



NOMBRE DEL PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Provisionar el talento humano de la empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., de acuerdo a los requisitos exigidos por el Manual E:

RESPONSABLE: Jefe Gestión Talento Humano

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 04-11-2019

N°	OBJETIVO ESTRATEGICO	PARTES INTERESADAS	1. CONTEXTO ESTRATÉGICO
			PERSONAL: competencia del personal, disponibilidad del personal, seguridad y salud ocupacional.

**EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR "EMDUPAR S.A. E.S.P."
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
TALENTO HUMANO
MAPA DE RIESGOS**

especifico de Funciones y de Requisitos Mínimos, con la finalidad de proveer los cargos existentes en la planta de personal.

1. IDENTIFICACION DEL REISGO (Matriz de Vulnerabilidad)		
(2) CAUSAS (Asociadas al Factor Generador)	(3) RIESGOS (Inventario)	(4) DESCRIPCIÓN
3. Falta de Compromiso de los funcionarios		

FO-GT-09
VERSION: 02-04-10-2019
PAGINA: 1 DE 1

(5) CONSECUENCIAS POTENCIALES	(6) TIPO DE RIESGO

2. ANÁLISIS DE

**(7)
CALIFICACIÓN DEL RIESGO ANTES
DE CONTROLES**

**PROBABILIDAD
(Frecuencia
de
Ocurrencia)**

**IMPACTO
(Consecuencia)**

E RIESGOS						
(10) EVALUACIÓN DEL RIESGO (Riesgo Inherente Antes de Controles)	(11) MEDIDAS DE RESPUESTA	(12) DESCRIPCIÓN DE LOS CONTROLES				
ZONA DE RIESGO		EXISTEN?		CONTROLES	TIPO DE CONTROL	
		SI	NO		PREVENTIVO	CORRECTIVO

3. VALORACIÓN DE RIESGOS

3. VALORACIÓN DE RIESGOS					
EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES			PROBABILIDAD (Frecuencia de Ocurrencia)	IMPACTO (Consecuencia)	ZONA DE RIESGO
ESTÁN DOCUMENTADOS?	SE ESTÁN APLICANDO EN LA ACTUALIDAD?	HAN SIDO EFECTIVOS PARA MINIMIZAR EL RIESGO?			

(13)
CALIFICACIÓN DEL RIESGO DESPUÉS DE CONTROLES

(14)
NUEVA EVALUACIÓN DEL RIESGO (Riesgo Residual Después de Controles)

EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES

ESTÁN DOCUMENTADOS?

SE ESTÁN APLICANDO EN LA ACTUALIDAD?

HAN SIDO EFECTIVOS PARA MINIMIZAR EL RIESGO?

PROBABILIDAD (Frecuencia de Ocurrencia)

IMPACTO (Consecuencia)

ZONA DE RIESGO

(17) ACCIONES	(18) RESPONSABLES	(19) CRONOGRAMA		(20) INDICADORES
		FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	
100% de Cumplimiento de las actividades del Plan de Capacitación y	Comite de Capacitación y Bienestra social.	30 de octubre de 2019	31 de julio de 2020	No. De actividades ejecutadas / No. De actividades programadas

	5. COMUNICACIÓN Y CONSULTA	
REGISTROS	(21) MONITOREO Y REVISIÓN	
	AUTOEVALUACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
	RESPONSABLE DEL PROCESO	OFICINA DE CONTROL INTERNO
Listados de asistencia registros fotograficos		

1			<p>PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS: pertinencia en los procedimientos que desarrollan los procesos.</p>
2	<p>TALENTO HUMANO COMPETENTE DESARROLLAR UNA CULTURA ORIENTADA AL LOGRO DE RESULTADOS</p>	<p>usuarios Clientes Contraloría municipal Alcaldía municipal Superintendencia de servicios públicos Funcionarios</p>	<p>FINANCIEROS: presupuesto de funcionamiento,</p> <p>INTERACCIONES CON OTROS PROCESOS: relación precisa con otros procesos en cuanto a insumos, proveedores, productos, usuarios o clientes</p>
4			<p>TECNOLOGÍA: integridad de datos, disponibilidad de datos y sistemas, desarrollo, producción, mantenimiento de sistemas de información.</p> <p>PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS: pertinencia en los procedimientos que desarrollan los procesos.</p>
<p>ASESORÓ:</p>			

<p>1. Falta de seguimiento al plan de trabajo</p> <p>2. Falta de Gestión de actividades de prevención y promoción</p>	<p>Incumplimiento a la ejecución del plan de trabajo y cronograma de actividades</p>	<p>Este riesgo se podría presentar si no se implementan las políticas de gestión del talento humano establecidas en la entidad.</p>
<p>Falta de asignación de recursos para cumplir con las actividades del Plan de Bienestar social y estímulo</p>		
<p>Novedades de nómina:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fuera de las fechas establecidas, -No entrega de las mismas -Generación de novedades finalizando el mes que afecte la nómina y los aportes. 		
<p>1. Fallas técnicas del servidor de nómina</p> <p>2. Fallas en la red eléctrica</p> <p>3.</p>	<p>Errores en la liquidación de nomina y prestaciones sociales y generacion oportuna en las fechas establecidas</p>	<p>Este riesgo se podría presentar cuando el software SYSMAN presenta inconsistencias en la base de datos y en parametros, y por errores involuntarios en la digitación</p>
<p>Falta de verificación y omisión de los procesos de validación de los documentos aportados para el cargo</p>	<p>Vinculación de personal sin el lleno de requisitos</p>	<p>Personal seleccionado sin las condiciones requeridas para desarrollar el trabajo a asignar con calidad.</p>
<p>CARMEN VICTORIA MENESES</p>		<p>REVISO</p>

<p>Ambiente laboral deficiente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desconocimiento de procesos y procedimientos 2. Afectación en la calidad de vida y desmotivación de los Servidores Públicos 3. Inconformidad de los servidores públicos con la gestión de los planes 	<p>Riesgo de Cumplimiento</p>
<p>Ambiente laboral deficiente.</p> <p>Desmotivación de los trabajadores de la entidad.</p> <p>Reproceso</p>	<p>Riesgo de Cumplimiento</p>
<p>Demandas, sanciones y afectación de la transparencia</p>	<p>Riesgo de Cumplimiento</p>
<p>APROBÓ</p>	

Probable	Baja
Probable	moderado
Improbable	Mayor

Moderado	Evitar, Reducir, Compartir o Transferir el Riesgo	X		Plan de capacitacion Anual Cronograma de capacitacion Programa de bienestar social Programa de incentivos y estímulos	X	
Alta	Evitar, Reducir, Compartir o Transferir el Riesgo	X		Revisión de informe de prenomina terfaz entre nomina y contabilidad	X	
				Procedimiento de Nomina		
Alta	Reducir el riesgo, evitar, compartir o transferir	X		Manual de funciones y competencias laborales Procedimiento de selección de personal Lista de Chequeo y formato de cumplimiento de requisitos	X	

X	X		Probable	Baja	Moderado
	X		Probable	moderado	Alta
X	X	X	Improbable	Moderado	Alta

Bienestar social				*100
Realizar reporte, acompañamiento y seguimiento a los trabajadores para promover la participación en las actividades de prevención y promoción de acuerdo al riesgo observado para las actividades específicas de los trabajadores.	Jefe de Gestión humana	30 de octubre de 2019	31 de julio de 2020	Planes formulados y ejecutados
Revisión de informe de prenomina	Jefe de Gestión humana	30 de octubre de 2019	31 de julio de 2020	Nomina sin errores
Capacitación y entrenamiento al personal en el manejo de la nomina	Jefe de Gestión humana			N° de trabajadores capacitados
Garantizar el correcto diligenciamiento de los formatos establecidos para el control. Contingencia: Analizar la procedencia de la insubsistencia y remitir el caso a la oficina de control interno disciplinario.	Jefe de Gestión humana	30 de octubre de 2019	31 de julio de 2020	N° de trabajadores seleccionados correctamente/N° de trabajadores vinculados

Comunicaciones enviadas		
Registros de Nomina		
Formato de selección de personal Formato de acta de posesión		

ASESOR EXTERNO MIPG

Jefe gestión de Planeación

