

MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN



FECHA APLICACIÓN:	21/01/2022	CÓDIGO:	0520	VERSIÓN:	02	PÁGINA:	1 de 2
ELABORADO POR:	Dirección administrativa- grupo Gestion del talento Humano	REVISADO POR:	Directora Administrativa	APROBADO POR:	Directora Administrativa		

PROCESO:	Gestión del Talento Humano
OBJETIVO:	Proveer a la Corporación de servidores públicos competentes, íntegros, comprometidos y motivados que aporten su conocimiento en la gestión efectiva de los procesos, planes y proyectos en procura del desarrollo estratégico de la Corporación.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO			VALORACIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN							ACCIONES ASOCIADAS AL CONTROL			MONITOREO Y REVISIÓN		
Descripción del riesgo	Causas	Consecuencias	ANÁLISIS DEL RIESGO			VALORACIÓN DEL RIESGO	Opción de manejo	Acciones	Periodo de ejecución	Registro	Responsable	Acción de contingencia ante posible materialización			
			Riesgo inherente										Riesgo residual		
			Probabilidad	Impacto	Zona del riesgo								Probabilidad	Impacto	Zona de riesgo
No provision de vacantes definitivas de la planta de personal por reporte inoportuno a la Comisión Nacional del Servicio Civil	Incumplimiento del marco normativo legal y disciplinario	Incumplimiento a las normas de carrera administrativa y no suplir las necesidades del servicio.	1 - Rara vez	3 - Moderado	Moderado	Se revisa de manera oportuna y permanente la planta de personal y se hace seguimiento a procedimiento, bajo los lineamientos de la CNSC en coordinación de los grupos relaciones laborales y talento humano	Evitar	Dar estricto cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en materia de provision de empleos de carrera administrativa Dar cumplimiento a los procedimientos establecidos por la Corporación.	Permanente	Reporte OPEC	Dirección Administrativa y del Talento Humano	Provision de vacantes definitivas de la planta de personal			
Investigaciones disciplinarias sin el cumplimiento de los requisitos legales, mediante interpretaciones subjetivas de las normas vigentes	Incumplimiento del marco normativo legal y disciplinario	Daño a la imagen institucional y/o detrimento patrimonial	1 - Rara vez	3 - Moderado	Moderado	Se investiga y resuelve oportunamente, a través de las auditorías periódicas de la oficina de control interno	Evitar	Aplicación del procedimiento PT 0520. Control disciplinario de primera y segunda instancia	Permanente	Expediente abierto con investigación	Dirección Administrativa y del Talento Humano	Autocontrol por parte del área			
Sustracción o pérdida intencional de expedientes y o piezas procesales dentro de una investigación disciplinaria, que impida desarrollarla bajo el debido proceso	Conflicto de intereses y favorecimiento a terceros	Vulneración del debido proceso de investigación, reprocesos y/o detrimento patrimonial	1 - Rara vez	3 - Moderado	Moderado	Se investiga y resuelve oportunamente, a través de las auditorías periódicas de la oficina de control interno	Evitar	Aplicación del procedimiento PT 0520. Control disciplinario de primera y segunda instancia	Permanente	Expediente abierto con investigación	Dirección Administrativa y del Talento Humano	Autocontrol por parte del área			
Incumplimiento de los acuerdos, compromisos y valores éticos de la corporación, presentes en el código de integridad	Situaciones subjetivas del funcionario, conflicto de intereses y favorecimiento personal o a terceros	Daño a la imagen institucional y/o detrimento patrimonial	1 - Rara vez	3 - Moderado	Moderado	Se realiza seguimiento periódico de situaciones de conflicto de interés dentro de las evaluaciones de clima laboral, evaluaciones del desempeño laboral, y-o talleres y capacitaciones especializadas en apropiación de valores éticos dentro de la corporación	Evitar	Realizar y hacer seguimiento permanente, a las actividades formativas orientadas a la sensibilización y apropiación del código de integridad por parte de los funcionarios públicos de la corporación.	Permanente	Listados de asistencia Evaluaciones del impacto de la capacitación	Dirección Administrativa y del Talento Humano	Autocontrol por parte del área a través de los registros del Plan Institucional de Capacitación- PIC			
Entrega e incorporación de información adulterada para el pago de ingresos indirectos (Horas extra, beneficios educativos, prima técnica, viáticos)	Situaciones subjetivas del funcionario, conflicto de intereses y favorecimiento personal o a terceros	Pérdida de credibilidad en el grupo de trabajo, y detrimento patrimonial	1 - Rara vez	3 - Moderado	Moderado	Se investiga y resuelve oportunamente, a través de las auditorías periódicas de la oficina de control interno	Evitar	Controles y formación a los funcionarios implicados en detección de adulteración	Permanente	Listados de asistencia Evaluaciones del impacto de la capacitación	Dirección Administrativa y del Talento Humano	Autocontrol por parte del área			
Pago de pensiones sustitutivas que no corresponden al funcionario	Intereses económicos particulares o tramites negociados y propuestos para beneficios personales relacionados con el pago de pensiones sustitutivas	Pérdida de credibilidad en el grupo de trabajo, y detrimento patrimonial	1 - Rara vez	3 - Moderado	Moderado	Se investiga y resuelve oportunamente, a través de las auditorías periódicas de la oficina de control interno	Evitar	Aplicación del procedimiento PT 0520. Control disciplinario de primera y segunda instancia	Permanente	Expediente abierto con investigación	Dirección Administrativa y del Talento Humano	Autocontrol por parte del área			
Beneficios de carácter personal, económico, intelectual y demás, por parte de los funcionarios de carrera administrativa que hacen parte del equipo de trabajo implicado en el proceso Gestión del Talento Humano	Manipulación de beneficios y recursos de ley para favorecimiento personal, familiar o de terceros (Planes de capacitación, beneficios de ley o incentivos)	Pérdida de credibilidad en el grupo de trabajo, y detrimento patrimonial	1 - Rara vez	3 - Moderado	Moderado	Se investiga y resuelve oportunamente, a través de las auditorías periódicas de la oficina de control interno	Evitar	Aplicación del procedimiento PT 0520. Control disciplinario de primera y segunda instancia	Permanente	Expediente abierto con investigación	Dirección Administrativa y del Talento Humano	Autocontrol por parte del área			
Violación a los derechos de carrera administrativa y oportunidades relacionadas con acceso a vacantes bajo la figura de encargo	Situaciones subjetivas del funcionario, conflicto de intereses y favorecimiento personal o a terceros en temas de acceso a vacantes bajo la figura de encargo	Restar oportunidades a los funcionarios públicos por violación a los derechos de carrera administrativa y oportunidades relacionadas con acceso a vacantes bajo la figura de encargo	3 - Posible	3 - Moderado	Alto	Se realiza revisión y seguimiento permanente al procedimiento de cubrimiento de vacantes bajo la figura de encargo, de manera que se garanticen los derechos y oportunidades de los funcionarios de acuerdo a las normativas vigentes.	Evitar	Aplicación de los principios de publicidad y transparencia en el manejo de los procedimientos de carrera administrativa (encargos, programas de bienestar o incentivos)	Permanente	Invitaciones internas de encargos publicadas permanentemente a través de correo institucional, y colgadas en intranet, publicación de resultado de dichos procesos, resoluciones de nombramiento de encargos, y respuestas a reclamaciones.	Dirección Administrativa y del Talento Humano	Autocontrol por parte del área			

21/01/2022			
Nivel	Descriptor	Descripción	Frecuencia
5	Casi seguro	Se espera que el evento ocurra en la mayoría de las circunstancias.	Más de 1 vez al año.
4	Probable	Es viable que el evento ocurra en la mayoría de las circunstancias.	Al menos 1 vez en el último año.
3	Posible	El evento podrá ocurrir en algún momento.	Al menos 1 vez en los últimos 2 años.
2	Improbable	El evento puede ocurrir en algún momento.	Al menos 1 vez en los últimos 5 años.
1	Rara vez	El evento puede ocurrir solo en circunstancias excepcionales (poco comunes o anormales).	No se ha presentado en los últimos 5 años.

