

ESE HOSPITAL DEL SUR GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA									
MATRIZ DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN INSTITUCIONAL									
RIESGO	DESCRIPCIÓN	CAUSA	ESTRATEGIAS GENERALES	EFECTO	POLITICAS DE MANEJO		CRITERIO ESPERADO	PERIODICIDAD	SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE RIESGOS
					Acción de manejo	Contingencia			
Tráfico de influencias	Influir sobre otro funcionario público o autoridad, prevaleciendo del ejercicio de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de su relación personal o jerárquica con éste o con otro funcionario o autoridad para obtener un resultado que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico o cualquier otra contraprestación para sí o para un tercero	Fallas en los controles del proceso	Modelo de escucha activa del cliente externo Supervisión de conductas éticas del personal por parte de las gestoras de bienestar Acompañamiento permanente de la alianza de usuarios Seguimiento sistemático por parte de control interno	Sanciones de antes de control Pérdida de imagen institucional	Acción Evitar: Fortalecer los procesos de supervisión • Fortalecer el proceso de inducción y reinducción a todo el personal de la institución. Fortalecer la capacitación de los usuarios con respecto a la gestión ética de los funcionarios públicos Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario y comité de gestión humana	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta	<1%	Trimestral	La entidad continúa con la dinámica de fortalecer todo lo relacionado con la Transparencia y Acceso a la Información, por medio de la publicación de información a través de los diferentes canales, permitiendo mostrar a los grupos de interés el que hacer de la Administración, ya que esto se constituye en una de las principales herramientas para prevenir actos de corrupción.
		Fallas en la supervisión del personal	Supervisión sistemática del personal, por parte de los jefes directos						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
		Fallas en la educación brindada al usuario con respecto a la gestión pública transparente	Charlas en salas de espera con respecto a función pública transparente						
Fallas relacionadas con los medios de comunicación dispuestos para el usuario	Modelo de escucha activa del cliente externo y disponibilidad de medios de comunicación para el cliente externo								
Manejo Indebido de la nomina	Pagar servicios no prestados, pagar cuantías superiores a las establecidas para favorecer a un funcionario o servidor público y sacar provecho de esta diferencia	Fallas en los controles del proceso	Política financiera Software empresarial Reentrenamiento sistemático del personal Seguimiento sistemático por parte de control interno	Sanciones de antes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Perdidas financieras	Acción evitar: Fortalecer los autocontroles del proceso y la validación de la información por parte de contabilidad Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta Reversar la transacción o hacer cobro de excedentes pagados por nómina que no estén debidamente justificados	<1%	Trimestral	La Entidad participa de la Red Interinstitucional de Transparencia y lucha contra la corrupción- RITA, espacio mensual en el cual se verifica cualquier posible hecho de corrupción y se plantean estrategias de acción, de seguimiento o de prevención dentro de las entidades. Producto de esto, para el mes de agosto se proyecta el segundo Foro con temáticas que apuntan a fortalecer la lucha contra la corrupción. Se evidenció a través de los diferentes reportes de PQRS que durante el periodo no se presentaron quejas o denuncias relacionadas con posibles actos de corrupción. Asimismo, se evidenció que durante el periodo enero-abril no se recibió ningún tipo de notificación por parte de la Oficina de Control Disciplinario acerca de la existencia de quejas o denuncias por hechos de corrupción que involucren a los funcionarios de la E.S.E. Hospital del Sur GJP.
		Fallas en la validación de la información	Validación de información relacionada con nómina por parte de contabilidad y presupuesto						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
		Fallas en la supervisión del personal	Supervisión sistemática del personal, por parte de los jefes directos						
Pago Por Servicios No recibidos relacionados con la contratación de la ESE	Fallas en el control del cumplimiento de los servicios contratados por la entidad, que lleva al pago de servicios no recibidos	Fallas en los controles del proceso	Política financiera Delegación de supervisión e interventoría de contratos Seguimiento sistemático de la contratación por parte del comité de contratación Seguimiento sistemático por parte de control interno	Sanciones de antes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Perdidas financieras	Acción evitar: Fortalecer la competencia de los supervisores y 7o interventores de contratos Fortalecer el seguimiento a la contratación por parte del comité de contratación Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta Cobro de excedentes pagados con respecto a la contratación	<1%	Trimestral	Durante este periodo el riesgo no se materializó, por lo que se concluye que los controles y las acciones han sido efectivas, por lo tanto, no es necesario implementar acciones de mejoramiento adicionales a las ya establecidas; sin embargo como se manifestó en párrafos anteriores, se ha buscado por diferentes medios y estrategias, incorporar la cultura de la prevención dentro de la organización.
		Fallas en la supervisión de los contratos	Delegación de supervisión e interventoría de contratos Seguimiento sistemático de la contratación por parte del comité de contratación Seguimiento sistemático por parte de control interno						
		Fallas en la competencia de los supervisores de contratos	Reentrenamiento sistemático de los supervisores de contratos						
Contratación con incumplimiento de los lineamientos del estatuto de contratación	Favorecimiento a terceros, adjudicando contratos a proveedores y contratistas que no cumplen con los requisitos mínimos legales, invitaciones adaptadas para favorecer a proveedores y/o contratistas específicos obteniendo beneficios económicos o contraprestaciones por esta práctica.	Fallas en los controles del proceso	Seguimiento sistemático de la contratación por parte del comité de contratación Seguimiento sistemático por parte de control interno	Sanciones de antes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Perdidas financieras	Acción evitar: Fortalecer el seguimiento a la contratación por parte del comité de contratación Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta	<1%	Trimestral	
		Fallas del seguimiento de los contratos por parte del comité de contratación							
Acceder a soborno o dadas	Aceptar o recibir dinero o regalos de un tercero con el fin de favorecerlo en la adjudicación de un contrato o en el pago de servicios no prestados a cabalidad por parte del proveedor o contratista, generando detrimento patrimonial.	Fallas en los controles del proceso	Modelo de escucha activa del cliente externo Supervisión de conductas éticas del personal por parte de las gestoras de bienestar Acompañamiento permanente de la alianza de usuarios Charlas en salas de espera con respecto a función pública Seguimiento sistemático por parte de control interno	Sanciones de antes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Pérdida de imagen institucional	Acción Evitar: Fortalecer los procesos de supervisión Fortalecer el proceso de inducción y reinducción a todo el personal de la institución con respecto a la gestión ética Fortalecer la capacitación de los usuarios con respecto a la gestión ética de los funcionarios públicos Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta Exigir la devolución de la dádiva recibida	<1%	Trimestral	
		Fallas en la supervisión del personal	Supervisión sistemática del personal, por parte de los jefes directos						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
Traslado inapropiado de recursos	Adjudicación de los recursos en rubros diferentes a los autorizados en el gasto institucional.	Fallas en los controles del proceso	Política financiera Software empresarial Validación de información financiera por parte de contabilidad Seguimiento sistemático por parte de control interno	Sanciones de antes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Pérdida de imagen institucional Perdidas financieras	Acción a evitar: Restricción de claves para acceder a los software y aplicativos institucionales Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta Reversar la transacción o hacer cobro recursos con traslado inapropiado	<1%	Trimestral	
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						

RIESGO	DESCRIPCIÓN	CAUSA	ESTRATEGIAS GENERALES	EFECTO	POLITICAS DE MANEJO		CRITERIO ESPERADO	PERIODICIDAD	SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE RIESGOS
					Acción de manejo	Contingencia			
Manejo Indebido Del Dinero Recaudado En Cajas	Apropiación del dinero de la entidad por parte del funcionario responsable del proceso de recaudo, adulteración de registros y cuentas de cobro	Fallas en los controles del proceso	Política financiera Software empresarial Arqueo de cajas Seguimiento sistemático por parte de control interno	Sanciones de entes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Perdidas financieras	Acción evitar: Caudres diarios de caja Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta Cobro de descuadres de caja	<1%	Trimestral	La entidad continúa con la dinámica de fortalecer todo lo relacionado con la Transparencia y Acceso a la Información, por medio de la publicación de información a través de los diferentes canales, permitiendo mostrar a los grupos de interés el que hacer de la Administración, ya que esto se constituye en una de las principales herramientas para prevenir actos de corrupción. La Entidad participa de la Red Interinstitucional de Transparencia y lucha contra la corrupción- RITA, espacio mensual en el cual se verifica cualquier posible hecho de corrupción y se plantean estrategias de acción, de seguimiento o de prevención dentro de las entidades. Producto de esto, para el mes de agosto se proyecta el segundo Foro con temáticas que apuntan a fortalecer la lucha contra la corrupción. Se evidenció a través de los diferentes reportes de PQRS que durante el periodo no se presentaron quejas o denuncias relacionadas con posibles actos de corrupción. Asimismo, se evidenció que durante el periodo enero-abril no se recibió ningún tipo de notificación por parte de la Oficina de Control Disciplinario acerca de la existencia de quejas o denuncias por hechos de corrupción que involucren a los funcionarios de la E.S.E. Hospital del Sur GJP.
		Fallas en la supervisión del personal	Supervisión sistemática del personal, por parte de los jefes directos Patrullajes de facturación Grupo de mejoramiento de facturación						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
Manipulación O Adulteración De La Información	Manipulación o adulteración de los registros de los sistemas de información de la entidad (inventarios, bases de datos) encubriendo o adaptando esta para lucro propio o favorecimiento a terceros	Fallas en los controles del proceso	Software empresarial Control de matriz de información primaria y secundaria	Sanciones de entes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Pérdida de imagen institucional	Acción evitar: Acceso a software y aplicativos empresariales con claves restringidas Control de información primaria y secundaria Validación de la información Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta	<1%	Trimestral	Se evidenció a través de los diferentes reportes de PQRS que durante el periodo no se presentaron quejas o denuncias relacionadas con posibles actos de corrupción. Asimismo, se evidenció que durante el periodo enero-abril no se recibió ningún tipo de notificación por parte de la Oficina de Control Disciplinario acerca de la existencia de quejas o denuncias por hechos de corrupción que involucren a los funcionarios de la E.S.E. Hospital del Sur GJP.
		Fallas relacionadas con la restricción de acceso	Software empresarial con perfiles asignados para el acceso Áreas con acceso restringido Camaras de seguridad						
		Fallas relacionadas con la validación de la información	Software empresarial Control de matriz de información primaria y secundaria Presentación de informes de gestión de los procesos y los informes emitidos a los entes de control, ante el comité de calidad y control interno						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
Pérdida de Confidencialidad En La Información	Utilizar inescrupulosamente la información confidencial (historias clínicas, bases de datos) de la entidad, revelándole ésta a terceros o utilizándola para prácticas diferentes a las institucionales Suministrar información y orientación, sobre los servicios y funciones de la entidad, o datos relevantes que puedan perjudicar o poner en riesgo a la Entidad	Fallas en los controles del proceso	Modelo de escucha activa del cliente externo Supervisión de conductas éticas del personal por parte de las gestoras de bienestar Acompañamiento permanente de la alianza de usuarios Seguimiento sistemático por parte de control interno Firma del código de ética desde el ingreso	Sanciones de entes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Pérdida de imagen institucional	Acción evitar: Software con claves que restringen el acceso a la información. Firma de código de ética desde el ingreso del funcionario Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta	<1%	Trimestral	Durante este periodo el riesgo no se materializó, por lo que se concluye que los controles y las acciones han sido efectivas, por lo tanto, no es necesario implementar acciones de mejoramiento adicionales a las ya establecidas; sin embargo como se manifestó en párrafos anteriores, se ha buscado por diferentes medios y estrategias, incorporar la cultura de la prevención dentro de la organización.
		Fallas en la supervisión del personal	Supervisión sistemática del personal, por parte de los jefes directos						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
		Fallas relacionadas con la restricción de acceso	Software empresarial con perfiles asignados para el acceso Áreas con acceso restringido Camaras de seguridad						
Concusión o cobro indebido para la realización de tramites institucionales	Cobro de contribución o prebendas que no corresponde o es más alto del real, por la realización de un trámite institucional o para el favorecimiento en la asignación de un servicio de la entidad	Fallas en los controles del proceso	Modelo de escucha activa del cliente externo Supervisión de conductas éticas del personal por parte de las gestoras de bienestar Acompañamiento permanente de la alianza de usuarios Seguimiento sistemático por parte de control interno	Sanciones de entes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Pérdida de imagen institucional	Acción Evitar: Fortalecer los procesos de supervisión Fortalecer el proceso de inducción y reinducción a todo el personal de la institución con respecto a la gestión ética Fortalecer la capacitación de los usuarios con respecto a la gestión ética de los funcionarios públicos Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta	<1%	Trimestral	Durante este periodo el riesgo no se materializó, por lo que se concluye que los controles y las acciones han sido efectivas, por lo tanto, no es necesario implementar acciones de mejoramiento adicionales a las ya establecidas; sin embargo como se manifestó en párrafos anteriores, se ha buscado por diferentes medios y estrategias, incorporar la cultura de la prevención dentro de la organización.
		Fallas en la supervisión del personal	Supervisión sistemática del personal, por parte de los jefes directos						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
Peculado o apropiación ilícita de dineros publicos	Apropiación ilícita de recursos monetarios pertenecientes al Estado	Fallas en el control de los procesos que manejan recursos financieros	Política financiera Software empresarial y la validación de información financiera por parte de contabilidad Arqueos de caja; Revisoria fiscal; Control interno	Sanciones de entes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Pérdida de imagen institucional Perdidas financieras	Acción Evitar: Fortalecer los procesos de supervisión Fortalecer el proceso de inducción y reinducción a todo el personal de la institución con respecto a la gestión ética Fortalecer la capacitación de los usuarios con respecto a la gestión ética de los funcionarios públicos Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta	<1%	Trimestral	Durante este periodo el riesgo no se materializó, por lo que se concluye que los controles y las acciones han sido efectivas, por lo tanto, no es necesario implementar acciones de mejoramiento adicionales a las ya establecidas; sin embargo como se manifestó en párrafos anteriores, se ha buscado por diferentes medios y estrategias, incorporar la cultura de la prevención dentro de la organización.
		Fallas en la supervisión del personal	Supervisión sistemática del personal, por parte de los jefes directos						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reinducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
		Fallas relacionadas con la restricción de acceso	Software empresarial con perfiles asignados para el acceso Áreas con acceso restringido Camaras de seguridad Cajas de seguridad						

RIESGO	DESCRIPCIÓN	CAUSA	ESTRATEGIAS GENERALES	EFECTO	POLITICAS DE MANEJO		CRITERIO ESPERADO	PERIODICIDAD	SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE RIESGOS
					Acción de manejo	Contingencia			
Prevaricato o incumplimiento de funciones y responsabilidades	Delito en el cual incurrir los funcionarios cuando faltan, ya sea, a sabiendas o por ignorancia inexcusable, a las obligaciones y deberes inherentes al cargo que desempeñan, es decir, falta de ética pública RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA Actos o hechos de un funcionario o empleado, que sin tipificarse como un delito, perturban el normal, cabal y adecuado cumplimiento de las funciones asignadas a la persona.	Fallas relacionadas con la concertación de compromisos y la evaluación de desempeño del personal	Cronograma de evaluaciones de desempeño de todos los funcionarios Adopción del modelo de gestión por competencias Cocertación de compromisos por competencias y de acuerdo a los lineamientos del DAFP	Sanciones penales, fiscales y disciplinarias	Acción evitar: Evaluaciones de desempeño sistemáticas y supervisión del personal Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario y al comité de talento humano	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta Plan de mejora individual	<1%	Trimestral	La entidad continúa con la dinámica de fortalecer todo lo relacionado con la Transparencia y Acceso a la Información, por medio de la publicación de información a través de los diferentes canales, permitiendo mostrar a los grupos de interés el que hacer de la Administración, ya que esto se constituye en una de las principales herramientas para prevenir actos de corrupción. La Entidad participa de la Red Interinstitucional de Transparencia y lucha contra la corrupción- RITA, espacio mensual en el cual se verifica cualquier posible hecho de corrupción y se plantean estrategias de acción, de seguimiento o de prevención dentro de las entidades. Producto de esto, para el mes de agosto se proyecta el segundo Foro con temáticas que apuntan a fortalecer la lucha contra la corrupción.
		Fallas en la supervisión del personal	Supervisión sistemática del personal, por parte de los jefes directos						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reintroducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno. Opera por la acción u omisión de las funciones de una persona, que de una u otra manera perjudique el correcto desempeño de un determinado ente	Procesos sistemáticos de inducción, reintroducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
Soborno a personas internas y/o externas	Se trata de un delito cuando un funcionario público exige un pago o regalo para concretar una acción u omitirla.	Fallas en los controles del proceso	Modelo de escucha activa del cliente externo Supervisión de conductas éticas del personal por parte de las gestoras de bienestar Acompañamiento permanente de la alianza de usuarios Seguimiento sistemático por parte de control interno	Sanciones de entes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Pérdida de imagen institucional	Acción evitar: Firma del código de ética Supervisión del personal Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta	<1%	Trimestral	Se evidenció a través de los diferentes reportes de PQRS que durante el periodo no se presentaron quejas o denuncias relacionadas con posibles actos de corrupción. Asimismo, se evidenció que durante el periodo enero-abril no se recibió ningún tipo de notificación por parte de la Oficina de Control Disciplinario acerca de la existencia de quejas o denuncias por hechos de corrupción que involucren a los funcionarios de la E.S.E. Hospital del Sur GJP.
		Fallas en la supervisión del personal	Supervisión sistemática del personal, por parte de los jefes directos						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reintroducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reintroducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
Despilfarro de recursos institucionales	Inadecuada utilización de los recursos públicos	Fallas en los controles del proceso	Política financiera Software empresarial y la validación de información financiera por parte de contabilidad Arqueos de caja Revisoría fiscal Control interno Patrullajes de sedes integradas en red Seguimiento a la gestión de los procesos en el comité de calidad y control interno Control por parte del comité financiero, comité de glosas y comité de sostenibilidad Plan de saneamiento fiscal y financiero Control por parte del comité de GG HH Auditoría médica Auditoría de concurrencia	Sanciones de entes de control Sanciones de tipo legal y pecuniario Pérdida de imagen institucional Perdidas financieras	Acción evitar: Fortalecer estrategias para control de recursos desde todos los procesos Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta Cobro de recursos despilfarrado	<1%	Trimestral	Durante este periodo el riesgo no se materializó, por lo que se concluye que los controles y las acciones han sido efectivas, por lo tanto, no es necesario implementar acciones de mejoramiento adicionales a las ya establecidas; sin embargo como se manifestó en párrafos anteriores, se ha buscado por diferentes medios y estrategias, incorporar la cultura de la prevención dentro de la organización.
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reintroducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reintroducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
Acoso Laboral	Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo	Fallas relacionadas con la operación del comité de acoso laboral	Cronogramas y planes de trabajo de los comités de: Comité de acoso laboral Comité de ética Seguimiento de planes de trabajo por parte de Control interno	Sanciones penales, fiscales y disciplinarias	Acción evitar: Campañas de sensibilización por parte del comité de convivencia laboral Programa de humanización del cliente interno y externo Firma del código de ética	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta	<1%	Trimestral	La entidad continúa con la dinámica de fortalecer todo lo relacionado con la Transparencia y Acceso a la Información, por medio de la publicación de información a través de los diferentes canales, permitiendo mostrar a los grupos de interés el que hacer de la Administración, ya que esto se constituye en una de las principales herramientas para prevenir actos de corrupción. La Entidad participa de la Red Interinstitucional de Transparencia y lucha contra la corrupción- RITA, espacio mensual en el cual se verifica cualquier posible hecho de corrupción y se plantean estrategias de acción, de seguimiento o de prevención dentro de las entidades. Producto de esto, para el mes de agosto se proyecta el segundo Foro con temáticas que apuntan a fortalecer la lucha contra la corrupción.
		Fallas relacionadas con la accesibilidad de comunicación del cliente interno	Modelo de escucha activa del cliente interno						
		Desconocimiento del reglamento interno de trabajo	Procesos sistemáticos de inducción, reintroducción y formación, que incluyan la divulgación del reglamento interno de trabajo						
		Desconocimiento del código de ética y buen gobierno	Procesos sistemáticos de inducción, reintroducción y formación, que incluyan la divulgación del código de ética y buen gobierno y el estatuto anticorrupción						
Gestión de equipos biomédicos y de soporte asistencial	Fraude en adquisición o en la baja de equipos	Fallas en los controles del proceso	Segregación de funciones en el estudio en mercado, elegir posibles candidatos	Perdidas financieras Sanciones de entes de control	Acción Evitar: Fortalecer los procesos de supervisión • Fortalecer el proceso de inducción y reintroducción a todo el personal de la institución. Fortalecer la capacitación de los usuarios con respecto a la gestión ética de los funcionarios públicos Acción transferir: a control interno, quien a su vez reporta a comité de control interno disciplinario y comité de gestión humana	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta Exigir la devolución de dineros	<1%	Trimestral	Se evidenció a través de los diferentes reportes de PQRS que durante el periodo no se presentaron quejas o denuncias relacionadas con posibles actos de corrupción. Asimismo, se evidenció que durante el periodo enero-abril no se recibió ningún tipo de notificación por parte de la Oficina de Control Disciplinario acerca de la existencia de quejas o denuncias por hechos de corrupción que involucren a los funcionarios de la E.S.E. Hospital del Sur GJP.
		Debilidades en la contratación del empleado público	Concepto Técnico por escrito para dar de baja equipos						
		Fallas en la supervisión del personal							
Gestión de la Adquisición de Bienes o Servicios	Tener relación contractual o comercial con personas relacionadas con lavado de activos y/o Financiación del Terrorismo/Corrupción (LA/FT/CO)	Acción u omisión de las funciones de la persona que realiza la contratación	Seguimiento al cumplimiento de los requisitos del formato registro de proveedores	Pérdida de imagen institucional Sanciones penales, fiscales y disciplinarias	Acción Evitar: Fortalecer los procesos de supervisión Fortalecer el proceso de inducción y reintroducción a todo el personal de la institución con respecto a la gestión ética Fortalecer la capacitación de los usuarios con respecto a la gestión ética de los funcionarios públicos En su rol de Relación con entes de control la Oficina de C.I. reporta a los entes de control pertinentes	Dar inicio a la investigación disciplinaria de la conducta	<1%	Trimestral	Durante este periodo el riesgo no se materializó, por lo que se concluye que los controles y las acciones han sido efectivas, por lo tanto, no es necesario implementar acciones de mejoramiento adicionales a las ya establecidas; sin embargo como se manifestó en párrafos anteriores, se ha buscado por diferentes medios y estrategias, incorporar la cultura de la prevención dentro de la organización.
		Fallas en los controles del proceso	Validación en Listas Restrictivas de Riesgo LA/FT						
		Presiones indebidas	Reiteración en la divulgación del Código de Ética						
		Pago de favores políticos							