

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS: Asegurar una gestión efectiva del talento humano.

OBJETIVO PROCESO: Dirigir y gestionar el Talento Humano mediante la aplicación, seguimiento y control efectivo de la Gestión Humana por competencias, propendiendo por el fortalecimiento del bienestar, la Calidad de vida y el buen desempeño laboral de los servidores públicos, efectuando una gestión preventiva de seguridad y salud en el trabajo.

CONTEXTO ESTRATÉGICO		IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO					ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL RIESGO INICIAL (Inherente)		DISEÑO DE CONTROLES				ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE CONTROLES										ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL RIESGO FINAL (Residual)			SEGUIMIENTO Y REVISIÓN		
FACTOR EXTERNO (AMENAZA)	FACTOR INTERNO (DEBILIDAD)	No.	NOMBRE DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	CAUSAS	CONSECUENCIAS O EFECTOS POTENCIALES	CALIFICACIÓN ANTES DE CONTROLES		ACTIVIDAD DE CONTROL	CLASE DE CONTROL (PREVENTIVO o DETECTIVO)	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	CALIFICACIÓN DISEÑO DEL CONTROL		EJECUCIÓN DEL CONTROL	SOLIDEZ INDIVIDUAL DEL CONTROL		SOLIDEZ DEL CONJUNTO DE CONTROLES		CALIFICACIÓN DESPUÉS DE CONTROLES		ZONA DE RIESGO	OPCIONES DE TRATAMIENTO	INDICADOR	PERIODICIDAD	DESCRIPCIÓN SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	RESPONSABLE
								PROBABILIDAD	IMPACTO					CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALOR		TOTAL	CALIFICACIÓN DE EJECUCIÓN	CALIFICACIÓN SOLIDEZ	TOTAL SOLIDEZ INDIVIDUAL	PROMEDIO INDIVIDUAL	PROMEDIO TOTAL CONTROLES						
No apropiación presupuestal por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Falta de toma de decisiones frente a los resultados arrojados por la encuesta del clima laboral	1	Clima Laboral percibido por debajo del rango establecido	Resultado del clima laboral de la entidad ubicado en el rango de debilidad.	Estabilidad	Deficiencias en la aplicación de la metodología	Subjetividad en los resultados del clima laboral	3	2	PROPÓSITO DEL CONTROL: fortalecer las competencias y conocimientos del responsable del clima laboral COMO: realizando auto capacitación PERIODICIDAD DE APLICACIÓN: semestral QUIEN EJECUTA: responsable Clima Laboral REGISTRO: certificaciones y/o documentos de referenciación	Preventivo	02/07/2019	20/12/2019	¿Asignación del responsable? Asignado (15).	15	100	Moderado	Moderado	50	75	10	Moderado	2	1	Bajo	Reducir	En la autoevaluación y revisión por la dirección 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.	Coordinadora Grupo Talento Humano
				Deficiencia en la identificación y aplicación de acciones para el mejoramiento del clima						¿Segregación y autoridad del responsable? Adecuado (15).				15														
				Desmejoramiento del clima laboral en las dependencias						¿Propósito? Prevenir (15) o Detectar (10).				15														
No apropiar los recursos para el concepto de nómina, reconocimiento de liquidaciones, conceptos como seguridad social, liquidaciones, parafiscal, viáticos, generando detrimento patrimonial	Pagos incorrectos por concepto de nómina, reconocimiento de liquidaciones, conceptos como seguridad social, liquidaciones, parafiscal, viáticos, generando detrimento patrimonial	2	Pagos realizados en forma incorrecta	Falta por parte de los funcionarios al momento de realizar las liquidaciones (Nómina, seguridad social, viáticos y liquidación definitiva de prestaciones sociales)	Operativo	Desconocimiento de la herramienta tecnológica INFORPO para llevar a cabo el trámite de liquidación (Nómina, seguridad social, viáticos y liquidación definitiva de prestaciones sociales).	Detrimento patrimonial	3	4	PROPÓSITO DEL CONTROL: fortalecer las competencias de los servidores públicos que tienen la responsabilidad de los procedimientos COMO: capacitación en normalidad PERIODICIDAD DE APLICACIÓN: trimestral QUIEN EJECUTA: responsables de los procedimientos REGISTRO: registro de asistencia a capacitación y actas de retroalimentación	Preventivo	02/07/2019	27/09/2019	¿Asignación del responsable? Asignado (15).	15	100	Moderado	Moderado	50	75	10	Moderado	2	4	Alto	Reducir	En la autoevaluación y revisión por la dirección 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.	Coordinadora Grupo Talento Humano
				Falta de idoneidad y competencia en los servidores públicos responsables de los procedimientos de Nómina, seguridad social, viáticos y liquidación definitiva de prestaciones sociales.						¿Segregación y autoridad del responsable? Adecuado (15).				15														
										¿Propósito? Prevenir (15) o Detectar (10).				15														
									PROPÓSITO DEL CONTROL: el personal cumpla con el perfil, requiendo para desempeñar las actividades inherentes a los procedimientos: Nómina, seguridad social, viáticos y liquidación definitiva de prestaciones sociales. COMO: Pruebas de idoneidad para los cargos en los procedimientos: Nómina, seguridad social, viáticos y liquidación definitiva de prestaciones sociales. PERIODICIDAD DE APLICACIÓN: semestral QUIEN EJECUTA: responsable del procedimiento del selección REGISTRO: Informe con registros de selección	Preventivo	02/07/2019	20/12/2019	¿Asignación del responsable? Asignado (15).	15	100	Moderado	Moderado	50	75	10	Moderado	2	4	Alto	Reducir	En la autoevaluación y revisión por la dirección 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.	Coordinadora Grupo Talento Humano	
				¿Segregación y autoridad del responsable? Adecuado (15).	15																							
				¿Propósito? Prevenir (15) o Detectar (10).	15																							
														¿Evidencia ejecución del Control? Completa (10) o Incompleta (5).	10													

2/3.

FIRMAS:

Coronel JOSE MANUEL ORTIZ MEÑES
Encargado de las Funciones del despacho de la Dirección General
Aprobó

12/1/2020