



MAPA DE RIESGOS

VERSION: 05

FECHA: 17/09/2012

PROCESO DE DIRECCIÓN Y MEJORA CONTINUA

PAGINA: 1 de 2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	Descripción del riesgo	Posibles consecuencias	Calificación Preliminar de Probabilidad	Calificación Preliminar de Impacto	Evaluación Preliminar de Riesgo	Controles existentes	¿Disminuye el nivel de probabilidad del riesgo?	¿Disminuye el nivel de impacto del riesgo?	Valoración Probabilidad	Valoración Impacto	Valoración riesgo	Opciones manejo	Acción de Control	Responsable
1	Evaluación del desempeño de los funcionarios de la Corporación, por fuera de los términos establecidos.	Fallas en la toma de decisiones e incumplimiento de lo establecido por el procedimiento aplicable y la ley que regula la materia.	2	20	Importante 2	Garantizar el cumplimiento a la programación establecida para el desarrollo de la aplicación de la evaluación de desempeño.	si	si	1	5	Aceptable	Asumir el riesgo. Permite a la Entidad asumirlo, es decir, el riesgo se encuentra en un nivel que puede aceptarlo sin necesidad de tomar otras medidas de control diferentes a las que se poseen.	Se asume el riesgo.	Director General, Subdirectores, asesores y jefes de oficina.
2	No implementar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos.	Mala clima laboral, desmotivación del personal.	1	10	Tolerable 1	Se realiza reuniones cada dos meses para determinar los eventos o actividades a ejecutar en el periodo determinado	si	si	1	5	Aceptable	Asumir el riesgo. Permite a la Entidad asumirlo, es decir, el riesgo se encuentra en un nivel que puede aceptarlo sin necesidad de tomar otras medidas de control diferentes a las que se poseen.	Se asume el riesgo.	Director General y Comité de Bienestar Social.
3	Análisis inadecuado de los indicadores del proceso	Fallas en la toma de decisiones del proceso.	1	20	Moderado 3	Realizar la evaluación y respectivo análisis de los indicadores con base a la frecuencia establecida para los mismos.	si	si	1	5	Aceptable	Asumir el riesgo. Permite a la Entidad asumirlo, es decir, el riesgo se encuentra en un nivel que puede aceptarlo sin necesidad de tomar otras medidas de control diferentes a las que se poseen.	Se asume el riesgo.	Jefe de Proceso de Gestión del Talento Humano
4	No realización de las inducciones al personal nuevo de la Corporación	Deficiencias en el conocimiento de las funciones y estructura de la Corporación	1	20	Moderado 3	Realizar lo establecido en el plan de Inducción, y darle cumplimiento al mismo.	si	si	1	5	Aceptable	Asumir el riesgo. Permite a la Entidad asumirlo, es decir, el riesgo se encuentra en un nivel que puede aceptarlo sin necesidad de tomar otras medidas de control diferentes a las que se poseen.	Se asume el riesgo.	Jefe de Proceso y profesional universitario de Gestión del Talento Humano.
5	Realizar nombramiento en provisionalidad o libre nombramiento y remoción sin el cumplimiento de los requisitos del manual de funciones y competencias.	Sanciones legales por parte de las autoridades competentes y nombramiento de personal que no cumple las competencias mínimas.	1	20	Moderado 3	Revisión detallada de los documentos de los posibles aspirantes a los cargos que están vacantes e inadmitir aquellos que no cumplan con los requisitos.	si	si	1	5	Aceptable	Asumir el riesgo. Permite a la Entidad asumirlo, es decir, el riesgo se encuentra en un nivel que puede aceptarlo sin necesidad de tomar otras medidas de control diferentes a las que se poseen.	Se asume el riesgo.	Director General
6	Nombramiento de personas que no aparecen en la lista de elegibles de la CNSC.	Sanciones legales por parte de las autoridades competentes y nombramiento de personal que no cumple las competencias mínimas.	1	20	Moderado 3	No verificar el perfil del personal que ingresa a la Corporación con base al manual de funciones y competencias laborales.	si	si	1	5	Aceptable	Asumir el riesgo. Permite a la Entidad asumirlo, es decir, el riesgo se encuentra en un nivel que puede aceptarlo sin necesidad de tomar otras medidas de control diferentes a las que se poseen.	Se asume el riesgo.	Director General de la Corporación y Profesional Especializado y profesional universitario.

Gestión del Talento Humano.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del Cambio	Fecha
2	Se incluyó cuadro control de cambios, para la documentación de las actualizaciones	26/07/2010
3	Se modificaron algunos riesgos que no identificaban el riesgo como tal	26/07/2010
4	se incluye el riesgo "realizar nombramientos en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción sin el cumplimiento de los requisitos del manual de funciones y competencias". Se modifica la calificación de la probabilidad e impacto de los riesgos del mapa	06/10/2010
5	Se cambio contenido (responsables) de los ítems 2 y 5	17/09/2012

Elaborado por: ILENA MORALES ITZA	Revisado por: LILIANA SÁNCHEZ SALVADOR	Aprobado por: SAYDE ESCUDERO JALLER
Cargo : Profesional Universitario	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Subdirectora Administrativa y Financiera
Firma:	Firma:	Firma: