

MAPAS DE RIESGOS POR PROCESO

ACTUALIZACIÓN 2022



**CONCEJO
DE MEDELLÍN**

MAPA DE RIESGOS PROCESO GESTION ESTRATEGICA Y PLANEACION CONCEJO DE MEDELLIN																													
PROCESO	OBJETIVO	RIESGO	CLASIFICACION	CAUSA	EFECTOS	NIVEL DE SEVERIDAD										INDICADORES CONTROL										NIVEL DE RIESGO			
						PROBABILIDAD	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO						
Manejo Estratégico y Planeación	Generar la generación de valor público en la Corporación mediante la implementación de políticas y estrategias institucionales y la gestión eficiente de los recursos, en el marco del sistema de gestión corporativa.	Implementación en los grupos de valor en el cumplimiento de sus responsabilidades.	Operativa	No identificación clara de las necesidades y expectativas de los grupos de valor.	Imagen deteriorada de la Corporación frente a los grupos de valor.	Probable	4	Mediano	3	Alto	Reducir	SI	Procedimiento para la planeación institucional.	Presuntivo	Mediano	Directamente	Directamente	Probable	3	Menor	2	Mediano	Reducir	Revisar la implementación del presupuesto y generar los mapas operativos.	1/07/2022	31/12/2022	Secretario General		
Manejo Estratégico y Planeación	Generar la generación de valor público en la Corporación mediante la implementación de políticas y estrategias institucionales y la gestión eficiente de los recursos, en el marco del sistema de gestión corporativa.	Incumplimiento con los tiempos de respuesta de los FORSD.	Completiva	Tipificación errada de la FORSD en OFREC.	Insatisfacción por parte de los participantes.	Probable	3	Mediano	3	Alto	Reducir	SI	OFREC Selección del Sistema Interno. Procedimiento Gestión de FORSD Plan Institucional de Capacitación	Presuntivo	Mediano	Directamente	Directamente	Improbable	2	Menor	2	Bajo	Aceptar						
Manejo Estratégico y Planeación	Generar la generación de valor público en la Corporación mediante la implementación de políticas y estrategias institucionales y la gestión eficiente de los recursos, en el marco del sistema de gestión corporativa.	Resolución para FORSD en un cumplimiento de los requisitos de la ley.	Operativa	Falta de cumplimiento por parte de los participantes.	Insatisfacción por parte de los participantes.	Probable	3	Mediano	3	Alto	Reducir	SI	Procedimiento Selección del Sistema Interno. Procedimiento Gestión de Capacitación	Presuntivo	Bajo	Directamente	Directamente	Probable	3	Mediano	3	Alto	Reducir	Revisar la implementación del proceso OFREC.	1/07/2022	31/12/2022	Subsecretario de Despacho		
Manejo Estratégico y Planeación	Generar la generación de valor público en la Corporación mediante la implementación de políticas y estrategias institucionales y la gestión eficiente de los recursos, en el marco del sistema de gestión corporativa.	Indicaciones de gestión de los recursos en la Corporación.	Operativa	Planificación inadecuada de los recursos presupuestales.	Necesidades institucionales.	Probable	4	Mayor	4	Extremo	Reducir	SI	Procedimiento Gestión Presupuestal. Procedimiento Planeación Institucional	Presuntivo	Bajo	Directamente	Directamente	Probable	4	Mayor	4	Extremo	Reducir	Revisar y ajustar los presupuestos identificadas como operativas.	1/07/2022	31/12/2022	Secretario General		
Manejo Estratégico y Planeación	Generar la generación de valor público en la Corporación mediante la implementación de políticas y estrategias institucionales y la gestión eficiente de los recursos, en el marco del sistema de gestión corporativa.	Incumplimiento de los requisitos de la gestión contractual.	Completiva	Desconocimiento de la contabilidad legal aplicada en la gestión contractual.	Deficiencia patrimonial.	Probable	3	Mayor	4	Extremo	Reducir	SI	Normalidad legal aplicada. Sistema de Contratación Código Anexo de Contratación	Presuntivo	Mediano	Directamente	Directamente	Improbable	2	Mediano	3	Mediano	Reducir	Revisar y ajustar el Manual de Contratación de la Corporación.	1/07/2022	31/12/2022	Secretario General		
Manejo Estratégico y Planeación	Generar la generación de valor público en la Corporación mediante la implementación de políticas y estrategias institucionales y la gestión eficiente de los recursos, en el marco del sistema de gestión corporativa.	Uso y asignación de los recursos presupuestales en la Corporación para desarrollo de proyectos de inversión.	Completiva	Formulación de procesos de inversión que no se ajustan a la Ley de Contratación.	Investigaciones disciplinarias, punitivas y fiscales.	Improbable	2	Mayor	4	Alto	Reducir	SI	Código de Integridad y Buen Gobierno. Evaluación Institucional a la gestión institucional. Auditorías Externas por parte de los grupos de control. Auditorías Internas. Comité Institucional de Gestión y Desarrollo.	Presuntivo	Mediano	Directamente	Directamente	Rara vez	1	Mediano	3	Mediano	Reducir	Ejecutar oportunamente el plan de implementación del Plan Institucional de Integridad y Buen Gobierno.	1/07/2022	31/12/2022	Subsecretario de Despacho		
Manejo Estratégico y Planeación	Generar la generación de valor público en la Corporación mediante la implementación de políticas y estrategias institucionales y la gestión eficiente de los recursos, en el marco del sistema de gestión corporativa.	Favorecer a un sector en la realización de actividades de gestión contractual.	Completiva	Formulación de procesos de inversión que no se ajustan a la Ley de Contratación.	Deficiencia de la credibilidad frente a la Corporación por parte de los ciudadanos.	Improbable	2	Mayor	4	Alto	Reducir	SI	Código de Integridad y Buen Gobierno. Comité Asesor de Contratación. Evaluación Institucional a la gestión contractual. Auditorías Externas por parte de los grupos de control. Auditorías Internas.	Presuntivo	Mediano	Directamente	Directamente	Rara vez	1	Mediano	3	Mediano	Reducir	Ejecutar oportunamente el plan de implementación del Plan Institucional de Integridad y Buen Gobierno.	1/07/2022	31/12/2022	Subsecretario de Despacho		
Manejo Estratégico y Planeación	Generar la generación de valor público en la Corporación mediante la implementación de políticas y estrategias institucionales y la gestión eficiente de los recursos, en el marco del sistema de gestión corporativa.	Incumplimiento de los requisitos de la gestión contractual.	Completiva	Asistencia de control efectiva.	Deficiencia de la Corporación.	Probable	3	Mayor	4	Extremo	Reducir	SI	Normalidad legal aplicada. Sistema de Contratación Código Anexo de Contratación	Presuntivo	Mediano	Directamente	Directamente	Improbable	2	Mediano	3	Mediano	Reducir	Fortalecer la ejecución de los procesos de contratación.	1/07/2022	31/12/2022	Subsecretario de Despacho		

MAPA DE RIESGOS
PROCESO DEBATE TEMÁTICO PÚBLICO
CONCEJO DE MEDELLÍN

PROCESO	OBJETIVO	RIESGO	CLASIFICACION	IDENTIFICACION DEL RIESGO				EVALUACION DE RIESGOS										PLAN DE MANEJO DE RIESGOS													
				CAUSA	EFFECTO	PROBABILIDAD	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO										
Debate Temático Público	Estudiar y aprobar el proyecto para el desarrollo del Municipio, mediante control público a las decisiones y actuaciones de la Administración Central y Decentralizada, promoviendo y facilitando la participación de la comunidad en las acciones de Ciudad.	Incumplimiento de las obligaciones de las entidades privadas para el estudio de proyectos de inversión.	Operativo	Control de las actividades del proceso interno en materia de contratación de apoyo a la gestión.	Actos administrativos en condición de nulidad.	Posible	4	Mayor	4	Elevado	Reducir	Si	Reglamento Interno.	Presuntiva	Moderada	Directamente	Directamente	Posible	3	Moderada	3	Alto	Reducir	Si	1. Finalizar el quiebre de la estructura documental del proceso.	1/10/2022	31/07/2022	Profesional Especializado de oficio.			
				2. Escalar la estructura documental quebrada con el Concejo.	01/09/2022								31/09/2022												Profesional Especializado de oficio.						
				3. Definir e implementar una metodología para la gestión del conocimiento.																									01/07/2022	31/07/2022	Subgerente de Operación.
Debate Temático Público	Estudiar y aprobar el proyecto para el desarrollo del Municipio, mediante control público a las decisiones y actuaciones de la Administración Central y Decentralizada, promoviendo y facilitando la participación de la comunidad en las acciones de Ciudad.	Incumplimiento de las obligaciones de las entidades privadas para el estudio de proyectos de inversión.	Operativo	No estudio y aplicación del Reglamento Interno de las procedimientos e instrucciones definidos, que entorpecen el desarrollo de las actividades.		Demoras a la Corporación.	Posible	3	Moderado	3	Alto	Reducir		Si	Reglamento Interno.	Presuntiva	Moderada	Directamente	Directamente	Improbable	2	Menor	2	Bajo		Aceptar					
				2. Escalar la estructura documental quebrada con el Concejo.	01/09/2022	31/09/2022							Profesional Especializado de oficio.																		
				3. Definir e implementar una metodología para la gestión del conocimiento.											01/07/2022										31/07/2022				Subgerente de Operación.		
Debate Temático Público	Estudiar y aprobar el proyecto para el desarrollo del Municipio, mediante control público a las decisiones y actuaciones de la Administración Central y Decentralizada, promoviendo y facilitando la participación de la comunidad en las acciones de Ciudad.	Incumplimiento de las obligaciones de las entidades privadas para el estudio de proyectos de inversión.	Operativo	No estudio y aplicación del Reglamento Interno de las procedimientos e instrucciones definidos, que entorpecen el desarrollo de las actividades.			Demoras a la Corporación.	Posible	3	Mayor	4	Elevado		Reducir		Si	Reglamento Interno.	Presuntiva	Moderada	Directamente	Directamente	Improbable	2	Moderada		3	Moderado	Reducir		Si	1. Finalizar el quiebre de la estructura documental del proceso.
				2. Escalar la estructura documental quebrada con el Concejo.	01/09/2022	31/09/2022	Profesional Especializado de oficio.																								
				3. Definir e implementar una metodología para la gestión del conocimiento.									01/07/2022		31/07/2022		Subgerente de Operación.														
Debate Temático Público	Estudiar y aprobar el proyecto para el desarrollo del Municipio, mediante control público a las decisiones y actuaciones de la Administración Central y Decentralizada, promoviendo y facilitando la participación de la comunidad en las acciones de Ciudad.	Incumplimiento de las obligaciones de las entidades privadas para el estudio de proyectos de inversión.	Operativo	Falta de conocimiento del Reglamento Interno.				Demoras a la Corporación.	Posible	3	Moderado	3		Alto		Reducir		Si	Reglamento Interno.	Presuntiva	Moderada	Directamente	Indirectamente	Improbable	2	Moderada	3	Moderado	Reducir	Si	1. Finalizar el quiebre de la estructura documental del proceso.
				2. Escalar la estructura documental quebrada con el Concejo.	01/09/2022	31/09/2022	Profesional Especializado de oficio.																								
				3. Definir e implementar una metodología para la gestión del conocimiento.				01/07/2022					31/07/2022		Subgerente de Operación.																

MAPA DE RIESGOS
PROCESO GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN
CONCEJO DE MEDELLÍN

PROCESO	CUESTO	PROCESOS DE RIESGO										PLAN DE RIESGOS DE RIESGOS																																											
		RIESGO	CLASIFICACIÓN	CAUSAS	EFFECTOS	PROBABILIDAD	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO	IMPACTO																																		
Gestión de la información	Línea de gestión de la información para el desarrollo de la actividad de gestión de la información de la entidad, en el marco de la política de gestión de la información de la entidad, en el marco de la política de gestión de la información de la entidad, en el marco de la política de gestión de la información de la entidad.	Falta de recursos presupuestarios.	Operativa	Falta de recursos presupuestarios. Falta de recursos presupuestarios. Falta de recursos presupuestarios. Falta de recursos presupuestarios.	Investigaciones disciplinadas, punitivas y civiles. No aplicación de los procedimientos de la información. Ejecución de la información institucional. Falta de cumplimiento por parte de los responsables.	Puede ser	4	Medio	4	Alto	Reducir	SI	Sistema Integrado de Información del Concejo de Medellín - PIMIC.	Presentes	Data	Discontinuas	Discontinuas	Presentes	4	Medio	4	Alto	Reducir	SI	1. Analizar el Manual de Funciones conforme a lo establecido por el artículo 107 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. 2. Realizar el diagnóstico de la información de la entidad. 3. Elaborar el plan de gestión de la información de la entidad.	10/2022	31/2022	Subsección de Desarrollo de la Información																											
																													Falta de actualización de la información de la entidad.	Operativa	Falta de actualización de la información de la entidad. Falta de actualización de la información de la entidad. Falta de actualización de la información de la entidad.	Falta de actualización de la información de la entidad. Falta de actualización de la información de la entidad. Falta de actualización de la información de la entidad.	Puede ser	3	Mediano	3	Alto	Reducir	SI	Estructura organizacional del Concejo de Medellín - ECOMIC.	Presentes	Mediadas	Discontinuas	Discontinuas	Híbridadas	2	Medio	2	Bajo	Ajustar	SI	1. Actualizar el Manual de Funciones conforme a lo establecido por el artículo 107 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. 2. Realizar el diagnóstico de la información de la entidad. 3. Elaborar el plan de gestión de la información de la entidad.	10/2022	31/2022	Subsección de Desarrollo de la Información

MAPA DE RIESGOS
PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CONCEJO DE MEDELLÍN

PROCESO	OBJETIVO	RIESGO	CLASIFICACION	INDICADORES DE RIESGO				SEÑALES DE ALERTA				INDICADORES DE CONTROL				SEÑALES DE CONTROL				SEÑALES DE RESPUESTA								
				CAUSAS	EFFECTOS	PROBABILIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD	SEVERIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD	IMPACTO						
Gerencia del Talento Humano	Fomentar las competencias del talento humano mediante el desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Incumplimiento de los compromisos de desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Operación	Deficiencia en la identificación de necesidades de capacitación. Inoperancia en la gestión de las capacitaciones programadas. Falta de actualización y pertinencia de la oferta de las capacitaciones. Falta de implementación de la metodología definida.	Falta de desarrollo de las capacitaciones de los empleados. Atenuación o desarrollo de las actividades de los procesos. Incumplimiento de obligaciones.	Probable	4	Mediano	3	Alto	Reducir	SI	Formas Educativas para Medir la Capacidad de la Capacitación Indicador Operacional del Talento Humano Revisión de los procesos de gestión del talento humano	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Probable	4	Mediano	3	Alto	Reducir	Fomentar la planeación y ejecución del Plan de Desarrollo del Talento Humano para la ejecución de las actividades de las capacitaciones. Revisar y actualizar el procedimiento que orienta la planeación y gestión de las capacitaciones.	1/07/2022	31/12/2022	Subsecretario de Desarrollo	
Gerencia del Talento Humano	Fomentar las competencias del talento humano mediante el desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Incumplimiento de los compromisos de desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Operación	Deficiencia en la implementación, seguimiento, y registro del sistema. Deficiencia en el manejo corporativo. Deficiencia de la oferta de capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Falta de cumplimiento de las normativas. Incumplimiento de la normatividad legal aplicable. Seguridad y salud en el trabajo generados de manera incorrecta.	Evaluación deficiente de resultados de seguridad y salud en el trabajo. Falta de actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Identificación de riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.	Probable	3	Mayor	4	Extremo	Reducir	SI	Estructura Documental del SST Evaluación anual de requisitos de seguridad y salud en el trabajo. Plan anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Preventivo	Deficiente	Mediano	Deficiente	Deficiente	Improbable	2	Mediano	3	Mediano	Reducir	Realizar revisión y actualización de la estructura documental del SST. Definir Plan Anual de Actividades de SST e implementación.	1/07/2022	31/12/2022	Subsecretario de Desarrollo
Gerencia del Talento Humano	Fomentar las competencias del talento humano mediante el desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Incumplimiento de los compromisos de desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Operación	Falta de actualización de la oferta de capacitación. Falta de cumplimiento de la normatividad legal aplicable. Falta de actualización de la oferta de capacitación. Falta de actualización de la oferta de capacitación.	Falta de cumplimiento de la normatividad legal aplicable. Falta de actualización de la oferta de capacitación. Falta de actualización de la oferta de capacitación. Falta de actualización de la oferta de capacitación.	Probable	4	Mediano	3	Alto	Reducir	SI	No hay controles técnicos	Deficiente	Deficiente	No detectivos	Deficiente	Probable	4	Mediano	3	Alto	Reducir	Definir una metodología para la actualización de la oferta de capacitación en la Corporación, que sirva como control para prevenir el riesgo.	1/07/2022	31/12/2022	Subsecretario de Desarrollo	
Gerencia del Talento Humano	Fomentar las competencias del talento humano mediante el desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Incumplimiento de los compromisos de desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Completado	Deficiencia en la definición de los componentes laborales. Falta de cumplimiento de los compromisos laborales pactados. Falta de cumplimiento de los compromisos laborales pactados. Falta de cumplimiento de los compromisos laborales pactados.	Atenuación en el cumplimiento de obligaciones. Investigaciones penales, disciplinarias y físicas. Desvinculación del empleado.	Probable	3	Mayor	4	Extremo	Reducir	SI	Plan Institucional de Capacitación Revisión de acción por procesos Código Disciplinario de Gestión y Desempeño Evaluación parcial del desempeño	Preventivo	Deficiente	Mediano	Deficiente	Deficiente	Improbable	2	Mediano	3	Mediano	Reducir	Fomentar la planeación y ejecución del PFC.	1/07/2022	31/12/2022	Subsecretario de Desarrollo
Gerencia del Talento Humano	Fomentar las competencias del talento humano mediante el desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Incumplimiento de los compromisos de desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Comparación	Faltas disciplinarias. Excesiva discrecionalidad.	Investigaciones penales y disciplinarias. Pérdida de credibilidad en el proceso disciplinario.	Probable	3	Mayor	4	Extremo	Reducir	SI	Código Disciplinario	Preventivo	Fuerte	Deficiente	Deficiente	Rare vez	1	Menor	2	Bajo	Aceptar					
Gerencia del Talento Humano	Fomentar las competencias del talento humano mediante el desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Incumplimiento de los compromisos de desarrollo de programas, planes y proyectos, para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, en el marco de la estrategia corporativa y el cumplimiento de la misión y visión de la Corporación.	Comparación	Faltas disciplinarias. Excesiva discrecionalidad. Autoría de control.	Deficiencia en la planeación del talento humano. Atenuación en el cumplimiento de obligaciones.	Probable	3	Mayor	4	Extremo	Reducir	SI	Compartes laborales Puntaje de evaluación del talento humano Control de cumplimiento de obligaciones	Preventivo	Deficiente	Mediano	Deficiente	Deficiente	Improbable	2	Mediano	3	Mediano	Reducir	Controlar implementación de la oferta como se realiza en la ejecución del desarrollo.	1/07/2022	31/12/2022	Subsecretario de Desarrollo

MAPA DE RIESGOS
 PROCESO MEJORA CONTINUA
 CONCEJO DE MEDELLIN

PROCESO	OBJETIVO	DEFINICION DEL RIESGO				ANALISIS DEL RIESGO IDENTIFICADO				SUSCEPTIBILIDAD DEL CONTROL				INDICADORES DEL RIESGO IDENTIFICADO				PLAN DE MANEJO DEL RIESGO									
		EFECTO	CLASIFICACION	CAUSAS	EVIDENCIAS	PROBABILIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD	INDICADOR	OPCION DE RESPUESTA	CONTROL EXISTENTE	CONTROL ADICIONAL	CONTROL SUPLENTE	FEASIBILIDAD	IMPACTO	SEVERIDAD	INDICADOR	OPCION DE RESPUESTA	ACCION	FECHA INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE					
Mapa Continua	Asignar la competencia, autoridad y alcance del Sistema de Gestión Corporativa, mediante el establecimiento de responsabilidades para el cumplimiento de los requisitos de la norma, la mejora continua y la mejora continua de los procesos.	Ineficacia, inadecuación e inconsistencia del Sistema de Gestión Corporativa	Operativo	Metodología ineficaz para el seguimiento, medición, análisis y mejora de los procesos. Deficiencia en el liderazgo corporativo. Deficiencia de la alta dirección que afecta la eficacia y oportunidad del Sistema de Gestión Corporativa. Falta de pensamiento sistémico y de compromiso con la gestión por procesos.	Ineficacia en el seguimiento, medición, análisis y mejora de los procesos. Falta de liderazgo en la gerencia. Falta de resultados en la gestión corporativa. No transferir el conocimiento en la NTC ISO 9001:2015	Baja	3	Mediana	3	Alto	Reducir	SI	Comité Institucional de Gestión y Desarrollo Procedimiento para la Mapa Continua Estructura documental Método para cada uno de los procesos	Presente	Mediano	Directivos	Directivos	Irregular	2	Medio	2	Alto	Aceptar				

