
 MEDICAMENTOS, INSUMOS Y EQUIPOS MEDICOS		MATRIZ DE RIESGOS GESTION TALENTO HUMANO				GTH-MR-01 VERSION 1	
		ANALISIS DE RIESGO POR PROCESOS - METODOLOGÍA IEC 31010:2009 - EPO				PAGINA 1 DE 2	
		PROCESO / SUBPROCESO: GESTION TALENTO HUMANO		Fecha revisión: 1/03/2018		Fecha aprobación: 1/03/2018	
EVENTO	VALOR	EPO	ANÁLISIS		ACCIONES	CARGO	
		PALABRA GUÍA	CAUSA	EFFECTO	AMERGO (Acciones para Mitigar Eventos de Riesgo y generar oportunidades)	RESPONSABLE	AUTORIDAD
CREAR PERFIL	2	"Ninguno o no" (Definición: no se logra ninguna parte del resultado previsto, o la condición prevista esta ausente)	1.No fue aprobado 2.no se han definido las competencias	1.1 No se puede realizar la selección 2.1 Demora en el proceso de selección 3.1 Implicación de orden legal.	1.1 convocar la novedad encontrada/ Emitir comunicado de no continuar con el proceso de selección. 2.1 Convocar reunión con jefe de proceso.	1.1 Auxiliar de talento humano	Jefe de talento humano
		"Parte de" (Definición: se lleva a cabo parcialmente el evento o la actividad dando como origen a una reducción cualitativa de la percepción de satisfacción de una o mas partes interesadas)	1. Información incompleta	1. Perfil ineficiente	1. Crear perfil de cargo con los encargados del proceso.	1. Jefes de area y Jefe de talento humano.	Jefes de area y Jefe de talento humano.
		"Inverso, opuesto a" (Definición: comprensión que desencadena desviación o cambio de criterio de un requerimiento para un evento o actividad dando como resultado un retroflujo que conlleva a la perdida de la capacidad en la percepción de satisfacción de una o mas partes interesadas)	1. No existe información a la mano.	1. Proceder de manera equivoca en la selección del candidato.	1. Utilizar varias fuentes de información.	1. Jefes de area y Jefe de talento humano.	Jefes de area y Jefe de talento humano.
APROBACIÓN DE LA VACANTE	2	"Ninguno o no" (Definición: no se logra ninguna parte del resultado previsto, o la condición prevista esta ausente)	1. No ser aprobada.	1.No se puede realizar la selección.	1 Informar al jefe de proceso, para que valide directamente con la gerencia.	1. Jefes de area y Jefe de talento humano.	Jefes de area y Jefe de talento humano.
		"Parte de" (Definición: se lleva a cabo parcialmente el evento o la actividad dando como origen a una reducción cualitativa de la percepción de satisfacción de una o mas partes interesadas)	1. Es aprobada pero el salario es diferente. 2. Es aprobada temporalmente. 3. Es aprobado el salario pero el cargo se debe modificar.	1. Seleccionar personal no eficaz. 2. Seleccionar con dificultad por la limitación de tiempo. 3. Modificar el perfil.	1. Utilizar todas las fuentes de busquedas accequibles. 2.Utilizar todas las fuentes de busquedas accequibles. 3.Reunirse con los jefes y modificar perfil de cargo.	1. Jefes de area y Jefe de talento humano.	Jefes de area y Jefe de talento humano.
		"Inverso, opuesto a" (Definición: comprensión que desencadena desviación o cambio de criterio de un requerimiento para un evento o actividad dando como resultado un retroflujo que conlleva a la perdida de la capacidad en la percepción de satisfacción de una o mas partes interesadas)	Aprobación con modificaciones a las solicitadas en el perfil. Dando como resultado un nuevo perfil.	1. Seleccionar personal no eficaz. 2. Seleccionar personal sin perfil de competencias requerido. 3. Dificultad al establecer por definir competencias.	1.Cumplir los requerimientos reglamentarios establecidos para la solicitud de documentos tecnicos del proyecto. 2.Capacitar al responsable en temas de información necesaria para la solicitud de documentos tecnicos. 3.Supervision del Director tecnico a las labores desempeñadas por los inspectores del organismo de inspeccion.	1, Auxiliares de talento humano	Jefe de talento humano

		MATRIZ DE RIESGOS GESTION TALENTO HUMANO				GTH-MR-01 VERSION 1	
		ANALISIS DE RIESGO POR PROCESOS - METODOLOGÍA IEC 31010:2009 - EPO				PAGINA 2 DE 2	
		PROCESO / SUBPROCESO: GESTION TALENTO HUMANO		Fecha revisión: 1/03/2018		Fecha aprobación: 1/03/2018	
APROBAR PERFIL /CALIDAD	2	"Ninguno o no" (Definición: no se logra ninguna parte del resultado previsto, o la condición prevista esta ausente)	1.No ser aprobada por calidad.	1. No se puede crear el perfil	1. Socializar con el jefe del proceso el resultado.	1. Jefes de area y Jefe de talento humano.	Jefes de area y Jefe de talento humano.
		"Parte de" (Definición: se lleva a cabo parcialmente el evento o la actividad dando como origen a una reducción cualitativa de la percepción de satisfacción de una o mas partes interesadas)	1. Es creada pero las funciones y responsabilidades se deben ajustar. 2. Es creada pero la formación no corresponde al cargo.	1. No se avanza en la creación del perfil. Se debe reajustar. 2. Se debe de nuevo reevaluar la formación.	1. Realizar ajustes y cambios con el jefe de proceso. 2.Reevaluar formación con jefes de proceso.	1. Jefes de area y Jefe de talento humano.	Jefes de area y Jefe de talento humano.
		"Inverso, opuesto a" (Definición: comprensión que desencadena desviación o cambio de criterio de un requerimiento para un evento o actividad dando como resultado un retroflujo que conlleva a la perdida de la capacidad en la percepción de satisfacción de una o mas partes interesadas)	1. Aprobación con modificaciones a las solicitadas en el perfil. Dando como resultado un nuevo perfil.	2.1 No se tiene claridad en cuanto a los roles de las partes	2.1 Compartir el formato de reunión, reforzado con una comunicación formal	1. Jefes de area y Jefe de talento humano.	Jefes de area y Jefe de talento humano.
SOLICITAR DOCUMENTOS Y EXAMENES MEDICOS	2	"Ninguno o no" (Definición: no se logra ninguna parte del resultado previsto, o la condición prevista esta ausente)	1. No tener negociación para realizar los exámenes. 2. No presentar los exámenes. 3. No realizar los exámenes correspondientes. 4. Exámenes con resultados de no apto.	1. Los exámenes pueden ser alterados. 2. No se continua con el proceso de contratación. 3. Solicitar de nuevo los exámenes correspondientes. 4. No se continua con la contratación.	1. Primero validar documentación e institución. 2. No se continua con el proceso y se informa al jefe del proceso. 3. Informar al aspirante del error, para que de nuevo presente los exámenes correspondientes. 4. Se le informa al jefe de proceso y se inicia nuevamente el proceso de búsqueda.	1. Auxiliar de talento humano y jefe de procesos.	Jefe de talento humano
		"Parte de" (Definición: se lleva a cabo parcialmente el evento o la actividad dando como resultado un retroflujo que conlleva a la percepción de satisfacción de una o mas partes interesadas)	1. Solo se realiza el ocupacional de ingreso y no los exámenes de sangre.	1. No se puede realizar la contratación.	1.De nuevo solicitar los exámenes correspondientes.	Auxiliar de talento humano	Jefe de talento humano
		"Inverso, opuesto a" (Definición: comprensión que desencadena desviación o cambio de criterio de un requerimiento para un evento o actividad dando como resultado un retroflujo que conlleva a la perdida de la capacidad en la percepción de satisfacción de una o mas partes interesadas)	1. Realizar exámenes diferentes.	1. Se detiene contratacion.	2.1 Contar con un formato de reuniones (perfil, objetivo, acciones esperadas, próximos pasos) 3. De nuevo se solicita exámenes correspondientes.	1. Auxiliar de talento humano y jefe de talento humano.	Jefe de talento humano

APROBADO POR: JEFE DE GESTION TALENTO HUMANO
EL DIA 01 DE MARZO 2018