


<div><p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PLANEACIÓN INSTITUCIONAL</p></div>		SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS (SISTEDA, SGC y MECI) MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN POR PROCESO										MEDE01.05.02.18.P06.F11						
												VERSIÓN		1				
												FECHA APROBACIÓN		26/feb/2016				
IDENTIFICACIÓN					ANÁLISIS DEL RIESGO			MEDIDAS DE MITIGACIÓN							FECHA	MONITOREO Y REVISIÓN		
Proceso	Objetivo	Causas	Riesgo	Consecuencias	Riesgo Inherente			Valoración	Riesgo Residual			Acciones Asociadas al Control				Acciones	Responsable	Indicador
					Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Control	Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Periodo de Ejecución	Acciones	Registro				
Gestión y Desarrollo Humano.	Realizar la administración del talento humano, a través de la identificación de las necesidades de personal, selección, vinculación, evaluación, capacitación y bienestar, así como la administración de las historias laborales del servidor público conforme a las normas vigentes, con el fin que la Alcaldía de Santiago de Cali cuente con información precisa del personal y que este sea idóneo, competente y comprometido.	Falta de control en el manejo de la información.	Falsificación de documento (diplomas, certificaciones de experiencia) para la vinculación a la Entidad sin el cumplimiento del lleno de requisitos para el cargo que se va a proveer y en la presentación de requisitos para acceder a beneficios del Programa de Bienestar Social e Incentivos y en Capacitación.	Ingreso de servidores públicos no cualificados ni competentes.	3	10	A: 30 Zona de Riesgo Alta	Verificación de la documentación presentada para el cumplimiento del requisito mínimo exigido en el manual de funciones vigente.	2	10	M: 20 Zona de Riesgo Moderada	Enero a Diciembre de 2016	Realizar la confirmación de la veracidad de los diplomas y certificaciones de experiencia laboral y profesional de acuerdo a los requisitos establecidos en el manual de funciones vigente.	Documento anexo al Informe de estudios técnicos de la confirmación realizada a los documentos verificados.				
		Falta de principios y ética profesional de quien entrega la información.																
		Falta de herramientas para el acceso inmediato a las plataformas tecnológicas de las entidades con las cuales se requiere validar la información.																
		Falta de principios y ética para la portación de un carné institucional.	Falsificación de documento en la identificación como servidor público.	Cometer delitos haciéndose pasar como servidor público.	5	20	E: 100 Zona de Riesgo Extrema	Entrega del carné institucional con control de reposición del mismo.	4	20	E: 80 Zona de Riesgo Extrema	Enero a Diciembre de 2016	Realizar la actualización del carné institucional a todos los servidores públicos de la planta de cargos de la Administración Central Municipal.	Carnés actualizados de servidores públicos de planta.				
		Falta de control en el manejo de la información.		Engañar a la ciudadanía con una investidura falsa para beneficio personal.														
		No se ha divulgado a la ciudadanía en general la forma de identificar correctamente a un funcionario público.		Acceso a información privilegiada de único y exclusivo manejo de los servidores públicos.														
		Intereses personales.	Falsificación de Documentos en la Evaluación del Desempeño Laboral.	Fraude.	3	10	A: 30 Zona de Riesgo Alta	Facilitadores de las dependencias encargados de apoyar y enviar las evaluaciones de cada servidor público al Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral.	2	10	M: 20 Zona de Riesgo Moderada	Enero a Diciembre de 2016	Impartir instrucciones a los servidores públicos sobre la recepción de evaluaciones definitivas solo con comunicación oficial suscrita por el Directivo de la dependencia.	Circular donde se establecen instrucciones sobre la recepción de las Evaluaciones de desempeño				
		Falta de principios y ética profesional.		Personal no idóneo.										Documentar la instrucción en el procedimiento MATH02.06.03.18.P01				
		Comunicación deficiente entre los diferentes niveles de la organización.		Desmotivación.														

IDENTIFICACIÓN					ANÁLISIS DEL RIESGO			MEDIDAS DE MITIGACIÓN							FECHA	MONITOREO Y REVISIÓN		
Proceso	Objetivo	Causas	Riesgo	Consecuencias	Riesgo Inherente			Valoración	Riesgo Residual			Acciones Asociadas al Control				Acciones	Responsable	Indicador
					Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Control	Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Periodo de Ejecución	Acciones	Registro				
Gestión y Desarrollo Humano.	Realizar la administración del talento humano, a través de la identificación de las necesidades de personal, selección, vinculación, evaluación, capacitación y bienestar, así como la administración de las historias laborales del servidor público conforme a las normas vigentes, con el fin que la Alcaldía de Santiago de Cali cuente con información precisa del personal y que este sea idóneo, competente y comprometido.	Intereses personales.	Acceso Ilegal (Manipulación indebida) de la base de datos de Evaluación del Desempeño Laboral y al archivo de historias laborales.	Personal no idóneo.	3	10	A: 30 Zona de Riesgo Alta	Archivo en excel de la base de datos de la Evaluación de Desempeño con claves para el acceso al mismo.	1	10	B: 10 Zona de Riesgo Baja	Enero a Diciembre de 2016	Continuar con las mismas acciones que han permitido mitigar el riesgo.					
		Falta de principios y ética profesional.		Sanciones.				Planillas de control de préstamo de documentos de Historias Laborales.										
		Falta de continuidad en el personal calificado para el manejo de archivo.		Pérdida de información.				Revisión por parte del funcionario de archivo de Historias Laborales si el documento solicitado es confidencial.										
				Pérdida de imagen.														
				Pérdida de credibilidad.														
				Pérdida de confianza.														
		Insuficiencia del recurso humano para controlar de manera adecuada la asistencia a los eventos de capacitación.	Suplantación de los servidores públicos beneficiarios en las actividades del Plan Institucional de Capacitación.	Pérdida Económica.	3	10	A: 30 Zona de Riesgo Alta	Envío de Comunicación Oficial de convocatoria a capacitaciones a los invitados de manera personalizada.	1	10	B: 10 Zona de Riesgo Baja	Enero a Diciembre de 2016	Continuar con las mismas acciones que han permitido mitigar el riesgo.					
				Pérdida de Imagen.														
				Pérdida de Credibilidad.														
		Prejuicios acerca del desempeño de los funcionarios públicos.	Tráfico de influencias en la expedición de los certificados de experiencia.	Errores en la expedición de certificaciones	5	10	A: 50 Zona de Riesgo Alta	Libro radicador con el orden de llegada y atención de las solicitudes.	5	10	A: 50 Zona de Riesgo Alta	Enero a Diciembre de 2016	Documentar una política operativa de talento humano respecto a la expedición de las certificaciones de experiencia de acuerdo al orden cronológico de llegada de las solicitudes.	Comunicación oficial de validación de la Política Operativa.				
		Falta de previsión de los usuarios al momento de solicitar trámites que tienen términos de respuesta.		Pérdida de imagen.														
				Aumento de quejas y reclamaciones														

Elaborado por: Sandra Sánchez Alvarado - Profesional Universitario / Isabel Cristina Gómez - Profesional Universitario / Ángela María Herrera Calero - Profesional Universitario / Jenny Isabel vera Galvis - Profesional Universitario / Cielo Elizabeth Manzano - Profesional Universitario / Harvy Adolfo Aranzalez Rios - Auxiliar Administrativo
Revisado por: Beatris Eugenia Orosco Parra - Profesional Especializado
Aprobado por: Álvaro Fernando David Adarve - Subdirector Administrativo de Recurso Humano
Fecha: 10/mar/2016