

Proceso:		Talento Humano									
Objetivo:		Coordinar y apoyar las actividades de selección, inducción, entrenamiento, capacitación, formación, seguridad y salud en el trabajo, nómina, gestión del conocimiento, bienestar y retiro de todo el personal del Sanatorio de Contratación E.S.E., asegurando la adopción de una cultura organizacional alineada con el direccionamiento estratégico y buscando el bienestar, aprovechamiento y mejoramiento del talento para el cumplimiento de la misión institucional.									
Alcance:		Aplica para todos los procesos relacionados con el talento humano desde su selección hasta su retiro.									
Fecha actualización:		29/03/2022									
Actualizado por:		Camila Andrea Pabón Morales								SEGUIMIENTO VIGENCIA 2026	
Referencia	Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo	Clasificación del Riesgo	Descrpción del Control	Plan de Acción	Responsable	Fecha Implementación		
1	Afectación económica y reputacional	Planes y Programas del proceso de talento humano sin impacto en el personal.	Resultado del desconocimiento de la normatividad aplicable y falencias en metodologías para la formulación y ejecución de los planes.	Posibilidad de incurrir en pérdida económica y/o reputacional debido a Planes y Programas del proceso de talento humano sin impacto en el personal como resultado del desconocimiento de la normatividad aplicable y falencias en las metodologías empleadas para la formulación y ejecución de los planes y programas.	Ejecución y administración de procesos.	El Comité Institucional de Gestión y Desempeño apoya la formulación, diseño, evaluación y control de los Planes y Programas.	Actualizar Resolución del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, incluyendo la formulación, diseño, evaluación y control de los Planes y Programas.	Jefe de Planeación	30/06/2022	24/08/2026	Mediante Resolución No. 0522 del 15 de agosto del 2023, se actualizó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en algunas de sus funciones entre ellas; numeral 8 - apoyar la formulación, diseño, evaluación y control de los planes y programas de la entidad.
						El jefe de Talento Humano documenta y mantiene actualizados procedimientos del proceso de Talento Humano.	El jefe de talento humano actualiza y mantiene implementados procedimientos del proceso.	Jefe de Talento Humano	15/12/2021	24/08/2026	A la fecha se cuenta con los sgtes procedimientos documentados: plan de inducción, selección de personal, plan de capacitaciones, evaluación de desempeño laboral, programa de pre-pensionados, buzón de sugerencias, los cuales, están activos e implementados. Sugerencia: actualizar procedimientos del proceso de Talento Humano
						El jefe de Talento Humano mantiene actualizada el normograma del proceso y lo da a conocer al personal implicado.	Realizar revisión anual de normogramas.	Jefe de Planeación	30/06/2022	24/08/2026	El normograma fue actualizado en enero del 2020
2	Afectación económica y reputacional	Falta de compromiso y sentido de pertenencia del personal.	Divisiones del personal que afectan el ambiente laboral.	Posibilidad de incurrir en pérdida económica y/o reputacional debido a la falta de compromiso y sentido de pertenencia del personal como resultado de divisiones internas que afectan el ambiente laboral.	Relaciones laborales	El jefe de Talento Humnao mide el Test de integridad y diseña e implementa plan de fortalecimiento del código de integridad.	Realizar seguimiento al plan de fortalecimiento del código de integridad, el cual, debe ser aprobado	Jefe de Talento Humano	30/01/2021	24/08/2026	A la fecha no se ha realizado el diagnostico anual de la apropiación de los valores
						El jefe de Talento Humano diseña, implementa, evalua y controla el plan de Bienestar e Incentivos del personal.	Realizar seguimiento trimestral al avance del Plan de Bienestar e Incentivos.	Jefe de Talento Humano	30/04/2021	24/08/2026	El plan de bienestar e incentivos hace parte de los planes estrategicos institucionales y se hace seguimiento a su ejecución de manera trimestral
						añamiento psicológico y psicosocial a los t	Realizar contratación y ejecución de contrat: apoyo profesional en psicología.	Jefe de Talento Humano	Implementado	24/08/2026	Se cuenta con el contrato No. 061-2026 y No. 067-2026 para prestacion de serv profesionales en Psicología para el Sanatorio de Contratación

Referencia	Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo	Clasificación del Riesgo	Descrpción del Control	Plan de Acción	Responsable	Fecha Implementación	Fecha Seguimiento Of. Control Interno	Observaciones II Cuatrim 2026
3	Afectación económica y reputacional	Sanción por ente de control.	Falencias en la gestión de los conflictos de interés y materialización de actos de corrupción.	Posibilidad de incurrir en pérdida económica y/o reputacional debido a sanción por ente de control como resultado de falencias en la gestión de los conflictos de interés y materialización de actos de corrupción.	Corrupción	El jefe de Talento Humnao mide el Test de integridad y diseña e implementa plan de fortalecimiento del código de integridad.	Realizar seguimiento al plan de fortalecimiento del código de integridad, el cual, debe ser aprobado	Jefe de Talento Humano	Según cronograma	24/08/2026	A la fecha no se ha realizado el diagnostico anual de la apropiación de los valores
						El equipo de trabajo de conflictos de interés gestionan la implementación de la estrategia adoptada en el plan anticorrupción y atención al ciudadano.	Realizar seguimiento cuatrimestral a la estrategia de conflictos de interes	Control Interno	30/01/2022	24/08/2026	La estrategia para la gestión de conflictos de interes está inmerso en el Plan de transparencia y ética pública vigencia 2026. A la fecha en la Institución no se han generado conflictos de interés, las diferencias entre los funcionarios se han manejado en el Comité de convivencia laboral. A partir del segundo semestre del año 2022 se diseñó un formato para ser diligenciado por los contratistas "Inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses" donde manifiestan no estar incurso en inhabilidades e incompatibilidades, ni conflicto de intereses.
*Nota: La columna referencia se sugiere para mantener el consecutivo de riesgos, así el riesgo salga del mapa no existirá otro riesgo con el mismo número. Una entidad puede ir en el riesgo 150 pero tener 70 riesgos, lo que permite llevar una traza de los riesgos. Esta información la debe administrar la oficina asesora de planeación o Gerencia de Riesgos.											

Fuente: Adaptado de Curso Riesgo Operativo Universidad del Rosario por Dirección de Gestión y Desempeño Institucional de Función Pública, 2020.