



MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

No.	Tipo Objetivo / Grupo	Ref.	Área Evaluada	Eventos Identificados	Descripción del Riesgo	EVALUACIÓN		Riesgo Inherente	Valor Control Mitigador	Riesgo Residual	Control Interno para mitigar (Gestionar el riesgo)	Observaciones
						Probabilidad	Severidad					
1	Estratégico	E-2	RRHH	Estructura Organizacional	La estructura organizacional no está alineada con el Manual de descripción de puestos y esté tampoco se encuentra actualizada.	3	2	6	1	6	Actualizar y Socializar Manual de Funciones y Atribuciones del Personal, TDRs para el proceso de funcionalidad de la Municipalidad.	
2	Estratégico	E-3	Dirección Financiera Municipal	Presupuesto	Partidas presupuestarias que no corresponden a la estructura proaramática	3	3	9	3	3	Identificación de renglones mal direccionados en proyectos de inversión social	

	3	Estratégico	E-3	Dirección de Planificación	Plan Estratégico	Las herramientas de planificación PDM-OT, PEI, no se alinean con las problemáticas que actualmente están establecidas en el POA 2022.	2		3	3	6	3	2	Actualizar la Herramienta PDM-OT la problemática establecida en el Plan Operativo Anual de la Municipalidad de San Rafael Pie de la Cuesta, San Marcos período 2022 y aplicable al período 2023.							
	4	Operativo	O-1	Contabilidad	Propiedad Planta Equipo e Intangible	No se cuenta con un proceso adecuado para la baja y traslado de bienes inmuebles	3		3	3	9	1	9	Actualización de las tarjetas de responsabilidad, pero falta realizar un levantado físico del inventario para determinar los bienes obsoletos y definir el proceso traslado de bienes							

5 Operativo	O-3	Secretaría	Desarrollo y retención	Falta proceso y plan de inducción y capacitación al personal, no permite la especialización del personal, los procesos se realizan de forma empírica	3	4	12	2	6	Se realizan capacitaciones pero no se cuenta con un Plan de capacitaciones para el personal en su área									
6 Operativo	O-4	Secretaría	Evaluación del Desempeño	No se realiza evaluación del desempeño, lo cual impide que se conozca el desempeño del empleado	3	3	9	1	9	Se da seguimiento por cada jefe de área que el personal a su cargo realice las actividades y tareas asignadas. Falta realizar el proceso de evaluación para determinar el desempeño de cada empleado									
7 Cumplimiento	C-1	Secretaría	Código de Ética	Falta dar a conocer el Código de ética a los servidores públicos para generar una cultura de ética y valores	3	3	9	1	9	Creación del Código de Ética y aprobación de la máxima autoridad y Plan de capacitación para darlo a conocer a todos los servidores									

8 Información	I-3	IUSI	Cobranza	No se cuenta con un adecuado proceso para el tratamiento de cartera morosa, lo cual genera un alto índice de la morosidad en IUSI	3	3	9	2	5 Dar seguimiento a la cartera morosa a través de estrategias para la generación de avisos de cobro y otros medios para disminuir la cartera misma. Identificación de contribuyentes duplicados	
---------------	-----	------	----------	---	---	---	---	---	---	--

**CONCLUSIÓN:** 1. El Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental – SINACIG es una herramienta que identifica las mejores prácticas para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Municipalidad, promueve la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de los recursos públicos

**FIRMA**

**NOMBRE DEL RESPONSABLE:**  
**PUESTO**



FRANCISCO ARMANDO MUÑOZ ROBLES  
SINDICO PRIMERO