

IDENTIFICACIÓN					ANÁLISIS DEL RIESGO			MEDIDAS DE MITIGACIÓN							FECHA	MONITOREO Y REVISIÓN				
Proceso	Objetivo	Causas	Riesgo	Consecuencias	Riesgo Inherente			Valoración	Riesgo Residual			Acciones Asociadas al Control				Acciones	Responsable	Indicador		
					Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo		Control	Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Periodo de Ejecución	Acciones					Registro	
Liquidaciones Laborales.	Liquidar y reconocer elementos salariales y prestaciones sociales al personal activo e inactivo de la Administración Central Municipal con base en su historia laboral y de acuerdo con las normas sobre la materia, con el propósito de garantizar su pago de manera adecuada y oportuna.	Cambios frecuentes en el poder político territorial que fomenta la corrupción. Baja credibilidad de los organismos de control y de los operadores de la justicia. Mala imagen del Congreso, el Ejecutivo, los entes de control, y de la rama judicial, que fomenta la cultura de la corrupción. Percepción general de impunidad o blanda sanción ante la infracción de la normativa. Reglamentación desacertada que no contribuye a combatir la corrupción, y que más bien favorece a los responsables de tomar las decisiones públicas o a sus allegados. Constantes cambios de la normativa y jurisprudencia que regula el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos. Dispersión normativa sobre régimen salarial y prestaciones de servidores públicos del nivel territorial. Deficiencias en la caracterización del proceso de liquidaciones laborales. Proceso, en parte, manual que puede generar errores y demoras en la elaboración de actos y documentos, retarda el procesamiento y consolidación de la información, y dificulta su seguimiento y control. Insuficiencia cuantitativa y cualitativa de personal de planta para atender las responsabilidades del proceso de liquidaciones laborales.	Falsedad ideológica y/o material en documento público y/o privado durante el desarrollo de las actividades de reconocimiento y liquidación de elementos salariales y prestaciones sociales.	Sanciones disciplinarias, fiscales y/o penales a los servidores públicos responsables. Daño patrimonial a la entidad pública. Pérdidas económicas Pérdida de información Pérdida de imagen Pérdida de credibilidad Pérdida de confianza	3	20	E: 60 Zona de Riesgo Extrema	Automatización de la gestión de nómina del proceso de liquidaciones laborales. Reorganización de los procesos de Liquidaciones Laborales. Revisión cruzada y por parte de la coordinación del proceso del reconocimiento y liquidaciones de elementos salariales y prestaciones sociales. Revisión por parte de la Subdirección de Recurso Humano del reconocimiento y liquidaciones de elementos salariales y prestaciones sociales.	2	20	A: 40 Zona de Riesgo Alta	Enero a Diciembre de 2016 Enero a Diciembre de 2016 Enero a Diciembre de 2016 Enero a Diciembre de 2016 Enero a Diciembre de 2016	Continuar con la sistematización y automatización de la gestión de nómina del proceso de liquidaciones laborales. Ajustar la caracterización del proceso de liquidaciones laborales. Fortalecer el proceso de liquidaciones laborales con personal de planta de nivel profesional. Definir y regular lineamientos en materia de gestión de nómina. Mejorar el seguimiento y control del proceso de liquidaciones laborales	No de Actividades de automatización implementadas en el sistema SGAFIT. Caracterización del proceso Liquidaciones Laborales ajustada. Diferencia positiva en el número de servidores públicos del proceso. Políticas Operativas del Proceso Liquidaciones Laborales Actualizadas. No de acciones de seguimiento y control implementadas.						

IDENTIFICACIÓN					ANÁLISIS DEL RIESGO			MEDIDAS DE MITIGACIÓN							FECHA	MONITOREO Y REVISIÓN				
Proceso	Objetivo	Causas	Riesgo	Consecuencias	Riesgo Inherente			Valoración	Riesgo Residual			Acciones Asociadas al Control				Acciones	Responsable	Indicador		
					Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo		Control	Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Período de Ejecución	Acciones					Registro	
Liquidaciones Laborales.	Liquidar y reconocer elementos salariales y prestaciones sociales al personal activo e inactivo de la Administración Central Municipal con base en su historia laboral y de acuerdo con las normas sobre la materia, con el propósito de garantizar su pago de manera adecuada y oportuna.	<p>Cambios frecuentes en el poder político territorial que fomenta la corrupción.</p> <p>Baja credibilidad de los organismos de control y de los operadores de la justicia.</p> <p>Mala imagen del Congreso, el Ejecutivo, los entes de control, y de la rama judicial, que fomenta la cultura de la corrupción.</p> <p>Percepción general de impunidad o blanda sanción ante la infracción de la normativa.</p> <p>Reglamentación desacertada que no contribuye a combatir la corrupción, y que más bien favorece a los responsables de tomar las decisiones públicas o a sus allegados.</p> <p>Constantes cambios de la normativa y jurisprudencia que regula el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.</p> <p>Dispersión normativa sobre régimen salarial y prestaciones de servidores públicos del nivel territorial.</p> <p>Deficiencias en la caracterización del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Proceso, en parte, manual que puede generar errores y demoras en la elaboración de actos y documentos, retarda el procesamiento y consolidación de la información, y dificulta su seguimiento y control.</p> <p>Insuficiencia cuantitativa y cualitativa de personal de planta para atender las responsabilidades del proceso de liquidaciones laborales.</p>	Concusión durante el desarrollo de las actividades de reconocimiento y liquidación de elementos salariales y prestaciones sociales.	<p>Sanciones disciplinarias, fiscales y/o penales a los servidores públicos responsables.</p> <p>Daño patrimonial a la entidad pública.</p> <p>Pérdidas económicas</p> <p>Pérdida de información</p> <p>Pérdida de imagen</p> <p>Pérdida de credibilidad</p> <p>Pérdida de confianza</p>	4	20	E: 80 Zona de Riesgo Extrema	<p>Automatización de la gestión de nómina del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Reorganización de los procesos de Liquidaciones Laborales.</p> <p>Revisión cruzada y por parte de la coordinación del proceso del reconocimiento y liquidaciones de elementos salariales y prestaciones sociales.</p> <p>Revisión por parte de la Subdirección de Recurso Humano del reconocimiento y liquidaciones de elementos salariales y prestaciones sociales.</p>	3	20	E: 60 Zona de Riesgo Extrema	<p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p>	<p>Continuar con la sistematización y automatización de la gestión de nómina del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Ajustar la caracterización del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Fortalecer el proceso de liquidaciones laborales con personal de planta de nivel profesional.</p> <p>Definir y regular lineamientos en materia de gestión de nómina.</p> <p>Mejorar el seguimiento y control del proceso de liquidaciones laborales.</p>	<p>No de Actividades de automatización implementadas en el sistema SGAFT.</p> <p>Caracterización del proceso Liquidaciones Laborales ajustada.</p> <p>Diferencia positiva en el número de servidores públicos del proceso.</p> <p>Políticas Operativas del Proceso Liquidaciones Laborales Actualizadas.</p> <p>No. de acciones de seguimiento y control implementadas.</p>						

IDENTIFICACIÓN					ANÁLISIS DEL RIESGO			MEDIDAS DE MITIGACIÓN							FECHA	MONITOREO Y REVISIÓN		
Proceso	Objetivo	Causas	Riesgo	Consecuencias	Riesgo Inherente			Valoración	Riesgo Residual			Acciones Asociadas al Control				Acciones	Responsable	Indicador
					Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Control	Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Periodo de Ejecución	Acciones	Registro				
Liquidaciones Laborales.	Liquidar y reconocer elementos salariales y prestaciones sociales al personal activo e inactivo de la Administración Central Municipal con base en su historia laboral y de acuerdo con las normas sobre la materia, con el propósito de garantizar su pago de manera adecuada y oportuna.	<p>Cambios frecuentes en el poder político territorial que fomenta la corrupción.</p> <p>Baja credibilidad de los organismos de control y de los operadores de la justicia.</p> <p>Mala imagen del Congreso, el Ejecutivo, los entes de control, y de la rama judicial, que fomenta la cultura de la corrupción.</p> <p>Percepción general de impunidad o blanda sanción ante la infracción de la normativa.</p> <p>Reglamentación desacertada que no contribuye a combatir la corrupción, y que más bien favorece a los responsables de tomar las decisiones públicas o a sus allegados.</p> <p>Constantes cambios de la normativa y jurisprudencia que regula el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.</p> <p>Dispersión normativa sobre régimen salarial y prestaciones de servidores públicos del nivel territorial.</p> <p>Deficiencias en la caracterización del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Proceso, en parte, manual que puede generar errores y demoras en la elaboración de actos y documentos, retarda el procesamiento y consolidación de la información, y dificulta su seguimiento y control.</p> <p>Insuficiencia cuantitativa y cualitativa de personal de planta para atender las responsabilidades del proceso de liquidaciones laborales.</p>	<p>Cohecho durante el desarrollo de las actividades de reconocimiento y liquidación de elementos salariales y prestaciones sociales.</p> <p>Daño patrimonial a la entidad pública.</p> <p>Pérdidas económicas</p> <p>Pérdida de información</p> <p>Pérdida de imagen</p> <p>Pérdida de credibilidad</p> <p>Pérdida de confianza</p>	<p>3</p> <p>20</p> <p>E: 60 Zona de Riesgo Extrema</p>	<p>Automatización de la gestión de nómina del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Reorganización de los procesos de Liquidaciones Laborales.</p> <p>Revisión cruzada y por parte de la coordinación del proceso del reconocimiento y liquidaciones de elementos salariales y prestaciones sociales.</p> <p>Revisión por parte de la Subdirección de Recurso Humano del reconocimiento y liquidaciones de elementos salariales y prestaciones sociales.</p>	<p>2</p> <p>20</p> <p>A: 40 Zona de Riesgo Alta</p>	<p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p>	<p>Continuar con la sistematización y automatización de la gestión de nómina del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Ajustar la caracterización del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Fortalecer el proceso de liquidaciones laborales con personal de planta de nivel profesional.</p> <p>Definir y regular lineamientos en materia de gestión de nómina.</p> <p>Mejorar el seguimiento y control del proceso de liquidaciones laborales.</p>	<p>No de Actividades de automatización implementadas en el sistema SGAF.T.</p> <p>Caracterización del proceso Liquidaciones Laborales ajustada.</p> <p>Diferencia positiva en el número de servidores públicos del proceso.</p> <p>Políticas Operativas del Proceso Liquidaciones Laborales Actualizadas.</p> <p>No. de acciones de seguimiento y control implementadas.</p>									

IDENTIFICACIÓN					ANÁLISIS DEL RIESGO			MEDIDAS DE MITIGACIÓN							FECHA	MONITOREO Y REVISIÓN			
Proceso	Objetivo	Causas	Riesgo	Consecuencias	Riesgo Inherente			Valoración	Riesgo Residual			Acciones Asociadas al Control				Acciones	Responsable	Indicador	
					Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo		Control	Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Periodo de Ejecución	Acciones					Registro
Liquidaciones Laborales.	Liquidar y reconocer elementos salariales y prestaciones sociales al personal activo e inactivo de la Administración Central Municipal con base en su historia laboral y de acuerdo con las normas sobre la materia, con el propósito de garantizar su pago de manera adecuada y oportuna.	<p>Cambios frecuentes en el poder político territorial que fomenta la corrupción.</p> <p>Baja credibilidad de los organismos de control y de los operadores de la justicia.</p> <p>Mala imagen del Congreso, el Ejecutivo, los entes de control, y de la rama judicial, que fomenta la cultura de la corrupción.</p> <p>Percepción general de impunidad o blanda sanción ante la infracción de la normativa.</p> <p>Reglamentación desacertada que no contribuye a combatir la corrupción, y que más bien favorece a los responsables de tomar las decisiones públicas o a sus allegados.</p> <p>Constantes cambios de la normativa y jurisprudencia que regula el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.</p> <p>Dispersión normativa sobre régimen salarial y prestaciones de servidores públicos del nivel territorial.</p> <p>Deficiencias en la caracterización del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Proceso, en parte, manual que puede generar errores y demoras en la elaboración de actos y documentos, retarda el procesamiento y consolidación de la información, y dificulta su seguimiento y control.</p> <p>Insuficiencia cuantitativa y cualitativa de personal de planta para atender las responsabilidades del proceso de liquidaciones laborales.</p>	<p>Tráfico de influencias de servidor público durante el desarrollo de las actividades de reconocimiento y liquidación de elementos salariales y prestaciones sociales.</p> <p>Daño patrimonial a la entidad pública.</p> <p>Pérdidas económicas</p> <p>Pérdida de información</p> <p>Pérdida de imagen</p> <p>Pérdida de credibilidad</p> <p>Pérdida de confianza</p>	4	20	E: 80 Zona de Riesgo Extrema	<p>Automatización de la gestión de nómina del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Reorganización de los procesos de Liquidaciones Laborales.</p> <p>Revisión cruzada y por parte de la coordinación del proceso del reconocimiento y liquidaciones de elementos salariales y prestaciones sociales.</p> <p>Revisión por parte de la Subdirección de Recurso Humano del reconocimiento y liquidaciones de elementos salariales y prestaciones sociales.</p>	3	20	E: 60 Zona de Riesgo Extrema	<p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p>	<p>Continuar con la sistematización y automatización de la gestión de nómina del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Ajustar la caracterización del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Fortalecer el proceso de liquidaciones laborales con personal de planta de nivel profesional.</p> <p>Definir y regular lineamientos en materia de gestión de nómina.</p> <p>Mejorar el seguimiento y control del proceso de liquidaciones laborales.</p>	<p>No de Actividades de automatización implementadas en el sistema SGAFT.</p> <p>Caracterización del proceso Liquidaciones Laborales ajustada.</p> <p>Diferencia positiva en el número de servidores públicos del proceso.</p> <p>Políticas Operativas del Proceso Liquidaciones Laborales Actualizadas.</p> <p>No. de acciones de seguimiento y control implementadas.</p>						

IDENTIFICACIÓN					ANÁLISIS DEL RIESGO			MEDIDAS DE MITIGACIÓN							FECHA	MONITOREO Y REVISIÓN					
Proceso	Objetivo	Causas	Riesgo	Consecuencias	Riesgo Inherente			Valoración	Riesgo Residual			Acciones Asociadas al Control				Acciones	Responsable	Indicador			
					Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo		Control	Probabilidad	Impacto	Zona del Riesgo	Periodo de Ejecución	Acciones					Registro		
Liquidaciones Laborales.	Liquidar y reconocer elementos salariales y prestaciones sociales al personal activo e inactivo de la Administración Central Municipal con base en su historia laboral y de acuerdo con las normas sobre la materia, con el propósito de garantizar su pago de manera adecuada y oportuna.	<p>Cambios frecuentes en el poder político territorial que fomenta la corrupción.</p> <p>Baja credibilidad de los organismos de control y de los operadores de la justicia.</p> <p>Mala imagen del Congreso, el Ejecutivo, los entes de control, y de la rama judicial, que fomenta la cultura de la corrupción.</p> <p>Percepción general de impunidad o blanda sanción ante la infracción de la normativa.</p> <p>Reglamentación desacertada que no contribuye a combatir la corrupción, y que más bien favorece a los responsables de tomar las decisiones públicas o a sus allegados.</p> <p>Constantes cambios de la normativa y jurisprudencia que regula el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.</p> <p>Dispersión normativa sobre régimen salarial y prestaciones de servidores públicos del nivel territorial.</p> <p>Deficiencias en la caracterización del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Proceso, en parte, manual que puede generar errores y demoras en la elaboración de actos y documentos, retarda el procesamiento y consolidación de la información, y dificulta su seguimiento y control.</p> <p>Insuficiencia cuantitativa y cualitativa de personal de planta para atender las responsabilidades del proceso de liquidaciones laborales.</p>	<p>Prevaricato durante el desarrollo de las actividades de reconocimiento y liquidación de elementos salariales y prestaciones sociales.</p> <p>Daño patrimonial a la entidad pública.</p> <p>Pérdidas económicas</p> <p>Pérdida de información</p> <p>Pérdida de imagen</p> <p>Pérdida de credibilidad</p> <p>Pérdida de confianza</p>		3	20	E: 60 Zona de Riesgo Extrema	<p>Automatización de la gestión de nómina del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Reorganización de los procesos de Liquidaciones Laborales.</p> <p>Revisión cruzada y por parte de la coordinación del proceso del reconocimiento y liquidaciones de elementos salariales y prestaciones sociales.</p> <p>Revisión por parte de la Subdirección de Recurso Humano del reconocimiento y liquidaciones de elementos salariales y prestaciones sociales.</p>		2	20	A: 40 Zona de Riesgo Alta	<p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p> <p>Enero a Diciembre de 2016</p>	<p>Continuar con la sistematización y automatización de la gestión de nómina del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Ajustar la caracterización del proceso de liquidaciones laborales.</p> <p>Fortalecer el proceso de liquidaciones laborales con personal de planta de nivel profesional.</p> <p>Definir y regular lineamientos en materia de gestión de nómina.</p> <p>Mejorar el seguimiento y control del proceso de liquidaciones laborales.</p>	<p>No de Actividades de automatización implementadas en el sistema SGAFIT.</p> <p>Caracterización del proceso Liquidaciones Laborales ajustada.</p> <p>Diferencia positiva en el número de servidores públicos del proceso.</p> <p>Políticas Operativas del Proceso Liquidaciones Laborales Actualizadas.</p> <p>No. de acciones de seguimiento y control implementadas.</p>						

Elaborado por: Martha Dueñas - Técnico Administrativo / Harvy Adolfo Aranzalez Ríos - Auxiliar Administrativo
Revisado por: Oscar Libardo Rojas Rodríguez - Profesional Especializado
Aprobado por: Álvaro Fernando David Adarve - Subdirector Administrativo
Fecha: 02/mar/2016