

PROCESO:

DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO

NRO	RIESGO	ALGUNAS POSIBLES CAUSAS	ALGUNAS POSIBLES CONSECUENCIAS	P	I	NRA	ALGUNOS CONTROLES	EVALUACION DEL CONTROL	C	V	NRR	ACCIÓN
1	Personal a cargo desmotivado, insatisfecho, baja productividad, otra condición no deseada respecto la actividad laboral	- Ausencia o fallas de Comunicación, poco trabajo en equipo, divisiones al interior, decisiones centralizadas, no brindar confianza y autonomía a los integrantes del equipo, no conocer el equipo de trabajo y sus funciones - No motivar el equipo de trabajo - Actuación ajena a los principios y valores	- No lograr objetivos, metas, dificultades en las relaciones interpersonales del equipo de trabajo, conflictos al interior del área. Frustración laboral - Bajo rendimiento del trabajador - Afectación de la salud mental	1	2	B	Procedimientos para la gestión, Reuniones periódicas para trabajo en colectivo, reuniones del líder con cada uno de los coordinadores para evaluar los procesos, talleres de trabajo en equipo y comunicación asertiva Formación de Líderes, objetivos de trabajo claros y socializados para trabajar con metas en común	Es aplicado, efectivo y se documenta	1	1	BAJO	Monitoreo
2	Desacierto en las decisiones	- Gestión inoportuna, equivocada, sin resultado, desconocimiento del área y los procesos - Omisión a las políticas, normas, legislación, desconocimiento del plan de desarrollo	- No lograr objetivos, metas, conflictos al interior de la dirección y de la institución - Implicaciones legales	1	2	B	Procedimientos para la gestión	Es aplicado, efectivo y se documenta	1	1	BAJO	Monitoreo
3	Grupo de trabajo realizando la actividad de manera desarticulada	Falta de Reuniones periódicas con todo el equipo donde se de información de los procesos más importantes que esté realizando la Universidad y donde cada área socialice actividades, eventos y procesos en donde se puedan articular, no involucrar al equipo de trabajo en la toma de decisiones. Desconocimiento del plan de desarrollo de la División de Desarrollo Humano	- Dificultad para la gestión de la dirección - Dificultad para el logro de los objetivos y metas - Desconocimiento de lo que hace el otro en el mismo grupo	2	3	B	Reuniones periódicas del equipo de trabajo	Es aplicado, efectivo y se documenta	1	1	BAJO	Monitoreo
4	No conformidad con el Sistema de Gestión	- Desconocimiento del Sistema de Gestión, no articulación con el sistema de gestión - Gestión inoportuna - Omisión a los requisitos	- Exponer la Institución a la pérdida del certificado ISO, bajar la calidad - Reproceso	1	2	B	Seguimiento de la Dirección y el equipo de trabajo	Es aplicado, efectivo y se documenta	1	1	BAJO	Monitoreo
5	Desacierto en el presupuesto presentado a la dirección	- Deficiencia en la planeación del presupuesto, falta de comunicación con el área de presupuesto y con las coordinaciones de la división de desarrollo humano - Desconocimiento de las necesidades del área	- Reproceso. No realización de actividades y procesos por falta de presupuesto por no programación del mismo. - Exponer a la Institución en dificultades	1	2	B	Procedimiento para la gestión del presupuesto Socialización con el equipo de trabajo	Es aplicado, efectivo y se documenta	1	1	BAJO	Monitoreo
6	Complejidad para la gestión del proceso	No revisar, mantener y mejorar el desarrollo del Sistema de Gestión Humana de la Universidad. Desconocimiento del sistema de planificación. No disponer de un sistema de información de todos los procesos que se lideran al interior de las áreas de la División, por ejemplo, capacitación, selección, becas, certificados, etc.	- Procesos desarticulados - Desconocimiento de lo que hace el otro - Dificultad para lograr objetivos y metas - Dificultad para la gestión de la dirección	2	3	B	- Cronograma de reuniones del equipo, Lectura y conocimiento del sistema de planificación, plan de desarrollo y procesos de las áreas de la división - Informes	Es aplicado, efectivo y se documenta	1	1	BAJO	Monitoreo
7	Desconocimiento del plan de desarrollo	Omisión en la lectura y revisión del plan de desarrollo, desinterés en la articulación del plan en el trabajo de la división	Trabajo sin orientación a unas metas que se ajusten a los intereses y propósitos de la Universidad.	1	3	B	Revisión del plan de desarrollo y presentación de informes de gestión en articulación con el mismo, reuniones con el equipo de trabajo para socialización y construcción de indicadores del plan.	Es aplicado, efectivo y se documenta	1	1	BAJO	Monitoreo
8	Falta de comunicación con el personal de la institución	Ignorar las necesidades y requerimientos del personal que labora en la institución	Deterioro del clima laboral, errores en la comunicación, personal desmotivado, baja resolución de conflictos.	1	3	B	Comunicación constante a través de los diferentes canales de la organización, atención al cliente interno de manera personalizada.	Es aplicado, efectivo y se documenta	1	1	BAJO	Monitoreo
NIVEL DE RIESGO DEL PROCESO		BAJO										