



MAPA DE RIESGOS
INSTITUCIONAL, POR PROCESOS Y DE CORRUPCIÓN



CONTEXTO ESTRATÉGICO			
PROCESO: Gestión del talento humano			
OBJETIVO: Administrar, Desarrollar, coordinar, supervisar y controlar eficientemente el Talento Humano de la Contraloría General de Santander			
FACTORES EXTERNOS	CAUSAS	FACTORES INTERNOS	CAUSAS
		La Contraloría General de Santander no tiene conformada un área de talento humano, sus funciones están asignadas a Secretaría General, que no cuenta con capacidad de gestión	Carencia de tiempo, insuficiente personal para dictar las capacitaciones por parte de la secretaria general.
Modificación de la metodología de concertación de objetivos y evaluación de desempeño de empleos de carrera administrativa	Desconocimiento de la metodología de concertación de objetivos y evaluación de desempeño de empleos de carrera administrativa	La Contraloría General de Santander no tiene conformada un área de talento humano, sus funciones están asignadas a Secretaría General, que no cuenta con capacidad de gestión en el asunto	Baja capacidad de gestión de la Secretaría General para la administración del talento humano, insuficiencia de personal en el área.



MAPA DE RIESGOS
INSTITUCIONAL, POR PROCESOS Y DE CORRUPCIÓN



IDENTIFICACION DEL RIESGO				
PROCESO: Gestión del talento humano				
OBJETIVO: Administrar, Desarrollar, coordinar, supervisar y controlar eficientemente el Talento Humano de la Contraloría General de Santander				
CAUSAS	RIESGOS (Puede Suceder que...)	DESCRIPCIÓN (Cómo puede suceder)	CLASE	EFFECTOS
Carencia de tiempo, insuficiente personal para dictar las capacitaciones por parte de la secretaria general.	Puede suceder que no brinde la respectiva inducción y la re-inducción	el equipo interdisciplinario que apoya estas capacitaciones, no cuente con el tiempo necesario para hacerlo por las funciones inherentes a su cargo o en su defecto la inasistencia a la capacitación por parte de los funcionarios ya sea por funciones inherentes.	De cumplimiento	Su rendimiento no es el mas optimo y se puede correr el riesgo del incumplimiento de los objetivos misionales y a la vez el incumplimiento de los requisitos obligatorios de ley.
Desconocimiento de la metodología de concertación de objetivos y evaluación de desempeño de empleos de carrera administrativa	Puede suceder que no se concerten con los objetivos en las fechas indicadas(para la evaluación de desempeño)por parte de los funcionarios de carrera administrativa	Puede suceder que no se concerten con los objetivos en las fechas indicadas(para la evaluación de desempeño)por parte de los funcionarios de carrera administrativa	Estratégico	Sanciones legales a jefes y funcionarios de la entidad
Baja capacidad de gestión de la Secretaría General para la administración del talento humano, insuficiencia de personal en el área.	Puede presentarse Incumplimiento al plan de capacitación	Puede presentarse Incumplimiento al plan de capacitación	De cumplimiento	Pérdida de la oportunidad de mejorar el desempeño del personal de la entidad



MAPA DE RIESGOS
INSTITUCIONAL, POR PROCESOS Y DE CORRUPCIÓN



ANÁLISIS y EVALUACIÓN DE RIESGOS							
PROCESO: Gestión del talento humano							
OBJETIVO: Administrar, Desarrollar, coordinar, supervisar y controlar eficientemente el Talento Humano de la Contraloría General de Santander							
RIESGO	CALIFICACIÓN				DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO	EVALUACIÓN	MEDIDA DE RESPUESTA
	PROBABILIDAD		IMPACTO				
	Nivel	Descriptor	Nivel	Descriptor			
Puede suceder que no brinde la respectiva inducción y la re-inducción	3	Posible	2	Menor	Su rendimiento no es el mas optimo y se puede correr el riesgo del incumplimiento de los objetivos misionales y a la vez el incumplimiento de los requisitos obligatorios de ley.	Zona de riesgo moderada	Asumir el riesgo, reducir el riesgo
Puede suceder que no se concierten con los objetivos en las fechas indicadas(para la evaluación de desempeño)por parte de los funcionarios de carrera administrativa	2	Improbable	4	Mayor	Sanciones legales a jefes y funcionarios de la entidad	Zona de riesgo Alta	Reducir el riesgo, evitar, compartir o transferir
Puede presentarse Incumplimiento al plan de capacitación	4	Probable	2	Menor	Pérdida de la oportunidad de mejorar el desempeño del personal de la entidad	Zona de riesgo Alta	Reducir el riesgo, evitar, compartir o transferir



MAPA DE RIESGOS
INSTITUCIONAL, POR PROCESOS Y DE CORRUPCIÓN



ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE CONTROLES							
RIESGO	Descripción del Control	Orientación		Criterios para la Evaluación	EVALUACIÓN		OBSERVACIONES
		Prob	Imp		SÍ	NO	
Puede suceder que no brinde la respectiva inducción y la re-inducción	Socializar e implementar los procedimientos actualizados pertenecientes a cada proceso.	X		Posee una herramienta para ejercer el control.	15		Reduce un nivel en la probabilidad de ocurrencia
				Existen manuales instructivos o procedimientos para el manejo de la herramienta	15		
				En el tiempo que lleva la herramienta ha demostrado ser efectiva.	30		
				Están definidos los responsables de la ejecución del control y del seguimiento.	15		
				La frecuencia de la ejecución del control y seguimiento es adecuada.		0	
					75		
Puede suceder que no se concierten con los objetivos en las fechas indicadas (para la evaluación de desempeño) por parte de los funcionarios de carrera administrativa	Socializar e implementar los procedimientos actualizados pertenecientes a cada proceso.			Posee una herramienta para ejercer el control.	15		Reduce un nivel en la probabilidad de ocurrencia
				Existen manuales instructivos o procedimientos para el manejo de la herramienta	15		
				En el tiempo que lleva la herramienta ha demostrado ser efectiva.	30		
				Están definidos los responsables de la ejecución del control y del seguimiento.	15		
				La frecuencia de la ejecución del control y seguimiento es adecuada.		0	
					75		
Puede presentarse Incumplimiento al plan de capacitación	Puede presentarse Incumplimiento al plan de capacitación			Posee una herramienta para ejercer el control.	15		Reduce un nivel en la probabilidad de ocurrencia
				Existen manuales instructivos o procedimientos para el manejo de la herramienta	15		
				En el tiempo que lleva la herramienta ha demostrado ser efectiva.	30		
				Están definidos los responsables de la ejecución del control y del seguimiento.	15		
				La frecuencia de la ejecución del control y seguimiento es adecuada.		0	
					75		



MAPA DE RIESGOS
INSTITUCIONAL, POR PROCESOS Y DE CORRUPCIÓN



RIESGO RESIDUAL							
CONTEXTO ESTRATÉGICO							
PROCESO: Gestión del talento humano							
RIESGO	CALIFICACIÓN				DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO	EVALUACIÓN	MEDIDA DE RESPUESTA
	PROBALIDAD		IMPACTO				
	Nivel	Descriptor	Nivel	Descriptor			
Puede suceder que no brinde la respectiva inducción y la re-inducción	2	Improbable	2	Menor	Incumplimiento de las normas, incumplimiento de las metas.	Zona de riesgo baja	Reducir el riesgo, evitar, compartir o transferir
Puede suceder que no se concierten con los objetivos en las fechas indicadas(para la evaluación de desempeño)por parte de los funcionarios de carrera administrativa	1	Raro	4	Mayor	Sanciones legales a jefes y funcionarios de la entidad	Zona de riesgo Alta	Reducir el riesgo, evitar, compartir o transferir
Puede presentarse Incumplimiento al plan de capacitación	3	Posible	2	Menor	Pérdida de la oportunidad de mejorar el desempeño del personal de la entidad	Zona de riesgo moderada	Asumir el riesgo, reducir el riesgo