismo. Se evidencia un control riguroso de los indicadores disponibles y una gestión sistemática de la información en SIDEAP, recomendándose mantener el seguimiento continuo de los indicadores anuales para garantizar el cumplimiento integral de la meta. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1m1KmUOyKzeGUAS8LxbJf5kERZB5srG_p
---	---	---	------	--



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
(INSTITUCIÓN DEL GOBIERNO LOCAL)
Instituto Distrital de Turismo

SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN MIPG -2025

No	DIMENSIÓN MIPG	POLÍTICA MIPG	PROGRAMACIÓN		MEDICIÓN DE COMPROMISOS
			Descripción de la actividad	RESULTADO (%)	ANÁLISIS DEL RESULTADO
1	2. Direccionamiento estratégico y planeación	2-1. Planeación institucional	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	100%	La actividad de presentar ante el Comité MIPG el plan de acción del equipo de gestores de integridad se cumplió de manera integral, evidenciada mediante el acta correspondiente del comité. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgvyqSg
2	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	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.	100%	La actividad orientada a fomentar la cultura de seguridad y salud preventiva se ejecutó conforme a lo planificado durante la Semana de Prevención y Seguridad en Acción, realizada del 20 al 24 de octubre de 2025. Se desarrollaron diversas actividades presenciales y virtuales enfocadas en la promoción de la salud laboral, el fortalecimiento de hábitos y estilos de vida saludables, así como en la mejora del bienestar en el entorno de trabajo. Se evidencia que la programación de la semana cumplió con los objetivos establecidos, logrando impacto en la sensibilización de los servidores y colaboradores del IDT, y garantizando trazabilidad mediante registros de participación y evidencias documentales. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgvyqSg
3	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	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.	100%	Se evidencia un cumplimiento efectivo de los objetivos planteados, con impacto positivo en el clima organizacional, la sensibilización de los servidores y colaboradores, y la trazabilidad documental de cada acción ejecutada, garantizando la coherencia con las políticas de bienestar y normatividad vigente. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgvyqSg
4	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	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.	100%	La actividad orientada a mantener actualizado el sitio de información del Proceso de Gestión de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutó de manera integral durante el periodo, evidenciada mediante documentos, borradores y archivos asociados a cada actualización. Se realizaron ajustes y diseño del organigrama, la diagramación del minisite de la Brigada de Emergencia, la actualización de los blogs del Comité de Convivencia Laboral y del COPASST, así como la creación de los minisites de la Brigada de Apoyo Emocional (BAE) y los ABC del PESV y del Teletrabajo. De acuerdo a lo anterior se constata que las acciones se cumplieron conforme a lo planificado, garantizando la disponibilidad y trazabilidad de la información, el soporte documental y la accesibilidad de los servidores, asegurando así el fortalecimiento de la gestión del talento humano y la seguridad y salud en el trabajo. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgvyqSg
5	6. Gestión del conocimiento y la innovación	6-1. Gestión del conocimiento y la innovación	Postulación de Buenas Prácticas en Seguridad Vial (Secretaría Distrital de Movilidad - Red Empresarial de Seguridad Vial - PESV)	100%	La actividad de postulación de Buenas Prácticas en Seguridad Vial ante la Secretaría Distrital de Movilidad, a través de la Red Empresarial de Seguridad Vial (PESV), se ejecutó conforme a lo establecido, evidenciando la participación del Instituto en el reconocimiento en materia de seguridad vial. De conformidad a lo anterior, se constata que la acción se cumplió satisfactoriamente, garantizando la trazabilidad mediante el registro de la postulación en la plataforma oficial, fortaleciendo la visibilidad institucional y el compromiso del IDT con la promoción de prácticas seguras en el tránsito y la movilidad. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgvyqSg
6	3. Gestión con valores para resultados	3-3. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Actualizar los documentos que se requiera durante la vigencia 2025 correspondientes al Proceso de Gestión de Talento Humano	100%	La actividad de actualización de documentos del Proceso de Gestión de Talento Humano durante la vigencia 2025 se ha ejecutado de manera sistemática y conforme a lo planificado, evidenciada mediante las actas de revisión del 15/11/2024 y 28/02/2025. Se constata un cumplimiento efectivo de los objetivos de actualización documental, garantizando trazabilidad y fortalecimiento de la eficiencia en los procesos de gestión del talento humano. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgvyqSg
7	1. Talento Humano	1-2. Integridad	Dar cumplimiento a la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021 (declaración de bienes) y PEP	100%	La actividad de cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021, así como del procedimiento para la identificación de Personas Políticamente Expuestas (PEP), se ha ejecutado de manera efectiva durante la vigencia 2025. Se realizaron socializaciones de las piezas comunicativas sobre la declaración de bienes y rentas y conflicto de interés, mediante correos electrónicos, memorandos y circulares, asegurando que todos los servidores estuvieran debidamente informados. Se constata que la acción se está cumpliendo conforme a lo planificado, con trazabilidad documental y mecanismos de seguimiento. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgvyqSg

8	1. Talento Humano	4-1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	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	100%	La actividad orientada a implementar las acciones de mejora derivadas de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de clima organizacional se ha ejecutado conforme a lo planificado. Se han desarrollado acciones específicas para prevenir, mitigar y controlar los factores de riesgo psicosocial identificados, se constata que las intervenciones se han alineado con las recomendaciones del informe de evaluación, evidenciando trazabilidad y seguimiento adecuado. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgyvqSg
9	1. Talento Humano	1-2. Integridad	Realizar el informe del plan de trabajo del grupo de gestores de integridad	100%	La actividad de elaboración del informe del plan de trabajo del grupo de gestores de integridad se ha desarrollado conforme a lo establecido en el Plan de Acción MIPG, se constata que la actividad cumple con los objetivos definidos, garantiza trazabilidad documental y proporciona información pertinente para la toma de decisiones y la mejora continua del desempeño del grupo de gestores de integridad. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgyvqSg
10	1. Talento Humano	1-2. Integridad	Definir el indicador que mida la implementación de la política de integridad.	50%	La actividad de definición del indicador que mida la implementación de la política de integridad se encuentra en ejecución, con avances en la elaboración del insumo documental y la creación de la hoja de vida del indicador. Sin embargo, según lo evidenciado en el Drive de direccionamiento estratégico, el indicador aún no ha sido formalizado, lo que limita la medición oficial de la implementación de la política. Se constata un cumplimiento parcial del 50 %, dado que se han desarrollado insumos y documentación de soporte, pero es necesario completar la formalización del indicador para garantizar su trazabilidad, aplicabilidad y alineación con los objetivos del Plan de Acción MIPG. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgyvqSg
11	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Presentar al comité MIPG el seguimiento al plan estratégico de TH	100%	La actividad de presentación al Comité MIPG del seguimiento al plan estratégico de Talento Humano se cumplió en su totalidad, evidenciada mediante la sesión del Comité de Desempeño celebrada el 17 de diciembre de 2025 y la presentación de apoyo utilizada durante la reunión. Durante la sesión se destacaron los avances alcanzados, así como la gestión de planes de vacantes e incentivos, garantizando visibilidad y trazabilidad de la ejecución del plan estratégico. Se constata un cumplimiento del 100 %, dado que la actividad se desarrolló conforme a lo planificado, con documentación soporte adecuada y retroalimentación del comité que permite la mejora continua del proceso de Talento Humano. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgyvqSg
12	1. Talento Humano	1-2. Integridad	Socializar el botón de denuncias de la página web	100%	La actividad de socialización del botón de denuncias de la página web se cumplió de manera efectiva, evidenciada mediante la pieza comunicativa difundida a los servidores del Instituto. Se constata un cumplimiento del 100 %, dado que la socialización se realizó conforme a lo planificado, con evidencia documentada que respalda la ejecución de la actividad. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgyvqSg
13	6. Gestión del conocimiento y la innovación	6-1. Gestión del conocimiento y la innovación	Realizar reunión con el grupo de gestores de integridad para realizar la identificación de lecciones aprendidas	100%	La actividad de reunión con el grupo de gestores de integridad para la identificación de lecciones aprendidas se cumplió en su totalidad, evidenciada mediante el diligenciamiento del formato de buenas prácticas y lecciones aprendidas. La actividad se realizó en conjunto con la Subdirección de Planeación (Gestión del Conocimiento) y el grupo de gestores de integridad, se constata un cumplimiento del 100 %, dado que la actividad se ejecutó conforme a lo planificado. Evidencias: https://drive.google.com/drive/folders/1KgjZlmW87Kg32x-Xily1N2RYCgyvqSg
14	1. Talento Humano	1-2. Integridad	Realizar verificar el número de denuncias recepcionadas por conflicto de intereses presentadas por los servidores públicos; los impedimentos y recusaciones interpuestos en los procesos administrativos o contractuales de la entidad y las denuncias que ingresen a través de los canales de PQRSD y otros canales internos	50%	Se observa que durante el periodo evaluado se adelantó la gestión orientada a la verificación de las denuncias por conflicto de intereses, impedimentos, recusaciones y requerimientos recibidos a través de los canales de PQRSD y otros canales internos, con la participación de las áreas de Talento Humano, Atención a la Ciudadanía y Control Interno Disciplinario. No obstante, la gestión realizada no cuenta con soporte documental formal que permita evidenciar de manera objetiva su ejecución, lo cual limita la trazabilidad y verificación del cumplimiento del compromiso, configurándose como una oportunidad de mejora en materia de documentación y control. Se concluye que el compromiso presenta un nivel de cumplimiento del 50 %, en la medida en que se adelantaron acciones de gestión orientadas a la verificación de las denuncias por conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones; sin embargo, dichas actuaciones no cuentan con soportes documentales formalizados

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

Para la vigencia 2025, el proceso de Gestión de Talento Humano suscribió un total de 20 compromisos, de los cuales, 2 pertenecen a su plan estratégico Institucional, 4 compromisos a sus indicadores de Gestión y 14 a su plan de acción de MIPG, el nivel de cumplimiento se discrimina de la siguiente forma:

	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN	PESO PORCENTUAL
PROMEDIO PLAN ESTRATÉGICO	100%	70%
PROMEDIO INDICADOR DE GESTIÓN	100%	15%
PROMEDIO PLAN DE ACCIÓN MIPG	93%	15%

PROMEDIO TOTAL DE EJECUCIÓN	99%
------------------------------------	------------

El nivel de cumplimiento a los productos planteados en el plan de acción para la vigencia 2025 es de un **98%**, con un criterio de cumplimiento "**Cumplió**"

En cuanto a la evaluación que realiza la Asesoría de Control Interno al Proceso, se observa lo siguiente:

De los 20 compromisos, se evidencia que 17 cumplieron en un 100%, 1 con un porcentaje del 98%, 1 con un porcentaje de cumplimiento del 50% y 1 con un 0%

En términos generales se identifica que el plan de acción tiene formulación adecuada de las iniciativas suscritas, apuntando al cumplimiento de objetivos estratégicos

Observación: La falta de seguimiento oportuno a las herramientas de medición impidió contar con registros y evidencias actualizadas, requiriendo así una solicitud adicional para completar la información.

RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA ASESORÍA DE CONTROL INTERNO:

Fortalecer las evidencias remitidas para acreditar el cumplimiento de los compromisos e indicadores para que sean entregadas bajo criterios mínimos de orden, estandarización y trazabilidad, que permita asociar de manera directa cada evidencia con el compromiso específico al que corresponde.

Definir y documentar mecanismos de continuidad operativa que garanticen el cargue oportuno, validación y cierre de la información correspondiente a indicadores y metas con corte al 31 de diciembre ya que puede presentarse una interrupción temporal en la disponibilidad del recurso humano por la no renovación inmediata de los contratos. Lo anterior, con el fin de garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos en los instrumentos de planeación, seguimiento y reporte de la Entidad.

Para garantizar el cumplimiento integral de las actividades del Plan de Acción MIPG que requieran la intervención de otros procesos, se recomienda prever y coordinar de manera anticipada dicha intervención, asegurando la disponibilidad de los recursos y la trazabilidad necesaria para que la actividad se ejecute de forma completa y documentada.

Fecha: 30 de Enero del 2026

Elaboró: Joan Sánchez Suárez, Profesional Universitario, Asesoría de Control Interno

Aprobó: Cesar Augusto Lugo Arana, Asesor Control Interno