

Proceso:	Gestión Humana
Objetivo:	Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones que promuevan la provisión y desarrollo del talento humano, bienestar y mejoramiento de las competencias laborales, la seguridad y salud en el trabajo, así como la gestión de situaciones administrativas que se generen en el ingreso, permanencia o retiro del personal de la Entidad.
Alcance:	El proceso incluye la definición de la estructura organizacional, la provisión del recurso humano, la gestión de las situaciones administrativas y las actividades de capacitación, nómina, bienestar, incentivos y evaluación del desempeño.

Fecha de revisión	Marzo 2023
Versión:	11

Referencia	Identificación del riesgo				Análisis del riesgo inherente				Evaluación del riesgo - Valoración de los controles										Evaluación del riesgo - Nivel del riesgo residual										
	Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo	Clasificación del Riesgo	Frecuencia con la cual se realiza la actividad	Probabilidad Inherente	%	Criterios de impacto	Impacto Inherente	%	Zona de Riesgo Inherente	No. Control	Descripción del Control	Afectación	Atributos						Probabilidad Residual Final	%	Impacto Residual Final	%	Zona de Riesgo Final	Plan de Acción	Responsable	
																Tipo	Implementación	Calificación	Documentación	Frecuencia	Evidencia								
1	Reputacional	Vinculación de personal sin lleno de requisitos	Falta de verificación y omisión de los procesos de validación de los documentos aportados para el cargo	Posibilidad de pérdida reputacional debido a vinculación de personal sin el lleno de requisitos, por la falta de verificación y omisión de los procesos de verificación de los documentos aportados para el cargo	Relaciones Laborales	20	Baja	40%	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general, nivel interno, de junta directiva y accionistas y/o de proveedores	Menor	40%	Moderado	1	El profesional de gestión del área de Gestión Humana aplica lista de chequeo y formato de cumplimiento de requisitos en el Procedimiento de Selección y Vinculación de funcionarios.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	Baja	24%	Menor	40%	Moderado	Reducir (mitigar)	Validar la lista de chequeo, como segunda revisión.	Profesional universitario del área de gestión humana
													2	La Subdirectora Administrativa y Financiera valida aleatoriamente la aplicación de la lista de chequeo y formato de cumplimiento de requisitos en el Procedimiento de Selección y Vinculación de funcionarios.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Aleatoria	Con Registro	Muy Baja	0%	Leve	0%	Bajo	Reducir (mitigar)	Validar aleatoriamente la lista de chequeo, como segunda revisión.	Subdirectora Administrativa y Financiera
2	Reputacional	Direccionamiento de vinculación de personal	Falta de verificación y omisión de los procesos de validación de los documentos aportados para el cargo con el fin de favorecer ilícitamente a un tercero	Posibilidad de pérdida reputacional debido al direccionamiento de vinculación de personal con el fin de favorecer ilícitamente a un tercero	Fraude Interno	20	Baja	40%	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos	Moderado	60%	Moderado	1	El profesional de gestión del área de Gestión Humana aplica lista de chequeo y formato de cumplimiento de requisitos en el Procedimiento de Selección y Vinculación de funcionarios.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	Baja	24%	Moderado	60%	Moderado	Reducir (mitigar)	Validar la lista de chequeo, como segunda revisión.	Profesional universitario del área de gestión humana
													2	La Subdirectora Administrativa y Financiera valida aleatoriamente la aplicación de la lista de chequeo y formato de cumplimiento de requisitos en el Procedimiento de Selección y Vinculación de funcionarios.	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Aleatoria	Con Registro	Muy Baja	0%	Leve	0%	Bajo	Reducir (mitigar)	Validar la lista de chequeo, como segunda revisión.	Subdirectora Administrativa y Financiera
3	Económico	Demanda por parte de exfuncionario de la entidad.	No realizar el debido proceso para las insubsistencias, en los casos que se requiera.	Posibilidad de pérdida económica por demanda por parte de exfuncionarios de la entidad debido a la ilegalidad del acto administrativo que declara la Insubsistencia	Relaciones Laborales	2	Muy Baja	20%	Entre 10 y 50 SMLMV	Menor	40%	Bajo	1	El profesional del área de Gestión Humana aplica el procedimiento de desvinculación y documento procedencia declaratoria de insubsistencia	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	Muy Baja	12%	Menor	40%	Bajo	Reducir (mitigar)	Lista de chequeo del procedimiento de desvinculación y declaratoria de insubsistencia.	Profesional de gestión humana
													2	La Subdirectora Administrativa y Financiera valida aleatoriamente la aplicación del procedimiento de desvinculación y documento procedencia declaratoria de insubsistencia	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Aleatoria	Con Registro	Muy Baja	0%	Leve	0%	Bajo	Reducir (mitigar)	Lista de chequeo del procedimiento de desvinculación y declaratoria de insubsistencia.	Subdirectora Administrativa y Financiera

4	Reputacional	Vinculación de personal que no obedezca a los criterios definidos para su selección.	Falta de validación en los resultados de los procesos de selección	Posibilidad de pérdida reputacional originada por la vinculación de personal que no obedezca a los criterios definidos para su selección por falla de validación en los resultados de los procesos de selección.	Relaciones Laborales	50	Media	60%	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos	Moderado	60%	Moderado	1	El profesional del área de Gestión Humana aplica el procedimiento de selección y vinculación de funcionarios en cada una de las fases y actividades de los procesos de selección	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	Baja	36%	Moderado	60%	Moderado	Reducir (mitigar)	Realizar validación del conteo manual de las evaluaciones por otro funcionario del área.	Profesional de gestión humana
													2	La Subdirectora Administrativa y Financiera valida aleatoriamente la aplicación del procedimiento de selección y vinculación de funcionarios en cada una de las fases y actividades de los procesos de selección	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Aleatoria	Con Registro	Muy Baja	0%	Leve	0%	Bajo	Reducir (mitigar)	Realizar validación aleatoria del conteo manual de las evaluaciones por otro funcionario del área.	Subdirectora Administrativa y Financiera

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN Y FECHA	DESCRIPCIÓN
Versión 8 Abril 2021	Se ajusta el tercer riesgo asociado al área "Ilegalidad de acto administrativo que declara la Insubsistencia de un funcionario" teniendo en cuenta la clasificación efectuada los empleos de la Planta de Personal (libre nombramiento y remoción y servidores públicos).
Versión 9 Octubre 2021	Se realiza la revisión del controles de los riesgos para disminuir el impacto y se ajusta de "No disminuye" a "Directamente", lo que generó cambios en el nivel residual de los cambios, cambiando los riesgos 1 y 3 a zona baja y el Riesgo 2 a zona moderada.
Versión 10 Junio 2022	Ajuste a metodología definida en procedimiento Administración de Riesgos versión 7.
Versión 11 Marzo 2023	Se realiza la inclusión de un nuevo riesgo asociado a la ejecución de los Procesos de Selección. Para los riesgos 1, 2 y 3 se incluye un control ya existente.

ELABORADO POR:



MARTHA ISABEL NUÑEZ

Profesional de gestión del área de Gestión Humana

APROBADO POR:

MARICELA OYOLA MARTÍNEZ

Subdirectora Administrativa y Financiera