

Bogotá, D.C., 14 de junio de 2016

O.I.2016-078

Doctor:

**Otto Polanco Rengifo**

Director General

Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca- AUNAP

Bogotá, D.C.

**Asunto:** Informe Pormenorizado del estado del sistema de control Interno correspondiente al primer cuatrimestre de la vigencia 2016

Respetado Dr. Polanco

El asesor de control interno en cumplimiento integral de sus funciones encomendadas en **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 del Decreto Nacional 019 de 2012.** *"Este servidor público, sin perjuicio de las demás obligaciones legales, deberá reportar al Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, así como a los Organismos de Control, los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en el 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.*

Con base en lo anterior se procedió a la revisión de la información remitida por el Grupo de Talento Humano y Gestión Proyectos y Planeación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP, para presentar el Informe Pormenorizado del estado del sistema de control interno correspondiente al primer cuatrimestre de la vigencia 2016

Cordialmente,



**EURÍPIDES GONZÁLEZ ORDOÑEZ**  
Asesor Control Interno





## **INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Periodo: Primer Cuatrimestre de 2016

Junio 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 al Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, así como a los Organismos de Control, los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en el 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 Abril 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 control a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del Talento Humano con base en el marco legal que aplica en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP.

#### 1.1.1. Acuerdos, Compromisos y protocolos éticos.

Se requiere que su formalización sea parámetro del comportamiento que oriente la actuación de todos los servidores, genere transparencia en la toma de decisiones y propicie un clima de confianza para el logro de los objetivos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP.

Dado que el control interno se sustenta en los valores éticos, 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 y transparencia, atención y servicio al ciudadano orientan a las entidades hacia la formación de valores de responsabilidad y vocación del servicio, de tal manera que se promueva el interés general de la Administración de lo público y la publicidad de las actuaciones de los servidores; así mismo, orienta 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 publicaciones realizadas en la página de la entidad, relacionándose a continuación:

a. La Autoridad Nacional De Acuicultura Y Pesca-AUNAP cuenta con un Manual de Ética y Buen Gobierno con 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 el Grupo de Talento Humano informa que han publicado en las carteleras de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP ubicados en los pisos 6 y 14. El cual fue verificado por Control Interno. Anexo evidencia fotográfica.

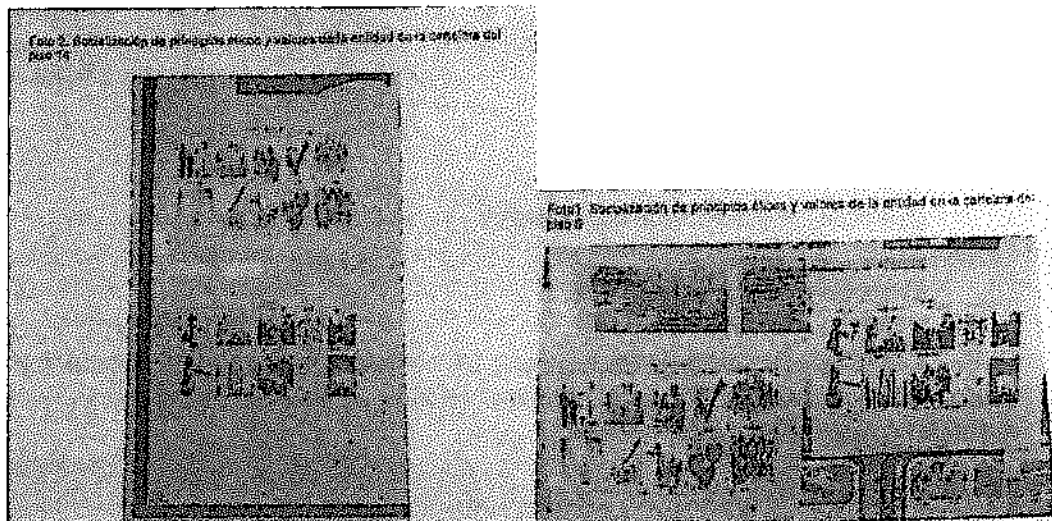


Foto 1 y 2. Evidencia publicación de la socialización de los principios y valores en la AUNAP por Talento Humano.

### 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. Actualmente por medio de Resolución 417 de 2015 se reglamenta las funciones para los empleos de la planta de personal y posterior ajuste mediante Resolución 574 del 19 de Abril de 2016 adicionando la función de control y seguimiento de caja menor para algunos cargos del Manual Específico de funciones y de competencias laborales de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP. La socialización de la resolución se realizó mediante la publicación en la intranet de la entidad y se evidencia en el enlace:

<https://sites.google.com/a/aunap.gov.co/intranetaunap/system/app/pages/search?scope=search-site&q=417>

b. El plan institucional de capacitación de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP que se encuentra publicado en la intranet corresponde a la vigencia 2015, bajo el link. <https://docs.google.com/a/aunap.gov.co/viewer?a=v&pid=sites&srcid=YXVuYXAuZ292LmNvfGludHJhbmV0LWF1bmFwfGd4OjcxOWVmOGNhMDNkM2MwYjQ>.

Incluye los procesos de capacitación y formación que contribuyen al mejoramiento del desempeño individual, grupal e institucional; sin embargo para el periodo evaluado dentro de este informe, no se evidencia actualización para la vigencia 2016.

En cuanto a las actividades programadas indica la Coordinadora de Talento Humano no se han empezado a realizar debido a que se encuentran en etapa de cotización.



This screenshot shows a software interface with a table of activities. The table has several columns, including a description of the activity, a status column, and a date column. The text is small and difficult to read, but the layout is typical of a project management or reporting tool.

This is another screenshot of the same software interface, showing a different view or set of data. It appears to be a continuation of the activity list shown in the first screenshot, with similar columns for description, status, and dates.

Se anexan las actividades que se tienen programadas con Colsubsidio sujeto a la fecha de la firma del contrato y solicitud de póliza de seguros:



**Cuadro 1. Actividades programadas en el plan de bienestar de 2016**

Actividad	Lugar	No Participantes	Fecha
Actividad para líderes	El cubo	21	Fecha por establecer
	El cubo	21	27 de septiembre
Actividad para empleados primer semestre	Cali	28	10 de junio
	Santa Marta	30	17 de junio
	Bogotá	41	23 de junio
		41	24 de junio
Actividad para empleados segundo semestre(Continuación de las actividades de primer semestre)	Barranquilla	30	7 de octubre
	Medellín	28	14 de octubre
	Bogotá	41	20 de octubre
		41	21 de octubre
Juegos de la AUNAP	El Cubo	115	26 y 27 de mayo
Actividad para prepensionados	Bogotá	23	13 de julio
Actividad Informe de gestión	Bogotá	130	2 de diciembre

e. El formato de evaluación de desempeño de funcionarios de carrera comunica la Coordinadora de Talento Humano, es el establecido por la función pública.

## 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 en las fechas de 12 de Agosto de, 20 de Agosto, 10 de Septiembre y 30 de Noviembre de la vigencia 2015, en este último "El Director General designa al Secretario General como representante de la Alta Dirección y al Profesional Especializado Grado 14 con funciones de Planeación como coordinador del equipo MECI y Sistema de Gestión de Calidad, para que lidere su implementación, mantenimiento, actualización y mejora.

Finalmente en el comité realizado el 10 de Febrero de 2016 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 no se encuentra evidencia de estas acciones; aunque argumenta que la entidad cuenta con la herramienta electrónica que es la intranet, a la cual pueden acceder

funcionarios y contratistas por el correo electrónico.

c. 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.

d. 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.

e. Los acuerdos de Gestión donde se definen las responsabilidades y metas frecuentes por parte de los gerentes públicos informa Planeación que se elaboraron pero no cuentan con firmas; empero no se encontró evidencia física del documento dentro de los archivos reportados.

f. Los comités de trabajo indica Gestión Proyectos y Planeación 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.

### 1.2.2. Modelo de Operación por procesos

a. El Mapa de Procesos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y pesca-AUNAP se encuentra en el link de la página Web de la entidad:

<https://docs.google.com/a/aunap.gov.co/viewer?a=v&pid=sites&srcid=YXVuYXAuZ292LmNvfGludHJhbmV0LWF1bmFwfGd4OjVhMzEyNDc2OWU3OWIwNzY>

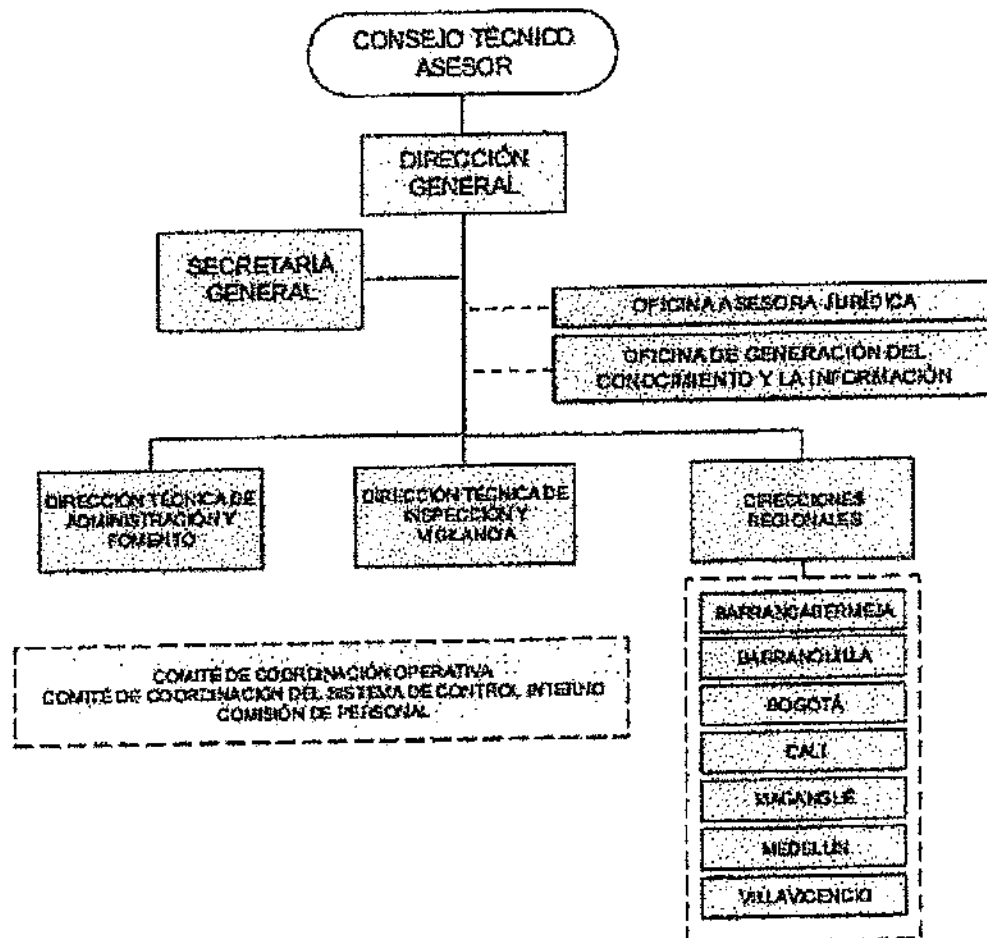
En su versión 1 de fecha 17 de Octubre de 2013.

b. 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 dentro de sus acciones adelantadas durante el primer cuatrimestre, presentaron ante el Departamento Nacional de Planeación y obtuvo de esta entidad la viabilidad técnica del proyecto de Fortalecimiento Institucional el cual cuenta con un objetivo dedicado a la implementación, desarrollo y consolidación del Sistema de Gestión de calidad y MECL.

### 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:



#### **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.

2. Gestión Proyectos y Planeación establece seguimiento trimestral al plan de acción 2016 que plantea presentar ante el comité de desarrollo Administrativo; sin embargo y aunque existe la Guía para la Gestión de Indicadores GI-SIG-02 Versión 1 del 14 de Marzo de 2014, la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP no cuenta con indicadores de gestión.

#### **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.

### 1.3. Componente Administración del Riesgo

Al ser un componente del Módulo Control de Planeación y Gestión, la Administración del Riesgo se sirve de la planeación (misión, visión, establecimiento de objetivos, metas, factores críticos de éxito), del campo de aplicación (procesos, proyectos, sistemas de información), del Componente Direccionamiento Estratégico y todos sus elementos.

#### 1.3.1. Políticas de Administración del Riesgo

Es importante que las Políticas de Administración del Riesgo se fijen desde el inicio del proceso, dado que estos, deberán someterse a los lineamientos y directrices que en esta etapa se determinen.

#### 1.3.2. Identificación del Riesgo

Son las condiciones internas y del entorno, que pueden generar eventos que originan oportunidades o afectan negativamente el cumplimiento de la misión y objetivos de una institución. Las situaciones del entorno o externas pueden ser de carácter social, cultural, económico, tecnológico, político, ambiental y legal, bien sea internacional, nacional o regional según sea el caso de análisis

- a. El Mapa de riesgos Institucional comunica Gestión Proyectos y Planeación está en construcción y se esperan poder presentar una primera versión durante el segundo semestre del año.

#### 1.3.3. Análisis y Valoración del Riesgo

El análisis del riesgo busca establecer la probabilidad de ocurrencia del mismo y sus consecuencias; éste último aspecto puede orientar la clasificación del riesgo con el fin de obtener información para establecer el nivel de riesgo y las acciones que se van a implementar.

Se han establecido dos aspectos a tener en cuenta en el análisis de los riesgos identificados: Probabilidad e Impacto. Por Probabilidad se entiende la posibilidad de ocurrencia del riesgo; esta puede ser medida con criterios de Frecuencia, si se ha materializado (por ejemplo: número de veces en un tiempo determinado), o de Factibilidad teniendo en cuenta la presencia de factores internos y externos que pueden propiciar el riesgo, aunque éste no se haya materializado. Por Impacto se entienden las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización 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, procedimiento, 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.

### 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, actualmente en ejecución se encuentra Regional Bogotá, Grupo de Financiera y presupuesto.

- 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 deben ser elaborados de forma coherente con los objetivos trazados en el plan de acción y plan operativos de la entidad, cumpliendo con una relación de causalidad correspondiendo a parámetros técnicos y conceptuales enfocados en las actividades propias la AUNAP.

Se evidencia la presentación de informes de los siguientes informes de Ley:

- Seguimiento al plan de mejoramiento de la contraloría General de la Republica en el aplicativo SIRECI.
- Informe ejecutivo anual correspondiente a la vigencia 2015
- Seguimiento al sistema único de Gestión e Información litigiosa del estado-eKOGUI
- Derechos de autor
- Austeridad del gasto correspondiente al cuarto trimestre de 2015
- Seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano
- Seguimiento a peticiones, quejas y reclamos correspondiente al segundo semestre de la vigencia de 2015
- Austeridad del gasto correspondiente al primer trimestre de 2016
- Evaluación del procedimiento del control interno contable CGN
- Pormenorizado del estado de control interno primer cuatrimestre de la vigencia 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, Auditoría Interna o quien haga sus veces y de las observaciones formales provenientes de los Órganos de Control.

### 2.3.1. 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 porcentaje de avance en el cumplimiento al plan de mejoramiento a 31 de Marzo de 2016 fue de 64% relacionando el cuadro a continuación:

#### INFORME AVANCE AL PLAN DE MEJORAMIENTO SUSCRITO CON LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA A 31-03-16

RESPONSABLE	No. HALLAZGOS	ACCIONES DE MEJORA POR HALLAZGO	HALLAZGOS CUMPLIDOS Al 100% 31-03-16	ACCIONES DE MEJORA POR HALLAZGO AL 100%	HALLAZGOS PENDIENTES VENCIDOS	ACCIONES DE MEJORA POR HALLAZGO VENCIDOS	HALLAZGOS PENDIENTES	ACCIONES DE HALLAZGOS PENDIENTES
GESTION PROYECTOS Y PLANEACION	4	8	-	-	2	6	2	2
ADMINISTRATIVA	2	3	-	-	1	2	1	1
DIRECCION GENERAL	1	1	-	-			1	1
DIRECCION GENERAL-DTAF-ASESORADEL DESPACHO	2	2	-	-	1	1	1	1
DTAF- Dirección técnica de Administración y fomento	1	1	-	-	1	1		
DTIV- Dirección técnica de Investigación y Vigilancia	5	7	-	1	3	3	2	3
DTIV-DTAF-OGCI	2	2	-	-	2	2		
GRUPO FINANCIERO	6	9	-	-	3	5	3	4
SECRETARIA GENERAL-JURIDICA	2	2	-	-	2	2		
SECRETARIA GENERAL-GESTION CONTRACTUAL	12	60	12	60				
	<b>37</b>	<b>95</b>	<b>12</b>	<b>61</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

**PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO A 31-03-16 64%**