



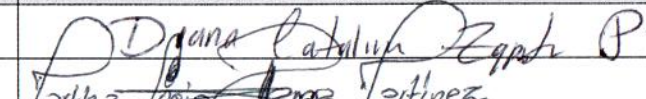

**INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE CHIA – IMRD**  
NIT 800.201.907-1

PROCESO:	Evaluación y Control	Código	EC-FO-06
NOMBRE:	Plan de Mejoramiento	Fecha	14/08/2023
TIPO DE DOC:	Formato	Versión	1

Proceso/ Subproceso Auditado	Gestión del Talento Humano		
Objetivo del Proceso	Administrar del talento humano del Instituto por medio del desarrollo y aplicabilidad de planes, programas, estrategias y actividades que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y al mejoramiento de la gestión institucional y que promuevan el bienestar laboral de acuerdo a la normativa legal aplicable.		
Auditor:	MARTHA PATRICIA MENDOZA MOJICA	Líder de proceso Auditado	MARTHA LUCIA PARRA MARTINEZ
Fecha de la auditoría realizada	09-ago-24		

AC	AP	AM	OTRA	Convenciones: AC: Acción Preventiva AP: Acción Preventiva AM: Acción de Mejora
----	----	----	------	--

Item	Oportunidad de Mejora /Hallazgo	Riesgo asociado	Acción a implementar	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable	Observaciones
1	GH01. CÓDIGO DE INTEGRIDAD El proceso de interiorización del Código de Integridad del IMRD de Chia está en marcha debido a la incorporación de nuevos servidores públicos. Sin embargo, aún no se ha completado la capacitación para todos los servidores, especialmente aquellos que ingresaron después del concurso de méritos de 2022.	Posibilidad de pérdida reputacional y económica. El desconocimiento o la falta de interiorización del Código de Integridad puede llevar a incumplimientos normativos, afectando la imagen institucional y generando posibles sanciones o quejas que involucren recursos legales.	Actualización de Código de Integridad	01/10/2024	29/10/2024	Calidad /Profesional universitario tecnico administrativo	Es esencial que el proceso de capacitación esté alineado con la Resolución No. 256 de 2018, que adopta el Código de Integridad en el IMRD de Chia, y que se realicen evaluaciones periódicas para garantizar su eficacia. Además, se sugiere involucrar a la alta dirección en las actividades de sensibilización para fortalecer el compromiso institucional.
			Capacitación Estructurada: Desarrollar un programa de capacitación específico sobre el Código de Integridad, asegurando que sea accesible para todos los servidores públicos, incluyendo sesiones en línea y presenciales.	01/10/2024	29/10/2024	Profesional universitario tecnico administrativo	
			Integración en el Proceso de Inducción: Incluir el Código de Integridad como un componente fundamental del proceso de inducción para todos los nuevos empleados, asegurando que lo comprendan desde el inicio.	01/10/2024	29/10/2024	Profesional universitario tecnico administrativo	
			Talleres Interactivos: Organizar talleres y actividades interactivas que permitan a los servidores discutir y reflexionar sobre el Código de Integridad, fomentando su comprensión y aplicación práctica.	01/10/2024	29/10/2024	Control Interno /Calidad	
2	Observación GH02: Planeación Oportunidad de Mejora/Hallazgo: La normatividad que regula el proceso de Talento Humano está desactualizada en la página web del IMRD. Las resoluciones emitidas no se han subido al portal debido a limitaciones en la capacidad de almacenamiento del hosting.	Posibilidad de pérdida reputacional y económica. La falta de acceso a información actualizada podría llevar a la toma de decisiones basadas en datos incorrectos, afectando la eficiencia operativa y cumpliendo con obligaciones legales, lo que podría derivar en sanciones y pérdida de confianza por parte de los stakeholders.	Actualización del Normograma: actualizar la normatividad aplicable a su proceso en el normograma institucional.	01/10/2024	01/06/2025	Profesional universitario tecnico administrativo / Prensa/Sistemas	Se recomienda que el equipo de sistemas del IMRD explore soluciones tecnológicas que mejoren la gestión de la información y garanticen que los servidores públicos tengan acceso fácil y constante a las normativas actualizadas. Además, se sugiere revisar periódicamente la página web para asegurar que la información disponible esté siempre al día.
			Publicación en la Página Web: Asegurar la publicación de todas las resoluciones relevantes en la página web del IMRD para facilitar el acceso a la normativa vigente.	01/10/2024	Diciembre	Profesional universitario tecnico administrativo / Prensa/Sistemas	
			Visualización Documentos del proceso de talento humano en la pag web	01/10/2024	01/10/2025	Profesional universitario tecnico administrativo	
			Plan de Inducción: Diseñar un programa de inducción que incluya información sobre la cultura organizacional, políticas y procedimientos, así como las expectativas del puesto, para facilitar la adaptación de los nuevos empleados.	01/10/2024	30/12/2024	Profesional universitario tecnico administrativo	

Item	Oportunidad de Mejora /Hallazgo	Riesgo asociado	Acción a implementar	Fecha inicio	Fecha Fin	Responsable	Observaciones
3	GH03: Ingreso y Gestión del Personal Oportunidad de Mejora/Hallazgo: La incorporación del personal de carrera administrativa se ha realizado de manera escalonada. Existen aún servidores públicos en periodo de prueba y otros que no se han posesionado.	Posibilidad de pérdida económica y reputacional. La falta de una evaluación y seguimiento adecuado durante el periodo de prueba puede afectar el desempeño institucional y llevar a la no conformidad en procesos auditorios. Además, la demora en la posesión podría generar vacíos en la estructura operativa, afectando la continuidad del servicio.	Evaluación del Desempeño: Implementar evaluaciones periódicas durante el periodo de prueba de seis meses para todos los servidores públicos recién incorporados, utilizando el módulo EDL (Evaluación del Desempeño Laboral).	01/10/2024	30/12/2024	Profesional universitario tecnico administrativo	Es esencial garantizar que todas las evaluaciones y resultados estén bien documentados y archivados en el sistema EDL para facilitar su revisión y análisis posterior. Además, se recomienda fomentar una cultura de mejora continua y proporcionar retroalimentación constructiva a los empleados.
			Capacitación de Evaluadores: Proporcionar capacitación específica para los evaluadores responsables de monitorear el desempeño de los nuevos empleados.	01/03/2024	30/04/2024	Profesional universitario tecnico administrativo	
			Cronograma de Evaluaciones: Establecer un cronograma detallado para las evaluaciones de desempeño y asegurar el cumplimiento riguroso del mismo.	01/10/2024	01/10/2024	Profesional universitario tecnico administrativo	
4	GH04: Desarrollo El Plan Institucional de Capacitación y otros planes relacionados presentan un avance limitado en comparación con las metas establecidas para 2024.	Posibilidad de pérdida económica y reputacional. El bajo cumplimiento de los planes de capacitación y desarrollo puede afectar el rendimiento y la motivación de los empleados, lo que a su vez impacta negativamente la calidad de los servicios prestados y podría llevar a sanciones por incumplimiento de regulaciones de talento humano.	Monitoreo y Control: Establecer indicadores claros y un sistema de monitoreo mensual para evaluar el progreso del Plan de Capacitación y otros planes relacionados.	01/10/2024	30/12/2024	Profesional universitario tecnico administrativo	Es fundamental involucrar a la alta dirección en la revisión periódica del avance de estos planes para asegurar el apoyo y los recursos necesarios. Además, se deben buscar alianzas con instituciones educativas y expertos en formación para mejorar la calidad y relevancia de los programas de capacitación.
			Uso de Tecnología: Aprovechar herramientas tecnológicas para facilitar el acceso a los programas de capacitación y permitir el aprendizaje a distancia, ampliando así la cobertura.	01/10/2024	30/12/2024	Profesional universitario tecnico administrativo	
			Evaluación de Necesidades: Realizar un diagnóstico para identificar las áreas de capacitación más urgentes y relevantes para el personal. Esto permitirá ajustar los contenidos y enfoques de los programas.	01/12/2024	30/12/2024	Profesional universitario tecnico administrativo	
5	GH05. RETIRO - DESVINCULACIÓN ASISTIDA Aunque la entidad cuenta con un formato de acta de entrega para los servidores públicos que se retiran, es necesario ampliar y crear otros mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores desvinculados. Actualmente, no se está gestionando el conocimiento de todos los servidores que se retiran, ni se evalúa su impacto. Se requiere un enfoque más sistemático para asegurar la transferencia de conocimiento y minimizar la pérdida de información valiosa.	Posibilidad de pérdida de conocimiento crítico para la operación de la entidad, afectando la continuidad de los procesos y la eficiencia institucional. Esto podría llevar a una disminución en la calidad del servicio y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	Documentación y/o Procesos: Fomentar que los servidores documente procesos, procedimientos y mejores prácticas en manuales o guías que puedan ser utilizados por sus sucesores o por otros miembros del equipo.	01/10/2024	01/10/2025	Profesional universitario tecnico administrativo	Se hace seguimiento anual : Facilita la Continuidad La documentación permite que nuevos miembros del equipo se integren más rápidamente, reduciendo el tiempo de aprendizaje y evitando la pérdida de conocimiento crítico.  Realizar encuestas a los servidores públicos sobre la importancia de la transferencia de conocimiento y cómo participar activamente en el proceso.
			Recopilar y analizar información diagnóstica:  Actualizar y analizar la matriz GETH, rutas de creación de valor, caracterización del talento humano, evaluación de desempeño, medición de clima organizacional, riesgo psicosocial, y encuestas de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) para el año 2024.  Revisar y ajustar, si es necesario, los acuerdos sindicales y actualizar los riesgos del proceso de Talento Humano.	01/10/2024	30/01/2025	Profesional universitario tecnico administrativo	
Fecha de elaboración del Plan		15-oct-24	Fecha de presentación del plan:		05-nov-24		
			NOMBRE	FIRMA			
GESTOR DEL PROCESO			DIANA CATALINA ZAPATA PRIETO				
LIDER DEL PROCESO			MARTHA LUCIA PARRA MARTINEZ				
DIRECTOR IMRD - CHÍA			HÉCTOR ALEXANDER GÓMEZ OYUELA	