



Euripides Gonzalez <euripides.gonzalez@aunap.gov.co>

## Envío Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno AUNAP periodo 12-11-2016 a 12-03-2017

1 mensaje

**Euripides Gonzalez** <euripides.gonzalez@aunap.gov.co>

27 de marzo de 2017, 18:46

Para: Otto Polanco Rengifo <otto.polanco@aunap.gov.co>

Cc: Alexandra Lopez Rodriguez <alexandra.lopez@aunap.gov.co>, Martha Janeth Mogollon Sanchez <martha.mogollon@aunap.gov.co>

Buenas noches respetado Director:

Adjunto al presente, me permito poner en su conocimiento el informe referido en el asunto.

Atentamente,



**AUNAP**  
AUTORIDAD NACIONAL  
DE ACUICULTURA Y PESCA

"Acuicultura y Pesca con responsabilidad"



**EURIPIDES GONZALEZ O.**

**Asesor - Control Interno  
AUNAP**

Calle 40A No. 13 - 09 Pisos 6

Bogotá - Colombia

Cel: 3007894499

PBX. (571) 3770500 Ext:

[www.aunap.gov.co](http://www.aunap.gov.co)



**Inf. Cuatrimestral del Estado del Sistema de Control Interno de la AUNAP 12-11-2016 a 12-03-2017.pdf**  
446K



## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO LA AUTORIDAD DE DE ACUICULTURA Y PESCA-AUNAP

**Periodo: 12 de Noviembre de 2016 al 12 de Marzo de 2017**

## OBJETIVO

El informe pormenorizado sobre el estado del sistema de control interno de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP se realiza para dar cumplimiento a lo que se establece en el Art. 9 de LEY 1474 DE 2011: “El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en una entidad de la rama ejecutiva del orden nacional será un servidor público de libre nombramiento y remoción, designado por el Presidente de la República”.

Modificado por el art. 231, Decreto Nacional 019 de 2012. "Este servidor público, sin perjuicio de las demás obligaciones legales, deberá reportar a los organismos de control los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en ejercicio de sus funciones."

El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave. Los informes de los funcionarios del control interno tendrán valor probatorio en los procesos disciplinarios, administrativos, judiciales y fiscales cuando las autoridades pertinentes así lo soliciten”

Por lo anterior, y sobre la base de la estructura de Modelo de Control Interno MECI- Decreto 943 de 21 de Mayo de 2014, se presenta el informe pormenorizado con corte a 12 de Marzo de 2017.

## MARCO NORMATIVO

- Ley 87 de 1993, Reglamentada por el Decreto Nacional 1826 de 1994, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1537 de 2001: Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1474 DE 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Decreto 943 de 2014: Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
- Manual técnico del modelo estándar de control interno para el estado colombiano MECI 2014.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Las observaciones sobre el desarrollo de cada elemento del sistema de control interno durante lo corrido de la presente vigencia se realizaron sobre la base de las respuestas a los cuestionarios enviados y contestados por parte de la coordinación del grupo de talento humano y gestión proyectos y planeación, cada uno en los

asunto de su dominio, así como de la verificación de la información institucional publicada en el sitio web de la AUNAP.

El siguiente es un resumen a manera de recordatorio de la estructura del sistema de control interno que debe tener la AUNAP de acuerdo a lo dispuesto en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, v. 2:

Dos (2) módulos:

- Módulo de Control de Planeación y Gestión
- Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento

Seis (6) componentes:

- Talento Humano
- Direccionamiento Estratégico
- Administración del Riesgo
- Autoevaluación Institucional
- Auditoría Interna
- Planes de Mejoramiento

Trece (13) elementos de control:

- Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos
- Desarrollo del Talento Humano
- Planes, Programas y Proyectos
- Modelo de Operación por Procesos
- Estructura Organizacional
- Indicadores de Gestión
- Políticas de Operación
- Políticas de Administración del Riesgo
- Identificación del Riesgo
- Análisis y Valoración del Riesgo
- Autoevaluación del Control y Gestión
- Auditoría Interna
- Plan de Mejoramiento

Un eje transversal enfocado a la información y comunicación

Los 13 elementos de control mencionados se distribuyen en los módulos y componentes así:

1. Módulo de Control de Planeación y Gestión
  - 1.1. Componente Talento Humano
    - 1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos
    - 1.1.2. Desarrollo del Talento Humano
  - 1.2. Componente Direccionamiento Estratégico
    - 1.2.1. Planes, Programas y Proyectos
    - 1.2.2. Modelo de Operación por Procesos

- 1.2.3. Estructura Organizacional
- 1.2.4. Indicadores de Gestión
- 1.2.5. Políticas de Operación
- 1.3. Componente Administración del Riesgo
  - 1.3.1. Políticas de Administración del Riesgo
  - 1.3.2. Identificación del Riesgo
  - 1.3.3. Análisis y Valoración del Riesgo
- 2. Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento
  - 2.1. Componente Autoevaluación Institucional
    - 2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión
  - 2.2. Componente Auditoría Interna
    - 2.2.1. Auditoría Interna
  - 2.3. Componente Planes de Mejoramiento
    - 2.3.1. Plan de Mejoramiento

Sobre la base esta estructura presento a continuación la evaluación del estado de desarrollo de los productos mínimos para implementar cada elemento de control:

## 1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

### 1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO

#### 1.1.1 ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS.

El Grupo de Talento Humano decidió reducir el número de valores de la entidad de 10 a 4 para darles más claridad de los mismos a los funcionarios, lo cual se realizó mediante una encuesta a todos a los funcionarios para seleccionarlos y otra encuesta para redefinir el significado de los mismos. Los cuatro valores establecidos (servicio, el compromiso, la transparencia y la Responsabilidad) fueron adoptados mediante la Resolución 186 del 2017, la cual se publicó en el link <http://www.aunap.gov.co/wpcontent/uploads/2017/02/RESOLUCI%C3%93N-186-DE-2017-Y-MANUALCODIGO-DE-ETICA-Y-BUEN-GOBIERNO.pdf> y han sido socializados a través de carteleras en el nivel central, en correo electrónico institucional y en actividades de bienestar. La siguiente es una muestra de lo manifestado:



Se recibe en el folio # 1 del informe pormenorizado de las actividades de la coordinación de Talento Humano el link <http://www.aunap.gov.co/wp->

content/uploads/2017/02/RESOLUCI%C3%93N-186-DE-2017-Y-MANUAL-CODIGO-DE-ETICA-Y-BUEN-GOBIERNO.pdf, el cual al verificarlo es real, pero al hacer el ejercicio de navegar por sitio web de la entidad desde la página de inicio no fue posible llegar a este documento. Cabe aclarar que al usar la barra permanente de búsqueda con los términos "manual código de ética" se encontró la página <http://www.aunap.gov.co/gestion-de-proyectos/> donde hay un vínculo a un documento identificado como "Manual Código de Ética y Buen Gobierno" pero que al accederlo nos remite a una página de error. Así, se incumple el art. 3 de la mencionada Resolución, y de paso se dificulta la comunicación de dichos valores a los grupos de interés de la entidad, incumpliendo lo mencionado en el art. 2 de la misma Resolución.

## 1.1.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

### Manual de Funciones y competencias laborales

Durante el periodo evaluado en el presente informe el grupo de talento humano ha entregado de manera personal a todos los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción de la AUNAP con cargos no gerenciales, copia de su manual de funciones, con el fin de que ellos lo recuerden y establezcan sus compromisos laborales para la evaluación del desempeño sobre la base de los mismos. De igual manera, se ha allegado a los jefes que tienen a cargo personal de carrera y de libre nombramiento y remoción, copia del manual de funciones de estos servidores públicos, con el fin de que se les facilite la concertación de los compromisos laborales con sus subalternos.

### Plan institucional de capacitación 2017

De acuerdo a lo reportado por el grupo de talento humano dicho plan se encuentra aun completando la etapa de consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad. Se recomienda que se apliquen las mismas actividades de identificación de necesidades de capacitación a los funcionarios de la Regional Magangué y que se actué para que las Direcciones Técnicas que faltan por enviar sus propuestas lo hagan de forma expedita para así lograr la completa formulación de dicho plan y empezar su ejecución.

### Programa de Inducción y reinducción

De acuerdo a lo manifestado por el grupo de talento humano: "Los programas de inducción y de reinducción, al ser procesos de formación y capacitación serán incluidos en el Plan Institucional de Capacitación 2017. Se espera que al obtener el consolidado de las necesidades de capacitación de la entidad, se pueda determinar algunos temas útiles para incluir en estos dos programas.

Hasta el momento no se ha formulado el Plan de Capacitación de la AUNAP para este 2017, sin embargo debido a que uno de los principales objetivos de la

reinducción es suministrar información a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos, se ha capacitado sobre el Acuerdo 565 de 2016 (ver figura 3), el cual rige a partir del primero de febrero de 2017 y en donde se establecen las nuevas disposiciones sobre la evaluación de desempeño laboral de funcionarios de carrera, periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción, que no ocupan cargos gerenciales.”

Es de resaltar que la AUNAP realizó una serie de actividades de reinducción sobre el tema de las nuevas disposiciones normativas de la Comisión Nacional de servicio Civil –CNSC- sobre la evaluación del desempeño laboral. Se debe mencionar que a la fecha de la elaboración del presente informe el programa anual de bienestar social no se ha formulado completamente, en tanto que dicha formulación va en la primera de cuatro etapas, la cual es "Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles".

### **Plan de incentivos**

De acuerdo a lo mencionado por el grupo de talento humano, durante el mes de diciembre de 2016 el comité de incentivos se reunió y reconoció el buen desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción a través de la entrega de diplomas a los mejores funcionarios de nivel asistencial, técnico y profesional de carrera y de nivel directivo. Sin embargo, también menciona lo siguiente: “Es de anotar que para este 2017, el plan de incentivos como forma parte del plan de bienestar está en proceso de construcción”.

Por lo tanto, podemos concluir que este elemento tampoco ha sido formulado en tanto que se encentra en la primera de cuatro etapas para completar su formulación.

### **Sistema de evaluación del desempeño**

De acuerdo a lo mencionado por el grupo de talento humano la entidad emitió la Resolución 294 de 2017 por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera y en periodo de prueba de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP- y se establece los criterios, para el acceso al nivel sobresaliente. Cabe aclarar que, como dicha resolución adopta los lineamientos del acuerdo 565 del 2016 de la CNSC, dicha resolución adopta los formatos para la Evaluación del Desempeño Laboral que son parte integral del mencionado acuerdo.

## **1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

### **1.2.1 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS**

Revisando el plan de acción versión 2 publicado el 15 de marzo de 2017, no se observa la consideración de actividades planeadas para dar cumplimiento a la

política de desarrollo administrativo de gestión del Talento Humano enmarcadas dentro del plan anual de vacantes, en la política de eficiencia administrativa no se observan actividades para darle cumplimiento a la política de cero papel, la de elaboración de documentos electrónicos y la implementación de la política transversal de gobierno en línea.

## **La misión y visión institucionales adoptadas y divulgadas**

De acuerdo a lo mencionado por gestión proyectos y planeación en el Plan Estratégico 2014 – 2018 de la AUNAP difundido a través del sitio web de la entidad se evidencia la misión y visión de la AUNAP, los cuales están alineados con el Decreto 4181 de 2011. Adicional a lo anterior, en el sitio web de la entidad se encuentran otros documentos de carácter institucional como los manuales de procedimientos de los diferentes procesos, Planes de Acción Anuales, Planes Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Mapas de Riesgos, Informes de gestión, entre otros. Cabe aclarar que si bien los manuales de políticas y procedimientos están publicados en la intranet estos son de acceso para los funcionarios de la entidad. Por otro lado, el principal referente sobre la naturaleza de nuestra entidad que es el Decreto 4181 de 2011, se encuentra en la página: <http://www.aunap.gov.co/decretos-y-leyes/> con un vínculo a una página de error, es decir, no está publicado.

## **Plan Anual Mensualizado de Caja-PAC**

De acuerdo con la respuesta de parte de Gestión Proyectos y Planeación, que fue: “En cuanto al Plan Anual Mensualizado de Caja (PAC), el mismo es programado por cada una de las dependencias que manejan y programan los recursos de inversión y funcionamiento, quienes reportan dicha información a la Coordinación Financiera, área responsable de registrar el PAC a través del Sistema Integrado de Información Financiera SIIF.”, se puede evidenciar el desconocimiento de la responsabilidad que esta dependencia tiene sobre el seguimiento a los planes, programas y proyectos de la entidad, incluyendo el seguimiento a la ejecución de la programación presupuestal.

## **Acuerdos de Gestión**

Si bien fueron allegados oportunamente dichos acuerdos de gestión de los 7 gerentes públicos de las direcciones regionales de la AUNAP por parte del grupo de talento humano, no fue así el caso de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos del nivel central, dejando un vacío sobre las responsabilidades de dar cumplimiento a las metas establecidas en el plan de acción institucional vigencia 2017 por parte de las dependencias involucradas. Cabe mencionar lo que se sugiere en la “Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos-Acuerdos de Gestión” del DAFP, en la página 11 que dice lo siguiente: “Se sugiere

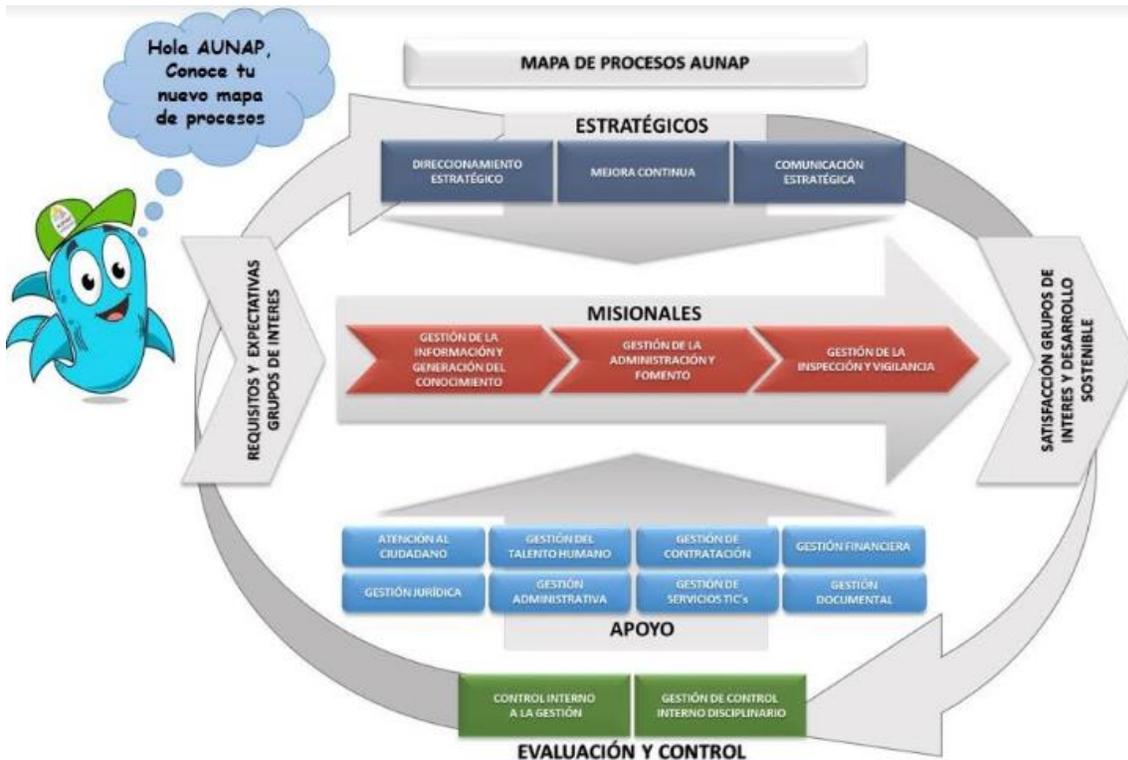
que el plazo de concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año, para que coincida con la planeación institucional.”

### Cronogramas de los diferentes comités de trabajo

Para la vigencia 2017, a la fecha de la elaboración del presente informe aún no se ha establecido dicho cronograma.

### 1.2.2 MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

De acuerdo a lo mencionado por Gestión Proyectos y Planeación durante los primeros meses del presente año, se definió el nuevo mapa de procesos de la -Aunap-, compuesto de tres (3) procesos estratégico, tres (3) misionales, ocho (8) de apoyo o soporte y dos (2) de evaluación y control, el cual fue aprobado en la sesión 004 del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, realizado el 28 de febrero de 2017 y divulgado a través del correo electrónico institucional.



### Divulgación de los procedimientos

Si bien dichos procedimientos se encuentran documentados en manuales y publicados en la sección de intranet de cada dependencia, es necesario que estos estén debidamente actualizados y armonizados como resultado de la implementación del SGC de la AUNAP.

## Proceso de seguimiento y evaluación a la satisfacción del cliente y partes interesadas

No fue allegado ningún informe de evaluación y seguimiento a la satisfacción del cliente y partes interesadas de la AUNAP hecho durante el periodo evaluado.

### 1.2.4 INDICADORES DE GESTIÓN

No fue allegada la batería de indicadores de la AUNAP para el año 2017. Si bien el plan de acción institucional cuenta una meta y su correspondiente indicador para cada actividad, estos se pueden complementar estableciendo indicadores que midan de forma más integral la gestión de cada dependencia de la entidad. Así, se puede seguir la “Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión v. 3” del DAFP y como resultado establecer, para cada actividad o proceso (según sea el caso) del plan de acción, indicadores (con su correspondiente ficha técnica) de:

- Indicadores de eficiencia
  - Producto Medio
  - Costos Medios
- Indicadores de Eficacia
  - Cobertura
  - Focalización
  - Capacidad de cubrir la demanda
- Indicadores de Economía
- Indicadores de Calidad
  - Oportunidad
  - Accesibilidad
  - Percepción de Usuarios
  - Precisión
- Indicadores de insumo
- Indicadores de Proceso
- Indicadores de Producto
- Indicadores de Resultado

Igualmente, de acuerdo al principio de autocontrol, los líderes de proceso y sus equipos de trabajo deberán hacer seguimiento a los indicadores. Para ello, se recomienda que se incluya en la política de operación (que aún está pendiente de definir) la periodicidad de seguimiento, la cual no podrá ser superior a seis (6) meses. Esta misma política deberá establecer los responsables y la periodicidad con que revisa la pertinencia y utilidad de la batería de indicadores.

### 1.2.5 POLÍTICAS DE OPERACIÓN

A la fecha de la elaboración del presente informe no se han establecido ni divulgado aún las políticas de operación (incluidas las de administración de riesgos) de la AUNAP, por lo que tampoco existe un manual de operaciones.

## 1.3 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

### 1.3.1 POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

En el caso particular del mapa de riesgos institucional, este no ha sido establecido aún. Sin embargo, se evidencia que está publicado el mapa de riesgos de corrupción 2017, en el cual no se evidencia lo relacionado con el proceso de direccionamiento estratégico, de mejora continua, de comunicación estratégica, de gestión jurídica, de control interno a la gestión y de gestión del control interno disciplinario de acuerdo al nuevo mapa de proceso institucional. **Se recomienda** que se realice el ejercicio de formulación del mapa de riesgos institucional incluyendo riesgos de gestión y de corrupción de todos los procesos y los riesgos globales de la entidad.

Se tiene planeada por parte del asesor de control interno de la AUNAP la realización de una auditoría al proceso de administración del riesgo donde se pretende evaluar la elaboración y seguimiento al mapa de riesgos de la AUNAP en mayor detalle.

## 2. MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### 2.1 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

#### 2.1.1 AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y GESTIÓN

De acuerdo con el plan de acción del asesor de control interno de la AUNAP para la vigencia 2017, dichas actividades se van a realizar como complemento a cada auditoría interna de gestión por procesos.

A la fecha de la elaboración de este informe no se ha establecido la matriz de indicadores de gestión y el mapa de riesgos institucional de la AUNAP (completo) para la vigencia 2017, así como las políticas de operación y el modelo de operación por procesos (debidamente establecido y actualizado) que permitan a las dependencias tener un conjunto de criterios objetivos para realizar el ejercicio de autoevaluación a los controles y a la gestión de sus respectivos procesos.

La emisión de los resultados de la encuesta MECI y la encuesta FURAG para la vigencia 2016 fue una semana atrás respecto de la emisión del presente informe por lo que aun estos no han sido utilizados como elemento de referencia o insumo para el proceso de autoevaluación del control y la gestión ni debatidos en comités.

### 2.2 AUDITORÍA INTERNA

## 2.2.1 AUDITORÍA INTERNA

El plan de acción del asesor de control interno para la vigencia 2017 fue aprobado a través del acta de comité de coordinación del sistema de control interno de la AUNAP # 1 del 10 de febrero de 2017, el cual en su rol de "evaluación y seguimiento" propone el programa anual de auditorías internas.

En el caso del Informe Ejecutivo Anual de Control Interno para la vigencia 2016, este corresponde con los resultados de la encuesta diligenciada a través del aplicativo MECI del sitio web del Departamento Administrativo de la Función Pública. Los resultados de dicha encuesta fueron entregados durante la elaboración del presente informe y aún no han sido debatidos en comité como insumo para el fortalecimiento continuo y mejora del Sistema de Control Interno en la entidad.

## 2.3 PLAN DE MEJORAMIENTO

### 2.3.1 PLAN DE MEJORAMIENTO

Existe un procedimiento para la suscripción, aprobación, seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento resultado de las auditorías internas y externas, aunque este no se encuentre debidamente armonizado dentro del modelo de operación por procesos de la AUANP en razón a la ausencia del desarrollo adecuado del SGC de la AUNAP.

Existe un formato de seguimiento a los acciones de mejora para cada hallazgo de los planes de mejoramiento resultado de las auditorias de control interno y de la CGR, conteniendo ciertas garantías como las firmas del asesor de control interno y del profesional de control interno (auditor), objetivo del seguimiento, proceso auditado, número de hallazgo, fecha del seguimiento, acciones correctivas junto con sus respectivas unidades de medida y cantidades, evidencias, los plazos para dar cumplimiento a cada acción las observaciones de control interno.

Respecto a este elemento, el asesor de control interno de la AUNAP presenta a continuación los resultados del seguimiento al plan de mejoramiento resultado de la auditoría de la CGR de la vigencia 2015 con corte al 31-12-2016:

RESPONSABLE	NÚMERO DE HALLAZGOS	HALLAZGOS CUMPLIDOS AL 31 DIC 2016	HALLAZGOS NO CUMPLIDOS	NÚMERO DE HALLAZGOS VIGENTES	% DE CUMPLIMIENTO
GESTIÓN CONTRACTUAL	7	7	0	0	100%
DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO	1	0	1	0	50%
DIRECCIÓN TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN Y VIGILANCIA	1	0	1	1	50%
GESTIÓN DE PROYECTOS Y PLANEACIÓN	4	0	4	1	30%
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	6	3	3	1	50%
COORDINACIÓN FINANCIERA	12	12	0	0	100%
JURÍDICA	1	0	1	0	0%
<b>TOTAL DE HALLAZGOS PLAN DE MEJORAMIENTO</b>	<b>32</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>69%</b>

# ACCIONES DE MEJORA	ACCIONES EJECUTADAS AL 31 DIC 2016	ACCIONES DE MEJORA NO CUMPLIDAS	NÚMERO DE ACCIONES	% DE CUMPLIMIENTO
8	8	0	0	100%
2	1	1	1	50%
2	1	1	1	50%
5	0	5	1	34%
9	5	4	1	79%
17	17	0	0	100%
2	0	2	0	0%
<b>45</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>71%</b>

**EURÁPIDES GONZÁLEZ ORDÓÑEZ**  
**Asesor de control interno**  
**Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP**