




 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: <b>20251200051723</b></p> <p>Fecha: 31-03-2025</p> <p>Pág. 1 de 31</p>
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	
	<p>INFORME DE AUDITORÍA</p>	

## INFORMACIÓN GENERAL

- **Tipo de auditoría:** Auditoría de gestión
- **Unidad auditable:** Proceso Gestión de Talento Humano
- **Líder del proceso / Jefe de dependencia:** Paulo Cesar Ávila Cantor, Subdirector de Gestión Corporativa.
- **Responsable operativo:** Equipo de Talento Humano, Subdirección de Gestión Corporativa.
- **Objetivo de la auditoría:** Verificar el establecimiento de puntos de control y su aplicación, así como el cumplimiento de los lineamientos instituidos en la entidad a nivel normativo.
- **Alcance de la auditoría:** La auditoría se realizará frente a las actividades desarrolladas con respecto a la vigencia 2024, particularmente en lo relacionado con nómina, capacitación y bienestar.
- **Criterios de la auditoría:**
  - Ley 6 de 1945 “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo”.
  - Ley 65 de 1946 “Por la cual se modifican las disposiciones sobre cesantías y jubilación y se dictan otras”.
  - Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".
  - Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
  - Ley 1071 de 2006 “Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación”.
  - Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 2 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	



- Ley 1823 de 2017 “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 2767 de 1945 “Por la cual se determinan las prestaciones sociales de los empleados y obreros al servicio de los Departamentos y Municipios”.
- Decreto 2663 de 1950 Código sustantivo del trabajo.
- Decreto 1160 de 1947 “Sobre el auxilio de cesantía”.
- Decreto 3135 de 1968 “Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
- Decreto 515 de 2006 “Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 780 de 2016 “Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social”.
- Decreto 1498 de 2022 “Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento”.
- Decreto 050 de 2023 “Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019”.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Radicado: <b>20251200051723</b></p>
	<p>INFORME DE AUDITORÍA</p>	<p>Fecha: 31-03-2025</p> <p>Pág. 3 de 31</p>

- Circular externa 100-10 de 2014 Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Circular conjunta 036 de 2018 Lineamientos en materia de bienestar para empleados públicos del Distrito Capital en cumplimiento del acuerdo laboral 2018. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Modelo integrado de planeación y gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Plan nacional de formación y capacitación 2020-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Política pública distrital de gestión integral de talento humano 2019-2030. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Demás normativa aplicable.
- Acuerdos y resoluciones internas.
- Documento del sistema de gestión y control de la entidad.
- **Pruebas de auditoría utilizadas:** Se aplicaron técnicas de auditoría internacionalmente aceptadas, tales como pruebas analíticas, comprobación y revisión selectiva.
- **Métodos de muestreo:** Para esta auditoría se aplicó muestreo no estadístico.

## RESPONSABLES

- **Asesor de Control Interno:** Eleana Marcela Páez Urrego.
- **Auditor líder:** Eleana Marcela Páez Urrego.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE <small>Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	Pág. 4 de 31

- **Equipo auditor:** Angie Paola Triana y Viviana Barrera Rojas.

## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA



### Hallazgos

- **Fortalezas / Conformidades / Cumplimientos:**



No.	Descripción Fortaleza / Conformidad / Cumplimiento
1	El equipo auditado demostró un alto nivel de compromiso en la atención a la auditoría, facilitando el desarrollo del proceso y la entrega oportuna de la información requerida.
2	Se identifican canales de comunicación formales e informales entre el equipo de Talento Humano y los empleados, lo que favorece la divulgación de información relevante y la recepción de retroalimentación.
3	Se observa el uso de herramientas tecnológicas para la gestión de la nómina, lo cual agiliza los procesos y permite un mejor seguimiento.
4	El equipo de Talento Humano demuestra una actitud receptiva a las recomendaciones y sugerencias de mejora, lo cual facilita la implementación de acciones correctivas.

- **Observaciones / Cumplimientos parciales:**

No.	Descripción Observación / Cumplimiento parcial
1	<p>En la revisión de nómina, se identificaron quince (15) casos en los que no se aportó documentación de autorización para los descuentos aplicados. Adicionalmente, en diecisiete (17) casos, la documentación aportada no corresponde con el descuento revisado.</p> <p>Esta situación incumple las políticas de operación del procedimiento de pago de nómina, versión 02 del 30 de septiembre de 2022. No obstante, considerando la ejecución de la acción TH27-2023, asociada a la actualización y organización de expedientes de hojas de vida, se califica esta situación como una observación.</p>
2	Se identificó información inexacta en los documentos mensuales de planta de personal presentado por el equipo de talento humano.
3	No se aportó evidencia que permita validar la ejecución de las acciones



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 5 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

No.	Descripción Observación / Cumplimiento parcial
	formativas de dos (2) temáticas registradas en el cronograma del PIC 2024: transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal. Incumpliendo parcialmente lo establecido en el Artículo 11, literal (a) del Decreto 1567 de 1998, que obliga a las entidades a ejecutar el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
4	La TRD existente en el proceso establece unas tipologías documentales que no fueron evidenciadas como producción documental durante la ejecución de la auditoría.
5	<p>En cuanto a las obligaciones de las entidades frente al PIC:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si bien se evidencia la ejecución de encuesta de necesidades de capacitación, esta no cuenta con un análisis detallado de la información recopilada, que identifique brechas, alinee con los objetivos estratégicos y evalúe el impacto en las áreas funcionales. Por lo tanto, se recomienda fortalecer estas actividades, superando la aplicación de formularios Google Forms, para realizar un análisis profundo de los datos que permita identificar necesidades y generar un PIC que impulse la gestión del cambio dentro de la entidad.</li> <li>- Se observa que ninguna de las actas citadas incluye la evaluación del impacto del PIC, como se sugiere en el Artículo 11, literal (h) del Decreto 1567 de 1998. Por lo tanto, se recomienda incluir este aspecto en las sesiones de la Comisión de Personal, además del seguimiento.</li> </ul>
6	Aunque se monitorea la participación y el cumplimiento de las actividades ejecutadas conforme a lo documentado en el PIC, no se refleja el progreso ni se evalúa el impacto de la participación en el Cuadro de Control de Indicadores para implementar estrategias que fomenten la participación de toda la comunidad IDPC.
7	<p>Se identifican ocho (8) resoluciones de vacaciones cuyo acceso no se encuentra restringido en ORFEO. De acuerdo con el índice de información clasificada y reservada de la entidad, esta información tiene reserva total, por lo que, se genera un incumplimiento.</p> <p>El listado se presenta en el detalle de este informe.</p>

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	Fecha: 31-03-2025 Pág. 6 de 31

**- No conformidades / Incumplimientos:**

No.	Descripción No conformidad / Incumplimiento
1	<p>En los informes generales de novedades de nómina no se identificó el reporte de la totalidad de novedades para dieciocho (18) casos.</p> <p>Incumplimiento de lo establecido en la Política de Gestión Documental, versión 01 del 31 de agosto de 2023, en la que se señala la obligación de velar por la integridad, autenticidad, veracidad y fidelidad de la información de los documentos. Lo anterior, teniendo en cuenta que, de acuerdo con la política de operación 12 del procedimiento de control de documentos accesibles del Sistema de Gestión y Control, versión 03 del 30 de diciembre de 2022, los formatos una vez diligenciados se convierten en “REGISTROS”, y los mismos deben cumplir con los lineamientos y directrices emitidos por el proceso Gestión Documental en el marco de la implementación de la Política de gestión y desempeño “Gestión documental”.</p> <p>El listado se presenta en el detalle de este informe.</p>
2	<p>Con respecto a la liquidación de nómina, se identifican diferencias entre lo calculado por esta Asesoría y lo aportado como soportes (SIIGO, relación de planta, informe de novedades de nómina y matriz de ausentismo) para dos (2) casos en los que el valor registrado de asignación básica en SIIGO es diferente al reportado en el documento de planta de personal, sin reporte de ausentismos ni en la matriz, ni en el informe de novedades de nómina.</p> <p>Cada caso y sus diferencias se listan en el detalle de este informe.</p> <p>Lo anterior evidencia la materialización del riesgo ‘Errores en la liquidación de nómina’</p>
3	<p>Se identificaron diferencias entre el valor neto registrado en el documento de nómina de SIIGO y el valor neto de las órdenes de pago para siete (7) casos de la nómina de junio, generando un incumplimiento en la actividad 16 del procedimiento de pago de nómina, versión 02 del 30 de septiembre de 2022.</p> <p>De igual forma, se presenta la materialización del riesgo del proceso Gestión Financiera <i>“Posibilidad de afectación económica por duplicidad de pagos y/o error en el valor del pago en la planilla que debe ser radicada a la Secretaría Distrital de Hacienda”</i> y del riesgo del proceso Gestión de Talento Humano <i>“Posibilidad de afectación legal, reputacional y/o económica por inconsistencias e inoportunidad en el pago de la nómina debido a la falta de</i></p>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b> Fecha: 31-03-2025 Pág. 7 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

No.	Descripción No conformidad / Incumplimiento
	<i>parametrización del sistema, desconocimiento de la normatividad aplicable y/o debilidades en la revisión de la nómina”.</i>
4	Las fórmulas de medición registradas en el PIC requieren documentación o actualización para asegurar su congruencia con el cuadro de control, monitoreo y seguimiento de indicadores. Incumpliendo el Numeral 6 del procedimiento Formulación y seguimiento de indicadores, punto de control, que establece la necesidad de documentar y actualizar las fórmulas de medición.
5	Durante la revisión de la documentación y evidencias proporcionadas, no se observó soportes que validen el cumplimiento de las acciones establecidas en la Resolución IDPC 369 de 2018: Artículo 3 y párrafo, Artículo 7 literal (b) y Artículo 8.

### Detalle de auditoría

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías aprobado por el Comité Institucional de Control Interno para la vigencia 2024, se llevó a cabo una auditoría al proceso Gestión del Talento Humano (GTH). De acuerdo con su alcance, la auditoría se dividió en seis áreas principales: Revisión de nómina, Plan Institucional de Capacitación, Política de Integridad, Bienestar, Tabla de Retención Documental y Riesgos. A continuación, se presenta el detalle de los hallazgos y observaciones para cada una de estas áreas:



#### 1. Revisión de Nómina

Para la revisión de la liquidación y pago de nómina, se seleccionaron los meses de enero, febrero y junio de 2024. Se identificaron las siguientes situaciones:

##### 1.1. Informes generales de novedades de nómina

No se identificó el reporte de la totalidad de novedades en el informe correspondiente para los siguientes casos:

- Código SIDEAP 30552: Enero 2024.
- Código SIDEAP 34198: Enero 2024.
- Código SIDEAP 32690: Enero 2024.



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 8 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

- Código SIDEAP 30567: Enero 2024.
- Código SIDEAP 32688: Enero 2024.
- Código SIDEAP 30573: Enero 2024.
- Código SIDEAP 35841: Enero 2024.
- Código SIDEAP 30561: Febrero 2024.
- Código SIDEAP 30560: Junio 2024.
- Código SIDEAP 35860: Junio 2024.
- Código SIDEAP 30571: Junio 2024.
- Código SIDEAP 30565: Junio 2024.
- Código SIDEAP 30566: Junio 2024.
- Código SIDEAP 30563: Junio 2024.
- Código SIDEAP 30572: Junio 2024.
- Código SIDEAP 30557: Junio 2024.
- Código SIDEAP 35874: Junio 2024.
- Código SIDEAP 35870: Junio 2024.

Incumplimiento de lo establecido en la Política de Gestión Documental, versión 01 del 31 de agosto de 2023, en la que se señala la obligación de velar por la integridad, autenticidad, veracidad y fidelidad de la información de los documentos. Lo anterior, teniendo en cuenta que, de acuerdo con la política de operación 12 del procedimiento de control de documentos accesibles del Sistema de Gestión y Control, versión 03 del 30 de diciembre de 2022, los formatos una vez diligenciados se convierten en “REGISTROS”, y los mismos deben cumplir con los lineamientos y directrices emitidos por el proceso Gestión Documental en el marco de la implementación de la Política de gestión y desempeño “Gestión documental”.

## **1.2. Información con reserva total sin restricciones en ORFEO**



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 9 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

Se identifican las siguientes resoluciones de vacaciones cuyo acceso no se encuentra restringido en ORFEO:



- Resolución No. 208 de 19-03-2024.
- Resolución No. 209 de 19-03-2024.
- Resolución No. 210 de 19-03-2024.
- Resolución No. 211 de 19-03-2024.
- Resolución No. 212 de 19-03-2024.
- Resolución No. 619 de 22-07-2024.
- Resolución No. 788 de 16-09-2024.
- Resolución No. 1071 de 22-11-2024.

De acuerdo con el índice de información clasificada y reservada de la entidad, esta información tiene reserva total, por lo que, se genera un incumplimiento.

### 1.3. Asignación básica

Con respecto a la asignación básica, se identifican los siguientes casos en los cuales el valor registrado en el Sistema Integrado de Información Gerencial Operativo (SIIGO) es diferente al valor reportado en el documento de planta de personal, sin reporte de ausentismos ni en la matriz ni en el informe de novedades de nómina:

- Código SIDEAP 32689: La asignación básica registrada en SIIGO en la nómina de enero de 2024 (\$1.589.897) es menor a la asignación básica reportada en el documento de planta de personal del mismo mes (\$3.668.994), la diferencia es de \$2.079.097. Para este caso, en el informe general de novedades de nómina de enero de 2024, radicado ORFEO 20245200013823, no se reporta ninguna novedad con respecto a esta persona y tampoco se registran ausentismos en la matriz presentada.
- Código SIDEAP 30569: La asignación básica registrada en SIIGO en la nómina de enero de 2024 (\$2.997.517) es menor a la asignación básica reportada en el documento de planta de personal del mismo mes (\$3.258.915), la diferencia es de \$261.398. Para este caso, en el informe general de novedades de nómina de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 10 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

enero de 2024, radicado ORFEO 20245200013823, no se reporta ninguna novedad de ausentismo con respecto a esta persona y tampoco se registran ausentismos en la matriz presentada.

Es importante resaltar que, en la reunión llevada a cabo el 14 de marzo de 2025, el profesional encargado del tema de nómina aclaró que en los casos en los cuales un ausentismo no alcanzaba a reconocerse dentro del mes que ocurría, para el caso de incapacidades y licencias, el valor de ajuste se registraba en la siguiente nómina bajo los conceptos de mayor valor o de ajuste de incapacidad y, para el caso de permisos remunerados, no se incluían si no se radicaron o informaron dentro el periodo de novedades, en este último caso, simplemente no se liquidan. Por lo anterior, el concepto de asignación básica no se modifica por ausentismos de meses previos.

#### **1.4. Prima técnica**

Los soportes documentales con los cuales se realizó el análisis y verificación de cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento o ajuste de prima técnica no fueron presentados oportunamente, por lo que, no fue posible para esta Asesoría revisar dichos soportes.

#### **1.5. Descuentos**



En cuanto a la autorización de descuentos, para los siguientes casos, no se aportó el documento de autorización:

##### **1.5.1. Libranza Coopebis:**

- Código SIDEAP 32695: Descuento en enero, febrero y junio de 2024 por valor de \$1.875.325.

##### **1.5.2. Aportes Coopebis:**

- Código SIDEAP 35842: Descuento en enero, febrero y junio de 2024 por valor de \$100.000.
- Código SIDEAP 32688: Descuento en enero, febrero y junio de 2024 por valor de \$200.000.



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 11 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

- Código SIDEAP 30568: Descuento en enero, febrero y junio de 2024 por valor de \$65.000.
- Código SIDEAP 30571: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$150.000.

### **1.5.3. Sintramunicipales:**

- Código SIDEAP 30572: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$32.318 y en junio de 2024 por valor de \$35.899.
- Código SIDEAP 32695: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$56.858 y en junio de 2024 por valor de \$63.158.
- Código SIDEAP 32688: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$36.690 y en junio de 2024 por valor de \$40.755.
- Código SIDEAP 30568: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$34.587 y en junio de 2024 por valor de \$38.419.
- Código SIDEAP 30571: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$32.318 y en junio de 2024 por valor de \$35.899.
- Código SIDEAP 35841: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$36.690 y en junio de 2024 por valor de \$40.755.
- Código SIDEAP 30569: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$34.587 y en junio de 2024 por valor de \$38.419.
- Código SIDEAP 35858: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$50.678 y en junio de 2024 por valor de \$56.293.
- Código SIDEAP 30573: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$22.053 y en junio de 2024 por valor de \$24.497.
- Código SIDEAP 35878: Descuento en enero y febrero de 2024 por valor de \$71.894 y en junio de 2024 por valor de \$79.572.

Desde la Subdirección de Gestión Corporativa se señaló que, al ser personal con antigüedad, se requeriría revisar la hoja de vida física para verificar la existencia de documentos al respecto.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 12 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

Asimismo, con respecto a los siguientes casos, no se presentó el soporte de autorización de descuento que corresponda al período evaluado o al valor descontado:

**1.5.4. Libranza Coopebis:**

- Código SIDEAP 35842: Descuento en febrero de 2024 por valor de \$1.054.790. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$100.000.
- Código SIDEAP 32688: Descuento en febrero de 2024 por valor de \$1.054.790. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$200.000.
- Código SIDEAP 30568: Descuento en febrero de 2024 por valor de \$1.054.790. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$65.000.
- Código SIDEAP 30571: Descuento en febrero de 2024 por valor de \$1.054.790. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$150.000.



**1.5.5. Aportes Coopebis:**

- Código SIDEAP 35842: Descuento en febrero de 2024 por valor de \$100.000. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$1.054.790.
- Código SIDEAP 32688: Descuento en febrero de 2024 por valor de \$200.000. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$1.054.790.
- Código SIDEAP 30568: Descuento en febrero de 2024 por valor de \$65.000. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$1.054.790.
- Código SIDEAP 30571: Descuento en febrero de 2024 por valor de \$150.000. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$1.054.790.

**1.5.6. Recordar S.A.:**

- Código SIDEAP 35842: Descuento en junio de 2024 por valor de \$112.000. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$100.000.

**1.5.7. Coorserpark:**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 13 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

- Código SIDEAP 35842: Descuento en junio de 2024 por valor de \$27.000. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$25.000.

#### **1.5.8. Sintracultur:**

- Código SIDEAP 35842: Descuento en junio de 2024 por valor de \$100.000. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$112.000.

#### **1.5.9. Estas Seguro:**

- Código SIDEAP 35842: Descuento en junio de 2024 por valor de \$25.000. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$27.000.

#### **1.5.10. PCS Compensar:**

- Código SIDEAP 35842: Descuento en junio de 2024 por valor de \$100.000. Se presenta un soporte, pero este corresponde a un valor de \$112.000.



Desde la Subdirección de Gestión Corporativa se señaló que, al ser personal con antigüedad, se requeriría revisar la hoja de vida física para verificar la existencia de documentos al respecto.

Estas situaciones contravienen las políticas de operación del procedimiento de pago de nómina, versión 02 del 30 de septiembre de 2022. No obstante, considerando la acción TH27-2023 (actualización y organización de expedientes de hojas de vida), se califica esta situación como una observación.

### **1.6. Pago**

Al comparar el valor neto registrado en el documento de nómina de SIIGO y el valor neto de las órdenes de pago para junio de 2024, se identificaron diferencias en los siguientes casos:

- Código SIDEAP 30563: Valor neto en SIIGO \$2.684.967, valor neto en orden de pago \$2.717.285, diferencia \$32.318.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 14 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

- Código SIDEAP 35871: Valor neto en SIIGO \$4.833.187, valor neto en orden de pago \$4.892.045, diferencia \$58.858.
- Código SIDEAP 32236: Valor neto en SIIGO \$6.117.134, valor neto en orden de pago \$6.180.292, diferencia \$63.158.
- Código SIDEAP 30557: Valor neto en SIIGO \$3.518.797, valor neto en orden de pago \$3.555.487, diferencia \$36.690.
- Código SIDEAP 30565: Valor neto en SIIGO \$3.325.107, valor neto en orden de pago \$3.363.526, diferencia \$38.419.
- Código SIDEAP 30566: Valor neto en SIIGO \$4.751.066, valor neto en orden de pago \$4.801.744, diferencia \$50.678.
- Código SIDEAP 30572: Valor neto en SIIGO \$2.121.607, valor neto en orden de pago \$2.143.660, diferencia \$22.053.

Con respecto a este tema, desde el proceso de Gestión Financiera se manifiesta que, tras el análisis de las diferencias detectadas, se determinó que éstas se originaron por inconsistencias entre los archivos de liquidación y los utilizados para el cargue y radicación definitiva, específicamente en el cruce de información utilizada para la construcción del archivo plano definitivo radicado para pago. En consecuencia, se procederá con la solicitud de reintegro o descuento en la nómina de abril, previa autorización de cada funcionario. Adicionalmente, se implementará un punto de control sobre el archivo a radicar, garantizando la comparación de los valores netos a pagar entre el archivo definitivo contabilizado y el archivo finalmente registrado en el sistema presupuestal y tesimal BogData.

De acuerdo con lo anterior, se resalta que se presenta la materialización del riesgo del proceso Gestión Financiera *“Posibilidad de afectación económica por duplicidad de pagos y/o error en el valor del pago en la planilla que debe ser radicada a la Secretaría Distrital de Hacienda”* y del riesgo del proceso Gestión de Talento Humano *“Posibilidad de afectación legal, reputacional y/o económica por inconsistencias e inoportunidad en el pago de la nómina debido a la falta de parametrización del sistema, desconocimiento de la normatividad aplicable y/o debilidades en la revisión de la nómina”*, por lo que, se deberá aplicar el procedimiento de gestión de riesgos de la entidad.

Por otra parte, se señala que en la actividad No. 16 del procedimiento de pago de nómina, versión 02 del 30 de septiembre de 2022, se encuentra establecido el siguiente

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: <b>20251200051723</b></p> <p>Fecha: 31-03-2025</p> <p>Pág. 15 de 31</p>
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	
	<p>INFORME DE AUDITORÍA</p>	

punto de control: “Se verifica la información de los valores a pagar de cada servidor, contrastando el archivo que se genera para cargar en el banco, con el valor liquidado en la nómina que corresponde al neto a pagar”.

## 2. Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024

Durante la revisión del proceso de Gestión del Talento Humano (GTH), se identificaron acciones ejecutadas que corresponden a la etapa de elaboración del PIC, según lo establecido en el Decreto 1567 de 1998.

- **Diagnóstico de necesidades de capacitación diligenciado por los funcionarios de la entidad.**



Se aporta como evidencia un formulario de Google Forms titulado 'Diagnóstico de Necesidades de Capacitación PIC - 2024', que incluye 16 preguntas, junto con la matriz de respuestas generada automáticamente por la herramienta. Sin embargo, no se evidencia un análisis detallado de esta información ni la elaboración de un diagnóstico que identifique brechas, alinee con objetivos estratégicos y evalúe el impacto en áreas funcionales, ni tampoco se demuestra la utilización de procedimientos e instrumentos técnicos para su elaboración. Por lo tanto, se recomienda fortalecer estas actividades.

- **Participación de la Comisión de Personal en su elaboración,**

En relación con la participación de la Comisión de Personal en la elaboración y el plan de vigilancia de la ejecución, se aportaron como evidencia las actas de reunión correspondientes. Se verificó la participación en la formulación según el Acta N° 01 del 19 de enero de 2024, y el seguimiento en las Actas N° 06 del 22 de marzo, N° 08 del 29 de abril, N° 09 del 24 de mayo, N° 10 del 27 de junio, N° 12 del 25 de julio, N° 13 del 27 de agosto y N° 14 del 29 de septiembre de 2024. No obstante, se observa que ninguna de las actas citadas incluye la evaluación del impacto del PIC, como se sugiere en el Artículo 11, literal (h) del Decreto 1567 de 1998. Por lo tanto, se recomienda incluir este aspecto en las sesiones de la Comisión de Personal, además del seguimiento.

### 2.1. Ejecución cronograma PIC 2024



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 16 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	



Se identificó que, para la vigencia 2024, se proyectaron dos PIC correspondientes a la versión 10 del 31 de enero de 2024 y la versión 11 del 1 de octubre de 2024 con las siguientes observaciones:

- En cuanto a la temática de derecho laboral no hubo participación por parte de los funcionarios de la entidad, la sesión planeada para el 25 de noviembre de 2024.
- Frente a las capacitaciones programadas en el PIC versión 11, se identificaron cuatro (4) temáticas adicionales programadas el 1 de octubre de 2024, de las cuales no se pudo validar la ejecución de las siguientes dos (2): transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal.
- Así mismo, se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones no incluidas en el PIC: Buenas prácticas del buen servidor público, socialización de las funciones de la Oficina de control Disciplinario Interno, Incumplimientos contractuales, Clima Organizacional, introducción a las políticas públicas, capacitación comité de convivencia laboral.
- Cabe destacar que, se llevaron a cabo diecisiete (17) capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, las cuales no estaban incluidas en el PIC. Sería recomendable registrarlas también en el PIC y en el cronograma del plan de SST.

De acuerdo con la información anterior, se programaron veinticuatro (24) sesiones de capacitación en los cronogramas y se realizaron seis (6) capacitaciones adicionales no registradas en el cronograma, sobre las temáticas clima organizacional, incumplimientos contractuales, introducción a las políticas públicas, capacitación del comité de convivencia laboral y socialización de las funciones de la oficina de control interno disciplinario interno, completando así un total de treinta (30) sesiones de capacitación, de las cuales dos (2) no cuentan con evidencia que permita validar la acción y diecisiete (17) se encuentran asociadas a temas de seguridad y salud en el trabajo que deben estar a detalle en el cronograma del Plan de SST 2024.

Las temáticas establecidas en el cronograma de capacitación 2024 y demás capacitaciones formativas llevadas a cabo durante el primer y segundo semestre del año, abarcaron temas transversales en el funcionamiento tales como Gestión Documental, Participación Ciudadana, Seguridad, Salud en el Trabajo (SST) y aspectos relacionados con normatividad, servicio al ciudadano y desarrollo organizacional. Se evidencia un esfuerzo por sensibilizar y capacitar al personal en temas misionales y transversales, utilizando tanto modalidades virtuales como presenciales. Sin embargo, la



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 17 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

información también revela variaciones en la participación, la aplicación de pruebas de conocimiento y la disponibilidad de evidencias para algunas capacitaciones.



## 2.2. Revisión de Indicadores

En el año 2024, el proceso Gestión del Talento Humano contó con dos (2) indicadores registrados en el cuadro de control, monitoreo y seguimiento de Indicadores: uno para medir la cobertura de capacitación en el Instituto y otro sobre el nivel de implementación del teletrabajo. El primer indicador, documentado en el PIC es el indicador de participación en las sesiones del cronograma, se calcula mediante la siguiente fórmula: Porcentaje de participación de las actividades del plan = (Número de participantes / Número de invitados) \* 100. Esta fórmula coincide con la del indicador reportado. No obstante, los informes de seguimiento de indicadores muestran resultados del 40%, 51%, y 26,33%, con una tendencia a la mejora, según el informe. Sin embargo, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del procedimiento Formulación y seguimiento de indicadores, punto de control, los indicadores que presenten resultados fuera de los rangos de aceptación de forma reiterada deben generar acciones de mejora, identificando las causas y estableciendo acciones para corregir la desviación.

Se aporta como evidencia de un análisis detallado del componente del cumplimiento de las actividades ejecutadas conforme a lo documentado en el PIC. Demostrando un seguimiento del progreso, evidenciando que se realiza la medición. Sin embargo, no se ha documentado la totalidad de los indicadores en el cuadro de control de monitoreo de indicadores, como se especifica en el PIC. Solo se encuentra registrado el indicador correspondiente al 'Porcentaje de participación en las actividades del plan = (Número de participantes / Número de invitados) x 100'. Aunque se monitorea la participación y el cumplimiento de las actividades ejecutadas conforme a lo documentado en el PIC, no se refleja el progreso ni se evalúa el impacto de la participación en el Cuadro de Control de Indicadores para implementar estrategias que fomenten la participación de toda la comunidad IDPC. En la fase de verificación del ciclo PHVA, el análisis de datos es fundamental para evaluar la gestión durante la ejecución,

## Política de Integridad

En concordancia con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, numeral 1.2.2, Política de Integridad de la dimensión del Talento Humano, que establece la necesidad de construir una política de integridad para las entidades públicas; el Decreto 118 de 2018 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que adopta el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital, fijando mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: <b>20251200051723</b></p> <p>Fecha: 31-03-2025</p> <p>Pág. 18 de 31</p>
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	
	<p>INFORME DE AUDITORÍA</p>	



Distrito (Artículo 1°); y la Resolución IDPC 369 de 2018, se revisaron las evidencias presentadas.

Se constató la existencia de las siguientes acciones:

- **Correo electrónico corporativo del 18 de marzo de 2024:** Se compartió la citación de la Función Pública, Dirección de Empleo Público, a una capacitación sobre la adecuada apropiación del Código de Integridad, la cual se llevó a cabo el 20 de marzo de 2024. Se presentó el registro de asistencia de la profesional Paula Romero.
- **Resolución 347 del 30 de abril de 2024:** Se aportó la resolución mediante la cual se conforma el equipo de Gestores de Integridad del IDPC para la vigencia de 2024.
- **Informe de resultados del test de percepción de integridad IDPC:** Se aplicó un formulario de Google Forms, que recibió treinta y seis (36) respuestas. Estas respuestas permitieron conocer la manera en que las personas identifican y se apropian del concepto de integridad y los valores asociados para el IDPC (honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia).
- **Correo electrónico del 27 de septiembre de 2024:** Se envió una píldora de concientización sobre los valores del código de integridad, mediante una pieza gráfica que compartió los conceptos y proporcionó ejemplos de aplicación.
- **Correo electrónico del 17 de octubre de 2024:** Se presentaron los "baúles de los malos hábitos", los cuales fueron dispuestos en cada una de las sedes para el diligenciamiento de los funcionarios como estrategia de reflexión de las situaciones cotidianas. Se aportaron imágenes que evidencian la socialización de esta actividad en una reunión.

No obstante, se identificaron las siguientes observaciones y no conformidades:

- **Incumplimiento del Artículo 3 de la Resolución IDPC 369 de 2018:** No se aportó evidencia de la "Creación Grupo de Integridad en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño", liderado por el área de Talento Humano y conformado por el Asesor Jurídico, el Asesor de Control Interno Disciplinario y un representante de los Gestores de Integridad. Tampoco se evidenció la reunión

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 19 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

ordinaria anual para evaluar los resultados del Plan Anual de Gestión de Integridad y apoyar la formulación del Plan del siguiente año (Parágrafo 1).

- **Incumplimiento del Artículo 7 de la Resolución IDPC 369 de 2018:** No se aportó evidencia que validará el cumplimiento de las siguientes responsabilidades de los gestores de Integridad:

- **Literal (b):** "Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas".



- **Incumplimiento del Artículo 8 de la Resolución IDPC 369 de 2018:** No se observa soporte de la participación de roles diferenciados. Se identificó que la contratista Paula Romero ejerció un doble rol en estas actividades, actuando como juez y parte. Esta situación no solo representa una carga adicional para la contratista, sino que también limita el alcance de la difusión de la política de integridad. Para garantizar la transparencia e integridad en el proceder del área de Talento Humano, en cumplimiento de las funciones asignadas mediante la Resolución 369 de 2018, se recomienda atender esta observación.

### 3. Bienestar

En cuanto al área de Bienestar, se pudo identificar que, para la vigencia 2024, se proyectó el Plan de Bienestar e Incentivos, versión 10 del 31 de enero de 2024.

Para la identificación de Necesidades se evidenció la aplicación de una encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar para el año 2024, en el mes de octubre del año 2023, compuesta por 14 preguntas y administrada a través de Google Forms. Las preguntas se clasificaron en tres niveles: personal, familiar y cultura organizacional. Para el nivel personal, se identificaron las siguientes temáticas para la construcción del plan, según lo establecido en el artículo 25 del Decreto 1567 de 1998, para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social, las entidades deberán seguir el proceso de gestión (...) literal (a) "estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas".

En el nivel personal, se aplicaron siete preguntas. La primera indagaba sobre los motivos de participación en actividades de bienestar. Los tres principales motivos identificados fueron fortalecer el clima laboral (61%), disminuir el estrés (55.6%) y despejar la mente (44.4%). Seguido por el interés en actividades deportivas, la actividad deportiva con mayor interés fueron los bolos (50%), seguida de "ninguna de las anteriores" (33.3%) y atletismo (27.8%). También se registró interés en natación. En

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b> Fecha: 31-03-2025 Pág. 20 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

cuanto al interés en actividades recreativas, las actividades recreativas con mayor interés fueron cine (72.2%), conciertos (61.1%) y ferias (44.4%). En lo relacionado con el interés en actividades de autocuidado, la actividad de autocuidado con mayor interés fue meditación (66.7%), seguida de taller sobre manejo del tiempo (38.9%).



Y en cuanto al interés en actividades de aprendizaje, las actividades de aprendizaje con mayor interés fueron cocina (61.1%) y repostería (55.6%). Se incluyó una pregunta abierta para recabar otros aspectos a nivel personal que los encuestados consideran mencionar, con respuestas como la importancia de la salud mental, alimentación saludable, manejo del estrés y salud física y mental derivada de las cargas laborales.

Estos resultados proporcionan información valiosa sobre las preferencias y necesidades de los empleados en relación con las actividades de bienestar. Se observa un interés significativo en actividades que promuevan el bienestar emocional, social, físico e intelectual, sin embargo, la participación del 23% en la encuesta de necesidades de bienestar representa una oportunidad para reflexionar sobre las estrategias de comunicación y participación. Se recomienda tomar medidas para aumentar la participación en futuras iniciativas y garantizar que el plan de bienestar responda a las necesidades de todos los funcionarios.

### 3.1. Ejecución Cronograma de Bienestar 2024

El Cronograma de Bienestar e Incentivos IDPC 2024 desarrolló actividades basadas en las necesidades identificadas, proporcionando evidencia suficiente para validar su cumplimiento. Las actividades desarrolladas incluyeron las siguientes temáticas clasificadas en Conocimiento de las fortalezas propias, Estados mentales positivos, Propósito de vida y Relaciones interpersonales.

- **Asesorías:** Ofrecimiento de asesorías en temas como EPS y Cajas de Compensación Familiar (febrero a diciembre).
- **Conmemoraciones:** Celebración de fechas especiales como el Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Secretaria/o y Día del Conductor/a (marzo, mayo, septiembre).
- **Recorridos Culturales:** Organización de recorridos por entornos culturales destacados por el IDPC, Caminos del Agua en septiembre.
- **Vacaciones Recreativas:** Jornadas recreativas para funcionarios en julio, octubre y noviembre, con visitas a diferentes lugares (Jardín Botánico, museos,



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: <b>20251200051723</b></p> <p>Fecha: 31-03-2025</p> <p>Pág. 21 de 31</p>
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	
	<p>INFORME DE AUDITORÍA</p>	

Compensar, granjas, Finkana). Se evidencia divulgación por correo electrónico y realización de encuestas de satisfacción.

- **Actividades de Esparcimiento:** Tardes de juegos como ping pong y actividades como la celebración de Halloween y novenas navideñas.
- **Beneficios Económicos:** Entrega de bonos de navidad para hijos/as de funcionarios/as (noviembre).
- **Deporte:** Organización de un torneo interno de bolos (primer semestre).
- **Clima Organizacional:** Reuniones del equipo directivo para seguimiento del clima organizacional y aplicación de encuestas de percepción laboral del DASC (seguimiento continuo, con evidencias de convocatorias por correo electrónico y boletín interno).
- **Día de la Familia:** Jornada de disfrute para los servidores y sus familias (primer semestre, Circular No. 07 de 2024).
- **Actividades para Padres/Madres:** Tarde de juego para madres, padres, padrastros y madrastras (octubre).
- **Cierre de Gestión:** Actividad de cierre de gestión realizada el 6 de diciembre de 2024.
- **Medición Clima Laboral DASC:** Participación en la medición de clima laboral y ambiente organizacional del distrito.
- **Acompañamiento a Pre-pensionados:** Sensibilización y acompañamiento a servidores próximos a pensionarse
- **Meditación:** Realización de una sesión de Meditación Anapana (junio).

### 3.1.1. Conocimiento de las fortalezas propias

- **Asesorías:** En cumplimiento de las ferias de vivienda y ruedas de negocio, se evidenciaron las siguientes actividades: Feria de Emprendedores realizada el 05 de junio de 2024 en la sede Palomar del Príncipe, en el marco de la Semana Ambiental, con un registro de asistencia de 20 participantes. La divulgación se realizó a través del muro de noticias de la intranet y el Boletín de Talento Humano No. 04 de junio de 2024 (ítem de bienestar); Se invitó a la comunidad IDPC a

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 22 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

conocer el portafolio Davivienda (temas de vivienda) a través del Boletín de Talento Humano No. 7 (mes de octubre). Se convocó a Charlas Financieras donde Se invitó a la comunidad IDPC a participar en charlas financieras por parte de Davivienda a través de correo electrónico corporativo del 08 de noviembre de 2024, se invitó a la comunidad IDPC a participar en la feria de vivienda de Compensar a través de correo electrónico corporativo del 09 de julio de 2024.

- **Conmemoraciones:** Se realizó conmemoración del día de la mujer, del hombre, de la secretaria y del secretario, del conductor y la conductora, estos últimos en coordinación con el DASCD.
- **Recorridos por los entornos culturales destacados por el IDPC:** Se presenta evidencia del recorrido cultural caminos del agua, el cual fue realizado el 27 de septiembre de 2024, con la participación de 6 personas, anexando fotografías como memorias del evento.

### **3.1.2. Estados Mentales Positivos**



- **Vacaciones Recreativas:** Se verificaron las evidencias del desarrollo de las vacaciones recreativas para los funcionarios del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC) durante el año 2024. Se identificaron las siguientes acciones:

Para el mes de junio, se realizó divulgación de inscripción a través de correo electrónico el 17 de junio, encuesta de satisfacción e informe de la jornada con visitas al Jardín Botánico, Museo de Bogotá, Compensar Centro Mayor y Multiparque.

Para el mes octubre, se realizó divulgación de inscripción a través de correo electrónico el 19 de septiembre, encuesta de satisfacción e informe de la jornada con visitas a la Granja Tenjo y sede de Compensar Cur (09 y 10 de octubre de 2024).

Para el mes de noviembre, se realizó divulgación de inscripción a través de correo electrónico el 18 de noviembre, encuesta de satisfacción e informe de la jornada con visitas a Finkana (21 y 22 de noviembre de 2024).

- **Tarde de juegos y actividades de esparcimiento:** Se evidencia la invitación a la celebración de Halloween, enviada por correo electrónico el 24 de octubre de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 23 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

2024, así como, la programación de las novenas navideñas. De igual forma, se presenta evidencia de la Masterclass de cuidado de la piel realizada en marzo, del espacio de juego en la mesa de ping pong en Casa Pardo del mes de abril y de la sesión de meditación anapana en Casa Genoveva realizada en junio.

- Bonos de Navidad: Se evidenció la entrega de treinta y un (31) bonos navideños a funcionarios con hijos menores de 16 años, según la lista de asistencia.
- Juegos Distritales: No se aportó evidencia de la realización y/o el seguimiento de acuerdo a la programación del DASCD.
- Descanso Compensado: Se observa que mediante las circulares emitidas por la Subdirección de Gestión Corporativa del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC), se informa a los servidores públicos sobre la programación de descanso compensatorio para la Semana Santa y fin de año de 2024.



La Circular No. 05, donde se presentaron dos opciones de descanso de dos días cada una, sujetas a la compensación previa de 16 horas de trabajo en fechas y horarios específicos acordados con los jefes inmediatos. Las Circulares No. 14 y 15 presentan tres turnos voluntarios de cuatro días entre diciembre de 2024 y enero de 2025, los cuales deben ser compensados previamente mediante horas adicionales trabajadas entre octubre y noviembre de 2024, en coordinación con los jefes inmediatos para asegurar la continuidad del servicio. Las circulares detallan las condiciones y responsabilidades tanto para los empleados como para los jefes en la organización.

Se presentó un archivo de seguimiento de descanso compensatorio, con 82 registros. De estos, 60 funcionarios compensan para el descanso de Semana Santa, 18 no aplicaron a la compensación y 3 no se encontraban suscritos al beneficio. En cuanto a la compensación de fin de año, 65 funcionarios realizaron la compensación y 16 no aplicaron al beneficio.

- Permiso remunerado: Se presentó un archivo en formato Excel con doscientos cuarenta (240) registros con la siguiente discriminación:

Permiso remunerado por cumpleaños: se presentaron cuarenta y dos (42) registros por cumpleaños.



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 24 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

- Bonos de Cumpleaños: Se presentó un archivo en formato Excel nominado cargue tarjeta compensar con setenta y siete (77) registros, con observación de cargue por valor de \$55.000 c/u, la notificación sobre el cargue del bono en la tarjeta compensar se realizó vía correo electrónico el día 17 de febrero de 2025.



### 3.1.3. Propósito de vida

- Espacios de acompañamiento diseñados para pre pensionados: El 23 de septiembre de 2024, se llevó a cabo un curso del Programa de Diseño de Vida para pre pensionados, el cual fue divulgado a través del correo electrónico corporativo. Esta sesión, organizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, estaba dirigida a servidores y servidoras que se encuentran a 10 años de pensionarse. Se identificó la preinscripción de dos funcionarias del IDPC en este programa. Adicionalmente, se evidenciaron sesiones con la ARL, tales como el Plan 25 años diseñado a la medida.
- Desvinculación asistida: se presenta evidencia donde se convocó a la socialización del instructivo de desvinculación asistida vía muro de noticias de la intranet y realizada el 22 de febrero de 2024 vía Google Meet, y se dispone como evidencia pieza gráfica con opciones de empleabilidad.

### 3.1.4. Relaciones Interpersonales

- Torneo interno de bolos: Se evidencia correo electrónico del 10 de octubre donde se informa sobre la inscripción y participación en el torneo.
- Reuniones del equipo directivo y estratégico del IDPC para hacer seguimiento al clima organizacional: En el Comité Directivo del mes de junio, se socializaron los resultados de la encuesta de percepción laboral como parte de la estrategia encabezada por la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.
- Día de la familia: Se evidencia Circular No. 07 de 2024, por medio de la cual se remite información de la programación de la jornada de disfrute de los servidores con sus familias para el primer semestre de 2024.





 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 25 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

- Tarde de juegos para madres, padres, padrastros y madrastras: se presentó como evidencia de la acción la divulgación realizada mediante correo electrónico del 2 de octubre de 2024, donde se comparte la publicación del boletín número 7 del mes de octubre. En dicho boletín, se invita a los funcionarios de la entidad a solicitar un permiso remunerado de cuatro horas en uno de los días de la semana de receso escolar del mes de octubre, el cual debe ser concertado con el jefe inmediato.
- Cierre de gestión: Se evidencia balance de la actividad llevada a cabo el 6 de diciembre de 2024, el registro fotográfico y la pieza gráfica de invitación compartida por correo electrónico corporativo el 3 de diciembre de 2024.
- Teletrabajo: Con respecto a la implementación del teletrabajo, se encuentra vigente la Resolución No. 603 de 2023, que adopta el teletrabajo y la política interna. Esta resolución define las modalidades de teletrabajo y sus alternativas, establece los acuerdos con los jefes inmediatos, las condiciones laborales, los derechos y obligaciones, los acuerdos de confidencialidad, el seguimiento y el equipo técnico de apoyo al teletrabajo. Se aportan como evidencia 7 acuerdos de confidencialidad y la matriz de funciones teletrabajables. Durante la vigencia de 2024, se realizaron dos procesos de selección de teletrabajadores inscritos mediante convocatorias divulgadas vía correo electrónico corporativo el 23 de abril de 2024 y el 15 de octubre de 2024, divulgados en los boletines de talento humano número 2 y 7.

Se destaca el cumplimiento del 100% en el indicador "Nivel de implementación del modelo de teletrabajo", según los resultados presentados en el cuadro de control, monitoreo y seguimiento de indicadores del proceso de Gestión de Talento Humano (GTH). Este resultado refleja la eficacia en la implementación del modelo de teletrabajo dentro de la entidad y demuestra un alto nivel de compromiso y organización en la gestión de esta modalidad laboral.

- Acciones de convivencia Institucional: Se presentó el informe anual de convivencia laboral correspondiente a la vigencia 2024. En este se describen las acciones llevadas a cabo, entre las que se destacan la modificación del comité mediante la Resolución 600 del 12 de julio de 2024 y la realización de reuniones trimestrales, corroboradas mediante las actas de reunión dispuestas para esta auditoría. Se constató que no se presentaron quejas de acoso, maltrato,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 26 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

persecución laboral ni abuso de poder. Se llevaron a cabo tres capacitaciones por parte de la ARL Positiva en las siguientes temáticas: Resolución de conflictos y comunicación asertiva (17 de abril de 2024, 26 asistentes), Acoso laboral y sexual (18 de noviembre de 2024, 13 asistentes) y Liderazgo y manejo de las relaciones humanas (24 de octubre de 2024, 10 asistentes). Por parte del proceso, se realizaron las acciones pertinentes; sin embargo, se identificó la necesidad de fomentar la participación de la comunidad del IDPC.

### **3.2. Seguimiento y medición del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos**

Durante la revisión del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, se identificó que los indicadores establecidos para su seguimiento y medición, específicamente el 'Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Plan' (número de actividades ejecutadas / número de actividades programadas \* 100) y el 'Porcentaje de participación de las actividades del plan' (número de participantes / número de invitados a cada actividad), no están integrados en el Cuadro de Control, Monitoreo y Seguimiento de Indicadores de la entidad.



La ausencia de estos indicadores en el sistema formal de seguimiento impide la evaluación objetiva y sistemática de la cobertura y la eficacia de las actividades de bienestar implementadas. En consecuencia, se dificulta la identificación de tendencias, la detección temprana de desviaciones y la implementación oportuna de acciones correctivas.

Adicionalmente, la falta de seguimiento formalizado obstaculiza la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión del Plan de Bienestar. Sin datos cuantitativos y cualitativos consolidados, resulta complejo demostrar el impacto de las iniciativas de bienestar en el clima laboral, la satisfacción de los empleados y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por lo tanto, se recomienda enfáticamente la incorporación de los indicadores mencionados al Cuadro de Control, Monitoreo y Seguimiento de Indicadores de la entidad. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos claros y documentados para la recolección, análisis y reporte de los datos relacionados con estos indicadores. Esto permitirá realizar un seguimiento riguroso del Plan de Bienestar, evaluar su efectividad y tomar decisiones informadas para su mejora continua.

### **3.3. Mapa de Conocimiento Crítico**

se identificó la existencia de un mapa de conocimiento para las áreas misionales de la Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio, Subdirección de Gestión

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 27 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

Territorial del Patrimonio, Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio y la Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Patrimonio Cultural. Este mapa cumple con el propósito de facilitar la transferencia de conocimiento tácito a explícito, reduciendo la dependencia de individuos específicos y asegurando la continuidad del negocio. Se ha identificado claramente a las personas que poseen el conocimiento y a quienes será transferido no obstante, se deja como una limitación de la auditoría la evaluación del cumplimiento de las actividades descritas en el mismo, ya que no se contó con evidencia de las sesiones de transferencia de conocimiento realizadas, para así validar la correcta ejecución del procedimiento.



#### 4. Tabla de Retención Documental

En el marco de la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano (GTH), se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la Tabla de Retención Documental (TRD) vigente, publicada en la página web de la entidad, con el propósito de verificar su pertinencia y su aplicación en relación con los procesos de GTH, específicamente en lo concerniente al Plan Institucional de Capacitación (PIC) y al Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

Se constató la existencia de la serie documental 'Instrumentos de Recolección de Información', que incluye las subseries 'Instrumentos para la detección de deficiencias colectivas e individuales de capacitación' y 'Recolección de necesidades de capacitación'. Asimismo, se identificó la serie documental 'Plan de Bienestar Laboral', que comprende las siguientes subseries: 'Plan de Bienestar Laboral', 'Resolución de aprobación del Plan de Bienestar Laboral', 'Comunicación oficial de divulgación del Plan de Bienestar', 'Convocatoria a los funcionarios para la participación en las capacitaciones', 'Lista de asistencia a las actividades' y 'Evaluación de satisfacción de actividades'.

Si bien la TRD contempla las series y subseries documentales relevantes para el proceso auditado, se identificó una oportunidad de mejora en la gestión de los formatos, informes y análisis generados en el marco de los planes de capacitación y bienestar e incentivos. Se observó una falta de estandarización y de criterios claros para la elaboración, el almacenamiento y la disposición final de estos documentos.

Esta situación podría generar riesgos en términos de trazabilidad, disponibilidad y conservación de la información, así como dificultades para la rendición de cuentas y el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de gestión documental. Específicamente, la falta de claridad en la gestión de los instrumentos para la detección de deficiencias colectivas e individuales de capacitación y la recolección de necesidades de capacitación podría afectar la planificación y ejecución efectiva del PIC. De igual

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: 31-03-2025  Pág. 28 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

manera, la falta de estandarización en los formatos, informes y análisis del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos podría dificultar la evaluación de su impacto y la toma de decisiones informadas para su mejora continua.

En consecuencia, se recomienda la revisión y actualización de los formatos, informes y análisis utilizados para los planes de capacitación y bienestar e incentivos, en concordancia con las directrices establecidas en la TRD vigente. Asimismo, se sugiere establecer protocolos claros y documentados para la gestión de estos documentos, incluyendo su elaboración, registro, almacenamiento, acceso, conservación y disposición final. Esto garantizará la integridad, la autenticidad y la disponibilidad de la información, así como el cumplimiento de la normativa aplicable. Se recomienda especialmente prestar atención a la estandarización de los instrumentos para la detección de necesidades de capacitación y los formatos de evaluación de satisfacción de las actividades de bienestar.



## 5. Riesgos

Durante el desarrollo de la auditoría, no se identificaron riesgos específicos para los componentes de bienestar y capacitación. Sin embargo, se considera fundamental resaltar la importancia de la gestión de riesgos como un elemento clave para la mejora continua de los procesos.

Se sugiere realizar una identificación y evaluación de riesgos periódica, con el fin de anticipar posibles contingencias y tomar medidas preventivas. Esta evaluación debe considerar tanto los riesgos internos como los externos que puedan afectar el desarrollo y la efectividad de los programas de bienestar y capacitación.

Entre los posibles riesgos a considerar, se encuentran:

- **Riesgos operativos:** Fallas en la ejecución de las actividades programadas, falta de recursos humanos o financieros, problemas técnicos en la plataforma virtual de capacitación, entre otros.
- **Riesgos de cumplimiento:** Incumplimiento de la normativa vigente en materia de capacitación y bienestar, falta de documentación soporte de las actividades realizadas, entre otros.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</p>	<p>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</p>	 <p>Radicado: <b>20251200051723</b></p> <p>Fecha: 31-03-2025</p> <p>Pág. 29 de 31</p>
	<p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	
	<p>INFORME DE AUDITORÍA</p>	

- **Riesgos de imagen:** Percepción negativa de los empleados sobre los programas de bienestar y capacitación, falta de comunicación efectiva sobre las actividades y beneficios ofrecidos, entre otros.
- **Riesgos estratégicos:** Desalineación de los programas de bienestar y capacitación con los objetivos estratégicos de la entidad, falta de evaluación del impacto de las acciones formativas, entre otros.

## CONCLUSIONES DE AUDITORÍA



Si bien se evidencian fortalezas significativas en el compromiso y eficiencia del equipo auditado, la existencia de documentación soporte y la implementación de canales de comunicación, persisten áreas críticas que requieren atención y mejora sustancial.

Se han identificado no conformidades e incumplimientos normativos en aspectos clave como la gestión documental y el pago de nómina, la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y la gestión de la Política de Integridad. Estas deficiencias impactan la eficacia, eficiencia y efectividad del proceso, poniendo en riesgo el cumplimiento de los objetivos institucionales y la observancia de la normativa vigente.

Por lo tanto, se determina que el proceso de Gestión de Talento Humano, aunque presenta elementos positivos, no cumple en su totalidad con los requisitos establecidos y requiere de la implementación de acciones correctivas y preventivas para asegurar la mejora continua y el fortalecimiento de sus controles internos.


## RECOMENDACIONES



1. Generar nuevas acciones de mejora frente al tema de la documentación de las autorizaciones de los descuentos de nómina.
2. Fortalecer la participación en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) mediante la implementación de estrategias de divulgación efectivas, como circulares informativas. Se sugiere hacer énfasis en las obligaciones de los funcionarios respecto a la capacitación, según lo establecido en el artículo 12 del Decreto 1567 de 1998, que incluyen la participación activa en la identificación de necesidades, la asistencia a las actividades programadas, la aplicación de los conocimientos adquiridos, la colaboración como agentes capacitadores, la evaluación de los planes y programas, y la asistencia a los programas de inducción o reinducción.
3. Robustecer la documentación de soporte de los procesos, incluyendo definiciones claras, componentes normativos actualizados y recomendaciones de guías técnicas

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>CULTURAL, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de Patrimonio Cultural</small>	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b> Fecha: 31-03-2025 Pág. 30 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

relevantes. En el componente de capacitación, se sugiere incluir referencias al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y a la Guía para la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2020-2023, entre otros documentos pertinentes.

4. Detallar los artículos y párrafos específicos en el flujograma del proceso para cada tema abordado, ya que el alcance de cada componente no siempre abarca la totalidad de los deberes establecidos en la norma.
5. Implementar un plan de actualización y mecanismos de control para asegurar la coherencia y la integridad de la información que respalda el proceso en todos los repositorios documentales, incluyendo la página web y la intranet. Se sugiere fortalecer los monitoreos periódicos para verificar la vigencia y la precisión de la información publicada.
6. Identificar las actividades no ejecutadas en el PIC y en el Plan de Bienestar, evaluar las posibles barreras que impidieron su realización y establecer acciones de mejora para garantizar el cumplimiento total en futuros planes.
7. Integrar los indicadores de seguimiento del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos al Cuadro de Control, Monitoreo y Seguimiento de Indicadores de la entidad, con el fin de evaluar objetivamente la cobertura y la eficacia de las actividades implementadas, estableciendo metas claras y rangos de aceptación para cada indicador, así como realizar análisis periódicos de los resultados obtenidos.
8. Revisar y actualizar la Tabla de Retención Documental (TRD) en relación con los formatos, informes y análisis generados en el marco de los planes de capacitación y bienestar e incentivos, estableciendo criterios claros para su elaboración, almacenamiento y disposición final. Se recomienda estandarizar los instrumentos para la detección de necesidades de capacitación y los formatos de evaluación de satisfacción de las actividades de bienestar.
9. Realizar una identificación y evaluación de riesgos periódica para los componentes de bienestar y capacitación, con el fin de anticipar posibles contingencias y tomar medidas preventivas.

<b>Documento 20251200051723 firmado electrónicamente por:</b>	
<b>ELEANA MARCELA PÁEZ URREGO</b>	Asesora Control Interno Control Interno Fecha firma: 31-03-2025 20:46:47
<b>Revisó:</b>	ANGIE PAOLA TRIANA MONTAÑEZ - Contratista Control Interno - Control Interno
<b>Proyectó:</b>	VIVIANA BARRERA ROJAS - Profesional 219-01 - Control Interno
	

	<b>INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL</b>	 Radicado: <b>20251200051723</b>  Fecha: <b>31-03-2025</b>  Pág. 31 de 31
	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	

bd2e623580aaff0df70dee95208169a33677673df24f88b26b5ecf1711c71e00  
Codigo de Verificación CV: c955a