

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Contribuir al mejoramiento continuo de la gestión de la organización mediante la selección y provisión de funcionarios con perfiles y competencias requeridas por los cargos, el fortalecimiento permanente de las competencias funcionales y comportamentales y el mejoramiento del bienestar social y la calidad de vida de los servidores públicos de las diferentes dependencia de la CVC, dando cumplimiento a lo establecido por la normatividad.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO							
Etapa / Procedimiento	Riesgo		Clasificación	Descripción (cuáles son las formas en qué se observa o manifiesta el riesgo?)	Causas (cuáles son los agentes generadores del riesgo?)	Efectos (cuáles son las consecuencias de la ocurrencia del riesgo?)	Observaciones
Dotación de Personal	1	Entrega de dotación que no cumple con especificaciones técnicas	Operativo	La dotación entregada no corresponde a las especificaciones técnicas requeridas para el cargo a desempeñar por el funcionario	Deficientes especificaciones técnicas para el proceso de contratación Utilizar inventarios de años anteriores que no cumplen con las especificaciones técnicas actuales .	Compra de dotación que no es retirada del almacén por no cumplir especificaciones técnicas. No cumplimiento de las metas institucionales Detrimento patrimonial. Deficientes condiciones para el desempeño de sus funciones (imagen, seguridad industrial)	
	2	Entrega de dotación que no corresponde a las funciones asignadas al cargo del funcionario	Cumplimiento	Dotación a funcionarios a quienes no corresponde según lo establecido legalmente	Error en la elaboración del listado de personas que legalmente les corresponde la asignación de dotación y elementos de trabajo	No entregar dotación a funcionarios que realmente les corresponde. Reprocesos. Detrimento patrimonial.	
Plan Institucional de Capacitación	3	Elaborar un plan institucional de capacitación que no responde a los planes, programas, proyectos y procesos de la institución.	Estratégico	El plan de capacitación no se encuentra definido acorde a las necesidades de formación y actualización necesarias para el desempeño adecuado de los funcionarios	Desconocimiento por parte de los directivos de los resultados de la evaluación del desempeño. Intereses particulares de formación. Desconocimiento de la normatividad aplicable a los planes de capacitación y las políticas internas. No se cuenta con la participación de los funcionarios para identificar las necesidades. Las áreas solicitan capacitación sin tener en cuenta las funciones asignadas al área y los planes y metas institucionales. No se identifican necesidades de capacitación a partir de las acciones de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño.	La organización no se prepara para afrontar los cambios a los que se ve enfrentada por la normatividad. Pérdida de tiempo y de recursos públicos. No se fortalece al personal en el desarrollo de las competencias requeridas para el cargo y por tanto se ve afectado el desempeño laboral	

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Contribuir al mejoramiento continuo de la gestión de la organización mediante la selección y provisión de funcionarios con perfiles y competencias requeridas por los cargos, el fortalecimiento permanente de las competencias funcionales y comportamentales y el mejoramiento del bienestar social y la calidad de vida de los servidores públicos de las diferentes dependencia de la CVC, dando cumplimiento a lo establecido por la normatividad.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO						
Etapa / Procedimiento	Riesgo	Clasificación	Descripción (cuáles son las formas en qué se observa o manifiesta el riesgo?)	Causas (cuáles son los agentes generadores del riesgo?)	Efectos (cuáles son las consecuencias de la ocurrencia del riesgo?)	Observaciones
	4 Incumplimiento de los objetivos del plan de capacitación.	Estratégico	Las actividades desarrolladas en el plan no cumplen con los objetivos previstos por la institución.	Falta de claridad en los parámetros y objetivos planteados. Entidad o facilitador no idóneo. Deficiencia en el apoyo logístico. Inasistencia de los funcionarios.	Perdida de la inversión de la capacitación. Pérdida de tiempo de los funcionarios. Confusión en los conocimientos que se quieren difundir. Pérdida de credibilidad en el proceso de capacitación.	
	5 Convocatoria inadecuada del público objeto de la capacitación.	Operativo	Selección inadecuada de los funcionarios que deben asistir al programa de capacitación.	Desconocimiento de la importancia del tema. Disponibilidad de tiempo de los funcionarios que realmente deben asistir. Falta de compromiso de los jefes inmediatos para motivar la asistencia de los funcionarios.	Desmotivación y poca participación. Capacitaciones que no satisfacen las necesidades del personal. Perdida de la inversión de la capacitación.	
	6 Incumplimiento de los objetivos planteados en la inducción o reinducción	Cumplimiento	No se lleva a cabo la inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo	No se cuenta con un programa estructurado para la inducción y reinducción. No se realiza la inducción oportunamente por la urgencia de iniciar sus funciones en la dependencia que corresponde.	No se interioriza la cultura organizacional de la corporación Personal no se adapta al cargo. Desmotivación del personal Desempeño deficiente en el cumplimiento de sus funciones. Los funcionarios no cuentan con la actualización necesaria para un óptimo desempeño en su cargo.	
Educación no formal	7 Curso que no genere habilidades para el proceso.	Operativo	Solicitud y aprobación de un curso, que no aporte al proceso en el cual se desempeña el funcionario.	Omisión del procedimiento por parte del personal de talento humano. Error en la selección del programa. Intereses particulares de formación.	Malestar en el personal del proceso. Incumplimiento de los procedimientos internos de talento humano. Perdida de tiempo y de recursos públicos.	



Versión: 04
 Fecha revisión: 2015/01/08
 Código: MR.0520

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Contribuir al mejoramiento continuo de la gestión de la organización mediante la selección y provisión de funcionarios con perfiles y competencias requeridas por los cargos, el fortalecimiento permanente de las competencias funcionales y comportamentales y el mejoramiento del bienestar social y la calidad de vida de los servidores públicos de las diferentes dependencia de la CVC, dando cumplimiento a lo establecido por la normatividad.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO							
Etapa / Procedimiento	Riesgo	Clasificación	Descripción (cuáles son las formas en que se observa o manifiesta el riesgo?)	Causas (cuáles son los agentes generadores del riesgo?)	Efectos (cuáles son las consecuencias de la ocurrencia del riesgo?)	Observaciones	
Otorgamiento de Beneficios educativos para Funcionarios	8	Aprobación del beneficio educativo sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución.	Cumplimiento	Se conceden beneficios a funcionarios que no cumplen con los requisitos.	No se realiza un análisis detallado de la aplicabilidad del estudio al cargo. Mala revisión de los documentos. Adulteración de los resultados de las notas.	Incumplimiento de la normatividad. Detrimiento patrimonial. Sanciones por parte de los organismos de control.	
Beneficios Educativos para los hijos de los funcionarios	9	Mala asignación de los recursos o pagos no justificados.	Financiero	Se otorgan beneficios educativos para hijos de funcionarios sin cumplir los requisitos legales	Desconocimiento de los requisitos exigidos en las disposiciones legales e internas. Fraude en los documentos presentados por los funcionarios (Falsedad o adulteración de documentos)	Incumplimiento de la normatividad. Detrimiento patrimonial. Sanciones por parte de los organismos de control. Sanciones para el funcionario que recibe los documentos y para quien los falsifica.	
Programación Torneos	10	Fallas en la logística para la realización de los torneos.		Los torneos no cumplen con la programación establecida o no cuentan con los recursos físicos, económicos y humanos.	Falta de planeación y organización. Insuficiencia en los recursos logísticos.	Retrasos en la programación. Desmotivación de los trabajadores. Pérdida de la imagen ante las otras instituciones que participan en el torneo.	Se elimina por eliminación del procedimiento
Coordinación de eventos recreativos, culturales y sociales	11	Fallas en la logística para la realización de los eventos.		Los eventos no cumplen con la programación establecida y no cuentan con los recursos físicos, económicos y humanos.	Falta de planeación y organización. Insuficiencia en los recursos logísticos.	Retrasos en la programación. Desmotivación de los trabajadores. Baja participación de los empleados.	Se elimina por eliminación del procedimiento
Realización de eventos de Promoción y Prevención	12	Incumplimiento de programas de promoción y prevención (medicina preventiva)	Estratégico	La estrategia planteada responde a las necesidades que definidas en la matriz de peligros, y al sistema de ausentismo	Desconocimiento de la normatividad Inasistencia de los Funcionarios. Incumplimiento del instructor Fallas en la logística y comunicación o divulgación del evento	Aparición de riesgos psicosociales. Ausentismo laboral Aumento de los costos laborales. Detrimiento patrimonial Conflictos y detrimento del clima laboral Deterioro del nivel de la calidad de vida de los funcionarios de la Corporación	

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Contribuir al mejoramiento continuo de la gestión de la organización mediante la selección y provisión de funcionarios con perfiles y competencias requeridas por los cargos, el fortalecimiento permanente de las competencias funcionales y comportamentales y el mejoramiento del bienestar social y la calidad de vida de los servidores públicos de las diferentes dependencia de la CVC, dando cumplimiento a lo establecido por la normatividad.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO							
Etapa / Procedimiento	Riesgo	Clasificación	Descripción (cuáles son las formas en que se observa o manifiesta el riesgo?)	Causas (cuáles son los agentes generadores del riesgo?)	Efectos (cuáles son las consecuencias de la ocurrencia del riesgo?)	Observaciones	
	13	Diagnósticos que no corresponden a la realidad de la población	Estratégico	La identificación de los riesgos no corresponde a las necesidades reales de la población	No se utilizan las herramientas adecuadas para el fin propuesto, ni que otorguen la validez requerida de la información	Aparición de riesgos psicosociales. Aumento de los costos laborales. Detrimiento patrimonial Conflictos y detrimento del clima laboral Deterioro del nivel de la calidad de vida de los funcionarios de la Corporación	
	14	No participación de los funcionarios en los programas de promoción y prevención	Operativo	Los funcionarios no participan ni implementan las actividades definidas en los programas de promoción y prevención	Falta de comunicación efectiva. Desmotivación y desinterés del personal para la asistencia a los eventos Prioridad por otras actividades. No interiorización de la filosofía del auto cuidado. Falta de compromiso de empleados y jefes de área. Debilidad en la organización logística (contratación, espacio, tiempo, comunicación) Desconocimiento de la importancia de los mecanismos de los programas de prevención y promoción para el sostenimiento y mejoramiento de la calidad de vida	Aparición de riesgos psicosociales. Ausentismo laboral Aumento de los costos laborales. Detrimiento patrimonial Conflictos y detrimento del clima laboral Deterioro del nivel de la calidad de vida de los funcionarios de la Corporación	
	15	Negación de tratamiento a un paciente que lo requiera por parte de la ARP o EPS.	Operativo	El funcionario no obtiene la atención y tratamiento oportuno por parte de la ARL o EPS de una enfermedad profesional o de tipo común o por accidente de trabajo	No se presentan los documentos o no se cumple el procedimiento requerido por la ARL o EPS para la atención del funcionario.	Realización de tramites administrativos para cubrir la ausencia temporal o definitiva. Demandas a la corporación por parte del funcionario Incapacidad temporal o permanente o muerte del funcionario La corporación incurra en costos adicionales para la atención adecuada del funcionario	

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Contribuir al mejoramiento continuo de la gestión de la organización mediante la selección y provisión de funcionarios con perfiles y competencias requeridas por los cargos, el fortalecimiento permanente de las competencias funcionales y comportamentales y el mejoramiento del bienestar social y la calidad de vida de los servidores públicos de las diferentes dependencia de la CVC, dando cumplimiento a lo establecido por la normatividad.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO							
Etapa / Procedimiento	Riesgo		Clasificación	Descripción (cuáles son las formas en qué se observa o manifiesta el riesgo?)	Causas (cuáles son los agentes generadores del riesgo?)	Efectos (cuáles son las consecuencias de la ocurrencia del riesgo?)	Observaciones
Implementación de los Programas de Higiene y Seguridad Industrial	16	Deficiencia en la recolección de información de los puestos de trabajo para la elaboración del panorama de factores de riesgo.	Operativo	Omisión de información en el momento de la recolección de los datos por parte de los trabajadores o de quien recolecte la información.	Desmotivación del funcionario frente a la tarea. Limitaciones de recurso económico y tiempo para visitar las áreas. Omisión de información por parte de los funcionarios. Ausentismo en los puestos de trabajo. Planeación deficiente de la actividad.	Programas que no satisfacen las necesidades de la Corporación y de las áreas. Desvío de los recursos. Sanciones por parte de los organismos de control.	
	17	Incumplimiento en la ejecución del programa de higiene y seguridad industrial.	Cumplimiento	No se da cumplimiento a las actividades del programa de salud ocupacional al interior de la corporación	Demora en el trámite de la aprobación de los documentos y cronograma de higiene y seguridad industrial. Priorización de otras actividades por parte de la Corporación. Desconocimiento del cumplimiento de la norma.	Atraso en la ejecución de los programas. Falta de campañas educativas para los trabajadores. Sanciones de los entes de control por no cumplimiento del programa.	
	18	Incumplimiento de actividades de prevención de riesgos en seguridad industria	Operativo	No se cumple con las actividades programadas para la prevención de los riesgos en seguridad industrial	Falta capacitación y actualización de la brigada. Desconocimiento de la norma. Falta de competencias del personal responsable de la actividad. Falta de disponibilidad de recursos de la Corporación. No conformación de las brigadas.	Sanciones legales por incumplimiento en la conformación de la brigada. Inatención de eventos catastróficos de por falta de conformación o capacitación de la brigada.	
Implementación de los Programas de Medicina preventiva y del Trabajo	19	Aplicación inadecuada de protocolos en salud, higiene y seguridad en el trabajo	Cumplimiento	Se aplican protocolos que no corresponden a los establecidos en la normativa para los programas de salud ocupacional	Desconocimiento de la norma en salud ocupacional relacionada con la contratación y perfiles requeridos para ese fin. Vinculación de personal para los programas de medicina preventiva y del trabajo sin el perfil adecuado Mal diligenciamiento de los instrumentos utilizados en los programas de salud ocupacional, vigilancia epidemiológica Desconocimiento técnico y/o de protocolos por parte del profesional de la salud	Aplicación de procedimientos médicos que no corresponden . Pérdida de credibilidad de los trabajadores frente al programa de medicina preventiva.	



Versión: 04
 Fecha revisión: 2015/01/08
 Código: MR.0520

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Contribuir al mejoramiento continuo de la gestión de la organización mediante la selección y provisión de funcionarios con perfiles y competencias requeridas por los cargos, el fortalecimiento permanente de las competencias funcionales y comportamentales y el mejoramiento del bienestar social y la calidad de vida de los servidores públicos de las diferentes dependencia de la CVC, dando cumplimiento a lo establecido por la normatividad.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO							
Etapa / Procedimiento	Riesgo	Clasificación	Descripción (cuáles son las formas en qué se observa o manifiesta el riesgo?)	Causas (cuáles son los agentes generadores del riesgo?)	Efectos (cuáles son las consecuencias de la ocurrencia del riesgo?)	Observaciones	
	20	Incumplimiento total o parcial del programa.	Cumplimiento	Desarticulación en el seguimiento entre las obligaciones de la Corporación y la ARL relacionadas con el programa de medicina del trabajo	Falta de recursos humanos, financieros y técnicos . Desconocimiento del cumplimiento de la norma por parte de los directivos de la CVC. Falta de seguimiento al cumplimiento de las obligaciones de la ARL.	Ausencia de un plan estratégico en el programa de salud ocupacional. Incumplimiento de la norma. Aumento de enfermedades profesionales por falta de prevención. Ausentismo laboral Sanciones de entes de control Incremento de accidentalidad laboral	
	21	Investigación mal elaborada del accidente de trabajo	Operativo	La ARL encuentra incoherencias en el desarrollo de la investigación del accidente de trabajo	Recopilación de información sin los antecedentes y soportes (evidencias objetivas) que permitan validarla	Falta de reconocimiento de los beneficios económicos al trabajador por parte de la ARL. Detrimento patrimonial	
	22	Reporte inoportuno de eventos de accidentes laboral y enfermedad laboral	Operativo	No se reporta el evento por parte de la corporación o el trabajador en el plazo establecido.	Dificultad por la ubicación geográfica donde se presenta el evento. Demora en entrega de correspondencia. Omisión o desconocimiento del trabajador o el jefe en la elaboración del reporte. Ausencia de controles para el manejo de los reportes de los eventos.	Sanciones por parte de la ARL. No reconocimiento oportuno del accidente y de los tratamientos. No contar con información confiable para establecer políticas de prevención de la accidentalidad. Falta de información para el consolidado estadístico.	
Evaluación del Desempeño	23	No realizar la evaluación del desempeño en los términos de Ley	Cumplimiento	Se realiza seguimiento y se encuentra funcionarios sin las calificaciones correspondiente.	No diligenciamiento de la evaluación por parte de los evaluadores y evaluados. Negligencia del funcionario responsable del diligenciamiento No se logra acuerdo entre las partes sobre la calificación definitiva o en la concertación de compromisos	Sanción disciplinaria a la entidad por no cumplimiento de la normatividad Investigaciones para los funcionarios responsables de la ejecución del proceso. Imposibilidad para la aplicación de las políticas de la Administración del Talento Humano.	
	24	Inconsistencias en la calificación asignada al funcionario	Cumplimiento	La calificación asignada al funcionario no corresponde al real desempeño del mismo.	Falta de compromiso por parte de los evaluadores para el diligenciamiento de la evaluación. No se reconoce el instrumento como herramienta de gestión. Intereses para favorecimiento de funcionarios	No cumplimiento de las metas establecidas por la corporación. Definición de planes de capacitación inadecuados. Reprocesos	



Versión: 04
 Fecha revisión: 2015/01/08
 Código: MR.0520

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Contribuir al mejoramiento continuo de la gestión de la organización mediante la selección y provisión de funcionarios con perfiles y competencias requeridas por los cargos, el fortalecimiento permanente de las competencias funcionales y comportamentales y el mejoramiento del bienestar social y la calidad de vida de los servidores públicos de las diferentes dependencia de la CVC, dando cumplimiento a lo establecido por la normatividad.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO						
Etapa / Procedimiento	Riesgo	Clasificación	Descripción (cuáles son las formas en qué se observa o manifiesta el riesgo?)	Causas (cuáles son los agentes generadores del riesgo?)	Efectos (cuáles son las consecuencias de la ocurrencia del riesgo?)	Observaciones
Control disciplinario de primera instancia (James López)	25	Apertura de preliminares e investigación innecesarias.	Iniciar procesos disciplinarios sin pruebas suficientes.	Falta de claridad de la denuncia, queja o posibles tipos disciplinarios. Información insuficiente.	Desgaste Administrativo. Congestión del aparato disciplinario.	
	26	Adulteración o pérdida de los expedientes.	Alteración de pruebas en forma indebida por las partes del proceso. Falta de cuidado en la custodia o archivo de los diferentes expedientes.	Archivo de la documentación en forma irregular. Sustracción o robo de expedientes por fallas en la custodia.	Archivo del proceso disciplinario por falta de carga de las pruebas. Sanciones indebidas. Pérdida de credibilidad en el proceso.	
	27	Morosidad procesal.	La no atención de acuerdo a los términos del código único disciplinario de las diferentes denuncias o quejas de un servidor público.	Exceso en volumen de trabajo. Elevado número de diligencias para practicar. Falta de personal de planta .	Represamiento en los tramites procesales. Pérdida de credibilidad del operador disciplinario. Vencimiento de términos procesales	
Nombramiento Provisional u Ordinario de un Funcionario	28	Posesión de los funcionarios sin el cumplimiento de los requisitos.	Presentación de documentos incompletos, enmendados o fraudulentos.	Falta de verificación del contenido de los documentos. Falta de verificación y confirmación de referencias del funcionario y demás información personal <u>Repención de documentos en</u>	Revocatoria del nombramiento. Sanciones por parte de los entes de control. Reprocesos	
Liquidación de nomina	29	Inconsistencias en la generación de la nomina.	Se presentan errores en la liquidación de la nomina.	Error en los archivos planos suministrados por los terceros (Grancoop, Cooperativa Emcali). Reporte no oportuno de novedades Errores en la digitación Fraude	Pagos de nomina inconsistentes. Reprocesos Malestar del personal afectado. Investigaciones disciplinarias y sanciones	
	30	Liquidación no oportuna de la nómina	No realizar la liquidación de nómina en los tiempos requeridos	Fallas en aplicativo Falta de planeación en el registro de novedades Negligencia del funcionarios a cargo	Retraso en el pago Malestar del personal afectado Investigaciones disciplinarias	
Liquidación definitiva de Prestaciones Sociales	31	Demoras la liquidación en el pago de las prestaciones sociales definitivas	No realizar la liquidación de prestaciones en los términos de Ley	Fallas en aplicativo Pedida de información en el sistema Negligencia del funcionarios a cargo	Retraso en el pago de las prestaciones sociales. Inconformidad de los ex funcionarios. Investigaciones disciplinarias	

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Contribuir al mejoramiento continuo de la gestión de la organización mediante la selección y provisión de funcionarios con perfiles y competencias requeridas por los cargos, el fortalecimiento permanente de las competencias funcionales y comportamentales y el mejoramiento del bienestar social y la calidad de vida de los servidores públicos de las diferentes dependencias de la CVC, dando cumplimiento a lo establecido por la normatividad.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO							
Etapa / Procedimiento	Riesgo	Clasificación	Descripción (cuáles son las formas en qué se observa o manifiesta el riesgo?)	Causas (cuáles son los agentes generadores del riesgo?)	Efectos (cuáles son las consecuencias de la ocurrencia del riesgo?)	Observaciones	
	32	Pago erróneo a los funcionarios.		Liquidación de prestaciones sociales con errores	Liquidación inadecuada del salario promedio. Omisión de licencias no remuneradas. No retiro oportuno del funcionario de la base de datos de la nómina. Fallas en el aplicativo	Pagos indebidos por exceso o defecto. Investigaciones. Reproceso para revertir los errores de la liquidación de anticipo de cesantías	
Elaboración de Resolución de Pago de Anticipo de Cesantías	33	Pago erróneo a los funcionarios.		El reconocimiento indebido de valores liquidados no corresponde a lo ordenado en la ley.	Liquidación inadecuada del salario promedio. Omisión de licencias no remuneradas. No retiro oportuno del funcionario de la base de datos de la nómina. Fallas en la aplicación.	Pagos indebidos por exceso o defecto. Investigaciones. Reproceso para revertir los errores de la liquidación de anticipo de cesantías	
Informe y Pago de Cesantías Parciales y Definitivas	34	Inconsistencias en la información del Grupo de Contabilidad y el Fondo de Cesantías.		La orden de pago generado por el Grupo de Contabilidad y la liquidación parcial del Fondo de Cesantías no corresponde al valor pagado al funcionario.	Inconsistencias en el valor a pagar entre la liquidación parcial y la resolución Fallas en el aplicativo. Error en la digitación de la información.	Liquidación y pago de cesantías erradas al funcionario. Reproceso para revertir los errores de la liquidación del pago de cesantías parciales y definitivas. Investigaciones	
Gestión para el Diligenciamiento de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividades Económicas y Privadas.	35	Diligenciamiento no oportuno de la declaración.		El diligenciamiento de la declaración juramentada de bienes y rentas y actividad económica y privada no se realiza en las fechas y oportunidades establecidas por la Ley.	Información no veraz por parte del funcionario. Omisión del diligenciamiento del formato en las fechas establecidas.	Investigación disciplinaria a los funcionarios responsables y obligados a diligenciarlo. Implicaciones legales.	
	36	Diligenciamiento errado de la declaración.		El diligenciamiento de la declaración juramentada de bienes y rentas y actividad económica y privada presenta errores en la información	Información no veraz por parte del funcionario. Error en el registro de información	Investigación disciplinaria a los funcionarios responsables y obligados a diligenciarlo. Implicaciones legales.	
Reconocimiento al pago de pensiones de jubilación, sustitución y auxilios funerarios	37	Simulaciones de convivencia y dependencia económica de vínculo marital o consanguíneo..		Pretensión económica vicial para cónyuge o para los demás familiares según la ley.	Documentos fraudulentos perfectamente diligenciados o tramitados. Relación de testigos falsos.	Detrimiento patrimonial Investigaciones disciplinarias, penales y sanciones.	