ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE GOBIERNO	Proceso de Calidad	ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	Código: GE-GAG-FT01
			Versión 1
	Proceso en Revisión	MAPA DE RIESGOS INSTITUCIONAL	Vigencia: 21/05/2021
			Página 1 de 3

PROCESO	OBJETIVO DEL PROCESO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Planear, organizar, dirigir y controlar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del Talento Humano al servicio de la Entidad, en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción de las necesidades, el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, el bienestar y competencias, en un ambiente óptimo de trabajo, para atender la misión y objetivos de la Entidad

FASE 1 – IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL PROCESO			IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO						
			Nivel de riesgo: Alto, Moderado, Bajo, Extremo (de acuerdo a la Tabla de Riesgos)						
ACTIVIDADES DEL PROCESO	PARTES INTERESADAS (INTERNAS)	PARTES INTERESADAS (EXTERNAS)	PARTES INTERESADAS (INTERNAS)	AREAS DE IMPACTO	FACTORES DE RIESGO	ID	RIESGO	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO
Definir e implementar políticas para la Gestión del Talento Humano	Todos los procesos y servidores. Comisionamientos sindicales	Ciudadanos Nacionales y Distritales	Procesos	Reputacional	Procesos	GETH-01	Posibilidad de pérdida de credibilidad por no hacer implementación de la política del empleo y gestión del talento humano/debido a la ineficiencia de lineamientos	Ejecución y Administración de Procesos
Formular los planes estratégicos y planes anuales de la Subdirección de Gestión Humana	Todos los procesos Comisionamientos sindicales	DASPP, DASCD, CNSC, la ciudadanía, entes de control, ministerio del trabajo, ARL	Ciudadanos Nacionales y Distritales Ministerio del Trabajo DASPP, DASCD, CNSC, la ciudadanía o grupos de interés y entes de control.	Ciudadano	Económico y Reputacional	Procesos	GETH-02	Posibilidad de afectación económica o reputacional Por la deficiente formulación de los planes estratégicos y anuales de talento humano/ debido a la ineficiencia de lineamientos y documentación y financiación	Ejecución y Administración de Procesos
Ejecutar y realizar la medición las actividades para el cumplimiento de los planes anuales definidos por la Subdirección	Todos los procesos de la SGH Comisionamientos sindicales	DASPP, DASCD, CNSC, la ciudadanía o grupos de interés, entes de control	Procesos	Reputacional	Procesos	GETH-03	Posibilidad de afectación reputacional Por la deficiente seguimiento a la ejecución y evaluación de las actividades para el desarrollo de los planes. Debido a la inexistencia de un sistema de control de seguimiento. No indicadores para su medición y falta de reporte de los seguimientos	Ejecución y Administración de Procesos
Realizar el proceso de vinculación, acompañamiento y desvinculación del servidor público	Desarrollo Organizacional Comisionamiento sindicales Seguridad y Salud en el Trabajo Formación y Capacitación Calidad de Vida	DASPP, DASCD, CNSC, la ciudadanía o grupos de interés, Ministerio de Salud, ARL, IPS, AFP, Secretaría Central de Hacienda, Fondos de cesantías, Entidades financieras, Entidades sindicales, Operadores de información para el pago de seguridad social, Juzgados.	Procesos	Reputacional	Procesos	GETH-04	Posibilidad de afectación reputacional Por la deficiencia en el proceso de vinculación, desvinculación Inadecuada de un servidor público o la inexistencia verificación de todos los requisitos que se deben tener en cuenta	Ejecución y Administración de Procesos
Manejar la seguridad y salud en todos los servidores mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Cumplimiento acorde la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgo laboral.	Seguridad y Salud en el Trabajo Copasst Subdirección Corporativa Financiera	Ministerio de trabajo, DASCD, IPS, ARL Entes Internacales (prevención y cuarentenas), Ministerio de Salud, Secretaría Central de Salud, sindicatos, Comisión de Higiene.	Procesos	Económico y Reputacional	Procesos	GETH-05	Posibilidad de pérdida económica y reputacional Por la alteración en la ejecución del SG-SST Debido a la inexistencia del cumplimiento de todas o parte de los requisitos con el incumplimiento normativo. Debido a la insuficiente documentación y gestión para la implementación del SG-SST. Falta de compromiso de los servidores en el sistema de gestión de seguridad y la salud en el trabajo	Ejecución y Administración de Procesos
Definir e implementar las estrategias de desarrollo y bienestar del Talento Humano	Calidad de vida / Desarrollo Organizacional/Subdirectores de Gestión corporativa/presupuesto Comisión de personal.	Entes de control, Organismos de dirección y administración de la función pública, DASCD, Sindicatos	Procesos	Reputacional	Procesos	GETH-06	Posibilidad de afectación reputacional Por la ineficiencia en la ejecución de planes de bienestar y desarrollo Debido a la deficiencia de planificación o ausencia de metodos	Ejecución y Administración de Procesos
Evaluar las capacidades del talento humano a través de la Formación y capacitación	Formación y Capacitación Comisión de personal.	DASPP, DASCD, sindicatos	Procesos	Reputacional	Procesos	GETH-07	Posibilidad de afectación reputacional Por baja ejecución del PIC Debido a la inexistencia de diagnóstico de necesidades de formación que requiere el personal de la entidad	Ejecución y Administración de Procesos

	NOMBRE	CARGO	
Elaboró	Daniel Parra Mijo	Profesional Contratista de la SGH	Mapa de riesgos ajustado mediante Radicado No. 20202020032
Vo.Bo.	Cristian Camilo Suarez Herrera	Profesional Contratista de la SGH	Radicado No. 20202020032
APROBÓ	Ana María Mejía Mejía	Subdirectora de Gestión Humana	18/07/20 M. 12/07/7

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE GOBIERNO		ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	Código: GE-GAG-FT01
			Versión 1
		MAPA DE RIESGOS INSTITUCIONAL	Vigencia: 21/05/2021
			Página 2 de 3

FASE 2 – VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

RIESGO INICIAL				RIESGO N° 1				RIESGO N° 2				RIESGO N° 3		
				DESCRIPCIÓN DEL CONTROL				DESCRIPCIÓN DEL CONTROL				DESCRIPCIÓN DEL CONTROL		
PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL DE RIESGO INHERENTE	No.	CONTROL	TIPO DE CONTROL	IMPLEMENTACIÓN	IMPACTO	CONTROL	TIPO DE CONTROL	IMPLEMENTACIÓN	IMPACTO	CONTROL	TIPO DE CONTROL	IMPLEMENTACIÓN
MUY BAJA (20%)	LEVE (20%)	BAJO	1	El líder del proceso de Gestión del talento humano junto con sus profesionales líderes de los equipos de talento humano, bienestar, inducción y reinducción y capacitación, revisan de forma semanal de la subdirección Por medio de la documentación de las políticas, para la gestión del talento humano, esta actividad se desarrollará, una vez que se establezcan el mapa de riesgos institucional, y se registra en la aplicación y publicación de las políticas	Preventivo	Manual	Probabilidad				MUY BAJA (20%)	LEVE (20%)	BAJO
MUY BAJA (20%)	MODERADO (40%)	MODERADO	2	El subdirector de gestión humana junto con el equipo de profesionales, analizarán, revisan de forma semanal los requisitos requeridos de cada plan estratégico y planes anuales de la subdirección, y, basado de los cuales se realizarán el seguimiento al. Si ejecutado, para tomar decisiones de ajuste y/o cambios en los planes, en caso de que se requiera. Cuando debe Ejecutarse: Mensual, o lo ejecutado es acorde con lo establecido del cronograma en la ejecución del plan, se genera un acuerdo de modificación o complementos, estas mesas de trabajo se realizan mensualmente	Correctivo	Manual	Impacto				MUY BAJA (20%)	MODERADO (40%)	MODERADO
				El subdirector de gestión humana junto con sus colaboradores analizan en consolidarlos, revisan estrategias requeridas para dar cumplimiento a la conectividad adecuada, para cada lo que se genera mediante formulación, aprobación y publicación en la página web de la entidad https://www.bienestaryregalos.gov.co/ , antes del 31 de enero de cada vigencia y/ o de acuerdo a la conectividad anual , como evidencia de la aplicación del control se encuentra la elaboración de los planes elaborados	Preventivo	Manual	Probabilidad								
MUY BAJA (20%)	MAYOR (40%)	ALTO	3	El líder del proceso del derechos humanos junto con todos los profesionales de los equipos de la Subdirección de Gestión Humana. Realizan seguimiento periódico a la ejecución de los planes de la subdirección para tener control sobre las acciones de actividades desarrolladas. Por medio de la medición de las acciones de los cuatros de seguimiento de los planes de la subdirección para tener control sobre las acciones de actividades desarrolladas. Cuando debe Ejecutarse: Mensual, o lo ejecutado es acorde con lo establecido en la Subdirección de Gestión Humana (mesas de verificación de seguimiento)	Preventivo	Manual	Probabilidad	MUY BAJA (20%)	MAYOR (40%)	ALTO						
MEDIA (60%)	MODERADO (40%)	MODERADO	4	El Subdirector de Gestión Humana junto con el profesional de desarrollo organizacional realizan seguimiento a la ejecución de los planes de la subdirección para tener control sobre el proceso de vinculación, acompañamiento y desvinculación de los servidores. Una verificación se realizara por medio del documento anual de cumplimiento de requisitos, en el cual quedara el registro de la aplicación del control, y se realizara trimestralmente agenda,	Correctivo	Manual	Impacto	BAJA (20%)	MODERADO (40%)	MODERADO						
				El Profesional encargado del Equipo de Desarrollo Organizacional Contratista no presentaron quejas y/o reclamos para el ingreso y desvinculación de personal, realizaran la revisión de los documentos de ingreso y desvinculación de los servidores, para la mano de requisitos de ingreso y desvinculación, como evidencia del control se tendrá la matriz de requisitos de ingreso y desvinculación, para tener control sobre la satisfacción y en lo que quedara registro y evidencia de la ejecución del control	Preventivo	Manual	Probabilidad								
ALTA (80%)	MENOR (20%)	MODERADO	5	Los profesionales de la Subdirección de Gestión humana junto con el profesional encargado de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) Realizan un seguimiento periódico a la ejecución de los planes de la subdirección para tener control sobre el proceso de implementación y cumplimiento del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Por medio de la verificación de acciones ejecutadas del plan de seguridad y salud en el trabajo y con base en todo los requisitos exigidos y generados en la protección de la seguridad y salud del trabajador, este control se aplica de manera anual y mensual	Correctivo	Manual	Probabilidad	MEDIA (60%)	MENOR (40%)	MODERADO						
				El profesional encargado del Equipo de Desarrollo Organizacional Contratista no presentaron quejas o reclamos de los servidores, realizaran el seguimiento periódico a la implementación del SG-SST, y realizara el seguimiento detallado de las actividades adversas de gestionar con el profesional encargado de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo anual de seguridad y salud y con respectivos indicadores de seguimiento, esta control se aplicara de manera mensual, como evidencia del control se tendrá la matriz de seguimiento a la ejecución de planes ejecutada por la Subdirección de Gestión Humana	Preventivo	Manual	Probabilidad								
MUY BAJA (20%)	MENOR (20%)	BAJO	6	El Subdirector de Talento Humano junto con los profesionales del equipo de Calidad de vida, realizan seguimiento periódico a la ejecución de los planes de la subdirección para tener control sobre el plan anual de bienestar e incentivos, que será formulado, aprobado y publicado anualmente en la página Web de la entidad https://www.bienestaryregalos.gov.co/ , antes del 31 de enero de cada vigencia y/ o de acuerdo a la conectividad anual , como evidencia de la satisfacción en este, y/o la mesas organizadas a su ejecución que establecen la matriz de seguimiento a planes que se manejan en la Subdirección de Talento Humano	Preventivo	Manual	Probabilidad	MUY BAJA (20%)	MENOR (20%)	BAJO						
MEDIA (60%)	MENOR (20%)	MODERADO	7	El líder del Proceso junto con el profesional de Formación y Capacitación diseñaran el plan de capacitación y formación para el desarrollo personal y profesional de los servidores de la entidad, que será formulado, aprobado y publicado anualmente en la página Web de la capacitación que será formulado, aprobado y publicado anualmente en la página Web de la entidad https://www.bienestaryregalos.gov.co/ , antes del 31 de enero de cada vigencia y/ o de acuerdo a la conectividad anual , como evidencia de la aplicación del control se encuentra el diagnóstico de necesidades de aprendizaje a la Guía Metodológica para la Determinación del Plan Nacional de Formación y Capacitación	Preventivo	Manual	Probabilidad	MUY BAJA (20%)	MENOR (20%)	BAJO						
				El Subdirector de Talento Humano junto con los profesionales del equipo de formación y capacitación realizan seguimiento periódico a la ejecución de los planes de la subdirección para tener control sobre el proceso de evaluación de impacto de las actividades desarrolladas según el diagnóstico de necesidades de aprendizaje a la Guía Metodológica para la Determinación del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Por medio de la medición de las acciones de impacto de las personas de formación y capacitación, esta actividad se realizara de manera anual en concordancia con la ejecución del PIC y remitirá como registro el documento de evaluación de impacto	Preventivo	Manual	Probabilidad								

FASE 3 – PLAN DE ACTUACIÓN DEL RIESGO

PLAN DE ACTUACIÓN DEL RIESGO										
							RIESGO RESIDUAL			
TRATAMIENTO	PERIODO DE EJECUCIÓN	Elementos para su implementación	ACCIÓN DE MITIGACIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA PROGRAMADA DE SEGUIMIENTO	INDICADORES CLAVE DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	META DEL INDICADOR	FUENTE DE MEDICIÓN
Aceptar	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Cumplimiento de Políticas para la Gestión del Talento Humano	Cantidad de políticas con implementación de las políticas	5	Sistema de Políticas
Reducir	Bimestral	N/A	Se desarrollan actividades de identificación de vulnerabilidad y evaluación de los planes estratégicos y anuales de talento humano, acorde con los lineamientos dados por la Subdirección de Gestión Humana mediante cuadro. Guía de Elaboración de documentos como evidencia de la ejecución de planes e indicadores	Profesionales que Gestan los Procesos de la Subdirección de Gestión Humana	15/01/2021	15/01/2021	Formulación de planes	Cantidad de acciones de modificaciones encontradas que estas son ejecutadas con respecto a la formulación de los actuales	4	Sistema de Planes Formulados o actualizados
Reducir	Bimestral	N/A	Se profesional de la Subdirección de Gestión Humana	Los profesional de la Subdirección de Gestión Humana	1/01/2021	10/31/2021	Cumplimientos de Metas de los indicadores de planes anuales	Cantidades permite ver el avance y cumplimiento de las actividades planteadas y ejecutadas que son en los tiempos establecidos	012	Matriz Dynamics de Subdirección de Gestión Humana
Reducir	Bimestral	N/A	Realizar una lista de verificación de los documentos requeridos en procedimientos de vinculación y desvinculación, garantizando el cumplimiento de los actores	Todos los colaboradores de la Subdirección de GTH implicados en el procedimiento de vinculación o desvinculación	1/01/2021	15/12/2021	Verificación de requisitos	Permite identificar la cantidad de requisitos en los procedimientos vinculación para la vinculación y desvinculación del servidor	100%	Matriz Dynamics de Subdirección de Gestión Humana
Reducir	Bimestral	N/A	Realizar seguimiento anual anual de Trabajo de SST (Programa de seguridad y salud en el trabajo) a la matriz encuesta establecida en el cronograma y/o rajas de revisiones periódicas	El equipo de seguridad y salud en el trabajo	1/01/2021	15/12/2021	Identificación de peligros	Identificar peligros en las sedes y procesos de la Subdirección en el fin de establecer mecanismos de control que permitan el bienestar de los servidores	100%	Matriz de Seguimiento al Plan de Trabajo del SG-SST (registro de evidencias - Evenegrama - ; - Matriz Dynamics de Subdirección de Gestión Humana
							Número de Rotaciones	Permite ver la rotacionalidad de trabajo	3	
Aceptar	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Implementación de actividades dentro de las estrategias	Permite verificar la ejecución de las actividades dentro de las estrategias	100%	Matriz Dynamics de Subdirección de Gestión Humana
Aceptar	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Implementación PIC	Permite ver la ejecución de las actividades propuestas para formación y capacitación del PIC	100%	Matriz Dynamics de Subdirección de Gestión Humana