

**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP  
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO**

COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 ESTÁNDAR: POLÍTICAS ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS  
 FORMATO: Definición Políticas Administración de Riesgos - Objetivos Institucionales  
 N°: 91

(1) OBJETIVO INSTITUCIONAL:

(2) MACROPROCESO: CÓDIGO:

(3) PROCESO: CÓDIGO:

(4) SUBPROCESO: CÓDIGO:

| (5) Objetivos Institucionales/Macroproceso/Proceso/Subproceso | (6) Riesgos   | (7) Puntaje | (8) Políticas Administración de Riesgos   |
|---|---|-------------|---|
| Impulsar la excelencia en la gestión de Recursos Humanos      | Huelga  | 40          | <b>Política de Recursos Humanos</b> Promover el liderazgo efectivo, que propicie, favorezca y acompañe la generación de condiciones de un clima laboral positivo en un entorno de respeto. Acordar con los funcionarios Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo como instrumentos de fortalecimiento institucional   |
| Impulsar la excelencia en la gestión de Recursos Humanos      | Accidente Laboral                                   | 40          | <b>Manual de Política de Seguridad</b> 6,7,1 Velar para que ningún trabajo sea iniciado sin que los funcionarios estén debidamente equipados para su ejecución 6,7,2, Inspeccionar constantemente los equipos de protección individual y colectivos, así como las herramientas, equipos y servicios de transporte 6,8,1: Cumplir con todas las normas y procedimientos de seguridad establecidos.   |
| Impulsar la excelencia en la gestión de Recursos Humanos      | Incumplimiento de Procesos                          | 40          | <b>Política de Recursos Humanos</b><br>4.4. Adoptar el modelo de gestión por competencias, basado en los criterios de mérito y flexibilidad para potenciar el capital humano y reconociendo que el desempeño o comportamiento es resultado de los valores, principios, conocimientos, habilidades y actitudes para asegurar la mejora continua de la calidad del servicio.  |
| Impulsar la excelencia en la gestión de Recursos Humanos      | Incremento de enfermedades prevenibles en empleados | 30          | <b>Política de Recursos Humanos</b> 5.8. Bienestar Laboral: Promover la asistencia social a los Servidores Públicos, impulsando programas preventivos para la protección de la salud que favorezcan el bienestar integral a través de un proceso que desarrolle programas culturales, espirituales, recreativos entre otros, propiciando condiciones para un clima laboral apropiado y facilitando la comunicación efectiva.  |
| Impulsar la excelencia en la gestión de Recursos Humanos      | Error en ejecución de trabajo y de gestión          | 20          | <b>Política de Recursos Humanos</b><br>4.4. Adoptar el modelo de gestión por competencias, basado en los criterios de mérito y flexibilidad para potenciar el capital humano y reconociendo que el desempeño o comportamiento es resultado de los valores, principios, conocimientos, habilidades y actitudes para asegurar la mejora continua de la calidad del servicio.<br>5.5. Formación y Capacitación: Desarrollar un proceso de formación y capacitación integral, orientado a potenciar el desarrollo de las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), con el fin de lograr la realización plena del Servidor Público en su labor y el logro de una eficaz y eficiente prestación de servicios a la comunidad, facilitando las oportunidades para concretar sus iniciativas de formación, actualización y especialización en el puesto de trabajo. |

Elaborado por: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Revisado por: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Aprobado por: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_