CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER S.A. E.S.P.
SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN
SEGUNDO CUATRIMESTRE 2021

Código Riesgo	Nombre del riesgo	Escenario de riesgo	Probabilidad	Consecuencia	Nivel de Riesgo 2020	Controles existentes	Evaluación del Diseño del Control	Eficacia de los controles	Acciones adelantadas durante el Segundo cuatrimestre 2021	Observaciones Auditoría
R1	**Abuso del poder/ autoridad**	Uso indebido de las atribuciones de un trabajador frente a alguien que está en una situación de dependencia o subordinación.	Baja	Mínima	Aceptable	Sensibilización sobre aspectos éticos	Alto	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado no se materializó el riesgo Abuso del poder o de autoridad.	La representante del Comité de Ética manifiesta que durante el período no se presentó ninguna situación con riesgos abuso de poder o autoridad. En cuanto a la sensibilización de temas éticos, se presentaron los siguientes avances: Fue creado un repositorio de información sobre temas éticos en la página web de CENS en el espacio denominado "Gestión Ética", enlace https://www.cens.com.co/institucional/transparencia/control#Gesti-n-tica-650 Se diseñaron campañas de publicidad a través de videos, banner en bitácora y como fondo de pantalla de los computadores sobre el tema de principios corporativos. En cuanto a la Medición de Clima Ético, se aplicó Encuesta a todos los trabajadores del 10 al 27 de agosto 2021, sin embargo se mantendría abierta hasta el 10 de septiembre a fin de obtener mayor cobertura de diligenciamiento. Se diseñó la estructura de la temática sobre "Dilemas Éticos" con énfasis en el rol de Interventoría; con el objeto de implementarla, se solicitó un espacio dentro del Seminario virtual Taller gestoría técnica y administrativa realizado el 29 y 30 de julio 2021, con participación de los interventores. Se participó en cada evento de los procesos de Inducción Organizacional, se realizo 1 mensual para un total de 4 con corte a agosto de 2021.	En el segundo cuatrimestre 2021 el Comité de Ética, junto con el equipo Gestión del Cambio lograron avances en la implementación del Plan de acción del Comité de Ética 2021. Para el próximo cuatrimestre se espera obtener los resultados de la Medición de Clima Ético y las propuestas de acción.
						Medición del clima ético en la organización.	Alto		En cuanto a la Medición de Clima Ético, se envió Encuesta a todos los trabajadores del 10 al 27 de agosto 2021, sin embargo al 30 agosto se obtuvo una participación del 60%, por lo que se consideró mantenerla abierta hasta el 10 de septiembre a fin de obtener mayor cobertura; Como las respuestas de los trabajadores es anónima, de manera semanal se envía a los jefes para su promoción y asegurar el porcentaje de avance de diligenciamiento de la Encuesta.	
						Comité de Conviviencia	Alto		La representante del Comité de Convivencia Laboral manifestó que durante el cuatrimestre mayo-agosto no se presentaron situaciones asociadas al escenario de riesgo de abuso de poder o cualquier otro escenario que haya sido abordado en este Comité. Se diseñó campaña comunicacional con varias piezas para divulgar internamente relacionada con el Comité de Convivencia, la cual está en desarrollo. Mediante correo electrónico de la Unidad de Comunicaciones, el 25 de agosto 2021 el Comité de Convivencia Laboral lanzó campaña a reflexionar sobre la Convivencia. Tip 1: "!Recuerda! La puerta a la empatía es una sonrisa, la apertura es la escucha. La prudencia y el mantener intacta la confianza, son la clave para vivir en armonía", "Conviviendo en armonía en CENS aportamos a un mundo mejor".	
R2	**Concusión**	Solicitud de cobros injustificados y arbitrarios que exige o hace pagar un trabajador o contratista en provecho propio para omitir o realizar actividades inherentes a su cargo.	Baja	Menor	Aceptable	Línea Ética Contacto Transparente	Alto	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado no se materializó el riesgo concusión.	Durante el cuatrimestre mayo a agosto 2021, a través de la Línea Ética Contacto Transparente, se recibió un incidente, por presunta Uso Indebido de Activos, se realizaron los análisis preliminares y se citó a Comité de reclamos a fin de dar inicio al proceso disciplinario. Se citó a trabajador para oirlo en descargos pero se encuentra incapacitado desde hace 2 meses; La información del el Incidente 42525 se envió a contacto tansparente EPM . Se realizó campaña de divulgación para el Público Externo a través del programa Buenas Energías, Facebook Life y en Twiter; Para el público interno, se divulgó campaña a través de la revista Cens.com, Alo CENS, así mismo, se promociona el uso de la Línea Ética al respaldo en la factura CENS.	Se evidencia una importante divulgación de la Línea Ética Contacto Transparente tanto para público interno como externo. Así mismo, se observa la gestión realizada sobre la sensibilización de efectuar Declaración de Transparencia a través de diferentes medios de comunicación.
						Declaración de transparencia	Alto		En el cuatrimestre se sensibilizó sobre la Declaración de Transparencia en los espacios de inducción para nuevos trabajadores del 4 de mayo, 3 de junio, 7 de julio y 3 de agosto. Asimismo, a través de una pieza comunicacional del 27 de agosto 2021, dirigida al personal operativo, se divulgó el avance y se invitó a aceptarla. En el trimestre, se presentó un incremento del 3.28%, con una avance total de aceptación del 88.28%, es decir, 565 de 640.	
						Auditorías de control	Alto		Durante el período se culminaron tres informes de Auditoría, los cuales no presentaron riesgos de concusión..	
						Divulgación y sensibilización del Manual de conflicto de intereses	Alto		La divulgación del Manual de conflicto de intereses, desde el alcance de las actividades de Gestión Integral del Riesgo, se realizó a través de la invitación a todo el personal mediante de tips comunicacionales internos del 13 de julio y del 25 de agosto de 2021 invitando a realizar o actualizar la Declaración de conflicto de intereses . Asimismo, se socializó la Declaración de conflicto de interes en las jornadas e inducción para nuevos trabajadores el 4 de mayo, 3 de junio, 7 de julio y 3 de agosto 2021.	

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER S.A. E.S.P.
SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN
SEGUNDO CUATRIMESTRE 2021

Código Riesgo	Nombre del riesgo	Escenario de riesgo	Probabilidad	Consecuencia	Nivel de Riesgo 2020	Controles existentes	Evaluación del Diseño del Control	Eficacia de los controles	Acciones adelantadas durante el Segundo cuatrimestre 2021	Observaciones Auditoría
R3	**Conflicto de Intereses**	Situación que pueda restar independencia, equidad, u objetividad en las actuaciones o que puedan llevar a adoptar decisiones o a ejecutar actos que vayan en beneficio propio o de terceros.	Baja	Menor	Aceptable	Divulgación y sensibilización del Manual de conducta empresarial	Alto	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado no se materializó el riesgo.	El Manual de Conducta Empresarial de CENS es una extensión del Código de Ética y de la Política de Cero Tolerancia frenta al fraude, la corruppción y el soborno. El propósito del Manual es brindar un modelo de actuación basado en los principios y valores de las empresas que conforman el Grupo EPM y que los trabajadores conozcamos, entendamos, aceptemos y razonemos sobre el actuar ético y mantengamos conectada la ética con nuestro trabajo, ya que esta es una orientación práctica de la conducta.	Se evidencia que se continúa divulgando el Manual de Conflicto de Interés e invitando a los trabajadores a Declararlo en caso de presentar un conflicto real o potencial. Se evidencia que el Manual de Conducta Empresarial a pesar de ser una extensión del Código de Ética, ofrece claridad en las situaciones que pudiera enfrentar un trabajador al tomar una decisión, por lo que se recomienda generar divulgación y sensibilización sobre el mencionado Manual.
						Declaración de conflicto de intereses	Medio		Durante el cuatrimestre tres trabajadores reportaron situaciones potenciales de conflicto de intereses las cuales fueron remitidas al Comité de Ética para el Análisis respectivo. Se realizaron 2 sesiones del Comité de Ética: 1 reunión extraordinaria y 1 ordinaria. En la reunión extraordinaria del Comité, en Acta 002 del 5 de mayo 2021, se evaluó y definió un conflicto de interés como potencial - real y se decidió apartar al trabajador de la gestión donde se generaba el conflicto; En junio se presentó otra situación de conflicto de interés y también se recomendó al trabajador apartarse de la situación que ocasionaba el conflicto real. Igualmente, se realizó invitación a todo el personal a realizar o actualizar la declaración de conflicto de intereses a través de tips comunicacionales internos del 13 de julio y del 25 de agosto de 2021. Asimismo, se socializó la declaración de conflicto de interes en las jornadas e inducción para nuevos trabajadores del 4 de mayo, 3 de junio, 7 de julio y 3 de agosto. Se está gestionando la posibilidad de documentar en el SGI, como documento externo, la "Guía para la identificación de conflictos de intereses reales o potenciales en la labor que se desempeña", la cual tiene alcance para todas las Empresas que conforman el Grupo EPM.	
R4	**Malversación de fondos**	Empleo de recursos financieros para destinación diferente al establecido en las normas o a lo aprobado por los competentes.	Baja	Mínima	Aceptable	Parametrización de los sistemas, asignación de perfiles teniendo en cuenta segregación de funciones y trazabilidad de la información.	Alto	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado no se materializó el riesgo malversación de fondos.	Dentro de los informes de Auditoria ejecutados se aplicaron pruebas sobre la parametrización de los sistemas de información, segregación de fuciones y trazabilidad de información. En el informe sobre "Proceso de selección de Personal" se identificó que el perfil denominado "Recruiting - Power Manager" de la herramienta HCM/Taleo había sido compartido a las Profesionales que en algún momento habían reemplazado el cargo, no obstante, también se identificó que el perfil lo asigna automáticamente el sistema HCM y que no les era prosible visualizar información de los procesos de selección. Para futuras asignaciones temporales de jefes, el proceso de Selección de Personal solicitará la inactivación por catálogo para cada caso.	Se considera relevante la se divulgación realizada por el área de Finanzas, mediante un video donde invita a "Conocer los requisitos para aprobación de un CDP". Así mismo, la divulgación de la Decisión Empresarial 6300-018-2021 del 30 de abril 2021, por medio de la cual se establece la necesidad de participación de Asuntos Legales y Secretría General en la revisión y/o aprobación jurídica de documentos que se gestionen en algunas etapas y actuaciones contractuales.
						Aprobación de documentos por varias instancias	Alto		El 12 de agosto 2021 la Unidad de Comunicaciones envió un correo a todos los trabajadores un video donde el área de Finanzas invita a "Conocer los requisitos para aprobación de un CDP" para procesos nuevos y previos a la adjudicación, en la redistribuciones de contrato y para liquidación de contratos. El 4 de mayo 2021, mediante correo de Comunicaciones se dió a conocer a los trabajadores, la Decisión Empresarial 6300-018-2021 del 30 de abril 2021, por medio de la cual se establece la necesidad de participación de Asuntos Legales y Secretría General en la revisión y/o aprobación jurídica de documentos que se gestionen en algunas etapas y actuaciones contractuales que adelante el proceso Adquisición de Bienes y Servicios.	
						Decisión Empresarial de delegaciones	Alto		El viernes 14 de mayo 2021, mediante el correo de la Unidad de Comunicaciones, envío la Decisión Empresarial de Delegaciones 6260-002-2021 del 29 de enero 2021, por medio de la cual se delegan funciones de actividades asociadas a los procesos financierosy de gestión de riesgos en el Jefe de Área Finanzas, Líder Gestión Financiera, Líder Planeación, Análisis Financiero y GIR, y del Profesional P2 Tesorería", modificando así la Decisión Empresarial No. 6260-027-2020.	
						Decisión Empresarial de reglas de negocio de cuentas por pagar (solicitudes de pago directo)	Medio		Se divulgó a nivel interno la Decisión Empresarial 6200-045-2020 expedida el 15 de diciembre 2020 mediante la cual se modificó el Manual de Reglas de Negocio para el manejo de las cajas menores y anticipos en CENS: entre otros, se incluyeron las responsabilidades de las dependencias que solicitan anticipos y de los trabajadores que reciben Anticipos; así mismo, se incluyeron las responsabilidades de los trabajadores designados en el manejo operativo de las Cajas Menores.	
						Comité valorador en procesos de selección	Alto		A partir del 16 de junio 2021 se expidió la Decisión Empresarial No.6400-022-2021, por medio de la cual se modificó el Manual de Reglas de Negocio del Proceso de Selección y Vinculación del Talento Humano de CENS S.A E.S.P., considerando que se requería dar autonomía al Jefe de Estructura Administrativa para la delegación del Líder de equipo en la participación del comité de valoración, para los niveles de Auxiliares, Técnicos y Tecnólogos. Es así como el numeral 4.1.12.2 Metodologías de Valoración, establece que: *"Para los niveles de Auxiliares, Técnicos y Tecnólogos, el Jefe de Estructura Administrativa solicitante puede acompañarse o delegar en el Líder del equipo la participación en la reunión del comité de valoración; Cuando se trate de un cargo del nivel Profesional no se delega esta participación, asiste el Jefe de Estructura Administrativa que requiere cubrir la vacante, sin embargo, lo pueden acompañar en calidad de observador."*	

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER S.A. E.S.P.
SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN
SEGUNDO CUATRIMESTRE 2021

Código Riesgo	Nombre del riesgo	Escenario de riesgo	Probabilidad	Consecuencia	Nivel de Riesgo 2020	Controles existentes	Evaluación del Diseño del Control	Eficacia de los controles	Acciones adelantadas durante el Segundo cuatrimestre 2021	Observaciones Auditoría
R5	**Nepotismo**	Uso inadecuado del poder con el fin de dar preferencia a familiares o amigos sin importar el mérito para ocupar el cargo, dentro de la organización o a través de servicios contratados.	Media	Menor	Tolerable	Régimen de inhabilidades e incompatibilidades	Medio	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado no se materializó el riesgo Nepotismo.	Dentro de los procesos de contratación y de selección de personal efectuados durante el período, no se identificaron o reportaron casos de inhabilidad o incompatibilidad. Si se tiene conocimiento de su aplicación y funcionamiento debido a que en las condiciones particulares de los contratos son requisitos de participación.	Se invita a fortalecer las herramientas que tienden a identificar la afectación del riesgo Nepotismo, así como los controles para prevenirlo. Es importante extender las evaluaciones y controles a los contratos comerciales diferentes a trabajadores en misión.
						Validación de cumplimiento de perfil para reemplazos	Medio		Las notificaciones se realizan a través del SNP – Sistema de Notificaciones del Personal; Al trabajador reemplazante se le notifica "Prevalidación" cuando se han validado y cumple los requisitos del cargo; no obstante, si por algún motivo ya no realizara el reemplazo o encargo, se genera una Anulación que le llega al correo tanto del trabajador como del jefe inmediato.	
						Línea Ética Contacto Transparente	Alto		Durante el cuatrimestre mayo a agosto 2021, a través de la Línea Ética Contacto Transparente, se recibió un incidente, por presunta Uso Indebido de Activos, se realizaron los análisis preliminares y se citó a Comité de reclamos a fin de dar inicio al proceso disciplinario. Se citó a trabajador para oirlo en descargos pero se encuentra incapacitado desde hace 2 meses; La información del el Incidente 42525 se envió a contacto tansparente EPM . Se realizó campaña de divulgación para el Público Externo a través del programa Buenas Energías, Facebook Life y en Twiter; Para el público interno, se divulgó campaña a través de la revista Cens.com, Alo CENS, así mismo, se promociona el uso de la Línea Ética al respaldo en la factura CENS.	
R6	**Soborno/ Cohecho**	Ofrecer, prometer, dar o aceptar regalos, invitaciones o favores (hospitalidades) a cambio de realizar u omitir un acto inherente a su cargo.	Baja	Menor	Aceptable	Divulgación y sensibilización del código de conducta para proveedores y contratistas del Grupo EPM.	Alto	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado no se materializó el riesgo Soborno.	El código de conducta de proveedores y contratistas se encuentra disponible para consulta en la plataforma para presentación de ofertas del sistema de apoyo a la contratación y se menciona en las condiciones generales para la adquisición de bienes y servicios, numeral 1.1.1. Así mismo, la firma a través de la cual se presta el servicio de Gestoría Administrativa, socializa el Código de Conducta de Proveedores en las reuniones denominadas "Día Cero en la Contratatación" con los contratistas que se celebra el nuevo contrato.	Se evidencia que durante el período evaluado se atendieron las recomendaciones del Grupo Empresarial en cuanto a reforzar la comunicación y socialización del canal en todos los grupos de interés a través de diversos medios como: Página web, publicidad o referencia en la factura de servicios, correo electrónico a proveedores, contratistas, trabajadores y demás grupos de interés, redes sociales.
						Línea Ética Contacto Transparente	Alto		Durante el cuatrimestre mayo a agosto 2021, a través de la Línea Ética Contacto Transparente, se recibió un incidente, por presunta Uso Indebido de Activos, se realizaron los análisis preliminares y se citó a Comité de reclamos a fin de dar inicio al proceso disciplinario. Se citó a trabajador para oirlo en descargos pero se encuentra incapacitado desde hace 2 meses; La información del el Incidente 42525 se envió a contacto tansparente EPM . Se realizó campaña de divulgación para el Público Externo a través del programa Buenas Energías, Facebook Life y en Twiter; Para el público interno, se divulgó campaña a través de la revista Cens.com, Alo CENS, así mismo, se promociona el uso de la Línea Ética al respaldo en la factura CENS.	
						Segregación de funciones	Alto		Todos los trabajadores mediante el SGI conocen dónde parten sus funciones y responsabilidades, y dónde comienzan las funciones de sus compañeros de grupo, área o proceso, así como el nivel jerárquico establecido en la empresa; Las etapas clave como aprobación, ejecución, registro y custodia, se efectúan en procesos o unidades independientes. Dentro de las evaluaciones de auditoría realizadas en el período, no se identificaron situaciones que afectaran la segregación de funciones.	
						Cláusulas de transparencia en pliegos de contratación.	Alto		Si se tiene conocimiento de su aplicación ya que se encuentran inmersas en las condiciones generales de la contratación En las Condiciones Generales de la contratación de bienes y servicios se establece la siguiente clausula: 1.1. Código de conducta, políticas y transparencia; 1.1.1. Código de conducta para proveedores y contratistas: Coherentes con el direccionamiento estratégico, y con el objetivo de establecer criterios de conducta para sus proveedores y contratistas en aspectos legales, éticos, ambientales, sociales y de gobierno, como expresión de la cultura corporativa y del concepto de empresa extendida, se ha implementado el Código de Conducta para Proveedores y Contratistas, tendiente a que cada proveedor y contratista garantice que sus empleados, representantes y grupos de interés comprendan y cumplan sus lineamientos relacionados con Derechos Humanos, estándares laborales, protección de la información, calidad y medioambiente, prevención de la corrupción y el soborno.	
						Divulgación política y lineamientos de cero tolerancia frente al fraude, la corrupción y soborno	Alto		Durante el trimestre se divulgó la política y lineamientos de cero tolerancia frente al fraude, la corrupción y soborno en las jornadas e inducción para nuevos trabajadores del 4 de mayo, 3 de junio, 7 de julio y 3 de agosto. Asimismo, en la edición No.04 del Boletín de Proveedores y Contratistas publicado en agosto 2021.	

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER S.A. E.S.P.
SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN
SEGUNDO CUATRIMESTRE 2021

Código Riesgo	Nombre del riesgo	Escenario de riesgo	Probabilidad	Consecuencia	Nivel de Riesgo 2020	Controles existentes	Evaluación del Diseño del Control	Eficacia de los controles	Acciones adelantadas durante el Segundo cuatrimestre 2021	Observaciones Auditoría
R7	**Tráfico de influencias**	Utilizar influencia personal a través de conexiones, con el fin de obtener favores o tratamiento preferencial para beneficio propio o de terceros.	Media	Menor	Tolerable	Segumiento a Acuerdos de Niveles de Servicio - ANS	Medio	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado no se materializó el riesgo Tráfico de Influencias.	El 15 de junio el Área de Servicios Corporativos dió a conocer el nuevo modelo de atención PQRFS (Peticiones, Quejas, Reclamos, Felicitaciones, Sugerencias) en el aplicativo Conecta, donde los trabajadores tendrán un canal de autogestión para elevar sus consideraciones, percepciones y solicitudes sobre los servicios que presta la Gerencia Servicios Grupo EPM, así mismo, compartió los ANS establecidos y los tiempos para áreas externas para apoyar en las respuestas a estos PQRFS. Los procesos de CENS que cuentan con ANS para la prestación de servicios internos a otros procesos o a públicos externos, continúan realizando los respectivos seguimientos según la periodicidad establecida.	Aun cuando en el período no se materializó el riesgo, siendo Cens una empresa dedicada a atender Servicios Públicos de energía, se considera necesario fortalecer las herramientas que tiendan a identificar cuándo un trabajador pudiera hacer uso o aprovechamiento indebido de los conocimientos o informaciones obtenidas en el desempeño de un cargo, así como también es importante fortalecer los controles para prevenir este tipo de riesgo.
						Matriz de requisitos	Alto		La matriz de requisitos se encuentra actualizada en la página web de CENS para consulta de los interesados en la ruta: https://www.cens.com.co/clientes-y-usuarios/tramites-y-servicios donde se visualizan enlaces para darle a conocer los requisitos necesarios para obtener Acceso al Servicio de Energía, Servicio Técnico, Trámites y PQR, así como opciones de pago y ofertas.	
						Parametrización de los sistemas, asignación de perfiles teniendo en cuenta segregación de funciones y trazabilidad de la información.	Alto		Dentro de los informes de Auditoria ejecutados se aplicaron pruebas sobre la parametrización de los sistemas de información, segregación de fuciones y trazabilidad de información. En el informe sobre "Proceso de selección de Personal" se identificó que el perfil denominado "Recruiting - Power Manager" de la herramienta HCM/Taleo había sido compartido a las Profesionales que en algún momento habían reemplazado el cargo, no obstante, también se identificó que el perfil lo asigna automáticamente el sistema HCM y que no les era prosible visualizar información de los procesos de selección. Para futuras asignaciones temporales de jefes, el proceso de Selección de Personal solicitará la inactivación por catálogo para cada caso.	
						Trazabilidad de la atención de las solicitudes de los usuarios	Medio		Se continúa realizando trazabilidad de los trabajos y reprogramaciones para las solicitudes a través del módulo de control de peticiones del Sistema Comercial.	
R8	**Uso inadecuado de los activos**	Uso inadecuado de las herramientas, equipos, materiales, insumos, vehículos, entre otros activos propiedad de CENS para destinarlo a actividades personales o en beneficio de terceros.	Alta	Mínima	Aceptable	Reglamento interno de trabajo	Medio	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado se recibió denuncia por presunto uso inadecuado de activos de la emperesa. El proceso disciplinario dió inicio pero no ha sido posible continuar porque el trabajador se encuentra incapacitado.	Se continúa con la revisión de la actualización del Reglamento Interno de Trabajo en atención a nueva normatividad laboral y analizando la posibilidad de implementar el teletrabajo.	En atención al inicidente 42525 reportado a través de la Línea Ética Contacto Transparente y aun cuando no se han obtenido resultados del Comité de Reclamos, se considera necesario efectuar una nueva valoración al Riesgo y considerar la necesidad de establecer nuevos controles o fortalecerlos. Así mismo, trabajar de manera conjunta con los procesos donde pudiera afectar la situación presentada.
						Manual de política, lineamientos y reglas de negocio asociadas al Macroproceso de Tecnología de Información	Alto		El 11 de mayo de 2021, la Unidade de comunicaciones da a conocer la Decisión Empresarial 6400-014-2021 del 09 de abril de 2021, que en concordancia con las Políticas de Gestión de Tecnología de Información, Seguridad de la Información y la Ciberseguridad y Gestión de la Información, CENS define el Manual de Políticas y Lineamientos asociado al Macroproceso Gestión de Tecnología de Información, en el cual se establecen los elementos que orientan los límites y actuaciones en la gestión de las tecnologías y buscan mejorar la disponibilidad, confiabilidad, integridad y oportunidad de la información en CENS facilitando la toma de decisiones.	
						Dispositivos de geoposicionamiento para el parque automotor de CENS	Medio		Se mantiene el servicio vigente para el reporte punto a punto de la ubicación del vehículo por parte de los procesos o dependencias competentes para conocer dicha información cuando se requiera.	
R9	**Uso indebido de la información**	Uso, omisión o divulgación de información obtenida en razón del cargo o función para obtener beneficio propio o de terceros.	Baja	Menor	Aceptable	Acuerdos de confidencialidad	Alto	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado no se materializó el riesgo uso indebido de la información.	El 11 de mayo se dio a conocer la Decisión Empresarial 6400-014-2021 del 09 de abril de 2021, en concordancia con las Políticas de Gestión de Tecnología de Información, Seguridad de la Información y la Ciberseguridad y Gestión de la Información, CENS define el Manual de Políticas y Lineamientos asociado al Macroproceso Gestión de Tecnología de Información, en el cual se establecen los elementos que orientan los límites y actuaciones en la gestión de las tecnologías y buscan mejorar la disponibilidad, confiabilidad, integridad y oportunidad de la información en CENS facilitando la toma de decisiones.	Dentro del periodo se destaca la expedición de la Decisión Empresarial 6400-014-2021 del 09 de abril de 2021, CENS define el Manual de Políticas y Lineamientos asociado al Macroproceso Gestión de Tecnología de Información.
						Campañas comunicacionales sobre seguridad de la información	Alto		El 19 de agosto 2021 se recibió correo electrónico de Seguridad Digital CENS, como parte de la meroja de servicios TI, informan que a partir del 1 de septiembre 2021 se implementa el software Check Point Endpoint Security para conexión por VPN, con el objeto de que el acceso a la VPN cada día se más seguro.	
						Asignación de claves y perfiles para ingreso a los sistemas de información	Alto		El proceso de Tecnología de la información generó la Guía creación y ampliación de la cuenta de red y permisos en aplicaciones, a fin de facilitar la labor de sus colaboradores con la debida seguridad. En el informe sobre "Proceso de selección de Personal" que culminó en agosto 2021, se identificó que el perfil denominado "Recruiting - Power Manager" de la herramienta HCM/Taleo había sido compartido a las Profesionales que en algún momento habían reemplazado el cargo, no obstante, también se identificó que el perfil lo asigna automáticamente el sistema HCM y que no les era prosible visualizar información de los procesos de selección.	
						Acuerdos de confidencialidad	Medio		En las actividades que involucre entrega de información reservada o confidencial a terceros se suscriben los respectivos acuerdos de confidencialidad. Durante el período se identificó un caso que afectó el riesgo de acuerdo de confidencialidad, el cual fue evaluado en el Comité de Reclamos y el trabajador fue sancionado.	

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER S.A. E.S.P.
SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN
SEGUNDO CUATRIMESTRE 2021

Código Riesgo	Nombre del riesgo	Escenario de riesgo	Probabilidad	Consecuencia	Nivel de Riesgo 2020	Controles existentes	Evaluación del Diseño del Control	Eficacia de los controles	Acciones adelantadas durante el Segundo cuatrimestre 2021	Observaciones Auditoría
R10	**Uso indebido de información Reservada y/o confidencial**	Uso indebido de información confidencial o reservada por parte de un miembro de Junta Directiva, trabajador de CENS o contratista, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero.	Baja	Moderada	Tolerable	Cláusulas de confidencialidad en los contratos	Alto	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado se adelantó proceso disciplinario en el Comité Coordinador de Reclamos, por uso indebido de información reservada o confidencial, y all trabajador se le impuso sanción disciplinaria.	Si se tiene conocimiento de su aplicación ya que se encuentran inmersas en las condiciones generales de la contratación. En el numeral 4.7 de las condiciones generales para la adquisición de bienes y servicios se establece la cláusula sobre confidencialidad de la información; los contratos registran la siguiente cláusula denominada "Información Confidencial" y se adiciona un parágrafo en la cual se establece que "el trabajador se obliga a no revelar a personas no autorizadas por la empresa ni usar en beneficio propio la información descrita y toda aquella de la que tenga conocimiento en el desarrollo de sus funciones..."	Se considera importante fortalecer los controles en las áreas involucradas en el caso relacionado, así como establecer herramientas que tiendan a identificar la afectación del riesgo Uso indebido de información Reservada y/o confidencial.
						Manejo de información sensible sólo personal autorizado.	Alto		Teniendo como insumo el taller de actualización de riesgos en procesos se identifica que el control se viene aplicando en aquellos procesos que identifican el riesgo de Uso indebido de información reservada y/o confidencial.	
						Procedimiento de asignación de perfiles en los sistemas de información.	Alto		La asignación de perfiles se continúa aplicando de acuerdo al procedimiento de Atención de solicitudes de usuario con la respectiva aprobación del competente. Se mantienen vigentes los protocolos automatizados de cambios periódicos de contraseñas para acceso a los sistemas de información, para lo cual se creó la Guía Creación y ampliación de la cuenta de red y permisos en aplicaciones.	
R11	**Extorsión**	Obligar a una(s) persona(s) a través de violencia o intimidación a realizar u omitir una acción con ánimo de lucro y con la intención de producir un perjuicio.	Media	Mínima	Aceptable	Guía instrucciones para desplazamiento en actividades laborales	Medio	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado no se materializó el riesgo.	En virtud al desarrollo de las actividades contempladas en el Programa de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2021, les informamos que se llevará a cabo la sensibilización "Prevención de Riesgo de Orden Público", para lo cual enviamos la presente agenda. Fecha: 29 de julio de 2021 Hora: 07:00 a.m. a 09:00 a.m. Temas tratados: - Secuestro - Extorsión - Formas de contreñimiento y engaño - Sextorsión - Recomendaciones	Se consideran importantes y necesarias las recomendaciones impartidas por el proceso Seguridad Física, en atención a las novedades particulares de seguridad que pudiera afectar al personal de la organización.
						Guía para la prevención del secuestro y la extorsión	Medio			
						Formaciones y tips comunicacionales sobre prevención de secuestro y extorsión	Medio			
						Convenio con la Policía Nacional	Alto			
R12	**Direccionamiento en la contratación**	Adecuación de los procesos contractuales manipulando la información de tal forma que se orienten hacia una persona (natural o jurídica) en particular, con el fin de obtener beneficio personal.	Baja	Menor	Aceptable	Análisis de riesgos del proceso contractual en sus diferentes etapas	Alto	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado no se materializó el riesgo.	En los procesos contractuales se realiza el análisis de riesgos en los contratos con el acompañamiento de Gestión de Riesgos El equipo de trabajo Gestión Integral del Riesgo realiza acompañamiento para análisis de Riesgos para cuantías mayores. Se aplican controles para el aseguramiento de la contratación: Investigación de mercado, evaluación de propuestas, justificación de decisiones, acceso a sistemas de información, verificación inhabilidades y riesgo LAFT. Durante el cuatrimestre se realizaron 39 asesorías para análisis de riesgos en contratos.	Se destaca que los controles aplicados han sido efectivos, prueba de ello es que durante el primer cuatrimestre no se presentaron incidentes que mencionaran la afectación de este riesgo. Auditoría continúa participando con voz y sin voto en los Comités de Contratación, así mismo realiza control previo a procesos de contratación de cuantía mayores o igual a 2.000 SMLMV.
						Comité Asesor de Contratación	Alto		El Comité de Contratación se programa de acuerdo a los requerimientos. Durante el cuatrimestre se realizaron 10 sesiones.	
						Segregación de funciones (Requeridor - negociador - aprobador - revisión jurídica).	Alto		El 4 de mayo 2021, mediante correo de Comunicaciones se dió a conocer a los trabajadores, que se generó la Decisión Empresarial 6300-018-2021 del 30 de abril 2021, por medio de la cual se deroga la DE 630-022-2018 y se establece la necesidad de participación de Asuntos Legales y Secretría General en la revisión y/o aprobación jurídica de documentos que se gestionen en algunas etapas y actuaciones contractuales que adelante el proceso Adquisición de Bienes y Servicios. Así mismo, en el sistema de apoyo a la contratación(Ariba) se tienen definidas y parametrizadas las responsabilidades y tareas para cada uno de los roles que intervienen en el proceso contractual. En las evaluaciones realizadas se identifica que existe, aplica y funciona la segregación de funciones en todas las etapas de la contratación.	
						Procesos públicos de contratación	Alto		Todos los procesos se publican para cumplir con el principio de publicidad en la contratación. Se continúa publicando información relacionada con procesos de contratación tales como información contractual, ejecución de contratos, políticas, lineamientos y procedimientos y Plan de Adquisiciones vigente, a través del enlace: https://www.cens.com.co/institucional/transparencia/contratacion	
R13	**Falsedad en documentos**	Falsificación, sustitución o adulteración de información y/o documentos para perjudicar u obtener beneficio personal o de terceros.	Baja	Menor	Aceptable	Reglamento interno de trabajo	Medio	Según los informes de monitoreo de riesgos, durante el cuatrimestre evaluado se presentó una situación indirecta asociada al riesgo.	Se continúa con la revisión de la actualización del Reglamento Interno de Trabajo en atención a nueva normatividad laboral y analizando la posibilidad de implementar el teletrabajo.	Se considera importante continuar fortaleciendo las herramientas que tiendan a identificar la afectación del riesgo Falsedad en documentos, así como los controles para prevenirlo.
						Asignación de claves y perfiles para ingreso a los sistemas de información	Alto		El proceso de Tecnología de la información generó la Guía creación y ampliación de la cuenta de red y permisos en aplicaciones, a fin de facilitar la labor de sus colaboradores con la debida seguridad. En el informe sobre "Proceso de selección de Personal" que culminó en agosto 2021, se identificó que el perfil denominado "Recruiting - Power Manager" de la herramienta HCM/Taleo había sido compartido a las Profesionales que en algún momento habían reemplazado el cargo, no obstante, también se identificó que el perfil lo asigna automáticamente el sistema HCM y que no les era prosible visualizar información de los procesos de selección.	
						Comité Permanente de Coordinación y Reclamos	Alto		Durante el período se realizaron ocho sesiones de Comité Permanente de Coordinación y Reclamos relacionados con incumplimiento de funciones y del Contrato Laboral, en casos que aún se mantienen vigentes.	

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER S.A. E.S.P.
SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN
SEGUNDO CUATRIMESTRE 2021

Código Riesgo	Nombre del riesgo	Escenario de riesgo	Probabilidad	Consecuencia	Nivel de Riesgo 2020	Controles existentes	Evaluación del Diseño del Control	Eficacia de los controles	Acciones adelantadas durante el Segundo cuatrimestre 2021	Observaciones Auditoría
R14	**Actos fraudulentos**	Acciones deshonestas y de falta de legalidad o veracidad en las actividades relacionadas con las prácticas o asuntos de CENS.	Baja	Menor	Aceptable	Divulgación y sensibilización del código de ética (principios y valores corporativos).	Alto	Según los informes de monitoreo de riesgos, se encuentra en desarrollo proceso disciplinario contra trabajadores por presuntos actos fraudulentos indebidos. Se adelantó informe de indagación y se les citará a diligencia de descargos para que brinden las explicaciones pertinentes.	Durante el período se diseñaron e implementaron campañas de publicidad a través de videos, banner en bitácora y como fondo de pantalla de los computadores sobre el tema de principios corporativos.	Se invita a fortalecer las herramientas que tienden a identificar la afectación por Actos Fraudulentos, así como los controles para prevenirlo.
						Reglamento interno de trabajo	Medio		Se continúa con la revisión de la actualización del Reglamento Interno de Trabajo en atención a nueva normatividad laboral y analizando la posibilidad de implementar el teletrabajo.	
						Segregación de funciones	Medio		Todos los trabajadores mediante el SGI conocen dónde parten sus funciones y responsabilidades, y dónde comienzan las funciones de sus compañeros de grupo, área o proceso, así como el nivel jerárquico establecido en la empresa; Las etapas clave como aprobación, ejecución, registro y custodia, se efectúan en procesos o unidades independientes. Dentro de las evaluaciones de auditoría realizadas en el período, no se identificaron situaciones que afectaran la segregación de funciones.	
						Auditorías de control	Alto		Durante el período se culminaron tres informes de Auditoría, los cuales no presentaron riesgos relacionados con fraude o corrupción.	

Cúcuta, 14 de Septiembre 2021