

Anexo 1. Mapa de Riesgos de Corrupción

| | |
|---------------|---|
| Misión | Administrar, proteger y recuperar el medio ambiente del Departamento mediante la aplicación de tecnologías apropiadas dirigidas al conocimiento de la oferta y la demanda de los recursos naturales renovables, propendiendo por el desarrollo humano sostenible e involucrando a la comunidad para que, de manera concertada y participativa, se mejore la calidad de vida de la región. |
|---------------|---|

| Proceso | Identificación | | | | Análisis | Medida de Mitigación | | Seguimiento | | |
|-----------------------------------|---|--------------------------|--|--|----------------------------|----------------------------|-------------------|--|--|---|
| | Objetivo | Riesgo | Descripción | Causa | Probab. de Materialización | Valoración Tipo de Control | Admón. del Riesgo | Acciones | Responsable | Indicador |
| Gestión Estratégica | Dirigir y evaluar la implementación de los planes, programas, proyectos, estrategias y procesos de la Corporación, para que sean eficientes, eficaces y efectivos. | Amiguismo y Clientelismo | Cuando hay intercambio de favores, discrecionalidad en el manejo de bienes públicos y toma de decisiones para favorecer intereses personales | Desconocer los procedimientos y las normas que buscan el beneficio público y la transparencia de los actos administrativos | Posible | Preventivo | Reducir | Generar mecanismos para verificar que el personal de confianza actúe bajo parámetros de transparencia | Despacho del Director | Mecanismos de verificación de actos administrativos |
| Gestión de los Recursos Naturales | Implementar planes, programas, proyectos y estrategias de la Corporación para la protección, conservación, recuperación y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y el medio ambiente. | Tráfico de influencias | Emitir conceptos técnicos que no corresponden a la realidad para beneficiar intereses particulares | Falta de ética, intereses personales | Posible | Preventivo | Reducir | Socialización permanente de los valores institucionales de la entidad | Jefe de talento humano | Registros de socialización |
| | | Soborno | | Ofrecimiento de dádivas, presión y/o amenazas | Posible | Preventivo | Evitar | Capacitar a los funcionarios en cuanto a la normatividad aplicable a los trámites ambientales así como las acciones disciplinarias en caso de incumplimiento | Subdirector de gestión ambiental Jefe de talento humano | Registros de capacitación |



| Proceso | Identificación | | | | Análisis | Medida de Mitigación | | Seguimiento | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|----------------------------|----------------------|-------------------|---|---|---|
| | Objetivo | Riesgo | Descripción | Causa | Probab. de Materialización | Valoración | Admón. del Riesgo | Acciones | Responsable | Indicador |
| | | | | | | Tipo de Control | | | | |
| Regulación y Administración Ambiental | Ejercer las funciones de autoridad ambiental en la jurisdicción del Departamento Archipiélago, mediante el otorgamiento de permisos y licencias ambientales, la expedición de normas, y la aplicación de medidas policivas y sancionatorias | Tráfico de influencias | Emitir permisos, licencias, concesiones y/o autorizaciones sin el lleno de los requisitos legales para favorecer intereses particulares | Ofrecimiento de dádivas, presión y/o amenazas | Posible | Preventivo | Evitar | Capacitar a los funcionarios en cuanto a la normatividad aplicable a los trámites ambientales así como las acciones disciplinarias en caso de incumplimiento | Subdirectora jurídica Jefe de talento humano | Registros de capacitación |
| Gestión Legal y Administrativa | Administrar los recursos requeridos por la Corporación y adelantar los procedimientos jurídicos-legales establecidos para el cabal cumplimiento de sus funciones. | Favorecimiento a terceros en el proceso de contratación | Pliegos de condiciones hechos a la medida de una firma en particular para beneficios personales o de terceros y no institucionales | Falta de valores éticos en los funcionarios | Posible | Preventivo | Evitar | Socialización permanente de los valores institucionales de la entidad | Jefe de talento humano | Registros de socialización |
| | | | | Debilidades en el control en la aplicación de los procedimientos y las normas | Posible | Preventivo | Evitar | Verificación de trámite y de requisitos precontractuales Actualización del manual de contratación y capacitación permanente al personal de apoyo a la contratación | Subdirectora jurídica | Manual de contratación Registros de capacitación Hoja de verificación de requisitos para contratación Expedientes de contratos |



| Proceso | Identificación | | | | Análisis Probab. de Materializac ión | Medida de Mitigación | | Seguimiento | | |
|----------------------------|--|----------------------------|---|--|---|----------------------|-------------------|--|--|---|
| | Objetivo | Riesgo | Descripción | Causa | | Valoración | | Acciones | Responsable | Indicador |
| | | | | | | Tipo de Control | Admón. del Riesgo | | | |
| Gestión Financiera | Administrar, ejecutar y gestionar los recursos financieros necesarios para el cabal desempeño de la misión institucional | Jineteo | Aprovechamiento transitorio, pero indebido de fondos de la entidad | Falta de valores éticos en los funcionarios | Possible | Preventivo | Reducir | Cumplimiento del Ítem 5, del procedimiento de Administración de Ingresos; PA-GF-P05 | Tesorero/Pagador | Verificación de consignaciones |
| | | Transacciones fraudulentas | Manipulación o acceso no autorizado a la información del sistema presupuestal, contable y de tesorería en beneficio de intereses particulares | Deficiencias en el control de acceso a la información | Possible | Preventivo | Evitar | Socialización de las responsabilidades de los usuarios del sistema | Secretario General | Registros de socialización |
| | | | | | | | | Parametrización de la seguridad en el aplicativo financiero | Coordinador financiero | Registros del aplicativo |
| Gestión del Talento Humano | Implementar el conjunto de políticas, normas, programas y prácticas, que tiendan a dirigir, fortalecer y promover el talento humano de CORALINA, con el fin de cumplir sus planes estratégicos | Tráfico de influencias | Manipulación y/o alteración de los resultados de los procesos de selección de personal para favorecer intereses propios o de un tercero | Falta de valores éticos | Possible | Preventivo | Evitar | Socialización de las responsabilidades dentro del procedimiento de selección de personal a los funcionarios que participan en el mismo | Secretario general | Registros de Socialización |
| Gestión Tecnológica | Mantener en óptimas condiciones de funcionamiento todos los recursos informáticos de CORALINA y promover la | Pérdida de información | Pérdida de información electrónica de la entidad para favorecer a terceros | Deficiencia en los protocolos de seguridad en la información electrónica | Possible | Preventivo | Evitar | Implementar medidas de seguridad de la información electrónica | Subdirector de planeación y desarrollo institucional | Registros de ejecución de copias de seguridad |



| Proceso | Identificación | | | | Análisis | Medida de Mitigación | | Seguimiento | | |
|---|---|------------------------|---|--|----------------------------|----------------------|-------------------|--|-------------------------|--|
| | Objetivo | Riesgo | Descripción | Causa | Probab. de Materialización | Valoración | Admón. del Riesgo | Acciones | Responsable | Indicador |
| | | | | | | Tipo de Control | | | | |
| | búsqueda continua de soluciones que faciliten y agilicen los procesos de la misma. | | | | | | | | | |
| Control y Evaluación del Sistema Integrado de Gestión | Asesorar, verificar y evaluar el cumplimiento de los requisitos organizacionales, legales y del cliente, para la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión de CORALINA | Conflicto de intereses | Falta de objetividad y ecuanimidad de los auditores internos para el levantamiento de hallazgos en el proceso de auditoría, para favorecer intereses personales o de terceros | Presión, amenazas o intereses personales | Posible | Preventivo | Evitar | Elaborar y socializar un manual de ética del auditor | Jefe de control interno | Manual de ética del auditor Registros de la socialización |

