



IDENTIFICACIÓN MAPA DE RIESGOS

Código: F-OPL-026
Versión: 1
Fecha: 24/Mar/2015

PROCESO:	Gestión Humana
OBJETIVO DEL PROCESO:	Contribuir al logro de los objetivos organizacionales bajo criterios de eficiencia, eficacia y efectividad, a través de la planificación, la implementación y la ejecución de las actividades de selección, inducción, capacitación, evaluación, compensación, desarrollo y retiro de los funcionarios del Ministerio
ÁREA:	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

Id	RIESGO / DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	Probabilidad	Causas Internas	Causas Externas	EFECTOS O CONSECUENCIAS	IMPACTO	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	ZONA DE RIESGO (Evaluación)	CONTROL EXISTENTE	ZONA DE RIESGO (Después de Controles)	IMPACTO ESPERADO	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	ZONA DE RIESGO ESPERADA
1	Deterioro del Clima laboral en el Ministerio	Estratégico	15% 15% 20% 10% 15% 5% 20%	Inadecuada evaluación del clima laboral Plan de Bienestar no responde a las necesidades de los funcionarios. Incumplimiento en los programas de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo. Los directores de área no conceden permisos al personal para participar en las actividades de Bienestar y capacitación. Manifestaciones de acoso Laboral. Cambios frecuentes de personal Falta de comunicación eficaz al interior del Ministerio.	Cambios de Gobierno Reducción de Presupuesto	Disminución del rendimiento laboral en el Ministerio de Cultura. Bajos rendimientos de los objetivos planificados del ministerio	3. Moderado	4. Probablemente ocurriría	Zona de Riesgo Alta 48%	Plan de Bienestar Plan de capacitaciones Comité de convivencia laboral Comisión de personal Encuesta de satisfacción de Actividades ejecutadas Análisis de Clima laboral Cada 2 años Plan estratégico GH	Zona de Riesgo Moderada 24%	3. Moderado	1. Excepcionalmente ocurriría	Zona de riesgo Moderada 12%
2	Incumplimiento en la ejecución de los planes de Gestión Humana	Operativo	30% 40% 30%	Recorte de presupuesto Falta de Priorización de actividades Falta de seguimiento a la ejecución de los planes	Recortes presupuestales de Min Hacienda. Cambios normativos	Falta de Interés por parte de los funcionarios en el cumplimiento de los Objetivos de los procesos	3. Moderado	4. Probablemente ocurriría	Zona de Riesgo Alta 48%	Plan estratégico de Gestión Humana aprobado en Secretaría General (Plan de Bienestar, Plan de Capacitación, entre otros). Cronogramas Planes de Trabajo Seguimiento Planes	Zona de Riesgo Moderada 24%	3. Moderado	1. Excepcionalmente ocurriría	Zona de riesgo Moderada 12%
3	Errores en el pago de la nómina y la seguridad social.	Operativo	30% 30% 30% 10%	Demoras en el reporte de novedades por parte de las áreas. Inadecuado reporte de novedades. cambios y/o actualizaciones en el Aplicativo Humano Web. Falta de compromiso por parte del soporte técnico en sistemas. Daños en el servidor del Ministerio	Interrupciones informáticas	Inoportunidad en el pago de nomina Reajuste presupuestal y sistemático. Deudas presuntas	3. Moderado	4. Probablemente ocurriría	Zona de Riesgo Alta 48%	Circular políticas de gestión para liquidación novedades de nomina. Comunicación con sistemas - Correos electrónicos. Revisión de liquidación de la nomina Procedimiento de Nomina. Archivos de control de pago de nomina	Zona de Riesgo Moderada 24%	3. Moderado	1. Excepcionalmente ocurriría	Zona de riesgo Moderada 12%

		<h2 style="margin: 0;">IDENTIFICACIÓN MAPA DE RIESGOS</h2>										Código: F-OPL-026 Versión: 1 Fecha: 24/Mar/2015		
PROCESO:		Gestión Humana												
OBJETIVO DEL PROCESO:		Contribuir al logro de los objetivos organizacionales bajo criterios de eficiencia, eficacia y efectividad, a través de la planificación, la implementación y la ejecución de las actividades de selección, inducción, capacitación, evaluación, compensación, desarrollo y retiro de los funcionarios del Ministerio												
ÁREA:		GRUPO DE GESTIÓN HUMANA												
Id	RIESGO / DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		Causas Internas	Causas Externas	EFFECTOS O CONSECUENCIAS	IMPACTO	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	ZONA DE RIESGO (Evaluación)	CONTROL EXISTENTE	ZONA DE RIESGO (Después de Controles)	IMPACTO ESPERADO	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	ZONA DE RIESGO ESPERADA
4	No cubrir las vacantes oportunamente	Operativo	25%	Vacantes abiertas y sin ser cubiertas dentro de la planta de personal.	Perfiles especializados para el sector cultural, los cuales son de difícil consecución en el mercado laboral.	Sobrecarga de trabajo en otros servidores en el área donde existe la vacante.	3. Moderado	3. Posiblemente ocurriría	Zona de Riesgo Alta 36%	Seguimiento permanente a las vacantes (archivo en Excel) Requerimientos de candidatos a las áreas	Zona de Riesgo Alta 36%	3. Moderado	2. Podría ocurrir	Zona de Riesgo Moderado 24%
		25%	Vacantes generadas repentinamente por decisión unilateral del funcionario	Represamiento y congestión de procesos.										
		50%	Falta de reporte por parte de las dependencias de candidatos para cubrir las vacantes.	Incumplimiento de objetivos del área										
5	Evaluar el desempeño de los funcionarios fuera de los términos aprobados	Cumplimiento	25%	Falta de seguimiento al cumplimiento de los términos legales.	Cambios en la normatividad	Sanciones disciplinarias a los involucrados	3. Moderado	5. Ocurriría en la mayoría de las circunstancias	Zona de Riesgo Extrema 60%	Seguimiento en fechas establecidas por la ley. Seguimiento por parte de control interno. Auditoria de calidad aleatoriamente Revisión de evaluaciones de desempeño. Inducciones programadas	Zona de Riesgo Alta 48%	3. Moderado	3. Posiblemente ocurriría	Zona de Riesgo Alta 36%
		50%	Incumplimiento de las áreas en el proceso.	Incumplimiento de objetivos de proceso										
		25%	Falta de inducción en el tema a los funcionarios nuevos con personal a cargo.											
6	Vincular personal que no cumpla con requerimientos definidos en el perfil del cargo beneficiando a un particular o un tercero	Corrupción	20%	Concentración de autoridad o exceso de poder.	Vacíos en la normatividad General	Sanciones disciplinarias	5. Catastrófico	5. Ocurriría en la mayoría de las circunstancias	Zona de Riesgo Extrema 100%	1. Cumplimiento de la Legislación, Ley 909 de 2004, Decreto 1950 de 1973, 2. Presentación de pruebas (Meritocracia), presentación de pruebas en el DAFP 3. Procedimientos documentados 4. Perfiles de Cargo definidos. 5. Manual de Funciones.	Zona de Riesgo Extrema 60%	N:A	N:A	N:A
		20%	No seguir el procedimiento establecido.											
		40%	Decisiones ajustadas a intereses particulares.											
		20%	Incumplimiento de la normatividad establecida para Gestión Humana											

