	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 1 de 4
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

FECHA:	Marzo 24 de 2026
ACTIVIDAD:	Cierre Riesgos Institucionales Talento Humano 2025, proyección y actualización para la matriz 2026.
PROCESO VINCULADO:	Gestión de Talento Humano
RESPONSABLE:	Rafael Luna Joyas
OBJETIVO:	Optimizar la eficiencia institucional mediante el control proactivo de riesgos que afecta el desempeño del talento humano, asegurando estándares de alta calidad en los procesos y el cumplimiento de las metas estratégicas."

CONTENIDO DEL INFORME:

Introduccion


El presente informe analiza de manera integral las amenazas que impactan la gestión del talento humano, evaluando la capacidad institucional para identificar y monitorear riesgos potenciales. A través del seguimiento de los planos de mejoramiento, se priorizan acciones correctivas y preventivas diseñadas para minimizar vulnerabilidades, optimizar la operatividad y facilitar la toma de decisiones estratégicas que fortalecen el capital humano.

Objetivo

Consolidar un entorno laboral seguro y saludable a través de la gestión efectiva del riesgo y el fortalecimiento del clima organizacional, promoviendo el equilibrio entre el bienestar

Alcance


El alcance de este informe se centra en asegurar la transparencia y el cumplimiento normativo mediante la evaluación rigurosa de los controles internos. Comprende la identificación de brechas de integridad, la mitigación de riesgos operativos y la formulación de recomendaciones estratégicas que fortalezcan la confianza institucional y la eficiencia en la gestión del talento humano

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 2 de 4
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

RIESGOS TALENTO HUMANO

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	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, pérdida 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

RIESGO	MATERIALIZADO	NO MATERIALIZADO	BARRERAS	ANALISIS
Actualización de los perfiles y competencias específicas para el personal administrativo y de apoyo		X	<p>Se realizó la proyección del Manual de perfiles aprobado la Resolución 185 Julio 01 de 2025 y diligenciados bajo el formato MAG-GTH-ATH-F-002 con la aprobación del Manual de Funciones y Competencias laborales, bajo Acuerdo 009 de 27 febrero de 2026 y requisitos mínimos aprobado por la Junta Directiva</p>	<p>La actualización de los perfiles y competencias constituye una medida preventiva de alto impacto para la seguridad jurídica de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua. Al no materializarse el riesgo de desactualización, se garantiza que la provisión de empleos (incluyendo las 16 vacantes de la planta global) se realiza bajo criterios de mérito y legalidad.</p> <p>El proceso de proyección y posterior aprobación por parte de la Junta Directiva asegura la alineación institucional con las dimensiones del MIPG, permitiendo que el Manual de</p>


	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 3 de 4
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

				<p>Funciones y Requisitos Mínimos sea una herramienta dinámica y no estática.</p> <p>Este resultado fortalece el cumplimiento de las metas del Plan Anual de Vacantes y optimiza la evaluación del desempeño laboral, al contar con competencias específicas ajustadas a la realidad misional del hospital.</p>
--	--	--	--	---

RIESGOS INSTITUCIONALES	MATERIALIZO	NO MATERIALIZO
Actualización de los perfiles y competencias específicas para el personal administrativo y de apoyo		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		Versión: 03
	LA PLATA HUILA		Página: 4 de 4
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL			

PROYECCIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2026

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	Recepción de Hojas de vida sin cumplimiento de requisitos exigidos (Perfil, hoja de chequeo) soportes según Resol. 3100 de 2018.	Falta revisión rigurosa por parte de quien recepción y/o que entrega la hoja de vida; y falta de revisión de hoja de chequeo por parte de los contratistas y/o agremiaciones	Ineficiencia operativa y funcional por parte de quien entrega la H.V y quien la revisa y no la devuelve.	SI		Mesas técnicas semestrales con encargados de agremiaciones y Subgerencia Asistencial para el caso de personal misional.	ADVERSO	5	PROBABLE	4	CORRECTA	5	100	Implementar un cronograma de actualización de perfiles articulados con Calidad.
2	Incumplimiento en la meta de provisión de empleos de carrera (Vacantes).	Retrasos en trámites ante la CNSC o falta de presupuesto para concursos.	Procesos judiciales o sanciones por mantener provisionalidad excesiva.	SI		Seguimiento anual al Plan Anual de Vacantes	ADVERSO	5	MAYOR	4	REGULAR	3	60	Automatización del seguimiento de vacantes y perfiles críticos.

Nombre: Rafael Luna Joyas

Cargo: Tecnico Operativo- con funciones JTL

ELBORO : Yolanda Bautista Alvarado

Apoyo Profesional Talento Humano

DOCUMENTO CONTROLADO