









GESTIÓN JURÍDICA

18	Alterar, injustificadamente, las liquidaciones de descuentos obligatorios (Retención en la Fuente, Estampillas)	Deficientes mecanismos para priorizar el pago de las obligaciones	1. Sanciones disciplinarias. 2. Afectación de la imagen institucional. 3. Inequidad	RARA VEZ	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Reducir	RARA VEZ	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Procedimientos de verificación de los cálculos aplicables a cada pago	Preventivo	Subgerencia Administrativa y Financiera	Permanente	Garantizar la liquidación y recaudo total o parcial, de conceptos tributarios o de descuentos obligatorios	Hacer una herramienta ilustrativa sobre liquidación de impuestos que contenga fuentes, conceptos, tasas y criterios de exenciones y descuentos y, aplicarla en	Ante la detección de un error en la liquidación de retenciones, se requerirá al proveedor o contratista para que haga los pagos que le correspondan o se instruye a oficina Jurídica para que adelante las	Liquidación de descuentos obligatorios sobre pagos	Indicador de Cumplimiento Herramienta ilustrativa implementada para hacer las liquidación de impuestos que contenga fuentes, conceptos, tasas y
		Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias					0				0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Aceptar dinero, otra utilidad y/o promesas remuneratorias a cambio de agilizar, retardar u omitir el pago de las obligaciones de la entidad	Ausencia de mecanismos de control y verificación	1. Detrimiento al erario. 2. Sanciones e investigaciones administrativas, disciplinarias y penales. 3. Evasión o elusión	RARA VEZ	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Reducir	RARA VEZ	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Aplicación de los procedimientos para pago	Preventivo	Subgerencia Administrativa y Financiera	Permanente	Garantizar el pago de obligaciones a cargo de la TTBAQ con fundamento en los turnos de pago.	Remitirse al procedimiento para pago a proveedores y contratistas	Ante el incumplimiento del procedimiento, de modo que cause perjuicio a un proveedor o contratista, podrá elevar el conocimiento de la situación a la oficina de control interno	Procedimiento, gestión de cuentas de cobro	Indicador de gestión # pagos realizados aplicando el procedimiento interno / # de pagfos realizados *100
		Amiguismo, clientelismo, favorecimiento a terceros					0				0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	Favorecer a los contratistas no aplicando los descuentos de ley Retención, Ica etc	Deficientes valores e integridad.	1. Investigaciones disciplinarias y penales. 2. Condenas judiciales. 3. Pérdida de confianza ciudadana. 4. Impunidad	RARA VEZ	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Reducir	RARA VEZ	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Aplicación y/o tablas de verificación de descuentos de Ley	Preventivo	Subgerencia Administrativa y Financiera	Permanente	Evitar que se omitan descuentos de Ley por concepto de retenciones obligatorias	Revisar, de acuerdo con el tipo de pago y el régimen aplicable, los descuentos de Ley a debitar y, comprobar que se hagan los descuentos por los montos y conceptos que correspondan.	Ante la omisión en el descuento, el responsable, deberá realizar las acciones pertinentes para recuperar el dinero en los pagos pendientes, o exigir al contratista que lo haga, promoviendo las investigaciones que procedan por menoscabo al erario público	Reporte de descuentos aplicados	Indicador de gestión Valor de descuentos realizados / # de descuentos aplicables*100
		Deficientes controles internos en el proceso					0				0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	No realizar la defensa jurídica de la TTBAQ en las actuaciones judiciales, o hacerlo deficientemente a propósito, para favorecer a los demandantes de la TTBAQ	Defientes valores y principios éticos	1. Deterioro de la autoridad. 2. Demandas y denuncias. 3. Detrimiento patrimonial. 4. Pérdida de la confianza ciudadana.	PROBABLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Reducir	PROBABLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelería institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para que realice las acciones que correspondan	Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.	Indicador de Cumplimiento Código de Integridad adoptado y socializado Indicador de Gestión No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
		Deficientes controles internos en el proceso					0				0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Proyectar actos administrativos con	Defientes valores y principios éticos	1. Deterioro de la autoridad. 2. Denuncias y condenas disciplinarias y penales.				Reducir			Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelería institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de los actos administrativos perfeccionados, e implementar un plan de choque para enmendarla o aminorar sus efectos y, solicitar la no publicación o notificación del acto cuando haya lugar a ello.	Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.	Indicador de Cumplimiento Código de Integridad adoptado y socializado Indicador de Gestión No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100	

CONTRATACIÓN

22	manifiesta violación a las normas vigentes o con desviación de poder para obtener provecho propio.	Deficientes controles internos en el proceso	3. Pérdida de información institucional. 4. Pérdida de la confianza ciudadana. 5. Ocultamiento de irregularidades	POSIBLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Reducir	0	IMPROBABLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Establecer una revisión interna del contenido las consultas y actos administrativos antes de publicarlos, comunicarlos o notificarlos, comprobando su correspondencia con las normas vigentes y aplicables, con el Plan institucional y con los intereses de la entidad.	Preventivo	Secretario General	Cuando se produzcan actos administrativos o conceptos	Verificar que el contenido de las consultas y actos administrativos emitidos sea coherente con el ordenamiento jurídico vigente y aplicable, con el Plan Estratégico Institucional y con los intereses de la entidad	Confrontar la vigencia de las normas que fundamentan cada acto administrativo o concepto, así como verificar que su contenido responda y respete los intereses de la entidad, el interés público y el Plan estratégico institucional.	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de los actos administrativos perfeccionados, e implementar un plan de choque para enmendarla o aminorar sus efectos y, solicitar la no publicación o notificación del acto cuando haya lugar a ello.	Firma o señal de haber revisado el contenido en cada consulta o acto administrativo emitido	Indicador de Gestión # de Consultas y actos administrativos emitidos con revisión sobre su contenido / # de Consultas, actos administrativos y conceptos emitidos *100
23	Manipular los sistemas de información del área jurídica para extraer o adulterar indebidamente información institucional, comercializarla o cederla para sacar provecho o beneficiar a terceros.	Amiguismo  Deficientes controles internos en el proceso	1. Investigaciones disciplinarias y penales. 2. Pérdida de confianza ciudadana. 3. Incumplimiento de los objetos de los contratos.	IMPROBABLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Reducir	0	RARA VEZ	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelería institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las manipulaciones o alteraciones, para restablecer la información afectada.	Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.	Indicador de Cumplimiento Código de Integridad adoptado y socializado Indicador de Gestión No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
24	Celebrar contratos sin el lleno de requisitos legales para favorecer a contratistas o para sacar provecho propio o ajeno.	Deficientes valores y principios éticos  Deficientes controles internos en el proceso	1. Deterioro de la autoridad. 2. Demandas y denuncias. 3. Detrimiento patrimonial. 4. Pérdida de la confianza ciudadana.	POSIBLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Reducir	0	IMPROBABLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelería institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las manipulaciones o alteraciones, para restablecer la información afectada.	Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.	Indicador de Cumplimiento Código de Integridad adoptado y socializado Indicador de Gestión No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
25	Omitir los estudios técnicos o jurídicos de rigor, o hacerlos con deficiencias, para favorecer a terceros u obtener provecho.	Deficientes valores y principios éticos  Ausencia de estímulos internos que persuadan sobre la rectitud, transparencia y calidad de los procesos de selección de los contratistas en la entidad.	1. Deterioro de la autoridad. 2. Demandas y denuncias. 3. Detrimiento patrimonial. 4. Pérdida de la confianza ciudadana. 5. Incumplimiento de contratos	POSIBLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Reducir	0	IMPROBABLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelería institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las omisiones, comunicar al responsable de contratación, al supervisor y al área jurídica para que evalúen las acciones a seguir.	Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.	Indicador de Cumplimiento Código de Integridad adoptado y socializado Indicador de Gestión No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
		Ausencia de valores éticos	1. Baja calidad de bienes y/o				Reducir					Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelería institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las inconsistencias, suspender el proceso contractual, y promover las acciones jurídicas a que haya lugar.	Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.	Indicador de Cumplimiento Código de Integridad adoptado y socializado Indicador de Gestión No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100

GESTIÓN DOCUMENTAL

26	Elaborar pliegos de condiciones o estudios previos direccionados a proponentes específicos, para favorecerlos.	Negligencia	servicios. 2. Deterioro patrimonial. 3. Incumplimiento del objeto contractual 4. Exposición institucional de acuerdo con el objeto contratado 5. Afectación de la imagen	POSIBLE	MAJOR	Zona Extrema	Reducir	IMPROBABLE	MAJOR	Zona Alta	Pliegos tipo u objetivos	Preventivo	Secretario General	Cuando se proyecten estudios previos y Pliegos de condiciones	Verificar que los pliegos de condiciones y estudios previos sean objetivos, establezcan exigencias razonables y que cumplan los requerimientos legales e internos.	Confrontar el contenido de los Pliegos de condiciones con las exigencias legales en materia de Contratación pública, y con el manual interno de contratación, verificar que las exigencias sean razonables y que no sean direccionadas.	En el evento de detectar deficiencias o irregularidades en los pliegos de condiciones, se debe realizar un acto de fortalecimiento de la Ética y, hacer las adendas o revocar el acto de convocatoria, si procede o demandar su legalidad y, promover las investigaciones que correspondan	Firma o señal de haber revisado el contenido de los Pliegos de condiciones)	Indicador de Gestión No. de Contratos de selección diferente a la contratación directa, realizados con pliegos estandarizados / No. de contratos, diversos a selección directa, suscritos *100
		Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias, favorecimiento a terceros					Reducir				Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las inconsistencias, suspender el proceso contractual, y promover las acciones jurídicas a que haya lugar.	Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.	Indicador de Cumplimiento Código de Integridad adoptado y socializado Indicador de Gestión No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
							0												
27	No realizar o ejercer una supervisión deficiente de convenios o contratos para favorecer a contratistas o para obtener provecho.	Indebida asignación del supervisor del contrato	1. Investigaciones disciplinarias y fiscales. 2. Pérdida de información. 3. Deterioro de la imagen institucional. 4. Pérdida de autoridad. 5. Impunidad. 6. Condenas en contra de la entidad	POSIBLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Reducir	IMPROBABLE	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Elección de supervisor de acuerdo con idoneidad y competencias laborales	Preventivo	Secretario General	Permanente	Garantizar la idoneidad y competencias laborales del supervisor asignado al contrato respectivo	Asignar al supervisor de acuerdo con sus competencias o perfil, de acuerdo con la actividad a supervisar y a la disponibilidad de tiempo con que cuente.	Cuando el supervisor asignado no reuna el perfil o cuente con la idoneidad, tiempo o competencias para el ejercicio de la supervisión, deberá asignarse un nuevo supervisor que cumpla con las competencias, disponibilidad de tiempo o perfil	Asignación del supervisor	Indicador de Gestión # de supervisores con asignados de acuerdo con sus perfiles y disponibilidad de tiempo / # supervisores asignados*100
		Deficientes controles para cumplimiento del objeto contractual					Reducir				Establecer formatos estandarizados de supervisión con lista de requisitos aplicables según objeto contractual	Preventivo	Secretario General	1 vez, en el primer trimestre del 2020	Disponer de un formato estándar que describa todos los requisitos legales que deben observarse en la supervisión de los contratos de acuerdo con su objeto	Elaborar el informe de supervisión utilizando el formato dispuesto por la TTBAQ para ello, describiendo las actividades desarrolladas por el contratista debidamente verificadas por la supervisión.	Cuando se detecten deficiencias en la supervisión de contratos que amenacen el éxito de la ejecución del contrato o la consecución de sus objetivos, no hará el pago hasta que no sea revisada la actuación del supervisor y, se evalúa de éste o su continuidad bajo vigilancia estricta.	Formato de supervisión	Indicador de Cumplimiento Formatos de supervisión de contratos estandarizados
		Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias, favorecimiento a terceros					Reducir				Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las actuaciones del supervisor, la continuidad del mismo, se suspenden los pagos hasta revisar la ejecución del contrato y se promueven las acciones jurídicas a que haya lugar.	Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.	Indicador de Gestión No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
						0													
28	Sustraer, ocultar o alterar documentos institucionales para favorecer a terceros (adulteración de registros, falsificación de firmas, fuga de información sensible)	Tráfico de influencias	1. Investigaciones disciplinarias y fiscales. 2. Pérdida de información. 3. Deterioro de la imagen institucional. 4. Pérdida de autoridad. 5. Impunidad. 6. Condenas en contra de la entidad	RARA VEZ	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Reducir	RARA VEZ	CATASTRÓFICO	Zona Extrema	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de la sustracción o alteración, promover el restablecimiento de la información alterada o sustraída, y promover las acciones jurídicas a que haya lugar.	Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.	Indicador de Cumplimiento Código de Integridad adoptado y socializado Indicador de Gestión No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
		Deficientes controles internos en el proceso					Reducir				Diligenciar el libro de control de préstamos cada vez que se solicite algún documento.	Preventivo	Responsable de archivo	Cuando se produzca el hecho	Llevar un control de los documentos que ingresan y salen de archivo	Cada vez que ingrese o salga un documento de Archivo se debe hacer un registro del acto indicando la fecha, quienes intervienen, tipo de documento, formato, idioma, serie, subserie, cantidad de folios y estado de conservación	Cuando se detecte que se hizo entrega de un documento o información clasificada o reservada del área de archivo sin la justificación ni registro, se levanta un acta y se promueven las acciones que correspondan.	Libro de control de préstamos de documentos	Indicador de Gestión # de registros de préstamos de documentos o archivos / # de préstamos de documentos o archivos realizados *100
		Vulnerabilidad del sistema					0					Elaborar y actualizar la base de datos de los archivos existentes de la Entidad.	0	Responsable de archivo	Permanente	Controlar los activos documentales de la entidad	Identificar los activos documentales de la TTBAQ en forma técnica, llenando fichas de cada uno de ellos, ubicación, serie, subserie, folios y dependencia generadora	Cuando al actualizar la base de datos se detecte que se hizo entrega de un documento o información clasificada o reservada del área de archivo sin la justificación ni registro, se levanta un acta y se promueven las acciones que correspondan.	Bases de datos actualizadas
						0													
29	Filtrar información clasificada o reservada bajo custodia de la entidad, para favorecer a investigadores, infractores, sujetos vigilados, peticionarios, demandantes o accionantes.	Flexibilidad en los instrumentos de revisión del cumplimiento del objeto contractual		RARA VEZ	MAJOR	Zona Alta	Reducir	RARA VEZ	MAJOR	Zona Alta	Asignar usuarios y claves para el acceso a bases de datos con información clasificada, reservada y con la que tenga incidencia en los intereses de la entidad	Preventivo	Responsable de Sistemas en la entidad	1 vez, en el primer trimestre del 2020	Restringir el acceso a bases de datos y a información sensible, clasificada, reservada y privada para proteger su integridad, confiabilidad y conservación.	Mediante la asignación de usuarios y claves a los funcionarios que por sus cargos y funciones deben tener acceso a bases de datos e información privada, sensible, clasificada o reservada.	Si se detecta la manipulación de los sistemas de información con posterioridad a la asignación de usuarios y claves, se debe establecer desde que unidad o IP se realizó el acceso fraudulento y revisar los sistemas de seguridad de la información	Actas o registros de asignación de usuarios y claves	Indicador de Cumplimiento Usuarios y claves asignadas para acceso a información reservada, clasificada y confidencial
		Deficientes valores y principios éticos	1. Desmejoramiento de la función pública. 2. Incumplimiento de los objetivos esenciales del Estado. 3. Pérdida de imagen				Reducir				Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de la filtración de la información, fortalecer o implementar controles al acceso a la información, y promover las acciones jurídicas a que haya lugar.	Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.	Indicador de Gestión No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
		0					0												
		Deficientes controles internos en el proceso					Reducir				Aplicar formatos estandarizados de supervisión con lista de requisitos aplicables según objeto contractual	Preventivo	Secretario General	Permanente	Disponer de un formato estándar que describa todos los requisitos legales que deben observarse en la supervisión de los contratos de acuerdo con su objeto	Diligenciar los criterios de verificación o requisitos, de acuerdo con las actividades desarrolladas debidamente en el contrato	Ante la identificación de una actividad no conforme, se dejará expresada en el informe de supervisión y no procederá pago hasta que no sea corregida.	Formato de supervisión	Indicador de Gestión # de informes de supervisión realizados con el formato adoptado por la entidad / # de informes de supervisión elaborados *100







**TERMINAL METROPOLITANA DE TRANSPORTES DE BARRANQUILLA S.A.**

PROCESO	No	RIESGOS DE CORRUPCIÓN	VERIFICACIÓN DE ELEMENTOS			
			Acción u Omisión	Uso del Poder	Desviar la Gestión de lo Público	Beneficio Privado
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	1	Presionar a funcionarios o trabajadores para que favorezcan a terceros, tomen decisiones contrarias a derecho o a los intereses de la entidad.	Si	Si	Si	Si
	2	Alterar los resultados del seguimiento al Plan estratégico, a los planes de acción, anticorrupción, mapas de riesgos u otros, para ocultar deficiencias, irregularidades o para engañar a usuarios, ciudadanos, Junta directiva y órganos de seguimiento y de control.	Si	Si	Si	Si
	3	Permitir la inclusión o permanencia de empresas transportadoras que no cumplen los requisitos normativos o reglamentarios	Si	Si	Si	Si
	4	Ocultar o no publicar información insitutucional exigida por la ley, para eludir el control social.	Si	Si	Si	Si
	5	No Solicitar la Planilla de viaje expedida por la empresa de transportes para obtener beneficio propio o del conductor.	Si	Si	Si	Si

<b>CONTROL OPERATIVO DE VEHÍCULOS</b>	6	No realizar los reportes de infracciones que realicen los vehículos (mantenimiento, mal estacionado) para favorecer a los presuntos infractores o para sacar provecho propio.	Si	Si	Si	Si
	7	Autorizar en "Conduce" la expedición de una tasa de uso en tránsito cuando el destino es "de origen", para favorecer al transportador y/o al conductor.	Si	Si	Si	Si
	8	Permitir la salida de vehículos de transporte de pasajeros sin pagar la tasa de uso, para favorecer al conductor o sacar provecho propio.	Si	Si	Si	Si
	9	No reportar el informe de prueba positiva de alcoholemia realizada al conductor a la empresa de transporte, para ocultar la irregularidad, o para beneficiar al conductor o para sacar provecho propio.	Si	Si	Si	Si
	10	Ordenar o permitir la reposición de la tasa de uso a un vehículo que tiene más de 24 horas de haber salido de la Terminal, para favorecer al conductor al eludir el pago de una nueva tasa de uso.	Si	Si	Si	Si
<b>ATENCIÓN AL CIUDADANO</b>	11	Adulterar información de respuesta a peticiones ciudadanas para ocultar deficiencias o irregularidades.	Si	Si	Si	Si
	12	No responder derechos de petición para ocultar deficiencias, irregularidades, o para eludir investigaciones, denuncias o la eficacia del control ciudadano.	Si	Si	Si	Si
	13	Desviar el curso de las denuncias contra los servidores públicos de la entidad que puedan constituir delitos, contravenciones, detrimentos e irregularidades en general	Si	Si	Si	Si
<b>GESTIÓN DEL TALENTO</b>	14	Expedir certificaciones laborales con información que no corresponde con la encontrada en los archivos de la entidad, para obtener provecho o favorecer a terceros	Si	Si	Si	Si

<b>HUMANO</b>	15	Alteración de la nómina con el fin de beneficiar a un compañero o, asimismo.	Si	Si	Si	Si
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	16	Manipulación o adulteración del Sistema de información de la entidad (bases de datos) para sacar provecho o favorecer a terceros.				
	17	Realizar pagos sin el lleno de los requisitos legales, con el fin de favorecer a terceros	Si	Si	Si	Si
	18	Alterar, injustificadamente, las liquidaciones de descuentos obligatorios (Retención en la Fuente, Estampillas)	Si	Si	Si	Si
	19	Aceptar dinero, otra utilidad y/o promesas remuneratorias a cambio de agilizar, retardar u omitir el pago de las obligaciones de la entidad				
	20	Favorecer a los contratistas no aplicando los descuentos de ley Retención, Ica etc	Si	Si	Si	Si
<b>GESTIÓN JURÍDICA</b>	21	No realizar la defensa jurídica de la TTBAQ en las actuaciones judiciales, o hacerlo deficientemente a propósito, para favorecer a los demandantes de la TTBAQ	Si	Si	Si	Si
	22	Proyectar actos administrativos con manifiesta violación a las normas vigentes o con desviación de poder para obtener provecho propio.	Si	Si	Si	Si
	23	Manipular los sistemas de información del área jurídica para extraer o adulterar indebidamente información institucional, comercializarla o cederla para sacar provecho o beneficiar a terceros.	Si	Si	Si	Si
<b>ADQUISICIÓN DE BIENES</b>	24	Celebrar contratos sin el lleno de requisitos legales para favorecer a contratistas o para sacer provecho propio o ajeno.	Si	Si	Si	Si
	25	Omitir los estudios técnicos o jurídicos de rigor, o hacerlos con deficiencias, para favorecer a terceros u obtener provecho.	Si	Si	Si	Si

<b>Y SERVICIOS</b>	26	Elaborar pliegos de condiciones o estudios previos direccionados a proponentes específicos, para favorecerlos.	Si	Si	Si	Si
	27	No realizar o ejercer una supervisión deficiente de convenios o contratos para favorecer a contratistas o para obtener provecho.	Si	Si	Si	Si
<b>GESTIÓN DOCUMENTAL</b>	28	Sustraer, ocultar o alterar documentos institucionales para favorecer a terceros (adulteración de registros, falsificación de firmas, fuga de información sensible)	Si	Si	Si	Si
	29	Filtrar información clasificada o reservada bajo custodia de la entidad, para favorecer a investigados, infractores, sujetos vigilados, peticionarios, demandantes o accionantes.	Si	Si	Si	Si
<b>GESTIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA</b>	30	Entregar un recibido a satisfacción sin cumplir con el objeto del contrato para beneficiar a contratistas de mantenimiento de la infraestructura física de la TTBAQ.	Si	Si	Si	Si
	31	Permitir el uso de materiales de baja calidad en las obras de mantenimiento de la infraestructura de la TTBAQ, para favorecer al contratista o para obtener provecho	Si	Si	Si	Si
	32	Ceder, vender o compartir los datos personales recolectados a terceros, sin autorización del ciudadano, con el propósito de sacar provecho propio.	Si	Si	Si	Si
<b>EVALUACIÓN A LA GESTIÓN</b>	33	Ocultar irregularidades o deficiencias detectadas en las evaluaciones de control interno, y/o conceptuarlas favorablemente, para beneficio particular para si o de terceros.	Si	Si	Si	Si
	34	Excluir auditorías sobre procesos o temas por petición de superiores, líderes de procesos o agentes externos, para ocultar irregularidades o deficiencias	Si	Si	Si	Si
	35	Manipular los informes reglamentarios (austeridad en el gasto, defensa judicial y/o PQRS) para ocultar deficiencias	Si	Si	Si	Si

### IDENTIFICACIÓN DE CAUSAS Y CONSECUENCIAS

No	RIESGOS	#	CAUSAS	CONSECUENCIAS
1	Presionar a funcionarios o trabajadores para que favorezcan a terceros, tomen decisiones contrarias a derecho o a los intereses de la entidad.	1	Concentración de poder	1. Deficiente prestación del servicio. 2. Incumplimiento de normas legales o fallos judiciales y requisitos establecidos por la entidad. 3. Afectación del clima laboral. 4. Pérdida de confianza y credibilidad. 5. Investigaciones y sanciones de carácter disciplinarias.
		2	Inobservancia del manual de funciones, procedimientos, política de operaciones, caracterizaciones y/o matriz de responsabilidades	
2	Alterar los resultados del seguimiento al Plan estratégico, a los planes de acción, anticorrupción, mapas de riesgos u otros, para ocultar deficiencias, irregularidades o para engañar a usuarios, ciudadanos, Junta directiva y órganos de seguimiento y de control.	1	Inadecuado seguimiento de la oficina de control interno a los avances del planes institucionales y mapas de riesgos.	1. Exposición a investigaciones y sanciones por parte de la Auditoría General de la República y la Procuraduría General de la Nación. 2. Afectación de la imagen pública. 3. Pérdida de credibilidad ante otras organizaciones del Estado y la comunidad.
			Falta de integridad en la gestión institucional	
3	Permitir la inclusión o permanencia de empresas transportadoras que no cumplen los requisitos normativos o reglamentarios	1	Ausencia de herramientas de control y verificación de requisitos	1. Investigaciones y sanciones disciplinarias y penales. 2. Alta probabilidad de accidentalidad pudiendo derivar en pérdidas de vida como consecuencia de vehículo que no cumplen con las características técnicas. 3. Pérdida de imagen. 4. Demandas
		2	Deficientes valores e integridad.	
4	Ocultar o no publicar información insitucional exigida por la ley, para eludir el control social.	1	No validación de las características o atributos de la información mínima obligatoria que se debe publicar o divulgar	1. Vulneración del derecho Constitucional del ejercicio de control social ciudadano 2. Transgresión al derecho universal de acceso a la información pública 3. Afectación de la legitimidad y respaldo ciudadano de la institucionalidad 4. Investigaciones y sanciones disciplinarias de rigor
		2	Ausencia de controles sobre la publicación de la información y sobre la transparencia institucional.	
7	No Solicitar la Planilla de viaje expedida por la empresa de transportes para obtener beneficio propio o del conductor.	1	Deficientes mecanismos de control	1. Desmejoramiento de la función pública. 2. Bajo recaudo. 3. Detrimento Patrimonial 4. Pérdida de imagen pública 5. Omisiones en el Estado del vehículo o del conductor
		2	Amiguismo y afán de lucro	
8	No realizar los reportes de infracciones que realicen los vehículos (mantenimiento, mal estacionado) para favorecer a los presuntos infractores o para sacar provecho propio.	1	Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias	1. Baja calidad de los servicios. 2. Pérdida de credibilidad y de imagen. 3. Pérdida de autoridad. 4. Detrimento patrimonial del Estado
		2	Deficientes mecanismos de control	
	Autorizar en "Conduce" la expedición de una tasa de	1	Ausencia de mecanismos de control o verificación	1. Detrimento patrimonial.

9	uso en tránsito cuando el destino es "de origen", para favorecer al transportador y/o al conductor.	2	Falta de actividades de seguimiento o auditoría	2. Desmejoramiento de la función pública. 3. Baja calidad de servicios.
10	Permitir la salida de vehículos de transporte de pasajeros sin pagar la tasa de uso, para favorecer al conductor o sacar provecho propio.	1	Amiguismo, afán de lucro, tráfico de influencias	1. Pérdida de imagen pública. 2. Pérdida de autoridad. 3. Pérdida de credibilidad ciudadana 4. Detrimento patrimonial
		2	Deficientes mecanismos de control	
11	No reportar el informe de prueba positiva de alcoholemia realizada al conductor a la empresa de transporte, para ocultar la irregularidad, o para beneficiar al conductor o para sacar provecho propio.	1	Deficientes mecanismos de control	1. Pérdida de vidas humanas. 2. Afectación de la imagen local, regional y nacional. 3. Investigaciones y sanciones penales. 4. Desmejoramiento de la función pública. 5. Detrimento de la credibilidad y confianza ciudadana
		2	Amiguismo, tráfico de influencias	
12	Ordenar o permitir la reposición de la tasa de uso a un vehículo que tiene más de 24 horas de haber salido de la Terminal, para favorecer al conductor al eludir el pago de una nueva tasa de uso.	1	Ausencia de mecanismos de control y verificación	1- Detrimento patrimonial, Afectación de la imagen de la entidad Incumplimiento de las metas, planes y estrategias. Afectación de los ingresos de la entidad.
		2	Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias	
13	Adulterar información de respuesta a peticiones ciudadanas para ocultar deficiencias o irregularidades.	1	Ausencia de mecanismos de control sobre las respuestas a las PQRS.	1. Incumplimiento de términos de atención. 2. Ineficiencia administrativa. 3. Denuncias 4. Quejas. 5. Pérdida de imagen. 6. Investigaciones disciplinarias.
		2	Deficientes valores e integridad.	
14	No responder derechos de petición para ocultar deficiencias, irregularidades, o para eludir investigaciones, denuncias o la eficacia del control ciudadano.	1	Manipulación y filtración de la información de las investigaciones internas	1. Pérdida de confianza en las instituciones. 2. Dedeterioro de la autoridad e impunidad. 3. Frustración de los denunciantes 4. Afectación de la imagen Impunidad
		2	Concentración de información en una sola persona.	
15	Desviar el curso de las denuncias contra los servidores públicos de la entidad que puedan constituir delitos, contravenciones, detrimentos e irregularidades en general	1	Ausencia de controles internos sobre las investigaciones	
		2	Deficientes valores e integridad.	
16	Expedir certificaciones laborales con información que no corresponde con la encontrada en los archivos de la entidad, para obtener provecho o favorecer a terceros	1	Deficiencia y/o vulnerabilidad en las bases de datos donde reposa la información histórica de las historias laborales	1. Demandas contra la entidad. 2. Detrimento patrimonial como consecuencia de reclamaciones laborales inexistentes 3. Investigaciones disciplinarias contra los actores del ilícito 4. Investigaciones penales por falsedad ideológica en documento público 5. Pérdida de información histórica real de la entidad
		2	Ausencia de controles en la verificación de los certificados proyectados en relación con los soportes	
17	Alteración de la nómina con el fin de beneficiar a un compañero o, asimismo.	1	Debilidad en el control de verificación de la nómina previo al pago	1. Detrimento patrimonial. 2. Investigaciones penales por hurto. 3. Degradación de la ética institucional 4. Afectación catastrófica de la imagen institucional
		2	Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias,	

18	Manipulación o adulteración del Sistema de información de la entidad (bases de datos) para sacar provecho o favorecer a terceros.	1	Deficiencias en los controles sobre los pagos que se realizan	1. Investigaciones disciplinarias y penales. 2. Detrimiento patrimonial 3. Pérdida de autoridad y de credibilidad en la entidad
		2	Deficientes valores e integridad.	
19	Realizar pagos sin el lleno de los requisitos legales, con el fin de favorecer a terceros	1	Deficiencias en los controles de revisión de liquidaciones sobre descuentos obligatorios	1. Investigaciones disciplinarias. 2. Sanciones fiscales y administrativas 3. Deterimento patrimonial por pagos moratorios y sancionatorios 4. Pérdida de autoridad y de credibilidad en la entidad
		2	Ausencia de controles de parametrización en el software financiero de la entidad	
20	Alterar, injustificadamente, las liquidaciones de descuentos obligatorios (Retención en la Fuente, Estampillas)	1	Deficientes mecanismos para priorizar el pago de las obligaciones	1. Sanciones disciplinarias. 2. Afectación de la imagen institucional. 3. Inequidad
		2	Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias	
21	Aceptar dinero, otra utilidad y/o promesas remuneratorias a cambio de agilizar, retardar u omitir el pago de las obligaciones de la entidad	1	Ausencia de mecanismos de control y verificación	1. Detrimiento al erario. 2. Sanciones e investigaciones administrativas, disciplinarias y penales. 3. Evasión o elusión
		2	Amiguismo, clientelismo, favorecimiento a terceros	
22	Favorecer a los contratistas no aplicando los descuentos de ley Retención, Ica etc	1	Deficientes valores e integridad.	1. Investigaciones disciplinarias y penales. 2. Condenas judiciales. 3. Pérdida de confianza ciudadana. 4. Impunidad
		2	Deficientes controles internos en el proceso	
23	No realizar la defensa jurídica de la TTBAQ en las actuaciones judiciales, o hacerlo deficientemente a propósito, para favorecer a los demandantes de la TTBAQ	1	Deficientes valores y principios éticos	1. Deterioro de la autoridad. 2. Demandas y denuncias. 3. Detrimiento patrimonial. 4. Pérdida de la confianza ciudadana.
		2	Deficientes controles internos en el proceso	
24	Proyectar actos administrativos con manifiesta violación a las normas vigentes o con desviación de poder para obtener provecho propio.	1	Deficientes valores y principios éticos	1. Deterioro de la autoridad. 2. Denuncias y condenas disciplinarias y penales. 3. Pérdida de información institucional. 4. Pérdida de la confianza ciudadana.
		2	Deficientes controles internos en el proceso	
25	Manipular los sistemas de información del área jurídica para extraer o adulterar indebidamente información institucional, comercializarla o cederla para sacar provecho o beneficiar a terceros.	1	Amiguismo	1. Investigaciones disciplinarias y penales. 2. Pérdida de confianza ciudadana. 3. Incumplimiento de los objetos de los contratos.
		2	Deficientes controles internos en el proceso	
		3		
26	Celebrar contratos sin el lleno de requisitos legales para favorecer a contratistas o para sacar provecho propio o ajeno.	1	Deficientes valores y principios éticos	1. Deterioro de la autoridad. 2. Demandas y denuncias. 3. Detrimiento patrimonial. 4. Pérdida de la confianza ciudadana.
		2	Deficientes controles internos en el proceso	
27	Omitir los estudios técnicos o jurídicos de rigor, o hacerlos con deficiencias, para favorecer a terceros u obtener provecho.	1	Deficientes valores y principios éticos	1. Deterioro de la autoridad. 2. Demandas y denuncias. 3. Detrimiento patrimonial. 4. Pérdida de la confianza ciudadana. 5. Incumplimiento de contratos
		2	Ausencia de estímulos internos que persuadan sobre la rectitud, transparencia y calidad de los procesos de selección de los contratistas en la entidad.	
	Elaborar pliegos de condiciones o estudios previos	1	Ausencia de valores éticos	1. Baja calidad de bienes y/o servicios. 2. Detrimiento patrimonial

28	Elaborar pliegos de condiciones o estudios previos direccionados a proponentes específicos, para favorecerlos.	2	Negligencia	2. Deterioro patrimonial. 3. Incumplimiento del objeto contractual 4. Exposición institucional de acuerdo con el objeto contratado 5. Afectación de la imagen
29	No realizar o ejercer una supervisión deficiente de convenios o contratos para favorecer a contratistas o para obtener provecho.	1	Indebida asignación del supervisor del contrato	1. Investigaciones disciplinarias y fiscales.
		2	Deficientes controles para cumplimiento del objeto contractual	2. Pérdida de información.
		3	Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias, favorecimiento a terceros	3. Deterioro de la imagen institucional. 4. Pérdida de autoridad. 5. Impunidad.
30	Sustraer, ocultar o alterar documentos institucionales para favorecer a terceros (adulteración de registros, falsificación de firmas, fuga de información sensible)	1	Tráfico de influencias	1. Investigaciones disciplinarias y fiscales.
		2	Deficientes controles internos en el proceso	2. Pérdida de información.
		3	Vulnerabilidad del sistema	3. Deterioro de la imagen institucional. 4. Pérdida de autoridad. 5. Impunidad. 6. Condenas en contra de la entidad
31	Filtrar información clasificada o reservada bajo custodia de la entidad, para favorecer a investigados, infractores, sujetos vigilados, peticionarios, demandantes o accionantes.	1	Flexibilidad en los instrumentos de revisión del cumplimiento del objeto contractual	1. Desmejoramiento de la función pública.
		2	Deficientes valores y principios éticos	2. Incumplimiento de los objetivos esenciales del Estado. 3. Pérdida de imagen
32	Entregar un recibido a satisfacción sin cumplir con el objeto del contrato para beneficiar a contratistas de mantenimiento de la infraestructura física de la TTBAQ.	1	Deficientes controles internos en el proceso	1. Investigaciones disciplinarias.
		2	Ausencia de valores éticos	2. Demandas y condenas. 3. Deterioro de la imagen institucional. 4. Pérdida de la confianza ciudadana.
33	Permitir el uso de materiales de baja calidad en las obras de mantenimiento de la infraestructura de la TTBAQ, para favorecer al contratista o para obtener provecho	1	Vulnerabilidad de los instrumentos de revisión de la calidad de los insumos y/o servicios relacionados con la contratación de obras	1. Investigaciones disciplinarias.
		2	Ausencia de valores éticos	2. Riesgos para la integridad física de usuarios de la TTBAQ y de funcionarios y trabajadores. 3. Deterioro de la imagen institucional. 4. Ineficiencia administrativa. 5. Demandas y condenas. 6. Pérdida de la confianza ciudadana.
34	Ceder, vender o compartir los datos personales recolectados a terceros, sin autorización del ciudadano, con el propósito de sacar provecho propio.	1	Ausencia de valores	1. Investigaciones disciplinarias.
		2	Deficientes controles internos	2. Pérdida de información institucional Desconfianza ciudadana. 3.
35	Ocultar irregularidades o deficiencias detectadas en las evaluaciones de control interno, y/o conceptualizarlas favorablemente, para beneficio particular para sí o de terceros.	1	Tráfico de influencias	1. Impunidad.
		2	Ausencia de valores éticos	2. Desconfianza ciudadana. 3. Deterioro del clima laboral. 4. Investigaciones disciplinarias.
36	Excluir auditorías sobre procesos o temas por petición de superiores, líderes de procesos o agentes externos, para ocultar irregularidades o deficiencias	1	Amiguismo	1. Impunidad.
		2	Deficientes valores y principios éticos	2. Deterioro de la autoridad. 3. Desconfianza ciudadana. 4. Deterioro del clima laboral.
37	Manipular los informes reglamentarios (austeridad en el gasto, defensa judicial y/o PQRS) para ocultar deficiencias	1	Amiguismo	1. Impunidad.
		2	Deficientes valores y principios éticos	2. Deterioro de la autoridad. 3. Desconfianza ciudadana. 4. Deterioro del clima laboral.



## ANÁLISIS DEL RIESGO - DETERMINACIÓN DE LA PROBABILIDAD

CALIFICACIÓN DE LA PROBABILIDAD		
No	RIESGO	PROBABILIDAD
1	Presionar a funcionarios o trabajadores para que favorezcan a terceros, tomen decisiones contrarias a derecho o a los intereses de la entidad.	POSIBLE
2	Alterar los resultados del seguimiento al Plan estratégico, a los planes de acción, anticorrupción, mapas de riesgos u otros, para ocultar deficiencias, irregularidades o para engañar a usuarios, ciudadanos, Junta directiva y órganos de seguimiento y de control.	RARA VEZ
3	Permitir la inclusión o permanencia de empresas transportadoras que no cumplen los requisitos normativos o reglamentarios	RARA VEZ
4	Ocultar o no publicar información insitucional exigida por la ley, para eludir el control social.	IMPROBABLE
5	No Solicitar la Planilla de viaje expedida por la empresa de transportes para obtener beneficio propio o del conductor.	POSIBLE
6	No realizar los reportes de infracciones que realicen los vehículos (mantenimiento, mal estacionado) para favorecer a los presuntos infractores o para sacar provecho propio.	PROBABLE
7	Autorizar en "Conduce" la expedición de una tasa de uso en tránsito cuando el destino es "de origen", para favorecer al transportador y/o al conductor.	PROBABLE
8	Permitir la salida de vehículos de transporte de pasajeros sin pagar la tasa de uso, para favorecer al conductor o sacar provecho propio.	PROBABLE

PROBABILIDAD del Riesgo		
Descriptor	Descripción	Frecuencia
Rara vez	El evento puede ocurrir solo en circunstancias excepcionales (poco comunes o anormales)	No se ha presentado en los últimos 5 años.
Improbable	El evento puede ocurrir en algún momento	Se presentó al menos una vez en los últimos 5 años
Posible	El evento podría ocurrir en algún momento	Se presentó al menos una vez en los últimos 2 años.
Probable	Es viable que el evento ocurra en la mayoría de las circunstancias	Se presentó al menos una vez en el último año.
Casi seguro	Se espera que el evento ocurra en la mayoría de las circunstancias	Se ha presentado más de una vez al año.

9	No reportar el informe de prueba positiva de alcoholemia realizada al conductor a la empresa de transporte, para ocultar la irregularidad, o para beneficiar al conductor o para sacar provecho propio.	PROBABLE
10	Ordenar o permitir la reposición de la tasa de uso a un vehículo que tiene más de 24 horas de haber salido de la Terminal, para favorecer al conductor al eludir el pago de una nueva tasa de uso.	PROBABLE
11	Adulterar información de respuesta a peticiones ciudadanas para ocultar deficiencias o irregularidades.	RARA VEZ
12	No responder derechos de petición para ocultar deficiencias, irregularidades, o para eludir investigaciones, denuncias o la eficacia del control ciudadano.	RARA VEZ
13	Desviar el curso de las denuncias contra los servidores públicos de la entidad que puedan constituir delitos, contravenciones, <b>detrimentos e irregularidades en general</b>	RARA VEZ
14	Expedir certificaciones laborales con información que no corresponde con la encontrada en los archivos de la entidad, <b>para obtener provecho o favorecer a terceros</b>	IMPROBABLE
15	Alteración de la nómina con el fin de beneficiar a un compañero o, <b>asimismo.</b>	RARA VEZ
16	Manipulación o adulteración del Sistema de información de la entidad (bases de datos) para sacar provecho o favorecer a terceros.	IMPROBABLE
17	Realizar pagos sin el lleno de los requisitos legales, con el fin de <b>favorecer a terceros</b>	PROBABLE
18	Alterar, injustificadamente, las liquidaciones de descuentos obligatorios ( <b>Retención en la Fuente, Estampillas</b> )	RARA VEZ
19	Aceptar dinero, otra utilidad y/o promesas remuneratorias a cambio de agilizar, retardar u omitir el pago de las obligaciones de la entidad	RARA VEZ
20	Favorecer a los contratistas no aplicando los descuentos de ley <b>Retención, Ica etc</b>	RARA VEZ
21	No realizar la defensa jurídica de la TTBAQ en las actuaciones judiciales, o hacerlo deficientemente a propósito, para favorecer <b>a los demandantes de la TTBAQ</b>	PROBABLE
22	Proyectar actos administrativos con manifiesta violación a las normas vigentes o con desviación de poder para obtener provecho propio.	POSIBLE
23	Manipular los sistemas de información del área jurídica para extraer o adulterar indebidamente información institucional, comercializarla o cederla para sacar provecho o beneficiar a terceros.	IMPROBABLE
24	Celebrar contratos sin el lleno de requisitos legales para favorecer a contratistas o para sacar provecho propio o ajeno.	POSIBLE

25	Omitir los estudios técnicos o jurídicos de rigor, o hacerlos con deficiencias, para favorecer a terceros u obtener provecho.	<b>POSIBLE</b>
26	Elaborar pliegos de condiciones o estudios previos direccionados a proponentes específicos, para favorecerlos.	<b>POSIBLE</b>
27	No realizar o ejercer una supervisión deficiente de convenios o contratos para favorecer a contratistas o para obtener provecho.	<b>POSIBLE</b>
28	Sustraer, ocultar o alterar documentos institucionales para favorecer a terceros (adulteración de registros, falsificación de firmas, fuga de información sensible)	<b>RARA VEZ</b>
29	Filtrar información clasificada o reservada bajo custodia de la entidad, para favorecer a investigados, infractores, sujetos vigilados, peticionarios, demandantes o accionantes.	<b>RARA VEZ</b>
30	Entregar un recibido a satisfacción sin cumplir con el objeto del contrato para beneficiar a contratistas de mantenimiento de la <u>infraestructura física de la TTBAQ.</u>	<b>POSIBLE</b>
31	Permitir el uso de materiales de baja calidad en las obras de mantenimiento de la infraestructura de la TTBAQ, para <u>favocercer al contratista o para obtener provecho</u>	<b>IMPROBABLE</b>
32	Ceder, vender o compartir los datos personales recolectados a terceros, sin autorización del ciudadano, con el propósito de <u>sacar provecho propio.</u>	<b>RARA VEZ</b>
33	Ocultar irregularidades o deficiencias detectadas en las evaluaciones de control interno, y/o conceptualarlas favorablemente, para beneficio particular para si o de terceros.	<b>IMPROBABLE</b>
34	Excluir auditorías sobre procesos o temas por petición de superiores, líderes de procesos o agentes externos, para ocultar <u>irregularidades o deficiencias</u>	<b>RARA VEZ</b>
35	Manipular los informes reglamentarios (austeridad en el gasto, defensa judicial y/o PQRS) para ocultar deficiencias	<b>RARA VEZ</b>



**NIVEL**

**1**

**2**

**3**

**4**

**5**





**DETERMINACIÓN DEL IMPACTO**

No	RIESGOS	Responda las preguntas. Si el riesgo llega a ocurrir, puede ocasionar las siguientes consecuencias:																			CALIFICACIÓN DEL IMPACTO
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
		¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	¿Afecta el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	¿Afecta el cumplimiento de misión de la entidad?	¿Afecta el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece la entidad?	¿Genera pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	¿Genera pérdida de recursos económicos?	¿Afecta la generación de los productos o la prestación de servicios?	¿Da lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, servicios o recursos públicos?	¿Genera pérdida de información de la entidad?	¿Genera intervención de los órganos de control, de la Fiscalía u otro ente?	¿Da lugar a procesos sancionatorios?	¿Da lugar a procesos disciplinarios?	¿Da lugar a procesos fiscales?	¿Da lugar a procesos penales?	¿Genera pérdida de credibilidad del sector?	¿Ocasiona lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?	¿Afecta la imagen regional?	¿Afecta la imagen nacional?	¿Genera daño ambiental?	
1	Presionar a funcionarios o trabajadores para que favorezcan a terceros, tomen decisiones contrarias a derecho o a los intereses de la entidad.	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
2	Alterar los resultados del seguimiento al Plan estratégico, a los planes de acción, anticorrupción, mapas de riesgos u otros, para ocultar deficiencias, irregularidades o para engañar a usuarios, ciudadanos, Junta directiva y órganos de seguimiento y de control.	Si	Si	No	No	Si	No	No	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	MAYOR
3	Permitir la inclusión o permanencia de empresas transportadoras que no cumplen los requisitos normativos o reglamentarios.	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	No	MAYOR
4	Ocultar o no publicar información insitucional exigida por la ley, para eludir el control social.	Si	Si	No	No	Si	No	No	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	MAYOR
5	No Solicitar la Planilla de viaje expedida por la empresa de transportes para obtener beneficio propio o del conductor.	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
6	No realizar los reportes de infracciones que realicen los vehículos (mantenimiento, mal estacionado) para favorecer a los presuntos infractores o para sacar provecho propio.	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
7	Autorizar en "Conduce" la expedición de una tasa de uso en tránsito cuando el destino es "de origen", para favorecer al transportador y/o al conductor.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
8	Permitir la salida de vehículos de transporte de pasajeros sin pagar la tasa de uso, para favorecer al conductor o sacar provecho propio.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
9	No reportar el informe de prueba positiva de alcoholemia realizada al conductor a la empresa de transporte, para ocultar la irregularidad, o para beneficiar al conductor o para sacar provecho propio.	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
10	Ordenar o permitir la reposición de la tasa de uso a un vehículo que tiene más de 24 horas de haber salido de la Terminal, para favorecer al conductor al eludir el pago de una nueva tasa de uso.	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	No	No	No	MAYOR
11	Adulterar información de respuesta a peticiones ciudadanas para ocultar deficiencias o irregularidades.	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
12	No responder derechos de petición para ocultar deficiencias, irregularidades, o para eludir investigaciones, denuncias o la eficacia del control ciudadano.	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
13	Desviar el curso de las denuncias contra los servidores públicos de la entidad que puedan constituir delitos, contravenciones, detrimentos e irregularidades en general	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
14	Expedir certificaciones laborales con información que no corresponde con la encontrada en los archivos de la entidad, para obtener provecho o favorecer a terceros	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
15	Alteración de la nómina con el fin de beneficiar a un compañero o, asimismo.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
16	Manipulación o adulteración del Sistema de información de la entidad (bases de datos) para sacar provecho o favorecer a terceros.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
17	Realizar pagos sin el lleno de los requisitos legales, con el fin de favorecer a terceros	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	CATASTRÓFICO

No	RIESGOS	Responda las preguntas. Si el riesgo llega a ocurrir, puede ocasionar las siguientes consecuencias:																			CALIFICACIÓN DEL IMPACTO
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
		¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	¿Afecta el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	¿Afecta el cumplimiento de misión de la entidad?	¿Afecta el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece la entidad?	¿Genera pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	¿Genera pérdida de recursos económicos?	¿Afecta la generación de los productos o la prestación de servicios?	¿Da lugar al deterioro de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, servicios o recursos públicos?	¿Genera pérdida de información de la entidad?	¿Genera intervención de los órganos de control, de la Fiscalía u otro ente?	¿Da lugar a procesos sancionatorios?	¿Da lugar a procesos disciplinarios?	¿Da lugar a procesos fiscales?	¿Da lugar a procesos penales?	¿Genera pérdida de credibilidad del sector?	¿Ocasiona lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?	¿Afecta la imagen regional?	¿Afecta la imagen nacional?	¿Genera daño ambiental?	
18	Alterar, injustificadamente, las liquidaciones de descuentos obligatorios (Retención en la Fuente, Estampillas)	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
19	Aceptar dinero, otra utilidad y/o promesas remuneratorias a cambio de agilizar, retardar u omitir el pago de las obligaciones de la entidad	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
20	Favorecer a los contratistas no aplicando los descuentos de ley Retención, Ica etc	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
21	No realizar la defensa jurídica de la TTBAQ en las actuaciones judiciales, o hacerlo deficientemente a propósito, para favorecer a los demandantes de la TTBAQ	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
22	Proyectar actos administrativos con manifiesta violación a las normas vigentes o con desviación de poder para obtener provecho propio.	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
23	Manipular los sistemas de información del área jurídica para extraer o adulterar indebidamente información institucional, comercializarla o cederla para sacar provecho o beneficiar a terceros.	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
24	Celebrar contratos sin el lleno de requisitos legales para favorecer a contratistas o para sacar provecho propio o ajeno.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	CATASTRÓFICO
25	Omitir los estudios técnicos o jurídicos de rigor, o hacerlos con deficiencias, para favorecer a terceros u obtener provecho.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
26	Elaborar pliegos de condiciones o estudios previos direccionados a proponentes específicos, para favorecerlos.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	MAYOR
27	No realizar o ejercer una supervisión deficiente de convenios o contratos para favorecer a contratistas o para obtener provecho.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
28	Sustraer, ocultar o alterar documentos institucionales para favorecer a terceros (adulteración de registros, falsificación de firmas, fuga de información sensible)	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
29	Filtrar información clasificada o reservada bajo custodia de la entidad, para favorecer a investigados, infractores, sujetos vigilados, peticionarios, demandantes o accionantes.	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	No	No	No	MAYOR
30	Entregar un recibido a satisfacción sin cumplir con el objeto del contrato para beneficiar a contratistas de mantenimiento de la infraestructura física de la TTBAQ.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	MAYOR
31	Permitir el uso de materiales de baja calidad en las obras de mantenimiento de la infraestructura de la TTBAQ, para favorecer al contratista o para obtener provecho	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
32	Ceder, vender o compartir los datos personales recolectados a terceros, sin autorización del ciudadano, con el propósito de sacar provecho propio.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
33	Ocultar irregularidades o deficiencias detectadas en las evaluaciones de control interno, y/o conceptualizarlas favorablemente, para beneficio particular para sí o de terceros.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO
34	Excluir auditorías sobre procesos o temas por petición de superiores, líderes de procesos o agentes externos, para ocultar irregularidades o deficiencias	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO

No	RIESGOS	Responda las preguntas. Si el riesgo llega a ocurrir, puede ocasionar las siguientes consecuencias:																		CALIFICACIÓN DEL IMPACTO	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19
		¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	¿Afecta el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	¿Afecta el cumplimiento de misión de la entidad?	¿Afecta el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece la entidad?	¿Genera pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	¿Genera pérdida de recursos económicos?	¿Afecta la generación de los productos o la prestación de servicios?	¿Da lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, servicios o recursos públicos?	¿Genera pérdida de información de la entidad?	¿Genera intervención de los órganos de control, de la Fiscalía u otro ente?	¿Da lugar a procesos sancionatorios?	¿Da lugar a procesos disciplinarios?	¿Da lugar a procesos fiscales?	¿Da lugar a procesos penales?	¿Genera pérdida de credibilidad del sector?	¿Ocasiona lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?	¿Afecta la imagen regional?	¿Afecta la imagen nacional?	¿Genera daño ambiental?	
35	Manipular los informes reglamentarios (austeridad en el gasto, defensa judicial y/o PQRS) para ocultar deficiencias	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	CATASTRÓFICO

<b>CALIFICACION DEL RIESGO POR ZONAS</b>					
<b>Probabilidad</b>	<b>Puntaje</b>	<b>ZONAS DE RIESGO</b>			
<b>CASI SEGURO</b>	5	Zona Alta	Zona Alta	Zona Extrema	Zona Extrema
<b>PROBABLE</b>	4	Zona Moderada	Zona Alta	Zona Alta	Zona Extrema
<b>POSIBLE</b>	3	Zona Baja	Zona Moderada	Zona Alta	Zona Extrema
<b>IMPROBABLE</b>	2	Zona Baja	Zona Baja	Zona Moderada	Zona Alta
<b>RARA VEZ</b>	1	Zona Baja	Zona Baja	Zona Moderada	Zona Alta
<b>IMPACTO</b>		<b>Insignificante</b>	<b>Menor</b>	<b>Moderado</b>	<b>Mayor</b>
<b>PUNTAJE</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

<b>Zona Extrema</b>
<b>Catastrófico</b>
<b>5</b>

# DISEÑO DE CONTROLES

No	Riesgo	Causas	Zona del Riesgo	Tratamiento del Riesgo	Controles	Tipo de Control	Responsable	Periodicidad	Propósito del control	Cómo se realiza la actividad de control	Tratamiento a las desviaciones
1	Presionar a funcionarios o trabajadores para que favorezcan a terceros, tomen decisiones contrarias a derecho o a los intereses de la entidad.	Concentración de poder	<b>ZONA EXTREMA</b>	<b>Reducir</b>	Revisión y actualización de la matriz de responsabilidades	Preventivo	Gerente, Jefe de Planeación y Presupuesto, Responsables de los procesos	1 vez, Marzo de 2020	Tener claridad sobre los roles, responsabilidades y competencias jerárquicas y operativas de los funcionarios, en función de las actividades principales que realizan los procesos.	Se revisa la matriz de responsabilidades existente y se actualiza de conformidad con los criterios establecidos por la alta dirección, como mínimo los siguientes: quién elabora, quién revisa o valida, quién ejecuta y quién evalúa.	Ante la posible extralimitación de roles y la inminente manifestación de concentración de poder, el proceso o funcionario conocedor de la presunta desviación, comunicará a la oficina de control interno, para que realice la investigación pertinente, señalando el lineamiento transgredido respecto de la matriz de responsabilidades.
		Inobservancia del manual de funciones, procedimientos, política de operaciones, caracterizaciones y/o matriz de responsabilidades		<b>Reducir</b>	Inducción o reinducción de funciones, procedimientos, política de operaciones, caracterizaciones y matriz de responsabilidad por procesos.	Preventivo	Responsable de Gestión de Talento Humano	1 vez, Primer Semestre de 2020	Ilustrar a los funcionarios de los procesos sobre los cambios en los lineamientos institucionales, expresados en la base documental de la planeación institucional: caracterizaciones, funciones, procedimientos, política de operaciones y matriz de responsabilidades.	Planeación y Presupuesto, conjuntamente con la oficina de talento humano, coordinarán con los responsables de los procesos, una agenda cronograma con el fin de socializar durante el primer semestre con todos los funcionarios de los diferentes procesos, las políticas y lineamientos señalados.	Ante la no realización de las actividades de socialización por procesos programadas, o ante la inobservancia de funciones, procedimientos, política de operaciones, caracterizaciones o matriz de responsabilidades, la oficina de control interno, una vez tenga conocimiento, deberá establecer las observaciones correspondientes y proceder de conformidad con lo establecido en sus procedimientos. Asimismo, podrá requerir las acciones de mejora correspondientes con el proceso o funcionario objeto de la observación identificada.
0											
2	Alterar los resultados del seguimiento al Plan estratégico, a los planes de acción, anticorrupción, mapas de riesgos u otros, para ocultar deficiencias, irregularidades o para engañar a usuarios, ciudadanos, Junta directiva y órganos de seguimiento y de control.	Inadecuado seguimiento de la oficina de control interno a los avances de los planes institucionales y mapas de riesgos.	<b>ZONA EXTREMA</b>	<b>Reducir</b>	Actividades de seguimiento de control interno a los planes institucionales y mapas de riesgos	Preventivo	Oficina de Control Interno	Planes de Acción: Trimestral Plan Anticorrupción Cuatrimestral Mapas de Riesgos Cuatrimestral Plan Estratégico Anual	Contar con una evaluación técnica y objetiva sobre los planes institucionales y los mapas de riesgos, conceptualizando sobre su evolución, dificultades y oportunidades de mejora.	De acuerdo con la frecuencia según el tipo de plan, se analizan los resultados de los indicadores respecto de las actividades programadas, cotejando sus resultados con soporte en las evidencias de ejecución, y se realiza el respectivo pronunciamiento cuantitativo y cualitativo.	El no seguimiento o pronunciamiento sobre los planes institucionales, dará lugar a promover su realización inmediatamente.
		Falta de integridad en la gestión institucional		<b>Reducir</b>	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Confirmar que la ocurrencia del riesgo se debió a deficiencia en los valores de los servidores y trabajadores. Comunicar a control disciplinario interno y a la Junta Directiva para que adelante las investigaciones que correspondan y para que tome las decisiones, respectivamente, e impartir órdenes e instrucciones para que se corrija la información y se entregue la versión correcta a los ciudadanos, órganos de control o a la Junta Directiva.
0											



7	No Solicitar la Planilla de viaje expedida por la empresa de transportes para obtener beneficio propio o del conductor.	Deficientes mecanismos de control	<b>ZONA EXTREMA</b>	Reducir	Verificar los soportes de la tasa de uso	Detectivo	Sistema Operativo	Semanal	Controlar la evasión o elusión del pago de la tasa de uso	Verificar en el modulo de "conduces" si las Tasas de uso tienen adjuntas las imagenes de las planillas de viaje.	Comunicar a control disciplinario interno para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para que se realice el cobro de las tasas de usos correspondientes y para que se promuevan las sanciones a que haya lugar contra los presuntos infractores	
		Amiguismo y afán de lucro		Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Confirmar que la ocurrencia del riesgo se debió a deficiencia en los valores de los servidores y trabajadores. Comunicar a control disciplinario interno para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para que se realice el cobro de las tasas de usos correspondientes y para que se promuevan las sanciones a que haya lugar contra los presuntos infractores	
		0										
8	No realizar los reportes de infracciones que realicen los vehículos (mantenimiento, mal estacionado) para favorecer a los presuntos infractores o para sacar provecho propio.	Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias	<b>ZONA ALTA</b>	Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Confirmar que la ocurrencia del riesgo se debió a deficiencia en los valores de los servidores y trabajadores. Comunicar a control disciplinario interno o a control operativo para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para que se realice el reporte de las infracciones a las autoridades o dependencias competentes.	
		Deficientes mecanismos de control		Reducir	Monitoreo de reporte de infracciones	Preventivo	Subgerencia operativa	Permanente	Controlar y reducir las infracciones cometidas por los conductores al interior de la TTBAQ	Hacer monitoreo, por lo menos 1 vez al mes, sobre los reportes de infracciones cometidas por los conductores con sus vehículos. Tabular los resultados, analizarlos y promover acciones preventivas y correctivas.	Cuando se detecten infracciones de vehículos se deben reportar en el formato y con la oportunidad establecida en el procedimiento interno, solicitar que se subsane o corrija la infracción y promover las actuaciones sancionatorias a que haya lugar	
		0										
9	Autorizar en "Conduce" la expedición de una tasa de uso en tránsito cuando el destino es "de origen", para favorecer al transportador y/o al conductor.	Ausencia de mecanismos de control o verificación	<b>ZONA EXTREMA</b>	Reducir	Verificar en el sistema la captura de imagen de la planilla de viaje adjuntada a cada tasa de uso.	Preventivo	Subgerencia operativa	Semanal	Garantizar el recaudo efectivo por concepto de Tasa de uso para la TTBAQ, controlar su evasión y promover el respeto por los intereses públicos.	Descargar las imágenes de la planilla y se constatarlas con la tasa de uso. Determinar su correspondencia y, promover las acciones correctivas a que haya lugar.	Enviar un informe a la empresa de transportes implicada en la evasión advirtiéndole sobre su gravedad y sobre el deber de pagar la Tasa de Uso que le corresponde. Promover las investigaciones a que haya lugar.	
		Falta de actividades de seguimiento o auditoría		Reducir	Seguimiento al interior del proceso	Preventivo	Subgerencia operativa	Mensual	Garantizar el recaudo efectivo por concepto de Tasa de uso para la TTBAQ, controlar su evasión y promover el respeto por los intereses públicos.	Verificar que todos los vehículos que compren tasa de uso estén de conformidad con las rutas establecidas en la planilla de viaje. Se busca cotejar que no se hayan vendido tasas de tránsito que en la realidad son de origen.	Enviar un informe a la empresa de transportes implicada en la evasión advirtiéndole sobre su gravedad y sobre el deber de pagar la Tasa de Uso que le corresponde. Promover las investigaciones a que haya lugar.	
		0										

10	Permitir la salida de vehículos de transporte de pasajeros sin pagar la tasa de uso, para favorecer al conductor o sacar provecho propio.	Amiguismo, afán de lucro, tráfico de influencias	<b>ZONA EXTREMA</b>	Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Confirmar que la ocurrencia del riesgo se debió a deficiencia en los valores de los servidores y trabajadores. Comunicar a control disciplinario interno o a control operativo para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para cobrar la Tasa de uso que corresponda al presunto evasor.
		Deficientes mecanismos de control		Reducir	Monitoreo cobro de Tasa de Uso	Preventivo	Subgerencia operativa	Mensual	Garantizar el recaudo efectivo por concepto de Tasa de uso para la TTBAQ, controlar su evasión y promover el respeto por los intereses públicos.	Establecer la cantidad de salidas de vehículos desde la TTBAQ "de destino" y los "de tránsito", analizar si existen desviaciones o situaciones inusuales. Confrontar con los reportes de Tasas de Uso con sus soportes y los despachos reportados por las empresas transportadoras.	Enviar un informe a la empresa de transportes implicada en la evasión advirtiéndole sobre su gravedad y sobre el deber de pagar la Tasa de Uso que le corresponde. Promover las investigaciones a que haya lugar.
		0									
11	No reportar el informe de prueba positiva de alcoholemia realizada al conductor a la empresa de transporte, para ocultar la irregularidad, o para beneficiar al conductor o para sacar provecho propio.	Deficientes mecanismos de control	<b>ZONA EXTREMA</b>	Reducir	Solicitar al operador de alcoholimetría el reporte de conductores positivos y confrontarlo con el reporte que suministran los supervisores	Preventivo	Subgerencia operativa	Mensual	Confirmar que se hagan los reportes positivos de alcoholemia a las empresas de transportes; garantizar la integridad física de los usuarios de la TTBAQ.	Comparar el reporte que envía la oficina de alcoholimetría con el de los supervisores.	Promover investigaciones contra los funcionarios que expidieron la tasa de uso a pesar del reporte positivo de Alcoholemia y, reportar la infracción del conductor ante la superintendencia de transportes.
		Amiguismo, tráfico de influencias		Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Confirmar que la ocurrencia del riesgo se debió a deficiencia en los valores de los servidores y trabajadores. Comunicar a control disciplinario interno o a control operativo para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para cobrar la Tasa de uso que corresponda al presunto evasor.
		0									
	Ordenar o permitir la reposición de la	Ausencia de mecanismos de control y verificación		Reducir	Monitorear las reposiciones de tasa de uso	Detectivo	Subgerencia operativa	Semanal	Evitar la evasión de tasa de uso que se presente por esta acción.	Revisar las reposiciones de Tasa de Uso para verificar que cumplan con los requisitos legales y reglamentarios de la TTBAQ, y comprobar que estén de acuerdo con los tiempos fijados por la Subgerencia operativa; es decir, de 2 horas después de su expedición.	Si la tasa de uso es Reposición se hizo por fuera de las dos (2) horas permitidas, se promueven las investigaciones disciplinarias internas, se instruye para que se abstengan de hacer la reposición de la Tasa de Uso, o se ordena su devolución a la empresa transportadora, si recibió la reposición.

12	tasa de uso a un vehiculo que tiene más de 24 horas de haber salido de la Terminal, para favorecer al conductor al eludir el pago de una nueva tasa de uso.	Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias	<b>ZONA EXTREMA</b>	<b>Reducir</b>	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Confirmar que la ocurrencia del riesgo se debió a deficiencia en los valores de los servidores y trabajadores. Comunicar a control disciplinario interno o a control operativo para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para exigir a la empresa transportadora la devolución de la Tasa de uso repuesta o, instruir para que la TTBAQ se abstenga de hacer la reposición.
											0
13	No responder derechos de petición para ocultar deficiencias, irregularidades, o para eludir investigaciones, denuncias o la eficacia del control ciudadano.	Ausencia de mecanismos de control sobre las respuestas a las PQRS.  Deficientes valores e integridad.		<b>Reducir</b>	Herramientas de monitoreo a las respuestas a las peticiones  Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Jurídica / Atención al Ciudadano  Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020  1 vez, en el primer Semestre de 2020	Implementar un sistema de información para monitorear los tiempos de respuestas y los trámites de las PQRS, que genere alertas automáticas o semiautomáticas ante el vencimiento de términos.  Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Crear una base de datos para administración, gestión y monitoreo de las PQRS. Asignar la responsabilidad a un funcionario o trabajador para que monitoree los términos de atención de las PQE.  Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Cuando se detecte el incumplimiento de los términos para responder a las PQRS, se debe identificar la causa, requerir al funcionario involucrado para que proyecte la respuesta y determinar correctivos  Comunicar a control disciplinario interno para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para que se responda la petición y se entregue la información solicitada.
											0
14	Expedir certificaciones laborales con información que no corresponde con la encontrada en los archivos de la entidad, para obtener provecho o favorecer a terceros	Manipulación y filtración de la información de las investigaciones internas  Concentración de información en una sola persona.	<b>ZONA ALTA</b>	<b>Reducir</b>	Herramientas de monitoreo a las respuestas a las peticiones  Controles internos	Preventivo	Jurídica / Atención al Ciudadano  Oficina de Control Interno	1 vez, en el primer Semestre de 2020  Según Plan de auditorías de control interno	Implementar un sistema de información para monitorear los tiempos de respuestas y los trámites de las PQRS, que genere alertas automáticas o semiautomáticas ante el vencimiento de términos.  Evaluar el imputo y decisión de las investigaciones disciplinarias internas, para determinar su objetividad, suficiencia y oportunidad.	Crear una base de datos para administración, gestión y monitoreo de las PQRS. Asignar la responsabilidad a un funcionario o trabajador para que monitoree los términos de atención de las PQE.  Realizar auditorías internas sobre las actuaciones disciplinarias, evaluando la oportunidad de su impulso y decisión, la calidad de las decisiones y argumentos y la coherencia de aquellos con el material probatorio de cada proceso.	Cuando se detecte el incumplimiento de los términos para responder a las PQRS, se debe identificar la causa, requerir al funcionario involucrado para que proyecte la respuesta y determinar correctivos  Ante la ocurrencia del riesgo, se deben promover las investigaciones disciplinarias que correspondan e impartir instrucciones para tramitar con prontitud y decidir objetivamente las investigaciones.
											0
	Desviar el curso de las denuncias	Ausencia de controles internos sobre las investigaciones		<b>Reducir</b>	Controles internos	Preventivo	Secretaria general	Permanente	Monitorear el cumplimiento de términos, recaudo de pruebas y gestión investigativa en las actuaciones disciplinarias	Hacer seguimiento a los términos procesales, recaudo de pruebas, notificaciones y a las actuaciones procesales en general mediante revisión física de los expedientes y el monitoreo de los términos a través de las bases de datos de los expedientes.	Ante la detección de desviaciones en las investigaciones se deben impartir instrucciones y órdenes para corregir las falencias, realizar las actuaciones procesales que correspondan, recaudar las pruebas y hacer las notificaciones pendientes o tomar las decisiones de trámite y de fondo que procedan.

15	contra los servidores públicos de la entidad que puedan constituir delitos, contravenciones, detrimentos e irregularidades en general	Deficientes valores e integridad.	ZONA ALTA	Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control disciplinario interno para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para que se responda la petición y se entregue la información solicitada.
		0									
16	Expedir certificaciones laborales con información que no corresponde con la encontrada en los archivos de la entidad, para obtener provecho o favorecer a terceros	Deficiencia y/o vulnerabilidad en las bases de datos donde reposa la información histórica de las historias laborales	ZONA EXTREMA	Reducir	Creación de una base de datos de consulta donde se registre la trazabilidad de todas las historias laborales de la entidad	Preventivo	Oficina de Talento Humano	1 vez, en el tercer trimestre de 2020	Establecer un mecanismo de consulta automático de la información histórica sobre las historias laborales de la entidad	En relación con la base de datos, ingresando a la base de datos diseñada, adquirida o contratada, toda la información existente de funcionarios activos y antiguos consignada en las historias laborales físicas con las que cuenta la entidad  En relación con la expedición de certificados, entregando información arrojada por la base de datos relacionada como tiempo de servicio, asignación salariales y funciones desempeñadas entre otras. No obstante, debe ser comparada y coincidir, con la información reflejada en la historia laboral en físico	Cuando los datos de la certificación o de la base de datos no corresponda a la consignada en la hoja de vida, tendrá prevalencia la relacionada en la hoja de vida. En ese caso, el conocedor deberá dirigir la anotación al jefe de la oficina para que inicie la investigación correspondientes y ordenar los ajustes en la base de datos
				Reducir	Revisión de certificados	Preventivo	Subgerente Administrativo y Financiero	Cada vez que se expida un certificado laboral	Garantizar la fidelidad del contenido de la certificación con la información que reposa en los archivos de la TTBAQ	Antes de entregar el certificado al interesado, el Subgerente administrativo comprueba que su contenido corresponda con la información que reposa en los archivos de la TTBAQ y, deja constancia de ello en la certificación	Cuando se detecte la expedición de un certificado laboral con contenido inconsistente se exige que sea corregido, se solicitan explicaciones a quien lo proyectó, se comunica al destinatario si ya lo recibió, o se abstiene de remitirselo si no se le ha enviado.
		0			Reducir						
				Reducir	Fortalecimiento de filtros al registro de nómina	Preventivo	Subgerente Administrativo y Financiero y Gerente	Mensual	Garantizar la adecuada elaboración y pago de nómina, sin lugar a ambigüedades, dudas o errores, que supongan un riesgo de pérdida de recursos financieros, o pérdida de la imagen ante los proveedores por omisión en los descuentos de Ley y los pactados por los funcionarios.	Revisar la liquidación de los conceptos asociados a la nómina, respecto de los valores, períodos, beneficiarios, deducciones y descuentos. Dejar constancia en el archivo o cuerpo de la nómina.	Ante la identificación de una novedad no justificada en la nómina, se regresará al profesional universitario encargado, para su revisión y rectificación pertinente



20	Alterar, injustificadamente, las liquidaciones de descuentos obligatorios (Retención en la Fuente, Estampillas)	Deficientes mecanismos para priorizar el pago de las obligaciones	<b>ZONA EXTREMA</b>	Reducir	Procedimientos de verificación de los cálculos aplicables a cada pago	Preventivo	Subgerencia Administrativa y Financiera	Permanente	Garantizar la liquidación y recaudo total o parcial, de conceptos tributarios o de descuentos obligatorios	Hacer una herramienta ilustrativa sobre liquidación de impuestos que contenga fuentes, conceptos, tasas y criterios de exenciones y descuentos y, aplicarla en las liquidaciones que deban realizarse.	Ante la detección de un error en la liquidación de retenciones, se requerirá al proveedor o contratista para que haga los pagos que le correspondan o se instruye a oficina Jurídica para que adelante las actuaciones a que haya lugar.
		Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias		Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para realizar los pagos en estricto orden de turno y abstenerse de pagar las que no correspondan a ese orden
		0									
21	Aceptar dinero, otra utilidad y/o promesas remuneratorias a cambio de agilizar, retardar u omitir el pago de las obligaciones de la entidad	Ausencia de mecanismos de control y verificación	<b>ZONA EXTREMA</b>	Reducir	Aplicación de los procedimientos para pago	Preventivo	Subgerencia Administrativa y Financiera	Permanente	Garantizar el pago de obligaciones a cargo de la TTBAQ con fundamento en los turnos de pago.	Remitirse al procedimiento para pago a proveedores y contratistas	Ante el incumplimiento del procedimiento, de modo que cause perjuicio a un proveedor o contratista, podrá elevar el conocimiento de la situación a la oficina de control interno
		Amiguismo, clientelismo, favorecimiento a terceros		Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para realizar los pagos en estricto orden de turno y abstenerse de pagar las que no correspondan a ese orden
		0									
22	Favorecer a los contratistas no aplicando los descuentos de ley Retención, Ica etc	Deficientes valores e integridad.	<b>ZONA EXTREMA</b>	Reducir	Aplicación y/o tablas de verificación de descuentos de Ley	Preventivo	Subgerencia Administrativa y Financiera	Permanente	Evitar que se omitan descuentos de Ley por concepto de retenciones obligatorias	Revisar, de acuerdo con el tipo de pago y el régimen aplicable, los descuentos de Ley a debitar y, comprobar que se hagan los descuentos por los montos y conceptos que correspondan.	Ante la omisión en el descuento, el responsable, deberá realizar las acciones pertinentes para recuperar el dinero en los pagos pendiente, o exigir al contratista que lo haga, promoviendo las investigaciones que procedan por menoscabo al erario público
		Deficientes controles internos en el proceso		Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para exigir al contratista o proveedor la devolución de los descuentos no realizados, o comunicar al área jurídica para que adelante las acciones que correspondan.
		0		Reducir							

23	No realizar la defensa jurídica de la TTBAQ en las actuaciones judiciales, o hacerlo deficientemente a propósito, para favorecer a los demandantes de la TTBAQ	Deficientes valores y principios éticos	<b>ZONA EXTREMA</b>	<b>Reducir</b>	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las deficiencias en la defensa jurídica, e implementar un plan de choque para enmendarla o aminorar sus efectos.	
		Deficientes controles internos en el proceso		<b>Reducir</b>	Solicitar informes sobre la gestión y resultados de cada proceso judicial y solicitar a control interno que haga auditoría sobre la calidad de la defensa judicial.	Preventivo	Secretario General	Trimestral para funcionarios de Planta y Mensual cuando los apoderados sean contratistas	Comprobar que la gestión y los resultados de la defensa de cada proceso judicial proteja el interés de la entidad y del estado.	Confrontar la gestión y resultados en cada proceso judicial con la calificación de éxito determinada en cada uno de ellos y con la realidad procesal.	En caso de detectar actuaciones deficientes o inadecuadas, reportarlo al Gerente y a Control interno para que requieran al apoderado y/o evalúen la situación y apliquen los correctivos indicados	
		0										
24	Proyectar actos administrativos con manifiesta violación a las normas vigentes o con desviación de poder para obtener provecho propio.	Deficientes valores y principios éticos	<b>ZONA EXTREMA</b>	<b>Reducir</b>	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de los actos administrativos perfeccionados, e implementar un plan de choque para enmendarla o aminorar sus efectos y, solicitar la no publicación o notificación del acto cuando haya lugar a ello.	
		Deficientes controles internos en el proceso		<b>Evitar</b>	Establecer una revisión interna del contenido las consultas y actos administrativos antes de publicarlos, comunicarlos o notificarlos, comprobando su correspondencia con las normas vigentes y aplicables, con el Plan institucional y con los intereses de la entidad.	Preventivo	Secretario General	Cuando se produzcan actos administrativos o conceptos	Verificar que el contenido de las consultas y actos administrativos emitidos sea coherente con el ordenamiento jurídico vigente y aplicable, con el Plan Estratégico institucional y con los intereses de la entidad	Confrontar la vigencia de las normas que fundamentan cada acto administrativo o concepto, así como verificar que su contenido responda y respete los intereses de la entidad, el interés público y el Plan estratégico institucional.	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de los actos administrativos perfeccionados, e implementar un plan de choque para enmendarla o aminorar sus efectos y, solicitar la no publicación o notificación del acto cuando haya lugar a ello.	
		0										
25	Manipular los sistemas de información del área jurídica para extraer o adulterar indebidamente información institucional, comercializarla o cederla para sacar provecho o beneficiar a terceros.	Amiguismo	<b>ZONA EXTREMA</b>	<b>Reducir</b>	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las manipulaciones o alteraciones, para restablecer la información afectada.	
		Deficientes controles internos en el proceso		<b>Reducir</b>	Asignar usuarios y claves para el acceso a bases de datos con información clasificada, reservada y con la que tenga incidencia en los intereses de la entidad	Preventivo	Responsable de Sistemas en la entidad	1 vez, en el primer trimestre del 2020	Restringir el acceso a bases de datos y a información sensible, clasificada, reservada y privada para proteger su integridad, confiabilidad y conservación.	Mediante la asignación de usuarios y claves a los funcionarios que por sus cargos y funciones deben tener acceso a bases de datos e información privada, sensible, clasificada o reservada.	Si se detecta la manipulación de los sistemas de información con posterioridad a la asignación de usuarios y claves, se debe establecer desde que unidad o IP se realizó el acceso fraudulento y revisar los sistemas de seguridad de la información	
		0										

26	Celebrar contratos sin el lleno de requisitos legales para favorecer a contratistas o para sacar provecho propio o ajeno.	Deficientes valores y principios éticos	<b>ZONA EXTREMA</b>	Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de los contratos suscritos, y para promover las acciones jurídicas a que haya lugar.	
		Deficientes controles internos en el proceso		Reducir	Revisar el cumplimiento de los requisitos esenciales en los procesos contractuales, antes de la selección del contratista, mediante una lista de chequeo.	Preventivo	Secretario General	Cuando se deba hacer selección de proponentes	Comprobar que el proceso de selección, las propuestas y los proponentes cumplan con las exigencias legales esenciales	Comprobar que la modalidad de selección sea la adecuada, que los estudios previos, del sector, diseños y demás documentos de Planeación se hayan realizado oportuna y adecuadamente y que los Proponentes cumplan con los requisitos habilitantes., mediante una lista de chequeo por cada modalidad de selección.	En caso de detectar contratos sin el lleno de requisitos esenciales con la aplicación de la lista de chequeo, se debe exigir al proponente el cumplimiento del requisito o corregir los estudios previo o el pliego de condiciones.	
		0										
27	Omitir los estudios técnicos o jurídicos de rigor, o hacerlos con deficiencias, para favorecer a terceros u obtener provecho.	Deficientes valores y principios éticos	<b>ZONA EXTREMA</b>	Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las omisiones, comunicar al responsable de contratación, al supervisor y al área jurídica para que evalúen las acciones a seguir.	
		Ausencia de estímulos internos que persuadan sobre la rectitud, transparencia y calidad de los procesos de selección de los contratistas en la entidad.		Reducir	Establecer un reconocimiento no pecuniario en el Plan de Estímulos, para los funcionarios que proyectan los Estudios previos y los Pliegos de condiciones contractuales y que no hayan sido objeto de denuncias ni de quejas fundadas sobre su contenido, calidad, publicidad y objetividad	Preventivo	Gestión del Talento Humano / Secretario General	En la elaboración del Plan de Estímulos	Promover el cumplimiento adecuado del deber de los funcionarios responsables de los procesos de contratación, mediante estímulos no pecuniarios que resalten su compromiso, rectitud y seriedad.	Incluir en el Plan de estímulos e incentivos un reconocimiento no pecuniario a los funcionarios que proyectan los Estudios previos y los Pliegos de condiciones contractuales, que no hayan objeto de denuncias o quejas fundadas sobre su objetividad, publicidad, transparencia y calidad.	Cuando se detecten Pliegos de condiciones direccionados, a pesar de la inclusión y/o reconocimiento de estímulos a funcionarios del proceso de contratación, se debe realizar un acto de fortalecimiento de la ética pública y promover las adendas a los Pliegos y las investigaciones que correspondan	
		0										
28	Elaborar pliegos de condiciones o estudios previos direccionados a proponentes específicos, para favorecerlos.	Ausencia de valores éticos	<b>ZONA EXTREMA</b>	Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las inconsistencias, suspender el proceso contractual, y promover las acciones jurídicas a que haya lugar.	
		Negligencia		Reducir	Pliegos tipo u objetivos	Preventivo	Secretario General	Cuando se proyecten estudios previos y Pliegos de condiciones	Verificar que los pliegos de condiciones y estudios previos sean objetivos, establezcan exigencias razonables y que cumplan los requerimientos legales e internos.	Confrontar el contenido de los Pliegos de condiciones con las exigencias legales en materia de Contratación pública, y con el manual interno de contratación, verificar que las exigencias sean razonables y que no sean direccionadas.	En el evento de detectar deficiencias o irregularidades en los pliegos de condiciones, se debe realizar un acto de fortalecimiento de la Ética y, hacer las adendas o revocar el acto de convocatoria, si procede o demandar su legalidad y, promover las investigaciones que correspondan	

		Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias, favorecimiento a terceros	ZONA EXTREMA	Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las inconsistencias, suspender el proceso contractual, y promover las acciones jurídicas a que haya lugar.
29	No realizar o ejercer una supervisión deficiente de convenios o contratos para favorecer a contratistas o para obtener provecho.	Indebida asignación del supervisor del contrato		Reducir	Elección de supervisor de acuerdo con idoneidad y competencias laborales	Preventivo	Secretario General	Permanente	Garantizar la idoneidad y competencias laborales del supervisor asignado al contrato respectivo	Asignar al supervisor de acuerdo con sus competencias o perfil, de acuerdo con la actividad a supervisar y a la disponibilidad de tiempo con que cuente.	Cuando el supervisor asignado no reúna el perfil o cuente con la idoneidad, tiempo o competencias para el ejercicio de la supervisión, deberá asignarse un nuevo supervisor que cumpla con las competencias, disponibilidad de tiempo o perfil
		Deficientes controles para cumplimiento del objeto contractual		Reducir	Establecer formatos estandarizados de supervisión con lista de requisitos aplicables según objeto contractual	Preventivo	Secretario General	1 vez, en el primer trimestre del 2020	Disponer de un formato estándar que describa todos los requisitos legales que deben observarse en la supervisión de los contratos de acuerdo con su objeto	Elaborar el informe de supervisión utilizando el formato dispuesto por la TTBAQ para ello, describiendo las actividades desarrolladas por el contratista debidamente verificadas por la supervisión.	Cuando se detecten deficiencias en la supervisión de contratos que amenacen el éxito de la ejecución del contrato o la consecución de sus objetivos, no hará el pago hasta que no sea revisada la actuación del supervisor y, se evalúa el relevo de éste o su continuidad bajo vigilancia estricta.
		Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias, favorecimiento a terceros	Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las actuaciones del supervisor, la continuidad del mismo, se suspenden los pagos hasta revisar la ejecución del contrato y se promueven las acciones jurídicas a que haya lugar.	
30	Sustraer, ocultar o alterar documentos institucionales para favorecer a terceros (adulteración de registros, falsificación de firmas, fuga de información sensible)	Tráfico de influencias	ZONA EXTREMA	Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de la sustracción o alteración, promover el restablecimiento de la información alterada o sustraída, y promover las acciones jurídicas a que haya lugar.
		Deficientes controles internos en el proceso		Reducir	Diligenciar el libro de control de préstamos cada vez que se solicite algún documento.	Preventivo	Responsable de archivo	Cuando se produzca el hecho	Llevar un control de los documentos que ingresan y salen de archivo	Cada vez que ingrese o salga un documento de Archivo se debe hacer un registro del acto indicando la fecha, quienes intervienen, tipo de documento, formato, idioma, serie, subserie, cantidad de folios y estado de conservación.	Cuando se detecte que se hizo entrega de un documento o información clasificada o reservada del área de archivo sin la justificación ni registro, se levanta un acta y se promueven las acciones que correspondan.
		Vulnerabilidad del sistema		Reducir	Elaborar y actualizar la base de datos de los archivos existentes de la Entidad.	Preventivo	Responsable de archivo	Permanente	Controlar los activos documentales de la entidad	Identificar los activos documentales de la TTBAQ en forma técnica, llenando fichas de cada uno de ellos, ubicación, serie, subserie, folios y dependencia generadora	Cuando al actualizar la base de datos se detecte que se hizo entrega de un documento o información clasificada o reservada del área de archivo sin la justificación ni registro, se levanta un acta y se promueven las acciones que correspondan.



33	Permitir el uso de materiales de baja calidad en las obras de mantenimiento de la infraestructura de la TTBAQ, para favorecer al contratista o para obtener provecho	Vulnerabilidad de los instrumentos de revisión de la calidad de los insumos y/o servicios relacionados con la contratación de obras	ZONA ALTA	Reducir	Controles internos	Preventivo	Secretario General	De acuerdo con Plan anual de visitas de control interno	Ejercer control sobre las labores de supervisión.	Hacer auditorías sobre el proceso contractual, incluyendo las labores de supervisión respecto del cumplimiento de las obligaciones de los contratistas, y de emitir pronunciamientos sobre la calidad de las obras y, la correspondencia de los materiales utilizados y suministrados con las características técnicas pactadas.	Comunicar a control interno disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para que el contratista corrija las deficiencias relacionadas con la calidad de las obras y de los elementos utilizados, suspender los pagos hasta la verificación de sus actuaciones y la ejecución del contrato, y promover las acciones jurídicas a que haya lugar.
		Ausencia de valores éticos		Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de las omisiones de las supervisión y del contratista, suspender los pagos hasta la verificación de sus actuaciones y la ejecución del contrato, y promover las acciones jurídicas a que haya lugar.
		0									
34	Ceder, vender o compartir los datos personales recolectados a terceros, sin autorización del ciudadano, con el propósito de sacar provecho propio.	Ausencia de valores	ZONA EXTREMA	Reducir	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Preventivo	Gestión del Talento Humano	1 vez, en el primer Semestre de 2020	Promover una cultura institucional basada en la integridad, resaltando la coherencia que debe existir entre la conducta del servidor público o el trabajador oficial y sus compromisos y obligaciones funcionales	Digundir el Código de Integridad a través de la cartelera institucional, página web y a los correos electrónicos institucionales de los servidores y trabajadores. Realizar actividades grupales para fortalecimiento de la ética y los valores con apoyos de las Cajas de compensación familiar, y de apoyos externos (psicólogos, trabajadores sociales, coaching de superación).	Comunicar a control interno o a control disciplinario para que adelante las investigaciones que correspondan, impartir órdenes e instrucciones para revisar las consecuencias de la manipulación o uso indebido de información personal, implementar o fortalecer las restricciones de acceso a la información, y promover las acciones jurídicas a que haya lugar.
		Deficientes controles internos		Reducir	Implementar mecanismos de protección y seguridad sobre las bases de datos de la entidad	Preventivo	Responsable de Sistemas	Semestralmente	Verificar el cumplimiento de los mecanismos de protección y seguridad de las bases de datos	Identificar los funcionarios que pueden tener acceso a las bases de datos de la entidad, crearles perfiles de usuarios y contraseñas, advertirles sobre la importancia de no revelarlas y de hacer uso responsable de la información institucional	En el evento de detectarse que se entregó o traficó indebidamente información personal, privada o confidencial de las bases de datos de la entidad, se identifica la anomalía, la base de datos afectada, se comunica al responsable de sistemas y al Gerente para que tomen las medidas que correspondan.
		0									
	Ocultar irregularidades o deficiencias detectadas en las evaluaciones de	Tráfico de influencias	ZONA	Reducir	Publicar los informes de visitas internas en el sitio web institucional	Preventivo	Jefe de oficina de control interno y responsable de Sistemas	Cada vez que se produzca un informe definitivo de visita interna, dentro de los 15 días siguientes.	Difundir los resultados de las visitas internas para promover el control social	Se remite al responsable de sistemas, por medio electrónico en formato PDF, dentro del mes siguiente a su comunicación, los informes definitivos de vistas de auditoría para que los publique en el sitio web institucional en el enlace de Transparencia y acceso a información pública /Control interno. En este caso se tienen en cuenta las restricciones legales sobre información reservada y clasificada.	Cuando no se publiquen los informes en el enlace respectivo de transparencia y acceso a la información pública, se solicita a la OCI que haga entrega de los mismos a Sistemas, dentro de los 3 días siguientes y a éste, que publique la información en forma inmediata.





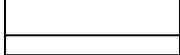
Evidencias

Matriz de Responsabilidades actualizada

Actas, planillas de asistencias y/o registros fotográficos o fílmicos de las jornadas de inducción o reinducción por procesos.

Informes de seguimiento de control interno, o matriz de seguimiento a los planes o mapas de riesgos

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.



Procedimiento y Requisitos establecidos

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Matriz de validación de características de la información publicada

Matriz de Transparencia y de Acceso a la Información Pública, Oficios de requerimiento, formato de publicación y de recepción de información.

Registro módulo de "Conduces"
Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.
Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.
informes, actas, reportes, álbum fotográfico.
Módulo de "Conduces" con imagen de planilla
Informes y reportes

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Informes y reportes

Reportes oficina de alcoholimetría y supervisores

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Registro formato de reposiciones

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Sistema de control y administración de PQRS

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Sistema de control y administración de PQRS

Plan anual de auditorías, oficios, informe de auditoría

Acta, minuta de revisión, lista de chequeo

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Base de datos en operación

Certificación laboral con revisión del subgerente administrativo

Nóminas validadas

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Software actualizado en funciones sobre verificación de pagos

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Lista de verificación de requisitos para pago diligenciada de conformidad

Software actualizado en funciones sobre deducciones tributarias

Liquidación de descuentos obligatorios sobre pagos
Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.
Procedimiento, gestión de cuentas de cobro
Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.
Reporte de descuentos aplicados
Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Informes de actividades de defensa judicial de los apoderados / Oficio de solicitud a control interno

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Firma o señal de haber revisado el contenido en cada consulta o acto administrativo emitido

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Actas o registros de asignación de usuarios y claves

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Lista de chequeo procesos contractuales

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Plan de estímulos e incentivos 2020

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Firma o señal de haber revisado el contenido de los Pliegos de condiciones}

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Asignación del supervisor

Formato de supervisión

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Libro de control de préstamos de documentos

Bases de datos actualizadas

<p>Actas o registros de asignación de usuarios y claves</p>								
<p>Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.</p>								
	<p>Implementar una herramienta de seguridad sobre las bases de datos</p>	<p>Preventivo</p>	<p>Subgerente Administrativo y Responsable de Sistemas</p>	<p>Semanalmente</p>	<p>Verificar la elaboración de copias de seguridad a los sistemas de información e información institucional priorizada</p>	<p>Realizar backup semanales sobre la información recibida y almacenada en los equipos de cómputo de la entidad, depositarla en la nube o en un equipo que se encuentre fuera de las instalaciones de la entidad.</p>	<p>En el evento de detectarse que no se hacen los back up en la oportunidad, cantidad o sobre los equipos que los requieren, se comunicará al responsable de sistemas para que los haga en el menor tiempo posible y se le comunicará</p>	<p>Back ups semanales</p>
<p>Formato de supervisión</p>								
<p>Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.</p>								

Actas, oficios, informes

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Evaluación de vulnerabilidades y registro de usuarios y de contraseñas

registro de publicación en el sitio web

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

Oficios, Matriz de riesgos de gestión, Acto administrativo de adopción del Plan de vistas

Registro de publicación en el portal o sitio web

Registros de mesas de trabajo, formatos y encuestas diligenciadas, registros fotográficos y planillas de asistencia a eventos.

**ANÁLISIS DE CONTROLES**

No	Riesgos	Causas	Controles	Responsable		Periodicidad	Propósito	Cómo se realiza la actividad de control	Qué pasa con las observaciones o desviaciones	Evidencia de la ejecución del control	Solidez de
				¿Existe un responsable asignado a la ejecución del control?	¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones en la ejecución del control?	¿La oportunidad en que se ejecuta el control ayuda a prevenir la mitigación del riesgo o a detectar la materialización del riesgo de manera oportuna?	¿Las actividades que se desarrollan en el control realmente buscan por si sola prevenir o detectar las causas que pueden dar origen al riesgo, Ej.: verificar, validar, cotejar, comparar, revisar, etc.?	¿La fuente de información que se utiliza en el desarrollo del control es información confiable que permita mitigar el riesgo?	¿Las observaciones, desviaciones o diferencias identificadas como resultados de la ejecución del control son investigadas y resueltas de manera oportuna?	¿Se deja evidencia o rastro de la ejecución del control que permita a cualquier tercero con la evidencia llegar a la misma conclusión?	Rango de Calificación
1	Presionar a funcionarios o trabajadores para que favorezcan a terceros, tomen decisiones contrarias a derecho o a los intereses de la entidad.	Concentración de poder	Revisión y actualización de la matriz de responsabilidades	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	No se investigan y resuelven oportunamente	No existe	DÉBIL
		Inobservancia del manual de funciones, procedimientos, política de operaciones, caracterizaciones y/o matriz de responsabilidades	Inducción o reinducción de funciones, procedimientos, política de operaciones, caracterizaciones y matriz de responsabilidad por procesos.	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	No se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		0	0							No existe	DÉBIL
2	Ocultar o no publicar información insitucional exigida por la ley, para eludir el control social.	Inadecuado seguimiento de la oficina de control interno a los avances del planes institucionales y mapas de riesgos.	Actividades de seguimiento de control interno a los planes institucionales y mapas de riesgos	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		Falta de integridad en la gestión institucional	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		0	0								
3	Permitir la inclusión o permanencia de empresas transportadoras que no cumplen los requisitos normativos o reglamentarios	Ausencia de herramientas de control y verificación de requisitos	Establecimiento de Procedimientos y requisitos	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		Deficientes valores e integridad.	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		0	0								DÉBIL
4	Ocultar o no publicar información insitucional exigida por la ley, para eludir el control social.	No validación de las características o atributos de la información mínima obligatoria que se debe publicar o divulgar	Matriz de validación de las características esenciales de la información a publicar: actualidad, veracidad, completa, comprensible y reutilizable.	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	FUERTE
		Ausencia de controles sobre la publicación de la información y sobre la transparencia institucional.	Matriz de seguimiento a la publicación de información mínima obligatoria de acuerdo con la Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública y otros lineamientos de exposición de información	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	No existe	MODERADO
		0	0								
		Deficientes mecanismos de control	Verificar los soportes de la tasa de uso	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	No se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL

7	No Solicitar la Planilla de viaje expedida por la empresa de transportes para obtener beneficio propio o del conductor.	Amiguismo y afán de lucro	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		0	0								DÉBIL
8	No realizar los reportes de infracciones que realicen los vehículos (mantenimiento, mal estacionado) para favorecer a los presuntos infractores o para sacar provecho propio.	Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		Deficientes mecanismos de control	Monitoreo de reporte de infracciones	Asignado	Inadecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	No se investigan y resuelven oportunamente	No existe	DÉBIL
		0	0								
9	Autorizar en "Conduce" la expedición de una tasa de uso en tránsito cuando el destino es "de origen", para favorecer al transportador y/o al conductor.	Ausencia de mecanismos de control o verificación	Verificar en el sistema la captura de imagen de la planilla de viaje adjuntada a cada tasa de uso.	Asignado	Adecuado	Oportuna	Detectar	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	MODERADO
		Falta de actividades de seguimiento o auditoría	Seguimiento al interior del proceso	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	No se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		0	0								DÉBIL
10	Permitir la salida de vehículos de transporte de pasajeros sin pagar la tasa de uso, para favorecer al conductor o sacar provecho propio.	Amiguismo, afán de lucro, tráfico de influencias	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		Deficientes mecanismos de control	Monitoreo cobro de Tasa de Uso	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	MODERADO
		0	0								DÉBIL
11	No reportar el informe de prueba positiva de alcoholemia realizada al conductor a la empresa de transporte, para ocultar la irregularidad, o para beneficiar al conductor o para sacar provecho propio.	Deficientes mecanismos de control	Solicitar al operador de alcoholimetría el reporte de conductores positivos y confrontarlo con el reporte que me suministran los supervisores	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	FUERTE
		Amiguismo, tráfico de influencias	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		0	0								DÉBIL
12	Ordenar o permitir la reposición de la tasa de uso a un vehículo que tiene más de 24 horas de haber salido de la Terminal, para favorecer al conductor al eludir el pago de una nueva tasa de uso.	Ausencia de mecanismos de control y verificación	Monitorear las reposiciones de tasa de uso	Asignado	Adecuado	Oportuna	Detectar	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	MODERADO
		Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL







28	Elaborar pliegos de condiciones o estudios previos direccionados a proponentes específicos, para favorecerlos.	Ausencia de valores éticos	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		Negligencia	Pliegos tipo u objetivos	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	No existe	DÉBIL
		Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias, favorecimiento a terceros	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
29	No realizar o ejercer una supervisión deficiente de convenios o contratos para favorecer a contratistas o para obtener provecho.	Indebida asignación del supervisor del contrato	Elección de supervisor de acuerdo con idoneidad y competencias laborales	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	FUERTE
		Deficientes controles para cumplimiento del objeto contractual	Establecer formatos estandarizados de supervisión con lista de requisitos aplicables según objeto contractual	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	FUERTE
		Amiguismo, clientelismo, tráfico de influencias, favorecimiento a terceros	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
30	Sustraer, ocultar o alterar documentos institucionales para favorecer a terceros (adulteración de registros, falsificación de firmas, fuga de información sensible)	Tráfico de influencias	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		Deficientes controles internos en el proceso	Diligenciar el libro de control de préstamos cada vez que se solicite algún documento.	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	FUERTE
		Vulnerabilidad del sistema	Elaborar y actualizar la base de datos de los archivos existentes de la Entidad.	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	No se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
31	Filtrar información clasificada o reservada bajo custodia de la entidad, para favorecer a investigados, infractores, sujetos vigilados, peticionarios, demandantes o accionantes.	Flexibilidad en los instrumentos de revisión del cumplimiento del objeto contractual	Asignar usuarios y claves para el acceso a bases de datos con información clasificada, reservada y con la que tenga incidencia en los intereses de la entidad	Asignado	Adecuado	Oportuna	No es un control	Confiable	No se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		Deficientes valores y principios éticos	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		0	0								DÉBIL
		Deficientes controles internos en el proceso	Aplicar formatos estandarizados de supervisión con lista de requisitos aplicables según objeto contractual	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	MODERADO



37	Manipular los informes reglamentarios (austeridad en el gasto, defensa judicial y/o PQRS) para ocultar deficiencias	Amiguismo	Hacer seguimiento a la entrega y publicación de informes reglamentarios	Asignado	Adecuado	Oportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		Deficientes valores y principios éticos	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	Asignado	Adecuado	Inoportuna	Prevenir	Confiable	Se investigan y resuelven oportunamente	Completa	DÉBIL
		0	0								



los controles

Solidez del conjunto de controles

DÉBIL

MODERADO

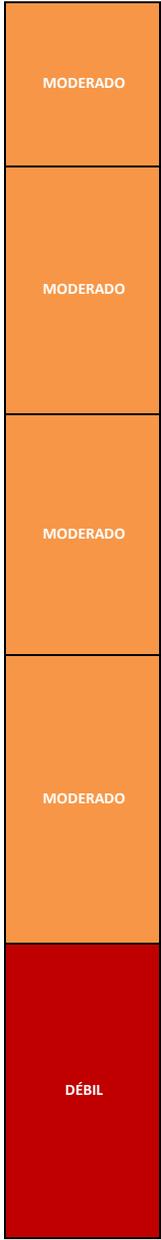
DÉBIL

MODERADO



MODERADO



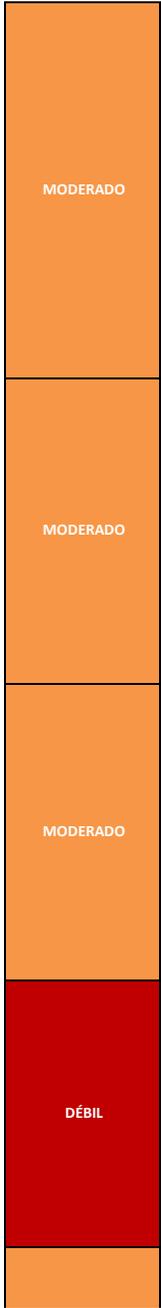


MODERADO

MODERADO

MODERADO

MODERADO



MODERADO

MODERADO

MODERADO

MODERADO

MODERADO

DÉBIL

## INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

No	CONTROLES	INDICADORES
1	Revisión y actualización de la matriz de responsabilidades	<b>Indicador de Gestión</b> # de matrices de responsabilidades por procesos actualizadas/ No de procesos institucionales (11) *100
	Inducción o reinducción de funciones, procedimientos, política de operaciones, caracterizaciones y matriz de responsabilidad por procesos.	<b>Indicador de Gestión</b> # de procesos a los que se brindó inducción o reinducción dirigida sobre la base documental de planeación estratégica / No de procesos institucionales (11) *100
2	Actividades de seguimiento de control interno a los planes institucionales y mapas de riesgos	<b>Indicador de Gestión</b> # de elementos de planeación estratégica monitoreados o evaluados a través de las herramientas estandarizadas dispuestas para tal fin / No de elementos de planeación estratégica monitoreados o evaluados *100
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado  <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
3	Establecimiento de Procedimientos y requisitos	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Procedimientos y requisitos elaborados
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado  <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100

4	Matriz de validación de las características esenciales de la información a publicar: actualidad, veracidad, completa, comprensible y reutilizable.	<b>Indicador de Gestión</b> # de información validada según matriz de características de información a publicar /# de información publicada * 100
	Matriz de seguimiento a la publicación de información mínima obligatoria de acuerdo con la Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública y otros lineamientos de exposición de información	<b>Indicador de Gestión</b> # de actividades de fortalecimiento de la cultura de trabajo en equipo desarrolladas / # de actividades de fortalecimiento de la cultura de trabajo en equipo programadas *100
7	Verificar los soportes de la tasa de uso	<b>Indicador de Gestión</b> # de soportes de tasa de uso verificados / # soportes de tasa de uso seleccionado según muestra *100
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
8	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
	Monitoreo de reporte de infracciones	<b>Indicador de Gestión</b> # de infracciones monitoreadas / # infracciones reportadas *100
9	Verificar en el sistema la captura de imagen de la planilla de viaje adjuntada a cada tasa de uso.	<b>Indicador de Gestión</b> # de tasas de uso con imagen de planilla verificadas/numero de tasas de uso vendidas *100
	Seguimiento al interior del proceso	<b>Indicador de Gestión</b> # seguimientos realizados/ # de seguimientos programados *100

10	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p align="center">Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center">No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
	Monitoreo cobro de Tasa de Uso	<p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center"># de tasas de uso monitoreadas / # de tasas de uso reportadas *100</p>
11	Solicitar al operador de alcoholimetría el reporte de conductores positivos y confrontarlo con el reporte que me suministran los supervisores	<p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center"># de Reportes positivos de alcoholimetría confrontados con reportes de los supervisores / # de reportes positivos de alcoholimetría reportados *100</p>
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p align="center">Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center">No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
12	Monitorear las reposiciones de tasa de uso	<p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center"># de tasas de uso en reposición revisadas / # de tasas de uso en reposición realizadas * 100</p>
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p align="center">Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center">No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados /</p>
13	Herramientas de monitoreo a las respuestas a las peticiones	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p align="center">Herramienta de monitoreo a PQR implementada</p>
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p align="center">Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center">No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>

14	Herramientas de monitoreo a las respuestas a las peticiones	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Herramienta de monitoreo a PQR implementada
	Controles internos	<b>Indicador de Gestión</b> No. de auditorías internas sobre las actuaciones disciplinarias, / No. de auditorías internas programadas sobre las actuaciones disciplinarias, *100
15	Controles internos	Indicador de Gestión No. de seguimientos sobre el cumplimiento de términos, recaudo de pruebas y gestión investigativa en las actuaciones disciplinarias / No. de seguimientos programados *100
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
16	Creación de una base de datos de consulta donde se registre la trazabilidad de todas las historias laborales históricas de la entidad	Base de dato implementada <b>Indicador de Gestión</b> # de historias laborales registradas /# de historias laborales total histórico entidad * 100
	Revisión de certificados	<b>Indicador de Gestión</b> No. de certificados laborales revisados por el Subgerente administrativo / No. de certificaciones laborales expedidas*100
17	Fortalecimiento de filtros al registro de nómina	<b>Indicador de Gestión</b> # de nóminas filtradas y firmadas por los responsables de su revisión y validación / # de nóminas pagadas en el periodo
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100

18	Gestionar la actualización del software financiero parametrizando los criterios obligatorios para realizar los pago respectivos	<b>Indicador de cumplimiento</b> Software financiero actualizado con parametros para pagos
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
19	Verificación del lleno de los requisitos	<b>Indicador de gestión</b> # de contratos pagados con el cumplimiento de requisitos / # de contratos pagados *100
	Gestionar la actualización del software financiero parametrizando los criterios necesarios para calcular los descuentos obligatorios en los pagos.	<b>Indicador de cumplimiento</b> Software financiero actualizado con parametros para pagos
20	Procedimientos de verificación de los cálculos aplicables a cada pago	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Herramienta ilustrativa implementada para hacer las liquidación de impuestos que contenga fuentes, conceptos, tasas y criterios de exenciones y descuentos
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
	Aplicación de los procedimientos para pago	<b>Indicador de gestión</b> # pagos realizados aplicando el procedimiento interno / # de pagfos realizados *100



	Establecer una revisión interna del contenido las consultas y actos administrativos antes de publicarlos, comunicarlos o notificarlos, comprobando su correspondencia con las normas vigentes y aplicables, con el Plan institucional y con los intereses de la entidad.	<p style="text-align: center;"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p style="text-align: center;">#. de Consultas y actos administrativos emitidos con revisión sobre su contenido / #. de Consultas, actos administrativos y conceptos emitidos *100</p>
25	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p style="text-align: center;"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p style="text-align: center;">Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p style="text-align: center;"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p style="text-align: center;">No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
	Asignar usuarios y claves para el acceso a bases de datos con información clasificada, reservada y con la que tenga incidencia en los intereses de la entidad	<p style="text-align: center;"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p style="text-align: center;">Usuarios y claves asignadas para acceso a información reservada, clasificada y confidencial</p>
26	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p style="text-align: center;"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p style="text-align: center;">Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p style="text-align: center;"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p style="text-align: center;">No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
	Revisar el cumplimiento de los requisitos esenciales en los procesos contractuales, antes de la selección del contratista, mediante una lista de chequeo.	<p style="text-align: center;"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p style="text-align: center;">#. de contratos suscritos con verificación de requisitos esenciales / #. de contratos suscritos *100</p>
27	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p style="text-align: center;"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p style="text-align: center;">Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p style="text-align: center;"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p style="text-align: center;">No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
	Establecer un reconocimiento no pecuniario en el Plan de Estímulos, para los funcionarios que proyectan los Estudios previos y los Pliegos de condiciones contractuales y que no hayan sido objeto de denuncias ni de quejas fundadas sobre su contenido, calidad, publicidad y objetividad	<p style="text-align: center;"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p style="text-align: center;">Plan de estímulos y bienestar con inclusión de Reconocimiento a funcionarios que proyectan conceptos jurídicos sin objeciones sobre su contenido ni su oportunidad.</p>

28	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
	Pliegos tipo u objetivos	<p align="center"><b>Indicador de Gestión</b> No. de Contratos de selección diferente a la contratación directa, realizados con pliegos estandarizados / No. de contratos, diversos a selección directa, suscritos *100</p>
29	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
	Elección de supervisor de acuerdo con idoneidad y competencias laborales	<p align="center"><b>Indicador de Gestión</b> # de supervisores con asignados de acuerdo con sus perfiles y disponibilidad de tiempo / # supervisores asignados*100</p>
	Establecer formatos estandarizados de supervisión con lista de requisitos aplicables según objeto contractual	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b> Formatos de supervisión de contratos estandarizados</p>
30	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>

	Diligenciar el libro de control de préstamos cada vez que se solicite algún documento.	<b>Indicador de Gestión</b> # de registros de préstamos de documentos o archivos / # de préstamos de documentos o archivos realizados *100
31	Elaborar y actualizar la base de datos de los archivos existentes de la Entidad.	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Bases de datos actualizadas
	Asignar usuarios y claves para el acceso a bases de datos con información clasificada, reservada y con la que tenga incidencia en los intereses de la entidad	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Usuarios y claves asignadas para acceso a información reservada, clasificada y confidencial
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
32	Aplicar formatos estandarizados de supervisión con lista de requisitos aplicables según objeto contractual	<b>Indicador de Gestión</b> # de informes de supervisión realizados con el formato adoptado por la entidad / # de informes de supervisión elaborados *100
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100
33	Controles internos	<b>Indicador de Gestión</b> No. de auditorías realizadas sobre el proceso contractual, incluyendo las labores de supervisión respecto del cumplimiento de las obligaciones de los contratistas, y de emitir pronunciamientos sobre la calidad de las obras y, la correspondencia de los materiales utilizados y suministrados con las características técnicas pactadas / No. de auditorías programadas.
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado <b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100

34	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p align="center">Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center">No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
	Implementar mecanismos de protección y seguridad sobre las bases de datos de la entidad	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p align="center">Herramientas de seguridad sobre las bases de datos implementadas</p>
35	Publicar los informes de visitas internas en el sitio web insitucional	<p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center"># de informes definitivos de visitas internas publicados en el enlace de Transparencia y acceso a la información de la TTBAQ / # de informes definitivos de visitas internas comunicados</p>
	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p align="center">Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center">No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
36	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p align="center"><b>Indicador de Cumplimiento</b></p> <p align="center">Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center">No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
	Incluir en el plan de visitas anuales los procesos que presentan mayores deficiencias en informes anteriores de la oficina de la CDA los que presentan mayores rezagos en el cumplimiento del plan de acción y Plan estratégico institucional, denuncias o por petición del Gerente	<p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center"># de procesos y temas con mayores riesgos y complejidades incluidos en el Plan anual de visitas / # de procesos y temas con mayores riesgos y complejidades *100</p>
	Hacer seguimiento a la entrega y publicación de informes reglamentarios	<p align="center"><b>Indicador de Gestión</b></p> <p align="center"># de informes reglamentarios con seguimiento / # de informes reglamentarios publicados y entregados *100</p>

37	Implementación y Socialización del Código de Integridad, que implique realización de encuestas, compromisos éticos, incorporación de actividades de fortalecimiento de los valores y la ética en el Plan de acción de talento humano, y realización de actividades de promoción de la ética y los valores en la organización	<p style="text-align: center;"><b>Indicador de Cumplimiento</b> Código de Integridad adoptado y socializado</p> <p style="text-align: center;"><b>Indicador de Gestión</b> No. de eventos de fortalecimiento y promoción de valores y la ética ejecutados / No. de eventos programados *100</p>
----	--	---

