



MATRIZ DE GESTIÓN DE RIESGOS

Código de Registro: SA/DRDE/MI/01
Revisión registro: 01

Área responsable: Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación

Fecha del análisis: 16 de agosto de 2024

Fecha de revisión de la SGC: 16 de agosto de 2024

Folio de actualización en el repositorio del SGCE: F2024-28

SECCIÓN 1 IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS				SECCIÓN 2 ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y DE LOS CONTROLES EXISTENTES							SECCIÓN 3 TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS												
N°	SUBPROCESO O ACTIVIDAD CONTENIDA EN EL PROGRAMA INTEGRAL RESPECTIVO (PIPEL, PIPP o PIEC), DE SER EL CASO; O ACTIVIDAD SUSTANTIVA DE LA QUE SE TRATA.	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO.	RIESGO A EVALUAR.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO QUE AFECTE O PUEDA AFECTAR EL LOGRO DE LOS RESULTADOS PREVISTOS, CAUSAS QUE ORIGINAN EL RIESGO.	CONSECUENCIAS EN CASO DE MATERIALIZARSE EL RIESGO.	PARTE (S) INTERESADA (S) AFECTADA (S)	PROBABILIDAD			IMPACTO			NIVEL DE RIESGO INICIAL (NRI)	CONTROLES EXISTENTES.	EFECTIVIDAD DEL CONTROL			NIVEL DE RIESGO RESIDUAL (NRR)	TRATAMIENTO.	ACCION (ES) PARA TRATAR LOS RIESGOS.	FECHA DE INICIO. (dd/mm/aa)	FECHA DE TÉRMINO. (dd/mm/aa)	ÁREA RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN.
							ALTO (I)	MEDIO (II)	BAJO (III)	ALTO (I)	MEDIO (II)	BAJO (III)			ALTO (I)	MEDIO (II)	BAJO (III)						
1	Revisión y evaluación de los expedientes sistematizados, identificando posibles inconsistencias	Políticos	Falta de compromiso y apoyo continuo por parte de la alta dirección y las autoridades del IECM	Existe el riesgo de que la falta de compromiso y apoyo continuo por parte de la alta dirección y las autoridades del IECM dificulte la implementación y seguimiento de los procesos de revisión y evaluación de expedientes. Esto podría ocasionar la identificación tardía o incorrecta de inconsistencias, afectando la calidad del análisis, la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, la falta de respaldo institucional podría limitar los recursos necesarios para llevar a cabo estas actividades, poniendo en riesgo la transparencia, eficiencia y credibilidad del proceso. Este riesgo puede surgir por cambios en la alta dirección que redirijan las prioridades estratégicas, limitaciones en recursos financieros, humanos y tecnológicos, o una falta de sensibilización y capacitación sobre la importancia de estos procesos. También puede ser agravado por la priorización de otros proyectos que desvíen la atención y recursos, así como por una comunicación ineficiente entre los niveles operativos y la alta dirección, lo que podría llevar a una falta de comprensión sobre la importancia y los desafíos de la evaluación de expedientes.	Si este riesgo se materializa, podrían comprometerse los objetivos institucionales. La detección tardía o incorrecta de inconsistencias en los expedientes podría llevar a decisiones erróneas, afectando la calidad e integridad de los procesos y generando una pérdida de confianza tanto interna como externa. Además, la falta de apoyo continuo podría resultar en una asignación insuficiente de recursos, dificultando las actividades de revisión y evaluación. Esto podría retrasar la identificación de problemas críticos, aumentar el riesgo de incumplimientos normativos y posibles sanciones legales, y afectar negativamente la transparencia y credibilidad institucional.	Personal del SPEN/DRDyE	2			3			6	Informar mediante los canales formales de comunicación por los cuales se realizan las solicitudes de apoyo. Realizar los procesos conforme a la normatividad en materia del SPEN y del Instituto en general.	2	2.20	Reducir riesgo	Elaboración de la programación formal de la sistematización de registros de expedientes	ene-25	dic-25	Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (Reclutamiento)		

<p>2</p> <p>Solicitud y recopilación de información adicional para subsanar y actualizar los expedientes</p>	<p>Ambientales</p>	<p>Poca colaboración efectiva entre las diferentes áreas y departamentos involucrados en el desahogo de los requerimientos</p>	<p>El riesgo radica en la posibilidad de que la colaboración entre áreas y departamentos en la recopilación de información adicional para actualizar los expedientes no sea efectiva. Esto podría retrasar la obtención de información precisa y oportuna, afectando la capacidad de la institución para cumplir plazos, mantener la integridad de los datos y tomar decisiones bien fundamentadas.</p> <p>Este riesgo puede surgir por una comunicación ineficiente, falta de coordinación organizacional, sobrecarga de trabajo, resistencia al cambio o ausencia de procedimientos claros para la recolección de información. Estos factores podrían generar retrasos e inconsistencias en la actualización de los expedientes.</p>	<p>Si la colaboración entre áreas y departamentos para actualizar expedientes no es efectiva, las consecuencias podrían ser graves. La demora en la actualización de expedientes podría comprometer el cumplimiento de plazos, afectar la calidad de la información y llevar a decisiones basadas en datos desactualizados, lo que podría ocasionar errores administrativos o legales.</p> <p>Además, la falta de colaboración podría aumentar la carga de trabajo en ciertas áreas, creando cuellos de botella que retrasen aún más el proceso y afecten la eficiencia operativa. Esto también podría desmotivar al personal, reducir la moral y generar tensiones internas entre departamentos.</p>	<p>Personal del SPEN/DRDyE</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>Informar mediante los canales formales de comunicación por los cuales se realizan las solicitudes de apoyo. Realizar los procesos conforme a la normatividad en materia del SPEN y del Instituto en general.</p>	<p>2</p>	<p>1.47</p>	<p>Nivel de riesgo aceptable (NRA)</p>			<p>Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (Reclutamiento)</p>
--	--------------------	--	--	---	--------------------------------	----------	----------	----------	---	----------	-------------	--	--	--	--

3	<p>Validación de datos sobre inducción, capacitación y formación en las fichas individuales de los miembros del SPEN</p>	<p>Políticos</p>	<p>Falta de compromiso y apoyo continuo por parte de la alta dirección y las autoridades del IECM</p>	<p>El riesgo principal es la falta de compromiso y apoyo continuo por parte de la alta dirección y las autoridades del IECM para validar los datos sobre inducción, capacitación y formación en las fichas individuales del SPEN. Esto podría comprometer la calidad y precisión de los datos, afectando la efectividad del sistema y los resultados en formación y desempeño del personal. Las causas incluyen la falta de prioridad estratégica, resistencia al cambio, deficiencias en la comunicación y coordinación, insuficiencia de recursos y capacitación, desinterés en la actualización de procesos, y la ausencia de políticas y procedimientos claros para la validación de datos.</p>	<p>Si el riesgo se materializa, las consecuencias podrían ser graves: se producirían datos inexactos e incompletos, afectando negativamente la calidad de la capacitación y formación del personal, lo que a su vez disminuiría la eficiencia operativa del SPEN. Esto puede llevar a decisiones erróneas, reducir la moral y confianza del personal, y generar desconfianza en el sistema. Además, la falta de validación y documentación adecuada podría comprometer el cumplimiento de normativas, exponiendo al IECM a sanciones o auditorías desfavorables.</p>	<p>Personal del SPEN/DRDyE</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>6</p>	<p>Informar mediante los canales formales de comunicación por los cuales se realizan las solicitudes de apoyo.</p>	<p>2</p>	<p>2.20</p>	<p>Reducir riesgo</p>	<p>Elaboración de la programación formal de la sistematización de registros de expedientes</p>	<p>ene-25</p>	<p>dic-25</p>	<p>Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (Desarrollo)</p>
---	---	------------------	--	---	--	--------------------------------	----------	----------	----------	--	----------	-------------	------------------------------	--	---------------	---------------	--

<p>Solicitud y recopilación de información adicional con relación a los procesos de inducción, capacitación y formación para subsanar y actualizar los expedientes</p>	<p>Ambientales</p>	<p>Falta de colaboración efectiva entre las diferentes áreas y departamentos involucrados en el desahogo de los requerimientos</p>	<p>El riesgo en la solicitud y recopilación de información para actualizar los expedientes de inducción, capacitación y formación reside en la posible falta de colaboración efectiva entre las áreas y departamentos involucrados. Esto podría causar retrasos, inconsistencias en los datos y una integración deficiente de la información, afectando la calidad de los expedientes y la efectividad de los procesos de inducción y capacitación.</p> <p>Las causas incluyen la falta de comunicación y coordinación entre áreas, ausencia de procedimientos estandarizados, falta de claridad en roles y responsabilidades, resistencia al cambio, insuficiente capacitación sobre los procesos y recursos limitados para gestionar la información.</p>	<p>Si se materializa la falta de colaboración efectiva entre áreas y departamentos, los expedientes de inducción, capacitación y formación podrían quedar incompletos o desactualizados, afectando la calidad de la información. Esto podría resultar en una capacitación deficiente del personal, disminuyendo su preparación y competencia en sus roles. Además, la integración ineficaz de datos podría causar retrasos en la actualización de expedientes, reduciendo la eficiencia operativa y aumentando el riesgo de errores en la toma de decisiones. La inconsistencia en la información también podría dañar la confianza en los procesos internos y afectar la moral del personal al percibir una falta de estructura y apoyo organizacional.</p>	<p>Personal del SPEN/DRDyE</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>Realizar los procesos conforme a la normatividad en materia del SPEN y del Instituto en general.</p>	<p>2</p>	<p>1.47</p>	<p>Nivel de riesgo aceptable (NRA)</p>	<p>Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (Desarrollo)</p>
--	--------------------	--	--	--	--------------------------------	----------	----------	----------	---	----------	-------------	--	---

<p>Implementación de acciones de mejora basadas en el registro de incidencias de los procesos de evaluación, incentivos, titularidad y promoción</p>	<p>Operacionales</p>	<p>Planeación inadecuada de las tareas administrativas</p>	<p>El riesgo relacionado con la implementación de mejoras basadas en el registro de incidencias en los procesos de evaluación, incentivos, titularidad y promoción se centra en la posible falta de planificación adecuada. Sin una planificación efectiva, las mejoras podrían ejecutarse de manera desorganizada o ineficiente, lo que podría llevar a una implementación incompleta o incorrecta y, en consecuencia, a que los problemas persistan, afectando la efectividad de estos procesos y el desempeño organizacional. Las causas incluyen una deficiente planificación y organización de las tareas administrativas, falta de coordinación entre departamentos, ausencia de un enfoque sistemático para abordar las incidencias, falta de recursos adecuados y un análisis insuficiente de las incidencias para diseñar acciones correctivas efectivas. Además, la falta de claridad en los procedimientos y responsabilidades podría generar desorganización y retrasos en la ejecución de las mejoras.</p>	<p>Si no se planifican adecuadamente las tareas administrativas, las mejoras podrían implementarse de manera desorganizada e ineficaz, lo que agravaría los problemas en la evaluación, incentivos y promociones. Esto podría causar retrasos, frustración entre el personal, y una disminución de la confianza en los procesos, afectando la eficiencia y el desempeño de la organización.</p>	<p>Personal del SPEN/DRDyE</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>6</p>	<p>Lineamientos del SPEN. Validación por parte del INE. Planes o cronogramas de trabajo. Reuniones de trabajo con personal de INE.</p>	<p>3</p>	<p>0.20</p>	<p>Nivel de riesgo aceptable (NRA)</p>	<p>Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (Evaluación)</p>
--	----------------------	--	---	---	--------------------------------	----------	----------	----------	--	----------	-------------	--	---

6	Gestión de asesorías, capacitación y retroalimentación continua en evaluación, incentivos, promoción en rango y titularidad	Sociales	Participación pasiva de personas o áreas involucradas	<p>El riesgo en la gestión de asesorías, capacitación y retroalimentación continua se centra en la posible falta de participación activa de las personas o áreas involucradas. Sin esta participación, las asesorías y capacitaciones pueden ser ineficaces, afectando la calidad de la retroalimentación y el desarrollo profesional, lo que puede llevar a deficiencias en la evaluación de desempeño, decisiones de incentivos, promociones y titularidad.</p> <p>Las causas incluyen falta de interés o compromiso, ausencia de incentivos, deficiente coordinación, falta de recursos, y una cultura organizacional que no fomente la colaboración. Además, la falta de procedimientos estandarizados y seguimiento adecuado agravan este riesgo.</p>	<p>Si la falta de participación activa se materializa, las consecuencias pueden ser graves. La eficacia de las asesorías, capacitación y retroalimentación se vería afectada, resultando en evaluaciones de desempeño, incentivos y promociones de menor calidad. Esto podría llevar a decisiones injustas, afectar la equidad y efectividad de los procesos, y reducir la moral del equipo y la confianza en los sistemas de evaluación. Además, la implementación de mejoras se ralentizaría, perjudicando la eficiencia operativa y la satisfacción del personal.</p>	Personal del SPEN/DRDyE	1	2	2	Lineamientos del SPEN. Elaboración de una agenda de reuniones Envío de información clara y precisa sobre las reuniones.	3	0.07	Nivel de riesgo aceptable (NRA)	Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (Evaluación)
---	--	-----------------	--	--	--	-------------------------	---	---	---	---	---	------	--	---

ALTO	Es necesario dar tratamiento al Riesgo.
MEDIO	Es recomendable dar tratamiento al Riesgo.
BAJO	Nivel de Riesgo Aceptable.

	Elaboró	Aprobó
Nombre:	Rita Joana Calderón Díaz	Eduardo Arévalo Anaya
Puesto:	Subdirectora de Selección y Evaluación.	Encargado de Despacho de la Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación.
Firma:		

Documento de referencia: SA/SGC/PR/03
 Formato: SA/SGC/MR/01 Rev. 01