



## COMUNICACIÓN INTERNA

**PARA:** Carlos Alfonso Gaitán Sánchez  
Director (E) de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano

**DE:** Omar Urrea Romero  
Jefe Oficina de Control Interno

**ASUNTO:** Informe de Auditoría de Cumplimiento, Gestión de Talento Humano: vigencia 2022.

Estimado Carlos,

De manera atenta informo que, en desarrollo del Plan Anual de Auditoría de la Secretaría (SCRD) para la vigencia 2022, se ha concluido el trabajo de Auditoría de Cumplimiento, referente a la evaluación a la gestión de lineamientos y estrategias en materia de talento humano.

Como resultado general del trabajo de Auditoría Interna, se resalta **una (1) fortaleza** en cuanto a la solidez de información de la formulación y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) y de los planes que lo componen, cuatro **(4) Cumplimientos** a razón de la documentación, publicación, ejecución, y operación del PETH; **cuatro (4) Oportunidades de Mejora** en razón a mejoras que podrían aplicarse a la actual gestión. En detalle se podrá analizar en Informe anexo los resultados, resumidos en la siguiente tabla:

TIPO DE RESULTADO	CANTIDAD	REFERENCIACIÓN
Fortalezas	1	3.2.
Cumplimientos	4	3.1, 3.5, 3.7, 3.8.
Incumplimientos	-	
Oportunidades de Mejora	4	3.3, 3.4, 3.6, 3.9
<b>TOTAL:</b>	<b>9</b>	



Se evidencia que la Dimensión de Talento Humano está presente en la SCR D dados los elementos de control descritos en el proceso de Talento Humano y documentos que los soportan, además, del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) formulado, publicado y en ejecución, y según muestra, con resultados de ejecución de cierre antes del 31 de diciembre de 2022, evidenciando una buena práctica de gestión. Se resalta la trazabilidad lograda a través del gestor documental (Orfeo) respecto de toda la gestión del PETH y planes asociados, lo que permitió y facilitó el ejercicio de verificación.

Se observa, en virtud de las recomendaciones de la última medición del FURAG, monitoreo al conocimiento y apropiación de los valores del Código de Integridad en la SCR D y análisis de los potenciales conflictos de interés de los servidores públicos y colaboradores de la SCR D.

No obstante, habrá que continuar con acciones que permitan alinear subseries y tipos documentales a los documentos que actualmente se usan en el proceso de Talento Humano; analizar los controles que permitan mantener los sitios de consulta necesarios, pero respecto de un único documento, dado que se enlaza a un único repositorio que los demás sitios enlacen, reduciendo el margen de error para referenciar un único documento; determinar indicadores (producto y resultado) en función de los resultados de cada plan que integra el PETH.

Atentamente,

Omar Urrea Romero  
Jefe Oficina de Control Interno

**Anexo:** Informe de Auditoría de Cumplimiento, Gestión del Talento Humano.

**Copia:**

Calina Valencia Tobón  
Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte

Alba Nohora Díaz Galán  
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano

Carlos Alfonso Gaitán Sánchez  
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Yaneth Suárez Acero  
Subsecretaria de Gobernanza

Henry Samuel Murrain Knudson  
Subsecretario de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento





SECRETARÍA DE  
**CULTURA, RECREACIÓN  
Y DEPORTE**



Al contestar, citar el número:

Radicado: **20221400544183**

Fecha: 27-12-2022





Jaime Andrés Tenorio Tascón  
Director de Arte y Patrimonio

Rafael Eduardo Tamayo Franco  
Director de Lectura y Bibliotecas

Juan Manuel Vargas Ayala  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Carolina Ruíz Caicedo  
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Carlos Maroni Magaldi Manotas  
Jefe Oficina de Tecnologías de la Información

**Documento 20221400544183 firmado electrónicamente por:**

**Andrés Pabón Salamanca**, Contratista, Oficina de Control Interno, Fecha firma: 28-12-2022 10:00:05

**Omar Urrea Romero**, Jefe Oficina de Control Interno, Oficina de Control Interno, Fecha firma: 28-12-2022 15:09:49



6190c4dd1d76a034f8eb14b539d5e007d81f6442075759f3af16ec47df5b283f



	<b>PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION</b>	<b>CÓDIGO:</b> FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: <b>20221400544193</b> Fecha: 27-12-2022
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>FECHA:</b> 15/07/21	

## Auditoria de Cumplimiento GESTIÓN DE LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS EN MATERIA DE TALENTO HUMANO

### TABLA DE CONTENIDO

<b>1. DESCRIPCIÓN GENERAL.....</b>	<b>2</b>
1.1. OBJETIVO .....	2
1.2. ALCANCE.....	2
1.3. EQUIPO AUDITOR .....	2
1.4. CRITERIOS DE AUDITORÍA.....	3
1.5. METODOLOGÍA.....	3
<b>2. LIMITACIONES .....</b>	<b>3</b>
<b>3. RESULTADOS DEL TRABAJO DE AUDITORIA.....</b>	<b>4</b>
3.1. <i>Cumplimiento: Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) formulado y publicado. ....</i>	<i>6</i>
3.2. <i>Fortaleza: Alineación de evidencias y soportes del PETH en el aplicativo y gestor documental de la SCRD.....</i>	<i>6</i>
3.3. <i>Oportunidad de Mejora: Actualización de los tipos documentales según realidad documental del proceso.....</i>	<i>7</i>
3.4. <i>Oportunidad de Mejora: único documento de PETH publicado en diferentes fuentes de acceso de información.....</i>	<i>8</i>
3.5. <i>Cumplimiento: reportes oportunos respecto de planes descritos en el PETH.....</i>	<i>10</i>
3.6. <i>Oportunidad de Mejora: determinar indicadores (producto y resultado) en función de los resultados de cada plan y su impacto en el PETH.....</i>	<i>10</i>
3.7. <i>Cumplimiento: monitoreo al conocimiento y apropiación de los valores del Código de Integridad en la SCRD.....</i>	<i>11</i>
3.8. <i>Cumplimiento: Análisis de los potenciales conflictos de interés de los servidores públicos y colaboradores de la SCRD.....</i>	<i>12</i>
3.9. <i>Oportunidad de Mejora: elaborar objetivos estratégicos del PETH a mediano y largo plazo. ....</i>	<i>12</i>
<b>3. CONCLUSIONES .....</b>	<b>13</b>
<b>4. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>13</b>
<b>5. PLAN DE MEJORAMIENTO .....</b>	<b>14</b>
<b>6. FIRMAS .....</b>	<b>14</b>

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	<b>PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION</b>	<b>CÓDIGO:</b> FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: <b>20221400544193</b> Fecha: 27-12-2022
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02	
		<b>FECHA:</b> 15/07/21	

## 1. DESCRIPCIÓN GENERAL

<b>VIGENCIA</b>	2022
<b>NOMBRE DE LA AUDITORIA</b>	Gestión de lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano en la Secretaría.
<b>TIPO DE AUDITORIA</b>	Auditoría Interna de Cumplimiento
<b>UNIDAD (ES) AUDITADABLE(S)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión de Talento Humano</li> </ul>
<b>RESPONSABLE (S)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Líder de proceso.</li> <li>▪ Equipo de trabajo asociados.</li> </ul>
<b>FECHA DE EJECUCIÓN</b>	Diciembre de 2022

### 1.1. Objetivo

Verificar la gestión de lineamientos en materia de talento humano, estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público en la SCRD.

### 1.2. Alcance

Gestión ejecutada en la vigencia 2022, conforme a planes definidos.

### 1.3. Equipo Auditor

- Omar Urrea Romero (OUR), Jefe Oficina de Control Interno y Auditor Líder.
- Andrés Pabón S (APS), Auditor (Contratista).

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION</b>	CÓDIGO: FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: <b>20221400544193</b> Fecha: 27-12-2022
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	VERSIÓN: 02  FECHA: 15/07/21	

#### 1.4. Criterios de Auditoría

- Objetivos del Sistema de Control Interno, conforme al Artículo 2 de la Ley 87 de 1993.
- Atributos de calidad de la dimensión de Talento Humano, según Manual de MIPG.
- Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I, Departamento Administrativo de la Función Pública (2020)
- Documentos del sistema de gestión de la SCRD, asociados con la gestión del riesgo vigente.
- Demás normatividad aplicable, relacionada con el objetivo de la auditoría.

#### 1.5. Metodología

Se aplican los criterios descritos conforme al proceso Seguimiento y Evaluación de la Gestión y procedimiento de Auditoría Interna. Asimismo, se ejecutaron las siguientes procedimientos de auditoría:

- Consulta y observación de la documentación.
- Presentación de análisis preliminares de estados de avances, según información publicada y disponible, construcción de papeles de trabajo.
- Determinación de muestra para verificación de avances por medio de procedimientos analíticos, indagación y verificación documental.
- Análisis de los anteriores documentos, e información analizada.

## 2. LIMITACIONES

No se evidenció limitación alguna durante el ejercicio de auditoría interna.

	PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION	CÓDIGO: FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: 20221400544193 Fecha: 27-12-2022
	INFORME DE AUDITORIA INTERNA	VERSIÓN: 02	
		FECHA: 15/07/21	

### 3. RESULTADOS DEL TRABAJO DE AUDITORIA

En virtud de los resultados de la aplicación del *Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión* (FURAG) 2021, se identificó la necesidad de verificar el cumplimiento de lineamientos y estrategias en materia de talento humano adoptadas por la SCR D y el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público.

La Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte (SCR D) en virtud de la gestión en marco del MIPG, evidencia, en comparación con la anterior vigencia, un incremento en la *Política del Talento Humano* en el resultado (5,5 puntos porcentuales), y cuya recomendación estaba encaminada a “*continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por un mejoramiento continuo*”.

**Imagen 1:** Resultados FURAG, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.



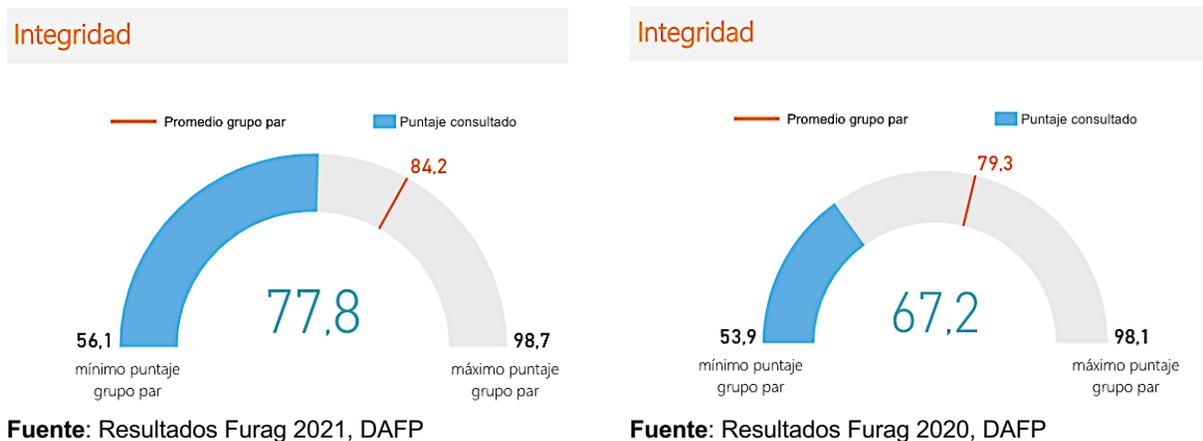
Por su parte, la *Política de Integridad* presentó un incremento de 10,6 puntos porcentuales respecto de la anterior vigencia, definiendo como principales hitos a mejorar, según recomendaciones del FURAG:

- Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Contar con un canal de comunicación en la entidad para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

	<b>PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION</b>	<b>CÓDIGO:</b> FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: <b>20221400544193</b> Fecha: 27-12-2022
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>FECHA:</b> 15/07/21	

- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.

**Imagen 2:** Resultados FURAG, Política de Integridad.



Producto del resultado de verificación y seguimiento, se presentan los siguientes resultados:

**Tabla 1.** Resultados de Auditoría.

TIPO DE RESULTADO	CANTIDAD	REFERENCIACIÓN
Fortalezas	1	3.2.
Cumplimientos	4	3.1, 3.5, 3.7, 3.8.
Incumplimientos	-	
Oportunidades de Mejora	4	3.3, 3.4, 3.6, 3.9
<b>TOTAL:</b>	<b>9</b>	

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION	CÓDIGO: FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: <b>20221400544193</b> Fecha: 27-12-2022
	INFORME DE AUDITORIA INTERNA	VERSIÓN: 02	
		FECHA: 15/07/21	

### 3.1. Cumplimiento: Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) formulado y publicado.

Se evidencia documento denominado Plan Estratégico del Talento Humano para la SCRD, aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el mes de Enero de 2022. Este documento consolida los planes establecidos en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, es decir, referentes al plan anual de vacantes; plan de previsión de recursos humanos; plan institucional de capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo; plan de integridad; y lineamientos para la implementación del teletrabajo.

Así mismo, se evidencia su publicación en página WEB (<https://tinyurl.com/2opubwq2>), e intranet (i. <https://tinyurl.com/2zkk93wg>, ii. <https://tinyurl.com/2n6lefta>).

### 3.2. Fortaleza: Alineación de evidencias y soportes del PETH en el aplicativo y gestor documental de la SCRD.

Se evidencia que la planeación y ejecución del PETH está debidamente soportado en el gestor documental de la SCRD (ORFEO) permitiendo conocer la trazabilidad de la información del documento y los planes que lo componen, por ejemplo:

- Plan Anual de Vacantes, en expediente Orfeo: 202273003807300001E.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos, en expediente Orfeo: 202273007100100003E, 202273007100100002E, 202273007100100001E.
- Plan Institucional de Capacitación, en expediente Orfeo: 202273005702300001E.
- Plan de Incentivos Institucionales en expediente Orfeo: 202273005702000001E.
- Plan de seguridad y Salud en el Trabajo en Expediente Orfeo 202273005702100001E, 202273006500100001E Documentos emergencia sanitaria por COVID-19 2022, entre otros.

Lo anterior permitió conocer el PETH, los planes que condesa, su desempeño y facilitó el ejercicio de la auditoría de cumplimiento dado que todas las evidencias requeridas y practicadas en el presente trabajo lograron consultarse en el gestor documental, facilitando el trabajo del proceso y de la auditoría practicada.

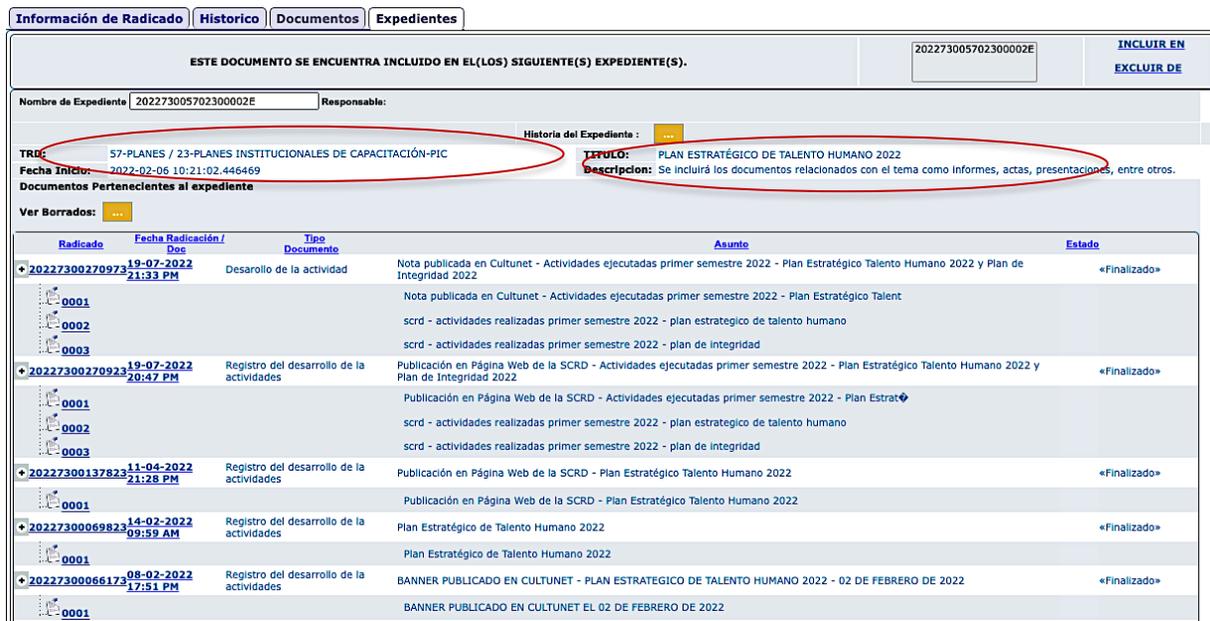
	<b>PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION</b>	<b>CÓDIGO:</b> FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: <b>20221400544193</b> Fecha: 27-12-2022
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>FECHA:</b> 15/07/21	

### 3.3. Oportunidad de Mejora: Actualización de los tipos documentales según realidad documental del proceso.

Será importante que se alineen las series, subseries y tipos documentales a los documentos que actualmente se usan en el proceso de Talento Humano con ocasión del PETH en la SCR D, dado que, por ejemplo:

- El PETH está asociado la serie Planes, pero a la subserie de Planes Institucionales de Capacitación, como se observa en la siguiente imagen:

**Imagen 3:** Captura de pantalla PETH



Información de Radicado | Historico | Documentos | Expedientes

ESTE DOCUMENTO SE ENCUENTRA INCLUIDO EN EL(LOS) SIGUIENTE(S) EXPEDIENTE(S).

Nombre de Expediente: 202273005702300002E Responsable: [ ]

Historia del Expediente: [ ... ]

**TRM:** 57-PLANES / 23-PLANES INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN-PIC  
**Fecha Inicio:** 2022-02-06 10:21:02.446469  
**Tipo:** PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022  
**Descripción:** Se incluirá los documentos relacionados con el tema como informes, actas, presentaciones, entre otros.

Documentos Pertenecientes al expediente

Ver Borrados: [ ... ]

Radicado	Fecha Radicación / Doc	Tipo Documento	Asunto	Estado
20227300270923	19-07-2022 21:33 PM	Desarrollo de la actividad	Nota publicada en Cultunet - Actividades ejecutadas primer semestre 2022 - Plan Estratégico Talento Humano 2022 y Plan de Integridad 2022	«Finalizado»
0001			Nota publicada en Cultunet - Actividades ejecutadas primer semestre 2022 - Plan Estratégico Talent	
0002			scrd - actividades realizadas primer semestre 2022 - plan estrategico de talento humano	
0003			scrd - actividades realizadas primer semestre 2022 - plan de integridad	
20227300270923	19-07-2022 20:47 PM	Registro del desarrollo de la actividades	Publicación en Página Web de la SCR D - Actividades ejecutadas primer semestre 2022 - Plan Estratégico Talento Humano 2022 y Plan de Integridad 2022	«Finalizado»
0001			Publicación en Página Web de la SCR D - Actividades ejecutadas primer semestre 2022 - Plan Estrat	
0002			scrd - actividades realizadas primer semestre 2022 - plan estrategico de talento humano	
0003			scrd - actividades realizadas primer semestre 2022 - plan de integridad	
20227300137823	11-04-2022 21:28 PM	Registro del desarrollo de la actividades	Publicación en Página Web de la SCR D - Plan Estratégico Talento Humano 2022	«Finalizado»
0001			Publicación en Página Web de la SCR D - Plan Estratégico Talento Humano 2022	
20227300069823	14-02-2022 09:59 AM	Registro del desarrollo de la actividades	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	«Finalizado»
0001			Plan Estratégico de Talento Humano 2022	
20227300066173	08-02-2022 17:51 PM	Registro del desarrollo de la actividades	BANNER PUBLICADO EN CULTUNET - PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022 - 02 DE FEBRERO DE 2022	«Finalizado»
0001			BANNER PUBLICADO EN CULTUNET EL 02 DE FEBRERO DE 2022	

**Fuente:** Captura de Pantalla del Gestor Documental de la SCR D (ORFEO).

- El expediente de la vigencia 2021 contiene avances del 2022, lo que significará analizar si se mantiene o separa por vigencia, como se observa en la siguiente imagen y con respecto a la Gestión de Conflictos de interés.

	<b>PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION</b>	<b>CÓDIGO:</b> FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: <b>20221400544193</b> Fecha: 27-12-2022
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>FECHA:</b> 15/07/21	

**Imagen 4:** Captura de pantalla Expediente 202173003802100004E

<b>Expediente:</b> <span style="border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 2px;">202173003802100004E</span>		Expediente creado por: Ángela Edith Jiménez Esquivel	
<b>Conflictos de Intereses</b> Documentos que contiene todo la gestión y tramite de Conflicto de Interes ...			
Radicado	Fecha_Radicacion	Tipo Documento	Asunto
2022730046723	23-11-2022 10:27	Informe	Resumen de los conflictos de Interés presentados en la vigencia 2022
20227300395603	05-10-2022 10:45	Desarrollo de la actividad	Segunda socialización Procedimiento Conflicto de Intereses - septiembre 28 de 2022
20227300069701	16-06-2022 18:45	Comunicación oficial externa enviada de respuesta a la solicitud de información	Solicitud de aclaración comunicación radicada con el número 2-2022-164 (DECLARACIONES DE IMPEDIMENTOS Y/O RECUSACIONES EN EL MÓDULO SIDEAP DE CONFLICTO DE INTERESES).
20227100085002	12-05-2022 09:10	Documento de apoyo	Comunicación Oficial N° 2-2022-164 - Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital DASC
20227300152723	27-04-2022 10:34	Informe	Socialización Procedimiento Conflicto de Intereses Abril 2022
20227300039253	28-01-2022 15:13	Informe	Publicación en Cultunet de procedimiento de Conflicto de Interés
20227300020531	14-01-2022 16:12	Informe	Análisis de posibles conflicto de Interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas del SIDEAP
20217300359293	17-11-2021 09:11	Comunicación interna enviada o recibida solicitando información	SOLICITUD DE ELABORACIÓN - Procedimiento: Manejo de Conflicto de Intereses en la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
20217300355593	12-11-2021 16:44	Comunicación interna enviada o recibida solicitando información	ACTA DE REUNIÓN - Conflicto de Interés
20217100105582	09-07-2021 14:15	Informe	DECLARACION CONFLICTO DE INTERESES - SIDEAP - Erika Janneth Ramirez Silva ERIRAM - 52205724
20217300200473	23-07-2021 15:51	Comunicación oficial externa enviada de respuesta a la solicitud de información	Acuerdo de Confidencialidad Zuly Viviana Molano Miranda
20217100098962	22-07-2021 20:57	Comunicación oficial externa recibida de solicitud de información	Alcance Circular Externa 020 de 2021 Lineamientos para la Implementación del Módulo de Declaración de Conflicto de Interés del SIDEAP.
20217300193963	16-07-2021 10:39	Comunicación oficial externa recibida de solicitud de información	Acuerdo de Confidencialidad y No Divulgación de Información - Servidor Público SIDEAP
20217300193793	16-07-2021 09:41	Comunicación oficial externa enviada de respuesta a la solicitud de información	Acuerdo de Confidencialidad y No Divulgación de Información - Servidor Público SIDEAP
20217100091882	12-07-2021 17:51	Comunicación oficial externa enviada de respuesta a la solicitud de información	Circular Externa N°020 de 2021

**Fuente:** Captura de Pantalla del Gestor Documental de la SCR D (ORFEO).

### 3.4. Oportunidad de Mejora: único documento de PETH publicado en diferentes fuentes de acceso de información.

Al consultar el PETH en página WEB, intranet (dos sitios) y en gestor documental (Orfeo), y al comparar información básica (titulo, tabla de contenido, numerales y páginas aleatorias) no se evidencia diferencias de contenido, solamente en la última página, así:

- El página WEB (enlace: <https://tinyurl.com/2opubwq2>) e intranet (enlace 1: <https://tinyurl.com/2j2xvw8q>), en formato tipo Word, en gestor documental (Orfeo), tipo PDF (enlace: <https://tinyurl.com/2q96oymu>) con información incompleta en el control de cambios, así:

	<b>PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION</b>	<b>CÓDIGO:</b> FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: <b>20221400544193</b> Fecha: 27-12-2022
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>FECHA:</b> 15/07/21	

**Imagen 5:** Captura de documento descargado de página WEB e Sitio de Intranet.

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

Nota: A partir de la aprobación del mapa de procesos versión 09, se reinicia el versionamiento documental esto quiere decir que inicia en versión 1, teniendo en cuenta el rediseño institucional y la nueva codificación, buscando la simplificación de documentos	
No.	CAMBIOS REALIZADOS
1	Este documento sustituye el plan estratégico del código xxxxxxxxxxxx versión 0 radicado con el No. 20197300024023. Solicitud inicial. Ver formato "Solicitud de elaboración, modificación o eliminación de documentos" Fecha: xxxxxxxx. Radicado ORFEO 2022xxxxx3, Anotaciones de los cambios o ajustes relevantes en el documento
Nota: A partir de la aprobación del mapa de procesos versión 09, se reinicia el versionamiento documental esto quiere decir que inicia en versión 1, teniendo en cuenta el rediseño institucional y la nueva codificación, buscando la simplificación de documentos	
No.	CAMBIOS REALIZADOS

**Fuente:** Captura de Pantalla documento descargado.

- En intranet (enlace 2: <https://tinyurl.com/2n6lefta>), en formato tipo PDF, con información completa en comparación con los anteriores repositorios, así:

**Imagen 6:** Captura de documento descargado de Intranet, enlace (2) referente al proceso.

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

Nota: A partir de la aprobación del mapa de procesos versión 09, se reinicia el versionamiento documental esto quiere decir que inicia en versión 1, teniendo en cuenta el rediseño institucional y la nueva codificación, buscando la simplificación de documentos	
No.	CAMBIOS REALIZADOS
1	Este documento sustituye la versión anterior del plan estratégico con radicado No. 20197300024023. Solicitud inicial. Ver formato "Solicitud de elaboración, modificación o eliminación de documentos" Fecha: 27/01/2021 Radicado ORFEO 20227300049553.

Si este documento se encuentra en medio digital fuera de la intranet de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, o es una copia impresa, se considera como COPIA NO CONTROLADA. Por favor piense en el medio ambiente antes de imprimir este documento

**Fuente:** Captura de Pantalla documento descargado.

	PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION	CÓDIGO: FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: 20221400544193 Fecha: 27-12-2022
	INFORME DE AUDITORIA INTERNA	VERSIÓN: 02	
		FECHA: 15/07/21	

Aunque en esta ocasión el error parece minúsculo (*–de forma que deforma–*) pone en manifiesto un posible riesgo referente a la coherencia de información publicada referente al PETH, ya que existen diversos sitios de consulta que tal vez revelan un mismo número de versiones del documento PETH. Lo anterior significará analizar los controles que permitan mantener los sitios de consulta necesarios, pero respecto de un único documento, dado que se enlaza a un único repositorio que los demás sitios enlacen, reduciendo el margen de error para referenciar un único documento.

### 3.5. Cumplimiento: reportes oportunos respecto de planes descritos en el PETH

Al tomar muestra de planes que componen el PETH, y consultar los planes Institucional de Capacitación, de Bienestar Social e Incentivos, e integridad para 2022, se evidencia que cuentan con resultados de ejecución de cierre antes del 31 de diciembre de 2022, evidenciando una buena práctica de gestión.

- Mediante Orfeo 20227300527003, se evidencia informe con resultados del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan Institucional de Capacitación referente a gestiones realizadas para el 2022, mediante Orfeo 20227300536043.
- Informe de Ejecución del Plan de Integridad según Orfeo 20227300485383.

Lo anterior demuestra elementos de control presentes y oportunos mecanismos de monitoreo y seguimiento operados por el proceso (primera línea)

### 3.6. Oportunidad de Mejora: determinar indicadores (producto y resultado) en función de los resultados de cada plan que integra el PETH.

Se evidencia que desde junio de 2022 (Radicado 20227300259403), se ajustaron las mediciones referentes al desempeño del proceso de Talento Humano, conforme a los siguientes indicadores:

- Nivel de satisfacción de los beneficiarios (IND-HUM-3), con el propósito de medir el grado de satisfacción de los beneficiarios de las actividades de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ejecución plan de trabajo (IND-HUM-6), referente al cumplimiento de las actividades planteadas en el plan de acción de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Impacto de la capacitación (IND-HUM-10), con respecto a la efectividad de las

	PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION	CÓDIGO: FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: 20221400544193 Fecha: 27-12-2022
	INFORME DE AUDITORIA INTERNA	VERSIÓN: 02	
		FECHA: 15/07/21	

capacitaciones desarrolladas en el marco del Plan de Capacitación para cada vigencia.

- Eficacia en la gestión del talento humano de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (IND-HUM-11), con la finalidad de medir el impacto de las distintas actividades que desarrollan desde el proceso Gestión del Talento Humano y que se ven reflejadas en el resultado de la gestión de los servidores, tomando como fuente las evaluaciones de desempeño laboral y los acuerdos de gestión.

Sin embargo, será importante analizar y contemplar mecanismos de verificación y validación que permitan en la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) identificar los factores por intervenir, junto con acciones, plazo y responsable, que conforme a la estructura del Plan se materializan en los planes que lo integran, pero que no es claro cómo la ejecución de los mismos permite cumplir los objetivos del PETH.

**Imagen 7:** Metodología para la planeación estratégica del talento humano, según DAFP.



**Fuente:** Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I, Departamento Administrativo de la Función Pública (2020)

### 3.7. Cumplimiento: monitoreo al conocimiento y apropiación de los valores del Código de Integridad en la SCR D

Se evidencia Plan de Integridad con acciones ejecutadas para 2022, en armonía con el componente de iniciativas adicionales del PAAC 2022. Entre otras, se efectuó la actividad referente a medir el conocimiento y apropiación de los valores del Código de Integridad en la SCR D y publicación de los resultados en medio interno de la Entidad.

El resultado observado es una encuesta de conocimientos aplicada, diligenciada por 302 servidores públicos y contratistas (ver Orfeo: 20227300454553), publicada en *Cultunet* y presentada a la Alta Dirección (Ver Orfeo: 20227300454563). Asimismo, se evidencia

	PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION	CÓDIGO: FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: <b>20221400544193</b> Fecha: 27-12-2022
	INFORME DE AUDITORIA INTERNA	VERSIÓN: 02	
		FECHA: 15/07/21	

formulación de Plan de Integridad 2023 (Orfeo: 20227300531603) a través del desarrollo de pregunta Diagnóstico (Orfeo: 20227300531393)

Lo anterior, en virtud de una de las recomendaciones de la política de Integridad: *“Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación”*.

### **3.8. Cumplimiento: Análisis de los potenciales conflictos de interés de los servidores públicos y colaboradores de la SCR D.**

Se observa análisis de conflictos de interés de los servidores de la SCR D presentados por los funcionarios y contratistas a partir del 15 de febrero de 2022 a la fecha (Ver Orfeo 20227300467353), concluyendo la necesidad de actualizar el procedimiento de Conflictos de Interés de la SCR D, debido a que se requiere especificar roles y anexar actividades propias de los conflictos de interés potenciales y aparentes.

Será importante seguir con análisis, para que se incorporen acciones de prevención oportunamente, y ahora en virtud de aplicación del principio de *Debida Diligencia* descrita en la Ley 2195 de 2022 y que entrara a regir el año 2024 de manera obligatoria.

### **3.9. Oportunidad de Mejora: elaborar objetivos estratégicos del PETH a mediano y largo plazo.**

Conforme a la guía del DAFP<sup>1</sup>, será importante analizar la inclusión objetivos que propendan el desarrollo y desempeño de los servidores a mediano y largo plazo, estableciendo objetivos, estrategias, indicadores o tasas que permitan medir su productividad y las competencias comportamentales asociadas a los cargos: *“Contar con una visión estratégica de talento humano en la entidad permitirá planificar mejor este recurso y estar en la capacidad de identificar, diagnosticar, desarrollar e intervenir en acciones concretas que lleven a los servidores públicos a estadios de productividad más altos”*

En el PETH se deberá analizar que los objetivos se alineen a los siguientes aspectos:

<sup>1</sup> Ibidem.

	PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION	CÓDIGO: FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: 20221400544193 Fecha: 27-12-2022
	INFORME DE AUDITORIA INTERNA	VERSIÓN: 02	
		FECHA: 15/07/21	

- Identifican y relacionan con objetivos estratégicos de la SCRD;
- Son cuantificables y medibles;
- Constituyen un reto o desafío para la Entidad;
- Plantean soluciones para una problemática puntual;
- Siguen un lineamiento metodológico que se exprese en resultados, y se componen de varias etapas, cuya superación es en un corto, mediano y largo plazo.

### 3. CONCLUSIONES

Se evidencia que la Dimensión de Talento Humano está presente en la SCRD dados los elementos de control descritos en el proceso de Talento Humano y documentos que los soportan, además, del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) formulado, publicado y en ejecución, y según muestra, con resultados de ejecución de cierre antes del 31 de diciembre de 2022, evidenciando una buena práctica de gestión. Se resalta la trazabilidad lograda a través del gestor documental (Orfeo) respecto de toda la gestión del PETH y planes asociados, lo que permitió y facilitó el ejercicio de verificación.

Se observa, en virtud de las recomendaciones de la última medición del FURAG, monitoreo al conocimiento y apropiación de los valores del Código de Integridad en la SCRD y análisis de los potenciales conflictos de interés de los servidores públicos y colaboradores de la SCRD.

No obstante, habrá que continuar con acciones que permitan alinear subseries y tipos documentales a los documentos que actualmente se usan en el proceso de Talento Humano; analizar los controles que permitan mantener los sitios de consulta necesarios, pero respecto de un único documento, dado que se enlaza a un único repositorio que los demás sitios enlacen, reduciendo el margen de error para referenciar un único documento; determinar indicadores (producto y resultado) en función de los resultados de cada plan que lo integra PETH.

### 4. RECOMENDACIONES

- Incluir en el PETH los resultados de la Matriz de gestión estratégica del talento humano (MGETH), de tal forma que permita conocer las brechas a reducir e intervenir según capacidad, necesidad y prioridad institucional.
- Determinar en el PETH, según Plan de Acción sugerido por el DAFP, la síntesis

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	<b>PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION</b>	<b>CÓDIGO:</b> FR-07-PR-SEG-01	 Radicado: <b>20221400544193</b> Fecha: 27-12-2022
	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>FECHA:</b> 15/07/21	

de las estrategias y objetivos específicos a lograr conforme a los planes que lo integran, y en virtud de las rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH.

- Integrar al Plan de Acción Institucional, al que se refiere el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, las acciones de corto plazo respectivas del PETH.
- Será importante seguir con análisis para que se incorporen acciones de prevención oportunamente, y ahora en virtud de aplicación del principio de Debida Diligencia descrita en la Ley 2195 de 2022 y que entrara a regir el año 2024 de manera obligatoria.

## 5. PLAN DE MEJORAMIENTO

En consecuencia, se solicita informar a la Oficina Asesora de Planeación, en los siguientes diez (10) días hábiles posteriores a la comunicación del informe final, las acciones de mejora a implementar, en cumplimiento del procedimiento de la mejora código PR-MEJ-03.

## 6. FIRMAS

Elaboró  
**ANDRES PABON S.**  
**AUDITOR (CONTRATISTA)**  
*Firma electrónica*

Aprobó  
**OMAR URREA ROMERO**  
**JEFE DE OFICINA**  
*Firma electrónica*

**Nota:** La comunicación interna remisoría del presente informe se constituirá como el informe ejecutivo y debe incluir como mínimo el resumen del resultado, las recomendaciones y la solicitud del plan de mejoramiento.