

PROCESO	No	TIPO DE RIESGO	IDENTIFICACION DEL RIESGO					VALORACION DEL RIESGO												
			Nombre del Riesgo	Impacto ¿Que?	Causa inmediata ¿Como?	Causa Raiz ¿Por qué?	Descripción del riesgo	Análisis del riesgo			Análisis y evaluación de los controles		Nivel de riesgo (riesgo residual)			Tratamiento				
								Probabilidad inherente %	Impacto inherente %	Zona de riesgo inherente	Descripción del control	Afectación	Probabilidad residual %	Impacto residual %	Zona de riesgo final	Tratamiento	Descripción de las acciones	Responsable	Fecha de implementación	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	1	ADMINISTRATIVO	Fallas en el desempeño del cargo.	Afectación reputacional	Fallas en el desempeño del cargo.	1. No desarrollar la inducción general y específica, reinducción y capacitaciones programadas por la Entidad para el fortalecimiento de sus competencias. 2. No realizar la evaluación al desempeño del cargo y competencias laborales	Posibilidad de afectación reputacional, por fallas en el desempeño del cargo, debido a no desarrollar la inducción general y específica, reinducción y capacitaciones programadas por la Entidad y debido a no realizar la evaluación al desempeño del cargo y competencias laborales.	100% MUY ALTA	80% MAYOR	ALTO	Control 1: El jefe de talento humano y el profesional universitario psicólogo, elaboran el plan institucional de capacitaciones (PIC) conforme a la identificación de necesidades de capacitación, el cual es aprobado en comité de gestión y desempeño institucional. (Causa 1)	Probabilidad	21% BAJA	80% MAYOR	ALTO	MITIGAR EL RIESGO	1. Medir adherencia del proceso de inducción, reinducción y capacitaciones mediante la realización de rondas	Profesional universitario psicólogo	Semestralmente	Formato de adherencia diligenciado Informe
											Control 2: El jefe de talento humano y el profesional universitario psicólogo, elaboran el plan institucional de capacitaciones (PIC) conforme a la identificación de necesidades de capacitación, el cual es aprobado en comité de gestión y desempeño institucional. (Causa 1)	Probabilidad				2. Monitoreo al cumplimiento institucional de capacitación	Profesional universitario psicólogo	Mensual	Registros de calificaciones de plataforma MOODLE	
											Control 3: Los líderes de proceso, realizan la evaluación de desempeño del personal a su cargo dependiendo del tipo de vinculación (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, trabajadores oficiales, LNR, aliados estratégicos, planta temporal), implementando los 3 sistemas de evaluación: EDL, evaluación de competencias propio, acuerdos de gestión. (Causa 2)	Probabilidad				3. Despliegue de alertas PIC	Profesional universitario psicólogo	Mensual	Alerta PIC Huellas de envío	
											Control 4: El proceso de gestión de talento humano recibe anualmente diferentes auditorías por parte de entes internos (control interno, calidad) y externos (secretaría de salud, Instituto Departamental, ICONTEC), en las cuales se verifica la gestión y desempeño del proceso y sus componentes.	Probabilidad				4. Realizar monitoreo y seguimiento a los controles para que se apliquen continuamente, presentando informe al comité coordinador de control interno	Líder del proceso Oficina Control Interno	Semestralmente	Actas e informes	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	2	ADMINISTRATIVO	Inoportunidad en la prestación del servicio por vacancia del cargo	Afectación reputacional	Inoportunidad en la prestación del servicio por vacancia del cargo	1. La no entrega del cargo del personal que se desvincula de la Entidad. 2. Debido a no contar con personal para suplir los cargos vacantes	Posibilidad de afectación reputacional por vinculación en la prestación del servicio por vacancia del cargo, debido a la no entrega del cargo del personal que se desvincula de la Entidad, debido a no contar con personal para suplir los cargos vacantes	60% MEDIA	80% MAYOR	ALTO	Control 1: Al momento de desvinculación del personal, el auxiliar administrativo de la Oficina de Talento Humano, informa a la persona desvinculada los trámites administrativos que debe realizar para quedar a paz y salvo con la entidad, dentro de los que se encuentra: el acta de entrega del cargo al jefe inmediato o a quien éste designe, para nivel directivo informe de gestión, paz y salvo; tal y como se establece en el procedimiento de retiro de personal. (causa 1)	Probabilidad	22% BAJA	80% MAYOR	ALTO	MITIGAR EL RIESGO	1. Verificar si el documento soporte de entrega de acta y/o informe del cargo se encuentra en la respectiva historia laboral del personal que se desvincula de la Empresa	Técnico administrativo-Archivo	Cuando se desvincula el servidor	Actas y/o informes
											Control 2: Dentro del plan de previsión de personal se cuenta con una forma de provisión temporal a través de fuentes externas denominados aliados estratégicos y a través de encargo o nombramiento. (causa 2)	Probabilidad				2. Realizar monitoreo y seguimiento a los controles para que se apliquen continuamente, presentando informe al comité coordinador de control interno	Líder del proceso Oficina Control Interno	Semestralmente	Actas e informes	
			Vinculación del personal sin cumplimiento de los requisitos legales	Afectación reputacional	Vinculación del personal sin cumplimiento de los requisitos legales	1. No realizar la verificación de los documentos y requisitos exigidos en el manual de funciones de la Entidad para vinculación de personal. 2. Incumplimiento de los requisitos por parte del aspirante	Posibilidad de afectación reputacional por vinculación del personal sin cumplimiento de los requisitos legales debido a no realizar la verificación de los documentos y requisitos exigidos en el manual de funciones de la Entidad para vinculación de personal, Incumplimiento de los				Control 1: El profesional universitario y el técnico de historias laborales verifican el cumplimiento de requisitos mínimos establecidos en el manual de funciones de la Empresa a través de la revisión de la hoja de vida y diligenciamiento de la lista de chequeo de documentación para posesión. (causa 1)	Probabilidad			MITIGAR EL RIESGO	1. Realizar doble verificación para el cumplimiento y validación de la documentación aportada para la vinculación	El abogado adscrito a talento humano	Cada vez que se realice vinculación de personal	Listas de verificación	

GESTION DEL TALE	6	ADMINISTR						60% MEDIA 60% MODERA MODERA	Control 3: La Entidad brinda estabilidad laboral a través la sostenibilidad de la planta temporal (causa 1)	Probabilidad	13% MUY BA 60% MODERA MODERA	medidas de control diferentes a las que se poseen)	para que se apliquen continuamente, presentando informe al comité coordinador de control interno	Líder del proceso Oficina Control Interno	Semestralmente	Actas e informes
GESTION DEL TALENTO HUMANO	7	ADMINISTRATIVO	Fuga del capital intelectual	Afectación reputacional	Fuga del capital intelectual	1. No identificar, capturar, transferir, apropiar y difundir el conocimiento que permita la preservación de la memoria institucional	Posibilidad de afectación reputacional, por fuga del capital intelectual, debido a no identificar, capturar, transferir, apropiar y difundir el conocimiento que permita la preservación de la memoria institucional	60% MEDIA 80% MAYOR ALTO	Control 1: La Empresa cuenta con el servidor documental, donde se encuentran procesos, procedimientos, formatos, documentos, etc.; indispensables para el buen desarrollo de las actividades de la entidad. (causa 1)	Probabilidad	15% MUY BAJA 80% MAYOR ALTO	MITIGAR EL RIESGO	1. Fortalecer la identificación del conocimiento tacito mediante la implementación del formato a nivel de todos los procesos de la empresa.	Grupo de gestión del talento humano	dic-25	Formato implementado
									Control 2: El proceso cuenta con un acta de entrega de cargo donde el funcionario (nivel tecnico, asistencial y profesional) debe diligenciar la informacion detallada de todas las actividades y/o pendientes derivados de la ejecución de sus funciones. Para el nivel directivo se cuenta con el informe de gestion el cual es entregado a la oficina de control interno. (causa 1)	Probabilidad			2. Documentar la metodología de gestion del conocimiento para la empresa	Grupo de gestión del talento humano	nov-25	Metodología documentada
									Control 3: El proceso cuenta con un formato de repositorio de conocimiento que permite identificar y organizar informacion tacita y explicita derivada de los diferentes procesos institucionales; esta informacion se consolida y almacena anualmente en el repositorio de la empresa. (causa 1)	Probabilidad						
GESTION DEL TALENTO HUMANO	8	ADMINISTRATIVO	Error en liquidación y pago extemporaneo de las obligaciones de nomina	Afectación reputacional y economica	Error en liquidación y pago extemporaneo de las obligaciones de nomina	1. Reporte inoportuno de novedades de personal por parte de los profesionales de apoyo de th de las redes y jefes inmediatos. 2. Fallas tecnologicas en el sistema SIOS 3. Fallas humanas	Posibilidad de afectación reputacional y economica, por error en liquidación y pago extemporaneo de las obligaciones de nomina, debido a: reporte inoportuno de novedades de personal por parte de los profesionales de apoyo de th de las redes y jefes inmediatos, fallas tecnologicas en el sistema sios, fallas humanas	100% MUY ALTA 60% MODERADO ALTO	Control 1: El secretario de Talento Humano, de acuerdo al procedimiento establecido, archiva en la historia laboral de cada funcionario todos los documentos referentes a novedades y demás situaciones que se generen, relacionando la información en la hoja de control anexa a cada historia laboral. (causa 3)	Impacto	18% MUY BAJA 60% MODERADO MODERADO	MITIGAR EL RIESGO	1. Identificar que situaciones administrativas pueden optimizarse en aplicativo para facilitar el cálculo y gestión de Nómina.	Oficina Asesora de Comunicaciones y Sistemas - Asesora Grupo de Gestión de Talento Humano - Técnico Administrativo Nómina	30-nov-25	Acta de Reunión Lista de Asistencia
									Control 2: La Nomina es proyectada por el Tecnico administrativo de Talento Humano utilizando el sistema de informacion SIOS, posteriormente es revisada por al Asesor de Talento Humano, la Subgerencia Financiera y Comercial, antes de su aprobación por la Gerencia. (causa 1, 2 y 3)	Probabilidad			2. Realizar ajustes en aplicativo de nomina	Oficina Asesora de Comunicaciones y Sistemas - Proveedor de Aplicativo	30-nov-25	Ajustes en Aplicativo
									Control 3: El tecnico administrativo encargado de nómina valida la informacion de la nomina previo al pago a través del formato GTH-RPN 541VERIFICACION DE REQUISITOS MINIMOS PARA PAGO DE NOMINA. (causa 2 y 3)	Probabilidad			3. Realizar monitoreo y seguimiento a los controles para que se apliquen continuamente, presentando informe al comité coordinador de control interno	Líder del proceso Oficina Control Interno	Semestralmente	Actas e informes
			Pago extemporaneo de seguridad social, cesantias prima de navidad y prima de servicios	Efecto dañoso sobre el recurso publico	Pago extemporaneo de seguridad social, cesantias prima de navidad y prima de servicios	1. Inconsistencias en el sistema SIOS que no generan la informacion de forma oportuna para la liquidacion de seguridad social, cesantias prima de navidad y prima de servicios. 2. Actualización de la	Posibilidad de efecto dañoso sobre el recurso publico por pago extemporaneo de seguridad social, cesantias prima de navidad y prima de servicios debido a inconsistencias en el sistema SIOS que no generan la informacion de forma oportuna		Control 1: El tecnico administrativo de nomina revisa la normatividad aplicable validando las fechas de pagos vigentes y los conceptos aplicables a la liquidacion del sector publico (causa 2)	Probabilidad		ACEPTAR EL RIESGO (El riesgo se encuentra en un nivel que puede asumir el mismo, conociendo los efectos de su				

GESTION DEL TALENTO HUMANO	9	FISCAL				normatividad 3. Fallas humanas	para la liquidación de seguridad social, cesantías prima de navidad y prima de servicios, actualización de la normatividad, fallas humanas.	100% MUY ALTA 80% MAYOR ALTO	Control 2: La liquidación de aportes de seguridad social es proyectada por el técnico de talento humano, revisada por el Asesor de Talento Humano y la Subgerencia Financiera y Comercial, antes de su aprobación por la Gerencia. (causa 1 y 3)	Probabilidad		13% MUY BAJA 80% MAYOR ALTO	posible materialización sin necesidad de tomar otras medidas de control diferentes a las que se poseen)	1. Realizar monitoreo y seguimiento a los controles para que se apliquen continuamente, presentando informe al comité coordinador de control interno	Líder del proceso Oficina Control Interno	Semestralmente	Actas e informes
									Control 3: El técnico de talento humano encargado de nómina, mensualmente valida que el cálculo de la seguridad social del sistema de información sea el mismo que el cálculo manual. (causa 1 y 3)	Probabilidad							
									Control 4: El técnico administrativo encargado de nómina valida la información de la nómina previo al pago a través del formato GTH-RPN 541VERIFICACION DE REQUISITOS MINIMOS PARA PAGO DE NOMINA. (control 1 y 3)	Probabilidad							
GESTION DEL TALENTO HUMANO	10	FISCAL	Pago de viáticos y gastos de viaje y/o capacitaciones sin autorización por parte de jefe inmediato y gerenci	Efecto dañoso sobre el recurso público	Pago de viáticos y gastos de viaje y/o capacitaciones por parte de jefe inmediato y gerenci	Debido a 1. Tramites por solicitud verbal sin soportes de aprobación	Posibilidad de efecto dañoso sobre el recurso público, por pago de viáticos y gastos de viaje y/o capacitaciones sin autorización por parte de jefe inmediato y gerencia, debido a tramites por solicitud verbal sin soportes de aprobación	60% MEDIA 40% MENOR MODERADO	Control 1: El técnico administrativo de talento humano, recibe la comunicación oficial de la aprobación para la salida del personal con visto bueno del jefe inmediato y gerencia (causa 1)	Probabilidad		15% MUY BAJA 40% MENOR BAJO	ACEPTAR EL RIESGO (El riesgo se encuentra en un nivel que puede asumir el mismo, conociendo los efectos de su posible materialización sin necesidad de tomar otras medidas de control diferentes a las que se poseen)	1. Realizar monitoreo y seguimiento a los controles para que se apliquen continuamente, presentando informe al comité coordinador de control interno	Líder del proceso Oficina Control Interno	Semestralmente	Actas e informes
									Control 2: La liquidación de viáticos y resolución es proyectada por el técnico de talento humano, posteriormente es revisada por el Asesor de Talento Humano y la Subgerencia Financiera y Comercial, antes de su aprobación por la Gerencia. (causa 1)	Probabilidad							
									Control 3: El funcionario entrega a la oficina de talento humano las certificaciones de permanencia y certificados de capacitaciones para validación del cumplimiento de lo encomendado. (causa 1)	Probabilidad							
GESTION DEL TALENTO HUMANO	11	SARLAF	Nombramiento del personal vinculado con lavado de activos o procesos delictivos con sentencia en firme	Afectación reputacional, afectación económica, afectación legal, contagio	Nombramiento del personal vinculado con lavado de activos o procesos delictivos con sentencia en firme	Debido a: 1. No verificar las listas cautelares. 2. No contar con acceso a las herramientas tecnológicas para verificar listas cautelares.	Posibilidad de afectación reputacional, afectación económica, afectación legal, contagio, por nombramiento del personal vinculado con lavado de activos o procesos delictivos con sentencia en firme, debido a: no verificar las listas cautelares, no contar con acceso a las herramientas tecnológicas para verificar listas cautelares	40% BAJA 80% MAYOR ALTO	Control 1: El candidato a vincular registra, actualiza y autoriza la información cliente y usuario contenida en el formato SARLAF GJ-AIC- 104 "Actualización de información cliente y usuario", formato que se anexa a los documentos soporte de nombramiento. (causa 1)	Probabilidad		10% MUY BAJA 80% MAYOR ALTO	MITIGAR	1. Contratación de aplicativo de validación de listas restrictivas, cautelares y sancionatorias. Antisoborno Anticorrupción - AntiFraude SARLAFT	Subgerencia Financiera y comercial Oficina Sistemas de información	2025	Contrato
									Control 2: El Grupo de Gestión de Talento Humano verifica los datos de antecedentes del candidato antes de su vinculación, a través de la consulta en la lista de sanciones "Office of Foreign Assets Control" - OFAC (lista CLINTON), de lo cual se deja registro en la lista de chequeo de validación previa a la vinculación. (causa 1)	Probabilidad				2. Aplicación de la herramienta de validación de listas restrictivas, cautelares y sancionatorias.	Subgerencia Financiera y comercial Secretaría general Oficina Jurídica Talento Humano	2025	Informes de validación
									Control 3: El Grupo de Gestión de Talento Humano consulta periódicamente en la lista de sanciones "Office of Foreign Assets Control" - OFAC (lista CLINTON), una muestra del personal que se encuentra vinculado a la Empresa de lo cual se deja registro de la huella de búsqueda en la historia laboral del funcionario. (causa 1)	Probabilidad				3. Realizar monitoreo y seguimiento a los controles para que se apliquen continuamente, presentando informe al comité coordinador de control interno	Líder del proceso Oficina Control Interno	Semestralmente	Actas e informes

GESTION DEL TALENTO HUMANO	12	SICOF	VINCULACION DE PERSONAL SIN EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS Y/O REQUISITOS FALSOS PARA OCUPAR EL CARGO	Hallazgos disciplinarios por parte de entes de control. Afectación de la imagen de la entidad.	Vinculación de personal sin cumplimiento de requisitos del cargo y/o documentos falsos	Debido a: Tráfico de influencias. Beneficio a terceros. Dadivas.	Posibilidad de hallazgos disciplinarios por parte de entes de control, afectación de la imagen de la entidad, por vinculación de personal sin cumplimiento de requisitos del cargo y/o requisitos falsos para ocuparlo, debido a tráfico de influencias. Beneficio a terceros. Dadivas.	60% Media 80% Mayor ALTO	1. Aplicación de la herramienta denominada "lista de validación de documentos anexos a la hoja de vida" GTH-VHV 334	Probabilidad	36% Baja 80% Mayor ALTO	MITIGAR	1. Realizar doble verificación para el cumplimiento y validación de la documentación aportada para la vinculación	El abogado adscrito a talento humano	Cada vez que se realice vinculación de personal	Listas de verificación
													2. Seguimiento a los reportes en la plataforma tecnología portal de denuncias - canal de comunicación para novedades frente a situaciones en donde se detecten eventuales irregularidades, incumplimientos normativos, actividades sospechosas, evidencias y demás que puedan tener relación con eventos de Corrupción, Opacidad, Fraude o Soborno.	Sistemas de información Oficina Jurídica	Permanente	(No de denuncias tramitadas /No de denuncias realizadas)*100
													3. Realizar monitoreo y seguimiento a los controles para que se apliquen continuamente, presentando informe al comité coordinador de control interno	Líder del proceso Oficina Control Interno	Semestralmente	Actas e informes

APROBACION LIDER DEL PROCESO			REVISION JEFE OFICINA CONTROL INTERNO	
NOMBRE	CARGO	FIRMA	NOMBRE	FIRMA
ANGELA DANIELA RODRIGUEZ	ASESORA DE TALENTO HUMANO	(Aprobado mediante acta No 4 del 14 de agosto comité coordinador de control interno)	JAIME ALBERTO SANTACRUZ	