

Clasificación del mapa de riesgos		Objetivo del Proceso		Objetivo		Evaluación del riesgo residual: Valoración de los controles		Plan de acción para fortalecer controles / nuevos controles		
Referencia	Código del riesgo	Descripción del riesgo	Calificación del riesgo	Zona de Riesgo inherente	Indicador Crítico de Riesgo KRI	No. Control	Descripción del Control	Zona de Riesgo Residual	Tratamiento	Acciones para fortalecer controles / nuevos controles
1	M8-P1 R1	Posibilidad de afectación Económico y Reputacional por inoperancia en el seguimiento a la asistencia de las capacitaciones debido a falta de personal que participen en la procedimiento y demoras en la entrega de la asistencia por parte del operador	Ejecución y Administración de procesos	Moderado	0	1	Las profesionales universitarias semestralmente realizan el seguimiento a la asistencia de las capacitaciones. Como evidencia el seguimiento realizado al mapa de riesgos del proceso de la vigencia 2021.	Moderado	Reducir (mitigar)	E(a) Subdirector(a) Técnico de Bienestar y Desarrollo del Talento Humano y e(a) Subdirector(a) de Gestión Humana iniciar el seguimiento y reporte en tiempo real de la asistencia a las capacitaciones. Como evidencia queda el contrato.
2	M8-P1 R2	Posibilidad de afectación Económico y Reputacional por Ausencia de acompañamiento oportuno en la ejecución de la evaluación del desempeño laboral y de las competencias laborales debido a que no se tiene un mecanismo establecido para garantizar el cumplimiento de los términos en cada una de las etapas del proceso de la evaluación del desempeño y la falta de actualización de los cambios realizados en el aplicativo EDL, APP de la evaluación del desempeño laboral y de las competencias laborales por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil	Ejecución y Administración de procesos	Moderado	(Número de servidores públicos que presentaron la evaluación del desempeño laboral dentro de los términos establecidos / Número total de servidores públicos que deben presentar la evaluación del desempeño laboral) * 100%	1	El profesional universitario encargado de brindar el acompañamiento para la evaluación del desempeño laboral y de las competencias, de acuerdo a las situaciones administrativas a las competencias administrativas electrónicas instrucción o acto administrativo la obligación de realizar la evaluación del desempeño laboral y de las competencias.	Moderado	Reducir (mitigar)	El profesional universitario encargado de brindar el acompañamiento para la evaluación del desempeño laboral y de las competencias, diseñará un cronograma para el seguimiento y control al cumplimiento de los términos para la presentación de la evaluación del desempeño laboral y de las competencias
3	M8-P1 R3	Posibilidad de afectación Económico y Reputacional por incumplimiento al plan de acción de bienestar debido a limitaciones en la asignación del presupuesto	Ejecución y Administración de procesos	Moderado	0	1	E(a) Subdirector(a) Técnico(a) en conjunto con la profesional universitaria, anualmente realizan gestión con las cajas de compensación, con las Entidades Prestadoras de Salud, Fondos de Pensión y Cesantías, entre otros, con el fin de ejecutar el plan de bienestar. Como evidencia que correos electrónicos	Moderado	Reducir (mitigar)	E(a) Director(a) del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional realizará gestión para adición de presupuesto para las actividades de bienestar. Como evidencia se tiene comunicación oficial interna.
4	M8-P1 R4	Posibilidad de afectación Económico y Reputacional por inoperancia en la aplicación de la encuesta de clima laboral	Ejecución y Administración de procesos	Bajo	0	2				

Calificación del mapa de riesgos		Operativo		Evaluación del riesgo residual - Valoración de los controles		Plan de acción para fortalecer controles / nuevos controles									
Proceso:	Objetivo del Proceso:	M8-P1 Administrar y Desarrollar el Talento Humano	Operativo	Indicador Crítico de Riesgo	No Control	Zona de Riesgo Residual	Tarminento	Acciones para fortalecer controles / nuevos controles							
Identificación del riesgo		Análisis del riesgo inherente		Evaluación del riesgo residual		Plan de acción para fortalecer controles / nuevos controles									
Referencia	Código del riesgo	Descripción del riesgo	Calificación del Riesgo	Indicador Crítico de Riesgo	No Control	Descripción del Control	Zona de Riesgo Residual	Tarminento	Acciones para fortalecer controles / nuevos controles						
5	M8-P1 R5	Posibilidad de afectación Repugnacional por Inoportunidad en el acompañamiento para el registro y actualización del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) debido a fallas en el equipo de cómputo	Fallas Tecnológicas	Moderado	0	1	El profesional universitario encargado de la verificación de la evidencia por correo electrónico institucional	Moderado	Reducir (mitigar)	El profesional universitario encargado brindará el acompañamiento para el registro y actualización del SIGEP, en el puesto de trabajo del servidor público que lo requiera. Como evidencia queda registro de asistencia.					
											0	2	0	0	0
											0	3	0	0	0
											0	4	0	0	0
											0	5	0	0	0
											0	6	0	0	0
6	M8-P1 R6	Posibilidad de afectación Económico y Repugnacional por inadecuada liquidación estimada de cesantías del régimen amulizado debido a errores en la aplicación de las novedades en nómina y errores en la liquidación de las cesantías	Ejecución y Administración de procesos	Bajo	0	1	El profesional del área de presuupento de la Subdirección de Gestión Humana, amulmente realiza la verificación de la liquidación de las cesantías. Como evidencia que CDP generado.	Bajo	Aceptar	0					
											0	2	0	0	0
											0	3	0	0	0
											0	4	0	0	0
											0	5	0	0	0
											0	6	0	0	0
7	M8-P1 R7	Posibilidad de afectación Económico y Repugnacional por inadecuada liquidación estimada de cesantías del régimen retroactivo debido a errores en la aplicación de las novedades en nómina y errores en la liquidación de las cesantías	Ejecución y Administración de procesos	Bajo	0	2	El profesional del área de presuupento del Departamento Administrativo de Hacienda y Finanzas Públicas - Subdirección de Contaduría y Tesorería, amulmente realiza la verificación de la liquidación de las cesantías retroactivas. Como evidencia que CDP generado.	Bajo	0	0					
											0	3	0	0	0
											0	4	0	0	0
											0	5	0	0	0
											0	6	0	0	0
											0	6	0	0	0
8	M8-P1 R8	Posibilidad de afectación Repugnacional por falta de elaboración del acto administrativo por medio del cual se reconoce el sueldo funerarío debido a involucramiento incorrecto asignados para el reconocimiento del sueldo funerarío	Ejecución y Administración de procesos	Moderado	0	1	El Subdirector de Gestión Humana solicita cada vez que se requiera la expedición del certificado de disponibilidad presuupental al Subdirector(a) Técnico(a) de Apoyo a la Gestión del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional. Como evidencia se tiene comunicado oficial interno.	Bajo	Aceptar	0					
											0	3	0	0	0
											0	4	0	0	0
											0	5	0	0	0
											0	6	0	0	0
											0	6	0	0	0

Calificación del mapa de riesgos		Objetivo del Proceso:		Identificación del riesgo		Análisis del riesgo inherente		Evaluación del riesgo residual / Valoración de los controles		Plan de acción para fortalecer controles / nuevos controles		
Proceso:	M8-P1	Administrar y Desarrollar el Talento Humano	Controlar la existencia de talento humano competente en la Gobernación del Valle del Cauca Administración Central, mediante la selección, vinculación, capacitación, el bienestar social y la evaluación del desempeño, así como el reconocimiento oportuno de las prestaciones sociales, conforme a las normas vigentes de carácter laboral y administrativo.	Descripción del Riesgo	Calificación del Riesgo	Zona de Riesgo Inherente	Indicador Crítico de Riesgo KRI	Nº Control	Descripción del Control	Zona de Riesgo Residual	Tratamiento	Acciones para fortalecer controles / nuevos controles
Referencia	Código del riesgo											
	M8-P1 R14	Posibilidad de afectación reputacional por incumplimiento en la ejecución de algunos temas incluidos en el programa de inducción y rendición debido a falta de designación del servidor público que desempeña el rol de expositor			Ejecución y Administración de procesos	Moderado	0	2	El(a) Subdirector(a) de Gestión Humana y el profesional universitario, cuando hay cambio de gobierno o novedades referentes a los expositores, comunican a las dependencias respectivas para la designación del servidor público para ejercer el rol de expositor. Como evidencia se tiene correo electrónico institucional, cronograma de inducción e inducción a invitación.	Moderado	Reducir (mitigar)	0
	M8-P1 R15	Posibilidad de afectación reputacional por falta de acompañamiento en los lineamientos para la suscripción de los acuerdos de gestión debido a			Ejecución y Administración de procesos	Bajo	0	3	El(a) Subdirector(a) de Gestión Humana amablemente otorga incentivo a los servidores públicos que brindan inducción y rendición. Como evidencia queda incentivo.	Bajo	Acopiar	0
							0	4			0	
							0	5			0	
							0	6			0	
							0	1			0	
							0	2			0	
							0	3			0	
							0	4			0	
							0	5			0	
							0	6			0	

ELABORO		REVISO	
NOMBRE:	Fredy Harold Rojas Erazo, Gioia Mercedes Arenas García, Sandra	NOMBRE:	Rafael Vero Vargas
CARGO:	Líderes de programa, profesional especializada, profesionales	CARGO:	Subdirector de Gestión Humana
FIRMA:		FIRMA:	
FECHA:	15/06/2022	FECHA:	15/06/2022
FECHA DE ACTUALIZACIÓN		FECHA DE ACTUALIZACIÓN	
15/06/2022		15/06/2022	
Acta 011 del 15/06/2022		Acta 011 del 15/06/2022	
Fecha de entrega a la Coordinación del MIFG 21/06/2022		Fecha de entrega a la Coordinación del MIFG 21/06/2022	