

IDENTIFICACION DEL RIESGO						ANALISIS DEL RIESGO INHERENTE			VALORACION DEL RIESGO		RIESGO RESIDUAL					ACCIONES DE MANEJO DEL RIESGO RESIDUAL				
						Riesgo Inherente			Identificación y evaluación de los controles existentes		Calificación del Riesgo		Evaluación del Riesgo							
No Riesgo	Proceso	Objetivo	Causas	Riesgo	Consecuencias	Probabilidad	Impacto	Zona de Riesgo Inherente	Controles	Probabilidad	Impacto	Severidad Residual P x I x L	Zona de Riesgo	Opción de Manejo	Acciones	Registro/Evidencia	Fecha de Inicio	Fecha Terminación	Responsable (cargo)	
1	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gestionar el manejo del capital humano y la cultura organizacional de manera oportuna, a través de funcionarios competentes y comprometidos, mediante la generación de un ambiente laboral armónico en el cual el desempeño laboral sea eficiente. Así mismo, contribuir en el adecuado ejercicio de la función pública, adelantando los procesos disciplinarios, respecto a las conductas de los servidores y ex servidores públicos de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, como también, las actividades orientadas a prevenir y garantizar el buen funcionamiento de la gestión pública, salvaguardando el cumplimiento de	1. Presupuesto insuficiente para ejecutar los programas. 2. Deficiencia de planeación en las actividades para proyectar los recursos necesarios. 3. No contar con el personal suficiente e idóneo para ejecutar las actividades de los programas del Grupo. 4. Procesos de contratación no exitosos.	Incumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia	1. Afectación de los resultados y cumplimiento de las metas del grupo en la vigencia. 2. Afectación en la edición del clima laboral por el incumplimiento de los programas que le apuntan a este objetivo. 3. Sanciones disciplinarias. 4. Sanciones de entes estatales como el Ministerio de Trabajo por normas del SGSST.	3	4	EXTREMA	1. Seguimiento indicadores POA y PES de Min Minas trimestralmente. 2. Seguimiento cronograma de actividades del Plan Estratégico. 3. Seguimiento Ejecución Presupuestal de GGTH	1	4	4	ALTA	Evitar	1. Realizar seguimiento trimestral de los indicadores desde planeación y la vicepresidencia.	Calculo de indicadores	31/01/2019	15/12/2019	Coordinador Gestión Talento Humano	
2	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gestionar el manejo del capital humano y la cultura organizacional de manera oportuna, a través de funcionarios competentes y comprometidos, mediante la generación de un ambiente laboral armónico en el cual el desempeño laboral sea eficiente. Así mismo, contribuir en el adecuado ejercicio de la función pública, adelantando los procesos disciplinarios, respecto a las conductas de los servidores y ex servidores públicos de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, como también, las actividades orientadas a prevenir y garantizar el buen funcionamiento de la gestión pública, salvaguardando el cumplimiento de	1. Proceso manual de registro de la información en planta personal, información desactualizada. 2. Manejo de alto volumen de documentación que puede ocasionar fallas en la entrega de la información.	Inconsistencias en la información certificada de la planta de personal a funcionarios y/o terceros.	1. Investigaciones disciplinarias 2. Mala imagen del grupo. 3. Reproceso en la prestación del servicio. 4. Acciones judiciales en contra de la Entidad.	3	4	EXTREMA	1. Delegación en sólo una (1) persona la responsabilidad del manejo y actualización de la información. 2. Revisión por otro funcionario de la veracidad de la información	1	4	4	ALTA	Evitar	2. Revisar que todas las certificaciones generadas en el Grupo de Talento Humano lleve el visto bueno de quienes elaboran, revisan y aprueban.	Certificaciones con validaciones	31/01/2019	15/12/2019	Coordinador Gestión Talento Humano	
3	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gestionar el manejo del capital humano y la cultura organizacional de manera oportuna, a través de funcionarios competentes y comprometidos, mediante la generación de un ambiente laboral armónico en el cual el desempeño laboral sea eficiente. Así mismo, contribuir en el adecuado ejercicio de la función pública, adelantando los procesos disciplinarios, respecto a las conductas de los servidores y ex servidores públicos de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, como también, las actividades orientadas a prevenir y garantizar el buen funcionamiento de la gestión pública, salvaguardando el cumplimiento de	1. Manejo unipersonal del programa de nómina 2. Recursos insuficientes. 3. Errores en reportes de novedades. 4. Fallas técnicas del sistema.	Liquidación inexacta y/o no oportuna de salarios, prestaciones sociales, aportes parafiscales, etc.	1. Sanciones fiscales por pagos extemporáneos. 2. Detrimiento patrimonial. 3. Sanciones disciplinarias	1	5	EXTREMA	1. Preliquidación de nómina 2. Revisión de la versión final antes de trámite de pago	1	3	3	MODERADA	Evitar	3. Revisar que la liquidación de la nómina presente los registros de firma de quienes elaboran, revisan y aprueban el documento.	Liquidación de nómina con validaciones	31/01/2019	15/12/2019	Coordinador Gestión Talento Humano	
4	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gestionar el manejo del capital humano y la cultura organizacional de manera oportuna, a través de funcionarios competentes y comprometidos, mediante la generación de un ambiente laboral armónico en el cual el desempeño laboral sea eficiente. Así mismo, contribuir en el adecuado ejercicio de la función pública, adelantando los procesos disciplinarios, respecto a las conductas de los servidores y ex servidores públicos de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, como también, las actividades orientadas a prevenir y garantizar el buen funcionamiento de la gestión pública, salvaguardando el cumplimiento de	1. Soportes guardados en archivos paralelos. 2. Manejo de alto volumen de documentos físicos. 3. Préstamo de las historias laborales físicas a otras personas que pueden generar extravíos. 4. Falta de documentos soportes en las historias laborales. 5. Falta de capital humano para realizar esta tarea.	Historias laborales incompletas	1. Sanciones disciplinarias al custodio. 2. Hallazgos en auditorías. 3. Alteración en la prestación del servicio por demoras en la búsqueda de los documentos. 4. Reprocesos en el manejo de la información.	2	4	ALTA	1. Lista de chequeo de los documentos que deben reposar en la historia laboral. 2. Custodia de sólo un servidor de las historias laborales. 3. Registro de préstamo y retorno de las historias laborales para revisión de otros servidores	2	2	4	BAJA	Evitar	1. Revisar que todas las historias laborales tengan la lista de chequeo y hoja de control que detalla el contenido de la documentación que contiene la carpeta.	Lista de chequeo y hoja de control	31/01/2019	15/12/2019	Coordinador Gestión Talento Humano	
5	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gestionar el manejo del capital humano y la cultura organizacional de manera oportuna, a través de funcionarios competentes y comprometidos, mediante la generación de un ambiente laboral armónico en el cual el desempeño laboral sea eficiente. Así mismo, contribuir en el adecuado ejercicio de la función pública, adelantando los procesos disciplinarios, respecto a las conductas de los servidores y ex servidores públicos de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, como también, las actividades orientadas a prevenir y garantizar el buen funcionamiento de la gestión pública, salvaguardando el cumplimiento de	1. Falta de presupuesto para la ejecución de las actividades que se deben llevar a cabo de conformidad con la normatividad. 2. Personal insuficiente para el cumplimiento de las actividades. 3. Desconocimiento de la normatividad.	Incumplimiento de las políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST	1. Sanciones disciplinarias. 2. Sanciones por parte del Ministerio de Trabajo. 3. Ocurrencia de accidentes laborales.	1	5	EXTREMA	1. Definir oportunamente los recursos que se requerirán de acuerdo con la planeación de las actividades para garantizar su apropiación. 2. Definir las responsabilidades equitativamente dentro del cronograma de ejecución de las mismas para garantizar su cumplimiento	1	3	3	MODERADA	Evitar	1. Realizar seguimiento al cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución No 104 de 2017 para garantizar la implementación del	Cuadro de Excel con seguimiento	31/01/2019	15/12/2019	Coordinador Gestión Talento Humano	