



|                      |   |
|----------------------|---|
| PROCESO              | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  |
| OBJETIVO DEL PROCESO | Administrar el Talento Humano de la entidad, procurando el eficiente desempeño y el mejoramiento de sus competencias individuales y colectivas. |

| IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y ANALISIS DEL RIESGO                               |                          |  |                |   |   | VALORACION DEL RIESGO Y DEFINICIÓN DE CONTROLES |         |                 |                |  |  |                      |  |                                    |
|---|--------------------------|--|----------------|---|---|---|---------|-----------------|----------------|--|--|----------------------|--|------------------------------------|
| ACTIVIDADES   | CARACTERÍSTICA A CUMPLIR | RIESGO   | GENERADOR      | VULNERABILIDAD / DETONANTE (CAUSA)  | DESCRIPCIÓN DEL DAÑO  | PROBABILIDAD                                    | IMPACTO | NIVEL DE RIESGO | ZONA DE RIESGO | ACCIÓN RECOMENDADA                                 | CONTROL EXISTENTE  | GRADO DE EFECTIVIDAD | MANEJO DEL RIESGO ACCIONES A TOMAR   | RESPONSABLE                        |
| Diseñar y realizar diagnósticos: bienestar, capacitación y salud ocupacional. | Oportunidad              | Los diagnósticos no sean realizados o no identifiquen las situaciones existentes.                                | Talento Humano | Las herramientas no son correctamente diseñadas o no fueron correctamente interpretadas.  | Los programas que se planteen no atiendan las necesidades de los servidores públicos ni las institucionales | 2   | 10      | 20              | MODERADO       | Prevenir el riesgo, proteger la entidad, Compartir | Normatividad vigente sobre el tema. Consulta con las áreas sobre necesidades. Ofertas de la ARP y la Caja de Compensación, Esap.   | Regular              | Herramienta de Diagnóstico y socialización de los resultados.  | Talento Humano                     |
| Programar la evaluación del desempeño.  | Cumplimiento             | La información y materiales no se suministren en los tiempos previstos   | Talento Humano | Diversidad de compromisos de la responsable   | Incumplimiento en la evaluación del desempeño   | 1   | 10      | 10              | TOLERABLE      | Proteger la entidad, compartir                     | Procedimiento Evaluación del Desempeño Pr-PGTH-TH-2  | Bueno                | Procedimiento Evaluación del Desempeño Pr-PGTH-TH-2  | Talento Humano                     |
| Formular el Plan de Acción.   | Completo                 | La formulación del Plan de Acción no contemple los resultados del diagnóstico y las necesidades institucionales. | Talento Humano | Falta de información y recursos   | El Plan de Acción no atienda las necesidades y expectativas de los servidores públicos                      | 2   | 10      | 20              | MODERADO       | Prevenir el riesgo, proteger la entidad, Compartir | Formulación del Plan con la información disponible.  | Bueno                | Formulación del Plan con la información disponible.  | Talento Humano                     |
| Ejecutar el Plan de Acción.   | Oportunidad              | El desarrollo de las actividades no responda a lo programado   | Talento Humano | Falta de recursos y priorización de actividades   | Deterioro del clima organizacional  | 2   | 10      | 20              | MODERADO       | Prevenir el riesgo, proteger la entidad, Compartir | Plan de Acción. Cronograma de Actividades  | Bueno                | Cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Acción.  | Talento Humano                     |
| Atender peticiones en materia de talento humano.                              | Oportunidad              | La atención de peticiones se realice fuera de los términos establecidos en las disposiciones legales             | Talento Humano | Dificultad en la obtención y procesamiento de la información  | Perdida de credibilidad del área, ser objeto de acciones disciplinarias                                     | 2   | 10      | 20              | MODERADO       | Prevenir el riesgo, proteger la entidad, Compartir | Normatividad vigente sobre el tema   | Bueno                | Normatividad vigente sobre el tema   | Talento Humano                     |
| Ejecutar el programa de evaluación del desempeño.                             | Oportunidad              | La evaluación del desempeño no se realice de acuerdo a los establecido por la ley                                | Evaluadores    | Diversidad de compromisos del responsable, dificultad en la aplicación de la metodología. Falta de compromiso de los evaluadores. | Ser objeto de acciones disciplinarias, falta de información para los planes de mejoramiento individual      | 2   | 10      | 20              | MODERADO       | Prevenir el riesgo, proteger la entidad, Compartir | Seguimiento a las evaluaciones por parte de talento humano y control interno. Mensajes para recordar las obligaciones. Procedimiento Evaluación del Desempeño Pr-PGTH-TH-2 | Bueno                | Seguimiento a las evaluaciones por parte de talento humano y control interno. Mensajes para recordar las obligaciones. Procedimiento Evaluación del Desempeño Pr-PGTH-TH-2 | Talento Humano Of. Control Interno |

| IDENTIFICACION DE RIESGOS Y ANALISIS DEL RIESGO                     |                          |  |                |  |   |
|---|--------------------------|--|----------------|--|---|
| ACTIVIDADES   | CARACTERÍSTICA A CUMPLIR | RIESGO   | GENERADOR      | VULNERABILIDAD / DETONANTE (CAUSA)   | DESCRIPCIÓN DEL DAÑO  |
| Atender las situaciones administrativas de los servidores públicos. | Oportunidad              | Las situaciones administrativas de los servidores públicos no sean atendidas en los términos previstos | Talento Humano | Incumplimiento de los procedimientos   | Afectación en la prestación del servicio y en intereses de los servidores públicos  |
| Procesar la información para atender las obligaciones salariales.   | Rigor Técnico            | La información suministrada no sea exacta  | Talento Humano | Desconocimiento normativo, falta de información, deficiente sistema de información, incumplimiento de los procedimientos | Incumplimiento en la atención de obligaciones salariales, servidores públicos insatisfechos, pérdida de credibilidad del área |

| VALORACION DEL RIESGO Y DEFINICION DE CONTROLES |         |                 |                |  |  |                      |  |                |
|---|---------|-----------------|----------------|--|--|----------------------|--|----------------|
| PROBABILIDAD                                    | IMPACTO | NIVEL DE RIESGO | ZONA DE RIESGO | ACCIÓN RECOMENDADA                                 | CONTROL EXISTENTE  | GRADO DE EFECTIVIDAD | MANEJO DEL RIESGO ACCIONES A TOMAR   | RESPONSABLE    |
| 2   | 10      | 20              | MODERADO       | Prevenir el riesgo, proteger la entidad, Compartir | Procedimiento Situaciones Administrativas Pr-PGTH-TH-8   | Bueno                | Procedimiento Situaciones Administrativas Pr-PGTH-TH-8   | Talento Humano |
| 2   | 10      | 20              | MODERADO       | Prevenir el riesgo, proteger la entidad, Compartir | Normatividad vigente sobre el tema, procedimiento Liquidación de la Nómina Pr-PGTH-TH-7. Bases de datos. Actualización de la información en CNT. | Regular              | Normatividad vigente sobre el tema, procedimiento Liquidación de la Nómina Pr-PGTH-TH-7. Bases de datos. Actualización de la información en CNT. | Talento Humano |