IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO																			IDENTIFICACIÓN DEL CONTROL			
Aplicado a	Tipo de riesgo	Tipo de Factor	Factor de Contexto	DOFA	Tipo (Corrupción o Gestión)	Fuente Generadora del Riesgo	Descripción de la fuente Generadora del Riesgo	Proceso	Objetivo del proceso	Clasificación del riesgo	Tipi tomático del riesgo	Descripción del Riesgo	Causas	Descripción de la(s) causa (s)del Riesgo	Efectos	Descripción del efecto (Es que podría ocasionar)	Fecha de Identificación	Responsable del riesgo	Delegado para gestionar el riesgo	TIPO DE CONTROL	CATEGORÍA DEL CONTROL	CONTROL	DESCRIPCIÓN
Todos	Gestión	Interno Externo	Evento Externo Procesos	Amenaza Debilidad	Riesgo	Disponibilidad y competencia en temas relacionados con el personal Compromiso con la gestión	Nivel de educación, formación y experiencia de servidores públicos que desarrollan las actividades de los procesos. Fallas, retrasos, omisiones, retrabajos y cualquier efecto derivado del compromiso del personal.	GESTIÓN DE INSTANCIAS DE CONCERTACION Y COMPETENCIAS LABORALES	Impulsar la productividad y competitividad mediante la normalización de competencias laborales y el diálogo social en instancias de concertación que aseguren la identificación y el desarrollo de competencias del talento humano pertinentes con las demandas sociales, tecnológicas y económicas, actuales y futuras.	Ejecución y administración de procesos.	Plan de acción de las Mesas Sectoriales.	Posibilidad de afectación reputacional por impacto negativamente la satisfacción o expectativa de los grupos de valor e interés debido al **incumplimiento en el Plan de Acción de las Mesas Sectoriales**, porque no se cuente con la suficiencia, idoneidad o compromiso del talento humano interno, y/o por la falta de representatividad y participación activa de los actores externos idóneos en el proceso, incumpliendo con las actividades y compromisos del Plan de Acción de las Mesas Sectoriales.	No disponer de talento humano suficiente, competente y comprometido para el proceso. No disponer de la representatividad tripartita de los actores externos idóneos y participativos para el proceso. Falta de liderazgo, acompañamiento y seguimiento a la ejecución del plan de acción. Falta de información confiable oportuna para la realización de las actividades del plan de acción.	Ausencia o limitación del talento humano interno requerido para apoyar la ejecución y seguimiento del plan de acción de las Mesas Sectoriales. Ausencia o limitación en la representatividad y participación activa de los actores externos tripartitos que conforman las Mesas Sectoriales y en particular los Consejos Ejecutivos. Falta de acciones de liderazgo, orientación, acompañamiento, y seguimiento oportuno para verificar el avance, las dificultades y oportunidades para cumplir oportunamente las actividades y compromisos del plan de acción de las Mesas Sectoriales.	Incumplimiento en el plan de acción anual de las Mesas Sectoriales	Perdida de credibilidad de la entidad frente a los grupos de valor e interés.	27/01/2026	Coordinador (a) GGCL	Profesional del GGCL (Líder de Instancias de Concertación)	Preventivo	Verificaciones	Circular de Lineamientos Transitorios de Instancias de Concertación	El Coordinador (a) y los profesionales del Grupo de Gestión de Competencias Laborales verificar el cumplimiento de la circular de lineamientos transitorios establecidos, en particular el desarrollo de las actividades, los tiempos definidos y las evidencias generadas del plan de acción de las Mesas Sectoriales, a través de la información registrada y soportada en el aplicativo de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SISNFT). La verificación se realiza **trimestralmente**. En el evento de que se estén incumpliendo los lineamientos establecidos, el Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y el Coordinador(a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales informan y solicitan al Director Regional y al Subdirector del Centro de Formación (Secretario Técnico de la Mesa Sectorial) que corresponda, analice, evalúe y tomar las acciones correctivas a que haya lugar.
																				Detectivo	Verificaciones	Verificación mensual de evidencias de avance del plan de acción de las Mesas Sectoriales	Los profesionales del Grupo de Gestión de Competencias Laborales revisan las actividades, tiempos definidos y evidencias generadas de avance del plan de acción de las Mesas Sectoriales, a través de la verificación de las evidencias y de la información registrada y soportada en el aplicativo de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SISNFT). La revisión se realiza **mensualmente**. En el eventode que se estén incumpliendo el plan de acción o los lineamientos establecidos, el Profesional del GGCL informa al Facilitador y al Secretario Técnico de la Mesa Sectorial que corresponda analice, evaluar y tomar las acciones correctivas a que haya lugar.
																				Detectivo	Verificaciones	Verificación trimestral del Plan de Acción de las Mesas Sectoriales	El Coordinador(a) del Grupo de Gestión de Competencias Laborales y los profesionales del Grupo de Gestión de Competencias Laborales verifican los avances del Plan de Acción de las Mesas Sectoriales. La verificación se realiza **trimestralmente** a través de las evidencias que soportan el avance y cumplimientode las actividades del plan de acción, cargados en el Sistema SISNFT. En el evento de que se esté incumpliendo el Plan de Acción, el Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y el Coordinador(a) del Grupode Gestión de Competencias Laborales generan un informe y solicitan al Director Regional y al Subdirector del Centro de Formación (Secretario Técnico de la Mesa Sectorial) que corresponda analizar, evaluar y tomar las acciones correctivas a que haya lugar.
																				Detectivo	Verificaciones	Informes de avance trimestral del Plan de Acción de las Mesas Sectoriales	El **Subdirector del Centro de Formación** o **quien designe** revisa los informes de avance del Plan de Acción de las Mesas Sectoriales remitidos por el Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo o la Coordinación del Grupo de Gestión de Competencias Laborales. La revisión se realiza trimestralmente a través del análisis de los informes de avance trimestral. En el evento de que se esté incumpliendo el Plan de Acción o la circular de lineamientos transitorios de instancias de concertación, el Subdirector del Centro de Formación o quien designe, analizará, evaluará e implementará las acciones correctivas a que haya lugar.