

---

## Envío Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno AUNAP periodo 12-03-2017 a 12-07-2017

---

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

13 de julio de 2017, 18:45

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,



"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 12-03-2017 a 12-07-2017.pdf**  
873K

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

**Periodo: del 12 de Marzo de 2017 al del 12 de Julio 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 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”

## 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.

## DESARROLLO

El siguiente es un resumen 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

Las observaciones sobre el desarrollo de cada elemento del sistema de control interno durante el periodo especificado se realizaron sobre la base de las respuestas a los cuestionarios enviados y contestados por parte de la coordinación del grupo de gestión del talento humano y de gestión proyectos y planeación, cada uno en los asuntos de su dominio, así como de la verificación de la información institucional publicada en el sitio web de la AUNAP. 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 a 12 de julio de 2017.

## **1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

### **1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO**

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

La coordinación del grupo de gestión de Talento Humano evidencia la socialización de los principios y valores, así como del MANUAL DE CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO de la AUNAP, a través del correo electrónico institucional y de las carteleras de los pisos 6 y 14 del edificio de la sede del nivel central.

#### **1.1.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

##### **Plan institucional de capacitación 2017**

De acuerdo a lo reportado por el grupo de gestión del talento humano dicho plan se encuentra aprobado a través de la resolución 833 de 2917. Respeto de los cursos que se desarrollarán como actividades de capacitación no se evidencia la justificación de la no realización del primer curso sobre “Cultivos superintensivos en geomembrana (Biofloc)” que estaba programado para desarrollarse en el mes de junio de 2017 de acuerdo con el cronograma tentativo (página 29) del Plan Institucional de Capacitación 2017 de la AUNAP.

##### **Programa de Inducción y reinducción**

De acuerdo con el “INFORME DE GESTIÓN DE LA COORDINACIÓN DE TALENTO HUMANO” de fecha 7 de Julio de 2017, se observa que en la actividad de inducción y reinducción realizada el 06/06/2017 no se cubrieron todos los temas a informar de acuerdo con lo establecido en la página 16 del Plan Institucional de Capacitación 2017 sobre la “Tercera etapa: Principales aspectos de la AUNAP” del programa de inducción y en la Fase I del programa de reinducción en la página 17 del mismo plan. Se evidencia el desarrollo parcial de la Fase II del programa de reinducción, en tanto

que solo se evidencia las capacitaciones en temas financieros, quedando pendiente lo referente a temas contractuales, jurídicos y sobre funciones de la Dirección Técnica de Inspección y Vigilancia.

## **Programa de Bienestar Social e Incentivos**

De acuerdo con el “INFORME DE GESTIÓN DE LA COORDINACIÓN DE TALENTO HUMANO” de fecha 7 de Julio de 2017 y el Plan de Bienestar e Incentivos 2017 aprobado a través de la Resolución 832 de 2017, se ha desarrollado satisfactoriamente las actividades planeadas, tales como la celebración del día de la madre, mensajes de felicitación por cumpleaños a los funcionarios, la expedición de una resolución que concede como estímulo a los funcionarios medio día de su fecha de cumpleaños como no laboral, la invitación a usar la cancha de futbol de una sede de Colsubsidio, mensaje de felicitación por el día del servidor público, curso de salvamento con la Escuela Naval, actividades relacionadas con la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, inducción y reinducción sobre el plan estratégico de seguridad vial y ejecución de actividades del mismo plan.

En cuanto al asunto de incentivos si bien estos han sido considerados como un capítulo en el Plan de Bienestar e Incentivos 2017, en cuanto a la actividad de “Días compensatorios” no se evidencia si esta está relacionada con el medio día concedido a los funcionarios que cumplan años.

## **1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

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

Para este periodo de evaluación considerado en el presente informe se mantiene la observación establecida para este elemento en el informe del periodo anterior, la cual es que, 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 definido por la entidad para el periodo 2014 – 2018 publicado oficialmente en la página web de la entidad, (...), donde se evidencia la visión y la misión de la AUNAP, elementos que fueron construidos con base en el Decreto 4181 del 3 de noviembre de 2011 y sobre los cuales se fundamenta la gestión institucional”.

Para este periodo de evaluación considerado en el presente informe se mantiene la observación establecida para este elemento en el informe del periodo anterior, la cual es que, 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. Gestión Proyectos Planeación afirma que desde el mes de marzo de 2017 ha divulgado los elementos estratégicos a través de las actividades para el diseño e implantación del sistema de gestión de calidad en la entidad,

### **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.”, para este periodo de evaluación considerado en el presente informe se mantiene la observación establecida para este elemento en el informe del periodo anterior, la cual es que, 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**

En virtud de que este requerimiento no fue respondido por el responsable, para este periodo de evaluación considerado en el presente informe se mantiene la observación establecida para este elemento en el informe del periodo anterior, la cual es que, no se observa el establecimiento de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos del nivel central de la AUNAP, dejando un vacío sobre las responsabilidades que estos tienen de dar cumplimiento a las metas establecidas en el plan de acción institucional vigencia 2017. 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**

En virtud de la respuesta de parte del responsable de este elemento, 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**

### **Divulgación de los procedimientos**

Para este periodo de evaluación considerado en el presente informe se mantiene la observación establecida para este elemento en el informe del periodo anterior, la cual es que, 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**

Para este periodo de evaluación considerado en el presente informe se mantiene la observación establecida para este elemento en el informe del periodo anterior, la cual es que, 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**

Para este periodo de evaluación considerado en el presente informe se mantiene la observación establecida para este elemento en el informe del periodo anterior, la cual es que, no fue allegada la batería de indicadores de la AUNAP para el año 2017, en virtud de que los procesos y procedimientos se encuentran en etapa de documentación, aunque ya se ha establecido un formato de hoja de vida de indicador para la definición de indicadores por cada proceso. 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 autoevaluación, los líderes de proceso y sus equipos de trabajo deberán hacer seguimiento a los indicadores de su respectivo proceso. 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, de acuerdo con la “Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión v. 3” del DAFFP. Esta misma política deberá establecer los responsables y la periodicidad con que se revisa la pertinencia y utilidad de la batería de indicadores.

## 1.2.5 POLÍTICAS DE OPERACIÓN

En virtud de que en el periodo de evaluación del presente informe el sistema de gestión de calidad de la entidad se encuentra en etapa de documentación los líderes de aquellos procesos que han completado la documentación de sus procedimientos los han divulgado, pero aún no existe un manual de operaciones de la entidad.

## 1.3 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

### 1.3.1 POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

El asesor de control interno emitió el 12 de mayo de 2017 el primer informe de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) vigencia 2017, a través del cual se le recomendó a la alta dirección que:

- Si bien se reconoce los esfuerzos de la entidad para hacer un ejercicio efectivo para la elaboración, implementación y seguimiento al PAAC 2017 de la AUNAP, se recomienda que se tramiten actos administrativos para que se aclare cuál es la versión oficial del Mapa de Riesgos de Corrupción 2017 de la AUNAP.
- Se recomienda que se hagan las acciones de “Ajustes y modificaciones del Mapa de Riesgos de Corrupción” de conformidad con la “Guía para la gestión del riesgo de corrupción-2015”, es decir, poner por escrito e informar los ajustes, modificaciones o inclusiones realizadas a la anterior versión del Mapa de Riesgos de Corrupción y publicarlas en la página web de la AUNAP.
- Se recomienda que se hagan esfuerzos para que participen del Mapa de Riesgos de Corrupción 2017 todos los procesos y se identifiquen con el nombre correcto de proceso de acuerdo con el nuevo Mapa de Procesos de la AUNAP.
- Dada la casi nula ejecución de los controles a los riesgos de corrupción plasmados en la versión oficial del Mapa de Riesgos de Corrupción 2017 de la AUNAP, se recomienda iniciar las acciones correctivas para que la Gestión del Riesgo de Corrupción se convierta en una práctica institucional cotidiana en la AUNAP, con verdadero compromiso de parte de los líderes de proceso y sus equipos, ya que para la éxito de la gestión de riesgos se requiere de un trabajo

de equipo para el monitoreo permanente a los riesgos (de todo tipo) para garantizar que los controles sean eficientes y eficaces, aprender lecciones a partir de éxitos y fracasos, detectar cambios y tendencias para identificar riesgos emergentes, etc., objetivos que difícilmente se pueden lograr cuando se empieza a trabajar en gestión del riesgo tan pronto se piden soportes (evidencias) del cumplimiento a dicha gestión.

- Se recomienda hacer esfuerzos para que los líderes de proceso junto con sus equipos hagan una adecuada identificación de cada riesgo de corrupción (en sus respectivos procesos) teniendo en cuenta los componentes que lo definen: acción/omisión + uso del poder + desviar la gestión de lo público + beneficio privado (propio o de un tercero)
- Se recomienda hacer esfuerzos para que los líderes de proceso junto con sus equipos hagan una adecuada identificación de las consecuencias de los riesgos de corrupción, es decir, como la ocurrencia del evento de corrupción afecta los objetivos de un proceso o de la entidad, generando pérdida, daño, perjuicio o detrimento que deriven en delitos en contra de la administración pública o irregularidad administrativa grave con efectos penales, disciplinarios y fiscales.
- Se recomienda hacer esfuerzos para que los líderes de proceso junto con sus equipos establezcan controles adecuados (para riesgos de corrupción correctamente identificados) que guarden coherencia con el riesgo a controlar y estableciendo una forma fácil y objetiva de reportar evidencia del cumplimiento a la ejecución de dichos controles, para lo cual se deberá también establecer una forma objetiva para determinar la cantidad de trabajos o procedimientos (incluidos los controles) ejecutados en un periodo de seguimiento, ya sea que se trate de trabajo o procedimiento eventual o como parte de un trabajo o procedimiento permanente y del día a día de un proceso. También, la evidencia de cumplimiento de cada control deberá mostrar objetivamente la oportunidad y efectividad del mismo.

Por otro lado, para este periodo de evaluación considerado en el presente informe se mantiene la observación establecida para este elemento en el informe del periodo anterior, la cual es que, el mapa de riesgos institucional no ha sido establecido aún. Se recomienda que se realice el ejercicio de formulación del mapa de riesgos institucional incluyendo riesgos tanto de gestión y como de corrupción de todos los procesos, y, los riesgos globales de la entidad, así como las políticas de administración de riesgos de cada tipo de riesgo. Todo lo anterior debidamente definido a través del correspondiente acto administrativo o documento.

## **2. MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

### **2.1 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

#### **2.1.1 AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y GESTIÓN**

Para este periodo de evaluación considerado en el presente informe se mantiene la observación establecida para este elemento en el informe del periodo anterior, la

cual es que, aun 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.

## **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.

## **2.3 PLAN DE MEJORAMIENTO**

### **2.3.1 PLAN DE MEJORAMIENTO**

El asesor de control interno ha definido una "Guía para la formulación, revisión y seguimiento del plan de mejoramiento resultado de auditoría interna" y asociado a este procedimiento se han propuesto formatos de "Formulación del plan de mejoramiento resultado de auditoría interna" y de "Informe de seguimiento al plan de mejoramiento resultado de auditoría interna", conteniendo ciertas garantías como las firmas del asesor de control interno y del profesional de control interno (auditor), proceso auditado, vigencia auditada, número de hallazgo, fecha del seguimiento, acciones de mejora junto con sus respectivas unidades de medida y cantidades, soportes, plazos de cumplimiento y observaciones del asesor de control interno.

Respecto del plan de mejoramiento resultado de auditoría de la CGR con corte al 30/06/2017, su seguimiento se encuentra en curso al momento de la elaboración del presente informe y sus resultados serán cargados en el aplicativo SIRECI antes de la fecha límite para ello, que el 29/07/2017.

**EURÍPIDES GONZÁLEZ ORDÓÑEZ**

**Asesor de control interno**

**Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP**