HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE EN ALIANZA POR UNA ATENCIÓN DIGNA E INTEGRAL NIT. 891.580.002-5	FORMATO PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL	MAN-CT-01-F0MP01 Versiòn 0

FECHA DE SUSCRIPCIÓN: 13 de febrero de 2025

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA: TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN: MARTHA LUCIA PAREDES BUSTAMANTE

Nº CONSECUTIVO HALLAZGO	DESCRIPCION DEL HALLAZGO O CONDICION	CAUSA	EFECTO	ACCIÓN CORRECTIVA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DE LAS METAS	UNIDAD DE MEDIDAS METAS	FECHA INICIACIÓN METAS	FECHA TERMINACIÓN METAS	PLAZO EN SEMANAS DE METAS	RESPONSABLE	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO	EVIDENCIAS
HALLAZGO No. 1.	INCONSISTENCIAS EN LA ELABORACIÓN DEL MAPA DE RIESGOS.	En la descripción del riesgo se debe dar a conocer con claridad cuàl es el riesgo y la posibilidad de impacto para la entidad, la causa inmediata del riesgo (debido a que causa raiz (por qué), para que de esta manera se establezcan los planes de acción correspondientes y que estos sean alcanzables y aplicables al 100% del Talento Humano.	Estos dos riesgos solo aplican para el personal de planta en carrera administrativa y en provisionalidad. Entonces no se puede alcanzar el 100% de cumplimiento para todo el talento humano que labora en el H.U.S.J.	Ajustar la descripción de los riesgos del proceso a fin de realizar la verificación del cumplimiento del PETH tanto como de los funcionarios de planta como de los terceros contratados.	Describir con claridad los riesgos, donde se identifique la la causa, el impacto, y los controles, con el proposito de establecer planes de acción alcanzables y medibles al 100%	Consolidar la descripción de los riesgos ajustándolos a las necesidades institucionales de tal forma que sean alcanzables y aplicables al personal de planta y terceros contratados	100%	16/01/2025	30/03/2025	11	Martha Lucia Paredes Bustamante	100%	En el mes de mayo, se verificó el cumplimiento de las actividades descritas en la acción correctiva y se evidenció: en el nuevo mapa de riesgos del proceso de Talento Humano, se realizó el ajuste en la descripción de los riesgos del proceso, con el objetivo de que al realizar la verificación del cumplimiento del PETH, quede claro, cuales son aplicables tanto a los funcionarios de planta, como a los terceros contratados.	Matriz de riesgos de Talento Humano
HALLAZGO No. 2	POCA ADHERENCIA AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA REALIZAR "ENTREGA DE PUESTO DE TRABAJO Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO"	Durante la vigencia 2024, Los coordinadores de algunos procesos asistenciales y administrativos del H.U.S.J., al momento de su retiro no realizaron entrega de los puestos de trabajo conforme al procedimiento establecido, lo cual ha generado muchos contratiempos y afectación en la prestación del servicio en algunos procesos del H.U.S.J.	La no adherencia al **procedimiento establecido para realizar** "entrega de puesto de trabajo y - transferencia del conocimiento", por parte algunos de los coordinadores de algunos procesos, ha ocasionado retrocesos en los procedimientos, debido a que algunos coordinadores cuando son retirados del puesto de trabajo, eliminan las evidencias históricas de los procesos, procedimientos, y de la trazabilidad de las actividades ejecutadas, asimismo de las guias, protocolos y manuales actualizados. Tampoco se hace la entrega de los elementos a cargo, ni de las claves de acceso a diferentes programas.Estás situaciones, han colocado en riesgo la prestación de algunos servicios de salud, por la pérdida de tiempo en tratar de recuperar la información.	1. Realizar actividades de socialización del procedimiento GTH TLH-PD 47 con el propósito de garantizar su adherencia en el talento humano a retirar. 2. Incluir en las obligaciones contractuales de los terceros contratados la obligatoriedad del cumplimiento de las actividades que garanticen la entrega del puesto y de la trasferencia del conocimiento. 3. Diseñar documento para efectos de certificar entrega del puesto y trasferencia de conocimiento por parte de los coordinadores.	Garantizar la adherencia de la entrega de los puestos de trabajo, al momento de su retiro, conforme al procedimiento establecido	1. Capacitación de personal vinculado. 2.remitir al área jurídica la redacción de la obligación contactual para que sea incluida en los próximos contratos. 3.Entregar a Planeación el formato de paz y salvo de coordinadores	100%	16/01/2025	30/03/2025	11	Martha Lucía Paredes Bustamante	100%	1. La Coordinadora de la Oficina de Talento Humano, planeó y realizó la socialización del procedimiento GTH TLH-PD 47, a todos los funcionarios de planta y a los participes de los sindicatos, con el propósito de garantizar la adherencia de este procedimiento, en la totalidad el talento humano a retirar. 2. La Coordinadora de Talento Humano, envió oficio a la Oficina Jurídica, para solicitar la Incluición en los contratos, la obligacion de los terceros contratados, la obligatoriedad del cumplimiento de las actividades que garanticen la entrega del puesto y de la trasferencia del conocimiento. 3. La Coordinadora de Talento Humano, diseño documento para efectos de certificar entrega del puesto y trasferencia de conocimiento por parte de los coordinadores y envió este documento a la Oficina de Planeación, para su codificación.	Evidencias en DRIVE
TOTAL SEGUIMIENTO												100%		

MARTHA LUCIA PAREDES BUSTAMANTE
Coordinadora de Talento Humano Coordinadora de Talento Humano

MARIA ARIELA AMPARO MUÑOZ
Enfermera Especialista Grado 1
Apoyo a la auditoria Administrativa

VICTOR FABIO GOMEZ FRANCO
Jefe Oficina Asesora de Control Interno