



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA



PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

FACTORES EXTERNOS	CAUSAS	FACTORES INTERNOS	CAUSAS
Imagen	Mala prestación del servicio. Falta de comunicación. Pérdida de credibilidad.	Talento Humano	Poco personal. Desmotivación laboral. Relaciones interpersonales. Mal clima laboral. Decisiones en contra del personal. Multifuncionalidad.
Sociodemográfico	Aceptación cultural. Abandono del gobierno.	Recursos Financieras	Falta de presupuesto. Mala distribución del recurso financiero. Falta de gestión de la Alta Dirección.
Información Primaria	Canales de comunicación inadecuados. La información no llega a tiempo.	Tecnológicos	Equipos obsoletos. Equipos sin licencia. Mal uso de los equipos. Falta de equipos.
Normatividad	Cambio de la norma. Derogación. Favorabilidad. Desconocimiento.	Procesos y Procedimientos	Inaplicabilidad de los procesos y procedimientos. Ausencia de procesos y procedimientos. Desconocimiento de procesos y procedimientos.
Conflicto Armado	Inseguridad. Alteración del orden público. Grupos al margen de la Ley. Desplazamiento.	Infraestructura	Asinamiento laboral. Falta de herramientas de trabajo. Mal uso de las herramientas de trabajo. Falta de un programa de mantenimiento.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA



PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

FACTORES EXTERNOS	CAUSAS	FACTORES INTERNOS	CAUSAS
Plataforma Tecnológica	Fallas o saturación.		

Elaborado Por: Secretaria General

Aprobado Por: Mesa Directiva

Fecha: 2/09/2020



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA



PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

CAUSAS	RIESGO	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIAS POTENCIALES
Poco personal. Desmotivación laboral. Relaciones interpersonales. Mal clima laboral. Decisiones en contra del personal. Multifuncionalidad. Mala prestación del servicio. Falta de comunicación. Pérdida de credibilidad. Falta de presupuesto. Mal uso de los equipos. Falta de equipos. Ausencia de procesos y procedimientos. Inseguridad. Alteración del orden público.	R1: Fallas en el proceso de selección y vinculación del personal de planta y contratado en el Concejo Municipal de San José de Cúcuta.	No se acata lo establecido en el proceso de vinculación de funcionarios a la entidad, contrariando lo establecido dentro de la normatividad vigente.	*Apertura de Procesos *Pérdida de imagen. *Desmotivación laboral. *Destitución.

Elaborado Por:

Secretaría General

Aprobado Por:

Mesa Directiva

Fecha:

2/09/2020



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA



PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

RIESGO	CALIFICACIÓN		TIPO DE IMPACTO	EVALUACIÓN ZONA DE RIESGO	MEDIDAS DE RESPUESTA
	PROBABILIDAD	IMPACTO			
R1: Fallas en el proceso de selección y vinculación del personal de planta y contratado en el Concejo Municipal de San José de Cúcuta.	Probable (4)	Mayor (4)	Cumplimiento De imagen Legal	Extrema	Reducir el riesgo, Evitar, Compartir o Transferir

Elaborado Por: Secretaria General

Aprobado Por: Mesa Directiva

Fecha: 2/09/2020



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA



PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

RIESGO	CONTROL	PARAMETROS	CRITERIOS	TIPO DE CONTROL			PUNTAJE	
				PROBABILIDAD	PUNTAJE	IMPACTO		
R1: Fallas en el proceso de selección y vinculación del personal de planta y contratado en el Concejo Municipal de San José de Cúcuta.	C1: Actualización de historias laborales de forma periodica a través del SIGEP. (empleados de planta)	HERRAMIENTAS PARA EJERCER EL CONTROL	Posee una herramienta para ejercer el control.	SI	15	SI	15	
			Existen manuales, instructivos o procedimientos para el manejo de la herramienta.	SI	15	SI	15	
			En el tiempo que lleva la herramienta a demostrado ser efectiva.	SI	30	SI	30	
						60		60
		SEGUIMIENTO AL CONTROL	Están definidos los responsables de la ejecución del control y del seguimiento.	SI	15	SI	15	
			La frecuencia de ejecución del control y seguimiento es adecuada.	SI	25	SI	25	
				40		40		
				100		100		

Elaborado Por: Secretaria General

Aprobado Por: Mesa Directiva

Fecha: 2/09/2020



**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA**



PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

RIESGO	CONTROL	PARAMETROS	CRITERIOS	TIPO DE CONTROL			PUNTAJE	
				PROBABILIDAD	PUNTAJE	IMPACTO		
R1: Fallas en el proceso de selección y vinculación del personal de planta y contratado en el Concejo Municipal de San José de Cúcuta.	C2: Revisión de los requisitos habilitantes al momento de suscribir el contrato (etapa precontractual y soporte SIGEP).	HERRAMIENTAS PARA EJERCER EL CONTROL	Posee una herramienta para ejercer el control.	SI	15	SI	15	
			Existen manuales, instructivos o procedimientos para el manejo de la herramienta.	SI	15	SI	15	
			En el tiempo que lleva la herramienta a demostrado ser efectiva.	SI	30	SI	30	
						60		60
		SEGUIMIENTO AL CONTROL	Están definidos los responsables de la ejecución del control y del seguimiento.	SI	15	SI	15	
			La frecuencia de ejecución del control y seguimiento es adecuada.	SI	25	SI	25	
				40		40		
				100		100		

Elaborado Por: Secretaria General

Aprobado Por: Mesa Directiva

Fecha: 2/09/2020



**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA**



PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

RIESGO	CALIFICACIÓN		CONTROLES	VALORACIÓN			
	PROBABILIDAD	IMPACTO		Tipo Control Probabilidad Impacto	Puntaje Herramientas para Ejercer el Control	Puntaje Seguimiento al Control	Puntaje Final
R1: Fallas en el proceso de selección y vinculación del personal de planta y contratado en el Concejo Municipal de San José de Cúcuta.	Probable (4)	Mayor (4)	C1: Actualización de historias laborales de forma periodica a través del SIGEP. (empleados de planta)	P	60	40	100
				I	60	40	100
			C2: Revisión de los requisitos habilitantes al momento de suscribir el contrato (etapa precontractual y soporte SIGEP).	P	60	40	100
				I	60	40	100

Elaborado Por: Secretaria General

Aprobado Por: Mesa Directiva

Fecha: 2/09/2020



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA



PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

C1: Actualización de historias laborales de forma periodica a través del SIGEP. (empleados de planta)

RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LOS CONTROLES	DEPENDIENDO SI EL CONTROL AFECTA PROBABILIDAD O IMPACTO DESPLAZA EN LA MATRIZ DE CALIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y RESPUESTA A LOS RIESGOS	
	CUADRANTES A DISMINUIR EN LA PROBALIDAD	CUADRANTES A DISMINUIR EN EL IMPACTO
Entre 0 - 50	0	0
Entre 51 - 75	1	1
Entre 76 - 100	2	2

Elaborado Por: Secretaria General

Aprobado Por: Mesa Directiva

Fecha: 2/09/2020



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA



PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

C2: Revisión de los requisitos habilitantes al momento de suscribir el contrato (etapa precontractual y soporte SIGEP).

RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LOS CONTROLES	DEPENDIENDO SI EL CONTROL AFECTA PROBABILIDAD O IMPACTO DESPLAZA EN LA MATRIZ DE CALIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y RESPUESTA A LOS RIESGOS	
	CUADRANTES A DISMINUIR EN LA PROBALIDAD	CUADRANTES A DISMINUIR EN EL IMPACTO
Entre 0 - 50	0	0
Entre 51 - 75	1	1
Entre 76 - 100	2	2

Elaborado Por: Secretaria General

Aprobado Por: Mesa Directiva

Fecha: 2/09/2020



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA



PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

RIESGO	CALIFICACIÓN		TIPO DE IMPACTO	EVALUACIÓN ZONA DE RIESGO	MEDIDAS DE RESPUESTA
	PROBABILIDAD	IMPACTO			
R1: Fallas en el proceso de selección y vinculación del personal de planta y contratado en el Concejo Municipal de San José de Cúcuta.	Improbable (2)	Menor (2)	Cumplimiento De imagen Legal	Baja	Asumir el riesgo

Elaborado Por: Secretaria General

Aprobado Por: Mesa Directiva

Fecha: 2/09/2020



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
CORPORACION CONCEJO MUNICIPAL
SAN JOSE DE CUCUTA

PROCESO: Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Gestionar los mecanismos para promover las competencias laborales de los servidores públicos a través de los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro. Buscando el logro de los objetivos institucionales José de Cúcuta.

RIESGO	CALIFICACIÓN		EVALUACIÓN ZONA DE RIESGO	CONTROLES	NUEVA CALIFICACIÓN APLICADO LOS CONTROLES		NUEVA EVALUACIÓN ZONA DE RIESGO	OPCIONES DE MANEJO (medidas de respuesta)	ACCIONES	RESPONSABLES	
	PROBABILIDAD	IMPACTO			PROBABILIDAD	IMPACTO				DIRECTO (cumplimiento)	INDIRECTO (seguimiento y evaluación)
R1: Fallas en el proceso de selección y vinculación del personal de planta y contratado en el Concejo Municipal de San José de Cúcuta.	Probable (4)	Mayor (4)	Alto	C1: Actualización de historias laborales de forma periodica a través del SIGEP. (empleados de planta) C2: Revisión de los requisitos habilitantes al momento de suscribir el contrato (etapa precontractual y soporte SIGEP).	Improbable (2)	Menor (2)	Baja	Asumir el riesgo	A1: Presentación de informes sobre el estado de historias laborales. A2: Publicación en un sitio visible de la entidad de los requisitos para contratar. (FORMATO MATRIZ DE REQUISITOS)	Secretaria General	Jefe de Control Interno

Elaborado Por: Secretaria General

Aprobado Por: Mesa Directiva

Fecha: 2/09/2020