



OBJETIVO PROCESO:

Direccionar el talento humano mediante la aplicación, seguimiento y control de la gestión humana por competencias, propendiendo por el fortalecimiento, bienestar, la calidad de vida laboral y el buen desempeño laboral de los servidores públicos, realizando una gestión preventiva de seguridad y salud en el trabajo y controlando los aspectos ambientales asociados.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS:

AC1 fortalecer la gestión y el bienestar del talento humano
PI1 consolidar el enfoque integral de gestión en la entidad

ACTOS DE CORRUPCIÓN

CONTEXTO ESTRATÉGICO
(Condiciones económicas, sociales, culturales, políticas, ambientales, tecnológicas, Salud y Seguridad en el Trabajo)

FACTOR EXTERNO (AMENAZA)	FACTOR INTERNO (DEBILIDAD)	CAUSAS	NOMBRE DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	CONSECUENCIAS O EFECTOS POTENCIALES	CALIFICACIÓN ANTES DE CONTROLES		NOMBRE DEL CONTROL EXISTENTE	CALIFICACIÓN DEL CONTROL	EVALUACIÓN		VALORACIÓN		NUEVA CALIFICACIÓN		ZONA DE RIESGO OPCIONES DE MANEJO	ACCIONES	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	RESPONSABLE	INDICADOR	FECHA	DESCRIPCIÓN SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	RESPONSABLE
							PROBABILIDAD	IMPACTO			SI	NO	CLASE DE CONTROL (PREVENTIVO o CORRECTIVO)	ESCALA AFECTADA (PROBABILIDAD o IMPACTO)	PROBABILIDAD	IMPACTO									
Cambios en la normatividad	Falta de compromiso de los jefes con la gestión del talento humano de su dependencia	Baja participación de los jefes de dependencia con la gestión del talento humano en su nivel	Inadecuada gestión del talento humano	Incumpliendo de la directrices emitidas por la alta Dirección para fortalecer la gestión del talento humano	Estratégico	Desvío e incumplimiento de la Política Gestión Humana y Desarrollo Humano Integral, de los objetivos y metas establecidos por la entidad	2	2	Operativo	8. Zona de Riesgo alta	Reducir el riesgo	Reporte de indicadores cargados a la suite	¿Existen manuales instructivos o procedimiento para el manejo del control? (15)	15			Preventivo	Probabilidad	2	1	2. Zona de riesgo baja Reducir el riesgo	Coordinador Grupo Talento Humano	En la autoevaluación se determina la necesidad de modificar, actualizar o mantener en las mismas condiciones los factores de riesgos, si fue materializado en el periodo, si es necesario la apertura de investigaciones disciplinarias	Coordinador Grupo Talento Humano	
													¿Está(n) definido(s) el (los) responsable(s) de la ejecución y el seguimiento?(5)	5											
													¿El control es automático? (15)	15											
													¿El control manual? (10)	es	0	90									
													¿La frecuencia de ejecución del control y el seguimiento es adecuado? (15)	15											
													¿Se cuenta con evidencia de la ejecución y seguimiento del control? (10)	10											
	¿En el tiempo que lleva la herramienta ha resultado ser efectiva? (30)	30																							

Disminución en la asignación presupuestal para la entidad	Falta de recursos para el desarrollo de los programas establecidos.	1. No se cuenta con presupuesto suficiente para realizar actividades de bienestar 2. Personal inconforme con el clima laboral	Deterioro del Clima Laboral	Que mediante resultado de la evaluación del clima se obtengan resultados igual o inferior al 70 %	Operativo	1. Afectan los resultados de la entidad (Imagen 3) 2. Conflictos interpersonales (operativo)	3	4	Imagen	12 Zona de riesgo extrema	Reducir el riesgo	Medición del indicador	¿Existen manuales instructivos o procedimiento para el manejo del control? (15)	15	¿Está(n) definido(s) el (los) responsable(s) de la ejecución y el seguimiento? (5)	5	¿El control es automático? (15)	15	¿El control es manual? (10)	0	¿La frecuencia de ejecución del control y el seguimiento es adecuado? (15)	15	80	Preventivo	Impacto	3	2	6 Zona de riesgo moderada	Reducir el riesgo	1. Orientar la Estructuración del plan de mejoramiento de las dependencias que obtuvieron un porcentaje igual o inferior al 70% en las categorías Registro: planes de mejoramiento del clima laboral 2. Realizar seguimiento a los planes de mejoramiento de las dependencias que obtuvieron un porcentaje igual o inferior al 70% en las categorías Registro: informe	1. 15/02/2018 2. 15/02/2018 15/07/2018	1. 29/06/2018 2. 30/06/2018 30/12/2018	Semestral	En la autoevaluación se determina la necesidad de modificar, actualizar o mantener en las mismas condiciones los factores de riesgos, si fue materializado en el periodo, si es necesario la apertura de investigaciones disciplinarias.	Coordinador Grupo Talento Humano
Cambios en la normatividad vigente y decisiones jurisprudenciales	Cambios en la interacción de los funcionarios	Falta por parte de los funcionarios al momento de realizar las liquidaciones (Nómina, seguridad social y liquidación definitiva de prestaciones sociales)	Liquidaciones incorrecta	Fallas en el sistema de información, que no permiten contar con información justo a tiempo para el pago de los haberes Falta de parametrización en el sistema y debilidad en el mismo Pago de los haberes al personal que no corresponden por desconocimiento de la norma No contar con un sistema que permita tener las historias laborales actualizadas	De cumplimiento	1. Incumplimiento del pago de prestaciones sociales. (Operativo 4) 2. Detrimento económico al reconocer prestaciones que no dan a lugar por la falta de actualización en la normatividad. (Legal 4)	2	4	Imagen	8 Zona de riesgo alta	Reducir el riesgo	Verificación de la información existente del personal.	¿Existen manuales instructivos o procedimiento para el manejo del control? (15)	15	¿Está(n) definido(s) el (los) responsable(s) de la ejecución y el seguimiento? (5)	5	¿El control es automático? (15)	0	¿El control es manual? (10)	10	¿La frecuencia de ejecución del control y el seguimiento es adecuado? (15)	15	75	Preventivo	Impacto	2	2	4 Zona de riesgo baja	Reducir el riesgo	Revisar las liquidaciones definitivas, nómina y pago de seguridad social y para fiscales. Registro: acta de reunión	01/01/2018 01/07/2018	30/06/2018 30/12/2018	Semestral	En la autoevaluación se determina la necesidad de modificar, actualizar o mantener en las mismas condiciones los factores de riesgos, si fue materializado en el periodo, si es necesario la apertura de investigaciones disciplinarias.	Coordinador Grupo Talento Humano

Influencia externa en la vinculación del personal		Ubicación del personal sin tener en cuenta el perfil y las competencias	1. Decisiones de ubicación laboral sin tener en cuenta el perfil y las competencias. 2. Vincular personal sin cumplir los parámetros establecidos en el procedimiento P 1.4-02 V11 "SELECCIÓN, INCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN".	Personal sin el perfil para desempeñar el cargo asignado	Operativo	3	4	Imagen	12 Zona de riesgo extrema	Reducir el riesgo	Prueba de conocimiento en el área de su desempeño	¿Existen manuales instructivos o procedimiento para el manejo del control? (15)	15	¿Está(n) definido(s) el (los) responsable(s) de la ejecución y el seguimiento?(5)	5	¿El control es automático? (15)	0	¿El control es manual? (10)	10	75	Preventivo	Impacto	3	3	9. Zona de riesgo alta	Reducir el riesgo	Informar a la Dirección de la entidad, las novedades frente a la reubicación y vinculación de personal que no cumpla con el perfil requerido. Registro: informe	01/01/2018 01/07/2018	30/06/2018 20/12/2018	Semestral	En la autoevaluación se determina la necesidad de modificar, actualizar o mantener en las mismas condiciones los factores de riesgos, si fue materializado en el periodo, si es necesario la apertura de investigaciones disciplinarias	Coordinador Grupo Talento Humano
1. Sismos en la ciudad de Bogotá y en sus alrededores (Funza) Condiciones peligrosas de tránsito. 3. Cambios en la normativa		Infraestructura sin condiciones de sismo resistencia	Debilidades en el plan de emergencia de la entidad en todas sus sedes.	Exposición a situaciones peligrosas que puedan conducir a la muerte en desarrollo de las actividades propias de los cargos ocupados por servidores públicos o visitantes que ingresen a las instalaciones de la Entidad.	Operativo	2	4	Legal	8. Zona de riesgo Alta	Reducir el riesgo	Plan de emergencias	¿Existen manuales instructivos o procedimiento para el manejo del control? (15)	15	¿Está(n) definido(s) el (los) responsable(s) de la ejecución y el seguimiento?(5)	5	¿El control es automático? (15)	0	¿El control es manual? (10)	10	85	Preventivo	Impacto	2	2	4. Zona de riesgo baja	Reducir el riesgo	Realizar sensibilización al interior de la entidad sobre el plan de emergencias. Registro: acta de socialización	01/01/2018 01/07/2018	30/06/2018 20/12/2018	Semestral	En la autoevaluación se determina la necesidad de modificar, actualizar o mantener en las mismas condiciones los factores de riesgos, si fue materializado en el periodo, si es necesario la apertura de investigaciones disciplinarias	Coordinador Grupo Talento Humano

1 Falta de rotación del personal en las tareas.

2 No existe condiciones para las pausas activas.

3 Incremento de cargas laborales

4 Algunos puestos inadecuados para desarrollar actividades administrativas y productivos

1 Movimientos repetitivos.

2 Manipulación de cargas

3 Posturas prolongadas durante la jornada laboral

Condiciones de trabajo que generan acumulación de traumas osteomusculares en la salud de los servidores públicos.

Operativo

Legal
2(demandas)

4

4

Legal

16 Zona de riesgo extrema

Reducir el riesgo

Exámenes ocupacionales

¿Existen manuales instructivos o procedimiento para el manejo del control? (15)

15

¿Está(n) definido(s) el (los) responsable(s) de la ejecución y el seguimiento? (5)

5

¿El control automático? (15)

0

¿El control manual? (10)

10

75

Preventivo

Impacto

4

3

12 Zona de riesgo alta
Reducir el riesgo

Elaborar un informe iniciando vigencia y finalizando vigencia reportando el personal con restricciones osteomusculares Registro: informe

01/01/2018
01/12/2018

30/03/2018
20/01/2019

Coordinador Grupo Talento Humano

Semestral
En la autoevaluación se determina la necesidad de modificar, actualizar o mantener en las mismas condiciones los factores de riesgos, si fue materializado en el periodo, si es necesario la apertura de investigaciones disciplinarias.
Coordinador Grupo Talento Humano

FIRMAS


LADY VIVIANA GUTIERREZ PINZON
Psicóloga
Elaboró


MARLEN RODRÍGUEZ CRUZ
Administradora de Empresas
Elaboró


LISSETTE ALEJANDRA CORREDOR PINEDA
Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa
Elaboró


Mayor YIMMI ANTÓN ARENAS CASTILLO
Coordinador Grupo Talento Humano (e)
Revisó


Mayor CARLOS ANTONIO ARDILA ROCHA
Jefe Oficina Asesora de planeación
Revisó


Teniente Coronel DOMINGO ALFREDO LÓPEZ DALES
Subdirector Administrativo y Financiero
Aprobó


Brigadier General YOLANDA CÁCERES MARTÍNEZ
Directora General