



**UNIDAD NACIONAL PROTECCIÓN
MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN**

FECHA DE ELABORACIÓN: 14/03/2016

CONSOLIDACIÓN MAPA DE RIESGO

NOMBRE DEL PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO													
OBJETIVO DEL PROCESO		Gestionar y promover el desarrollo integral del talento humano que permita contribuir al logro de los objetivos institucionales.													
No. DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	ANÁLISIS DEL RIESGO			CONTROLES	CONTROL PARA MITIGAR	VALORACIÓN DEL RIESGO			TRATAMIENTO	ACCIONES PARA ADMINISTRAR EL RIESGO	INDICADOR (Mide el cumplimiento de las acciones)	RESPONSABLE
				PROBABILIDAD	IMPACTO	ZONA DE RIESGO			PROBABILIDAD	IMPACTO	NUEVA EVALUACIÓN				
R1	La información del Análisis Integral de Contabilidad puede ser objeto de pérdida o manipulación en beneficio de un tercero	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	1. Falta de credibilidad en los procesos de la Entidad 2. Investigaciones disciplinarias 3. Intervención antes de control	3	5	ZONA RIESGO MODERADA	Asignación de roles y permisos Almacenamiento adecuado de la información. Seguimiento al procedimiento.	PROBABILIDAD	1	5	ZONA RIESGO BAJA	Reducirse	1. Restringir los permisos de los funcionarios a la información que reposa en la carpeta compartida. 2. Almacenar en los lugares dispuestos de forma virtual y física de acuerdo a un orden cronológico y número consecutivo. 3. Realizar mensualmente el Back-up de la información en los equipos dispuestos por la Entidad.	Informe de seguimiento semestral Informe de seguimiento Cuatrimestral. N° de equipos a los que se le realiza Back-up / N° Total de equipos (mensual)	Coordinador Grupo de Evaluación y Selección
R2	Uso del poder para la vinculación de personal que no cumple los requisitos establecidos en el manual específico de funciones.	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	1. Investigaciones de los organismos de control 2. Investigaciones disciplinarias 3. Sanciones pecuniarias 4. Falta de credibilidad en los procesos de la Entidad	3	10	ZONA RIESGO ALTA	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.	PROBABILIDAD	1	10	ZONA RIESGO BAJA	Reducirse	1. Recibir las hojas de vida de los aspirantes, únicamente del Subdirector de Talento Humano, del Secretario General y Dirección General. 2. Verificar a través de la lista de chequeo del AIC el cumplimiento de los requisitos de cada aspirante a prestación de servicios. 3. Revisar el cumplimiento de los requisitos del cargo al personal que aspira a un cargo de planta, frente al manual de funciones vigente de la entidad, certificando mediante aprobación por la Subdirección de	Informe de seguimiento Cuatrimestral. N° aspirantes que con concepto favorable / N° Total de aspirantes a vinculación por prestación de servicios Informe de seguimiento Cuatrimestral.	Coordinador Grupo de Evaluación y Selección
R3	Manipulación de información de las historias laborales de los funcionarios para beneficio de un tercero.	1. Ausencia y/o aplicación de controles 2. Modificación indebida de la base de datos 1. Presiones externas o internas 2. Sobornos 3. Amiguismo	1. Falta de credibilidad en los procesos de la Entidad 2. Investigaciones disciplinarias 3. Sanciones	3	10	ZONA RIESGO ALTA	Restricción del acceso del archivo de historias laborales.	PROBABILIDAD	3	10	ZONA RIESGO ALTA	Reducirse	1. Definir el personal que tendrá acceso a las Historias Laborales así como su ingreso al área de Archivo de estas. 2. Controlar el préstamo de las historias laborales a través del formato de préstamos y consultas.	Informe de seguimiento semestral Informe de seguimiento semestral	Coordinador Grupo de Registro y Control
R4	Uso del poder para modificar los parámetros del software con el fin de incluir pagos no autorizados para la liquidación de la nómina.	1. Incumplimiento del procedimiento para la liquidación de la nómina 2. Modificación indebida de la base de datos 3. Incumplimiento a la normatividad establecida por la entidad	1. Pagos indebidos 2. Detrimiento Patrimonial 3. Investigaciones Disciplinarias 4. Sanciones	3	10	ZONA RIESGO ALTA	Validación de la información suministrada por el software con bases de datos...	PROBABILIDAD	1	10	ZONA RIESGO BAJA	Reducirse	1. Justificar las solicitudes de parametrización del software 2. Aplicar los filtros establecidos en el sistema de nóminas 3. Revisar nómina en Excel para comparar con el sistema	N° de solicitudes de parametrización justificadas / Total de solicitudes Informe de seguimiento mensual Informe de seguimiento mensual	Coordinador Grupo de Nómina
R5				0	0		..	0	0	0					
R6				0	0		..	0	0	0					
R7				0	0		..	0	0	0					
R8				0	0		..	0	0	0					