



MAPA DE RIESGOS POR PROCESOS

FO-GE-09

Versión: 02

Fecha:
Noviembre 16 de 2016

MISIÓN: La Personería es un ente del Ministerio Público, representa la comunidad ante la Administración Pública, vigila y ejerce control sobre la gestión municipal, vela por la promoción y protección de los derechos humanos, vigila el debido proceso, la conservación del medio ambiente, el patrimonio público y la prestación eficiente de los servicios públicos, garantizando a las personas la defensa de sus derechos e intereses.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO										MONITOREO Y CONTROL						
PROCESO Y OBJETIVO	ACTIVIDAD	CAUSAS	RIESGO		CONSECUENCIA ¿Qué impactos puede generar el riesgo identificado? - Re procesos - Hallazgos (de tipo administrativo, Fiscal, Penal y/o Disciplinario) - Afectación a los procesos - Pérdida de credibilidad (imagen) - Afectación de personas - Otro ¿Cuál?	ANÁLISIS DEL RIESGO		EVALUACIÓN DEL RIESGO						FECHA	RESPONSABLE	ESTADO DE REALIZACIÓN (Establecido, Documentado, Implementado o Mantenido)	EFICAZ (Si / No - ¿Por qué?) Mediante evaluaciones periódicas se verifica que los controles para los riesgos están implementados y si han sido eficaces				
			No.	TIPO		NOMBRE	RIESGO INHERENTE		CONTROLES		RIESGO RESIDUAL							ACCIONES ASOCIADAS AL CONTROL			
							VALORACIÓN DEL IMPACTO	ZONA DE RIESGO	VALORACIÓN DE LOS CONTROLES	PUNTAJE A DISMINUIR	PROBABILIDAD (Rara vez, Improbable, Posible, Probable o Casi Seguro)	IMPACTO (Insignificante, Menor, Moderado, Mayor y Catastrófico)	PUNTAJE					ZONA DE RIESGO	PERIODO DE EJECUCIÓN	ACCIONES	REGISTRO O EVIDENCIAS
Gestion Administrativa del Talento Humano	Programar y realizar evaluación del desempeño a los funcionarios	1. Desconocimiento de la Norma 2. Negligencia por parte de la Alta Dirección 3. Sobrecarga laboral 4. Deficiente Planeación Organizacional	1	INSTITUCIONAL	No hacer seguimiento a la evaluación del desempeño semestralmente	Possible	MODERADO	ALTA	85	2	Possible	INSIGNIFICANTE	3	BAJA	mar-18	1. Entregar oportunamente los formatos de evaluación de desempeño a los líderes de proceso con el objeto que se hagan la celebración de compromisos laborales y así también las evaluaciones del personal de carrera a cargo de manera oportuna. 2. Establecer un mecanismo que permita la consolidación de los resultados de los seguimientos de la evaluación de desempeño.	Formato de evaluación de desempeño diligenciado Consolidado de los resultados del seguimiento a la evaluación de desempeño				
Gestion Administrativa del Talento Humano	Programar y realizar evaluación del desempeño a los funcionarios	1. Desconocimiento de la Norma 2. Negligencia por parte de la Alta Dirección 3. Sobrecarga laboral 4. Deficiente Planeación Organizacional	2	INSTITUCIONAL	Hacer la evaluación del desempeño inapropiadamente	Possible	MODERADO	ALTA	70	1	Possible	MEJOR	15	MODERADA	mar-18	Incluir dentro del PIC capacitación a los líderes de proceso a los empleados a calificar haciendo énfasis en los compromisos laborales que se incluyen en el diligenciamiento de los formatos establecidos para la evaluación de Desempeño. Establecer un cronograma con las fechas en las cuales deben ser calificados y entregados los formatos de evaluación de desempeño al líder del proceso de Gestión del Talento Humano.	Listados de asistencia. Cronograma y oficio de requerimiento.				
Gestion Administrativa del Talento Humano	Elaborar el Plan Institucional de capacitación (incluida la Inducción y la Reinducción del personal)	1. Desconocimiento de la Norma 2. Negligencia por parte de la Alta Dirección 3. Sobrecarga laboral 4. Deficiente Planeación Organizacional 5. No se hace el registro correspondiente de inclusión de los resultados de la Evaluación del Desempeño en el Plan de Capacitación Institucional	3	INSTITUCIONAL	Que el Plan de Capacitación Institucional no incluya los resultados de la Evaluación del Desempeño	Possible	MODERADO	ALTA	85	2	Possible	INSIGNIFICANTE	3	BAJA	mar-18	1. Asegurar la inclusión de los resultados de la evaluación del desempeño en el Plan de Capacitación Institucional 2. Seguir aplicando encuesta de necesidades de capacitación al personal de planta	PIC con inclusión de resultados de la evaluación de desempeño. Consolidado encuestas de necesidades de satisfacción.				
Gestion Administrativa del Talento Humano	Ejecutar los planes (capacitación, inducción y reinducción, bienestar e incentivos) lo mismo que el programa de Seguridad y salud para el Trabajo	1. Desconocimiento de la Norma 2. Negligencia por parte de la Alta Dirección 3. Sobrecarga laboral 4. Deficiente Planeación Organizacional 5. No se hace el registro correspondiente a las reuniones del Comité de Salud Ocupacional	4	INSTITUCIONAL	La inoperancia de los comités derivados del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.	Rara vez	MAYOR	MODERADA	55	1	Rara vez	MEJOR	5	BAJA		1. Asegurar que los Comités de Salud Ocupacional operen regularmente en función de sus propósitos 2. Dinamizar los comités de ley promoviendo su establecimiento y funcionamiento					



MAPA DE RIESGOS POR PROCESOS

FO-GE-09

Versión: 02

Fecha:
Noviembre 16 de 2016

MISIÓN: La Personería es un ente del Ministerio Público, representa la comunidad ante la Administración Pública, vigila y ejerce control sobre la gestión municipal, vela por la promoción y protección de los derechos humanos, vigila el debido proceso, la conservación del medio ambiente, el patrimonio público y la prestación eficiente de los servicios públicos, garantizando a las personas la defensa de sus derechos e intereses.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO										MONITOREO Y CONTROL					
PROCESO Y OBJETIVO	ACTIVIDAD	CAUSAS	RIESGO		CONSECUENCIA ¿Qué impactos puede generar el riesgo identificado? - Re procesos - Hallazgos (de tipo administrativo, Fiscal, Penal y/o Disciplinario) - Afectación a los procesos - Pérdida de credibilidad (imagen) - Afectación de personas - Otro ¿Cuál?	ANÁLISIS DEL RIESGO		EVALUACIÓN DEL RIESGO						FECHA	RESPONSABLE	ESTADO DE REALIZACIÓN (Establecido, Documentado, Implementado o Mantenido)	EFICAZ (Si / No - ¿Por qué?) Mediante evaluaciones periódicas se verifica que los controles para los riesgos están implementados y si han sido eficaces			
			No.	TIPO		NOMBRE	RIESGO INHERENTE		CONTROLES		RIESGO RESIDUAL							ACCIONES ASOCIADAS AL CONTROL		
							VALORACIÓN DEL IMPACTO	ZONA DE RIESGO	VALORACIÓN DE LOS CONTROLES	PUNTAJE A DISMINUIR	PROBABILIDAD (Rara vez, Improbable, Posible, Probable o Casi Seguro)	IMPACTO (Insignificante, Menor, Moderado, Mayor y Catastrófico)	PUNTAJE					ZONA DE RIESGO	PERIODO DE EJECUCIÓN	ACCIONES
Gestion Administrativa del Talento Humano		1. Desconocimiento de la Norma 2. Negligencia por parte de la Alta Dirección 3. Sobrecarga laboral 4. Deficiente Planeación Organizacional	5		No contar con planes de inducción y reintroducción	Improbable	MODERADO	MODERADA	85	2	Improbable	INSIGNIFICANTE	2	BAJA	Al inicio de la vigencia del año 2018, continuar con el cronograma de inducción y Reinducción a los servidores públicos que ingresan. Establecer una metodología mediante la cual los líderes de proceso soliciten las principales actividades que constituyen en sus procesos.	Presentaciones que contengan la información de las actividades que conforman cada proceso. Listados de asistencia Circular que convoca a la asistencia del personal Evaluación y consolidación de los resultados de las capacitaciones.				
Gestion Administrativa del Talento Humano	Programar y realizar evaluación del desempeño a los funcionarios	1. Negligencia por parte de la Alta Dirección 2. Sobrecarga laboral 3. Deficiente Planeación Organizacional 4. No se hacen revisiones periódicas al Manual de Funciones de la Entidad	6		No contar con el Manual de Funciones revisado y actualizado	Posible	MODERADO	ALTA	85	2	Posible	INSIGNIFICANTE	3	BAJA						
Gestion Administrativa del Talento Humano	Ejecutar los planes (capacitación, inducción y reintroducción, bienestar e incentivos) lo mismo que el programa de Seguridad y salud para el Trabajo	1. Deficiente Planeación Organizacional 2. No se hacen mediciones periódicas de la carga laboral	7	INSTITUCIONAL	Sobrepasar los límites de la carga laboral por puesto de trabajo	Probable	MENOR	MODERADA	75	1	Probable	MENOR	20	MODERADA						