| 2 Larry            | FORMATO         | VERSIÓN<br>13 |
|--------------------|-----------------|---------------|
| O STERNESS SPONSES |                 | F01-PR-SIG-05 |
|                    | MAPA DE RIESGOS | FECHA EDICIÓN |
|                    |                 | 19/04/2022    |

Proceso: Sestion del Talento Humano

Objetivo: complemento insula complementa individuale y collectiva del processor del formaticione del processor del formaticione del processor del formaticione del processor de

SECCION A RIESGOS DE INSTITUCIONALES

| SECCION A. RIESGOS DE INS   | CION A. RIESGOS DE INSTITUCIONALES  Identificación del risago |   |  |  |  |  | Anatisis del riesgo inherente |  |                      |              | Evaluación del riesgo - Valoración de los controles  |  |   |            |              |              |              | Plan de Acción       |                         |                 |   |  |                      |                      |                                    |          |
|---|---|---|--|--|--|--|-------------------------------|--|----------------------|--------------|--|--|---|------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-------------------------|-----------------|---|--|----------------------|----------------------|------------------------------------|----------|
|   |   |   |  | identificación del nesgo   |  |  |                               | Analisis del nesgo inn   | erente               |              |  | Evaluación del nesgo - valoración de los con   |   | Atributos  |              |              |              | 78                   | -                       |                 |   |  | Plat de Acción       |                      |                                    |          |
| Producto o Actividad del<br>Proceso   | Corresponde a   | Causa Inmediata   | Causa Raiz   | Descripción del Riesgo   | Clasificación del<br>Riesgo                  | Frecuencia con la<br>cual se realiza la<br>actividad | Probabilidad Inherent         | Criterios de impacto   | impacto<br>Inherento | Zonade Resgo | Bescripción del Control  | Acciones Adicionales en caso de desviación   | Tipo<br>Implementación<br>Documentación | Frequencia | Calificación | Mectación    | Final Final  | Impacto Residual Fin | %<br>Zona deRiesgo Fina | Tratamiento     | Actividad propuesta (Plan de<br>Acción)   | Responsable  | Fecha Implementación | Fecha<br>Seguimiento | Detaile Seguimiento Plan<br>Acción | Estado   |
| Brindar capacitación, bienestar y<br>estimulos a los funcionarios de<br>Minagricultura. | Proceso a   | Insuticiente participación en<br>las actividades de<br>capacitacion, bienestar y<br>estimulos de la entitlad.                   | Falta de interes y de apoyo por<br>parte del rivel d'incetro y<br>tuncionarios de la Enféde en los<br>planes de bienester, capacitacion<br>y estremulos.                           | Posibilidad de alticisción reputacional por la Insulfaciente<br>participación en las achivistense de capacitación,<br>beneratar y estimación las resides cideo a la las de<br>interce y de apoyo por parte del inivel directivo y<br>funcionarios en los glames relacionancios.  | Ejecución y<br>Administración de<br>procesos | 12   | ā 40%                         | El rissgo allocta la imagen de la<br>entidad con algunos usuarios de<br>relevancia frente al logro de los<br>objetivos | Moderado             | 60% open     | El Coordinator dal Grapo de Talento Hamano y<br>fancionales designatos, establas semelhización en la qua<br>se muesta la injunction, esponsibilidarly necessidar de<br>participación desde el diagrafacto de necesidades del nivel<br>descrivo y hamanos de la Eridiada, a travia de<br>microtremos digitales y virtuales.   | El fercionalo asignato per al Coentenedor(s) del Origo<br>de Marie Humano salta la vidactión de la rétermida<br>entregada per cada espendencia y les incensions<br>entregada per cada espendencia y les consolicies y se<br>anvia como económico para complemente la información<br>del diagresifico de recosidades. | Prevertio                               | Continus   | 40%          | Probabilidad | 241          | Moderado             | Noderado                | Aosptar         |   |  |                      |                      |                                    |          |
| Administrar plants de personal del<br>Minagricultura.                                   | Proceso e   | Desactualizacion de la información en la base de dates de parats de personal de la entidad                                      | Inoprolunidad en la entrega de la<br>información sobe novedades<br>administrativas relacionades con<br>ingreso, retiro y encargos en los<br>empleos.                               | desactualizacion de la información en la base de datos   | Ejecución y<br>Administración de<br>procesos | 12   | ā 40%                         | El riesgo afecta la Imagen de la<br>entidad con algunos usuarios de<br>relevancia tente a llogro de los<br>objetivos   | Moderado             | 60% open     | funcionarios dissignados, reciben y verifican las novedade<br>administrativas relacionadas con ingreso, refiros y encargo  | s novedades administrativas relacionadas con ingreso, refros<br>la y encargos en los empleos, haya quedado registrada en la<br>brosa de dates de la cinetra de comencial   |   | Continua   | 40%          | Probabilidad | <u>a</u> 241 | Nodes d              | Wodenadow               | Aceptar         |   |  |                      |                      |                                    |          |
| Dar apentura, administración y<br>custodia de las hojas de vida                         | Proceso a   | Desactualización de la<br>intremación laboral del<br>funcionario.   | de Talento Humano en tempo rea<br>de las diferentes situaciones  | Posibilidad de allectación reputacional por<br>desadutación de la internación abonal del<br>lanciorario, debido a la titho en comunicación al Grupo<br>de Talento humano en tempo real de las otherentes<br>stauciones administrates, académicas y de salud.   | Ejecución y<br>Administración de<br>procesos | 12   | g 40%                         | El riesgo afocta la imagen de la<br>entidad con algunos usuarios de<br>relevancia frente al logro de los<br>objetivos  | Moderado             | 60%          | El Continador del Cirupo de Talento Humano y<br>funcionarios asignatos, alboraran ofilientes instrumento<br>de comunicación sabas las procedimientos, galas,<br>declaran, ministración, endical valuale, será estas, que<br>verificación la importancia y accessibilida de carbona<br>actualizado la vicilida de carbona de<br>salud de cada funcionario.                      | la documentación academica, administrativa y de salud  | Preventivo                              | Confina    | 40%          | Probabilidad | 247          | Moderado             | Wederado                | Aceptar         |   |  |                      |                      |                                    |          |
| Elaborar la nómina de pago a<br>funcionarios y el<br>pago a prestaciones sociales       | Proceso 4   | Inexactitud en el registro de la<br>información de las novedades<br>de nómina   | Inoportunidad en la entrega de la<br>información por la aplicación de<br>nuevas normas y directrices.  | Posibilidad de alectación reputacional por Inexactitud en<br>ai registro de la intermación de las novodadesd de<br>nómira, debido a Inoportinidad en la entrega de la<br>intermación por la aglicación de nuevas normas y<br>directricas.  | Ejecución y<br>Administración de<br>procesos | 12   | <b>9</b> 40%                  | El riesgo afecta la imagen de la<br>entidad con algunos usuarios de<br>relevancia frente al logro de los<br>objetivos  | Moderado             | 60% PEG-     | El Coordinador del Grupo de Tallento Humano y<br>tuncionarios assignados, verifican que la información para es<br>negistro de la rémine acte acorde, sea consistente con tue<br>novadades ingresadas, para sealizar el apago.  |  | Preventivo<br>Marual<br>Documentario    | Continua   | 40%          | Probabilidad | 241          | Moderado             | Noderado                | Amphir          |   |  |                      |                      |                                    |          |
| Ejecutar las actividades<br>establecidas en el Plan arusal de<br>trabajo para el SG-SST | Proceso a   | Insufciente participación en las<br>actividades de capacitación<br>asociadas con Seguridad y<br>Salud en el Trabajo - SST.      | Falta de interes y de apoyo por<br>parte del nivel directivo y<br>funcionarios de la Enfidad en los<br>temas relacionados con SST  | Posibilidad de altotación reputacional por la Insuficiente<br>participación en las actividades de capacitacion,<br>asociadas con Seguridad y Salud en el Trabajo - SST;<br>debido a la Talta de interes y de apoyo por part del<br>relación de la Entitud en los terras<br>relacionados con SST  | Ejecución y<br>Administración de             | 12   | # 40%                         | El riesgo afecta la imagen de la<br>entidad con algunos usuarios de<br>relevancia frente al logro de los<br>objetivos  | Moderado             | 60% Page 1   | El Coordinador del Orugo del Tallento Humano y<br>funcionarios designados, nealizan sensibilización en la que<br>se muestra la importencia, responsabilidad y necesidad de<br>participación en los temas relacionados con la SST.  | El funcionario asignado por el Coordinador(e) del Crapo de<br>a Talente Humane, relates a traves de corsos secondatrios, la<br>importancia de la participación en las actividades<br>programadas en los temas relacionados con la SST.   | Reventivo                               | Continus   | 40%          | Probabilidad | 241          | Moderado             | Nodeado                 | Aceptar         |   |  |                      |                      |                                    |          |
| Administrar plants de personal del<br>Minagricultura.                                   | Proceso e oc  | Falta de segregación de<br>triciones cuando se adignar<br>responsabilidades en encer-<br>da nivel directivos a<br>funcionarios. | tritta de análisis del conficto de<br>responsabilidades que puede<br>surgir por el encargo durante el<br>desarrollo de su gostôn al tam-<br>adignado dos roles<br>símultaneaments. | Probibilida de aflectudor requisión al por Falla de<br>agregaçãos de funciones cuando se adiginan<br>responsabilidades en encargo de rivel directivos a<br>funcionarios, debido a la autencia de análisa del<br>conficto de responsabilidades que puede surigir por di<br>encargo durante de acestrolo de su gestidos al tere<br>asignado dos roles simularios amendo. | Ejecución y<br>Administración de<br>procesos | 10   | ā 40%                         | El rissgo altota la Imagen de la<br>entidad a nivel nacional, con<br>electo publicativos sostenble a<br>niveli país    | Cut astrofit oo      | 100%         | El Coordinador del Gispo de Talento Hrumano y funciones y se constalate designature, epicanier las funciones y constalates designature, epicanier las sectiones exceptes del referencia cuante se enviancies un posible conficient de relate y seportamidadores de las forestaries Correlator para que se trans las madidas esegueda aze que se trans las madidas esegueda as. | El Coordinator del Chigo de Taleiro Humano nellaresia a<br>tavida de comunicación la incompetibilidad de funciones.  | Reartho<br>Manual<br>Documentatio       | Continua   | 40%          | Probabilidad | <b>a</b> 241 | Collection           | 00%                     | Reduct (Milgar) | Generar el acto administrativo de<br>encargo cumplendo los parámetos de<br>la directriz en cuanto a la segregación<br>de funciones. | Coordinador Grupo de<br>Talento Humano y<br>tancionariano y<br>contratista designado | 31/12/2023           | 31/12/2023           |                                    | En Curso |
|   |   |   |  |  |  |  |                               |  |                      |              |  |  |   |            |              |              |              |                      |                         |                 |   |  |                      |                      |                                    |          |
|   |   |   |  |  |  |  |                               |  |                      |              |  |  |   | ##         |              |              |              |                      |                         |                 |   |  |                      |                      |                                    | 1        |
|   |   |   |  |  |  |  |                               |  |                      |              |  |  |   | HĒ         |              |              |              |                      |                         |                 |   |  |                      |                      |                                    |          |
|   |   |   |  |  |  |  |                               |  |                      |              |  |  |   | ##         |              |              |              |                      |                         |                 |   |  |                      |                      |                                    |          |

|        | REVISO                            | APROBO                      |
|--------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Firma  |                                   |                             |
| Nombre | Yeny Welana Gamboa Martinez       | Martha Lucia Santana Cerda  |
| Cargo  | Coordinadora Grupo Talento Humano | Subdirectora Administrativa |
| Fecha  | 15/08/2023                        | 15/08/2023                  |