



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: **26/01/2022**



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: **Secretaria General**

Aprobado por: **Mesa Directiva**

Fecha: **26/01/2022**



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: **26/01/2022**



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: 26/01/2022



**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: **26/01/2022**



**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: **26/01/2022**



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: **26/01/2022**



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: **26/01/2022**



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: **26/01/2022**



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: 26/01/2022