

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.

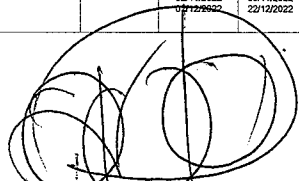
CONTEXTO ESTRATÉGICO			IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO					ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL RIESGO INICIAL (Inherente)		DISEÑO DE CONTROLES				ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE CONTROLES										ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL RIESGO FINAL (Residual)			SEGUIMIENTO Y REVISIÓN				
FACTOR EXTERNO (AMENAZA)	FACTOR INTERNO (DEBILIDAD)	No.	NOMBRE DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	CAUSAS	CONSECUENCIAS O EFECTOS POTENCIALES	CALIFICACIÓN ANTES DE CONTROLES		ZONA DE RIESGO	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 LA EJECUCIÓN	CALIFICACIÓN SOLIDEZ	TOTAL SOLIDEZ INDIVIDUAL	PROMEDIO CONTROL INDIVIDUAL	PROMEDIO TOTAL CONTROLES	CALIFICACIÓN SOLIDEZ CONJUNTO DE CONTROLES	PROBABILIDAD	IMPACTO						
No. apropiación presupuestal por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Falta de toma de decisiones frente a los resultados arrojados por la aplicación de la batería psicosocial (herramienta de medición del riesgo psicosocial)	1	Batería psicosocial con resultados sobre el riesgo alto o muy alto	Resultado de la aplicación de la batería psicosocial a los funcionarios de la entidad, con un resultado del riesgo alto o muy alto.		Deficiencia en la identificación de acciones para el mejoramiento del riesgo psicosocial	Desmejoramiento del clima laboral en las dependencias. Servidores públicos con enfermedades laborales derivadas a la exposición al riesgo psicosocial.	3	3	Alto	PROPÓSITO DEL CONTROL: Evitar la alteración de los factores intralaborales y extra laborales. COMO: Estructuración y desarrollo de un plan de mejora, según el resultado de la batería psicosocial PERIODICIDAD DE APLICACIÓN: anual QUIEN EJECUTA: responsable de SST REGISTRO: Informe	Preventivo	01/02/2022	15/12/2022	¿Asignación del responsable? Asignado (15).	15	90	Fuerte	Fuerte	100	95	95	Moderado	3	2	Alto	Reducir	N/A	N/A	En autoevaluación y revisión por la dirección se determina la necesidad de modificar, actualizar o mantener en las mismas condiciones los factores de riesgo, si fue materializado en el periodo, si es necesario se abre la apertura de investigaciones disciplinarias.	Coordinador Grupo Talento Humano
															¿Segregación y autoridad del responsable? Adecuado (15).	15															
															¿Periodicidad? Oportuno (15).	15															
															¿Propósito? Prevenir (15) o Detectar (10).	10															
															¿Cómo se realiza la actividad de control? Confiable (15).	15															
															¿Qué pasa con las observaciones o desviaciones? Se investigan y resuelven (15).	15															
															¿Evidencia ejecución del Control? Completa (10) o Incompleta (5).	5															
															¿Asignación del responsable? Asignado (15).	15															
															¿Segregación y autoridad del responsable? Adecuado (15).	15															
															¿Periodicidad? Oportuno (15).	15															
¿Propósito? Prevenir (15) o Detectar (10).	15																														
¿Cómo se realiza la actividad de control? Confiable (15).	15																														
¿Qué pasa con las observaciones o desviaciones? Se investigan y resuelven (15).	15																														
¿Evidencia ejecución del Control? Completa (10) o Incompleta (5).	10																														
¿Asignación del responsable? Asignado (15).	15																														
¿Segregación y autoridad del responsable? Adecuado (15).	15																														
¿Periodicidad? Oportuno (15).	15																														
¿Propósito? Prevenir (15) o Detectar (10).	15																														
¿Cómo se realiza la actividad de control? Confiable (15).	15																														
¿Qué pasa con las observaciones o desviaciones? Se investigan y resuelven (15).	15																														
¿Evidencia ejecución del Control? Completa (10) o Incompleta (5).	10																														
¿Asignación del responsable? Asignado (15).	15																														
¿Segregación y autoridad del responsable? Adecuado (15).	15																														
¿Periodicidad? Oportuno (15).	15																														
¿Propósito? Prevenir (15) o Detectar (10).	15																														
¿Cómo se realiza la actividad de control? Confiable (15).	15																														
¿Qué pasa con las observaciones o desviaciones? Se investigan y resuelven (15).	15																														
¿Evidencia ejecución del Control? Completa (10) o Incompleta (5).	10																														
¿Asignación del responsable? Asignado (15).	15																														
¿Segregación y autoridad del responsable? Adecuado (15).	15																														
¿Periodicidad? Oportuno (15).	15																														
¿Propósito? Prevenir (15) o Detectar (10).	15																														
¿Cómo se realiza la actividad de control? Confiable (15).	15																														
¿Qué pasa con las observaciones o desviaciones? Se investigan y resuelven (15).	15																														
¿Evidencia ejecución del Control? Completa (10) o Incompleta (5).	10																														
Cubrir vacantes y/o cargos, sin cumplir con el perfil y demás requisitos	No contar con el personal idóneo y competente para suplir las necesidades de la dependencia por la falta de perfil	3	Personal Sin el Perfil Para Desempeñar el Empleo Asignado	Incumplimiento de los objetivos propuestos en el empleo asignado, afectando los resultados de la Entidad	Operativo	Decisiones de reubicación laboral sin tener en cuenta lo establecido en el Manual Específico de funciones y Competencias	Bajo resultados en la gestión de los procesos de selección, incorporación y reubicación. Hallazgos de los antes de control	4	4	Extremo	PROPÓSITO DEL CONTROL: evitar la vinculación de personal que no cumple con el perfil ni las competencias requeridas para el empleo o cargo. COMO: Informar a la Alta Dirección, las novedades frente a la reubicación y vinculación del personal que no cumple con el perfil del empleo. PERIODICIDAD DE APLICACIÓN: anual QUIEN EJECUTA: responsable del Proceso de Selección, Incorporación y reubicación REGISTRO: Informe de reubicaciones que no cumple con el perfil del empleo.	Preventivo	01/02/2022	20/12/2022	¿Asignación del responsable? Asignado (15).	15	100	Fuerte	Fuerte	100	100	100	Fuerte	3	3	Alto	Reducir	N/A	N/A	En autoevaluación y revisión por la dirección se determina la necesidad de modificar, actualizar o mantener en las mismas condiciones los factores de riesgo, si fue materializado en el periodo, si es necesario se abre la apertura de investigaciones disciplinarias.	Coordinador Grupo Talento Humano
						Nombrar y/o vincular personal sin cumplir los requisitos establecidos en el procedimiento P 1.4-02 "SELECCIÓN, INCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN", Manual Específico de funciones y Competencias y resolución de vinculación.																									
						Documentos de estudio sin verificar	PROPÓSITO DEL CONTROL: reducir el riesgo de vincular personal sin el cumplimiento de requisitos COMO: Diligenciar lista de chequeo con el fin de verificar la entrega de documentación requerida y el cumplimiento de los diferentes requisitos. PERIODICIDAD DE APLICACIÓN: anual QUIEN EJECUTA: responsable del Proceso de Selección, Incorporación y Reubicación REGISTRO: Acta de verificación de las historias laborales frente a la lista de chequeo del personal nombrado o vinculado																								
							PROPÓSITO DEL CONTROL: revisar los soportes en cuanto al nivel educativo COMO: verificar con la secretaría de educación las certificaciones académicas PERIODICIDAD DE APLICACIÓN: anual QUIEN EJECUTA: responsable del Proceso de Selección, Incorporación y Reubicación REGISTRO: Paralelismo de inclusión en el módulo de reclutamiento de la verificación de nivel educativo.																								

40
JH

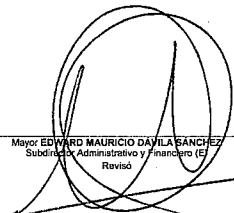
[illegible]

Pérdida del conocimiento institucional por concurso de méritos	Concurso de méritos	6	Fuga del conocimiento de los servidores públicos del Fondo Rotatorio de la Policía	servidores públicos que presenten ausencia en el cargo por motivo de (retiro, vacaciones, concurso de méritos, incapacidades) y no transfieren el conocimiento propio de su cargo para el normal funcionamiento de cada proceso.	Falta de documentación en las actividades realizadas, experiencias, vivencias, lecciones aprendidas e iniciativas propias del cargo, ya sean positivas o negativas;	Que la entidad pierda memoria histórica.	4	4	Extremo	PROPÓSITO DEL CONTROL: Evitar que se pierda el conocimiento al interior de la entidad. COMO: Recopilar el conocimiento en cuanto a las experiencias, vivencias, lecciones aprendidas, iniciativas ya sean positivas o negativas a las dependencias de la Entidad. PERIODICIDAD DE APLICACIÓN: anual QUIEN EJECUTA: Coordinador del grupo Talento Humano. REGISTRO: formato captura gestión del conocimiento por dependencia.	Preventivo	01/02/2022	20/12/2022	¿Asignación del responsable? Asignado (15)	15	100	Fuerte	Fuerte	100	100	100	Fuerte	Fuerte	2	3	Moderado	Reducir	Avanzar la gestión del conocimiento en todas las dependencias	En 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	
				No se encuentran documentadas las actividades y responsabilidades de los cargos de mayor relevancia que presenten ausencia.	Retraso en la ejecución de actividades al interior de la entidad.	Preventivo	01/02/2022 01/07/2022	30/06/2022 20/12/2022	¿Asignación del responsable? Asignado (15)	15		¿Segregación y autoridad del responsable? Adecuado (15)	15		¿Periodicidad? Oportuno (15)	15		¿Propósito? Prevenir (15) o Detectar (10)	15	100	Fuerte	Fuerte	100	100	100	Fuerte	Fuerte	2	3	Moderado	Reducir
Cambios normativos por pandemia	Falta de seguimiento y control a las medidas de seguridad	7	Afectaciones generadas a los funcionarios del Fondo Rotatorio de la Policía por Pandemia COVID-19	Afectaciones generadas al funcionamiento del Fondo Rotatorio de la Policía por el incumplimiento a las medidas tomadas por el gobierno nacional para las entidades públicas	Funcionarios de la Entidad contagiados por COVID-19.	Aumento de contagios por epidemiológico.	5	5	Extremo	PROPÓSITO DEL CONTROL: Minimizar la cantidad de contagios dentro de la entidad por contacto estrecho. COMO: Verificar el correcto cumplimiento con las normas de bioseguridad impartidas por el Gobierno Nacional y las internas de la entidad, cumpliendo las normas impartidas por el Gobierno Nacional. PERIODICIDAD DE APLICACIÓN: Mensual. QUIEN EJECUTA: área de seguridad y salud en el trabajo REGISTRO: Acta de cumplimiento al protocolo de bioseguridad.	Preventivo	01/03/2022 05/04/2022 03/05/2022 01/06/2022 01/07/2022 02/08/2022 01/09/2022 01/10/2022 02/11/2022 01/12/2022	31/03/2022 30/04/2022 31/05/2022 30/06/2022 30/07/2022 31/08/2022 30/09/2022 28/10/2022 30/11/2022 22/12/2022	¿Asignación del responsable? Asignado (15)	15		100	Fuerte	Fuerte	100	100	100	Fuerte	Fuerte	4	5	Extremo	Reducir	N/A	En 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
				Aumento en el ausentismo de los funcionarios de la Entidad.	Defectivo	01/03/2022 05/04/2022 03/05/2022 01/06/2022 01/07/2022 02/08/2022 01/09/2022 01/10/2022 02/11/2022 01/12/2022	31/03/2022 30/04/2022 31/05/2022 30/06/2022 30/07/2022 31/08/2022 30/09/2022 28/10/2022 30/11/2022 22/12/2022	¿Segregación y autoridad del responsable? Adecuado (15)	15		100	Fuerte	Fuerte	100	100	100	Fuerte	Fuerte	4	5	Extremo	Reducir	N/A	En 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						

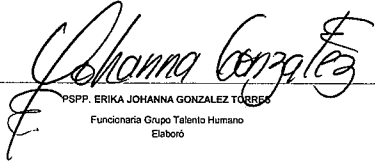
Firmas:



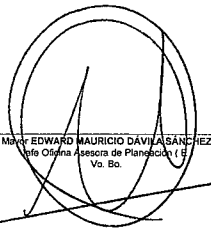
Mayra María ANDREA VILLARREAL OCAÑA
Coordinadora Grupo Talento Humano
Revisó



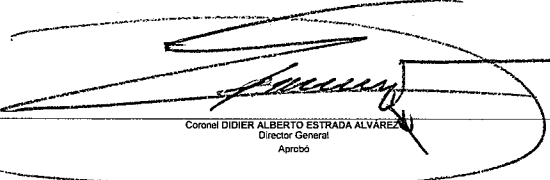
Mayor EDWARD MAURICIO DAVILA SANCHEZ
Subdirector Administrativo y Financiero (E)
Revisó



PSEP, ERIKA JOHANNA GONZALEZ TORRES
Funcionaria Grupo Talento Humano
Elaboró



Mayor EDWARD MAURICIO DAVILA SANCHEZ
Vice Oficina Asesora de Planeación (E)
Vg. Bn.



Coronel DIDIER ALBERTO ESTRADA ALVAREZ
Director General
Aprobó