

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

**Periodo: del 12 de julio al 12 de noviembre del 2017**

## OBJETIVO

El informe pormenorizado sobre el estado del sistema de control interno de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP se realiza por parte del asesor de control interno para dar cumplimiento al Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, el cual manifiesta que:

*“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.*

*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.”*

Si bien el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 actualiza el MIPG definiéndolo como la articulación del Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno, este último a desarrollarse a través de la actualización del MECI adoptada también a través del Decreto mencionado e incluido en el Manual Operativo de MIPG, el presente informe sobre el estado del sistema de control interno de la AUNAP se realiza teniendo en cuenta el MECI adoptado en el Decreto 943 de 2014, para mantener uniformidad de criterios de evaluación durante el periodo (12/07/2017 a 12/11/2017), considerando que el Decreto 1499 de 2017 no estableció términos perentorios para la actualización del MIPG.

## MARCO NORMATIVO

- Ley 87 de 1993: 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) y el Manual técnico del 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 MECI, 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 anteriores elementos de control 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 estado de cada elemento del sistema de control interno durante el periodo evaluado se realizaron sobre la base de la verificación de la información institucional publicada en el sitio web de la AUNAP y las respuestas a los cuestionarios enviados y contestados por parte de:

- La coordinación del grupo de gestión del talento humano (correo electrónico institucional del 17/11/2017 y sus documentos adjuntos), a quien se reconoce su gran esfuerzo por documentar las evidencias que soportan la respuesta, y
- Gestión proyectos y planeación (correo electrónico institucional del 20/11/2017 recibido de forma tardía debido a que el responsable se encontraba disfrutando de sus vacaciones).

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

### **1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO**

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

La Resolución 186 del 7 de febrero de 2017 de la AUNAP actualizó el Manual Código de Ética y Buen Gobierno de la AUNAP.

Durante el periodo evaluado, la socialización de los principios éticos y valores de la AUNAP se ha hecho a través de:

1. Correo electrónico institucional enviado a todos los funcionarios los días 5 de julio y 4 de septiembre de 2017. El 5 de septiembre de 2017 se envió nuevamente el código de ética y buen gobierno, documento que establece los principios y valores de nuestra entidad.



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

**PRINCIPIOS Y VALORES DE LA AUNAP**

Martha Janeth Mogollon Sanchez <martha.mogollon@aunap.gov.co>  
Para: Funcionarios <funcionarios@aunap.gov.co>

4 de septiembre de 2017, 10:29

----- Mensaje reenviado -----  
De: "Luisa Fernanda Salazar Camacho" <luisa.salazar@aunap.gov.co>  
Fecha: sep 4, 2017 5:12 PM  
Asunto: Fwd: PRINCIPIOS Y VALORES DE LA AUNAP  
Para: "Martha Janeth Mogollon Sanchez" <martha.mogollon@aunap.gov.co>  
Cc:

buenas tardes,

De manera atenta, el area de Gestión Humana recuerda los principios y valores de la AUNAP, los cuales fueron reformados mediante resolución 1e8 de 2017.



2. Carteleras de la entidad ubicadas en el piso 6 y 14



3. Algunas actividades de inducción y reinducción, a modo de ejemplo se muestra la siguiente acta de reunión de la actividad de inducción y reinducción del 24/08/2017:

NOMBRE CAPACITACIÓN O REUNIÓN	ACTIVIDAD DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN		
RESPONSABLE DE LA SESIÓN	Juan Zamudio, Wilberto Angulo, Juan Ortiz, Leonardo Rodríguez, Natalia Mora Andrés Ortiz, Andrés Oriate, Yenith Reales, Helmuth Bettin, Martha Mogollón, Luisa Salazar		
LUGAR	Hotel Alcaraván de Colsubsidio-Villavicencio	FECHA	24 de agosto de 2017
<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Realizar el programa de inducción mediante el cual se inicie la integración del funcionario nuevo de la AUNAP a la cultura organizacional de la organización y donde adicionalmente él pueda conocer el sistema de valores, la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad, así como realizar el programa de reinducción dirigido a los funcionarios antiguos que los reorienta a la integración a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora y en el puesto de trabajo. Adicionalmente, capacitar sobre proyectos psicosociales y sus costos.			
<b>TEMAS DESARROLLADOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos psicosociales y sus costos</li> <li>• Toma de información y manejo de la plataforma SEPEC</li> <li>• Implementación de las NIIF en la entidad</li> <li>• Formatos de captura y certificados de acreditación a Estados Unidos, Chile y Unión Europea</li> <li>• Avances y progresos en el sistema de gestión de calidad en la entidad</li> <li>• Sistema de Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Nomina e incapacidades</li> <li>• Avances y proyectos en el sistema de gestión de calidad en la entidad</li> <li>• Sensibilización en implementación NIIF en la entidad.</li> <li>• Estructura del estado colombiano</li> <li>• El servidor Público</li> <li>• Deberes y derechos de los empleados públicos</li> <li>• Inhabilitación e incompatibilidades relacionadas a servidores públicos</li> <li>• Valores de la AUNAP</li> <li>• Normas y ocurrencias tendientes a prevenir y reprimir la corrupción</li> </ul>			
<p style="font-size: small;">Copia No Controlada <span style="float: right;">1 de 4</span></p>			



## 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 este plan no tuvo actualizaciones dentro del periodo evaluado. El siguiente es el cronograma tentativo del mismo:

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Diagnóstico y elaboración del plan de capacitación												
Publicación del plan de capacitación 2017												
Inducción												
Reinducción												
Capacitación en cultivos superintensivos en geomembrana (Biofloc)												
Cultivo de especies nativas en jaula												
Calidad en producto pesquero y manejo de producto pesquero												
Fundamento de costos de proyectos piscícolas*												
Curso OMI (organización Marítima Internacional)*												

Notas

1. Las fechas están sujetas a modificaciones
2. Las actividades marcadas con \* son aquellas que se pretenden realizar a través del SENA, por esto estarán sujetas a la disponibilidad que esta institución tenga
3. Las capacitaciones serán realizadas no solo a los funcionarios de Bogotá, sino también de las regionales.
4. Los funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción tendrán prioridad en las capacitaciones

De acuerdo con lo reportado por el grupo de gestión del talento humano, lo siguiente son las actividades del cronograma que fueron ejecutadas en el periodo de evaluación:

- Capacitación en BIOFLOC: Se realizó en dos grupos, uno del 03/08/2017 al 04/08/2017 en Barrancabermeja y el otro del 09/08/2017 al 11/08/2017 en Barranquilla. Se evidencian las respectivas actas de reunión.



- Capacitación sobre Fundamentos de Proyectos Piscícolas: Fue realizada a dos grupos, el primero el 24/08/2017 en Villavicencio y el segundo el 31/08/2017 en Bogotá. Se evidencian las respectivas actas de reunión.



De acuerdo con lo reportado por el grupo de gestión del talento humano:

“Las capacitaciones de especies nativas en jaula y calidad en producto pesquero y manejo de producto pesquero, según el cronograma tentativo estaban programadas para el mes de octubre, pero debido a problemas con presupuesto de viáticos, la actividad debió moverse y realizarse el 15 de noviembre”.

El asesor de control interno verificará lo anterior y lo reportará en el siguiente informe pormenorizado sobre el estado del sistema de control interno de la AUNAP.

### Programa de Inducción y reinducción

De acuerdo con lo reportado por el grupo de gestión del talento humano durante el periodo evaluado se han dado estas inducciones y reinducciones en los días 14/07/2017, 17/08/2017, 18/08/2017, 24/08/2017 y 31/08/2017.

Los siguientes son los temas tratados en cada ocasión, de acuerdo con las actas de reunión reportadas por el área en cuestión:

14/07/2017-induccion y reinducción:

LUGAR	REGIONAL BARRANQUILLA	FECHA	14/07/2017
<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Realizar inducción a los nuevos funcionarios y reinducción a los que llevan un buen tiempo en la entidad			
<b>TEMAS DESARROLLADOS</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deberes y derechos de los empleados públicos</li> <li>2. Inhabilidades e incompatibilidades relacionadas a servidores públicos.</li> <li>3. Generalidades de la AUNAP</li> <li>4. Código de ética y buen gobierno (principios institucionales, valores, normas tendientes a reprimir la corrupción)</li> <li>5. Plan de capacitación y de bienestar e incentivos</li> <li>6. Comisión de personal</li> <li>7. Evaluación de desempeño laboral</li> <li>8. Salario</li> <li>9. Vacaciones</li> <li>10. comisiones</li> </ol>			

17/08/2017-reinducción:

<b>LUGAR</b>	Cubo de Colsubsidio	<b>FECHA</b>	17 de agosto de 2017
<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Realizar el programa de reintucción mediante el cual se reoriente la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora y en el puesto de trabajo.			
<b>TEMAS DESARROLLADOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Nomina e incapacidades</li> <li>• Avances y proyectos en el sistema de gestión de calidad en la entidad</li> <li>• Sensibilización en implementación NIIF en la entidad.</li> </ul>			

### 18/08/2017-reintucción:

<b>LUGAR</b>	Cubo de Colsubsidio	<b>FECHA</b>	18 de agosto de 2017
<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Realizar el programa de reintucción mediante el cual se reoriente la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora y en el puesto de trabajo.			
<b>TEMAS DESARROLLADOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Nomina e incapacidades</li> <li>• Avances y proyectos en el sistema de gestión de calidad en la entidad</li> <li>• Sensibilización en implementación NIIF en la entidad.</li> </ul>			

### 24/08/2017-inducción y reintucción:

<b>LUGAR</b>	Hotel Alcaraván de Colsubsidio-Villavicencio	<b>FECHA</b>	24 de agosto de 2017
<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Realizar el programa de inducción mediante el cual se inicie la integración del funcionario nuevo de la AUNAP a la cultura organizacional de la organización y donde adicionalmente él pueda conocer el sistema de valores, la misión, visión objetivos, procesos y procedimientos de la entidad, así como realizar el programa de reintucción dirigido a los funcionarios antiguos que los reoriente a la integración a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora y en el puesto de trabajo. Adicionalmente, capacitar sobre proyectos piscícolas y sus costos			
<b>TEMAS DESARROLLADOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos piscícolas y sus costos</li> <li>• Toma de información y manejo de la plataforma SEPEC</li> <li>• Implementación de las NIIF en la entidad</li> <li>• Formatos de captura y certificados de acreditación a Estados Unidos, Chile y Unión Europea</li> <li>• Avances y progresos en el sistema de gestión de calidad en la entidad</li> <li>• Sistema de Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Nomina e incapacidades</li> <li>• Avances y proyectos en el sistema de gestión de calidad en la entidad</li> <li>• Sensibilización en implementación NIIF en la entidad.</li> <li>• Estructura del estado colombiano</li> <li>• El servidor Público</li> <li>• Deberes y derechos de los empleados públicos</li> <li>• Inhabilidades e incompatibilidades relacionadas a servidores públicos</li> <li>• Valores de la AUNAP</li> <li>• Normas y decisiones tendientes a prevenir y reprimir la corrupción</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de bienestar e incentivos</li> <li>• Plan de capacitación</li> </ul>			

### 31/08/2017-inducción y reintucción:



LUGAR	Club Bellavista-Bogotá	FECHA	31 de agosto de 2017
<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Realizar el programa de inducción mediante el cual se inicie la integración del funcionario nuevo de la AUNAP a la cultura organizacional de la organización y donde adicionalmente él pueda conocer el sistema de valores, la misión, visión objetivos, procesos y procedimientos de la entidad, así como realizar el programa de reinducción dirigido a los funcionarios antiguos que los reorienta a la integración a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora y en el puesto de trabajo. Adicionalmente, capacitar sobre proyectos piscícolas y sus costos			
<b>TEMAS DESARROLLADOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos piscícolas y sus costos</li> <li>• Toma de información y manejo de la plataforma SEPEC</li> <li>• Implementación de las NIIF en la entidad</li> <li>• Formatos de captura y certificados de acreditación a Estados Unidos, Chile y Unión Europea</li> <li>• Avances y progresos en el sistema de gestión de calidad en la entidad</li> <li>• Sistema de Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Nomina e incapacidades</li> <li>• Avances y proyectos en el sistema de gestión de calidad en la entidad</li> <li>• Sensibilización en implementación NIIF en la entidad.</li> <li>• Gestión Contractual</li> </ul>			

De acuerdo con la página 16 del Plan Institucional de Capacitación 2017 de la AUNAP, los temas a tratar en los ejercicios de inducción son:

1. Estructura del Estado colombiano.
2. El servidor público
3. Deberes y derechos de los empleados públicos
4. Inhabilidades e incompatibilidades relacionadas a servidores públicos.
5. Generalidades de la AUNAP (Misión, visión, Objeto misional, plan estratégico 2014-2018, herramientas de gestión y comunicación, sistemas de gestión de calidad)
6. Código de ética y buen gobierno (principios institucionales, valores, normas tendientes a reprimir la corrupción)
7. Antecedentes institucionales de la Pesca y la Acuicultura en el país.
8. Marco legal nacional e internacional de pesca.
9. Dependencias de la AUANP y sus funciones.
10. Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo
11. Plan de capacitación y de bienestar e incentivos
12. Régimen prestacional y salarial
13. Ley 1010 de 2009 (acoso laboral)
14. Evaluación de desempeño (solo para funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción que no ocupan cargos gerenciales).
15. Acuerdos de Gestión (solo para funcionarios de libre nombramiento y remoción que tienen cargo gerenciales)

De acuerdo con las páginas 17 y 18 del Plan Institucional de Capacitación 2017 de la AUNAP, los temas a tratar en los ejercicios de reinducción son:

1. Generalidades de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP (Misión, visión, Objeto misional, plan estratégico 2014-2018, herramientas de gestión y comunicación, sistemas de gestión de calidad, valores institucionales y código de ética).
  2. Normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción
  3. Inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos
  4. Nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano, especialmente en Planes de capacitación, programa de bienestar e incentivos, evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.
  5. Capacitación dirigida a los miembros de la Comisión de personal sobre todo lo que deben saber de esta.
- Los temas a tratar por cada una de las dependencias de la entidad serán los siguientes:
- Dirección Técnica de Inspección y Vigilancia: procedimiento de venta directa y decomiso de ornamentales, toma de información del SEPEC y manejo de la plataforma SEPEC, Formatos de captura y certificados de acreditación a Estados Unidos, Chile y Unión Europea.
  - Oficina Jurídica: Seguimiento y control a las respuestas oportunas de los derechos de petición
  - Coordinación Financiera: Aspectos Financieros generales sobre tramite de cuentas de cobro vigencia 2017 y para la constitución del acreedor por venta de decomisos
  - Contratos: Procesos de contratos y supervisión de contratos o convenios.

De lo anterior se deduce que en el periodo evaluado no todos los ejercicios de inducción y reinducción se realizaron tratando todos los temas establecidos en el

Plan Institucional de Capacitación 2017 de la AUNAP. Por lo tanto, se recomienda que se hagan todos los esfuerzos necesarios para que en los ejercicios de inducción y reinducción contribuyan todas las dependencias responsables de los temas establecidos en el PIC.

## Programa de Bienestar Social e Incentivos

El programa de bienestar e incentivos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca- AUNAP fue adoptado mediante la Resolución 832 del 4 de mayo de 2017 de la AUNAP.

De acuerdo a lo reportado por el grupo de gestión del talento humano, este programa no tuvo actualizaciones dentro del periodo evaluado. El siguiente es el cronograma tentativo del mismo:

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1. Diagnóstico y Formulación del plan de bienestar e Incentivos	Secretaría General- Grupo de Talento Humano												
2. Aprobación del plan de Bienestar e Incentivos	Secretaría General- Grupo de Talento Humano- Comisión de Personal												
3. Recreación y deporte													
3.1 Caminata ecológica	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												
3.2 Participación en los Juegos de Integración de la Función Pública*	Secretaría General, Grupo de Talento Humano- Función Pública- Coldeportes												
4. Promoción y prevención de la salud													
4.1 Semana de la salud	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Aliado Estratégico												
4.2 Pausa activas	ARL POSITIVA												
4.3 Curso de Salvamento	Escuela Naval												
4.4 Exámenes periódicos	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												

ACTIVIDAD DE BIEN	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
5. Otras actividades de protección y servicios sociales													
5.1 Divulgación de programas de vivienda	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Fondo Nacional del Ahorro, Cajas de Compensación Familiar												
5.2 Día de los niños	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Colsubsidio												
6. Calidad de vida laboral													
6.1 Medición del clima laboral	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												
6.2 Actividades que optimicen el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo.	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												
6.3 Actividades que optimicen la flexibilidad y adaptación al cambio	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												
6.4 Actividades para los prepensionados	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												
7. Actividades sobre incentivos	Comité de incentivos y Secretaría General, Grupo de Talento												

De acuerdo con lo reportado por el grupo de gestión del talento humano, lo siguiente son las actividades del cronograma que fueron ejecutadas en el periodo de evaluación:

- Caminata ecológica el 29/09/2017 en el municipio de Villeta.



- Inscripciones de nuestros funcionarios a los juegos de la Función Pública en las modalidades de voleibol y tenis de mesa, los cuales fueron carnetizados. Coldeportes informó que este año los juegos inician el 16/11/2017.

Figura 6. Deportistas inscritos a los Juegos de la Función Pública modalidad tenis de mesa a través del aplicativo asignado



- Semana de la salud: Se cambió su enfoque inicial y en 3 viernes consecutivos se han realizado actividades planeadas dentro de la semana de la salud. Queda pendiente por realizar 2 jornadas para llegar a un logro equivalente al del propósito de la actividad inicialmente planteada. Se debe reconocer los esfuerzos del grupo de gestión del talento humano por desarrollar una forma alternativa de realizar esta actividad para superar las restricciones de su forma inicial con el fin de darle cumplimiento a la misma.
- Pausas activas el día 26/09/2017





- Exámenes periódicos, actividad para la cual se realizaron exámenes médicos en el mes de septiembre
- Programa de vivienda, actividad del 27/07/2017

LUGAR	SEDE CENTRAL	FECHA	27 DE JULIO de 2017
<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
• DAR A CONOCER ACERCA DE CRÉDITOS, SUBSIDIOS Y PROYECTOS DE VIVIENDA QUE COLSUBSIDIO EN EL MOMENTO ESTA OFRECIENDO.			
<b>TEMAS DESARROLLADOS</b>			
1. Créditos 2. Subsidios de vivienda 3. Proyectos de vivienda			
<b>ASISTENTES</b>			
<b>NOMBRE COMPLETO</b>	<b>CARGO/ENTIDAD</b>	<b>TEL/EXT</b>	<b>CORREO</b>
Gabriel Abiza Ospina Franco	Profesional Unversitario	1013	gabriel.ospina@munip.gov.co
Luisa Fernanda Salazar	Prof. especializado	1004	luisa.salazar@munip.gov.co
Do. Patricia Ruiz	Asi. - Activo	1025	maria.dionis@munip.gov.co
Delia Patricia Guzman Uribe	Prof. Univ. G. II	1025	delia.guzman@munip.gov.co
			<b>FIRMA</b>
			<i>[Handwritten signatures]</i>

- Día del niño, actividades de los días 27/10/2017 y 10/11/2017
- Medición de clima laboral, actividad realizada a través de una encuesta respondida por 101 funcionarios.
- Actividades que optimizan la flexibilidad y adaptación al Cambio realizadas los días 17/08/2017, 18/08/2017, 25/08/2017 y 01/09/2017.



No fueron reportadas las evidencias de la realización de las actividades para pre-pensionados que se había programado para el mes septiembre. Se recomienda dar cumplimiento a esta actividad antes de que finalice la vigencia.

Es importante mencionar 2las actividades realizadas en el periodo evaluado orientadas al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la AUNAP, tales como:

- Revisión del concepto de examen médico de ingreso de contratistas
- Inducción y reinducción sobre el SGSST:
  - 17 y 18 de agosto de 2017: Nivel Central
  - 24 de agosto de 2017: Regionales Barranquilla, Villavicencio, Bogotá y Magangué



- 31 de agosto de 2017: Regionales Medellín, Cali, Bogotá, Barrancabermeja y San Andrés.
- 11 de julio de 2017: Capacitación psicopedagógico en prevención de caídas
- 5 de septiembre de 2017: Capacitación Brigadas de Emergencia
- 26 de octubre de 2017: Simulacro de Evacuación
- Reuniones mensuales del COPASST
- Capacitación Comité de Convivencia
- Medición de estadísticas de accidentalidad:
  - Índices de frecuencia, severidad, lesiones incapacitantes, accidentalidad
  - Tipo de evento, tipo de riesgo, tipo de accidente, agente del accidente, , tipo de cargo del accidentado, dependencia y lugar donde ocurrió el accidente.
- Medición de estadísticas de ausentismo por tipo de contingencia y dependencia
- Actualización matriz legal del SGSST
- Elaboración de estándares mínimos del SGSST
- Reporte de Comisiones a la ARL
- Afiliaciones ARL
- Verificación de afiliaciones a la ARL
- Elaboración y ajuste de procedimientos del SGSST

También, se relacionan a continuación las actividades ejecutadas del plan estratégico de seguridad vial:

- Diligenciamiento lista de chequeo diario de vehículos, motos y lanchas
- Consulta de Comparendos en el SIMIT
- Inducción y reinducción sobre el PESV:
  - 17 y 18 de agosto de 2017: Nivel Central
  - 24 de agosto de 2017: Regionales Barranquilla, Villavicencio, Bogotá y Magangué
  - 31 de agosto de 2017: Regionales Medellín, Cali, Bogotá, Barrancabermeja y San Andrés.
- Reunión trimestral del Comité de Seguridad Vial

El curso de salvamento programado para noviembre se realizó el 15/06/2017 y fue reportado en el anterior informe pormenorizado.

## **1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

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

De forma preliminar, en este aspecto se evalúa la conformidad del plan de acción institucional vigencia 2017 respecto a los lineamientos del MIPG establecido en el Decreto 2482 de 2012, para mantener uniformidad de criterios de evaluación durante el periodo (12/07/2017 a 12/11/2017), considerando que el Decreto 1499 de 2017 no estableció términos perentorios para la actualización del MIPG.

En este aspecto se mantiene la observación del anterior informe pormenorizado, ya que revisando el plan de acción versión 3 publicado el 14/08/2017 no se observa la consideración de actividades para dar cumplimiento a:

- El componente plan anual de vacantes de la política de desarrollo administrativo de gestión del Talento Humano,
- El componente cero papel de la política de eficiencia administrativa
- La política transversal de gobierno en línea.

El plan de acción fue actualizado en su versión 3 incluyendo actividades cuya responsabilidad es de las Direcciones Regionales. No fue respondido por parte del responsable si hubo una forma de socialización de esta actualización diferente a su publicación en el sitio web de la AUNAP.

El asesor de control interno considera que esta actualización es gran avance en la mejora de la institucionalidad en la AUNAP, aunque de acuerdo con los resultados del informe de seguimiento al tercer trimestre del plan de acción vigencia 2017 de la AUNAP, se evidencia que las Direcciones Regionales no tuvieron una asignación de responsabilidades integral, ya que por ejemplo a la Dirección Regional Barrancabermeja, en el contexto de los esfuerzos institucionales para la formalización de la actividad pesquera y acuícola, le fue asignada la meta de expedir 1200 permisos de pesca comercial artesanal dejando de lado la contribución que esta Dirección Regional podría hacer sobre otros tipos de actos administrativos para el ejercicio de la actividad pesquera y acuícola.

En el informe anteriormente referido no fue posible hacer una calificación sobre el avance del plan de acción debido a que este no contaba con las ponderaciones por actividad y a que para algunas actividades de este el asesor de control interno se abstuvo de emitir opinión en virtud a que sus indicadores no fueron definidos para ser medidos sobre la base de evidencia observable y medible, situación que se espera superar en el ejercicio de planeación institucional para la vigencia 2018.

Respecto a la misión y visión institucional, se evidencia en varias secciones del sitio web de la AUNAP la publicación de la misión y la visión institucional aunque se recomienda que se corrija la página <http://www.aunap.gov.co/decretos-y-leyes/>, ya que en esta hay una lista de normas en donde la última columna se denominada “Documento”, pero donde no se encontró algún vínculo a otra página donde esté publicado el Decreto 4181 de 2011 o un vínculo para su descarga.

Respectos al cronograma de comités, planeación manifiesta que los comités institucionales se han realizado con la periodicidad establecida y que con los implicados en los diferentes comités están trabajando para definir el cronograma de comités del resto de la vigencia y el de la vigencia 2018. Ya que no fue suministrado el cronograma de los comités por parte de planeación, no fue posible verificar su existencia ni si los comités que se realizaron durante el periodo de evaluación se realizaron siguiendo una programación concertada.

Respecto a los acuerdos de gestión, se realizaron capacitaciones los días 13 y 27 de septiembre de 2017 sobre la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos-Acuerdos de Gestión emitida por el DAFP en enero del 2017, que incluyeron talleres prácticos sobre la formulación de acuerdos de gestión, y en donde participaron el secretario general, los directores técnicos y el jefe de la OGCI.

### 1.2.2 MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

De acuerdo con lo manifestado por Planeación, los procesos y procedimientos sobre los que la entidad soporta su gestión están publicados en el sitio web de la entidad siguiendo los lineamientos de la Ley de transparencia, pero al consultar en la página de transparencia del sitio web de la AUNAP (<http://www.aunap.gov.co/ley-de-transparencia/>) se encontró un vínculo identificado como “procesos y Procedimientos. AQUÍ” que conduce a una página de error y por lo tanto no se pudo verificar lo manifestado por Planeación. Se recomienda que, además de lo relacionado con los procesos y procedimientos, se hagan todos los esfuerzos para darle cumplimiento expedito a todos los requerimientos de la Ley de Transparencia, aunque en la intranet, cuyo acceso es para funcionarios y contratistas, se encuentre la documentación de los procesos institucionales.

Se evidencia la socialización de los procedimientos nuevos y de los actualizados a través de mensajes de correo electrónico institucional dirigidos a funcionarios y contratistas.

### 1.2.4 INDICADORES DE GESTIÓN

En virtud a que los procesos y procedimientos se encuentran en etapa de documentación se está construyendo la batería de indicadores para lo cual ya se ha establecido un formato de hoja de vida de indicador para la definición de indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad por 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 integral el desempeño de cada proceso de gestión. 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 u hoja de vida) de Eficiencia, Eficacia, Economía, Calidad, Insumo, Proceso, Producto y Resultado. Lo anterior teniendo en cuenta el concepto de cadena de valor de la gestión como fundamento del nuevo MIPG.

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, bien sea en la políticas de operación de cada proceso o en la hoja de vida de cada indicador, la periodicidad y responsables tanto de su medición (no superior a seis (6) meses) como de su revisión (para determinar su la pertinencia y utilidad).

## **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**

Téngase aquí en cuenta las recomendaciones del informe de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y al Mapa de Riesgos de Corrupción vigencia 2017 de la AUNAP con corte al 31/08/2017 donde el asesor de control interno hace recomendaciones sobre la coherencia y posibilidad de seguimiento a los controles a los riesgos de corrupción establecidos.

El mapa de riesgos de corrupción fue actualizado el 14/08/2017 incluyendo los riesgos asociados con la gestión de las Direcciones Regionales.

De acuerdo con Planeación, se espera que la presentación de la primera versión del Manual de Administración Integral de Riesgos de la AUNAP, incluyendo la política de administración del riesgo y el mapa de riesgos institucionales, se haga en el contexto del primer comité del SIG de la AUNAP.

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

### **2.1 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

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

Aún no se ha construido completamente la documentación de todos los procesos institucionales, incluyendo indicadores de gestión y mapa de riesgos (gestión y corrupción), que permitan a los procesos contar 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. De acuerdo con lo



manifestado en el comité # 3 de coordinación del sistema de control interno de la AUNAP de fecha 30/11/2017, dicho plan tiene un avance de ejecución del 84,4%.

La documentación del proceso de control interno a la gestión, incluyendo lo relacionado con la auditoria interna, se encuentra en actualización toda vez que el Decreto 648 de 2017 introdujo cambios en los roles de las oficinas de control interno o quien haga sus veces, para los cuales el DAFP debe emitir un nuevo documento que guie la gestión de dichas oficinas.

## 2.3 PLAN DE MEJORAMIENTO

### 2.3.1 PLAN DE MEJORAMIENTO

En asesor de control interno ha definido una “Guía para la formulación, revisión y seguimiento del plan de mejoramiento resultado de auditoria interna”, se han propuesto formatos de “Formulación del plan de mejoramiento resultado de auditoria interna” y de “Informe de seguimiento al plan de mejoramiento resultado de auditoria interna”.

Por otro lado, la siguiente tabla resume el cumplimiento al plan de mejoramiento resultado de auditoria de la CGR con corte al 30/09/2017:

RESPONSABLE	TOTAL HALLAZGOS	HALLAZGOS CUMPLIDOS	HALLAZGOS NO CUMPLIDOS	% CUMPLIMIENTO	TOTAL ACCIONES DE MEJORA	ACCIONES DE MEJORA CUMPLIDAS	ACCIONES DE MEJORA NO CUMPLIDAS	% DE CUMPLIMIENTO
DIRECCIÓN TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO	1	0	1	50%	2	1	1	50%
DIRECCIÓN TÉCNICA DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA	1	0	1	75%	2	1	1	75%
GESTIÓN DE PROYECTOS Y PLANEACIÓN	4	1	3	50%	5	1	4	54%
GESTIÓN CONTRACTUAL	7	7	0	100%	8	8	0	100%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	6	4	2	89%	9	6	3	93%
GESTIÓN FINANCIERA	12	12	0	100%	17	17	0	100%
OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	0	1	0%	2	0	2	0%
<b>TOTALES</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>75%</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>76%</b>

Atentamente,

**EURÍPIDES GONZÁLEZ ORDÓÑEZ**

**Asesor de control interno**

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