

<b>FORMATO</b>		VERSION 1.0
<b>MAPA DE RIESGOS</b>		F01-PR-SIG-05
		FECHA EDICIÓN 19/04/2022

<b>Proceso:</b>	<b>Gestión del Talento Humano</b>
<b>Objetivo:</b>	Desarrollar integralmente el talento humano del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural a través del fortalecimiento institucional y mejoramiento continuo de las competencias individuales y colectivas, así como el fomento del autocuidado para el cumplimiento de la misión y funciones asignadas.
<b>Alcance:</b>	Inicia con la elaboración de los planes, programas y proyectos para la ejecución de las actividades necesarias para el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, y finaliza con la evaluación de las actividades realizadas.

**SECCION A. RIESGOS DE INSTITUCIONALES**

Producto o Actividad del Proceso	Consecuencia	Impacto (Probabilidad)	Identificación del riesgo		Análisis del riesgo inherente				Evaluación del riesgo - Valoración de los controles										Plan de Acción																
			Causa Inmediata	Causa Raíz	Descripción del Riesgo	Clasificación del Riesgo	Frecuencia con la cual se manifiesta la actividad	Probabilidad Inherente	%	Criterios de Impacto	Impacto Inherente	%	Zona de Riesgo Inherente	Descripción del Control	Acciones Adicionales en caso de desviación		Arbitrios		Altección		Probabilidad Residual Final	%	Impacto Residual Final	%	Zona de Riesgo Final	Tarjetas	Actividad propuesta (Plan de Acción)	Responsable	Fecha Implementación	Fecha Seguimiento	Detalle Seguimiento Plan Acción	Estado			
Brindar capacitación, bienestar y estímulos a los funcionarios de Minagricultura.	Proceso	Regulatoria	Ineficiente participación en las actividades de capacitación, bienestar y estímulos de la entidad.	Falta de interés y de apoyo por parte del nivel directivo y funcionario de la Entidad en los planes de bienestar, capacitación y estímulos.	Possibilidad de afectación reputacional por la ineficiente participación en las actividades de capacitación, bienestar y estímulos de la entidad, debido a la falta de interés y de apoyo por parte del nivel directivo y funcionarios en los planes relacionados.	Epocación y Administración de procesos	12	Alto	Mediano	40%	Mediano	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos	Mediano	60%	Mediano	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados, realizar sensibilización en la medida de la importancia, responsabilidad y necesidad de participación en las actividades de capacitación, bienestar y estímulos de la Entidad, a través de reuniones grupales y vitales.	Preventivo	Manual	Documentación	Continua	Con Registro	40%	Probabilidad	Alto	24%	Mediano	60%	Mediano	Aceptar						
Administrar planta de personal del Minagricultura.	Proceso	Regulatoria	Desactualización de la información en la base de datos de la planta de personal de la entidad.	Inoperancia en la entrega de la información sobre novedades administrativas relacionadas con ingresos, retiros y encargos en los empleos.	Possibilidad de afectación reputacional por la desactualización de la información en la base de datos de la planta de personal de la entidad, debido a la inoperancia en la entrega de la información sobre novedades administrativas relacionadas con ingresos, retiros y encargos en los empleos.	Epocación y Administración de procesos	12	Alto	Mediano	40%	Mediano	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos	Mediano	60%	Mediano	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y los funcionarios designados, actualizar mediante herramienta administrativa relacionada con ingresos, retiros y encargos en los empleos, para ser actualizada la base de datos de la planta de personal, por el jefe de mediana especialidad.	Preventivo	Manual	Documentación	Continua	Con Registro	40%	Probabilidad	Alto	24%	Mediano	60%	Mediano	Aceptar						
Dar apertura, administración y custodia de las hojas de vida	Proceso	Regulatoria	Desactualización de la información laboral del funcionario.	Falta de comunicación al Grupo de Talento Humano en tiempo real de las diferentes situaciones administrativas, académicas y de salud.	Possibilidad de afectación reputacional por desactualización de la información laboral del funcionario, debido a la falta de comunicación al Grupo de Talento Humano en tiempo real de las diferentes situaciones administrativas, académicas y de salud.	Epocación y Administración de procesos	12	Alto	Mediano	40%	Mediano	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos	Mediano	60%	Mediano	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados, actualizar mediante herramienta de comunicación a través de procedimientos, guías, circulares, memorandos, notas oficiales, entre otros, que evidencien la importancia y necesidad de mantener actualizada la información académica, administrativa y de salud de cada funcionario.	Preventivo	Manual	Documentación	Continua	Con Registro	40%	Probabilidad	Alto	24%	Mediano	60%	Mediano	Rechazar						
Elaborar la nómina de pago a funcionarios y el pago a prestaciones sociales	Proceso	Regulatoria	Inexactitud en el registro de la información de las novedades de nómina	Inoperancia en la entrega de la información por la aplicación de errores en las nóminas y procesos.	Possibilidad de afectación reputacional por inexactitud en el registro de la información de las novedades de nómina, debido a la inoperancia en la entrega de la información por la aplicación de errores en las nóminas y procesos.	Epocación y Administración de procesos	12	Alto	Mediano	40%	Mediano	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos	Mediano	60%	Mediano	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados, verificar con la información para vigilar de la nómina ante cualquier error con los datos expresados, para evitar el riesgo.	Preventivo	Manual	Documentación	Continua	Con Registro	40%	Probabilidad	Alto	24%	Mediano	60%	Mediano	Rechazar						
Ejecutar las actividades relacionadas con el Plan anual de trabajo para el SG-SST	Proceso	Regulatoria	Ineficiente participación en las actividades de capacitación asociadas con Seguridad y Salud en el Trabajo - SST	Falta de interés y de apoyo por parte del nivel directivo y funcionarios de la Entidad en los temas relacionados con SST	Possibilidad de afectación reputacional por la ineficiente participación en las actividades de capacitación asociadas con Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, debido a la falta de interés y de apoyo por parte del nivel directivo y funcionarios de la Entidad en los temas relacionados con SST	Epocación y Administración de procesos	12	Alto	Mediano	40%	Mediano	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos	Mediano	60%	Mediano	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados, realizar sensibilización en la medida de la importancia, responsabilidad y necesidad de participación en las actividades relacionadas con la SST.	Preventivo	Manual	Documentación	Continua	Con Registro	40%	Probabilidad	Alto	24%	Mediano	60%	Mediano	Aceptar						
Administrar planta de personal del Minagricultura.	Proceso	Regulatoria	Falta de segregación de funciones cuando se asignan responsabilidades en encargo de nivel directivo a funcionarios.	Falta de análisis del contexto de responsabilidades que puede surgir por el encargo durante el desarrollo de su gestión, al tener asignado dos roles simultáneamente.	Possibilidad de afectación reputacional por Falta de segregación de funciones cuando se asignan responsabilidades en encargo de nivel directivo a funcionarios, debido a la ausencia de análisis del contexto de responsabilidades que puede surgir por el encargo durante el desarrollo de su gestión, al tener asignado dos roles simultáneamente.	Epocación y Administración de procesos	10	Alto	Alto	40%	Alto	El riesgo afecta la imagen de la entidad a nivel nacional con alto nivel de relevancia frente al logro de los objetivos	Alto	100%	Alto	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios y/o contratistas designados, aplicar la Directiva emitida por la Secretaría General cuando se realicen encargos del nivel directivo a término cuando se evidencia un posible conflicto de roles y responsabilidades a la Secretaría General para que se emita la medida respectiva.	Preventivo	Manual	Documentación	Continua	Con Registro	40%	Probabilidad	Alto	24%	Alto	100%	Alto	Rechazar (Riesgo)	Generar el acta administrativo de encargo con el consentimiento de la Directiva en contra de la segregación de funciones.	Coordinador Grupo de Talento Humano y funcionarios y/o contratistas designados	31/12/2023	31/12/2023		En Curso

	<b>REBIBO</b>	<b>APROBIO</b>
Firma		
Nombre		
Cargo		
Fecha	15/06/2023	15/06/2023