



**ANEXO MATRIZ DE SEGUIMIENTO A METAS, INDICADORES
PLAN ESTRATÉGICO 2020-2024**

Gestión de Talento Humano

No	META/OBJETIVO DEL INDICADOR	INDICADOR DE LA META	RESULTADO (%)	ANÁLISIS DEL RESULTADO
1	OBJETIVO DEL INDICADOR :Medir el grado de satisfacción del cliente interno del IDT frente a las actividades desarrolladas dentro de los planes de trabajo de bienestar, capacitación y SG-SST. (M9)	Porcentaje de satisfacción laboral	100%	<p>Como registro de evidencia del indicador porcentaje de satisfacción laboral, se encontró una presentación donde se exponen los resultados de una medición de la satisfacción laboral realizada entre junio y julio de 2024, con la participación de 83 Servidores de Planta, 59 Contratistas, en total 142 participantes. Adicionalmente se encontró que el objetivo de este indicador es: Medir el grado de satisfacción del cliente interno del IDT frente a las actividades desarrolladas dentro de los planes de trabajo de bienestar, capacitación y SG-SST. El Numerador de este indicador establece: Número de funcionarios Internos satisfechos y el denominador: Total de funcionarios internos encuestados, en este sentido, se encontró otro registro de evidencia que permite evidenciar las diferentes evaluaciones que realizan los participantes al finalizar cada una de las actividades que lleva a cabo el proceso de Gestión del Talento Humano. Sin embargo, se recomienda revisar el indicador pues la ponderación general de la meta excede lo planificado y ejecutado en cuanto la sumatoria general pondera el 100%, así mismo tener en consideración para el registro de evidencia lo definido tanto por el numerador como el denominador para incorporar los productos en especial la tabulación de la encuesta que permita conocer con certeza el nivel de satisfacción del cliente interno respecto de los programas de planes de trabajo de bienestar, capacitación y SG-SST.</p> <p>El registro de evidencia se encuentra en las siguientes links: https://docs.google.com/presentation/d/1RcjSCJUT5WdfcQrU6dE7jwWt0CKVze/edit?usp=drive_link&oid=109261307811757540932&rtfpof=true&id=true https://drive.google.com/drive/folders/14fhe-Pjwe9kLibdykPewops20eM11M?usp=drive_link</p>
2	M2-TH _Ejecutar el 100% del Plan Institucional de Bienestar	Ejecución Plan Institucional de Bienestar	100%	<p>Se encontró el seguimiento al indicador junto con el registro de evidencia, sin embargo, se recomienda realizar el seguimiento a través de un cronograma de actividades, pues no se logró evidenciar el registro de evidencia acorde a la formula del indicador respecto a nominador y denominador, para el caso en comento Número de actividades realizadas/Total de Actividades programadas.</p> <p>El registro de evidencia se encuentra en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/1Y8HRXGTTpQnmb9sqpc7N0XqOMk0NaCO?usp=drive_link</p>
3	M3-TH _Ejecutar el 100% del Plan Institucional de Capacitación	Ejecución Plan Institucional de Capacitación	95%	<p>A pesar de que la matriz de seguimiento arroja un cumplimiento general de la meta del 95%, se recomienda realizar el seguimiento a través de un cronograma de actividades, pues no se logró evidenciar el registro de evidencia acorde a la formula del indicador respecto a nominador y denominador, para el caso en comento: Número de capacitaciones realizadas/Total de capacitaciones programadas.</p> <p>Registro de evidencia en el siguiente enlace: https://drive.google.com/drive/folders/1YASb6eRyJZScyGUMfwlto1Defw3Yj?usp=drive_link</p>
4	OBJETIVO DEL INDICADOR SG-SST Medir el Porcentaje de cumplimiento de criterios de estructura para el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cumplimiento de Requisitos de Estructura del SG SST	100%	<p>Se encontró el seguimiento al indicador junto con el registro de evidencia, a través de un documento denominado LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS NORMATIVOS DE ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) (ART. 2.2.4.6.20 DECRETO 1072 DE 2015), la cual presenta seguimiento con corte a junio 30 y diciembre 31 de 2024, mediante ésta se observa el cumplimiento al cumplimiento de los requisitos normativos del SG SST, con el cumplimiento de 48 ítems para cada semestre. Sin embargo, se recomienda revisar el indicador pues la ponderación general de la meta excede lo planificado y ejecutado en cuanto la sumatoria general pondera el 111%, por otra parte, se insiste en que la incorporación de la evidencia del cumplimiento del indicador es relevante para la medición efectiva que debe realizar la entidad. La evidencia se encuentra alojada en la siguiente ruta: https://drive.google.com/drive/folders/1YA2g8RRJL1DVveMudQZGk7Q-e1Oqy?usp=drive_link</p>

PLAN DE ACCIÓN-MIPG Gestión de Talento Humano					
No	DIMENSIÓN MIPG	POLÍTICA MIPG	PROGRAMACIÓN		MEDICIÓN DE COMPROMISOS
			Descripción de la actividad	RESULTADO (%)	ANÁLISIS DEL RESULTADO
1	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	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%	Se observó la realización del COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO, según acta No. 02, con fecha del 26 de febrero de 2024. En el punto número 10 se contempló en el orden del día la Presentación Plan de acción Gestores de Integridad. Adicionalmente se observó la presentación socializada ante dicho Comité. Ver evidencia en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/1wz4OaAofefqmNMZuam1aJdEhvev8A
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 impulse hábitos y estilos de vida saludable para aprender a cuidar nuestra salud, salir de la rutina y divertirse.	100%	Se observa cronograma de actividades a desarrollar entre el lunes 21 y 25 de octubre de 2024, identificadas así: 1. Jornada de Donación de sangre 2. Actividad Física 3. Teatro itinerante Ergonomía 4. Salud mental manejo de estrés 5. Rumbo terapia. Ver evidencia en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/14_zm0GfGkkyM5114FYH3Gd6t1n?usp=drive_link
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 observó una pieza de comunicación invitando a la capacitación el día 24 de abril de 2024 y la capacitación en Acoso laboral y Sexual con apoyo de MinTrabajo al personal directivo como a los servidores y colaboradores de la entidad, la cual se llevó a cabo el día 24 de abril de 2024. Se observó una pieza de comunicación invitando a la capacitación el día 20 de marzo de 2024, una capacitación virtual de teletrabajo en la modalidad virtual para los teletrabajadores en la modalidad laboral, realizada el día 20 de marzo de 2024. Se adelantó formación a los integrantes del COPASST y del Comité de Convivencia, el día 19 de marzo de 2024 de 3:00 a 4:00 p.m., realizada por el intermediario de ARL POSITIVA - JARGU, en la modalidad virtual. Se evaluó pieza comunicativa invitando a la socialización un proceso de evaluación de riesgo psicosocial a directivos, servidores y colaboradores, a realizarse el día 12 de junio de 2024 entre 2:00 p.m. y 3:00 p.m. Se evidenció pieza comunicativa invitando a Formación a los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo - COPASST en el tema de: Inspecciones de seguridad proceso de evaluación de riesgo psicosocial a directivos, servidores y colaboradores, a realizarse el día 29 de julio de 2024 entre 11:00 a.m. y 12:00 m. Se evidenció pieza comunicativa invitando a la formación de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral sobre Funciones, Responsabilidades y propuesta de Instructivo y Formato de Queja, para el día miércoles 31 de julio de 2024 de 10:00 a 11:00 a.m. Ver evidencia en el siguiente link: No se observaron las capacitaciones en "Manejo de Estrés" y "Manejo de las Emociones", solo piezas comunicativas con invitaciones. listado de asistencia para el manejo de estrés y para el manejo de emociones. Se observaron piezas comunicativas de "Día Internacional de Prevención del Suicidio"; "Día Mundial de la Salud mental". El Comité de Convivencia laboral realizó socialización a través de pieza comunicativa sobre "Situaciones de Acoso laboral" y "Resolución de Conflictos"; a través de piezas comunicativas. Se observó la realización y socialización del "Decálogo del Buen Trato"; a través de correo masivo enviado el 31 de octubre de 2024. Socialización "Línea de atención Psicológica", Participación en el primer reconocimiento a "Brigadas de apoyo Emocional del Distrito", a través de correo masivo enviado el 29 de octubre de 2024, se evidenció. Ver evidencia en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/1a0GncSpZhdvF2K3V_DPD_UlAQ9?usp=drive_link
			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.		Se observó la realización y socialización del "Decálogo del Buen Trato"; a través de correo masivo enviado el 31 de octubre de 2024. Socialización "Línea de atención Psicológica", Participación en el primer reconocimiento a "Brigadas de apoyo Emocional del Distrito", a través de correo masivo enviado el 29 de octubre de 2024, se evidenció. Ver evidencia en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/1a0GncSpZhdvF2K3V_DPD_UlAQ9?usp=drive_link
4	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Realizar la Revisión y/o Actualización del profesigrama de la entidad, con el apoyo de ARL POSITIVA	100%	Se observó: 1. Correo electrónico enviado por Flor Edith Ostos Angulo -flor.ostos@idt.gov.co., el 15 de abril de 2024 a: sst@servicare.com.co, adjuntando los siguientes documentos en referencia a la asesoría y revisión que se realizó al profesigrama. 1. Profesiograma 2. Matriz de peligros 3. Manual de funciones 2. Documento Profesiograma ASESORÍA MEDICO LABORAL PARA ACTUALIZACIÓN DE PROFESIOGRAMA 2024, con fecha de emisión mayo de 2024. Ver evidencia en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/11dP-bp0A9WwJp5hE5wPhoHhHaNSA?usp=drive_link Se observó correo del 29 de mayo, informando que se encuentra el correo ministe del copasst en la intranet para la ubicación de los documentos relacionados con el COPASST. Se observó la actualización del documento ABC del Comité de Convivencia Laboral. Se identificó la ubicación del sitio del COPASST y la información de la Brigada de Emergencia en el sitio. https://intranet.idt.gov.co/copasst
5	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Organizar y Actualizar 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 Emergencia, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Estrategia Sala Amiga de la Organización y Actualizar 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 Emergencia, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Estrategia Sala Amiga de la Organización	100%	https://intranet.idt.gov.co/copasst Se logró verificar el ministe de la Estrategia Sala Amiga de la Familia Lactante, ministe correspondiente al Plan Estratégico de seguridad Vial-PEPV, diagramación del Boletín Talento&Bienestar, a través del siguiente link: https://intranet.idt.gov.co/copasst
6	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	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.	100%	Se observó correo del 23 de julio, 19 de junio y 27 de junio de 2024, informando sobre obligación de actualizar las Declaraciones de Bienes y Rentas y Conflicto de Intereses en el SIDEAP entre el 1 de junio y el 31 de julio de 2024. Ver evidencia en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/13-DvE09B2P0P1Cz5CmTWmpQ1SSVw09?usp=drive_link
7	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Postulación a Sello ORO de Buenas Prácticas en Seguridad Vial (Secretaría Distrital de Movilidad - Real Empresarial de Seguridad Vial - PESV /)	100%	Se observó la presentación y exposición de la Buena Práctica de seguridad social, el día 30 de agosto de 2024, por parte de los delegados del IDT y el envío posterior de los documentos que sirven de soporte, para el proceso de evaluación y calificación, esto el día 30 de agosto de 2024. https://drive.google.com/drive/folders/1U2QpLd_1Xh4dsc-M4C4i6r-20Gm0f1Z?usp=drive_link
8	3. Gestión con valores para resultados	3-3. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Revisar y definir los documentos que requieren ser actualizados durante la vigencia 2024 correspondientes al Proceso de Gestión de Talento Humano	100%	Se observó acta de reunión con fecha del 10 de abril de 2024, con el diagnóstico de la documentación del proceso de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y nómina, que deben actualizarse en el SIG durante la vigencia. Registro de evidencia en el siguiente link: https://drive.google.com/file/d/1al_s0t9e3A8uJHdksYRg0aP08CV9F/view?usp=drive_link
9	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%	Se evidencia la presentación del formato de las Personas Políticamente Expuestas en el IDT, que cubija únicamente al Director General, el link donde se aloja la evidencia es el siguiente link: https://drive.google.com/file/d/1vscs3HWG7u27sTtGvA9_B2a6Q/view?usp=drive_link
10	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Incluir dentro del plan de bienestar los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y/o transformación digital. Buscar lineamiento desde DAPP	100%	Se observó el Plan Institucional de Bienestar Social, Código TH-PR06 Versión: 3, Fecha: 06/03/2024, adoptado mediante la Resolución 091 del 08 de marzo de 2024 expedida por el IDT, en el numeral 7 se observó la inclusión de la Oferta de actividades del Departamento Administrativo del Servicio Civil - DASCSD. Ver evidencia en el siguiente link: https://www.idt.gov.co/sites/default/files/2024-03/Res.%20091%2008-03-24%20Por%20la%20cual%20se%20adopta%20el%20Plan%20Institucional%20de%20Bienestar%20del%20IDT%20para%20la%20vigencia%202024.%2008%2029.pdf
11	1. Talento Humano	4-1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Realizar la aplicación de la Bateria de instrumentos para la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial e implementar las acciones de mejora que surjan del análisis de los resultados y de impacto en el clima organizacional	100%	Se observó el documento INFORME DE RESULTADOS IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO, con fecha de elaboración agosto de 2024. Ver evidencia en el siguiente link: https://drive.google.com/file/d/1G2N33d9fufbly8bVdYSSCHDD3d/view?usp=drive_link
12	1. Talento Humano	1-2. Integridad	Actualizar la cartilla de conflicto de intereses en el caso de impedimentos y recusaciones	100%	Se observó que se llevo a cabo la socialización a la comunidad IDT de la actualización de la cartilla de conflicto de intereses Servidores Públicos y Contratistas, Código TH-M03 Versión: 5, Fecha: 26/09/2024. Ver evidencia en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/1j9-YH0X3rR50XLa4TP8aDoaVRnLMy?usp=sharing
13	1. Talento Humano	1-2. Integridad	Realizar el informe del plan de trabajo del grupo de gestores de integridad	98%	Se observó el informe de las actividades realizadas por el grupo de gestores de integridad, aunque no evidencia suscripción por los responsables de su emisión, fecha de emisión y socialización, aspectos tales que deben mejorarse para el registro de evidencia. El registro de evidencia puede verificarse en el siguiente link: https://docs.google.com/document/d/1z0hUy1jDhQpXrdsA81R2QsOG4hsQJ/edit?usp=drive_link&oid=109261307811757409332&rfpof=true&sd=true
14	1. Talento Humano	1-1. Gestión Estratégica del Talento humano	Presentar al comité MIPG el seguimiento al plan estratégico de TH	100%	Se observó acta No. 7 del COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO, con fecha del 12 de diciembre de 2024, en el numeral N. 7, se observó que se realizó la Presentación del Plan Estratégico de Talento Humano. Ver evidencia en el siguiente link: https://intranet.idt.gov.co/sites/default/files/2024-12/Acta%20No.%2007%20Comite%20MIPG%2012122024.pdf
15	1. Talento Humano	1-2. Integridad	Socializar el boton de denuncia de la pagina web	100%	Se evidenció soporte de la socialización del botón de denuncias que se encuentra en la pagina web del IDT, ver en el siguiente link: https://www.idt.gov.co/servicio-al-ciudadano
16	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%	Se evidenció acta de reunión No. 1 suscrita el 12 de diciembre de 2024, con el grupo de gestores de integridad para realizar la identificación de lecciones aprendidas a través del Formato de buenas prácticas y lecciones aprendidas, el acta se encuentra debidamente suscrita y firmada. Ver evidencia en el siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/1j9-YH0X3rR50XLa4TP8aDoaVRnLMy?usp=sharing

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

Para la vigencia 2024, el proceso de Gestión del Talento Humano, suscribió un total de 20 compromisos, de los cuales 4 pertenecen al plan estratégico, 8 pertenecen a su plan acción MIPG incluyendo 8 compromisos para atender las recomendaciones al Furag, el nivel de cumplimiento se discrimina de la siguiente forma:

INSUMO DE LA INFORMACIÓN	No. de compromisos	EJECUCIÓN %
Plan Estratégico (Indicador)	1	100%
Plan Estratégico (Indicador)	2	100%
Plan Estratégico (Indicador)	3	95%
Plan Estratégico (Indicador)	4	100%
PROMEDIO DE EJECUCIÓN PLAN ESTRATEGICO INDICADORES		99%
INSUMO DE LA INFORMACIÓN	No. de compromisos	EJECUCIÓN %
Plan de Acción MIPG	1	100%
Plan de Acción MIPG	2	100%
Plan de Acción MIPG	3	100%
Plan de Acción MIPG	4	100%
Plan de Acción MIPG	5	100%
Plan de Acción MIPG	6	100%
Plan de Acción MIPG	7	100%
Plan de Acción MIPG	8	100%
Plan de Acción MIPG	9	100%
Plan de Acción MIPG	10	100%
Plan de Acción MIPG	11	100%
Plan de Acción MIPG	12	100%
Plan de Acción MIPG	13	98%
Plan de Acción MIPG	14	100%
Plan de Acción MIPG	15	100%
Plan de Acción MIPG	16	100%
PROMEDIO DE EJECUCIÓN PLAN DE ACCIÓN		100%

PROMEDIO PLAN ESTRATEGICO (INDICADORES)	99%	50%
PROMEDIO PLAN DE ACCIÓN MIPG	100%	50%

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

El nivel de cumplimiento a los productos planteados en el plan de acción para la vigencia 2023 es de un 99% , con un criterio de cumplimiento "AVANZO SUSTANCIALMENTE "

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 19 cumplieron en un 100% y uno (1) con un porcentaje de cumplimiento del 95%, y 98%

RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO DE LA ASESORIA DE CONTROL INTERNO:

Socializar el presente informe con el equipo de trabajo de la dependencia, con el fin de dar a conocer los resultados sobre el cumplimiento de las metas

Cumplir oportunamente con las actividades definidas en los planes operativos de las metas proyecto de inversión, previniendo los futuros retrasos que se puedan presentar, de tal forma que no afecte la calificación final del compromiso.

Realizar un seguimiento constante a las evidencias que se registran en las herramientas de medición (Drive), con el fin de evitar reprocesos para quienes lo alimentan y para quienes realizan el seguimiento.

Revisar la formulación de los indicadores pues la ponderación final no es consecuente con la planificación y ejecución de las actividades, así mismo se recomienda incorporar la evidencia teniendo en consideración el numerador y denominador de la formula, así como mejorar su archivo, para facilitar el seguimiento por parte de todas las li

Fecha: 31 de Enero del 2024

Elaboró: Silenia Neira Torres, Profesional Contratista, Asesoría de Control Interno

Aprobó: Gilberto Suarez Fajardo, Asesor Control Interno