

FORMATO MAPA Y PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS											
RIESGO	CLASIFICACIÓN	CAUSAS	PROBABILIDAD	IMPACTO	RIESGO RESIDUAL	OPCIÓN MANEJO	ACTIVIDAD DE CONTROL	SOPORTE	RESPONSABLE	TIEMPO	INDICADOR
Posibilidad de recibir o solicitar dádivas o beneficios, por expedición de certificados o constancias laborales sin el cumplimiento de los requisitos legales, para provecho del servidor público y/o terceros.	CORRUPCIÓN	Cultura de ofrecer dádivas o dinero para expedición de certificados o constancias laborales para provecho de terceros	1-Rara vez	MAYOR	Alto	Reducir el riesgo	Procedimiento debidamente reglamentado Pr-M8-P1-13 Expedición de constancias laborales y certificados de funciones.	Libro radicator con el registro de las certificaciones que se expiden, con el consecutivo, nombre, cédula y firma del servidor público.	Subdirector de Gestión Humana	Cada vez que se expida un certificado	100% de las constancias expedidas a través del sistema de recursos humanos de SAP
Posibilidad de recibir o solicitar dádivas o beneficios, por expedición de certificados o constancias laborales sin el cumplimiento de los requisitos legales, para provecho del servidor público y/o terceros.	CORRUPCIÓN	.Pérdida de valores éticos, inconformismo, desmotivación	1-Rara vez	MAYOR	Alto	Reducir el riesgo	Realizar talleres o actividades lúdicas dirigidas a los servidores públicos del Área, sobre el código de integridad y/o Código Disciplinario Único.	Registros de Asistencia.	Subdirector de Gestión Humana	Dos en el año	No. de talleres realizados/No. de talleres programadosx100
Posibilidad de recibir o solicitar dádivas o beneficios, por expedición de certificados o constancias laborales sin el cumplimiento de los requisitos legales, para provecho del servidor público y/o terceros.	CORRUPCIÓN	Designación de personal sin un perfil idóneo o sin las competencias laborales y comportamentales para cumplir con las responsabilidades asignadas.	1-Rara vez	MAYOR	Alto	Reducir el riesgo	Confrontar que los datos como fecha de ingreso, salario y tipo de vinculación de las constancias correspondan a los datos reales que están en el sistema y a la persona a quien se le expide.	Vo.Bo. en las constancias que den fe que se los datos fueron verificados en el sistema.	Lider de Programa y/o Profesional Universitario	Cada vez que se expida un certificado	100% de las constancias expedidas a través del sistema de recursos humanos de SAP con el VoBo de revisión.
Posibilidad de recibir o solicitar dádivas o beneficios, por expedición de certificados o constancias laborales sin el cumplimiento de los requisitos legales, para provecho del servidor público y/o terceros.	CORRUPCIÓN	Cultura de ofrecer dádivas o dinero para expedición de certificados o constancias laborales para provecho de terceros	1-Rara vez	MAYOR	Alto	Reducir el riesgo	Realizar talleres o actividades lúdicas dirigidas a los servidores públicos del Área, sobre el código de integridad y/o Código Disciplinario Único.	Registros de Asistencia.	Tecnico Operativo o Auxiliar Administrativo	Dos en el año	No. de talleres realizados/No. de talleres programadosx100
Posibilidad de nombrar ciudadanos en cargos públicos sin el cumplimiento de los requisitos de los cargos, para provecho del ciudadano o de terceros.	CORRUPCIÓN	Omisión de la aplicación de procedimientos debidamente aprobados	1-Rara vez	MAYOR	Alto	Evitar el riesgo	Procedimientos PR-M8-P1-1 Seleccionar, vincular y retirar servidores públicos, y administrar planta de cargos, y PR-M8-P1-2 Selección Meritocrática de cargos directivos, debidamente reglamentados	FO-M8-P1-01 V01 Lista de Verificación Requisitos Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales FO-M8-P1-03 V01 Selección Meritocrática Análisis de Antecedentes FO-M8-P1-04 V01 Resultados Prueba Entrevista	Subdirector de Gestión Humana	Cada vez que se realiza un nombramiento	No. de servidores públicos nombrados que cumplen con los requisitos/ No. de aspirantes x 100
Posibilidad de nombrar ciudadanos en cargos públicos sin el cumplimiento de los requisitos de los cargos, para provecho del ciudadano o de terceros.	CORRUPCIÓN	.Pérdida de valores éticos, inconformismo, desmotivación	1-Rara vez	MAYOR	Alto	Evitar el riesgo	Realizar talleres o actividades lúdicas dirigidas a los servidores públicos del Área, sobre el código de integridad y/o Código Disciplinario Único.	Registros de Asistencia.	Subdirector de Gestión Humana	Dos en el año	No. de talleres realizados/No. de talleres programadosx100
Posibilidad de nombrar ciudadanos en cargos públicos sin el cumplimiento de los requisitos de los cargos, para provecho del ciudadano o de terceros.	CORRUPCIÓN	Designación de personal sin un perfil idóneo o sin las competencias laborales y comportamentales para cumplir con las responsabilidades asignadas.	1-Rara vez	MAYOR	Alto	Evitar el riesgo	Aplicar el formato FO-M8-P1-01 V01 Lista de Verificación Requisitos Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, verificando los requisitos establecidos en el Manual de Funciones con los certificados y constancias de estudio y de experiencia del aspirante.	FO-M8-P1-01 V01 Lista de Verificación Requisitos Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales	Lider de Programa y/o Profesional Universitario	Cada vez que se realiza un nombramiento	No. de servidores públicos nombrados que cumplen con los requisitos/ No. de aspirantes x 100
Posibilidad de nombrar ciudadanos en cargos públicos sin el cumplimiento de los requisitos de los cargos, para provecho del ciudadano o de terceros.	CORRUPCIÓN	Cultura de ofrecer dádivas o dinero para el nombramiento de servidores públicos sin el cumplimiento de los requisitos de los cargos.	1-Rara vez	MAYOR	Alto	Evitar el riesgo	Realizar talleres o actividades lúdicas dirigidas a los servidores públicos del Área, sobre el código de integridad y/o Código Disciplinario Único.	Registros de Asistencia.	Subdirector de Gestión Humana	Dos en el año	No. de talleres realizados/No. de talleres programadosx100

ELABORÓ

Nombres: Sandra Liliana Parra P., Gloria Mercedes Arenas G.