

POLÍTICA DE RIESGOS

Nombre del Proceso:	Gestión del Talento Humano – GTH.		
Responsable:	Subgerencia Administrativa.		
Entidad:	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios		
Código:	MT-GTH-01.	Versión:	02-GTH-2.018.
Elaborado Por:	Asesor de Control Interno.	Aprobado Por:	Gerente Empresa Social del Estado.
		Fecha:	Octubre 14 de 2.018

EL CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

NOMBRE DEL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GTH.

RESPONSABLE DEL PROCESO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA.

OBJETIVO DEL PROCESO:
Administración integral del Talento Humano, regulando el Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, a través de un buen clima laboral, el mejoramiento continuo de sus competencias, las destrezas y habilidades y la evaluación, bajo los principios de igualdad, mérito, eficacia, transparencia, y legalidad, que ayuden al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios..

CAUSA		EVENTO (RIESGO)		CONSECUENCIA	
TIPO	DEBIDO A	TIPO	DEBIDO A	PUUEDE SUCCEDER	LO QUE PUEDE OCACIONAR
INTERNO		EXTERNO			
TIPO	DEBIDO A	TIPO	DEBIDO A	PUUEDE SUCCEDER	LO QUE PUEDE OCACIONAR
	LEGALES Y REGLAMENTARIOS		La no aplicación y actualización de la normatividad que se maneja en el proceso de Gestión del Talento Humano en el Hospital.	Incumplimiento de la aplicación de las políticas emanadas de los diferentes entes públicos de carácter Nacional, Departamental y Municipal en el Hospital.	Perdida de imagen y credibilidad. Se afecta la calidad de la prestación del servicio. Posibles sanciones disciplinarias

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

TIPO	CAUSA		EVENTO (RIESGO) PUEDE SUCEDER	CONSECUENCIA LO QUE PUEDE OCASIONAR
	INTERNO	EXTERNO		
	DEBIDO A	TIPO	DEBIDO A	
PERSONAL	Se selecciona el personal sin la idoneidad, los requisitos, las competencias y las habilidades para los cargos vacantes en el Hospital.		Inadecuado proceso de selección del Talento Humano en el Hospital	No se cumplen con los objetivos y metas institucionales. Mala prestación de los servicios en el Hospital el cual aumenta las PQRSD. Desempeño insatisfactorio por parte de los funcionarios
PROCESOS	No se realizan las actividades establecidas en los planes estratégicos del talento humano o las que se realizan no son las adecuadas.		Incumplimiento con los planes estratégicos de Capacitación, de Inducción y reintroducción, Bienestar social e incentivos y del SG-SST.	Personal del Hospital con escasos conocimientos y bajas competencias. Desgaste administrativo y reprocesos en la ejecución de las actividades programadas Incumplimiento en los objetivos y metas institucionales
PROCESOS	No se realizan o se realizan a destiempo las evaluaciones del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba en el Hospital		Incumplimiento en la realización de la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba.	Posibles sanciones disciplinarias. El funcionario no podrá acceder a los beneficios de carrera No fijación oportuna de compromisos. Aumento en las demandas de los funcionarios frente a la evaluación del desempeño.
PROCESOS	No se realiza o se realiza a destiempo el reporte de novedades de las diferentes situaciones administrativas por parte de los funcionarios responsables a la persona encargada de su manejo.		Incumplimiento en el reporte de las situaciones administrativas en el Hospital.	Posible detrimento patrimonial. Inconsistencias en la elaboración y liquidación de la nómina y prestaciones sociales. Aumento de las quejas y reclamos del personal afectado.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



	CAUSA		EVENTO (RIESGO)	CONSECUENCIA		
	INTERNO				EXTERNO	
	TIPO	DEBIDO A			TIPO	DEBIDO A
PROCESOS		Se presenta debido a fallas humanas, de tecnología y/o escasos recursos financieros.			Liquidación y pago irregular de la nómina y los aportes parafiscales.	Reproceso y desgaste administrativo. Posibles demandas y sanciones administrativas. Posible deterioro y detrimento patrimonial. Pérdida de información.
PROCESOS		No aplicación en el Hospital del proceso de gestión documental y no actualización del mismo.			Pérdida y/o deterioro de las Historias Laborales en el Hospital Posibles demandas y sanciones administrativas Demora en el reporte de información a los diferentes entes oficiales.	

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
 Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
 hospitalconcordia@gmail.com
 Nit 890907297-3



Nombre del Proceso:	Gestión del Talento Humano – GTH.		
Responsable:	Subgerencia Administrativa.		
Entidad:	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios		
Código:	MT-GTH-02.	Versión:	02-GTH-2.018.
Elaborado Por:	Asesor de Control Interno.	Aprobado Por:	Gerente Empresa Social del Estado.
		Fecha:	Octubre 14 de 2.018

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO

NOMBRE DEL PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH.
RESPONSABLE DEL PROCESO:	SUBGERENTE ADMINISTRATIVA.

OBJETIVO DEL PROCESO.	Administración Integral del Talento Humano, regulando el Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, a través de un buen clima laboral, el mejoramiento continuo de sus competencias, las destrezas y habilidades y la evaluación, bajo los principios de igualdad, mérito, eficacia, transparencia, y legalidad, que ayuden al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios.
------------------------------	---

SELECCIONA UNA CLASIFICACIÓN Y UBICA TU RIESGO DENTRO DE UNA CATEGORÍA					
Nro.	RIESGO	CLASIFICACIÓN	CAUSA	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIAS POTENCIALES
1	Incumplimiento en la aplicación de la normatividad y las políticas emanadas de los diferentes entes públicos de carácter Nacional, Departamental y Municipal en el Hospital.	CUMPLIMIENTO	La no aplicación y actualización de la normatividad que se maneja en el proceso de Gestión del Talento Humano en el Hospital.	Las entidades públicas del nivel Nacional, Departamental y Municipal emiten normas que afectan el proceso, que no son conocidas y aplicadas por los responsables del proceso de gestión del talento humano en el Hospital.	Pérdida de imagen y credibilidad. Se afecta la calidad de la prestación del servicio. Posibles sanciones disciplinarias

Nro.	RIESGO	CLASIFICACIÓN	CAUSA	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIAS POTENCIALES
2	Inadecuado proceso de selección del Talento Humano en el Hospital	ESTRATEGICO	Se selecciona el personal sin la idoneidad, los requisitos, las competencias y las habilidades para los cargos vacantes en el Hospital.	Cuando en el Hospital no se apliquen procesos de selección de personal y si se aplican no se revisan de una forma adecuada el manual de funciones y competencias y los documentos que aporte el funcionario que debe ocupar el cargo vacante.	No se cumplen con los objetivos y metas institucionales. Mala prestación de los servicios en el Hospital el cual aumenta las PQRSD. Desempeño insatisfactorio por parte de los funcionarios
3	Incumplimiento con los planes estratégicos de Capacitación, de Inducción y reintegración, Bienestar social e incentivos y del SG-SST	ESTRATEGICO	No se realizan las actividades establecidas en los planes estratégicos del talento humano o las que se realizan no son las adecuadas.	Se presenta cuando no se realizan los planes, por parte de los Líderes del proceso o se realizan, pero no se cuenta con los recursos para su ejecución. Cuando se tienen los planes elaborados y adoptados, pero no se realizan o se realizan de forma parcial las diferentes actividades propuestas en los mismos.	Personal del Hospital con escasos conocimientos y bajas competencias. Desgaste administrativo y reprocesas en la ejecución de las actividades programadas Incumplimiento en los objetivos y metas institucionales
4	Incumplimiento en la realización de la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba.	CUMPLIMIENTO	No se realizan o se realizan a destiempo las evaluaciones del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba en el Hospital	En el Hospital no se cuenta con un procedimiento de evaluación del desempeño de los diferentes empleados o se tiene el procedimiento pero no se ejecuta de acuerdo con los parámetros establecidos por la norma.	Posibles sanciones disciplinarias. El funcionario no podrá acceder a los beneficios de carrera No fijación oportuna de compromisos. Aumento en las demandas de los funcionarios frente a la evaluación del desempeño.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



Nro.	RIESGO	CLASIFICACIÓN	CAUSA	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIAS POTENCIALES
5	Incumplimiento en el reporte de las situaciones administrativas en el Hospital.	OPERATIVO	No se realiza o se realiza a destiempo el reporte de novedades de las diferentes situaciones administrativas por parte de los funcionarios responsables a la persona encargada de su manejo.	Son una serie de circunstancias en las que puede ocurrir un empleado del Hospital, la cual debe ser informada por las partes involucradas y ratificadas mediante un acto administrativo.	Posible detrimento patrimonial. Inconsistencias en la elaboración y liquidación de la nómina y prestaciones sociales. Aumento de las quejas y reclamos del personal afectado.
6	Liquidación y pago irregular de la nómina y los aportes parafiscales.	OPERATIVO	Se presenta debido a fallas humanas, de tecnología y/o escasos recursos financieros.	Cuando no se realiza a tiempo el pago de la nómina y los aportes parafiscales en el Hospital, debido a fallas humanas, de tecnología y/o escasos recursos financieros.	Reproceso y desgaste administrativo. Posibles demandas y sanciones administrativas. Posible deterioro y detrimento patrimonial.
7	Pérdida y/o deterioro de las Historias Laborales en el Hospital	OPERATIVO	No aplicación en el Hospital del proceso de gestión documental y no actualización del mismo.	Se presenta un inadecuado manejo de las historias laborales en el Hospital por razones de desconocimiento, logísticas y de un programa (Software) que faciliten de forma oportuna y veraz de la información del servidor público activo o inactivo.	Pérdida de información. Posibles demandas y sanciones administrativas Demora en el reporte de información a los diferentes entes oficiales.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
 Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
 hospitalconcordia@gmail.com
 Nit 890907297-3



Nombre del Proceso:	Gestión del Talento Humano – GTH.		
Responsable:	Subgerencia Administrativa.		
Entidad:	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios		
Código:	MT-GTH-03.	Versión:	02-GTH-2.018.
Elaborado Por:	Asesor de Control Interno.	Aprobado Por:	Gerente Empresa Social del Estado.
		Fecha:	Octubre 14 de 2.018

ANÁLISIS DEL RIESGO

NOMBRE DEL PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH.
RESPONSABLE DEL PROCESO:	SUBGERENTE ADMINISTRATIVA.

OBJETIVO DEL PROCESO:	Administración integral del Talento Humano, regulando el Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, a través de un buen clima laboral, el mejoramiento continuo de sus competencias, las destrezas y habilidades y la evaluación, bajo los principios de igualdad, mérito, eficacia, transparencia, y legalidad, que ayuden al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios.
------------------------------	---

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		TIPO IMPACTO	EVALUACIÓN		MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA ANTES DE VALORACION DEL CONTROL
		Prob. (1-5)	Impacto (1-5)		Perfil Riesgo (1-100)	Zona Riesgo		
1	Incumplimiento en la aplicación de la normatividad y las políticas emanadas de los diferentes entes públicos de carácter Nacional, Departamental y Municipal en el Hospital.	3	4	LEGAL	48	Extrema	Reducir el riesgo	El líder del proceso y el asesor jurídico deben estar muy pendientes de la normatividad emanada de las diferentes entidades gubernamentales para actualizarlas y aplicarlas en el proceso.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
 Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
 hospitalconcordia@gmail.com
 Nit 890907297-3

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		TIPO IMPACTO	EVALUACIÓN		MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA ANTES DE VALORACION DEL CONTROL
		Prob. (1-5)	Impacto (1-5)		Categoría	Perfil Riesgo (1-100)		
2	Inadecuado proceso de selección del Talento Humano en el Hospital	2	3	OPERATIVO	24	Moderada	Reducir el riesgo	Se debe revisar el proceso de selección del talento humano en el hospital con el fin de mejorar las actividades que presentan fallas o si los controles no son efectivos para realizar una adecuada, oportuna y efectiva selección del personal.
3	Incumplimiento con los planes estratégicos de Capacitación, de Inducción y reintroducción, Bienestar social e incentivos y del SG-SST	4	3	OPERATIVO	48	Alta	Reducir el riesgo	Establecer los recursos necesarios físicos, humanos financieros y tecnológicos para ejecutar los planes estratégicos relacionados con el manejo del talento humano en el hospital y verificar su cumplimiento.
4	Incumplimiento en la realización de la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba.	3	4	LEGAL	48	Extrema	Reducir el riesgo	Capacitar a los diferentes funcionarios del Hospital en el procedimiento de evaluación de desempeño, con el fin de que conozcan el sistema de evaluación y lo apliquen de acuerdo con la normatividad establecida.
5	Incumplimiento en el reporte de las situaciones administrativas en el Hospital.	2	3	OPERATIVO	24	Moderada	Reducir el riesgo	Organizar, adoptar, socializar, implementar y realizar el seguimiento a un procedimiento para el oportuno reporte de las diferentes situaciones administrativas que se presentan en el Hospital.
6	Liquidación y pago irregular de la nómina y los aportes parafiscales.	2	3	OPERATIVO	24	Moderada	Reducir el riesgo	Capacitar a la persona encargada de la liquidación de la nómina y los aportes parafiscales en el procedimiento y en el manejo del Software de nómina de XENCO.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		TIPO IMPACTO	EVALUACIÓN		MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA ANTES DE VALORACION DEL CONTROL
		Prob. (1-5)	Impacto (1-5)		Perfil Riesgo (1-100)	Zona Riesgo		
7	Perdida y/o deterioro de las Historias Laborales en el Hospital	4	3	OPERATIVO	48	Alta	Reducir el riesgo	Capacitar a la funcionaria encargada del manejo de las historias laborales sobre el procedimiento archivístico y contar con los medios y sitio adecuado para su cuidado y almacenamiento en los archivos de gestión y general.

	ZONA RIESGO EXTREMA					ZONA RIESGO MODERADA
	ZONA RIESGO ALTA					ZONA RIESGO BAJA

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
 Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
 hospitalconcordia@gmail.com
 Nit 890907297-3



Nombre del Proceso:	Gestión del Talento Humano – GTH.		
Responsable:	Subgerencia Administrativa.		
Entidad:	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios		
Código:	MT-GTH-04.	Versión:	
Elaborado Por:	Asesor de Control Interno.	Aprobado Por:	Gerente Empresa Social del Estado.
	02-GTH-2-018.	Fecha:	Octubre 14 de 2 018

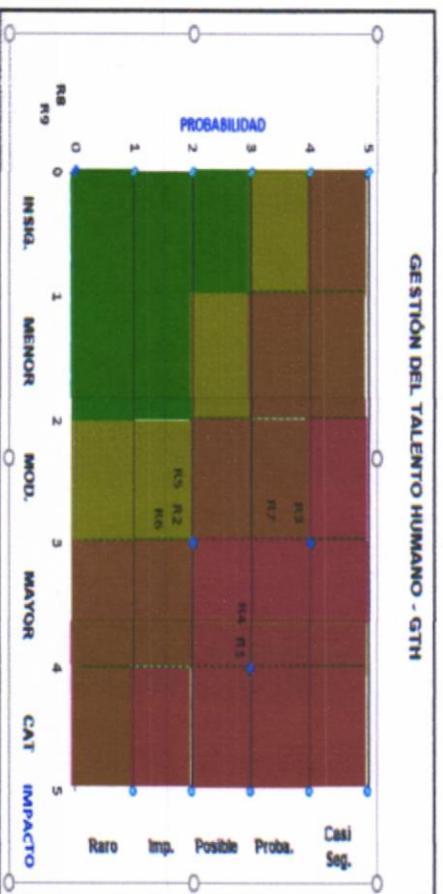
GRÁFICA DEL RIESGO

NOMBRE DEL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH.

RESPONSABLE DEL PROCESO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA.

OBJETIVO DEL PROCESO.

Administración Integral del Talento Humano, regulando el Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, a través de un buen clima laboral, el mejoramiento continuo de sus competencias, las destrezas y habilidades y la evaluación, bajo los principios de igualdad, mérito, eficacia, transparencia, y legalidad, que ayuden al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios.



Proceso	No. Riesgo	Impacto (X)	Probabilidad (Y)
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GTH	R1	4	3
	R2	3	2
	R3	3	4
	R4	4	3
	R5	3	2
	R6	3	2
	R7	3	4
	R8	0	0
	R9	0	0

	ZONA RIESGO EXTREMA
	ZONA RIESGO ALTA
	ZONA RIESGO MODERADA
	ZONA RIESGO BAJA

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



Entidad:	Subgerencia Administrativa.	Proyecto:	ALIANZA	Proyecto:	PROYECTO
Entidad:	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Version:	02-GTH-2.018	Fecha:	Octubre 14 de 2.018
Código:	MT-GTH-05	Aprobado Por:	Gerente Empresa Social del Estado.		
Elaborado Por:	Asesor de Control Interno.				

LA VALORACIÓN DEL RIESGO

NOMBRE DEL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH.

RESPONSABLE DEL PROCESO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA.

OBJETIVO DEL PROCESO: Administración Integral del Talento Humano, regulando el Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, a través de un buen clima laboral, el mejoramiento continuo de sus competencias, las destrezas y habilidades y la evaluación, bajo los principios de igualdad, mérito, eficacia, transparencia, y legalidad, que ayuden al logro de los objetivos Institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios.

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		ZONA RIESGO	CONTROL PARA MITIGAR	CONTROLES	PUNTAJES			CONTROL DEL PROCESO
		Prob. (1-5)	Impacto (1-5)				Herramienta	Control	Final	
1	Incumplimiento en la aplicación de la normatividad y las políticas emanadas de los diferentes entes públicos de carácter Nacional, Departamental y Municipal en el Hospital.	3	4	Extrema	Impacto	Realizar de forma periódica la consulta de la norma en las diferentes paginas de internet del estado. Descargar las normas de internet y socializarla con los diferentes clientes del proceso. Realizar jornadas de inducción y reincusión a los funcionarios sobre el manejo de la normatividad que regula el proceso	40	40	80	78

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		ZONA RIESGO	CONTROL PARA MITIGAR	CONTROLES	PUNTAJES			CONTROL DEL PROCESO
		Prob. (1-5)	Impacto (1-5)				Herramienta	Control	Final	
2	Inadecuado proceso de selección del Talento Humano en el Hospital	2	3	Moderada	Impacto	Elaborar, adoptar, socializar, implementar y evaluar un procedimiento para la selección del talento humano. Responsabilizar el proceso de selección del talento humano en la CNSC por concurso de méritos. Realizar un adecuado chequeo de los documentos presentados por las personas que van ingresar al Hospital. Establecer los recursos físicos, humanos necesarios y tecnológicos para ejecutar los planes estratégicos	35	40	75	
3	Incumplimiento con los planes estratégicos de Capacitación, Inducción y reintroducción, Bienestar social e incentivos y del SG-SST	4	3	Alta	Probabilidad	Ejecutar las actividades establecidas en los diferentes planes Socializar con el personal del Hospital los diferentes planes estratégicos	40	40	80	78
4	Incumplimiento en la realización de la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba.	3	4	Extrema	Impacto	Realizar una jornada de capacitación sobre el sistema de evaluación del desempeño Realizar procesos disciplinarios para el funcionario que no realice la evaluación Diseñar, adoptar, socializar e implementar un sistema tipo de evaluación del desempeño para todo el personal.	35	32	67	

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		ZONA RIESGO	CONTROL PARA MITIGAR	CONTROLES	PUNTAJES			CONTROL DEL PROCESO
		Prob. (1-5)	Impacto (1-5)				Herramienta	Control	Final	
5	Incumplimiento en el reporte de las situaciones administrativas en el Hospital.	2	3	Moderada	Impacto	<p>Dictar una capacitación a todo el personal del Hospital sobre las diferentes situaciones administrativas del empleado.</p> <p>Elaborar, socializar e implementar un procedimiento sobre el reporte de las situaciones administrativas</p> <p>Capacitar al personal del área de talento humano en el procedimiento de la liquidación de la nómina y los parafiscales.</p> <p>Fortalecer el principio de autocontrol con los funcionarios del Hospital.</p> <p>Verificar las alertas que nos brindan las diferentes plataformas para el pago de los parafiscales.</p> <p>Contar con un sitio adecuado de almacenamiento en el archivo general y el de gestión.</p> <p>Capacitar a todos los funcionarios responsables del manejo de las historias laborales sobre gestión documental.</p> <p>Tener los elementos adecuados para el manejo de las historias laborales como Carpetas, cajas, ganchos entre otros.</p>	38	40	78	
6	Liquidación y pago irregular de la nómina y los aportes parafiscales.	2	3	Moderada	Impacto		40	32	72	78
7	Perdida y/o deterioro de las Historias Laborales en el Hospital	4	3	Alta	Probabilidad		55	40	95	

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

NIT 890907297-3



Nombre del Proceso: Gestión del Talento Humano – GTH.	
Responsable: Subgerencia Administrativa.	
Entidad: Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	
Código: MT-GTH-06.	Versión: 02-GTH-2.018.
Elaborado Por: Asesor de Control Interno.	Aprobado Por: Gerente Empresa Social del Estado.
	Fecha: Octubre 14 de 2.018

TRATAMIENTO DEL RIESGO

NOMBRE DEL PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH.
RESPONSABLE DEL PROCESO:	SUBGERENTE ADMINISTRATIVA.

OBJETIVO DEL PROCESO. Administración integral del Talento Humano, regulando el Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, a través de un buen clima laboral, el mejoramiento continuo de sus competencias, las destrezas y habilidades y la evaluación, bajo los principios de igualdad, mérito, eficacia, transparencia, y legalidad, que ayuden al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios.

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CATEGORIA	CAUSAS	MEDIDA DE MITIGACIÓN	DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN	FECHAS		CONTROLES
						Inicial	Final	
1	Incumplimiento en la aplicación de la normatividad y las políticas emanadas de los diferentes entes públicos de carácter Nacional, Departamental y Municipal en el Hospital.	LEGAL	La no aplicación y actualización de la normatividad que se maneja en el proceso de Gestión del Talento Humano en el Hospital.	Reducir el riesgo	El líder del proceso y el asesor jurídico deben estar muy pendientes de la normatividad emanada de las diferentes entidades gubernamentales para actualizarlas y aplicarlas en el proceso.	01/01/19	31/12/19	Realizar de forma periódica la consulta de la norma en las diferentes páginas de internet del estado. Descargar las normas de internet y socializarla con los diferentes clientes del proceso. Realizar jornadas de inducción y reinducción a los funcionarios sobre el manejo de la normatividad que regula el proceso

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CATEGORÍA	CAUSAS	MEDIDA DE MITIGACIÓN	DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN	FECHAS		CONTROLES
						Inicial	Final	
2	Inadecuado proceso de selección del Talento Humano en el Hospital	OPERATIVO	Se selecciona el personal sin la idoneidad, los requisitos, las competencias y las habilidades para los cargos vacantes en el Hospital.	Reducir el riesgo	Se debe revisar el proceso de selección del talento humano en el hospital con el fin de mejorar las actividades que presentan fallas o si los controles no son efectivos para realizar una adecuada, oportuna y efectiva selección del personal.	01/01/19	31/12/19	Elaborar, adoptar, socializar, implementar y evaluar un procedimiento para la selección del talento humano. Responsabilizar el proceso de selección del talento humano en la CNSC por concurso de méritos. Realizar un adecuado chequeo de los documentos presentados por las personas que van ingresar al Hospital. Establecer los recursos necesarios físicos, humanos financieros y tecnológicos para ejecutar los planes estratégicos.
3	Incumplimiento con los planes estratégicos de Capacitación, Inducción y reintegración, Bienestar social e incentivos y del SG-SST	OPERATIVO	No se realizan las actividades establecidas en los planes estratégicos del talento humano o las que se realizan no son las adecuadas.	Reducir el riesgo	Establecer los recursos necesarios físicos, humanos financieros y tecnológicos para ejecutar los planes estratégicos relacionados con el manejo del talento humano en el hospital y verificar su cumplimiento.	01/01/19	31/12/19	Ejecutar las actividades establecidas en los diferentes planes. Socializar con el personal del Hospital los diferentes planes estratégicos.
4	Incumplimiento en la realización de la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba.	LEGAL	No se realizan o se realizan a destiempo las evaluaciones del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba en el Hospital.	Reducir el riesgo	Capacitar a los diferentes funcionarios del Hospital en el procedimiento de evaluación de desempeño, con el fin de que conozcan el sistema de evaluación y lo apliquen de acuerdo con la normatividad establecida.	01/01/19	31/12/19	Realizar una jornada de capacitación sobre el sistema de evaluación del desempeño Realizar procesos disciplinarios para el funcionario que no realice la evaluación Diseñar, adoptar, socializar e implementar un sistema tipo de evaluación del desempeño para todo el personal.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	PERFIL DEL RIESGO	CAUSAS	MEDIDA DE MITIGACIÓN	DEFINICIÓN DE LA ACCIÓN	FECHAS		CONTROLES
						Inicial	Final	
5	Incumplimiento en el reporte de las situaciones administrativas en el Hospital.	OPERATIVO	No se realiza o se realiza a destiempo el reporte de novedades de las diferentes situaciones administrativas por parte de los funcionarios responsables a la persona encargada de su manejo.	Reducir el riesgo	Organizar, adoptar, socializar, implementar y realizar el seguimiento a un procedimiento para el oportuno reporte de las diferentes situaciones administrativas que se presentan en el Hospital.	01/01/19	31/12/19	Dichar una capacitación a todo el personal del Hospital sobre las diferentes situaciones administrativas del empleado. Elaborar, socializar e implementar un procedimiento sobre el reporte de las situaciones administrativas
6	Liquidación y pago irregular de la nómina y los aportes parafiscales.	OPERATIVO	Se presenta debido a fallas humanas, de tecnología y/o escasos recursos financieros.	Reducir el riesgo	Capacitar a la persona encargada de la liquidación de la nómina y los aportes parafiscales en el procedimiento y en el manejo del Software de nómina de XENCO.	01/01/19	31/12/19	Capacitar al personal del área de talento humano en el procedimiento de la liquidación de la nómina y los parafiscales. Fortalecer el principio de autocontrol con los funcionarios del Hospital. Verificar las alertas que nos brindan las diferentes plataformas para el pago de los parafiscales. Contar con un sitio adecuado de almacenamiento en el archivo general y el de gestión.
7	Perdida de y/o deterioro de las Historias Laborales en el Hospital	OPERATIVO	No aplicación en el Hospital del proceso de gestión documental y no actualización del mismo.	Reducir el riesgo	Capacitar a la funcionaria encargada del manejo de las historias laborales sobre el procedimiento archivístico y contar con los medios y sitio adecuado para su cuidado y almacenamiento en los archivos de gestión y general.	01/01/19	31/12/19	Capacitar a todos los funcionarios responsables del manejo de las historias laborales sobre gestión documental. Tener los elementos adecuados para el manejo de las historias laborales como Carpetas, cajas, ganchos entre otros.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



Nombre del Proceso:	Gestión del Talento Humano – GTH.		
Responsable:	Subgerencia Administrativa.		
Entidad:	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	Asesor de Control Interno.	
Código:	MT-GTH-07.	Versión:	02-GTH-2.018.
Elaborado Por:	Asesor de Control Interno.	Aprobado Por:	Gerente Empresa Social del Estado.
Fecha:	Octubre 14 de 2.018		

EL SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL RIESGO

NOMBRE DEL PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH.		
RESPONSABLE DEL PROCESO:	SUBGERENTE ADMINISTRATIVA.		

OBJETIVO DEL PROCESO:	Administración integral del Talento Humano, regulando el Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, a través de un buen clima laboral, el mejoramiento continuo de sus competencias, las destrezas y habilidades y la evaluación, bajo los principios de igualdad, mérito, eficacia, transparencia, y legalidad, que ayuden al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios.		
------------------------------	---	--	--

ENTIDAD:	E. S. E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	VIGENCIA:		FECHA DE PUBLICACIÓN:	
-----------------	------------------------------------	------------------	--	------------------------------	--

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	ACTIVIDADES REALIZADAS	% DE AVANCE	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	OBSERVACIONES Y/O EVIDENCIAS
1	Incumplimiento en la aplicación de la normatividad y las políticas emanadas de los diferentes entes públicos de carácter Departamental y Municipal en el Hospital.					

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	ACTIVIDADES REALIZADAS	% DE AVANCE	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
2	Inadecuado proceso de selección del Talento Humano en el Hospital					
3	Incumplimiento con los planes estratégicos de Capacitación, de Inducción y reintroducción, Bienestar social e incentivos y del SG-SST					
4	Incumplimiento en la realización de la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba.					

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
NIT 890907297-3



Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	ACTIVIDADES REALIZADAS	% DE AVANCE	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
5	Incumplimiento en el reporte de las situaciones administrativas en el Hospital.					
6	Liquidación y pago irregular de la nómina y los aportes parafiscales.					
7	Perdida y/o deterioro de las Historias Laborales en el Hospital					

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



Nombre del Proceso:	Gestión del Talento Humano – GTH.		
Responsable:	Subgerencia Administrativa.	Fecha:	Octubre 14 de 2.018
Entidad:	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios	Aprobado Por:	Gerente Empresa Social del Estado.
Código:	MT-GTH-08.	Versión:	02-GTH-2.018.
Elaborado Por:	Asesor de Control Interno.		

EL RIESGO INHERENTE

NOMBRE DEL PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH.
RESPONSABLE DEL PROCESO:	SUBGERENTE ADMINISTRATIVA.

OBJETIVO DEL PROCESO: Administración integral del Talento Humano, regulando el Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, a través de un buen clima laboral, el mejoramiento continuo de sus competencias, las destrezas y habilidades y la evaluación, bajo los principios de igualdad, mérito, eficacia, transparencia, y legalidad, que ayuden al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios.

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	PROBAB. (1-5)	IMPACTO (1-5)	PERFIL DEL RIESGO	ZONA DEL RIESGO	PARTICIPACIÓN DEL RIESGO EN EL PROCESO	PONDERACIÓN PERFIL DEL RIESGO
1	Incumplimiento en la aplicación de la normatividad y las políticas emanadas de los diferentes entes públicos de carácter Nacional, Departamental y Municipal en el Hospital.	3	4	48	Extrema	18%	9
2	Inadecuado proceso de selección del Talento Humano en el Hospital	2	3	24	Moderada	9%	2
3	Incumplimiento con los planes estratégicos de Capacitación, de Inducción y reintegración, Bienestar social e Incentivos y del SG-SST	4	3	48	Alta	18%	9
4	Incumplimiento en la realización de la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba.	3	4	48	Extrema	18%	9

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	PROBAB. (1-5)	IMPACTO (1-5)	PERFIL DEL RIESGO	ZONA DEL RIESGO	PARTICIPACIÓN DEL RIESGO EN EL PROCESO	PONDERACIÓN PERFIL DEL RIESGO
5	Incumplimiento en el reporte de las situaciones administrativas en el Hospital.	2	3	24	Moderada	9%	2
6	Liquidación y pago irregular de la nómina y los aportes parafiscales.	2	3	24	Moderada	9%	2
7	Perdida y/o deterioro de las Historias Laborales en el Hospital	4	3	48	Alta	18%	9
					264	100%	42

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

Nombre del Proceso:	Gestión del Talento Humano – GTH.		
Responsable:	Subgerencia Administrativa.		
Entidad:	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios		
Código:	MT-GTH-09.	Versión:	02-GTH-2.018.
Elaborado Por:	Asesor de Control Interno.	Aprobado Por:	Gerente Empresa Social del Estado.
Fecha:	Octubre 14 de 2.018		

EL RIESGO RESIDUAL CONSOLIDADO

NOMBRE DEL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH.

RESPONSABLE DEL PROCESO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA.

OBJETIVO DEL PROCESO: Administración Integral del Talento Humano, regulando el Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, a través de un buen clima laboral, el mejoramiento continuo de sus competencias, las destrezas y habilidades y la evaluación, bajo los principios de igualdad, mérito, eficacia, transparencia, y legalidad, que ayuden al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios.

PERFIL DE RIESGO RESIDUAL CONSOLIDADO			
PERFIL RIESGO INHERENTE	CONTROL DEL PROCESO	RIESGO CONTROLADO	RIESGO RESIDUAL
42	78	33	9
CONTROL INTERNO:			
La disminución de la probabilidad e impacto dependerá del cumplimiento de uno de los dos factores mencionados a continuación.			
1. Cuando el riesgo residual sea =< a 25			
2. Cuando de acuerdo al criterio de la coordinación de Control Interno, basados en datos históricos se determine que la ponderación inicial no refleja la realidad del riesgo en el proceso.			

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



Nombre del Proceso:	Gestión del Talento Humano – GTH.		
Responsable:	Subgerencia Administrativa.		
Entidad:	Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios		
Código:	MT-GTH-10.	Version:	02-GTH-2.018.
Elaborado Por:	Asesor de Control Interno.		Aprobado Por:
			Gerente Empresa Social del Estado.
			Fecha: Octubre 14 de 2.018

EL MAPA DE RIESGOS

NOMBRE DEL PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – GTH.

RESPONSABLE DEL PROCESO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA

OBJETIVO DEL PROCESO:

Administración integral del Talento Humano, regulando el Ingreso, Desarrollo y Retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, a través de un buen clima laboral, el mejoramiento continuo de sus competencias, las destrezas y habilidades y la evaluación, bajo los principios de igualdad, mérito, eficacia, transparencia, y legalidad, que ayuden al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios.

Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		EVALUA. DEL RIESGO	CONTROLES	REDUCE	NUEVA CALIFICACIÓN			NUEVA EVALUA	OPCIÓN DE MANEJO	ACCIONES	ENCARGADO DAR RESPUESTA	INDICADOR
		Probab. (1-5)	Impacto (1-5)				Probab. (1-5)	Impacto (1-5)	Pefil (1-100)					
1	Incumplimiento en la aplicación de la normatividad y las políticas emanadas de los diferentes entes públicos de carácter Nacional, Departamental y Municipal en el Hospital.	3	4	Extrema	Realizar de forma periódica la consulta de la norma en las diferentes páginas de internet del estado.	Impacto	3	3	36	Alta	Reducir el riesgo	El líder del proceso y el asesor jurídico deben estar muy pendientes de la normatividad emanada de las diferentes entidades gubernamentales para actualizarlas y aplicarlas en el proceso.	Subgerencia Administrativa	Normas consultadas y actualizadas

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		EVALUA. DEL RIESGO	CONTROLES	REDUCE	NUEVA CALIFICACIÓN			NUEVA EVALUA	OPCIÓN DE MANEJO	ACCIONES	ENCARGADO DAR RESPUESTA	INDICADOR
		Probab. (1-5)	Impacto (1-5)				Probab. (1-5)	Impacto (1-5)	Perfili (1-100)					
1	Incumplimiento en la aplicación de la normatividad y las políticas emanadas de los diferentes entes públicos de carácter Nacional, Departamental y Municipal en el Hospital.	3	4	Extrema	Descargar las normas de internet y socializarla con los diferentes clientes del proceso. Realizar jornadas de inducción y reincidencia a los funcionarios sobre el manejo de la normatividad que regula el proceso	Impacto	3	3	36	Alta	Reducir el riesgo	El líder del proceso y el asesor jurídico deben estar muy pendientes de la normatividad emanada de las diferentes entidades gubernamentales para actualizarlas y aplicarlas en el proceso.	Subgerencia Administrativa	Normas descargadas y socializadas Inducciones / inducciones programadas *100 No de personas capacitadas / Total de funcionarios * 100
2	Inadecuado proceso de selección del Talento Humano en el Hospital	2	3	Moderada	Elaborar, adoptar, socializar, implementar y evaluar un procedimiento para la selección del talento humano.	Impacto	2	2	16	Baja	Reducir el riesgo	Se debe revisar el proceso de selección del talento humano en el hospital con el fin de mejorar las actividades que presentan fallas o si los controles no son efectivos para realizar una adecuada, oportuna y efectiva selección del personal.	Subgerencia Administrativa	Procedimiento elaborado, adoptado, implementado y evaluado

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
 Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
 hospitalconcordia@gmail.com
 Nit 890907297-3



Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACION		EVALUA. DEL RIESGO	CONTROLES	REDUCE	NUEVA CALIFICACION			NUEVA EVALUA	OPCIÓN DE MANEJO	ACCIONES	ENCARGADO DAR RESPUESTA	INDICADOR
		Probab. (1-5)	Impacto (1-5)				Probab. (1-5)	Impacto (1-5)	Puntaje (1-100)					
2	Inadecuado proceso de selección del Talento Humano en el Hospital	2	3	Moderada	Responsabilizar el proceso de selección del talento humano en la CNSC por concurso de méritos. Realizar un chequeo de los documentos presentados por las personas que van Ingresar al Hospital.	Impacto	2	2	16	Baja	Reducir el riesgo	Se debe revisar el proceso de selección del talento humano en el hospital con el fin de mejorar las actividades que presentan fallas o si los controles no son efectivos para realizar una adecuada, oportuna y efectiva selección del personal. Establecer los recursos necesarios físicos, humanos financieros y tecnológicos para ejecutar los planes relacionados con el manejo del talento humano en el hospital y verificar su cumplimiento.	Subgerencia Administrativa	Concurso realizado Verificación de los documentos
3	Incumplimiento con los planes estratégicos de Capacitación, de Inducción y reinducción, Bienestar social e Incentivos y del SG-SST	4	3	Alta	Establecer los recursos necesarios físicos, humanos financieros y tecnológicos para ejecutar los planes estratégicos.	Probabilidad e Impacto	3	2	24	Moderada	Reducir el riesgo	Subgerencia Administrativa	Recursos definidos	

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		EVALUA. DEL RIESGO	CONTROLES	REDUCE	NUEVA CALIFICACIÓN			OPCIÓN DE MANEJO	ACCIONES	ENCARGADO DAR RESPUESTA	INDICADOR
		Probab. (1-5)	Impacto (1-5)				Probab. (1-5)	Impacto (1-5)	Perfil (1-100)				
3	Incumplimiento con los planes estratégicos de Capacitación, de Inducción y reinducción, Bienestar social e incentivos y del SG-SST	4	3	Alta	Ejecutar las actividades establecidas en los diferentes planes. Socializar con el personal del Hospital los diferentes planes estratégicos.	Probabilidad e Impacto	3	2	24	Reducir el riesgo	Establecer los recursos necesarios físicos, humanos financieros y tecnológicos para ejecutar los planes estratégicos relacionados con el manejo del talento humano en el hospital y verificar su cumplimiento. Capacitar a los diferentes funcionarios del Hospital en el procedimiento de evaluación de desempeño, con el fin de que conozcan el sistema de evaluación y lo apliquen de acuerdo con la normatividad establecida.	Subgerencia Administrativa	Actividades realizadas / Actividades Programadas * 100 Planes socializados
4	Incumplimiento en la realización de la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios de carrera o en periodo de prueba.	3	4	Extrema	Realizar una jornada de capacitación sobre el sistema de evaluación del desempeño Realizar procesos disciplinarios para el funcionario que no realice la evaluación Diseñar, adoptar, socializar e implementar un sistema tipo de evaluación del desempeño para todo el personal.	Impacto	3	3	36	Reducir el riesgo	Capacitar a los diferentes funcionarios del Hospital en el procedimiento de evaluación de desempeño, con el fin de que conozcan el sistema de evaluación y lo apliquen de acuerdo con la normatividad establecida.	Subgerencia Administrativa	Capacitación ejecutada / Capacitación programada * 100 Numero de procesos realizados. Sistema tipo de evaluación diseñado, adoptado y ejecutado.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		EVALUA. DEL RIESGO	CONTROLES	REDUCE	NUEVA CALIFICACIÓN		Perfil (1-100)	NUEVA EVALUA	OPCIÓN DE MANEJO	ACCIONES	ENCARGADO DAR RESPUESTA	INDICADOR
		Probab. (1-5)	Impacto (1-5)				Probab. (1-5)	Impacto (1-5)						
5	Incumplimiento en el reporte de las situaciones administrativas en el Hospital.	2	3	Moderada	Dictar una capacitación a todo el personal del Hospital sobre las diferentes situaciones administrativas del empleado. Elaborar, e socializar e implementar un procedimiento sobre el reporte de las situaciones administrativas	Impacto	2	2	16	Baja	Reducir el riesgo	Organizar, adoptar, socializar, implementar y realizar el seguimiento a un procedimiento para el oportuno reporte de las diferentes situaciones administrativas que presentan en el Hospital.	Subgerencia Administrativa	No empleados capacitados / Total de empleados * Capacitación ejecutada / Capacitación programada *
6	Liquidación y pago irregular de la nómina y los aportes parafiscales.	2	3	Moderada	Capacitar al personal del área de talento humano en el procedimiento de la liquidación de la nómina y los parafiscales. Fortalecer el principio de autocontrol con los funcionarios del Hospital.	Impacto	2	2	16	Baja	Reducir el riesgo	Capacitar a la persona encargada de la liquidación de la nómina y los aportes parafiscales en el procedimiento y en el manejo del Software de nómina de XENCO.	Subgerencia Administrativa	No empleados capacitados / Total de empleados * Capacitación ejecutada / Capacitación programada *

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

NIT 890907297-3



Nro.	NOMBRE DEL RIESGO	CALIFICACIÓN		EVALUA. DEL RIESGO	CONTROLES	REDUCE	NUEVA CALIFICACIÓN			NUEVA EVALUA	OPCIÓN DE MANEJO	ACCIONES	ENCARGADO DAR RESPUESTA	INDICADOR	
		Probab. (1-5)	Impacto (1-5)				Probab. (1-5)	Impacto (1-5)	Perfil (1-100)						
6	Liquidación y pago irregular de la nómina y los aportes parafiscales.	2	3	Moderada	Verificar las alertas que nos brindan las diferentes plataformas para el pago de los parafiscales.	Impacto	2	2	16	Baja	Reducir el riesgo	Capacitar a la persona encargada de la liquidación de la nómina y los aportes parafiscales en el procedimiento y en el manejo del Software de nómina	Subgerencia Administrativa	No Aplica	
7	Perdida y/o deterioro de las Historias Laborales en el Hospital	4	3	Alta	Contar con un sitio adecuado de almacenamiento en el archivo general y el de gestión. Capacitar a todos los funcionarios responsables del manejo de las historias laborales sobre gestión documental. Tener los elementos adecuados para el manejo de las historias laborales como Carpetas, cajas, ganchos entre otros.					Moderada	Reducir el riesgo	Capacitar a la funcionaria encargada del manejo de las historias laborales sobre el procedimiento archivístico y contar con los medios y sitio adecuado para su cuidado y almacenamiento en los archivos de gestión y general.	Subgerencia Administrativa	Archivadores No empleados capacitados / Total de empleados * 100 Capacitación ejecutada / Capacitación programada * 100	
															Dotación de elementos

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3