



**INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN SALVADOR ZUBIRÁN**  
**DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL**

INSTITUTO NACIONAL DE  
 CIENCIAS MÉDICAS  
 Y NUTRICIÓN  
 SALVADOR ZUBIRÁN

**Ficha Técnica Matriz de Riesgos**

<b>Programa</b>	Manual de Calidad.
<b>Fase del procedimiento</b>	Seguimiento de la calidad.
<b>Unidad responsable del programa</b>	Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal.
<b>Cobertura</b>	Todos los que conforman el Instituto.
<b>Objetivo</b>	Evaluar la calidad del servicio.
<b>Componente</b>	Procedimientos del Manual de Calidad.

**Datos de identificación del indicador**

<b>Nombre del indicador 1</b>	Respecto a los servidores públicos a su cargo.
<b>Dimensión a medir</b>	Calidad del servicio brindado.
<b>Definición</b>	Medir la forma en que los trabajadores actúan al interior del Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal en consecuencia de los servicios que se brindan, la mejora en la satisfacción de sus funciones o actividades .
<b>Método de cálculo</b>	<6= riesgo menor,<10= riesgo moderado,<15= riesgo importante,>16= riesgo alto, >20= riesgo urgente,>23= riesgo catastrófico
<b>Unidad de medida</b>	Rangos.
<b>Frecuencia de la medición</b>	Anual y/o Semestral
<b>Población</b>	Todos los que se conforman el Instituto.

**Características del indicador**

<b>Claridad:</b>	El indicador es preciso e inequívoco.	X
<b>Relevancia:</b>	Aporta la evaluación información pertinente respecto a la calidad del servicio.	X
<b>Adecuado:</b>	El indicador es adecuado, permite valorar la contribución al Manual de Calidad.	X

**Determinación de metas**

<b>Posterior a los Servicios dados semestral y/o anualmente.</b>		<b>Periodo:</b>	6 y/o 12	<b>Periodo de cumplimiento:</b>	6 y/o 12	<b>Factibilidad:</b>	Razonable
Tamaño de la muestra:	T=total	<b>Parámetros:</b>	<6= riesgo menor	<10= riesgo moderado	<15= riesgo importante	>16= riesgo alto	>20= riesgo urgente >23= riesgo catastrófico

**Características de las variables**

Nombre	Descripción de la variable.
1. Respecto a los servidores públicos a su cargo.	
Ha mejorado la calidad de atención al interior del área.	Se tienen relaciones sanas con compañeros para tener jornadas laborales agradables y productivas.
Ha mejorado su desempeño laboral.	Los empleados efectúan las funciones que le exige su cargo en el tiempo establecido.
Se nota el interés para dar un servicio de calidad.	Las personas que reciben el servicio notan que ha sido bueno.
2. Su percepción respecto a la atención.	
La atención para dar el servicio han sido buenos.	Se considera que la atención en el servicio son apropiados.
<b>Método de recopilación de datos:</b>	Cuestionario.
<b>Fecha de disponibilidad de información:</b>	Anual.



**INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN SALVADOR ZUBIRÁN**  
 DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL

**IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO DEL DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL**  
**ANÁLISIS**

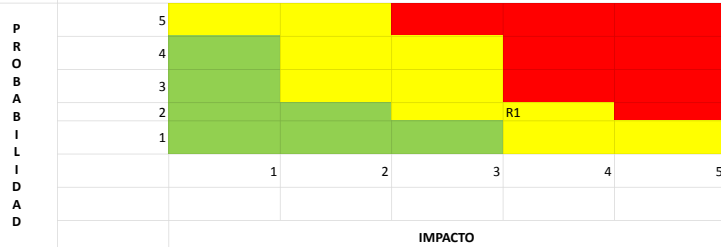
N°	PROCESO/SUBPROCESO/ ACTIVIDAD/ TAREA	DESCRIPCIÓN	EVENTO ADVERSO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	Probabilidad	Impacto	
1	Se determina la actividad o proceso que se evaluará.	Se describe en qué consiste la actividad o proceso a evaluar.	Se determina cual es el evento adverso de la actividad o proceso que se determinó evaluar.	Se identifican las causas por las que se pueden surgir los eventos adversos.	Se identifican las consecuencias de las causas del evento adverso.	Se determina la probabilidad de que se lleve a cabo el evento adverso en donde : 1=Improbable 2 =Remoto 3=Ocasional 4= Moderado 5= Frecuente	Se determina cual es el impacto que tendrá el evento adverso en donde: 1= Insignificante 2=Menor 3=Moderado 4=Mayor 5= Catastrófico	Se multiplica la probabilidad por el impacto para obtener la evaluación y esto se coloca en la tabla de la matriz de riesgos.
2								
3								
4								
5								
6								
7								

PROBABILIDAD		
5	Frecuente	SIEMPRE
4	Moderado	CASI SIEMPRE
3	Ocasional	A VECES
2	Remoto	CASI NUNCA
1	Improbable	NUNCA
IMPACTO		
5	Catastrófico	Todo el Instituto
4	Mayor	Una oficina
3	Moderado	Una área
2	Menor	Una persona
1	Insignificante	Una tarea

Para sacar los rangos se multiplica la probabilidad X el impacto = Nivel de Riesgo (R1, R2, R3, R4 Y R5 )

Ejemplo: Probabilidad(4)x Impacto (2) = **8 nivel de Riesgo Moderado**

MATRIZ DE RIESGO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL



RESULTADOS	ACTUACIÓN Y PLANIFICACIÓN
<6= Riesgo menor	Implementación de oportunidades de mejora a largo plazo
<10= Riesgo moderado	
<15= Riesgo importante	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo
>16= Riesgo alto	
>20= Riesgo urgente	Atención inmediata del los Inconvenientes
>23= Riesgo catastrófico	

c	Establecimiento de riesgo	¿Qué?	¿Dónde?
1	Identificar el evento de riesgo.	Buscar y describir el evento adverso.	Proceso, Procedimiento, Actividades, Funciones relacionadas con el Evento Adverso identificado.
2	Analizar.	Definir la probabilidad del impacto.	
3	Evaluar.	Calificar el nivel de riesgo.	
4	Tratar y/o atender.	Modificar o resolver el riesgo.	

PROBABILIDAD		
5	Frecuente	SIEMPRE
4	Moderado	CASI
3	Ocasional	A VECES
2	Remoto	CASI NUNCA
1	Improbable	NUNCA

IMPACTO		
5	Catastrófico	Todo el Instituto
4	Mayor	Una oficina
3	Moderado	Una área
2	Menor	Una persona
1	Insignificante	Una tarea



**INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN SALVADOR ZUBIRÁN**  
DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL

**ANÁLISIS 2024 (9.1.3)**

OBSERVACIONES / OPORTUNIDADES DE MEJORA 2024	¿Se atendió?			COMENTARIOS 2024	OBSERVACIONES / OPORTUNIDADES DE MEJORA / HALLAZGOS 2024 (segundo Ejercicio)	¿Se atendió?			COMENTARIOS 2024 Segundo Ejercicio
	SI	NO	Parcialmente			SI	NO	Parcialmente	
1. Instructivos para las personas a quienes se les remite los formatos correspondientes al procedimiento de Reclutamiento y Selección.	X				1. Implementar talleres sobre técnicas de manejo estrés. OM	X			
2. Sistema de medición para el cumplimiento en plazo de las actividades	X				2. Robustecer encuesta cultura laboral. OM	X			
3. Reformulación de formularios SGC 2023	X				3. Mayor difusión para la búsqueda de candidatos para las diferentes vacantes, reestablecer plataforma INDEED o buscar similar. OM			X	Seguimiento a correo a INDEED, uso de plataformas similares sin costo.
4. Integración de curso para contextualizar a colaboradoras/es y prestadoras/es de servicio social respecto al SGC en el departamento	X				4. Robustecer el Registro de aspirantes para mejorar el filtro para trabajar en conjunto con el sindicato con los candidatos a vacantes. OM	X			Se tiene la base de Aspirantes sindicado y se está trabajando con la mejora del sistema informático
5. Reestructuración de la matriz de riesgos para facilitar su llenado	X				5. Una mejor implementación de los recursos para generar una buena inducción al Instituto. OM			X	Se está trabajando con la mejora del sistema informático
6. Creación de base de datos para artículos publicados en la revista la Camiseta	X				6. Difusión de los cursos de capacitación para que la información llegue tanto a jefaturas pero también a todos los empleados. OM		X		Encontrar medios de difusión autorizados: como puede ser judicialidad en el corredor, entradas principales del Instituto.
7. Elaboración de estrategias para mejorar los factores de riesgos encontrados en la auditoría interna 2023	X				7. Integrar a los formatos de validación de puestos las firmas de conocimiento del especialista, el jefe de departamento y la autoridad correspondiente.			X	Ya se cuenta con el formato, falta implementar el procedimiento para la formalización de la recolección de las firmas.
8. Modificar en la base de datos de gafetes los apartados en donde se presenten más inconsistencias.	X				8. Falta de difusión con la áreas del Instituto que piden pocos prestadores de S.S. para hacerles saber los procedimientos necesarios que tienen que llenar a cabo para que se les asignen prestadores de Servicio Social. OM		X		No se ha atendido porque no le corresponde al DRSCP hacer la difusión.
9. Implementar talleres sobre técnicas de manejo estrés.			X	Se realizaron la mayoría de los videos pertinentes, sin embargo, estos no han sido puestos en práctica ni difundidos a los colaboradores ya que continúan en revisión.	9. Modificación de los formatos del Servicio Social, quitando los apartados que no son necesarios y agregando los que sí lo son. OM		X		Verificar con la encargada del servicio social que elementos son inútiles o cuales están demostrando el proceso y cuales necesitan afinarse.
10. Robustecer encuestas de satisfacción laboral.	X				10. Contar con el CURP y el Polisoftware para la prevención del uso de información errónea. OM			X	Esta actividad no impacta directamente a nuestro servicio, se inicio en apoyo a la subdirección de TICS se van a identificar los CURPS faltantes y solicitarlos nuevamente; se puede realizar una base de datos para pedirlos por área. Otra opción es buscarlos en la hoja de situación fiscal.
11. Robustecer encuesta cultura laboral.			X	La encuesta que se realiza presenta oportunidades de mejora que podrían ayudar a esclarecer la percepción de los colaboradores acerca de la cultura laboral	11. Implementar modelos para la retroalimentación de las colaboradoras con respecto al SGC. Implementar acciones para que las colaboradoras perciban la importancia y los beneficios que el SGC trae consigo. OM			X	Proporcionar una retroalimentación donde se comparta el resultado personalizado de los resultados de sus evaluaciones y lo que conlleve su esfuerzo referente a los procesos de evaluación / auditoría del SGC.
12. Robustecer y/o modificar encuesta desempeño de proveedores externos.	X				12. Hacer una programación de todos los cursos (en línea y presenciales) y subir el calendario a la página del Instituto. OM		X		Se valorará tomando en cuenta a la Comisión Mixta de Capacitación.
13. Crear un material de apoyo, para disminuir los errores al momento de completar de los formatos.	X				13. Solicitar a los ponentes la elaboración de una evaluación de adquisición de conocimiento que permita conocer de manera puntual el impacto de las capacitaciones posterior a la evaluación de satisfacción de la capacitación. OM		X		Cabe mencionar que es una propuesta que se podría trabajar con el ponente que otorga la Capacitación considerando la DNC
		11	2		14. Revisar procesos para identificar una herramienta que permita comprobar que se tomaron los cursos en línea, ya sea con el envío obligatorio de la constancia o el llenado de una encuesta de evaluación. Esto puede servir también para identificar las causas de incumplimiento. OM			X	Definir necesidades específicas tanto para recepción como para envío y sistemas, plataformas o medios más adecuados. Establecimiento de las condiciones generales de trabajo.
<b>Total</b>	<b>11 de 13</b>				15. Revisar los datos requeridos de SINWEB y aumentar los faltantes en la base de datos del área de capacitación para que correspondan facilitando el llenado. OM	X			Fue atendido de raíz porque las colaboradoras tiene acceso al SIPAM, lo que permite cargar las facturas facilitando la consistencia de la información.
<b>Porcentaje</b>	<b>84%</b>				16. Solicitar la actualización del estatuto orgánico para evitar inconsistencias. O		X		No corresponde a las funciones del DRSCP; se solicitará al área correspondiente
					17. Asignar un espacio adecuado para las entrevistas con aspirantes. OM			X	Se explorará el agendar las citas para apartar el espacio del aula de capacitaciones.
					18. Revisar la posibilidad de realizar por escrito la reserva de los espacios para las capacitaciones para disminuir las cancelaciones o la asignación duplicada del mismo además de contar con un control de confirmación de 5 días y 24 horas previas al evento. OM			X	Crear un catálogo de aulas con información de características, capacidad y disponibilidad y requisitos para su ocupación.
<b>Total</b>						<b>4</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	
<b>Porcentaje</b>						<b>4 de 18</b>			
						<b>22.2%</b>			

OM = Oportunidad de Mejora  
O = Observación



**INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN SALVADOR ZUBIRÁN**  
DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL

**EVALUACIÓN DE AUDITORÍA del 2024 (9.1.3, 9.3.2)**

Respecto al procedimiento de calidad en donde se consideran las actividades relativas a la auditoría el resultado de los indicadores es:

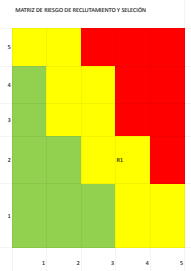
Indicador 1: Eficacia operativa	Indicador 2: Eficacia en la entrega de la información solicitada.	Indicador 3: Eficacia de las recomendaciones	Indicador 4: Eficacia del tiempo de las actividades
100%	100%	22.2%	100%

El indicador correspondiente a Eficacia de las mejoras toma en cuenta las oportunidades de mejora ya atendidas, el tener sólo 4 de 18 atendidas se impacta el porcentaje de este indicador que incide en el resultado total. Sin embargo, se subraya que la eficiencia en el proceso de la auditoría permitió identificar nuevas oportunidades de mejora, los eventos adversos o hitos en las actividades se debieron principalmente a factores externos como errores en el envío de formatos por parte de otras áreas y falta de recursos.

Segundo Ejercicio  
2024

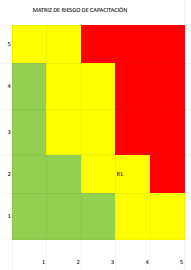
**Matriz de Riesgos (6.1, 9.1.3, 10.1, 10.2)**

TRATAMIENTO		N°	IDENTIFICACIÓN	ANÁLISIS		EVALUAR	DECISIÓN	TRATAMIENTO	ACCIONES
DETECCIÓN	ACCIONES			PROBABILIDAD	IMPACTO				
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Realizar indicaciones respecto a la elaboración de los formatos y su uso, implementando el instructivo de formato	R1	En algunas áreas se utilizan formatos que no se están utilizando según las indicaciones para elaborar el formato	3	3	6	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Realizar indicaciones respecto a la elaboración de los formatos y su uso, implementando el instructivo de formato	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Solicitar al departamento de Remuneraciones la relación de vacantes para conocimiento de las necesidades de personal involucradas a corto plazo	R2	No se tiene información respecto a la relación de vacantes en proceso de actualización	4	3	12	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Retener en video o correo electrónico los datos	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Solicitar al departamento de Remuneraciones la relación de vacantes en proceso de actualización	R3	No están liberadas las plazas porque los escalafones no están terminados	4	3	12	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Solicitar al departamento de Remuneraciones la relación de vacantes en proceso de actualización, implementando un día que contenga la información	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Verificar con la relación de vacantes el No. de plaza a ocupar	R4	Las Unidades Administrativas pretenden adicionar las vacaciones, pero se hacen escalafones y las plazas cambian	3	3	9	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Solicitar al Comité de Escalafón que agilice su procedimiento y proponer el uso de una línea con la información	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Tener mayor comunicación con Remuneraciones y Relaciones Laborales para que se libere el proceso (Bancas, permisos) así como las áreas	R5	Se hacen cambios de categorías de manera verbal	3	3	9	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Proponer el uso de un Drive que contenga la información	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Implementar evaluaciones periódicas en línea que proporcionen información confiable para dar certeza y transparencia al proceso para que los candidatos aspirantes que no fueron perfil y no generen riesgo	R6	El indicador o el área ya tienen el aspirante designado	4	3	12	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Reducir y/o hacer enfases en los riesgos y las consecuencias tanto a nivel área como Institucional al aceptar una persona que no cumple el perfil	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Indicar y/o hacer enfases en los riesgos y las consecuencias tanto a nivel área como Institucional al aceptar una persona que no cumple el perfil	R7	Algunos boletines de trabajo tienen costo y los que son gratuitos no tienen tanto difusión	3	2	6	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Repetir a las juntas de interacción de Instituciones de Salud que compartan vacantes cuando y/o hacer otras actividades	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Implementar un formulario donde se registre la información que se genera en la documentación y cuando se encuentran los datos que no tienen origen	R8	En la entrevista telefónica los aspirantes que no fueron perfil con la documentación y cuando se encuentran los datos que no tienen origen	4	2	8	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Utilizar el resultado de la entrevista telefónica donde se pide al aspirante subir la documentación	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Implementar un formulario donde se registre la información que se genera en la documentación y cuando se encuentran los datos que no tienen origen	R9	Los aspirantes refieren tener evidencia documental y no cuentan con el componente que lo respalda	3	2	6	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Utilizar el resultado de la entrevista telefónica donde se pide al aspirante subir la documentación	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Implementar un formulario donde se registre la información que se genera en la documentación y cuando se encuentran los datos que no tienen origen	R10	No tienen constancia de oficial fiscal y/o informe, o no está actualizado el registro y el estado	4	2	8	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Implementar una integradora y/o correo para dar a conocer tanto a la candidata (el aspirante) como a la entrevista con los aspirantes en caso de contar con los antecedentes de reclutamiento y selección, con el fin de que realice el informe	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Solicitar al área correspondiente realice gestiones necesarias para habilitar la plataforma de la APP	R11	Completar o con aspirante inhabilitado para subir en la APP	3	2	6	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Verificar la plataforma para constatar que el aspirante no se encuentre inhabilitado	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Solicitar al área correspondiente realice gestiones necesarias para habilitar la plataforma de la APP	R12	No contar con las constancias de no inhabilitación	3	2	6	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Enviar un correo anual donde se realice brevemente el procedimiento de Reclutamiento y Selección, indicando lo importante de realizar los procedimientos y informando a cerca de la importancia de contar con todos los documentos y formatos para evitar situaciones que comprometan al Instituto al controlar a aspirantes inhabilitados	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Implementar aplicación de pruebas predefinidas en línea y observar resultados	R13	Algunos aspirantes presentan desconocimiento en el manejo de PC y programas informáticos	3	2	6	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Enviar a los Aspirantes a trabajar para realizarlos en papel	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Enviar un correo anual donde se realice brevemente el procedimiento de Reclutamiento y Selección, incorporando en instructivos de las formatos utilizados para presentar solicitudes y propuestas de ingreso, indicando a su vez los tiempos para realizar los procedimientos e informando a cerca de la importancia de las evidencias y los resultados en beneficio de su área	R14	Los instructivos de área no le dan la importancia al proceso de Reclutamiento y Selección, por lo que no se respeta los tiempos y condiciones de los resultados de la evaluación	5	3	15	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Enviar un correo anual donde se realice brevemente el procedimiento de Reclutamiento y Selección, incorporando en instructivos de las formatos utilizados para presentar solicitudes y propuestas de ingreso, indicando a su vez los tiempos para realizar los procedimientos e informando a cerca de la importancia de las evidencias y los resultados en beneficio de su área	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Implementar aplicación de pruebas predefinidas en línea para ser realizadas en línea y observar resultados	R15	Evaluaciones incongruentes o mal elaboradas	4	2	8	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Enviar el acceso a la Plataforma de pruebas para que los aspirantes puedan realizarlas	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Solicitar a las áreas y preprocesamiento de solicitudes y referencias que no se manejan en el sistema de gestión de recursos humanos, para el cual se implementa una larga lista de datos no siempre se controla a fondo	R16	Evaluaciones sin tener una variante definida	3	2	6	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Solicitar a las áreas y principalmente al Sistema de Gestión de Recursos Humanos que se manejen personas si no se maneja la cartera de una vacante	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Implementar formatos donde se informe a la candidata/aspirante en el momento de la documentación original en caso de contar con los antecedentes de reclutamiento y selección, haciendo énfasis en los documentos escolares y cartilla (cuando aplica)	R17	Los documentos que se entregan al archivo de Relaciones Laborales, no están completos	3	3	9	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Informe a la candidata/aspirante en el momento de la documentación original en caso de contar con los antecedentes de reclutamiento y selección, haciendo énfasis en los documentos escolares y cartilla	



IMPACTO

TRATAMIENTO		N°	IDENTIFICACIÓN	ANÁLISIS		EVALUAR	DECISIÓN	TRATAMIENTO	ACCIONES
DETECCIÓN	ACCIONES			PROBABILIDAD	IMPACTO				
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Indicar a la persona de origen que se maneja en su área de trabajo con los formatos de información	R1	Falta de datos personales de los postulantes	3	4	12	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Solicitar a las áreas de origen que se manejen en su área de trabajo con los formatos de información	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Solicitar al área de origen que se maneja en su área de trabajo con los formatos de información	R2	Falta de revisión de los correos personales y/o institucionales	3	4	12	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Realizar el uso del correo electrónico institucional y no uno personal para recibir y enviar información	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Enviar un correo anual donde se realice brevemente el procedimiento de Reclutamiento y Selección, incorporando en instructivos de las formatos utilizados para presentar solicitudes y propuestas de ingreso, indicando a su vez los tiempos para realizar los procedimientos e informando a cerca de la importancia de las evidencias y los resultados en beneficio de su área	R3	Reprogramación de eventos debido a las necesidades de las áreas	3	4	12	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Enviar un correo anual donde se realice brevemente el procedimiento de Reclutamiento y Selección, incorporando en instructivos de las formatos utilizados para presentar solicitudes y propuestas de ingreso, indicando a su vez los tiempos para realizar los procedimientos e informando a cerca de la importancia de las evidencias y los resultados en beneficio de su área	
Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Solicitar una ampliación presupuestal	R4	Solicitud de integración del curso en el sistema de gestión	3	4	12	Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Enviar un correo anual donde se realice brevemente el procedimiento de Reclutamiento y Selección, incorporando en instructivos de las formatos utilizados para presentar solicitudes y propuestas de ingreso, indicando a su vez los tiempos para realizar los procedimientos e informando a cerca de la importancia de las evidencias y los resultados en beneficio de su área	
Implementación de oportunidad de mejora a medio plazo	Solicitar una ampliación presupuestal	R5	Faltas de áreas que solicitan ingreso de cursos o autorización de contrataciones de servicios que no están contemplados en el PGC	4	4	16	Implementación de oportunidad de mejora a medio plazo	Contar a las áreas de origen que se manejen en su área de trabajo con los formatos de información, indicando a su vez los tiempos para realizar los procedimientos e informando a cerca de la importancia de las evidencias y los resultados en beneficio de su área	
Implementación de oportunidad de mejora a medio plazo	Solicitar una ampliación presupuestal	R6	Falta de espacios para la realización de eventos de capacitación	4	4	16	Implementación de oportunidad de mejora a medio plazo	Enviar un correo anual donde se realice brevemente el procedimiento de Reclutamiento y Selección, incorporando en instructivos de las formatos utilizados para presentar solicitudes y propuestas de ingreso, indicando a su vez los tiempos para realizar los procedimientos e informando a cerca de la importancia de las evidencias y los resultados en beneficio de su área	
Implementación de oportunidad de mejora a medio plazo	Establecer una estrategia con los resultados de área que se puede dar cumplimiento a las licitaciones en tiempo forma	R7	No se logra el 100% del formato de los resultados de evaluación de reacción de los cursos de capacitación	3	3	9	Implementación de oportunidad de mejora a medio plazo	Enviar un correo anual donde se realice brevemente el procedimiento de Reclutamiento y Selección, incorporando en instructivos de las formatos utilizados para presentar solicitudes y propuestas de ingreso, indicando a su vez los tiempos para realizar los procedimientos e informando a cerca de la importancia de las evidencias y los resultados en beneficio de su área	
Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Clair a los promotores con mayor tiempo	R8	Las actividades de las áreas del Instituto no se realizan de manera oportuna durante el periodo de la pandemia, lo que continúa a la actualidad a corto plazo	3	3	9	Implementación de oportunidad de mejora a corto plazo	Enviar un correo anual donde se realice brevemente el procedimiento de Reclutamiento y Selección, incorporando en instructivos de las formatos utilizados para presentar solicitudes y propuestas de ingreso, indicando a su vez los tiempos para realizar los procedimientos e informando a cerca de la importancia de las evidencias y los resultados en beneficio de su área	
Implementación de oportunidad de mejora a medio plazo	Analizar la posibilidad de que el formato se controle el día del evento, desde el día de la convocatoria hasta el día del evento, para tener un control de cumplimiento y cada uno de los responsables	R9	Cursos en línea que deben cubrirse para dar cumplimiento a cada uno de los responsables	4	4	16	Implementación de oportunidad de mejora a medio plazo	Solicitar a los directivos que apoyen en la realización de cursos de capacitación para obtener un mayor porcentaje de cumplimiento de los cursos de capacitación	
Implementación de oportunidad de mejora a medio plazo	Solicitar a las áreas responsables de la programación y organización de eventos de capacitación a cubrir para establecer los estándares y metas de cumplimiento de los eventos	R10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Implementación de oportunidad de mejora a medio plazo	Establecer con las áreas que difunden el contenido de capacitación, la importancia y estándares de calidad de la información que se genera en las áreas que difunden el contenido de capacitación	R11	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	



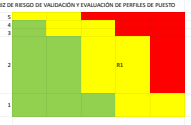
IMPACTO

TRATAMIENTO		N°	IDENTIFICACIÓN	ANÁLISIS		EVALUAR	DECISIÓN	TRATAMIENTO	ACCIONES
DETECCIÓN	ACCIONES			PROBABILIDAD	IMPACTO				
Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le hacen recordatorios al área, hasta que diligencie el formato	R1	El área no envía el formato con anticipación	2	2	4	Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le hacen recordatorios al área, hasta que diligencie el formato	
Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le hace el recordatorio al alumno, recordándole que se trata de un registro de ingreso	R2	El alumno no envía el Registro cuando se le solicita	2	2	4	Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le hace el recordatorio al alumno, recordándole que se trata de un registro de ingreso	
Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le indica con anticipación que no proporcione el día y hora para enviar el formato al alumno	R3	Se le indica con anticipación que no proporcione el día y hora para enviar el formato al alumno	2	2	4	Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le indica con anticipación que no proporcione el día y hora para enviar el formato al alumno	
Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le hace el recordatorio al alumno, recordándole que se trata de un registro de ingreso	R4	El alumno no envía el documento solicitado	3	3	9	Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le hace el recordatorio al alumno, recordándole que se trata de un registro de ingreso	
Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le hace el recordatorio al alumno, para que se entregue el formato de inscripción	R5	El alumno no informa que ya cursó los videos de inducción	3	3	9	Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le hace el recordatorio al alumno, para que se entregue el formato de inscripción	
Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le hace el recordatorio al alumno, para que se entregue el formato de inscripción	R6	El coordinador de actividades no se encuentra en su área	2	2	4	Implementación de oportunidad de mejora a largo plazo	Se le hace el recordatorio al alumno, para que se entregue el formato de inscripción	



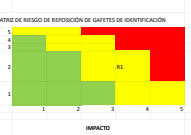
IMPACTO

TRATAMIENTO		N°	IDENTIFICACIÓN	ANÁLISIS		EVALUAR	DECISIÓN	TRATAMIENTO	ACCIONES
DETECCIÓN	ACCIONES			PROBABILIDAD	IMPACTO				
Oportunidades de mejora a largo plazo	Apoyar a los departamentos, recordatorios y simplificación de procesos	R1	Perfiles mal elaborados	4	3	12	Oportunidades de mejora a largo plazo	Actualizar el formato de Descripción de Puestos, agregando el significado de los verbos, reduciendo el número de verbos y actualizar el video	
Oportunidades de mejora a largo plazo	Tener los perfiles de puestos elaborados conforme al estándar vigente (2022)	R2	Perfiles mal elaborados en cual subsección y dirección de área	3	2	6	Oportunidades de mejora a largo plazo	Tener los perfiles de puestos elaborados conforme al estándar vigente (2022)	



IMPACTO

TRATAMIENTO		N°	IDENTIFICACIÓN	ANÁLISIS		EVALUAR	DECISIÓN	TRATAMIENTO	ACCIONES
DETECCIÓN	ACCIONES			PROBABILIDAD	IMPACTO				
Oportunidades de mejora a largo plazo	Implementar el uso de la APP para controlar la información y proporcionar el sistema informático	R1	Falta de actualización de la base de datos que se maneja en el sistema de gestión de recursos humanos	2	2	4	Oportunidades de mejora a medio plazo	Implementar el uso de la APP para controlar la información y proporcionar el sistema informático	
Oportunidades de mejora a largo plazo	Se le indica con anticipación que no proporcione el día y hora para enviar el formato al alumno	R2	Falta de actualización de la base de datos que se maneja en el sistema de gestión de recursos humanos	2	2	4	Oportunidades de mejora a medio plazo	Se le indica con anticipación que no proporcione el día y hora para enviar el formato al alumno	
Oportunidades de mejora a largo plazo	Se le indica con anticipación que no proporcione el día y hora para enviar el formato al alumno	R3	Falta de actualización de la base de datos que se maneja en el sistema de gestión de recursos humanos	2	2	4	Oportunidades de mejora a medio plazo	Se le indica con anticipación que no proporcione el día y hora para enviar el formato al alumno	
Oportunidades de mejora a largo plazo	Se le indica con anticipación que no proporcione el día y hora para enviar el formato al alumno	R4	Falta de actualización de la base de datos que se maneja en el sistema de gestión de recursos humanos	2	2	4	Oportunidades de mejora a medio plazo	Se le indica con anticipación que no proporcione el día y hora para enviar el formato al alumno	



IMPACTO