
Envío Informe Pormenorizado periodo Julio a Noviembre de 2016

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

22 de noviembre de 2016, 17:56

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 Tardes Respetado Director:

Cordial saludo

Adjunto me permito enviar informe pormenorizado del periodo de 12 de julio - 12 de noviembre de 2016.

Lo anterior para su conocimiento

Cordialmente,

--



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

2 archivos adjuntos

 **oficio remitario informe pormenorizado.pdf**
14K

 **Informe Pormenorizado Julio a Noviembre de 2016.pdf**
3308K

22-11-2016

Bogotá D.C

Doctor
OTTO POLANCO RENGIFO
Director General
AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA- AUNAP
Ciudad

ASUNTO: Informe Cuatrimestral pormenorizado del estado del sistema de control interno correspondiente al periodo 12 de Julio – 12 de Noviembre del 2016

Respetado Doctor Polanco

El asesor de control Interno en Cumplimiento de las actividades encomendadas por la ley 87 de 1993 y particularmente las contenidas en el artículo 9 ley 1474 de 2011, se permite remitir a su despacho el Informe Cuatrimestral Pormenorizado del Estado de Control Interno correspondiente al periodo 12 de Julio al 12 de Noviembre 2016 para lo cual se adjunta informe en 12 folios.

Cordialmente


EURÍPIDES GONZALEZ ORDÓÑEZ
Asesor de Control Interno

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Periodo: Del 12 de Julio al 12 de Noviembre de 2016

Noviembre de 2016

OBJETIVO

El informe pormenorizado sobre el estado de control interno de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca 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 con base en la estructura de Modelo de Control Interno MECI-Decreto 943 de 21 de Mayo de 2014, se presenta el informe pormenorizado con corte a 30 de Agosto de 2016.

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.

1 CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1. Componente Talento Humano

Se busca establecer Conciencia de control y un adecuado examen a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del Talento Humano con base en el marco legal que se aplica en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP.

1.1.1. Acuerdos, Compromisos y protocolos éticos.

De conformidad al Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno, se ha observado con importancia que la formalización de los acuerdos, compromisos y protocolos éticos deben estar formalizados para que sean parámetro del comportamiento que oriente la actuación de todos los servidores de la Autoridad, por lo tanto y dado a que el control interno se sustenta en los mismos valores, la entidad debe procurar promover, difundir y monitorear el cumplimiento de los mismos.

Es importante mencionar que las políticas del desarrollo administrativo, en especial las de gestión del Talento Humano las cuales están orientadas hacia la formación de valores tales como la responsabilidad y la vocación del servicio, se promuevan dirigidas al interés general de la Administración de lo público y la publicidad de las actuaciones de los servidores; así mismo, estar orientadas hacia la prevención de conductas corruptas y la identificación de áreas susceptibles de corrupción.

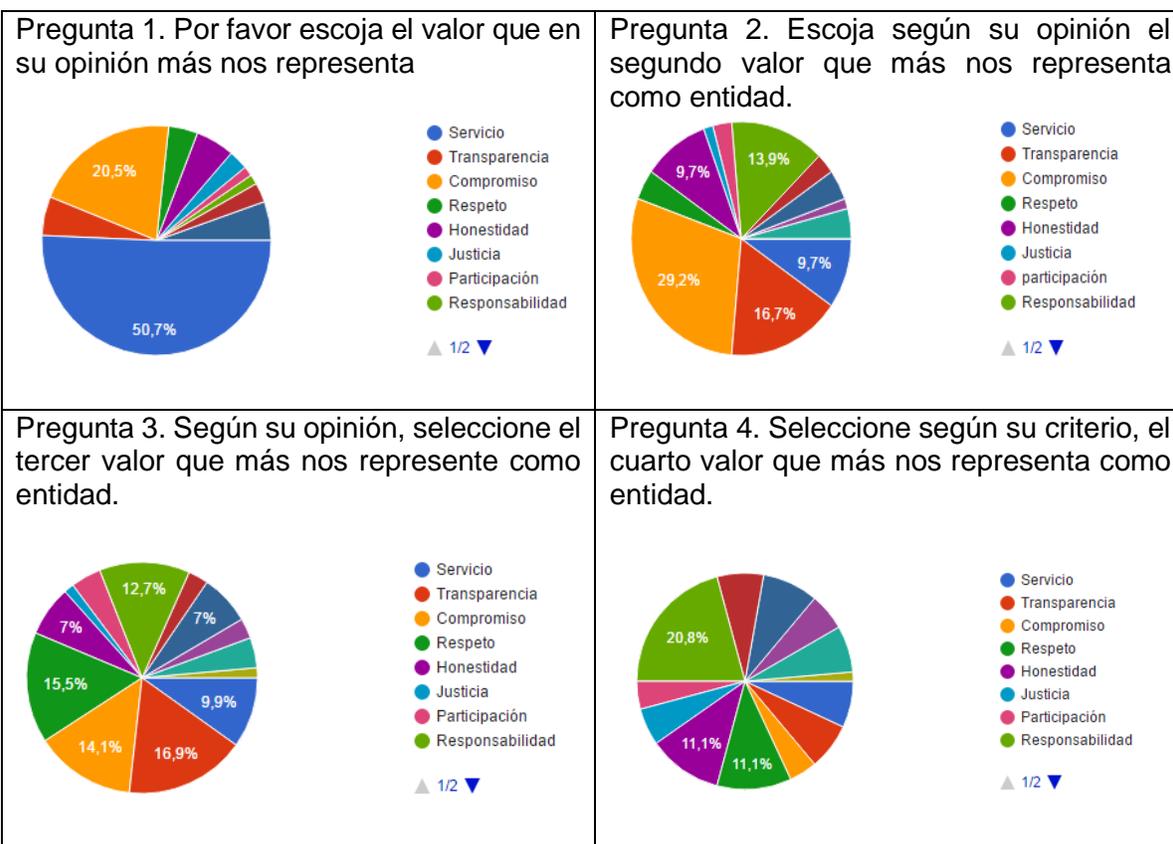
De esta manera se verificó y se comparó la información que mediante comunicación escrita y vía electrónica se recibió por parte del Grupo de Talento Humano y Gestión Proyectos y Planeación con las actividades de divulgación de los principales valores de la entidad y que se mencionan a continuación:

a. La Autoridad Nacional De Acuicultura Y Pesca-AUNAP cuenta con un Manual de Ética y Buen Gobierno código M-GGP-02 Versión 1 del 30 de Julio de 2013 publicado en la intranet que contiene principios éticos y valores, según Gestión Proyectos y Planeación informa que consultó con las áreas de Talento Humano y comunicaciones quienes realizaron una encuesta a las áreas misionales para el desarrollo del mismo, base de la cual se estableció el procedimiento; sin embargo no presentan documentos soporte de dicha actividad realizada en el año 2013, así como tampoco se generó acto administrativo para la adopción de valores y principios institucionales.

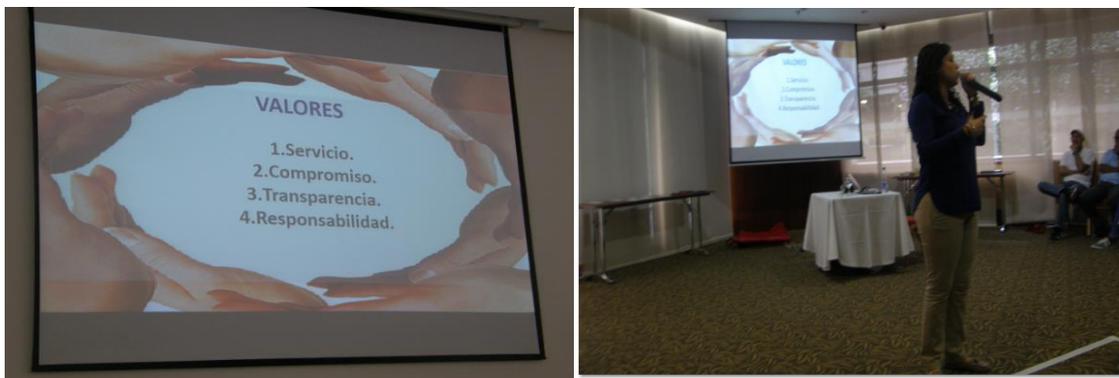
En cuanto a la socialización de los principios y valores de la entidad que están establecidos en el manual código de ética y buen gobierno, el Grupo de Talento Humano informa que *“Para este año, se han incluido tanto en las actividades de bienestar como en las de capacitación y adicionalmente de manera constante en las carteleras de los piso 6 y 14 de la sede central de la entidad. (Ver figura 1 y 2). De igual forma a través del correo electrónico de la entidad se ha enviado mensajes de recordación (ver anexo 1).”* Para este cuatrimestre fue compartida a través del correo electrónico a todos los funcionarios la encuesta para identificar los principales valores que identifican a la entidad en donde se pudo concluir inferir que los 4 valores principales en la entidad son: 1. Servicio; 2. Compromiso; 3. Transparencia; 4. Responsabilidad.



Cuadros de preguntas de las encuestas y sus resultados



Dichos valores ya fueron socializados con los funcionarios de las regionales de la entidad, inclusive en las actividades de bienestar que se llevaron a cabo en la ciudad de Barranquilla el 21 de octubre y el 28 de octubre en la ciudad de Medellín, de estas actividades se manifestó que dentro del trabajo realizado está en marcha la construcción del acto administrativo, mediante el cual se adoptara los valores objeto de la encuesta realizada por medios electrónicos a los funcionarios de la Autoridad.



1.1.2. Desarrollo del Talento Humano

La gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión (ingreso, permanencia y retiro); por tanto se revisó la información enviada por la Coordinadora de Talento Humano así:

a. El manual de funciones actual está dado en la resolución 417 del 17 de marzo de 2015, sin embargo en este año mediante la resolución 574 del 19 de abril de 2016 se hizo un ajuste, en donde a ciertos cargos les fue adicionada la función de control y seguimiento de caja menor. Después de esta fecha no se ha realizado ningún otro tipo de cambio. La socialización de la resolución se realizó mediante la publicación en la intranet de la entidad y se expone en los siguientes enlaces:

- <http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/05/Resolucion-417-de-2015-Ultimo-Manual-de-Funciones.pdf>
- <http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/05/RESOLUCION-574-de-2016-AJUSTE-AL-MANUAL-DE-FUNCIONES.pdf>.

b. El plan institucional de capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP PL-TH-001 versión 3 del 10 de Mayo de 2016, se encuentra publicado en la página web de la entidad en el link. <http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/05/Plan-de-capacitacion-2016.pdf>; así mismo se evidencia que bajo la Resolución 678 del 10 de Mayo de 2016 se adopta el Plan Institucional de capacitación para la vigencia 2016 en la página web de la entidad, en el link. <http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/05/Resolucion-678-del-10-de-mayo-2016-Plan-de-capacitaci%C3%B3n.pdf>

Para el presente informe se manifiesta por parte del Grupo de Talento Humano que no se han llevado a cabo movimientos de personal que pueda inducir a la necesidad de modificar el manual de funciones de la entidad, sin embargo se resalta por parte de Talento Humano que cada vez que un funcionario ingresa a la planta de la AUNAP se le hace entrega del manual de funciones para el conocimiento de su cargo y demás.

En cuanto a las actividades que se están desarrollando con relación al **PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**, Talento Humano reporta las siguientes:

- Capacitación sobre sistemas de información geográfica (SIG): Esta capacitación está conformada por dos cursos, uno de cartografía básica digital y otro sobre fundamentos de sistemas de información geográfica. El primer curso inició el 24 de agosto de 2016 y está siendo dada por el Instituto Geográfico Agustín Codazzi de manera virtual. El total de participantes es 24. Es importante mencionar que una vez se finalice el primer curso, este tendrá continuidad en una segunda fase.



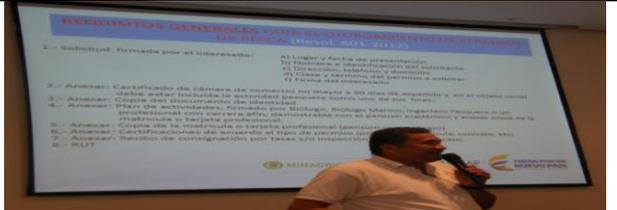
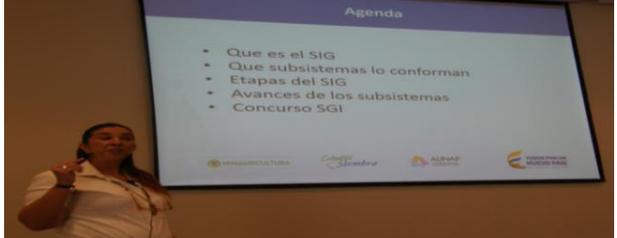
Figura 5. Pantallazo de la plataforma virtual empleada para el Curso Cartografía Básica Digital

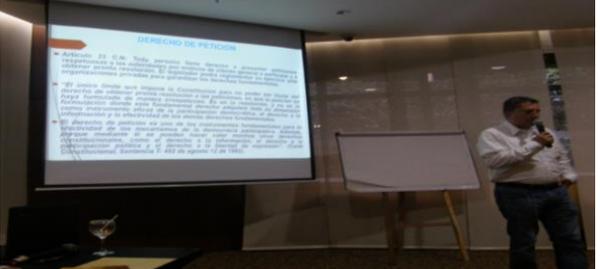
- Capacitación sobre normas internacionales de información financiera (NIIF): Esta capacitación empezó el 19 de septiembre en las instalaciones del INCODER el cual fue dictada por el SENA, y a la fecha ya se encuentra finalizado.
- Capacitación sobre piscicultura: El 20 y 27 de octubre se estuvo dando capacitación sobre cultivo de tilapia en Geomembrana, estas capacitaciones fueron dirigidas a los funcionarios de las regionales de la entidad y gran parte de Bogotá.

c. EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN O RE INDUCCIÓN establecido en la entidad se encuentra incluido dentro del plan institucional de capacitación PL-TH-001 versión 3 del 10 de Mayo de 2016; por su parte el Grupo de Talento Humano ha venido desarrollando las actividades de inducción y re inducción expuestas en el plan institucional de capacitación del 2016.

- **REINDUCCIÓN:** En el mes de Octubre se realizó las actividades correspondientes a la re inducción, por su parte se tuvo la intervención de las regionales de Cali, Barranquilla,

Medellín, Villavicencio, Magangué, Barrancabermeja y parte de Bogotá, para lo cual se trataron los siguientes temas:

<p>Requisitos y procedimientos en el otorgamiento de permisos</p>	
<p>Socialización módulo de derechos y cartera</p>	
<p>Aspectos Contractuales y post-contractuales de los procesos de contratación pública de la AUNAP, régimen aplicable y contratos atípicos</p>	
<p>Administración de recursos pesqueros y acuícolas</p>	
<p>Gestión de calidad</p>	
<p>LEY 1755 DE 2015 "Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición" y decretos reglamentarios.</p>	
<p>REINDUCCIÓN EN MEDELLÍN</p>	

<p>Normatividad en Acuicultura</p>	
<p>Requisitos y procedimientos en el otorgamiento de permisos.</p>	
<p>Socialización módulo de derechos y cartera.</p>	
<p>Aspectos Contractuales y post-contractuales de los procesos de contratación pública de la AUNAP, régimen aplicable y contratos atípicos.</p>	
<p>Gestión de calidad.</p>	
<p>LEY 1755 DE 2015 “Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición” y decretos reglamentarios.</p>	

d. Del **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**, y conforme al plan de bienestar e incentivos 2016, el cual esta expuesto en la intranet de la entidad en el link <http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/05/plan-de-bienestar-e-incentivos-ya-firmado.pdf> ; en los meses de septiembre y octubre se realizaron las siguientes actividades:

Actividad y fecha	Regionales cubiertas	Evidencias
Equipos de alto desempeño II en Barranquilla (21 de octubre)	-Regional Barranquilla -Regional Cali -Parte de Regional Bogotá	
Equipos de alto desempeño II en Medellín (28 de octubre)	-Regional Buenaventura -Regional Medellín -Regional Magangué -Regional Villavicencio -Parte de la regional Bogotá	

Celebración del día de los niños	Nivel Central	A través de Colsubsidio, el área de Talento Humano, logró entradas para los funcionarios con hijos menores de 12 años para asistir a una fiesta medieval en celebración del día del niño.
Juegos de integración de la función pública	Nivel Central	La AUNAP participó en los juegos de integración de la Función Pública en la modalidad de Fútbol masculino pero el equipo no logró pasar a segunda ronda.
Mensajes de felicitación por cumpleaños (todo el año)	Todas las Regionales	Cada vez que un funcionario cumple años se le envía un mensaje de felicitación por correo electrónico

e. **SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO;** la AUNAP mediante el Grupo de Talento Humano y con el fin de dar cumplimiento al **Decreto 1072 de 2015** “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*”, adopta mediante **Resolución 1226 del 3 de Octubre de 2013** el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el cual se puede evidenciar en el link: <https://docs.google.com/a/aunap.gov.co/viewer?a=v&pid=sites&srcid=YXVuYXAuZ292LmNvfGludHJhbmV0LWF1bmFwfGd4OjE2MDUwNmRmMTQzNzA3NTM>

- **Resolución 320 del 10 de Marzo de 2016** “*Por la cual se define la Política de Seguridad y Salud en el trabajo de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca — AUNAP*” publicado en la página web de la entidad y puede encontrarse en:

<http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/09/RESOLUCION-320-POLITICA-SST.pdf>

- **Resolución 1249 del 1 de Agosto de 2016** “*Por medio de la cual se establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca AUNAP*” publicado en la página web de la entidad y puede encontrarse en:

<http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/09/RESOLUCION-1249-SGSTT.pdf>

De acuerdo a este punto la coordinadora de Talento Humano reporta las actividades desarrolladas siguientes:

- ❖ Elaboración de informes de las inspecciones de riesgos de las estaciones psicométricas de Repelón y Gigante.
- ❖ Divulgación de informes de inspecciones a los Directores Regionales de Barranquilla y Bogotá, Secretaria General y la Dirección Técnica de Administración y Fomento.
- ❖ Tramite de reconocimiento de incapacidades ante la ARL Positiva.

- ❖ Presentación de un Derecho de Petición ante la ARL conforme a las incongruencias en el reconocimiento de la incapacidad de Oneida Guardiola, igualmente se realizó estudio del puesto de trabajo de la funcionaria.



- ❖ Elaboración de documentos de gestión de STT:

	HOJAS DE SEGURIDAD
	MATRIZ LEGAL POSIPEDIA ADMINISTRACION PUBLICA_archivos
	MATRIZ LEGAL POSIPEDIA PESCA_archivos
	ACCIONES CORRECTIVA, PREVENTIVA Y MEJORA
	AUDITORIAS
	CONTROL BOTIQUIN
	EVALUACION DE DESEMPEÑO EN EL SG-SST
	EVALUACIÓN DE PROVEEDORES EXAMENES MEDICOS
	EVALUACIÓN DE PROVEEDORES
	EVALUACION INDUCCION OK
	EVALUACION INICIAL SST
	FORMATO DE CONTROL DEL CAMBIO
	FORMATO DE GESTION DEL CAMBIO
	FORMATO DE REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS
	FORMATO INFORME AUDITORIA
	GESTION DEL CAMBIO
	IDENTIFICACION DE PELIGROS
	INDICADORES AUNAP 2016 OK
	INSPECCION BOTIQUIN
	INSPECCION DE ELEMENTOS DE PRIMEROS AUXILIOS
	INSPECCION EXTINTORES
	INSPECCIONES GENERALES
	MANTENIMIENTO
	MATRIZ LEGAL POSIPEDIA ADMINISTRACION PUBLICA
	MATRIZ LEGAL POSIPEDIA PESCA
	Matriz quimicos y Matriz de compatibilidad (1)
	MEDICINA PREVENTIVA EXAMENES MEDICOS
	PLAN DE COMUNICACION AUNAP
	PLAN DE TRABAJO ARL - ACON AUNAP 2016
	PLANTILLA LOGO
	POLITICA SST 2016 OK
	PROCEDIMIENTO ACTOS Y CONDICIONES
	PROCEDIMIENTO DE ACCIONES CORECTIVAS PREVENTIVAS
	Procedimiento de manejo seguro de productos quimicos
	PROCEDIMIENTO SST CONTRATISTAS
	PROGRAMA DE INDUCCION
	REPORTE E INVESTIGACION DE ACCIDENTES
	REVISION POR LA ALTA DIRECCION
	ROLES Y FUNCIONES AUNAP
	SEGURIDAD VIAL

- ❖ Elaboración y notificación de la Resolución No. 1495 de 2016, mediante la cual se reemplaza al Director Regional Julián López Tenorio como miembro del Comité de Convivencia.
- ❖ Seguimiento de las reparaciones locativas de la entidad.
- ❖ Apoyo a la interpretación del Decreto 1563 del 30 de septiembre de 2016, por el cual el Ministerio de Trabajo dicta algunas directrices sobre contratistas.
- ❖ Participación en el 8 simulacro distrital de evacuación.

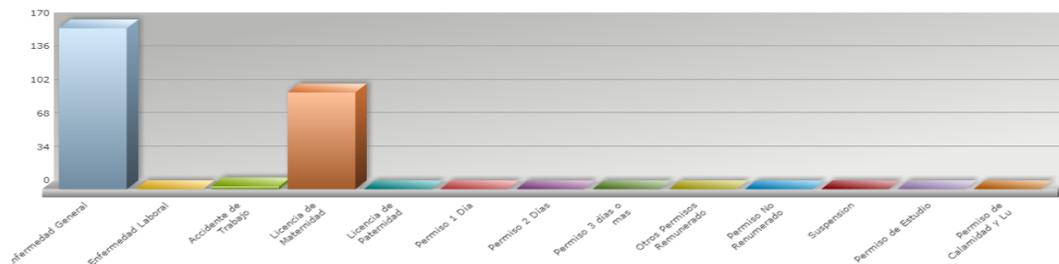


- ❖ Reunión mensual del COPASST.
- ❖ Realización de las estadísticas de ausentismo.

CONSOLIDADO TIPO DE CONTINGENCIA »» DIAS DE AUSENTISMO LABORAL / MES / AÑO

Cod.	Tipo de Contingencia	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
1	Enfermedad General	0	4	19	20	9	9	8	43	7	29	15	0	163
2	Enfermedad Laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Accidente de Trabajo	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
4	Licencia de Maternidad	0	98	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98
5	Licencia de Paternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Permiso 1 Día	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Permiso 2 Días	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Permiso 3 días o mas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Otros Permisos Remunerados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Permiso No Remunerado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Suspension	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Permiso de Estudio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Permiso de Calamidad y Luto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	15
	Total	0	102	22	20	9	9	8	43	7	29	15	0	264

[Descargar en Excel](#)



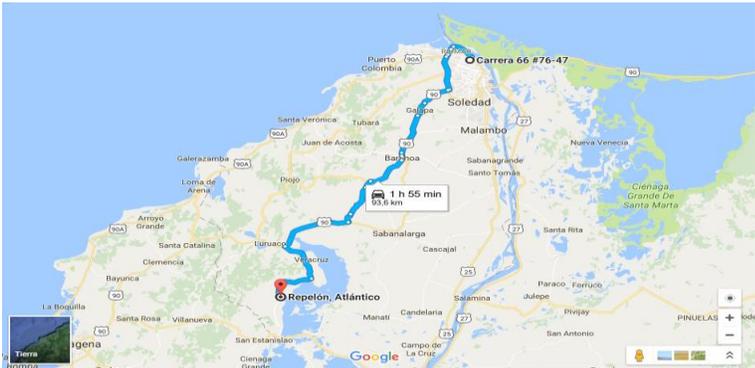
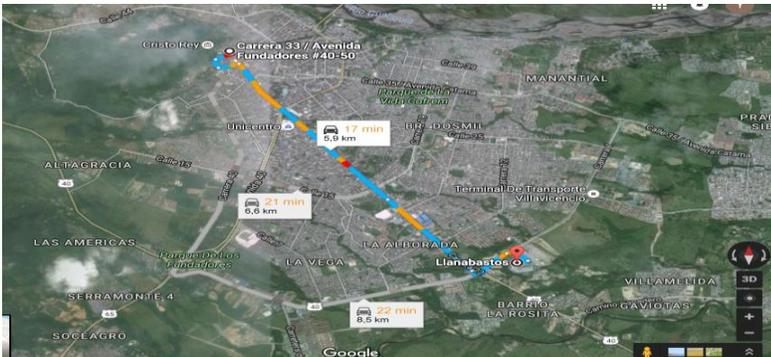
f. ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

Con el fin de dar cumplimiento a la Resolución 1565 de 2014 "Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial"

- **Resolución 278 del 2 de Marzo de 2016** "Por la cual se define la Política de Seguridad Vial de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca — AUNAP"
<http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/04/Resolucion-Politica-de-seguridad-vial-AUNAP.pdf>
- **Resolución 657 del 2 de Mayo de 2016** "Por la cual se conforma el Comité de Seguridad Vial de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP"
<http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/05/0657-Comite-de-Seguridad-vial-AUNAP.pdf>
- **Resolución 279 del 3 de Marzo de 2016** "Por la cual se define la política de no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca — AUNAP"
<http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/04/Resolucion-Politica-de-no-consumo-de-alcohol.pdf>

La coordinadora de Talento Humano de la AUNAP reporta haber desarrollado las siguientes actividades:

- ✓ Rutograma de los conductores de la AUNAP, Barranquilla, Villavicencio y Neiva.

<p>BARRANQUILLA</p>	<p>OFICINA AUNAP REGIONAL BARRANQUILLA – ESTACION PISCICOLA DE REPELON</p> 
<p>Villavicencio</p>	<p>AUNAP LLANO-ABASTOS</p> 



- ✓ Consulta de comparendos en el SIMIT.





Consulta / Estado de Cuenta En Línea

Federación Colombiana De Municipios - Simit

Estado de Cuenta sobre las Multas y Sanciones por Infracciones de Tránsito.

El (ta) señor(a) identificado(s) con Nit No. **900479669 (NUEVE CERO CERO CUATRO SIETE NUEVE SEIS SEIS NUEVE)**, no posee a la fecha pendientes de pago registrados en Simit por concepto de Multas , pero presenta los siguientes comparendos

Expedición: 09 de Noviembre de 2016 a las 10:30

Nota: Este documento es válido durante la fecha de expedición

Comparendos											
	Comparendo	Secretaría	Fecha	F. Notificación	Nombre Infractor	Estado	Infracción	Valor Multa	Valor Adicional	Total	Valor A Pagar
<input type="checkbox"/>	11001200500012983529 (Foto/Multa)	11001000 Bogotá D.C.	18/05/2016	15/05/2016	No Reportado	Pendiente	002	344.700	0	344.700	344.700
<input type="checkbox"/>	11001200500013049984 (Foto/Multa)	11001000 Bogotá D.C.	12/09/2016	03/10/2016	No Reportado	Pendiente	002	344.700	0	344.700	344.700
										Total a Pagar	689.400

Usuario:
Secretaría:
Perfil:

No. de Visitantes
0126440961

| Página 1 / 1 |

estado de cuenta  anterior

- ✓ Derecho de Petición ante el SIMIT sobre pago de comparendos.
- ✓ Reunión con el Comité de Seguridad Vial.

g. En lo que se refiere a **LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO** de funcionarios de carrera Adjunta la Coordinadora de Talento Humano la Resolución 191 del 25 de Febrero de 2013 *“Por el cual se adopta el Sistema Tipo de evaluación del desempeño Laboral para los empleados de carrera y en su periodo de prueba de la Autoridad Nacional de Acuicultura y pesca-AUNAP”* acogiendo el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.

h. PLAN DE INCENTIVOS; Este plan esta acogido en el mismo acto administrativo por el cual se adopta el plan de bienestar e incentivos 2016, sin embargo y debido al manejo presupuestal, en la actualidad la entidad no cuenta con presupuesto para otorgar incentivos económicos, por su parte en el mes de noviembre y diciembre el comité de incentivos reconocerá el buen desempeño de funcionarios haciendo entrega de diplomas como incentivo.

1.2. Componente Direccionamiento Estratégico

Elementos de control que al interrelacionarse establecen el marco de referencia que orienta a la entidad pública hacia el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, en procura de alcanzar su visión. En cuanto a este tema el Asesor de Control interno ha manifestado en los Comité de coordinación del Sistema de Control Interno realizados el 10 de Febrero y el 27 de Julio de la presente vigencia que a pesar de haber cumplido con la conformación del equipo MECI, designando al Secretario General como representante de la dirección para liderar implementación, mantenimiento, actualización y mejora del MECI y Sistema de Gestión de calidad, A la fecha y en lo que va de la vigencia 2016 la entidad no ha cumplido con los requerimientos legales en esta materia y por tanto Control Interno no ha podido auditar los procesos a fin de verificar la gestión.

Por lo anterior se reitera que en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca- AUNAP, no se ha cumplido con las siguientes fases para implementar la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno – MECI” que se señala en el manual técnico del el Decreto 943 de 2014:

Fase I: Conocimiento

Fase II: Diagnostico

Fase III: Planeación de la actualización

Fase IV: Ejecución y seguimiento

Fase V: Cierre

A la fecha el asesor de control interno no ha evidenciado avances del Modelo Estándar de Control Interno – MECI e Implementación del Sistema de Gestión de Calidad, en cumplimiento de las normas constitucionales e institucionales y en especial a lo establecido en del decreto 943 de 2014 y Ley 87 de 1993.

1.2.1. Planes Programas y Proyectos

Como proceso dinámico y sistemático le permite a la entidad proyectarse a largo y mediano plazo, de modo tal que se planteen una serie de programas, proyectos y actividades; Es importante así mismo mencionar que los procesos de planeación requieren para su construcción reconocer y entender las necesidades y expectativas de los clientes y las partes interesadas, por lo que se hace necesario desarrollar elementos que garanticen el derecho a la información, que haya mayor transparencia en el manejo de los recursos, que se rindan cuentas como mecanismos de evaluación y que se disminuyan los índices de corrupción.

De acuerdo a esto se procedió a revisar la información enviada por Gestión Proyectos y planeación a través de comunicación escrita y electrónica por correo institucional encontrando:

- a) La misión y visión de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP se estableció dentro del Código de Ética y Buen Gobierno con código M-GGP-02 Versión 1 del 30 de Julio de 2013; no obstante este documento no se adoptó a través de acto administrativo.
- b) En lo que se refiere a divulgación, difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización de la misión, visión y demás documentos y/o elementos de carácter institucional (cartillas, correos electrónicos, cartelera de la entidad, entre otros) informa

planeación que en la actualidad la entidad ha emitido un brochure con la información institucional.



Sin embargo no se evidencia aún la difusión de dicho brochure.

A. El plan de acción vigencia 2016 fue expuesto por Gestión Proyectos y Planeación ante los miembros del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo el 08 de Marzo de 2016 según acta No.1, el cual fue aprobado de forma unánime y acordando en el mismo que se realizaría seguimiento trimestral; sin embargo según lo estipulado en el Art. 74 del Decreto 1474 de 2011: *“A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.”*

A partir del año siguiente, el Plan de Acción deberá estar acompañado del informe de gestión del año inmediatamente anterior. Igualmente publicarán por dicho medio su presupuesto debidamente desagregado, así como las modificaciones a este o a su desagregación.”

Y teniendo en cuenta lo contemplado en el **Art. 26 Planes de acción. De la Ley 152 de 1994**: *“Con base en el Plan Nacional de Desarrollo aprobado cada uno de los organismos públicos de todo orden a los que se aplica esta Ley preparará su correspondiente plan de acción.”*

En la elaboración del plan de acción y en la programación del gasto se tendrán en cuenta los principios a que se refiere el artículo 3 de la presente Ley, así como las disposiciones constitucionales y legales pertinentes.

Los planes que ejecuten las entidades nacionales con asiento en las entidades territoriales deberán ser consultados previamente con las respectivas autoridades de planeación, de acuerdo con sus competencias.”

Por lo anterior se evidencia que la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca no cumplió con lo consagrado en la normativa relacionada, debido a que solo hasta el 8 de Marzo de 2016 fue aprobado por el comité Institucional de Desarrollo Administrativo.

B. Para permitir conocer las metas planificadas por año para cumplir con los ingresos y gastos de la entidad se cuenta con un informe de ejecución presupuestal 2016 ajustado el ejercicio teniendo en cuenta el decreto de aplazamiento.

C. Los acuerdos de Gestión donde se definen las responsabilidades y metas frecuentes por parte de los gerentes públicos informa se está trabajando conjuntamente con Talento humano y se trabaja con las regionales en su seguimiento, o actualización para el caso de los nuevos directores regionales. Este acuerdo ya se encuentra en Talento Humano; empero no se encontró evidencia física del documento dentro de los archivos reportados.

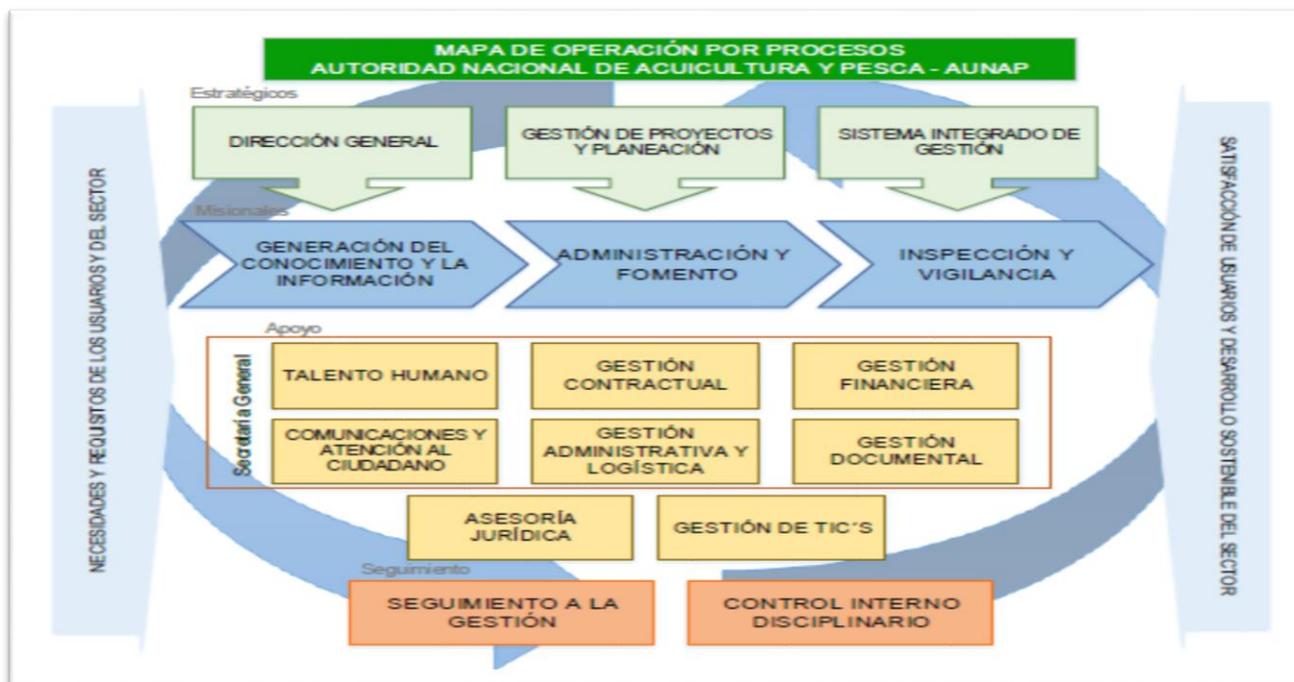
D. Los comités de trabajo indica Gestión Proyectos y Planeación que los comités de trabajo están construyendo cronogramas de trabajo de acuerdo a las necesidades y compromisos institucionales. En el caso del comité de convivencia y el comité disciplinario dado la delicadeza de los temas a tratar, no hacen públicos ni los cronogramas ni la temática a tratar; No obstante dentro de los archivos reportados no se encontró evidencia física del documento.

E. Dentro del cumplimiento de la participación Ciudadana se evidencia el video completo en el link <https://youtu.be/IEZJQMNxaeI>.

Audiencia Pública de Rendición de Cuentas vigencia 2015; sin embargo la misma no fue realizada dentro del tiempo establecido en el Plan Anticorrupción y atención al Ciudadano vigencia 2016.

1.2.2. Modelo de Operación por procesos

i. El Mapa de Procesos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y pesca que adjunta Gestión Proyectos y planeación es:



En lo referente a la socialización y difusión del mapa de procesos y de los procedimientos de la entidad responde Gestión Proyectos y Planeación que dado el proceso de transición de su oficina durante las vigencias 2015-2016, y el proceso de levantamiento del inventario documental del Sistema de Gestión de Calidad, esta se encuentra construyendo el plan de trabajo para adelantar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Calidad.

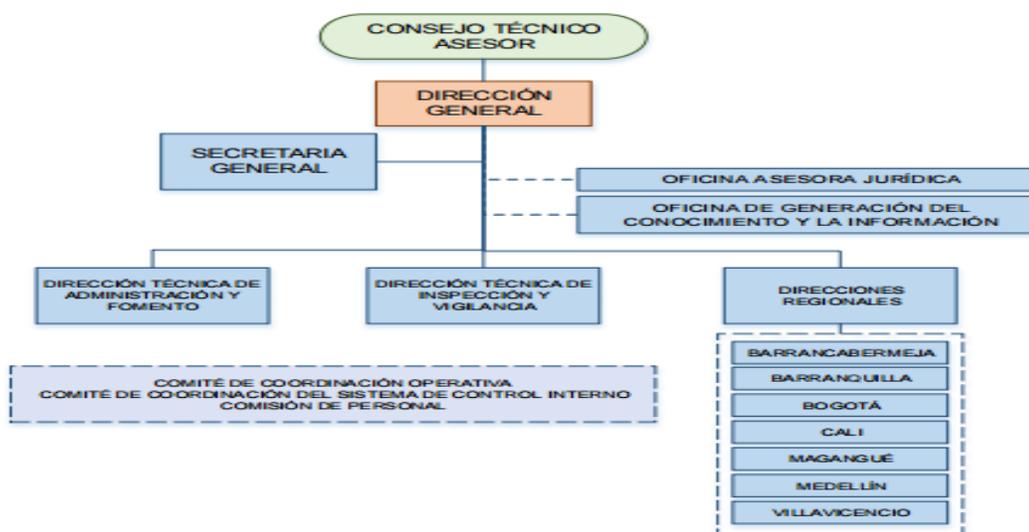
Además sustenta que se está desarrollando el contrato de hosting de ISOLUSION para atender la primera etapa de implementación del sistema de calidad. Igualmente se están documentando el desarrollo de actividades que son resultado de los procesos y procedimientos que la entidad desarrolla.

Recomendación: El asesor de Control Interno recomienda que al finalizar la Vigencia 2016 la Entidad realice la actualización de los procesos y procedimientos que faciliten la implementación efectiva de los Sistemas de Gestión de Calidad y del sistema de Gestión Documental ya que estos obedecen a requerimientos normativos pertinentes.

1.2.3. Estructura Organizacional

Permite a la entidad darle cumplimiento a su direccionamiento estratégico a los planes, programas, proyectos y procesos, y responder a los cambios del entorno político, económico y social que le es propio, haciendo más flexible su organización y estableciendo niveles de responsabilidad, a fin de permitir un flujo de decisiones y comunicación más directo entre los ciudadanos y los servidores públicos.

- a) Gestión Proyectos y Planeación informa que la estructura organizacional de la Autoridad Nacional de Acuicultura y pesca-AUNAP responde al decreto 4181 de 2011 así:



Recomendación: El asesor de Control Interno recomienda que luego de 4 años de creación de la AUNAP es conveniente la actualización, revisión y verificación de la funcionalidad de los procesos.

1.2.4. Indicadores de Gestión

A partir del Direccionamiento Estratégico y de los objetivos y resultados (productos/servicios) de los procesos y con la ayuda de la caracterización de los mismos, se diseñan los Indicadores, cuya medición periódica permite establecer el grado de avance o logro de los objetivos trazados y de los resultados esperados del proceso, en relación con los productos y servicios que éste genera para la ciudadanía o para las partes interesadas de la entidad.

Los Indicadores son mecanismos que permiten controlar el comportamiento de factores críticos en la ejecución de los planes, programas, proyectos y de los procesos de la entidad.

a. Gestión Proyectos y Planeación realizó el primer seguimiento al plan de acción 2016 que se encuentra en el link, http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/09/Informe-semesteral-a-junio-30_2016.pdf; sin embargo y aunque existe la Guía para la Gestión de Indicadores GIG-SIG-02 Versión 1 del 14 de Marzo de 2014, la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP no cuenta con indicadores de gestión.

Recomendación: El asesor de Control Interno recomienda que todas las actividades relacionadas con los planes programas y proyectos puedan medirse con parámetros que enfocados en la toma de decisiones estos puedan monitorear la Gestión para asegurarse que las actividades vayan en sentido correcto y permitan evaluar los resultados de la gestión frente a sus objetivos metas y responsabilidades. Lo anterior debido a que se evidencian debilidades en la construcción del plan de acción, ya que este no tiene parámetros e indicadores que permitan evaluar la eficiencia, la eficacia y efectividad al momento de evaluar los convenios y acuerdos de gestión del Nivel Central y Regionales, lo que limita la valoración cuantitativa del comportamiento y desempeño de la entidad al igual que la identificación de los porcentajes de desviación del plan de acción y la ejecución de los recursos.

1.2.5. Políticas de Operación

A través de estas políticas se establecen las acciones y mecanismos asociados a los procesos; definiendo parámetros de medición del desempeño de los procesos y de los servidores que tienen bajo su responsabilidad su ejecución. Así mismo, facilitan el control administrativo y reducen la cantidad de tiempo que los administradores ocupan en tomar decisiones sobre asuntos rutinarios. Estas guías de acción son de carácter operativo, de aplicación cotidiana y dan seguridad y confianza a quien debe responder por la ejecución de procedimientos y actividades muy específicas y se encuentran inmersas en los procedimientos previamente definidos.

a. La Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP no cuenta con un manual de operaciones que debe contener procedimientos, instrucciones y orientaciones que permiten a los funcionarios y contratistas desempeñar sus obligaciones.

Recomendación: El asesor de Control interno recomienda atender lo expuesto en el decreto 943 de 2014 por el cual se actualiza el modelo estándar de control Interno en lo referente a las políticas de operación que contienen aspectos tales como: instrumentos herramientas, eventos de difusión y demás actividades que demuestren la socialización y difusión de las políticas de operación de la entidad (cartillas correos electrónicos, concursos entre otras actividades). Es importante indicar que la política de operación debe estar atada a un acto administrativo.

1.3. Componente Administración del Riesgo

En análisis del componente de la administración del Riesgo el cual está compuesto por la política de la administración del riesgo, la identificación de los riesgos, y el análisis y valoración del riesgo, aspectos que a la luz del presente informe carecen de desarrollo y por lo tanto aplicación. De lo relacionado por el área de planeación se observa que ninguno de los anteriores componentes atiende a una mesa de trabajo, se afirma por Gestión Proyectos y Planeación que: *“está en construcción y se espera poder presentar una primera versión durante el segundo semestre del año”*; sin embargo y en lo que va corrido de la vigencia no se evidencia avance.

Recomendación: El asesor de Control interno recomienda que atendiendo la anualidad el cual está por finalizar la política de administración del riesgo debe estar acorde a un acto administrativo en el cual se adopte los mismos, igualmente es necesario que se acojan líneas de acción en donde haya una identificación de los riesgos de la entidad y un análisis valorativo de cada aspecto plasmado en la política de administración del riesgo.

2. MÓDULO CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1 Componente Autoevaluación Institucional

Es aquel componente que le permite a cada responsable del proceso, programas y/o proyectos y sus funcionarios medir la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y los resultados a su cargo y tomar las medidas correctivas que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos previstos por la entidad.

2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión

La Autoevaluación, comprende el monitoreo que se le debe realizar a la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento entre otros, en ese orden de ideas, lo que se busca es que cada líder de proceso con su equipo de trabajo verifique el desarrollo y cumplimiento de sus acciones, que contribuirán al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El seguimiento mensual al desarrollo de la gestión y avance en las metas propuestas por área, solo se puede verificar mediante el informe primer semestre de 2016 publicado en la página web de la entidad que se puede verificar en el enlace http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/09/Informe-semestral-a-junio-30_2016.pdf, sin embargo al no existir herramientas establecidas dentro del Sistema de Gestión Calidad como una Bateria de indicadores no se puede establecer un registro de avance cualitativo y cuantitativo, con los aspectos administrativos que se relacionan con la ejecución de los compromisos.

Recomendación: El asesor de Control interno recomienda que conforme al manual técnico del modelo estándar de control interno MECI 2014, el cual acoge en el elemento de auto evaluación las actividades concernientes a la sensibilización de la Cultura de la Auto evaluación y que por ende debe de tener instrumentos o herramientas para su ejecución, aspectos que no se reportan para el presente informe.

2.2 Componente de Auditoría Interna

El asesor de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces es la responsable de realizar la Evaluación del Sistema de Control Interno a través de su rol de evaluador independiente (Decreto 1537 de 2001), observando siempre un criterio de independencia frente a la operación y la autonomía de los actos de la administración.

2.2.1 Auditoría Interna

El proceso de auditoría interna adelantado por las oficinas de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades del estado debe estar enfocado hacia *“una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad; que ayuda a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y mejorar la eficiencia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno”*

- a. El Asesor de control interno hace exposición del programa anual de auditorías a los integrantes del comité del sistema de control interno realizado el 10 de Febrero de 2016, para aplicación y aprobación según acta No. 1 en la AUNAP vigencia 2016.

Para este periodo evaluado se evidencia la realización de la auditoría al Grupo de Administrativa, Grupo Financiero, Regional Bogotá, Regional Villavicencio, Regional Medellín, Regional Cali, Regional Barrancabermeja, Presupuesto, y Grupo de Talento Humano.

- b. El asesor de control interno según acta No. 1 del comité del sistema de control interno realizado el 10 de Febrero de 2016 hace énfasis en la preparación y presentación de los informes de ley, los cuales el asesor de control interno los viene desarrollando de conformidad con la normatividad vigente.

Se evidencia para el periodo reportado del seguimiento con corte a 12 de noviembre de los meses de Agosto, septiembre, octubre y Noviembre la presentación de los siguientes informes de ley:

- Austeridad del gasto correspondiente al tercer trimestre de la vigencia 2016.
- Seguimiento al sistema único de Gestión e Información litigiosa del estado- E-KOGUI periodo de Enero a Junio de 2016 publicado agosto 31 de 2016
- Pormenorizado del estado de control interno segundo cuatrimestre de la vigencia 2016.
- Seguimiento a peticiones, quejas y reclamos correspondiente al primer semestre de la vigencia de 2016 el 2 de septiembre de 2016.
- Seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano publicado 19/09/2016.

2.3 Componente planes de mejoramiento

Se caracterizan como aquellas acciones necesarias para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno y en la gestión de los procesos, como resultado de la Autoevaluación realizada por cada líder de proceso, de la Auditoría Interna de la Oficina de Control Interno y de las observaciones formales provenientes de los Órganos de Control.

2.4 Plan de Mejoramiento

Este tipo de plan integra las acciones de mejoramiento que buscan fortalecer el desempeño, misión y objetivos institucionales, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los compromisos adquiridos con los organismos de control fiscal, de control político y con las partes interesadas, así como la evaluación de la Oficina de control Interno y las autoevaluaciones realizadas.

El estado de cumplimiento del plan de Mejoramiento de la CGR Vigencias 2013 Y 2014 con terminación al mes de agosto de 2016 con el siguiente resultado:

De un total de 37 hallazgos del plan de Mejoramiento de la Contraloría General de la Republica se subsanaron 16 hallazgos al 100%, quedando 21 Hallazgos vencidos y sin subsanar.

El porcentaje de cumplimiento al plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la Republica fue de 43% según se detalla a continuación:

3. ESTADO ACTUAL PLAN DE MEJORAMIENTO AUDITORIA CGR VIGENCIAS 2013-2014

INFORME AVANCE AL PLAN DE MEJORAMIENTO SUSCRITO CON LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA A 30-09-16

RESPONSABLE	No. HALLAZGOS	ACCIONES DE MEJORA POR HALLAZGO	HALLAZGOS CUMPLIDOS AL 100% 30-09-16	ACCIONES DE MEJORA POR HALLAZGO AL 100%	HALLAZGOS PENDIENTES VENCIDOS	ACCIONES DE MEJORA POR HALLAZGO VENCIDOS
GESTION PROYECTOS Y PLANEACION	4	8	-	-	4	8
ADMINISTRATIVA	2	3	-	1	2	2
DIRECCION GENERAL	1	1	1	1		
DIRECCION GENERAL-DTAF-ASESORA DEL DESPACHO	2	2	-	-	2	2
DTAF- Dirección técnica de Administración y fomento	1	1	-	-	1	1
DTIV- Dirección técnica de Investigación y Vigilancia	5	7	1	3	4	4
DTIV-DTAF-OGCI	2	2	-	-	2	2
GRUPO FINANCIERO	6	9	1	3	5	6
SECRETARIA GENERAL-JURIDICA	2	2	1	1	1	1
SECRETARIA GENERAL-GESTION CONTRACTUAL	12	60	12	60		
	37	95	14	69	21	26
			PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO HALLAZGOS 30-09-16			43%
			PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO ACCIONES DE MEJORA 30-09-16			73%

En atención al estado actual del plan de mejoramiento vigencias 2013-2014 resultante del seguimiento y evaluación por parte del asesor Control Interno se dejó constancia en el Comité de Coordinación de Control Interno respecto del resultado negativo obtenido y reflejado en el 43% de cumplimiento.

