



**Personería Distrital
de Medellín**

Por tus derechos, más cerca

POLITICA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO

PERSONERIA DISTRITAL DE MEDELLIN

2023

1

Elaboró DIEGO H ZULUAGA SERNA
Profesional Universitario Abogado -Oficina Asesora de Planeación

POLITICA DE RIESGOS EN LA PERSONERIA DE MEDELLIN

El Departamento Administrativo de la Función Pública, como entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno nacional, pone a disposición de las organizaciones públicas, la metodología para la administración del riesgo en su versión cinco, donde actualiza y precisa algunos elementos metodológicos tendientes a mejorar el ejercicio de identificación y valoración del riesgo.

Es así como la PERSONERIA DISTRITAL DE MEDELLIN establece su política para la gestión del riesgo como una herramienta con enfoque preventivo, vanguardista y proactivo que permitirá el manejo del riesgo de gestión, corrupción y los riesgos en seguridad digital, así como el control en todos los niveles de la organización, brindando seguridad razonable frente al logro de sus objetivos, bajo los parámetros establecidos por el DAFP y en concordancia con la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 31000.

DIRECTRICES DE POLITICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO:

1. Los Directivos, Servidores Públicos y contratistas de la Personería Distrital de Medellín asumen el compromiso de implementar las mejores prácticas y metodologías para la Gestión de Riesgos.
2. La Gestión de Riesgos opera como herramienta administrativa que facilita el logro de los objetivos institucionales, contribuyendo al mejoramiento continuo de la Entidad y al bienestar de la comunidad.
3. La Personería de Medellín promueve y facilita el desarrollo de competencias para la Gestión de Riesgos.
4. La Gestión de Riesgos forma parte de la cultura organizacional de la Entidad.

5. La Personería en su función misional y legal de la vigilancia de la conducta oficial, la protección del interés público y la protección y promoción de los Derechos Humanos, tiene la responsabilidad social de garantizar el ejercicio de la participación activa de las personas en la construcción de las tareas públicas, teniendo en cuenta que el Estado está al servicio de todos, comprometiéndose en la lucha contra la corrupción en todas sus formas y para tal logro implementa su plan anticorrupción dando premisa a la participación de la comunidad en el ejercicio del control. Además de impulsar la participación activa de sus servidores y contratistas en la lucha por la transparencia y la eliminación de cualquier conducta o acción generadora de corrupción.

La Gestión de Riesgos se constituye en un soporte para dar cumplimiento a los principios y normas que regulan las Entidades del Estado.

OBJETIVO DE LA POLITICA

Asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y de los procesos de la Entidad, fortaleciendo la toma de decisiones oportuna, minimizando los efectos adversos para dar continuidad del desarrollo de la visión y la misión institucional conduciendo a lograr la satisfacción de nuestros usuarios y el empoderamiento de todos los integrantes de la organización, todo ello a través de una adecuada gestión del riesgo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y TEMPORALIDAD

A CORTO PLAZO:

- Introducir dentro de los procesos y procedimientos las acciones de mitigación resultado de la administración del riesgo.
- Asegurar el cumplimiento de normas, leyes y regulaciones
- Identificar las oportunidades de mejora o riesgos positivos.

ESTRATEGIA: Formulación de la Política de riesgos e implementación del mapa de riesgos por procesos. Fecha cumplimiento enero 30 de 2023.

A MEDIANO PLAZO

- Involucrar y comprometer a todos los integrantes de la Organización, en la búsqueda de acciones encaminadas a prevenir y administrar los riesgos de gestión, de corrupción y de seguridad en la información.
- Propender porque cada proceso fortalezca su desarrollo y mantenga la buena imagen corporativa y las buenas relaciones con sus partes interesadas.

ESTRATEGIA: Capacitación y sensibilización en la gestión del riesgo. Fecha cumplimiento noviembre 30 de 2022.

A LARGO PLAZO

- Proteger los recursos del Estado, resguardándolos contra la materialización de los Riesgos.

- Generar una visión sistémica acerca de la administración y evaluación de riesgos, consolidado en un Ambiente de Control adecuado a la entidad y un Direccionamiento Estratégico que fije la orientación clara y planeada de la gestión dando las bases para el adecuado desarrollo de las Actividades de Control.

ESTRATEGIA: Participación activa de todos los servidores y contratistas en la gestión del riesgo y adopción de la política del riesgo en la Entidad como un elemento de planeación estratégica. Monitoreo y seguimiento. Fecha cumplimiento diciembre 31 de 2022.

ALCANCE DE LA POLITICA

Esta Política es aplicable a todos los procesos de la Personería de Medellín y en especial a las actuaciones de sus servidores y contratista

ROLES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL RIESGO EN LA PERSONERIA DISRITAL DE MEDELLIN

Rol	Función
Alta Dirección	Definir la política de gestión del riesgo.
Comité de Control Interno	Aprobar la política de gestión del riesgo riesgo.

Líderes de Procesos	<p>Identificar con su equipo de trabajo los riesgos en cada vigencia.</p> <p>Efectuar calificación y valoración de los riesgos</p> <p>Realizar monitoreo y analizar los controles y su efectividad, tomando acciones correctivas si es del caso.</p> <p>Actualizar el mapa de riesgos cuando se requiera.</p>
Oficina de Control interno	<p>Analizar el diseño y eficacia de los controles establecidos en los procesos</p> <p>Realizar seguimiento periódico de la gestión de riesgos en los distintos procesos</p> <p>Reportar el seguimiento a los riesgos de la organización.</p>
Oficina de Planeación	<p>Asesorar en la identificación de riesgos</p> <p>Orientar metodológicamente sobre la identificación, análisis e implementación de riesgos en la documentación del sistema de gestión de la calidad.</p> <p>Liderar la elaboración del mapa de riesgos</p> <p>Consolidar el mapa de riesgos.</p>

ELEMENTOS ESTRATÉGICOS CORPORATIVOS:

MISION

La Personería de Medellín protege y promueve los derechos humanos, vigila la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas, protege el interés público y el medio ambiente, aporta a la solución alternativa de conflictos; al fortalecimiento, respeto y garantía de la diversidad y grupos poblacionales, buscando estar más cerca de la comunidad.

VISIÓN

La Personería de Medellín al finalizar el cuatrienio 2020-2024 será identificada local y globalmente como una Entidad comprometida en el cumplimiento de su mandato constitucional, en la protección a los derechos humanos, al medio ambiente, el hábitat, a los seres sintientes, a la diversidad, a los diferentes grupos étnicos; cercana a la comunidad a través de la inclusión con enfoque diferencial de los sectores más vulnerables; acompañando a las víctimas del conflicto, liderando la lucha anticorrupción; orientando la formulación y aplicación de las políticas públicas que aseguren la diversidad, el pluralismo, la convivencia pacífica; vigilando el desarrollo de los acuerdos del post-conflicto; adaptada a las nuevas tecnologías y transformada para asumir grandes retos; fortalecida en su recurso humano, mejorando la prestación de sus servicios.

VALORES

La Personería Distrital de Medellín ha establecido los siguientes atributos y cualidades de los integrantes de su organización como una convicción que tienen para el ejercicio de sus funciones y obligaciones, buscando siempre cumplir con nuestro lema institucional “Por tus derechos, más cerca” y son:

COMPROMISO: somos conscientes de la importancia de nuestro rol como servidores públicos y estamos en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

RECTITUD: los integrantes de la entidad actúan de forma transparente, atenta, con suma educación, siempre con sinceridad, se comportan de manera justa, íntegra y de manera firme en sus decisiones, reconociendo el camino correcto íntimamente relacionado con la verdad.

TRANSPARENCIA: comunicar la realidad de la entidad a todas las partes interesadas, dentro de un clima de confianza. La entidad se caracteriza por asumir una práctica social guiada por la sinceridad y por la total accesibilidad a toda la información vinculada, con las excepciones de ley, la participación de todos los funcionarios en la toma de decisiones y que concierne e interesa a la opinión pública.

HONRADEZ: hace referencia a la forma como actúan en el ejercicio de sus funciones todos los servidores de la entidad, constituyéndose en una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad. Actuando siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

LEALTAD: asumimos el compromiso de defender y de ser fieles a lo que creemos y en quien creemos. Consiste en la obediencia de las normas, el honor, la gratitud y respeto,

lo que implica cumplir con nuestros compromisos aún frente a circunstancias cambiantes o adversas

RESPETO: implica reconocer en sí y en los demás los derechos y las obligaciones. Es un valor que permite a los servidores de la Personería de Medellín reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos, reconociendo, valorando y tratando de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición. El respeto no solo se manifiesta hacia la actuación de las personas o hacia las leyes, también se expresa hacia la autoridad.

DILIGENCIA: cumplimos con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: actuamos con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

PRINCIPIOS

Son las directrices y normas que regulan el funcionamiento en general de la Personería de Medellín, y que constituyen el conjunto de pensamientos que soportan la cultura organizacional; por lo tanto son compartidos por todos sus integrantes y están establecidos en la Resolución 432 de 2018 y son:

- Cultura del servicio público, con compromiso y pertinencia en las decisiones.
- Responsabilidad, trabajo en equipo, creatividad y consenso.
- Reconocimiento de la dignidad humana como finalidad de nuestros servicios.
- La información y la comunicación como fundamento de los procesos institucionales.

- Prestación del servicio con calidad, prontitud, oportunidad, eficacia y eficiencia.

IDENTIFICACION DEL CONTEXTO ESTRATEGICO

ANÁLISIS DEL ENTORNO

Para su identificación se tienen en cuenta el contexto estratégico identificado en abril de 2020 con la participación activa de todos los integrantes de la organización y de la comunidad como un paso previo para la elaboración del Plan Estratégico y del cual podemos evidenciar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que permitirán afrontar acciones para el desarrollo de nuestra carta de navegación durante el cuatrienio 2020-2024.

La Personería Distrital de Medellín, para el cumplimiento de su misión Constitucional y legal y de conformidad con el acuerdo 08 de 2002 tiene el siguiente esquema organizacional con una planta de cien (100) cargos distribuidos según el nivel jerárquico así:

NIVEL JERÁRQUICO	No. DE CARGOS	P	E	M	% DISTRIBUCIÓN
Directivo	33	33	33	4	33%
Asesor	4	4	4	4	4%

Secretaria Ejecutiva	2	0	0	0	2%
Profesional Universitario	39	39	36	2	39%
Auxiliar Administrativo	20	6	1	0	20%
Conductor	2	0	0	0	2%
TOTAL PERSONAL	100	82	74	10	100%
CONVENCIONES:					
P: Profesional Universitario – E: Especializado – M: Maestría u Otro					

La matriz DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas) identificada y el posible impacto en los objetivos estratégicos fue la siguiente:

FACTORES INTERNOS	
DEBILIDADES	
FACTOR	IMPACTO EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Instalaciones locativas limitadas y antifuncionales para la gestión misional.	Inadecuada prestación del servicio, pérdida de imagen institucional.
Políticas en materia de salud ocupacional insuficientes.	Alteración negativa del ambiente laboral
Recursos humanos insuficientes para atender toda la demanda del municipio	Inconformidad por parte de los usuarios y pérdida de posicionamiento de la Entidad
Las condiciones de los espacios físicos de atención al público son limitados.	Dificultad para el desarrollo de las funciones por parte de los colaboradores e inapropiada prestación del servicio.
Falta de promoción de capacitación entre los funcionarios de las diferentes entidades	Pérdida de oportunidades para fortalecer y actualizar las competencias.

No se cuenta con grupo interdisciplinario suficiente y capacitado para el seguimiento y atención de las necesidades que se presentan en las entidades de carácter municipal	Disminución en la cobertura y posibilidad de incurrir en errores por parte del personal.
Recursos financieros insuficientes para atender toda la demanda de la población vulnerable y el desarrollo de los programas de la personería	Reducción en la cobertura en la prestación del servicio.
Infraestructura insuficiente para llevar a cabo asesorías en diferentes áreas o disciplinas	Minoración en la percepción positiva afectando el posicionamiento de la entidad.
No se tiene el personal y recursos logísticos suficientes para cubrir con eficacia las necesidades de los usuarios y de la entidad en general.	Inadecuada prestación del servicio.
Alta rotación de personal	Pérdida de la Gestión del Conocimiento.
Falta de tecnología apropiada para atender a la comunidad aplicando las TIC	Impedimento para aumentar la cobertura y disminución del índice de respuesta en la atención al usuario
No se cuenta con una debida articulación y/o conversación entre las distintas áreas de la entidad, para así evitar reprocesos y ser mas efectivos y eficaces en la atención al usuario	Deterioro en el enfoque por procesos al interior de la entidad, lo que impide la prestación del servicio con presteza.
Falta más integración entre los servidores	Disminución del buen ambiente laboral y ausencia de comunicación asertiva.
Mayor comunicación al Usuario Interno sobre cambios dentro de la entidad. Falta de capacitación sobre el SGC	Apatía para contribuir con el buen funcionamiento del Sistema de Gestión de la Calidad.
Siempre estamos en riesgo por el lugar donde prestamos el servicio	Pérdida o daño de la información, infraestructura y bienes muebles. Posible deterioro en la salud de los colaboradores.
Falta de motivación y promover el talento humano	Carencia de sentido de pertenencia (compromiso).

Falta de prácticas de seguridad que ponen en riesgo de salud a quienes atiende población vulnerable, enfermos y personas Agresivas .	Daño o deterioro en la salud física, mental y social de los colaboradores, lo que puede conyevnar a la asuencia de los mismos y a su vez, impedir al buen funcionamiento de la entidad.
Falta introyectar en el personal la filosofía del control y el auto-control. Falta difundir en el personal la ética y los valores como principios de vida.	No ejercicio transparente de la función pública.
Falta de trabajo articulado con otras entidades del Orden Municipal	Disminución de competencias y fortalecimiento de funciones.
limitaciones de transporte para atender casos y hacer visitas en la ciudad.	Demoras en la prestación del servicio, y riesgos para los colaboradores en el tema de seguridad.
FORTALEZAS	
FACTOR	IMPACTO EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Posicionamiento institucional frente a la comunidad y otras instituciones.	Fortalecimiento del ejercicio del Ministerio Público con estándares de calidad.
Alta dirección con formación académica, liderazgo, visión de ciudad y conciencia de la importancia de la modernización de la gestión del estado.	Integralidad en el servicio.
Talento humano cualificado, con sentido de pertenencia, cultura de prestación de servicios.	Fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Calidad.
Actuación institucional bajo principios de Sistemas de Gestión.	Optimización de los servicios, satisfacción de los clientes internos y externos, potencia la imagen positiva de la entidad.
Autonomía administrativa.	Asignación adecuada de los recursos para la satisfacción de las necesidades de la Entidad.
Autorización legal y capacidad institucional para servir de mediador en la solución efectiva de conflictos entre particulares de manera extrajudicial.	Resolución de conflictos de forma ágil, pacífica y concertada, permitiendole además a la entidad ampliar el protafolio de servicios.

Implementación de Observatorios sobre derechos humanos.	Identificación y análisis de problemáticas de interés público, produciendo resultados que contribuyan al fortalecimiento de los procesos internos de la Entidad que inciden positivamente en la transformación social. Mejorar las condiciones de vida de los habitantes de la Ciudad
Programas que coadyuvan a mejorar el goce efectivo de los derechos humanos.	Mayor enfoque y efectividad en la defensa de los Derechos Humanos
Desconcentración de la Entidad (11 puntos de atención)	Mayor cobertura y facilidad para los usuarios de acceder a los servicios.
La realización de capacitación continua a la ciudadanía	Incremento del conocimiento por parte de la ciudadanía y a su vez, aumento de la reputación de la entidad.
Los programas de autocontrol promovidos por la entidad	Ejercicio transparente de la función pública.
Fortalecimiento del proceso de vigilancia de la conducta oficial (grupo anti corrupción).	Mayor efectividad en las funciones investigativas, de promoción y operativas. Fortalecimiento de la cultura de NO corrupción.
El servicio que se otorga a los usuarios es de calidad y trato personalizado	Cumplimiento de las necesidades y expectativas de los usuarios.
La existencia de una UPDH, 5 oficinas en los corregimientos y la sede principal de la Personería	Aumento de la cobertura y facilidad de acceder a los servicios por parte de los usuarios.
Mejor acompañamiento a la comunidad a través de los observatorios.	Aumento en la investigación referente a temas de ciudad y la asistencia para contribuir a la solución.
Amplio portafolio de servicios para la comunidad.	Reconocimiento y suplir aún más las necesidades de la comunidad.
Programas de movilización ciudadana, VOZ A VOZ y PERSONATON que vinculan a la ciudadanía con los servicios que presta la	Mayor reconocimiento y mayor posibilidad de acceder a los servicios por parte de la ciudadanía.

Entidad.	
Protección y vigilancia de los derechos colectivos y del ambiente	Concordancia con lo establecido en la normatividad legal y contribución de acciones positivas para el goce de un ambiente sano por parte de la comunidad.
Atención personalizada	Incremento en la satisfacción de los usuarios.
Reconocimiento no solo local sino nacional de la entidad de cada uno de los procesos y observatorios con que cuenta, siendo autoridad en muchos temas de ciudad.	Posicionamiento de la entidad.
Un control Interno que siempre esta pendiente	Transparencia en el desarrollo de las funciones.
Vinculación de otras entidades particulares como las EPS.	Facilidad en el acceso al servicio por parte de los usuarios.
Fortaleza en reacciones inmediatas y apoyo inmediato en temas salud	Impacto favorable en la prestación del servicio. Contribución en la Defensa de los Derechos Humanos.
Calidad humana de todos los servidores y contratistas de la Personería de Medellín	Mejor ambiente laboral y mejor prestación del servicio.
La relación permanente con la comunidad	Conocimiento de las necesidades de la comunidad y acciones encaminadas a coadyuvar.
Personería Móvil para la prestación de los servicios de la Entidad	Reconocimiento de la entidad, mayor cobertura y fácil acceso en la prestación del servicio.
Personería en línea para que la comunidad solicite los servicios de nuestra entidad	Estar en evolución con las tecnologías y permitir la prestación del servicio de una manera mas ágil, asequible y cómoda para los usuarios.

Sistemas de información para apoyo a los procesos administrativos y operativos.	Organización y trazabilidad de la información y la ejecución de las funciones.
FACTORES EXTERNOS	
OPORTUNIDADES	
FACTOR	IMPACTO EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Aumento de los requisitos de ley	Concimientio y actualización constante al interior de la entidad.
Mayores conocimientos por parte de los ciudadanos.	Exigencias en las competencias de los colaboradores.
Convenios de colaboración con instancias estatales, entes de control del municipio, entidades públicas y ONG´S; para Impulso a los programas de capacitación y apoyo a las comunidades.	Ampliación en la cobertura de los servicios. Fortalecimiento de la capacidad institucional. Mejoramiento de la prestación del servicio. Aprovechamiento mutuo de recursos y fortalezas.
Mayor participación en la planeación de la entidad por parte de la comunidad	Vinculación de la comunidad para robustecer y mejorar las funciones de la entidad a través de sus necesidades y expectativas
Apoyos internacionales	Mejoramiento de la prestación del servicio. Ampliación en la cobertura de los servicios. Eleva la calidad de los colaboradores.
Mejoramiento plataforma virtual	Facilidades para el acceso al servicio. Fomento de la comunicación usuario - entidad.

AMENAZAS	
FACTOR	IMPACTO EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Creciente demanda del servicio (esto incluye la insuficiencia de apoyos municipales y estatales aumenta la demanda de usuarios en la Personería).	Insatisfacción por parte de los usuarios. Disminución de la capacidad de cumplir con calidad, y en el posicionamiento de la Entidad frente a una mejor prestación del servicio
Nuevas políticas por cambio de la administración municipal y/o de los representantes en las corporaciones públicas.	Proceso de adaptación por parte de los colaboradores y los usuarios, tendientes a interrumpir la ejecución habitual de las funciones. Disminución del presupuesto, personal itinerante que labora en la Entidad, asignación insuficiente de los recursos para la satisfacción de las necesidades de la Personería.
Perdida de la información por cambio de administración y personal.	Retrocesos, reprocesos y duplicidad de actividades.
Incertidumbre por reformas legislativas, administrativas y constitucionales.	Aumento de los servicios que presta la Entidad, disminución en la cobertura de la prestación del servicio
Demora en los procesos por parte de los otros entes investigadores	Genera escepticismo, traducido en falta de credibilidad por parte de los usuarios.
Acciones legales contra la entidad	Impacto negativo en la reputación y la imagen de la entidad. Necesidad de buscar diversos métodos y análisis rigurosos para la adecuada defensa jurídica de la entidad. (implica tiempo, tensión por parte de los colaboradores)

Emergencias sanitarias o de otra índole que se presentan en el mundo y llegan a afectar directamente en lo local	Ausencia de algunas herramientas necesarias para que el servicio no se vea afectado.
Pérdida de empleos	Aumento de las solicitudes por parte de los usuarios. Aumento de la demanda del servicio.
Incremento de usuarios por violación de derechos por la emergencia sanitaria	Falta de capacidad instalada, recurso humanos para la completa y adecuada atención.
Protestas, manifestaciones, agresiones a los empleados y contratistas	Incertidumbre por la seguridad de los colaboradores.
Instalaciones (sede Principal) vulnerable a eventos como inundaciones	Daño o pérdida de información, infraestructura o bienes muebles que son necesarios para la prestación apropiada del servicio.
Recurso humano: perfiles no relacionados con el cargo, Cambio del recurso humano constante y contratación por periodos cortos	Incertidumbre por inestabilidad laboral. Inadecuada prestación del servicio. Pérdida en la Gestión del Conocimiento.
Asignación de Presupuesto muy ajustado y con el que no se puede planificar un desarrollo competitivo de la Entidad (reformas locativas, de infraestructura y de personal)	Disminución de la capacidad de cumplir con calidad, Disminución en la cobertura de la prestación del servicio. Reducción de actividades que ayudan a vigorizar las funciones de la entidad.
Políticas de contratación estatal que se prestan para futuras demandas	Desviaciones desfavorables para la entidad.

PLAN ESTRATEGICO 2020-2024 “Por tus Derechos, más cerca”

Líneas Estratégicas:

LINEA 1: POR TUS DERECHOS MAS CERCA

OBJETIVO ESTRATEGICO

Ejercer el mandato constitucional y legal en la defensa de los derechos de las personas en forma eficaz, a través de los mecanismos dispuestos en el ordenamiento jurídico buscando la protección de las personas.

LINEA 2: SOMOS PARA LA GENTE Y EL AMBIENTE

OBJETIVO ESTRATEGICO

Acercar la gestión de nuestra entidad a la comunidad, implementando y consolidando estrategias para mejorar la defensa de los derechos de todos sin distinción alguna.

LINEA ESTRATEGICA 3: CON CALIDAD HUMANA

OBJETIVO ESTRATEGICO

Garantizar la prestación de nuestros servicios con calidad, con un talento humano altamente calificado, un manejo transparente de sus recursos y adecuados canales de comunicación, para el cumplimiento de los principios de la función administrativa.

CLASES DE RIESGOS

En nuestra Entidad de conformidad con la metodología establecida en su versión cinco y en atención a la misión legal, los riesgos se han clasificado de la siguiente manera:

Ejecución y administración de procesos: Pérdidas derivadas de errores en la ejecución y administración de procesos.

Fraude externo: Pérdida derivada de actos de fraude por personas ajenas a la organización (no participa personal de la entidad).

Fraude interno: Pérdida debido a actos de fraude, actuaciones irregulares, comisión de hechos delictivos abuso de confianza, apropiación indebida, incumplimiento de regulaciones legales o internas de la entidad en las cuales está involucrado por lo menos 1 participante interno de la organización, son realizadas de forma intencional y/o con ánimo de lucro para sí mismo o para terceros.

Fallas tecnológicas: Errores en hardware, software, telecomunicaciones, interrupción de servicios básicos.

Relaciones laborales: Pérdidas que surgen de acciones contrarias a las leyes o acuerdos de empleo, salud o seguridad, del pago de demandas por daños personales o de discriminación.

Usuarios, productos y prácticas: Fallas negligentes o involuntarias de las obligaciones frente a los usuarios y que impiden satisfacer una obligación profesional frente a éstos.

Daños a activos fijos/ eventos externos: Pérdida por daños o extravíos de los activos fijos por desastres naturales u otros riesgos/eventos externos como atentados, vandalismo, orden público.

APETITO, TOLERANCIA Y CAPACIDAD DEL RIESGO

De conformidad con la metodología adoptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su versión cinco La Personería de Medellín ha considerado:

APETITO DEL RIESGO: El nivel de riesgo en gestión, que la entidad ha definido como aceptable en relación con sus objetivos, el marco legal y las disposiciones de la alta dirección es el nivel ALTO para todos sus procesos. En corrupción y atendiendo la encuesta determinada en la versión cuatro para la valoración del riesgo el apetito se ubica en zona EXTREMO

TOLERANCIA DEL RIESGO: El valor de la máxima desviación admisible del nivel de riesgo en gestión por la Personería de Medellín, en consideración a su naturaleza Constitucional y legal es el nivel ALTO. Para los riesgos en Corrupción y atendiendo la encuesta determinada en la versión cuatro para la valoración del riesgo la tolerancia se ubica en zona EXTREMO

CAPACIDAD DE RIESGO: El máximo valor del nivel de riesgo tanto de gestión como de corrupción, que la Personería de Medellín puede soportar y a partir del cual la alta dirección considera que no sería posible el logro de los objetivos de la entidad, es el nivel EXTREMO

RIESGOS A CONTROLAR

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios después de determinado el riesgo residual:

- Si queda ubicado en ZONA BAJA el riesgo se asumirá y se hará análisis pertinente en cada periodo anual para determinar si ha aumentado de zona.
- Cuando queda ubicado en ZONA MODERADA, se establecerán controles preventivos que permitan prevenir la materialización del riesgo y acciones de control en tal sentido.

- Si el riesgo residual queda ubicado en ZONA ALTA se deben establecer controles preventivos y acciones de control con seguimiento y monitoreo periódico. En caso de haberse identificado la materialización del riesgo los controles y acciones deben ser cambiadas para corregir y minimizar el impacto.
- Si el riesgo residual se ubica en ZONA EXTREMA se establecerán acciones preventivas o correctivas con sus respectivos controles considerando su posible materialización. El monitoreo y seguimiento por parte del líder debe ser permanente.

En caso de materialización de un riesgo el líder del proceso debe establecer una acción correctiva que ataque la raíz de la causa del origen del riesgo y deberá realizar el plan de mejoramiento con acciones diferentes a las determinadas en el mapa de riesgos. Si el riesgo materializado es de corrupción, debe darlo a conocer ante las autoridades pertinentes.

ESTRATEGIA PARA LA GESTION DEL RIESGO

En cumplimiento de la Metodología establecida en la Guía para la administración del riesgo versión cinco, se desarrollan los siguientes pasos por parte de los Líderes de procesos en conjunto con sus equipos de trabajo y con el asesoramiento de la Oficina de Planeación:

En todo caso para la Gestión del riesgo se hará uso del documento “Guía para la Administración del Riesgo de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital. Diseño de Controles en Entidades Públicas” de fecha diciembre de 2020.

Acerca de la metodología

La metodología para la Administración del Riesgo requiere de un análisis inicial relacionado con el estado actual de la estructura de riesgos y su gestión en la entidad, el conocimiento de la misma desde un punto de vista estratégico, de la aplicación de tres (3) pasos básicos para su desarrollo y de la definición e implantación de estrategias de comunicación transversales a toda la entidad para que su efectividad pueda ser evidenciada. A continuación se puede observar la estructura completa con sus desarrollos básicos:



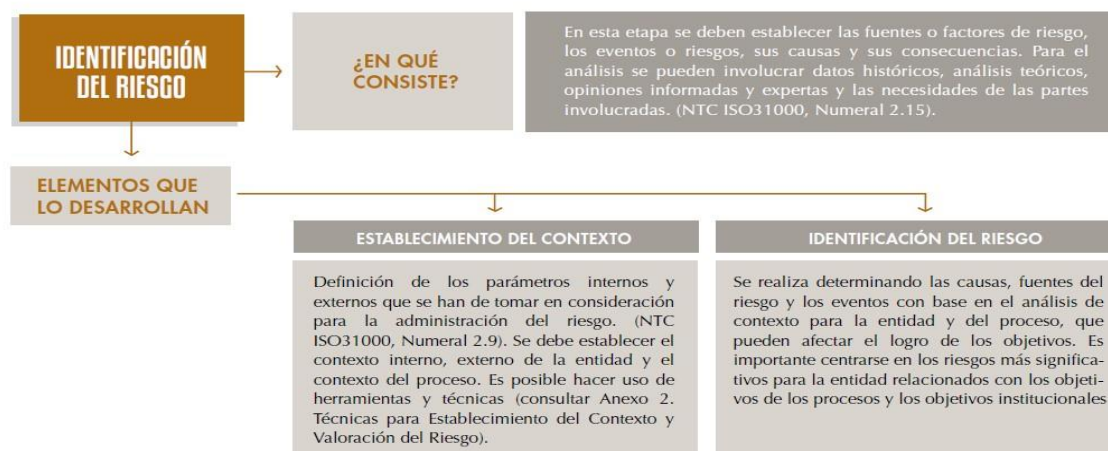
PRIMERO: Determinación de la Política de Administración del riesgo.

Paso 1: Política de Administración del Riesgo



ESQUEMA 3 Estructuración de la Política de Administración del Riesgo

Paso 2: Identificación del Riesgo



TERCERO: Valoración de riesgos. Aplicando la matriz de probabilidad e impacto se determina el riesgo inherente, tanto para el riesgo en gestión como para los de corrupción y seguridad digital.

Para determinar la probabilidad en los riesgos de Gestión se hará con la siguiente tabla:

Tabla de Probabilidad para los riesgos de Gestión y de Seguridad de la información.

	Frecuencia de la Actividad	Probabilidad
Muy Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta como máximos 2 veces por año	20%
Baja	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 3 a 24 veces por año	40%

Media	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta de 24 a 500 veces por año	60%
Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta mínimo 500 veces al año y máximo 5000 veces por año	80%
Muy Alta	La actividad que conlleva el riesgo se ejecuta más de 5000 veces por año	100%

Para determinar la probabilidad en los riesgos de Corrupción se hará con la siguiente tabla:

Niveles de Ocurrencia		Descripción	Frecuencia
1	Raro	El evento puede ocurrir solo en circunstancias excepcionales.	No se ha presentado en los últimos 5 años.
2	improbable	El evento puede ocurrir en algún momento	Al menos de 1 vez en los últimos 5 años.
3	Posible	El evento podría ocurrir en algún momento	Al menos de 1 vez en los últimos 2 años.
4	probable	El evento probablemente ocurrirá en la mayoría de las circunstancias	Al menos de 1 vez en el último año.
5	Casi seguro	Se espera que el evento ocurra en la mayoría de las circunstancias	Más de 1 vez al año.

Para determinar el impacto en los riesgos de Corrupción y de Seguridad en la Información se hará con la siguiente tabla

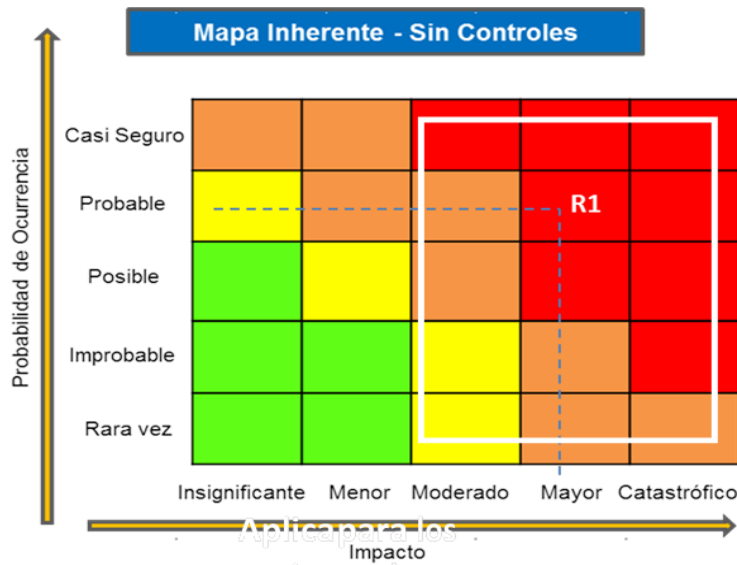
Tabla de impacto para los riesgos de gestión y de Seguridad de la Información

	Afectación Económica	Reputacional
Leve 20%	Afectación menor a 10 SMLMV .	El riesgo afecta la imagen de algún área de la organización.
Menor-40%	Entre 10 y 50 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general nivel interno, de junta directiva y accionistas y/o de proveedores.
Moderado 60%	Entre 50 y 100 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos.
Mayor 80%	Entre 100 y 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad con efecto publicitario sostenido a nivel de sector administrativo, nivel departamental o municipal.
Catastrófico 100%	Mayor a 500 SMLMV	El riesgo afecta la imagen de la entidad a nivel nacional, con efecto publicitario sostenido a nivel país

Para determinar el impacto del riesgo en corrupción se hará de conformidad con la siguiente encuesta:

Nro	PREGUNTA: Si el riesgo de corrupción se materializa podría...	Respuesta	
		SI	NO
1	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de misión de la Entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece la Entidad?		X
5	¿Generar pérdida de confianza de la Entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien o servicios o los recursos públicos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la Entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control, de la Fiscalía, u otro ente?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?	X	
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?	X	
13	¿Dar lugar a procesos fiscales?	X	
14	¿Dar lugar a procesos penales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?		X
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectar la imagen regional?		X
18	¿Afectar la imagen nacional?		X
Responder afirmativamente de UNO a CINCO pregunta(s) genera un impacto Moderado . Responder afirmativamente de SEIS a ONCE preguntas genera un impacto Mayor . Responder afirmativamente de DOCE a DIECIOCHO preguntas genera un impacto Catastrófico .		10	
MODERADO	Genera medianas consecuencias sobre la entidad		
MAYOR	Genera altas consecuencias sobre la entidad.		
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad		

Se ubica el riesgo inherente de conformidad con el mapa de calor siguiente:



CUARTO: Se determina el control asociado al riesgo con sus respectivas acciones, y responsables.

QUINTO: Se valoran los controles determinando el nuevo nivel del riesgo que se define como riesgo residual, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Valoración del control para el riesgo en gestión y de seguridad de la información.

Riesgo	Datos relacionados con la probabilidad e impacto inherentes	Datos valoración de controles	Cálculos requeridos
--------	---	-------------------------------	---------------------

	Probabilidad inherente		Valoración control 1 preventivo		$PI\% * VC\% = R\%$ $PI\% - R\% = PR\%$
	Valor probabilidad para aplicar 2o control		Valoración control 2 detectivo		$PR\% * VC\% = PR2\%$ $PR\% - PR2\% =$
	Probabilidad Residual				
	Impacto Inherente				
	No se tienen controles para aplicar al impacto				
	Impacto Residual				

Valoración del control para el riesgo en corrupción.

Criterio de evaluación.	Opción de respuesta al criterio de evaluación	Peso en la evaluación del diseño del control
1.1 Asignación del Responsable.	Asignado	15
	No Asignado	0
1.2 Segregación y Autoridad del Responsable.	Adecuado	15
	Inadecuado	0
2. Periodicidad	Oportuna	15
	Inoportuna	0
3. Propósito	Prevenir	15
	Detectar	10
	No es un Control	0
4. Como se realiza la actividad de control.	Confiable	15
	No Confiable	0
5. Que pasa con las observaciones o desviaciones.	Se investigan y resuelven oportunamente	15
	No se investigan y resuelven oportunamente.	0
6. Evidencia de la ejecución del control.	Completa	10
	Incompleta	5
	No Existe	0

[Ver KIT de Herramientas de Gestión de Riesgos – Matriz de Riesgos y Controles.](#)

SEXTO: Se aplica la nueva valoración de conformidad con el puntaje asignado al control del riesgo, según las siguientes tablas anteriores

Para la nueva valoración del riesgo en corrupción, se aplica la siguiente tabla.

Rango de Calificación del Diseño	Resultado - Peso en la evaluación del Diseño del Control
Fuerte	Calificación entre 96 y 100
Moderado	Calificación entre 86 y 95
Débil	Calificación entre 0 y 85

Resultados de los posibles desplazamientos de la probabilidad y del impacto de los riesgos.

Solides del conjunto de los controles.	Controles ayudan a disminuir la probabilidad	Controles ayudan a disminuir Impacto	# Columnas en la matriz de riesgo que se desplaza en el eje de la Probabilidad	# Columnas en la matriz de riesgo que se desplaza en el eje de Impacto
Fuerte	Directamente	Directamente	2	2
Fuerte	Directamente	Indirectamente	2	1
Fuerte	Directamente	No Disminuye	2	0
Fuerte	No disminuye	Directamente	0	2
Moderado	Directamente	Directamente	1	1
Moderado	Directamente	Indirectamente	1	0
Moderado	Directamente	No Disminuye	1	0
Moderado	No disminuye	Directamente	0	1

SEPTIMO: Se diligencia el formato de Mapa de riesgos en gestión y corrupción y el de seguridad digital, identificado con el código FDPIO42 que se encuentra disponible en la documentación del Sistema de Gestión de la Calidad, por proceso y se remite a la Oficina de Planeación en la fecha determinada por dicha oficina, de conformidad con el procedimiento PDPIO25 Administración del Riesgo.

OCTAVO: La oficina asesora de Planeación consolida el Mapa de riesgos y lo implementa en la documentación del sistema de gestión de la calidad.

NOVENO: Los Líderes de procesos con sus equipos de trabajo monitorearán periódicamente sus riesgos establecidos en el Mapa de Riesgos y si es del caso lo ajustarán de conformidad con los procedimientos establecidos en la Oficina de Planeación. En caso de materialización de riesgos efectuarán el plan de mejoramiento conforme a lo evidenciado. Se ha determinado como fecha para el monitoreo de los riesgos las siguientes:

PRIMER MONITOREO	SEGUNDA SEMANA DE ABRIL
SEGUNDO MONITOREO	SEGUNDA SEMANA DE AGOSTO
TERCER MONITOREO	SEGUNDA SEMANA DE DICIEMBRE

DECIMO: Se efectúa análisis de los controles establecidos en los procesos, seguimiento a los riesgos consolidados en los mapas de riesgos, y reporte del seguimiento a los riesgos por parte de la Oficina de Control Interno.

ACCIONES A DESARROLLAR

SECUENCIA	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLES	TALENTO HUMANO
Uno: Identificación del riesgo	Octubre-enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Dos: Aplicación	Octubre-enero de	0	Líderes de	Todos los

de matriz de probabilidad e impacto	cada anualidad		procesos y equipos de trabajo	servidores y contratistas de la Entidad
Cuarto: Determinar controles y acciones	Octubre-enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Quinto: Definir riesgo residual	Octubre-enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Sexto: Aplicar tabla de valoración de controles	Octubre-enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Séptimo: Diligenciamiento del mapa de riesgos	Octubre -enero de cada anualidad	0	Líderes de procesos y equipos de trabajo	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Octavo: Consolidación del Mapa de riesgos y publicación	Enero 31 de cada anualidad	0	Jefe Oficina Planeacion	Jefe oficina Asesora Planeación /Oficina de Comunicaciones
Noveno: Monitoreo de los mapas de riesgos	Segunda semana de abril, agosto y diciembre	0	Líderes de procesos	Todos los servidores y contratistas de la Entidad
Decimo: Analizar los controles establecidos en los procesos Realizar seguimiento a los riesgos consolidados en los mapas de riesgos Reportar seguimiento a los riesgos	Seguimiento 1 10 primeros días de mayo Seguimiento 2 10 primeros días de septiembre Seguimiento 3 10 primeros días de enero	0	Jefe Oficina Control Interno	Jefe Oficina Control Interno

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA IMPLEMENTACION Y EFECTIVIDAD DE LA POLITICA

El seguimiento y la evaluación de la efectividad de la Política de Riesgos en la Personería de Medellín se harán a través de varias herramientas:

PRIMERA: A través del monitoreo a los riesgos consolidados en los mapas de riesgos y el reporte de seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno

SEGUNDA: Por medio de los informes de auditorías internas realizadas en la Entidad.

TERCERA: Por medio de los informes de auditoría externas (ente certificador u organismos de control)

Todo lo anterior no se convierte en impedimento para que cada uno los líderes e integrantes de los procesos mediante la autoevaluación hagan seguimiento de sus mapas de riesgos.

En todo caso, de cada hallazgo relacionado con La Política o el mapa de riesgos se hará el correspondiente plan de mejoramiento.

COMUNICACIÓN Y CONSULTA

En el desarrollo de la Metodología para la gestión del riesgo la Personería de Medellín garantiza la comunicación y consulta con las partes involucradas internas y externas.

Con las internas: Dando participación activa a todos los servidores y contratistas de la Entidad en la construcción del mapa de riesgos, que se hace a través de los líderes de procesos en sus diferentes espacios como círculos de calidad y reuniones.

Con las externas: La Personería garantiza la comunicación y posible consulta de toda la comunidad y demás interesadas a través de la información vinculada en la página web

de la Entidad, donde se incluye la Política de riesgos y el mapa de riesgos, así mismo el plan anticorrupción y de atención al ciudadano. Para ello se encuentra disponible la información en la página www.personeriamedellin.gov.co. Link de transparencia.

TERMINOS Y DEFINICIONES

Riesgo de Gestión: Posibilidad de que suceda algún evento que tendrá un impacto sobre el cumplimiento de los objetivos. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias

Riesgo de Corrupción: posibilidad de que por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado.

Gestión Del Riesgo: un proceso efectuado por la alta dirección de la entidad y por todo el personal para proporcionar a la administración un aseguramiento razonable con respecto al logro de los objetivos.

Causa: todos aquellos factores internos y externos que solos o en combinación con otros, pueden producir la materialización de un riesgo

Mapa de Riesgos: documento con la información resultante de la gestión del riesgo

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Plan que contempla la estrategia de lucha contra la corrupción que debe ser implementada por todas las entidades del orden nacional, departamental y municipal.

Control: Medida que modifica al riesgo (Procesos, políticas, dispositivos, prácticas u otras acciones)

Amenazas: Causa potencial de un incidente no deseado, el cuál puede ocasionar daño a un sistema o a una organización.

Confidencialidad: Propiedad de la información que la hace no disponible o sea divulgada a individuos, entidades o procesos no autorizados

Integridad: Propiedad de exactitud y completitud

Vulnerabilidad: Representa la debilidad de un activo o de un control que puede ser explotada por una o más amenazas

Probabilidad: se entiende la posibilidad de ocurrencia del riesgo. Estará asociada a la exposición al riesgo del proceso o actividad que se esté analizando. La probabilidad inherente será el número de veces que se pasa por el punto de riesgo en el periodo de 1 año.

Consecuencia: los efectos o situaciones resultantes de la materialización del riesgo que impactan en el proceso, la entidad, sus grupos de valor y demás partes interesadas

Impacto: las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización del riesgo

Riesgo Inherente: Nivel de riesgo propio de la actividad. El resultado de combinar la probabilidad con el impacto, nos permite determinar el nivel del riesgo inherente, dentro de unas escalas de severidad

Riesgo Residual: El resultado de aplicar la efectividad de los controles al riesgo inherente.

Causa Inmediata: Circunstancias bajo las cuales se presenta el riesgo, pero no constituyen la causa principal o base para que se presente el riesgo.

Causa Raíz: Causa principal o básica, corresponde a las razones por la cuales se puede presentar el riesgo.

Factores de Riesgo: Son las fuentes generadoras de riesgos

Bibliografía: Documento “Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de Controles en Entidades Públicas” elaborado por El Departamento Administrativo de la Función Pública, en diciembre 2020. Versión cinco.

