



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

FECHA DE ELABORACIÓN: 14/03/2016

**CONSOLIDACIÓN MAPA DE RIESGO**

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

| 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.<br>2. Utilización inadecuada de dispositivos de almacenamiento<br>3. Incumplimiento en las medidas de seguridad de la información<br>4. Ausencia de protocolos para la custodia de la información física<br>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<br>2. Investigaciones disciplinarias<br>3. Intervención antes de control  | 3                   | 5       | ZONA RIESGO MODERADA | Asignación de roles y permisos<br>Almacenamiento adecuado de la información.<br>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.<br>2. Almacenar en los lugares dispuestos de forma virtual y física de acuerdo a un orden cronológico y número consecutivo.<br>3. Realizar mensualmente el Back-up de la información en los equipos dispuestos por la Entidad.  | Informe de seguimiento semestral<br>Informe de seguimiento Cuatrimestral.<br>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<br>2. Abuso extralimitación de las funciones<br>3. Incumplimiento del procedimiento establecido para la selección de personal. 1. Cambios de gobiernos<br>2. Incumplimiento a la normatividad establecida por la entidad  | 1. Investigaciones de los organismos de control<br>2. Investigaciones disciplinarias<br>3. Sanciones pecuniarias<br>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.<br>Validación de los requisitos para vinculación de cargos en la Entidad.<br>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.<br>2. Verificar a través de la lista de chequeo del AIC el cumplimiento de los requisitos de cada aspirante a prestación de servicios.<br>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.<br>N° aspirantes que con concepto favorable / N° Total de aspirantes a vinculación por prestación de servicios<br>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<br>2. Modificación indebida de la base de datos<br>1. Presiones externas o internas<br>2. Sobornos<br>3. Amiguismo   | 1. Falta de credibilidad en los procesos de la Entidad<br>2. Investigaciones disciplinarias<br>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.<br>2. Controlar el préstamo de las historias laborales a través del formato de préstamos y consultas.  | Informe de seguimiento semestral<br>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<br>2. Modificación indebida de la base de datos<br>3. Incumplimiento a la normatividad establecida por la entidad   | 1. Pagos indebidos<br>2. Detrimiento Patrimonial<br>3. Investigaciones Disciplinarias<br>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<br>2. Aplicar los filtros establecidos en el sistema de nóminas<br>3. Revisar nómina en Excel para comparar con el sistema   | N° de solicitudes de parametrización justificadas / Total de solicitudes<br>Informe de seguimiento mensual<br>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       |                  |             |  |   |   |  |