


RIESGOS DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<div><div><div>CONATEL</div></div><div>COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES</div></div>									
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS Y CONTROLES									
DEPENDENCIA: GERENCIA DE CAPITAL HUMANO								VERSIÓN 2.0	
(1)Proceso: Gestión del Talento Humano									
(2)Objetivo del Proceso: Planificar, desarrollar y fortalecer las capacidades del talento humano de la institución, a fin de asegurar un desempeño eficiente, alineado a los objetivos estratégicos y a la normativa vigente.									
(3)Procedimiento: Elaboración, aprobación y socialización del Plan de Desarrollo del Talento Humano									
Identificación de los riesgos				Análisis de los riesgos				Definición de los controles	
(4)ACTIVIDAD	(5)DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	(6)CAUSA	(7)EFECTO	(8)PROBABILIDAD	(9)IMPACTO	(10)CALIFICACIÓN	(11)EVALUACIÓN	(12)DESCRIPCIÓN DEL CONTROL EXISTENTE	(13)NUEVAS ACCIONES DE CONTROL
Identifica acciones y necesidades de la Gestión del Talento Humano	Inexactitud: Evaluar con errores y desaciertos las necesidades y acciones del talento humano	desconocimiento. Análisis incorrecto.	Reprogramaciones	2	10	20	Moderado	Evaluar con errores y desaciertos las necesidades y acciones del talento humano	
Analiza las necesidades y priorizar las acciones a corto plazo que generen cumplimiento de objetivos	Incompleto: Requisitos y condiciones necesarias sesgadas e incompletas	Desconocimiento para completar los datos requeridos. Sobrecarga de trabajo	Obtención de información parcial, lo cual dificulta la disponibilidad de datos y procesamiento de la información	3	10	30	Importante	Requisitos y condiciones necesarias sesgadas e incompletas	Asignación de responsables por área y establecimiento de plazos para la entrega completa de información.
Diseña el Plan de Desarrollo del Talento Humano en borrador	Demora: Tardanza en la verificación y validación de los datos recolectados	Excesiva Burocracia. Desinterés	Presentación de la documentación fuera del plazo estipulado. Desprestigio a la institución	2	10	20	Moderado	Tardanza en la verificación y validación de los datos recolectados	
Recibe el Plan de Desarrollo del Talento Humano para su verificación y posterior remisión a Directorio	Desacuerdo: Equivocación o error en la toma de decisiones	Desconocimiento. Desinterés.	Sanciones. Pérdidas económicas. Interrupción de servicios. Daño de imagen.	2	20	40	Importante	Equivocación o error en la toma de decisiones	Implementar lista de verificación para la toma de decisiones y validación por más de un responsable.
Recibe y gestiona aprobación	Demora: Tardanza en la verificación y formalización de la documentación de aprobación	Excesiva Burocracia. Desinterés	Invalidez de trámites realizados. Trabajo en vano. Desprestigio a la institución	2	20	40	Importante	Tardanza en la verificación y formalización de la documentación de aprobación	Digitalización del proceso y control de plazos mediante registro de seguimiento.
Verifica y Aprueba Resolución	Error: Documentación con desaciertos y fallas	Desconocimiento para completar los datos requeridos. Sobrecarga de trabajo	Obtención de información parcial, lo cual dificulta la disponibilidad de datos y procesamiento de la información	2	20	40	Importante	Documentación con desaciertos y fallas	Capacitación en elaboración de resoluciones y control cruzado entre áreas.
Socializa Resolución	Demora: Tardanza en la difusión de la documentación organizacional	Desconocimiento. Desinterés.	Sanciones. Interrupción de servicios. Daño de imagen.	2	10	20	Moderado	Tardanza en la difusión de la documentación organizacional	
Recibe y Remite para su ejecución	Desacuerdo: Error en la gestión de la documentación	Excesiva Burocracia. Desinterés	Incumplimiento de lo estipulado en los documentos organizacionales	2	10	20	Moderado	Error en la gestión de la documentación	
Analiza las acciones a ejecutar estipulando un cronograma				2	20	40	Importante		Aprobación formal del cronograma y seguimiento periódico de su cumplimiento.
<div><div><div>MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ</div><div><div>Comando digitalizado por web</div><div>Verificado: MIRNA NATALIA GONZALEZ</div><div>Fecha: 2025.12.24 10:20:15 -0500</div></div></div><div>Elaborado por: Mirna Natalia Medina G.</div><div>Fecha: 23/12/2025</div></div>									
<div><div><div>HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ</div><div><div>Comando digitalizado por web</div><div>Verificado: HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ</div><div>Fecha: 2025.12.24 10:30:15 -0500</div></div></div><div>Revisado por: P / A Lic. Tania Morales</div><div>Fecha: 23/12/2025</div></div>									
<div><div><div>HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ</div><div><div>Comando digitalizado por web</div><div>Verificado: HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ</div><div>Fecha: 2025.12.24 10:30:15 -0500</div></div></div><div>Aprobado por:</div><div>Fecha:</div></div>									
<div>Las Matrices de Riesgo deben incluir:</div> <ul style="list-style-type: none">• Las actividades rutinarias y no rutinarias;• Las actividades de todo el personal que tengan relación con los objetivos y la misión institucional (incluyendo aquellas realizadas por contratistas);• El comportamiento humano, sus capacidades y otros factores humanos, incluyendo consideraciones sobre la perspectiva de género y la no discriminación;• La infraestructura, tecnología y materiales utilizados, tanto provistos por la institución o por otros;• Las modificaciones organizacionales o de su sistema de gestión, incluyendo cambios temporarios, y sus impactos en los objetivos, procesos y actividades;• Toda obligación legal relacionada con la evaluación de riesgos y la implementación de los controles necesarios;• El diseño de procesos, instalaciones, tecnología, procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas.									



COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE: CONTROL DE LA PLANIFICACION
PRINCIPIO: IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS
FORMATO: Identificación de Riesgos – Procesos
Nº: 68
(1) MACROPROCESO : GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

VERSIÓN 2.0

(1) PROCESO	(2) OBJETIVO	(3) RIESGOS	(4) DESCRIPCIÓN	(5) AGENTE GENERADOR	(6) CAUSAS	(7) EFECTOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Desarrollar las habilidades y destrezas del personal de manera a incentivar y mejorar su desempeño laboral y personal	Desmotivación	Es la falta de motivación que experimenta mucha gente cuando siente que no avanza y no llega a sus metas	Personas Entorno	Objetivos inferiores a la capacidad de las personas. Ambiente laboral negativo	Daño de imagen. Pérdida de Mercado
		Exclusión	Quitar a una persona del lugar en el que le correspondería estar o figurar.	Personas	Falta de meritocracia en la administración.	Sanciones Daño de la información Daño de imagen Pérdida de mercado
		Desconocimiento	Falta de información acerca de una cosa o de comprensión de su naturaleza, cualidades y relaciones	Personas Equipos Entorno	Apatía. Falta de información	Sanciones Daño de la información Daño de imagen Pérdida de mercado
GESTIÓN ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL	Coordinar eficazmente la gestión de: conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y experiencias del grupo de personas que conforman o integran la institución	Actos Malintencionados	Hecho o acción realizada con la intención de llegar a algo o a alguien con mala fe o mala intención	Personas	Falta de motivación. Mal Ambiente laboral	Sanciones Daño de la información Daño de imagen Pérdida de mercado
		Error	Acción equivocada o desobedecer una norma establecida	Personas	Falta de información. Falta de coordinación	Sanciones Pérdidas económicas
		Incumplimiento	No realizar aquello a que se está obligado.	Personas	Falta de información. Falta de coordinación	Sanciones Pérdidas económicas

Elaborado por: Mirna Natalia Medina G.

MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ

Firmado digitalmente por MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ
Fecha: 2025.12.23 15:17:37 -03'00'

Fecha: 23/12/2025

Revisado por: P / A Lic. Tania Morales

Fecha: 23/12/2025

Aprobado por:

HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ

Firmado digitalmente por HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ
Fecha: 2025.12.24 10:24:05 -03'00'

Fecha:



COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE: CONTROL DE LA PLANIFICACION
PRINCIPIO: IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS
FORMATO: Identificación de Riesgos – Subprocesos
Nº: 69

VERSIÓN 2.0

(1) MACROPROCESO : GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

(2) PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

(1) Subproceso	(2) OBJETIVO	(3) RIESGOS	(4) DESCRIPCIÓN	(5) AGENTE GENERADOR	(6) CAUSAS	(7) EFECTOS
Planeación	Determinar las acciones a llevarse a cabo en un periodo para alcanzar los objetivos de la Gestión del Talento Humano	Incumplimiento	no realizar la planificación correspondiente al desarrollo del Talento Humano	Personas Equipos Entorno	Desconocimiento. Apatía. Mala intención	Sanciones Daño de la información Daño de imagen Pérdida de mercado
		Omisión	falta o delito que consiste en dejar de hacer, decir o consignar algo que debía ser hecho, dicho o consignado	Personas	Falta de atención. Desconocimiento. Mala intención	Daño de imagen. Pérdida de Mercado
		Sabotaje	Desaparecer datos con el fin de suspender o paralizar el trabajo	Personas Entorno	Mala intención	Daño de imagen. Pérdida de Mercado

Elaborado por: Mirna Natalia Medina G.

MIRNA
NATALIA
MEDINA
GONZALEZ
Firmado digitalmente por MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ
Fecha: 2025.12.23 15:18:01 -03'00'

Fecha: 23/12/2025

Revisado por: P / A Lic. Tania Morales

Fecha: 23/12/2025

Aprobado por:

HERMINIO DAVID
ESPINOLA LOPEZ
Firmado digitalmente por HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ
Fecha: 2025.12.24 10:24:39 -03'00'

Fecha:



COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

VERSIÓN 2.0

COMPONENTE: CONTROL DE LA PLANIFICACION
PRINCIPIO: IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS
FORMATO: Calificación y Evaluación de Riesgos - Procesos
Nº: 73

(1) MACROPROCESO : GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

(2)Procesos	(3) Riesgos	CALIFICACIÓN			(7) Evaluación	(8) Medidas de Respuesta
		(4)	(5)	(6)		
		Probabilidad	Impacto	Calificación		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Desmotivación	2	20	40	Importante	Prevenir el riesgo. Proteger a la institución. Compartir
	Exclusión	2	20	40	Importante	Prevenir el riesgo. Proteger a la institución. Compartir
	Desconocimiento	2	20	40	Importante	Prevenir el riesgo. Proteger a la institución. Compartir

MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ

Firmado digitalmente por MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ

Fecha: 2025.12.23 15:18:22 -03'00'

Elaborado por:Mirna Natalia Medina G.

Fecha: 23/12/2025

Revisado por: P / A Lic. Tania Morales

Fecha: 23/12/2025

HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ

Firmado digitalmente por HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ

Fecha: 2025.12.24 16:25:09 -03'00'

Aprobado por:

Fecha:



COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE: CONTROL DE LA PLANIFICACION
PRINCIPIO: IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS
FORMATO: Calificación y Evaluación de Riesgos - Subprocesos
Nº: 74

VERSIÓN 2.0

(1) MACROPROCESO : GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

(2) PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

(3) Subprocesos	(4) Riesgos	CALIFICACIÓN			(8) Evaluación	(9) Medidas de Respuesta
		(5)	(6)	(7)		
		Probabilidad	Impacto	Calificación		
Planeación	Incumplimiento	2	20	40	Importante	Prevenir el riesgo. Proteger a la institución. Compartir
	Inexactitud	2	20	40	Moderado	Prevenir el riesgo. Proteger a la institución. Compartir
	Error	2	10	20	Moderado	Prevenir el riesgo. Proteger a la institución. Compartir

Elaborado por: Mirna Natalia Medina G.

MIRNA
NATALIA
MEDINA
GONZALEZ

Firmado digitalmente
por MIRNA NATALIA
MEDINA GONZALEZ
Fecha: 2025.12.23
15:18:43 -03'00'

Fecha: 23/12/2025

Revisado por: P / A Lic. Tania Morales

Fecha: 23/12/2025

Aprobado por:

HERMINIO DAVID
ESPINOLA LOPEZ

Firmado digitalmente por HERMINIO
DAVID ESPINOLA LOPEZ
Fecha: 2025.12.24 10:25:59 -03'00'

Fecha:



COMISION NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE:	CONTROL DE LA PLANIFICACIÓN	
PRINCIPIO:	IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	VERSIÓN 2.0
FORMATO:	Ponderación Subprocesos y Riesgos	
Nº:	79	

(2) PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PONDERACIÓN SUBPROCESOS		PONDERACIÓN DE RIESGOS SUBPROCESOS	
(1) Subprocesos	(3) Ponderación %	(4) Riesgos	(5) Ponderación %
Planeación	16%	Inexactitud	24%
Selección del Pesronal	20%	Demora	38%
Induccion y Reinduccion	17%	Error	24%
Evaluacion del Desempeño	15%	Incompleto	5%
Desarrollo Organizacional	15%	Incumplimiento	10%
Capacitacion	17%		
Total:	100%	Total:	100%

<div><div><div>MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ</div><div>Firmado digitalmente por MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ Fecha: 2025.12.23 15:19:05 -0300'</div></div></div> <div>Elaborado por:</div> <div>Mirna Natalia Medina G.</div> <div>Fecha: 23/12/2025</div>	
<div>Revisado por: P / A</div> <div>Lic. Tania Morales</div> <div>Fecha: 23/12/2025</div>	
<div>Aprobado por:</div> <div><div><div>HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ</div><div>Firmado digitalmente por HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ Fecha: 2025.12.24 10:26:28 -0300'</div></div></div> <div>Fecha: 23/12/2025</div>	



COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES
MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

VERSIÓN 2.0

COMPONENTE: CONTROL DE LA PLANIFICACIÓN
PRINCIPIO: IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS
FORMATO: Priorización Riesgos y Procesos
Nº: 84

(1) MACROPROCESO : GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
(2) PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

(1) Riesgos	(A)	Planeación		(3) Total Puntaje Riesgo	(4) Priorización de Riesgo
	Subprocesos				
	(B)% Ponderación Subproceso	16%			
	(2) % Ponderación Riesgo	Calificación	Peso		
Inexactitud	24%	40	1,52	1,52	1
Demora	38%		0,00		
Error	24%	20	0,76	0,76	2
Incompleto	5%		0,00		
Incumplimiento	10%	40	0,61	0,61	3
(C) Total Subproceso	600%		2,895238095		
(D) Priorización de Subproceso					

MIRNA
NATALIA
MEDINA
GONZALEZ

Firmado

Revisado por:
MIRNA NATALIA
MEDINA GONZALEZ
Fecha: 2025.12.23
15:10:25 -0500

Elaborado por: Mirna Natalia Medina G.

Fecha: 23/12/2025

Revisado por: P / A Lic. Tania Morales

Fecha: 23/12/2025

HERMINIO DAVID
ESPINOLA LOPEZ

Firmado digitalmente por
HERMINIO DAVID
ESPINOLA LOPEZ
Fecha: 2025.12.24 10:26:57 -0500

Aprobado por:

Fecha:



MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE: CONTROL


VERSIÓN 2.0

PRINCIPIO: IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS

FORMATO: Mapa de Riesgos - Procesos

Nº: 88

(1) MACROPROCESO : GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO			
(1) RIESGOS	(2) DESCRIPCIÓN	(3) TOTAL PUNTAJE RIESGO	(4) PRIORIZACIÓN DEL RIESGO
Desmotivación	Es la falta de motivación que experimenta mucha gente cuando siente que no avanza y no llega a sus metas	4,80	1
Exclusión	Quitar a una persona del lugar en el que le correspondería estar o figurar.	4,80	2
Desconocimiento	Falta de información acerca de una cosa o de comprensión de su naturaleza, cualidades y relaciones	4,80	3
Actos Malintencionados	Hecho o acción realizada con la intención de llegar a algo o a alguien con mala fe o mala intención	3,20	4
Error	Acción equivocada o desobedecer una norma establecida	0,80	5
Incumplimiento	No realizar aquello a que se está obligado.	0,80	6
Elaborado por: <div>MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ <small>Firmado digitalmente por MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ Fecha: 2025.12.23 15:20:04 +03'00'</small></div> Fecha: 23/12/2025			
Revisado por: P / A Lic. Tania Morales Fecha: 23/12/2025			
Aprobado por: <div>HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ <small>Firmado digitalmente por HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ Fecha: 2025.12.23 15:20:04 +03'00'</small></div> Fecha:			

	COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -		
			VERSIÓN 2.0
COMPONENTE: CONTROL DE LA PLANIFICACION			
PRINCIPIO: IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS			
FORMATO: Definición Políticas Administración de Riesgos - Objetivos Institucionales			
Nº: 91			
(1) OBJETIVO INSTITUCIONAL: Desarrollar el sistema de Gestión de Personas			
(1) MACROPROCESO : GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO			
(2) PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
(3) SUBPROCESO: PLANEACIÓN			
(5) Objetivos Institucionales/Macroproceso/Proceso/Subproceso (X) ACTIVIDAD	(6) Riesgos	(7) Puntaje	(8) Políticas Administración de Riesgos
Identifica acciones y necesidades de la Gestión del Talento Humano	Inexactitud	1,52	Prevenir mediante el control y seguimiento cruzado de la información Reducir el incumplimiento, a través del seguimiento y control sistemático de plazos, mediante la implementación de alarmas en sistemas informáticos Reducir el error con la aplicación procedimientos permanentemente actualizados
Analiza las necesidades y priorizar las acciones a corto plazo que generen cumplimiento de objetivos			
Diseña el Plan de Desarrollo del Talento Humano en borrador			
Recibe el Plan de Desarrollo del Talento Humano para su verificación y posterior remisión a Directorio	Error	0,76	
Recibe y gestiona aprobación			
Verifica y Aprueba Resolución			
Socializa Resolución	Incumplimiento	0,61	
Recibe y Remite para su ejecución			
Analiza las acciones a ejecutar estipulando un cronograma			
Elaborado por: <div>MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ<div>Firmado digitalmente por MIRNA NATALIA MEDINA GONZALEZ Fecha: 2025.12.23 15:20:24 -03'00'</div></div> Fecha: 23/12/2025			
Revisado por: P / A Lic. Tania Morales Fecha: 23/12/2025			
Aprobado por: <div>HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ<div>Firmado digitalmente por HERMINIO DAVID ESPINOLA LOPEZ Fecha: 2025.12.24 10:28:05 -03'00'</div></div> Fecha:			