

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTITUCIÓN ACORAL Instituto para la Promoción de la Salud y la Juventud	PROCESO	MEJORAMIENTO CONTINUO	CODIGO	E-MEJ-FT-009
	SUBPROCESO	VERIFICACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	VERSIÓN	02
	FORMATO	MAPA DE RIESGOS	PAGINA	1 de 4
			VIGENTE DESDE	07/07/2011

PROCESO	GESTION DE DESARROLLO HUMANO										ULTIMA ACTUALIZACION: 30 de Abril de 2013									
OBJETIVO DEL PROCESO	Garantizar equipos humanos con las competencias y habilidades requeridas para el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales, promoviendo el bienestar laboral, la actualización del conocimiento y la mitigación de los factores de riesgo ocupacional.																			
RIESGO	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO	FACTOR DE RIESGO (Contexto)	CAUSAS		EFECTOS	IMPACTO		PROBABILIDAD		EVALUACIÓN RIESGO		CONTROLES EXISTENTES	VALORACIÓN RIESGO		OPCIONES MANEJO	ACCIONES DE CONTINGENCIA				
Puede suceder ...			INTERNO	EXTERNO	Lo que podría ocasionar...															
			Dedido a..	Debido a...																
No contar con el recurso humano necesario	OPERATIVO	•Estructura organizacional	•Falta definición de cargas laborales •Concursos desiertos	-	•Inadecuada prestación del servicio	MODERADO	3	CASI CERTEZA	5	15	EXTREMO	•Contratación por prestación de servicios. •Estudio de cargas de trabajo y presentación de propuesta para la respectiva aprobación.	10	ALTO	REDUCIR EL RIESGO	Contratar personal por prestación de servicios				
Que el personal que se vincule no cuente con la idoneidad y competencia para los cargos del instituto.	OPERATIVO	•Políticas de Administración Nacional •Estructura Organizacional	•Definición inadecuada de perfiles	•Fallas en el proceso de selección por parte de la CNSC	•Desempeño inadecuado en los procesos, •Insatisfacción en la prestación de los servicios.	MODERADO	3	MODERADO	3	9	ALTO	•Revisar el perfil de los cargos antes de enviar la información a la CNSC. •Para los nombramientos ordinarios se realiza entrevista y valoración de antecedentes de estudio y experiencia, teniendo en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo. •Inducción y reintucción. •Cumplir con los parámetros definidos por la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública. •Aplicar periódicamente evaluación de desempeño, a cada funcionario de carrera administrativa. •Se realiza evaluación del periodo de prueba cada 3 meses.	6	MODERADO	ASUMIR EL RIESGO	Generar Plan de Mejoramiento Individual Incluir en el plan de capacitación				
Que la información de la planta de empleos del Instituto registrada en la CNSC, no corresponda con la información suministrada por el Instituto	OPERATIVO	•Humano	Procesamiento de la información	Procesamiento de la información	Imposibilidad de certificar los cargos El funcionario no tendría acceso a los beneficios de la carrera administrativa	MENOR	2	PROBABLE	4	8	ALTO	No hay control	8	ALTO	REDUCIR EL RIESGO	Solitar a CNSC la corrección de la inconsistencia presentada				

	PROCESO	MEJORAMIENTO CONTINUO										CODIGO	E-MEJ-FT-009			
	SUBPROCESO	VERIFICACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION										VERSIÓN	02			
	FORMATO	MAPA DE RIESGOS										PAGINA	2 de 4			
												VIGENTE DESDE	07/07/2011			
PROCESO	GESTION DE DESARROLLO HUMANO										ULTIMA ACTUALIZACIÓN: 30 de Abril de 2013					
OBJETIVO DEL PROCESO	Garantizar equipos humanos con las competencias y habilidades requeridas para el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales, promoviendo el bienestar laboral, la actualización del conocimiento y la mitigación de los factores de riesgo ocupacional.															
RIESGO	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO	FACTOR DE RIESGO (Contexto)	CAUSAS		EFECTOS	IMPACTO		PROBABILIDAD		EVALUACIÓN RIESGO		CONTROLES EXISTENTES	VALORACIÓN RIESGO		OPCIONES MANEJO	ACCIONES DE CONTINGENCIA
Puede suceder ...			INTERNO	EXTERNO	Lo que podría ocasionar...											
			Dedido a...	Debido a...												
Que el plan de capacitación no se encuentre acorde con las necesidades del instituto	OPERATIVO	•Humano •Presupuesto	•No tener en cuenta todos los insumos para realizar el plan	El presupuesto asignado sea inferior al solicitado	•Que las capacitaciones que se realizan no sean efectivas •Deterioro de la prestación de los servicios y reprocesos en desarrollo de las actividades.	MAYOR	4	IMPROBABLE	2	8	ALTO	•El Plan Institucional de Capacitación se elabora teniendo en cuenta los siguientes insumos: proyectos de aprendizaje, planes de mejoramiento, informes de auditorias internas, analisis de indicadores y necesidades puntuales de capacitación. •Mecanismos de capacitación a través de entidades distritales y privadas para adquirir cursos sin inversión presupuestal.	6	MODERADO	REDUCIR EL RIESGO	Reformular el plan de capacitación
Inasistencia del personal a las capacitaciones	OPERATIVO	•Humano	•Desconocimiento de la realización de actividades •Necesidades del servicio. •Ausencia por incapacidad o vacaciones		•Que los servidores se desactualicen respecto a conocimientos necesarios para la prestación del servicio. •Pérdida de recursos invertidos en la capacitación.	INSIGNIFICANTE	1	MODERADO	3	3	BAJO	•Publicación del plan de capacitación •Citación mediante memorando, informando a los jefes y funcionarios la fecha y hora de la capacitación. •Verificación del listado de asistencia respecto a las personas que deben asistir.	2	BAJO	ASUMIR EL RIESGO	Reprogramar de acuerdo a la disponibilidad de otras capacitaciones del mismo tema. Solicitar justificación de la no asistencia al curso de capacitación y notificar al grupo control interno disciplinario en caso de que la respuesta no sea justificada.
Inadecuada o no identificación de los riesgos ocupacionales y sus acciones preventivas	CUMPLIMIENTO	•Humano	•No contar con la cantidad de personas para la labor •Falta de experticia por parte del personal que realiza la identificación •No se cuenta con las instrucciones para la identificación de los riesgos		•Accidentes, enfermedades •Muerte •Demandas	CATASTROFICO	5	MODERADO	3	15	EXTREMO	•Identificación de riesgos con el personal de cada Unidad de Protección integral, generando panoramas de acuerdo a las características de la población beneficiaria y de las unidades como tal. •Plan de capacitación teniendo en cuenta la priorización de los riesgos.	10	EXTREMO	REDUCIR EL RIESGO	Realizar la actualización correspondiente

PROCESO	GESTION DE DESARROLLO HUMANO										ULTIMA ACTUALIZACION: 30 de Abril de 2013									
OBJETIVO DEL PROCESO	Garantizar equipos humanos con las competencias y habilidades requeridas para el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales, promoviendo el bienestar laboral, la actualización del conocimiento y la mitigación de los factores de riesgo ocupacional.																			
RIESGO	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO	FACTOR DE RIESGO (Contexto)	CAUSAS		EFECTOS	IMPACTO		PROBABILIDAD		EVALUACIÓN RIESGO		CONTROLES EXISTENTES		VALORACIÓN RIESGO		OPCIONES MANEJO	ACCIONES DE CONTINGENCIA			
Puede suceder ...			INTERNO	EXTERNO	Lo que podría ocasionar...															
																		Dedido a..	Debido a...	
Formulación deficiente o desactualización del plan de emergencias	CUMPLIMIENTO	•Humano •Infraestructura	•Complejidad en la infraestructura del Instituto (sedes) •Falta de experticia por parte del personal que realiza la identificación •No se cuenta con las instrucciones para la elaboración del plan.		•Accidentes, enfermedades •Muerte •Demandas	CATASTROFICO	5	MODERADO	3	15	EXTREMO	•Actualización de Planes de Emergencia por cada Unidad de Protección Integral		10	EXTREMO	REDUCIR EL RIESGO	Actualización del plan de emergencias.			
No generar acciones de mejora para el desempeño de los funcionarios	OPERATIVO	•Humano	•No realizar sugerencias de mejoramiento relacionadas con los resultados de las evaluaciones del desempeño. •Quienes realicen la evaluación de desempeño no lo hagan de forma objetiva. •Falta de persona que lidere la formulación de planes de mejoramiento individual		•Deterioro de la prestación de los servicios y reprocesos en desarrollo de las actividades.	MODERADO	3	MODERADO	3	9	ALTO	•Se tienen en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño para la elaboración del Plan de Capacitación		6	MODERADO	REDUCIR EL RIESGO	Generar acciones de mejora para el desempeño de los funcionarios			
Corrupción: Liquidar salarios y prestaciones sociales que no correspondan con el fin de favorecer a un funcionario	TECNOLOGÍA	•Sistemas de Información •Humano	•Fallas en el software •Errores de Digitación •No reportar por parte de los jefes y funcionarios oportunamente a Nómina las novedades de los servidores públicos •Desconocimiento de la normatividad vigente. *Manipulación en los puntos de control (Nomina, Contabilidad, presupuesto y		•Reprocesos de nomina Pérdida de recursos Financieros	MENOR	2	IMPROBABLE	2	4	BAJO	•Revisión en excel de la nómina liquidada por el aplicativo •Revisión de la nómina, por parte de la Responsable del Área, de cada una de las novedades de personal presentadas en cada periodo. *Revisión por parte de Nomina, Contabilidad, presupuesto y tesorería.		2	BAJO	ASUMIR EL RIESGO	Cualquier diferencia es deducida o pagada en la siguiente nómina			

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTITUCIÓN ACOLLA Instituto para la Promoción de la Salud y la Juventud	PROCESO	MEJORAMIENTO CONTINUO	CODIGO	E-MEJ-FT-009
	SUBPROCESO	VERIFICACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	VERSIÓN	02
	FORMATO	MAPA DE RIESGOS	PAGINA	4 de 4
			VIGENTE DESDE	07/07/2011

PROCESO	GESTION DE DESARROLLO HUMANO							ULTIMA ACTUALIZACION: 30 de Abril de 2013								
OBJETIVO DEL PROCESO	Garantizar equipos humanos con las competencias y habilidades requeridas para el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales, promoviendo el bienestar laboral, la actualización del conocimiento y la mitigación de los factores de riesgo ocupacional.															
RIESGO	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO	FACTOR DE RIESGO (Contexto)	CAUSAS		EFECTOS	IMPACTO		PROBABILIDAD		EVALUACIÓN RIESGO		CONTROLES EXISTENTES	VALORACIÓN RIESGO		OPCIONES MANEJO	ACCIONES DE CONTINGENCIA
Puede suceder ...			INTERNO	EXTERNO	Lo que podría ocasionar...											
			Dedido a..	Debido a...												
Corrupción:Recibir beneficios economicos para acelerar la expedición de un tramite o para su obtención sin los requisitos establecidos	OPERATIVO	Humano	Falta de controles en los procesos		Imagen entidad de	MENOR	2	IMPROBABLE	2	4	BAJO	Codigo Disciplinario Procedimientos del Proceso Tramites mediante la pagina web	2	BAJO	ASUMIR EL RIESGO	-

FIRMA EN EL ORIGINAL

FIRMA DEL LIDER DEL PROCESO

FIRMA EN EL ORIGINAL

Vo Bo Jefe Oficina de Control Interno