

PROCESO: TALENTO HUMANO

OBJETIVO DEL PROCESO

Seleccionar y mantener de manera idónea el personal competente para el área requerida que aporte de forma íntegra sus conocimientos para el normal funcionamiento de la entidad; brindándole un ambiente de trabajo que le permita un excelente desempeño en sus funciones

FACTORES GENERADORES DE RIESGO

N°	INTERNOS Y EXTERNOS	CAUSAS (Asociadas al Factor Generador)	RIESGOS	DESCRIPCIÓN	EFFECTOS (Consecuencias del Riesgo)
1	Selección de personal	Contratación del personal que no cumple con el perfil establecido en el Manual de Funciones. En ocasiones en la localidad es difícil encontrar recurso humano con los perfiles requeridos.	Mala calidad de la prestación del servicio	Atraso en las actividades y cumplimiento de funciones, no entrega de los informes de manera oportuna, poca habilidad en el desempeño de sus funciones.	No cumplimiento de los objetivos de la entidad, insatisfacción del usuario, sanciones por los entes de control.
2	Capacitación de personal	Baja asistencia en las capacitaciones internas definidas en el plan de formación; incumplimiento del plan de formación; bajo control en la medición de la eficacia de las capacitaciones.	Mala realización de las funciones	Equívocos, errores, incumplimiento, desentendimiento entre funcionarios.	Mala imagen de la institución, mala prestación del servicio.
3	Ambiente laboral	Insatisfacción individual que afecta de manera negativa el ambiente laboral, falta de sentido de pertenencia por la entidad, dificultad para integrarse al equipo de trabajo.	Desmejoramiento del ambiente laboral	Desmotivación del grupo de trabajo, falta de entendimiento entre los compañeros, actitud negativa frente al entorno.	Bajo rendimiento del personal, imagen negativa de la entidad.
4	Nivel de desempeño	Poco conocimiento en el área de desempeño, poca destreza y habilidades para desempeñar funciones, falta de compromiso por parte de las personas, exceso de funciones.	Deficiencia en el rendimiento general del desempeño de la entidad	Incumplimiento en la realización de las funciones, poca habilidad en el desempeño, error en la prestación del servicio.	Insatisfacción del usuario, inconformidad entre los funcionarios, mala calidad del servicio.
5					
6					

CALIFICACION DE LA FRECUENCIA

VALOR	FRECUENCIA	DESCRIPCIÓN
1	BAJA	
2	MEDIA	
3	ALTA	

CALIFICACIÓN DEL IMPACTO

VALOR	IMPACTO	ECONOMICO	OPERACIONAL	CUMPLIMIENTO DE OBJE	IMAGEN
5	LEVE				
10	MODERADO				
20	SEVERO				

		IMPACTO		
		LEVE (5)	MODERADO (10)	SEVERO (20)
ALTA (3)		(15) <u>ZONA DE RIESGO MODERADO.</u>	(30) <u>ZONA DE RIESGO IMPORTANTE.</u>	(60) <u>ZONA DE RIESGO INACEPTABLE.</u>

PROBABILIDAD

MEDIA (2)	(10) <u>ZONA DE RIESGO</u> <u>TOLERABLE.</u>	(20) <u>ZONA DE RIESGO</u> <u>MODERADO.</u>	(40) <u>ZONA DE RIESGO</u> <u>IMPORTANTE.</u>
BAJA (1)	(5) <u>ZONA DE RIESGO</u> <u>ACEPTABLE.</u>	(10) <u>ZONA DE RIESGO</u> <u>TOLERABLE.</u>	(20) <u>ZONA DE RIESGO</u> <u>MODERADO.</u>

PROCESO: TALENTO HUMANO

OBJETIVO DEL PROCESO

Seleccionar y mantener de manera idónea el personal competente para el área requerida que aporte de forma íntegra sus conocimientos para el normal funcionamiento de la entidad; brindándole un ambiente de trabajo que le permita un excelente desempeño en sus funciones.

ANÁLISIS DE RIESGOS

N°	RIESGOS	CALIFICACIÓN DEL RIESGO		EVALUACIÓN DEL RIESGO (Riesgo antes de Controles)
		PROBABILIDAD	IMPACTO	
1	Selección de personal	1	20	(20) RIESGO MODERADO
2	Capacitación de personal	2	20	(40) RIESGO IMPORTANTE
3	Ambiente laboral	1	10	(10) RIESGO TOLERABLE
4	Nivel de desempeño	1	10	(10) RIESGO TOLERABLE
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
1				
2				
3				
4				
5				
6				

		IMPACTO		
		LEVE (5)	MODERADO (10)	SEVERO (20)
PROBABILIDAD	ALTA (3)	(15) <u>ZONA DE RIESGO MODERADO.</u> Evitar el Riesgo.	(30) <u>ZONA DE RIESGO IMPORTANTE.</u> Reducir el Riesgo. Evitar el Riesgo. Compartir o Transferir el Riesgo.	(60) <u>ZONA DE RIESGO INACEPTABLE.</u> Evitar el Riesgo. Reducir el Riesgo. Compartir o Transferir el Riesgo.
	MEDIA (2)	(10) <u>ZONA DE RIESGO TOLERABLE.</u> Asumir el Riesgo. Reducir el Riesgo.	(20) <u>ZONA DE RIESGO MODERADO.</u> Reducir el Riesgo. Evitar el Riesgo. Compartir o Transferir el Riesgo.	(40) <u>ZONA DE RIESGO IMPORTANTE.</u> Evitar el Riesgo. Reducir el Riesgo. Compartir o Transferir el Riesgo.
	BAJA (1)	(5) <u>ZONA DE RIESGO ACEPTABLE.</u> Asumir el Riesgo. Reducir el Riesgo.	(10) <u>ZONA DE RIESGO TOLERABLE.</u> Asumir el Riesgo. Reducir el Riesgo.	(20) <u>ZONA DE RIESGO MODERADO.</u> Reducir el Riesgo. Evitar el Riesgo. Compartir o Transferir el Riesgo.

PROCESO: TALENTO HUMANO

OBJETIVO DEL PROCESO

Seleccionar y mantener de manera idónea el personal competente para el área requerida que aporte de forma íntegra sus conocimientos para el normal funcionamiento de la entidad; brindándole un ambiente de trabajo que le permita un excelente desempeño en sus funciones

TRATAMIENTO DE RIESGOS

N°	RIESGOS	OPCIONES DE MANEJO				PLAN DE MANEJO DEL RIESGO			
		EVITAR EL RIESGO	REDUCIR EL RIESGO	DISPERSAR O TRANSFERIR EL RIESGO	ASUMIR EL RIESGO RESIDUAL	ACCIONES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA	INDICADORES
1	Selección de personal	X				<p>Preventivas: Escoger el personal calificado basado en el perfil de cargos, establecido en el manual de funciones, con el objeto de ofrecer un servicio de calidad. Dentro del proceso de inducción, prestar especial atención a la capacidad evolutiva de los mismos, para así lograr un personal lo suficientemente capacitado para ejercer a conformidad sus funciones.</p>	<p>Directora Administrativa y Financiera y Coordinadora CCS</p>	<p>27/06/2014, 19/12/2014</p>	<p>Procedimiento de selección del personal</p>