



**Unidad Nacional de Protección**  
**Área: Talento Humano**  
**Proceso: Gestión de Talento Humano**



Fecha de elaboración: 14/03/2016  
Fecha de Publicación: 30/03/2016

Mapa de Riesgos de Corrupción			Acciones		
Causa	Riesgo	Control	Efectividad de los controles	Acciones adelantadas	Observaciones de la Oficina de Control Interno
1. Envío de información por los canales inadecuados. 2. Utilización inadecuada de dispositivos de almacenamiento 3. Incumplimiento en las medidas de seguridad de la información 4. Ausencia de protocolos para la custodia de la información física 5. Ausencia de programas de sensibilización frente a la política de administración de la información confidencial. 1. Afectaría cambio en la regulación legal 2. políticas públicas	La información del Análisis Integral de Confiabilidad puede ser objeto de pérdida o manipulación en beneficio de un tercero.	Asignación de roles y permisos  Almacenamiento adecuado de la información.  Seguimiento al procedimiento.	SI	1. Actualmente la habilitación de usuarios y permisos a la Carpeta compartida "Trinity" está siendo monitoreada por el Coordinador de Selección y Evaluación quien a su vez remite por correo electrónico al área de Tecnología, con el propósito de que solo el grupo de Selección y Evaluación pueda tener acceso a los archivos almacenados durante el proceso AIC. 2. Actualmente el Grupo de Selección y Evaluación se encuentra realizando la digitalización de los archivos relacionados al Análisis Integral de Confiabilidad, correspondiente a los años: 2012, 2013, 2014, 2015 y de los que se lleva actualmente, con un total de 1.554 AIC, de los cuales para este primer cuatrimestre se tiene un total de 791 procesos digitalizados en archivo PDF archivados en un disco duro. Se espera que para el segundo cuatrimestre se finalice con la digitalización de los archivos de años anteriores. 3. N° de equipos a los que se le realiza Back-up / N° Total de equipos (mensual) 4/4*100. El Grupo de Selección y Evaluación realiza mensualmente el Back-up de la información, teniendo en cuenta que los documentos aportados durante el proceso son de confidencialidad.	La Oficina de Control Interno observa que de acuerdo a la información aportada por el proceso no se ha materializado el riesgo y que las acciones desarrolladas están dirigidas a la protección, control y trazabilidad de la información, siendo efectivos para controlar el riesgo.
1. Amiguismo 2. Abuso extralimitación de las funciones 3. Incumplimiento del procedimiento establecido para la selección de personal. 1. Cambios de gobiernos 2. Incumplimiento a la normatividad establecida por la Entidad	Uso del poder para la vinculación de personal que no cumple los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones.	Cumplimiento con el procedimiento de vinculación de personal Provisional y Libre Nombramiento.  Validación de los requisitos para vinculación de cargos en la Entidad.  Verificación de los documentos soportes de la hoja de vida del aspirante al cargo.	NO	1. El Coordinador del Grupo de Selección y Evaluación, recibe las hojas de vida de los aspirantes a vinculación a los cargos de la entidad, únicamente cuando el Subdirector de Talento Humano o el Secretario General lo remite por correo electrónico, quien a su vez lo remite al Grupo para realizar los trámites pertinentes a su vinculación. 2. N° aspirantes que con concepto favorable/ N° Total de aspirantes a vinculación por prestación de servicios 64/70= 91% El total de aspirantes presentados, durante el primer cuatrimestre es de 70 personas de las cuales solo 64 de ellas, tuvieron concepto favorable, equivalente al 91%. 3. Durante el primer cuatrimestre se presentaron 29 personas para aspirar a cargos provisionales, de los cuales solo se vincularon 8 de ellos teniendo en cuenta que el restante no cumplió con los requerimientos exigidos para dicho cargo.	Se observa que los controles y las acciones implementadas están definidas para el control del proceso y no para evitar los posibles actos de corrupción. Por lo anterior la Oficina de Control Interno recomienda revisar las controles y las acciones que permitan evitar que se materialice el riesgo de corrupción identificado, dado que los existentes están bajo la responsabilidad del Coordinador de Selección y Evaluación, únicamente, debiendo establecer controles a nivel de revisión por Jefe inmediato, a manera de ejemplo.
1. Ausencia y/o aplicación de controles 2. Modificación indebida de la base de datos: 1. Presiones externas o internas 2. Sobornos 3. Amiguismo	Manipulación de información de las Historias Laborales de los funcionarios para beneficio de un tercero.	Restricción del acceso del archivo de historias laborales.	SI	1. El día 04 de mayo de 2016 el Coordinador del Grupo de Registro y Control emite memorando MEM16-00007235 solicitando a cada Coordinador de la Subdirección de Talento Humano, delegar a una persona de su grupo con el propósito de que sea la responsable de requerir las historias laborales al grupo de Registro y Control. De esta manera se podrá definir y controlar el acceso a la información contenida en las Historias Laborales de cada funcionario. 2. Mediante Memorando MEM16-00004741 del 18 de Marzo de 2016, se emite comunicación a los Coordinadores de la Subdirección de Talento Humano, para que a su vez lo hagan extensivo a los funcionarios, anotando que las Historias Laborales que se prestan deben ser devueltas en las mismas condiciones de orden y aseo.	La Oficina de Control Interno observa que de acuerdo a la información aportada por el proceso no se ha materializado el riesgo y que las acciones desarrolladas están dirigidas a la protección, control y trazabilidad de la información, siendo efectivos para controlar el riesgo.
1. Incumplimiento del procedimiento para la liquidación de la nómina 2. Incumplimiento a la normatividad establecida por la entidad	Uso del poder para la modificar los parámetros del software con el fin de incluir pagos no autorizados para la liquidación de la nómina.	Validación de la información suministrada por el software con bases de datos.	NO	1. Las novedades incluidas en cuanto a parametrización se realizaron conforme a lo dispuesto en el Decreto 299 de 2016. 2. Las novedades mensuales se incluyeron de conformidad con lo reportado en el Informe de novedades y/o correcciones mensuales. 3. Se realizó comparación de la nómina liquidada por el software frente a la proyección de nómina que realiza el Grupo de Nómina en Excel, mensualmente.	Ni la Subdirección de Talento Humano, ni la Oficina de Control Interno, puede tener certeza sobre la materialización o no materialización del riesgo, dado que los controles implementados presentan las siguientes debilidades: 1. La norma citada no se refiere a lo que indica el proceso. 2. Las acciones 2 y 3 se refieren a actividades propias del proceso que no sugieren que se realicen acciones encaminadas a evitar que el riesgo identificado se materialice. Por lo anterior la Oficina de Control Interno recomienda revisar las controles y las acciones que permitan evitar que se materialice el riesgo de corrupción identificado, dado que los existentes están bajo la responsabilidad del Coordinador de Nómina, únicamente, debiendo establecer controles a nivel de revisión por Jefe inmediato; activación de módulos de auditoría sobre el software, a manera de ejemplo.

**Jefe Oficina Control Interno**  
Unidad Nacional de Protección