

FORMATO DE INFORME**Fecha:** 05/11/2024**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
PADUA LA PLATA HUILA****Código:** MDE-GPDI-GD-F-004**Versión:** 03**Página:** 1 de 8**PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL**

FECHA:	05/05/2025
ACTIVIDAD:	Cierre Riesgos Institucionales Gestión de Talento Humano Vigencia 2024, actualización para la matriz 2025.
PROCESO VINCULADO:	Apoyo a la Gestión Talento Humano
RESPONSABLE:	Rafael Luna Joyas
OBJETIVO:	Identificar, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la productividad, competitividad del talento humano institucional, mejorando la calidad en los procesos internos.

CONTENIDO DEL INFORME:**Introduccion**

A travez del informe se analizan las posibles amenazas que afectan la capacidad de la institución en la identificación de los riesgos potenciales de talento humano, su seguimiento y planes de mejoramiento estabelcidos para eliminarlos o minimizar esa amaneza priorizando actividades y planes de acción que permitan la toma de desiciones para el talento humano.

Objetivo

Establecer diversas acciones encaminadas a proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable mediante actividades que promueven un clima organizacional positivo y una gestión efectiva del riesgo.

Alcance

Garantizar la transparencia, eficiencia y cumplimiento normativo, estableciendo controles y recomendaciones necesarias para mitigar los riesgos y fortalecer el proceso.

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		Código: MDE-GPDI-GD-F-004
			Versión: 03
			Página: 2 de 8

RIESGOS GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2024

No.	RIESGO	CAUSA DEL RIESGO	EFECTO DEL RIESGO	EXISTEN CONTROLES		DESCRIPCIÓN DEL CONTROL	SEVERIDAD		FRECUENCIA		DETENCIÓN		NIVEL DE CRITICIDAD	ACCIONES PREVENTIVAS O DE MEJORA
				SI	NO									
TALENTO HUMANO														
1	VINCULACION DE PERSONAL QUE NO CUMPLA CON LOS REQUISITOS LEGALES Y NORMATIVOS	Inadecuado cumplimiento de los manuales, procesos y procedimientos establecidos en el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, en la vinculación de talento Humano.	Riesgo alto para efectos de auditorías externas o internas	X		Verificar las Hojas de Vida de colaboradores de planta y personal externo, o tercerizado frente a listas chequeo	Mayor	4	frecuente	3	Mejorable	4	48	Verificar las hojas de vida periódicamente de los colaboradores de la E.S.E, y confrontarla con la lista de chequeo de habilitación teniendo en cuenta estudios, experiencia y cumplimiento de norma de habilitación 3100.
2	HISTORIAS LABORALES INCOMPLETAS	Requerimientos por parte de los entes de control en las auditoria de verificación de hojas de vida archivadas.	Novedades de planes de mejora para la dependencia	X		Revisión permanente de Historias Laborales para determinar faltantes de requisitos de conformidad con la Resolución 3100 de 2018. Estándares Mínimos de Talento Humano.	Menor	2	Probable	4	Mejorable	4	32	Actualización y digitalización de todas la Historias Laborales de la E.S.E
3	ACTUALIZACION DE LOS PERFILES Y COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE APOYO	Método no definido o inadecuado. Recursos inadecuados o insuficientes; falla en el entrenamiento.	Sanciones, perdida de la credibilidad, interrupción de la actividad desarrollada.	X		Establecer mecanismos y trabajo coordinado para la actualización de perfiles y del Manual de Funciones y competencias.	Moderado	3	Casi Seguro	5	Mejorable	4	60	Actualización del manual de funciones y perfiles de la Institución

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		Página: 3 de 8

4	INCUMPLIMIENTO EN EL PLAN DE INDUCCION Y REINDUCCION	Errores en los procedimientos iniciales de ingreso del personal.	Planeacion inadecuada, incumplimiento y falta de comunicación desde la alta gerencia.	x	Realizar una mejor planeación de las inducciones, comunicación acertada con la oficina de Gestión de Talento Humano al momento de ingreso del personal, y realizar un cronograma mensual de inducción.	Mayor	4	Casi Seguro	5	Regular	3	60	Informe anual del seguimiento de inducción y reinducción del personal
5	QUE NO SE CUMPLA CON LA META TRAZADA EN EL PLAN DE CAPACITACIONES INSTITUCIONAL.	Planeacion inadecuada e incumplimiento en los procedimientos internos para aplicación del PIC de la vigencia por parte de los actores.	Perdida de la credibilidad e interrupción de las actividades desarrolladas, además de fallas en los indicadores del plan	x	Registros de asistencias, calificaciones de las capacitaciones, citaciones a las capacitaciones al personal.	Moderado	3	Probable	4	Mejorable	4	48	Actualización del PIC e informe de las capacitaciones en la vigencia
6	QUE NO SE SUPLAN LAS NECESIDADES DE LOS FUNCIONARIOS FRENTE AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	Planeacion inadecuada e incumplimiento en los procedimientos internos para aplicación del plan anual de Bienestar Social e Incentivos para cada vigencia.	Acciones legales por parte de los colaboradores y sindicatos por falta de aplicación de este mecanismo legal de bienestar.	x	Aplicación de la encuesta de necesidades de Bienestar Social, Cronograma de actividades, aplicación de encuestas de satisfacción de actividades y registro de actividades realizadas.	Mayor	4	Probable	4	Mejorable	4	64	Cumplimiento con cronograma de actividades de bienestar en la vigencia y proyección de informe

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		Página: 4 de 8

RIESGO	MATERIALIZADO	NO MATERIALIZADO	BARRERAS	ANÁLISIS
1. Vinculación de personal que no cumpla con los requisitos legales y normativos		X	Se Realizo la actualizacion de las hojas de vida del personal de planta, contratista y agremiados de toda la institución. Revisión y certificación de cumplimiento de requisitos (lista de chequeo) actualizada para el proceso de vinculación. Verificación de antecedentes, títulos	La institución en el proceso de vinculación de personal ha establecido unos requisitos rigurosos y transparentes para el cumplimiento de los requisitos legales y normativos para cada aspirante. La entidad presenta normas internas y alineadas a la legislación, donde se analiza la capacidad profesional.
2. Historias laborales incompletas		X	Desde la oficina de talento humano se coordino con el area de archivo la organización y verificación de las historias laborales que tiene la institución (534) de las cuales se viene haciendo un proceso de digitalización de las cuales se han realizado 196 alcanzando un 36.70% para a vigencia 2024.	Es importante contar con todas las certificaciones laborales, contratos de trabajo, recibos de pago y demás documentos que respalden la historia laboral. Se recomienda revisar la historia laboral al menos una vez al año para detectar posibles errores o faltantes.
3. Actualizacion de los perfiles y competencias específicas para el personal administrativo y de apoyo	X		Se Realizo un análisis detallado de las funciones, responsabilidades y tareas de cada puesto, incluyendo aquellos de nivel administrativo y de apoyo. Se Identificaron las competencias claves (conocimientos, habilidades y actitudes) necesarias para el desempeño exitoso de cada puesto.	Importancia alta realizar la actualización de los perfiles y competencias específicas para el personal administrativo y apoyo de la E.S.E, adicional es necesario contar con la actualización del organigrama.
4. Incumplimiento en el plan de inducción y reintroducción		X	Actualización del manual de inducción y reintroducción. Notificación a las agremiaciones la importancia que el personal que ingresara por primera vez cumpliera en su totalidad con el proceso de inducción. Se modifico la ruta de inducción donde se establece que se realiza una sola jornada de inducción los primeros días de cada mes.	En el periodo comprendido entre enero hasta diciembre de 2024, se vincularon a la institución 178 colaboradores nuevos bajo diferente modalidad de contrato, de los cuales realizaron la inducción 136 equivalente 76,4% , 42 colaboradores NO la presentaron equivalente al 23,6%, se puede evidenciar que los profesionales administrativos y especialistas por contrato de prestación de servicios y la agremiación sindicato de gremios de la salud no cumplió

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		Página: 5 de 8

				con el proceso de inducción, estas falencias se han manifestado a la oficina de gestión del talento humano de la institución para que se tomen las medidas correctivas necesarias y poder alcanzar la meta propuesta para el 2024 que estaba estipulada que en un 80% del personal nuevo debe recibir el proceso de inducción institucional.
5. Que no se cumpla con la meta trazada en el plan de capacitaciones institucional		x	Reorganización del plan de capacitaciones anual a partir del mes de junio, mediante reunion con el area de talento humano, lideres de proceso, donde se solicita el ajuste del cronogram de capacitaciones, dejando las mas importantes para cumplir el segundo semestre, se solicita que las evidencias sean enviadas al area de talento humano. Se realizo el informe de manera trimestral para el segundo periodo, con la proyeccion de los informes de las capacitaciones realizadas por cada lider de los diferentes proceso, se realizo de manera electronica.	Los temas de capacitaciones que se desarrollaron en lo recorrido del 2024, que van dirigido a todo el personal de salud independientemente el área, los colaboradores tienen roles que permiten aplicar sus conocimientos al 100% y aprender cada día más, esto permite que se tenga que capacitar para emitir diagnósticos asertivos y tomar decisiones en el momento preciso o que el paciente lo requiera. Para el año 2024 se programaron 66 actividades y la meta fue como minimo llegar al 80% de cumplimiento.
6. Que no se suplan las necesidades de los funcionarios frente al programa de bienestar social laboral e incentivos		x	Con relación al cumplimiento de los acuerdos labores pactados entre los sindicatos y la administración, todas las actividades que se realizaron estuvieron concertadas con los delegados de los Sindicatos y además se dio la oportunidad de que se realizaran las encuestas pertinentes sobre las actividades a realizar y que las mismas estuvieran dentro de la programación de bienestar para la vigencia. Las actividades programadas fueron ejecutadas en en los meses de junio a diciembre de 2024; donde se estaban programadas, correspondientes a la salida ludica fuera del departamento y la salida lúdica fuera de la sede habitual de trabajo.	Para la vigencia de 2024, se realizo la alineación del Plan de Bienestar Social e incentivos con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y gestión (MIPG), y elaborando la programación atendiendo los requerimientos y necesidades de los empleados de la entidad, con la intención de mejorar su nivel de vida, y mejorando el clima laboral. Activiades programadas 12 de las cuales se realizaron 11 para un 91.66%

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 6 de 8

RIESGOS INSTITUCIONALES	MATERIALIZO	NO MATERIALIZO
1. Vinculación de personal que no cumpla con los requisitos legales y normativos		X
2. Historias laborales incompletas		X
3. Actualización de los perfiles y competencias específicas para el personal administrativo y de apoyo	X	
4. Incumplimiento en el plan de inducción y reintroducción		X
5. Que no se cumpla con la meta trazada en el plan de capacitaciones institucional		X
6. Que no se suplan las necesidades de los funcionarios frente al programa de bienestar social laboral e incentivos		X



— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		Página: 7 de 8

PROYECCIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

No.	RIESGO	CAUSA DEL RIESGO	EFECTO DEL RIESGO	EXISTEN CONTROLES		DESCRIPCIÓN DEL CONTROL	SEVERIDAD	FRECUENCIA	DETENCIÓN	NIVEL DE CRITICIDAD	ACCIONES PREVENTIVAS O DE MEJORA			
				SI	NO									
TALNETO HUMANO														
1	Actualización de los perfiles y competencias específicas para el personal administrativo y de apoyo	Método no definido o inadecuado. Recursos inadecuados o insuficientes; falla en el entrenamiento.	Sanciones, perdida de la credibilidad, interrupción de la actividad desarrollada.	X		Establecer mecanismos y trabajo coordinado para la actualización de perfiles y del Manual de Funciones y competencias.	Moderado	3	Casi Seguro	5	Mejorable	4	60	Actualización del manual de funciones y perfiles de la Institución

Rafael Luna Joyas

Tecnico Operativo
Con Funciones JTL

FORMATO DE INFORME

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
PADUA LA PLATA HUILA**

**PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL**

Fecha: 05/11/2024

Código: MDE-GPDI-GD-F-004

Versión: 03

Página: 8 de 8

DOCUMENTO CONTROLADO