

Bogotá, D.C., 10 de octubre de 2016

O.I.2016-117

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 segundo cuatrimestre de la vigencia 2016

Respetado Dr. Polanco

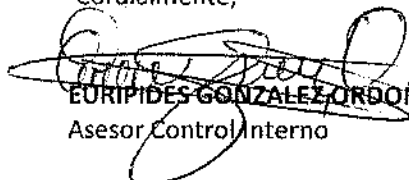
El asesor de control interno en cumplimiento integral de sus funciones encomendadas en **Art. 9 de LEY 1474 DE 2011**: *"El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en una entidad de la rama ejecutiva del orden nacional será un servidor público de libre nombramiento y 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 segundo cuatrimestre de la vigencia 2016

Cordialmente,



EURIPIDES GONZALEZ ORDOÑEZ
Asesor Control Interno

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Periodo: Segundo Cuatrimestre de 2016

Septiembre 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 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 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)."*

A través de las actividades de Bienestar, se exploraron y reconocieron los valores institucionales (ver figura 3).

Adicionalmente en las actividades de inducción y re inducción se ha informado o reforzado estos según sea el caso (ver figura 4).



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

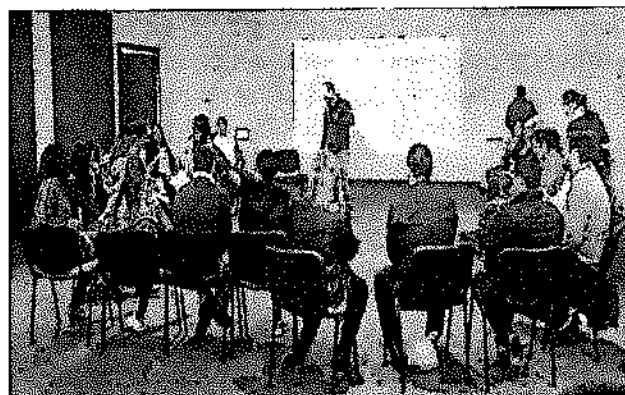


Figura 3. Actividad de Bienestar en Bogotá dirigida a funcionarios del nivel central

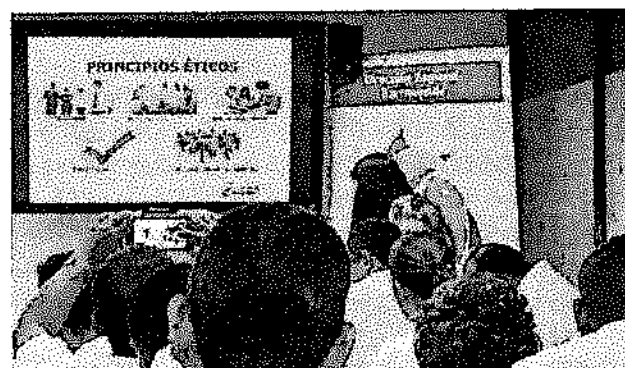


Figura 4. Actividad de Re inducción en Santa Marta dirigida a funcionarios de las regionales de Villavicencio, Barrancabermeja y barranquilla

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 indicado 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 evidencia en el enlace:

- <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>

En cuanto a las actividades que se están desarrollando con relación a las capacitaciones, 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, se iniciará con el segundo.

Esta temática de capacitación, fue el resultado del diagnóstico de las necesidades de capacitación detectadas a través de la encuesta dirigida a los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción. Inicialmente se inscribieron 16 participantes de manera voluntaria, y el director general teniendo en cuenta la importancia del tema designó a 8 participantes más.

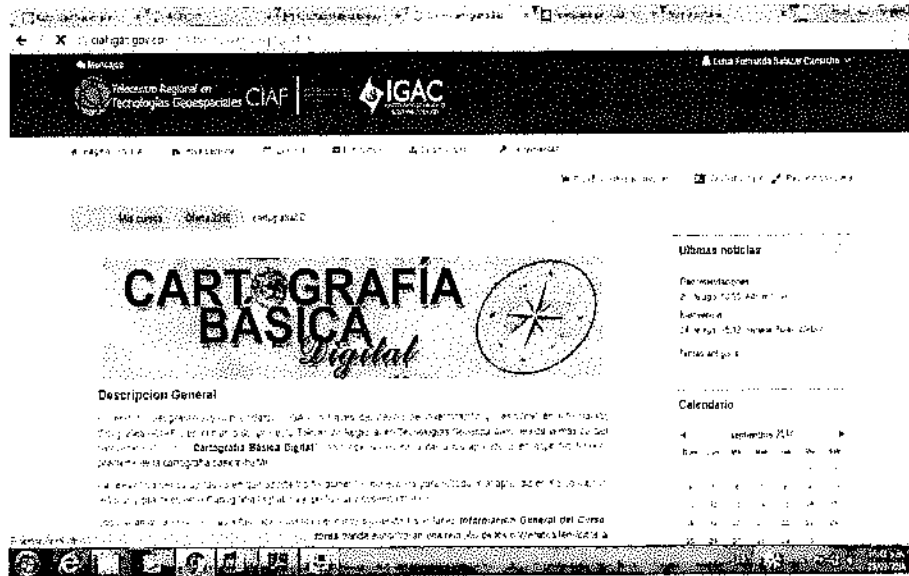


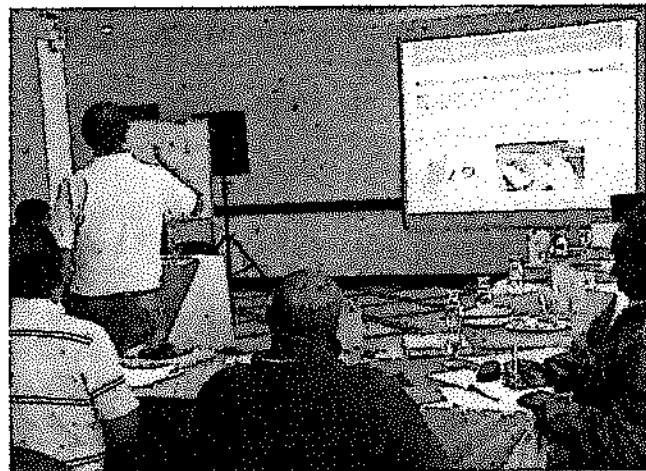
Figura 5. Pantallazo de la plataforma virtual empleada para el Curso Cartografía Básica Digital

Debido a los problemas de acceso a internet de algunos funcionarios, se convino con el IGAC dar el material de estudio en un CD para mayor facilidad.

- Capacitación sobre normas internacionales de información financiera (NIIF): Esta capacitación empezará el próximo 19 de septiembre en las instalaciones del INCODER y será dictado por el SENA.

Anexo 2. Se encuentra la carta emitida por el Sena sobre la asignación de capacitador.

- Capacitación sobre piscicultura: El 29 de julio sobre Sistemas de cultivo en geomembrana (ver figura 6)



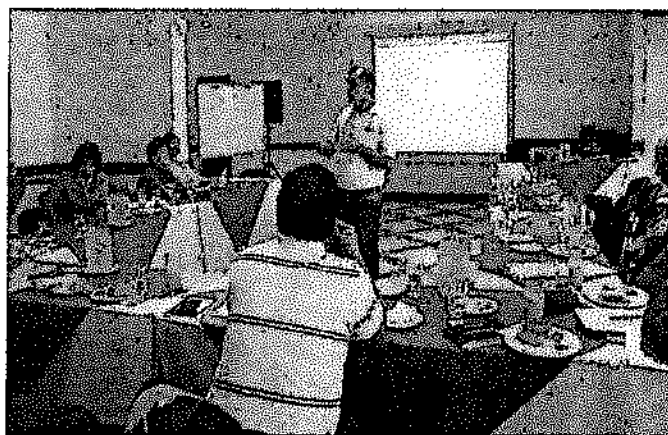


Figura 6. Capacitación sobre Sistemas de cultivo en geo membrana para pre-pensionados

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

El área de gestión humana ha venido desarrollando las actividades de inducción y re inducción expuestas en el plan institucional de capacitación del 2016.

• **INDUCCIÓN:** En lo que va del año se ha realizado la inducción para los funcionarios nuevos, la cual fue realizada el 17 de mayo de 2016. Los temas a tratar en este programa son:

1. Estructura del Estado Colombiano
2. El servidor público
3. Normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción
4. Inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos
5. Deberes y derechos de los empleados públicos
6. Generalidades de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP (Misión, visión, valores institucionales y código de ética).
7. Antecedentes institucionales de la pesca y la acuicultura en el país.
8. Marco legal nacional e internacional de la pesca.
9. Dependencias de la AUNAP y sus funciones.
10. Plan estratégico de la entidad
11. Seguridad y salud en el trabajo
12. Plan de capacitación y de bienestar e incentivos
13. Nomina
14. Ley 1010 de 2009 sobre Acoso laboral

Anexo 3 Lista de Asistencia



- **REINDUCCIÓN:** En el mes de Junio se realizó actividades de Re inducción a todas las Regionales en los siguientes temas.

1. Derechos y deberes de los servidores públicos
2. Inhabilidades e incompatibilidades relacionadas a servidores públicos.
3. Código de ética y buen gobierno (principios institucionales, valores, normas tendientes a reprimir la corrupción)
4. Nuevas disposiciones en materia de administración de talento humano (Plan de bienestar e incentivos, Plan de capacitación, régimen prestacional y salarial, seguridad y salud en el trabajo).
5. Generalidades de la AUNAP (Objeto misional de la AUNAP, plan estratégico 2014-2018, sistemas de gestión de calidad)
6. Procedimiento de inspección en puerto
7. Resoluciones 896 (por la cual se modifica el procedimiento administrativo establecido para la disposición inmediata de productos perecederos decomisados preventivamente en operativos de inspección y control de la actividad pesquera y acuícola, a través de la venta o donación y se fijan otras disposiciones y 883 de 2016 ("Por medio de la cual se delega en funcionarios del nivel Directivo y Asesor de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca las facultades inherentes a los asuntos contractuales, ordenación del gasto, actos y trámites financieros, administrativos, de talento humano, jurídicos relacionados con las funciones propias del Director General de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca —AUNAP—" y minuta de contrato de venta del producto decomisado
8. Tramites de permisos y normatividad aplicable
9. Procedimientos operativos, decomisos, implicaciones penales y fiscales de las actuaciones durante los operativos de control.
10. Autocontrol. (Dada por Control Interno)

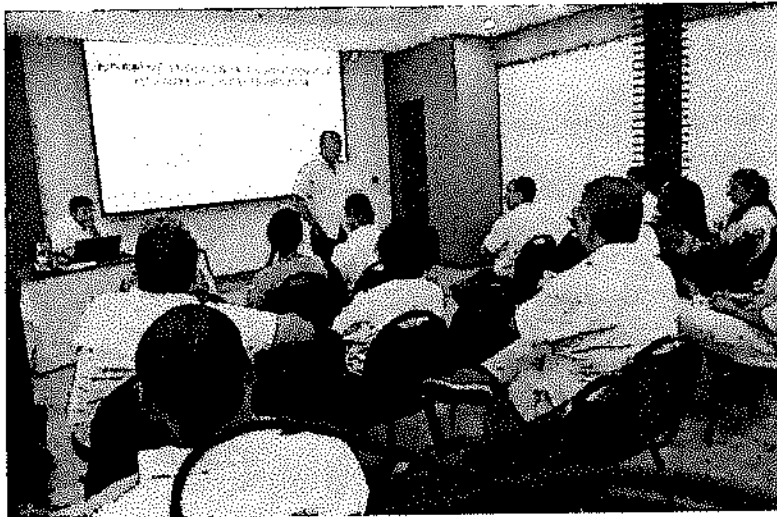


Figura 7. Actividad de Re inducción en Cali, dada a funcionarios de las regionales de Buenaventura, Medellín y Magangué

Adicionalmente, el día 7 de julio de la presente vigencia uno de los contratistas de la entidad expuso sobre el estudio que desarrollo la oficina de Generación del conocimiento y la información- OGCI y FUNINDES sobre la dinámica y actividad pesquera y de la biología pesquera de las principales especies de peces ornamentales continentales de Colombia (ver figura 8)

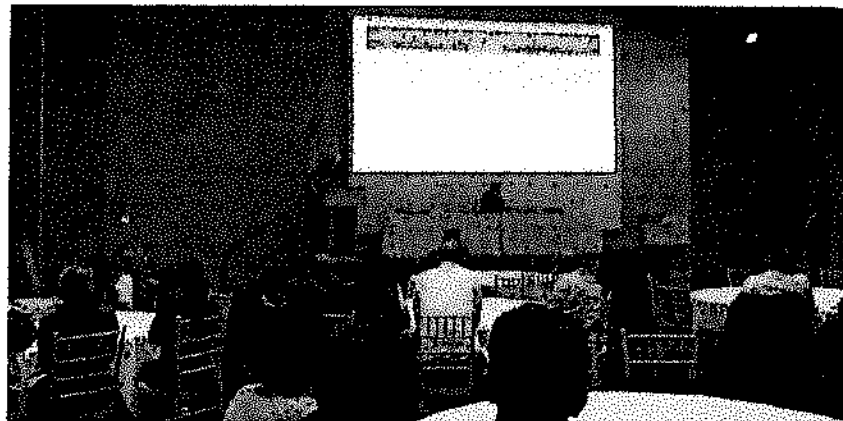
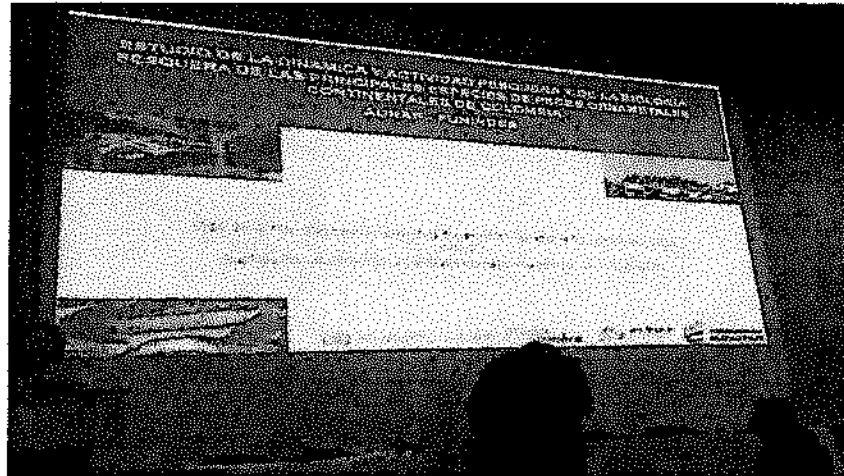
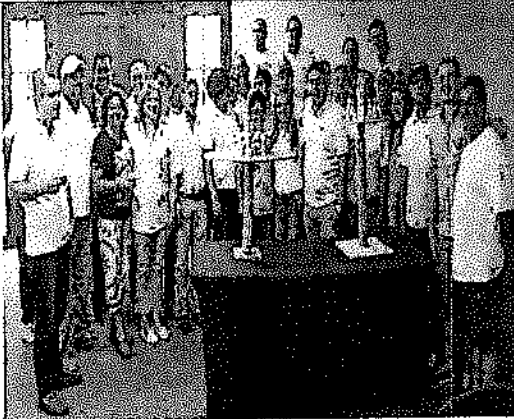
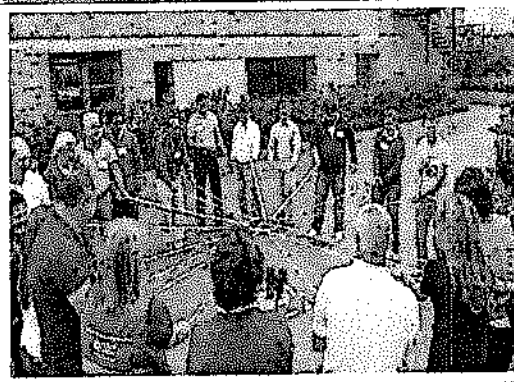


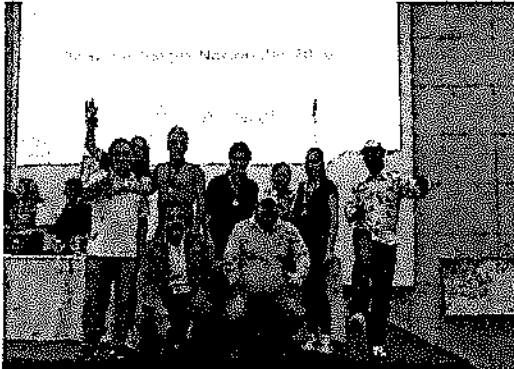
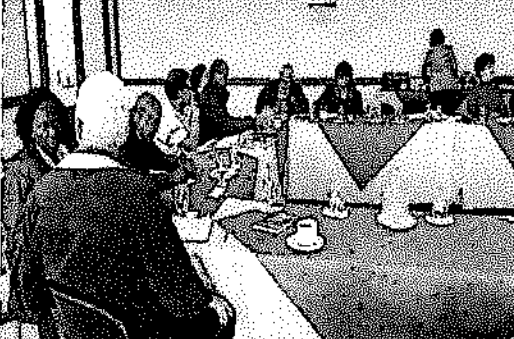



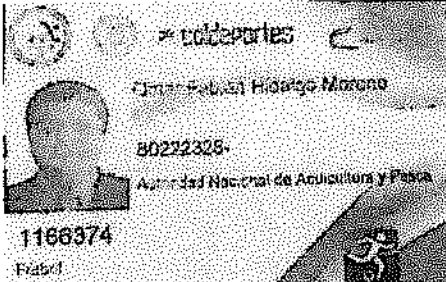
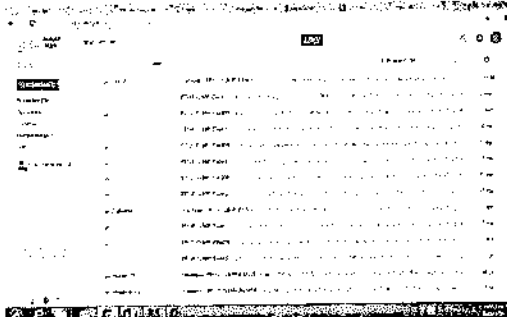
Figura 8. Exposición sobre estudio de la dinámica y actividad pesquera y de la biología pesquera de las principales especies de peces ornamentales continentales de Colombia

d. Del programa de Bienestar social e incentivos con código PG-TH-01 del 22/01/2016 versión 4 se puede evidenciar publicado en la página web a través del link <http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/05/plan-de-bienestar-e-incentivos-ya-firmado.pdf>.

-En lo que se refiere a las actividades de Bienestar realizadas que reporta la Coordinadora de Talento Humano para el periodo del presente informe son:

Actividad y fecha	Regionales cubiertas	Evidencias
Equipos de alto desempeño en Santa Marta (17 de junio)	-Regional Villavicencio -Regional Barranquilla -Regional Barrancabermeja	
Equipos de alto desempeño en Bogotá (23 de junio)	-Regional Bogotá -Nivel Central	
Equipos de alto desempeño en Bogotá (24 de junio)	-Nivel Central	
Equipos de alto desempeño en Cali (1 de julio)	-Regional Buenaventura -Regional Medellín -Regional Magangué	

<p>Juegos deportivos de la AUNAP (6 y 7 de Julio)</p>	<p>Todas las regionales</p>	
<p>Taller para prepensionados (29 de julio)</p>	<p>Pre pensionados a nivel nacional</p>	
<p>Feria de vivienda</p>	<p>Nivel Central</p>	<p>Colsubsidio, estuvo en la sede Central de la entidad, informando a los funcionarios sobre planes de vivienda y como acceder a subsidios de vivienda. Como Anexo 4 encontrará la lista de asistencia a esta actividad</p>
<p>Semana de la Salud (29 de agosto al 2 de septiembre)</p>	<p>Nivel Central</p>	<p>Durante una semana, los funcionarios de la entidad estuvieron en diferentes actividades como masajes de relajación en cuerpo y manos, limpieza facial, zumba, consulta de optometría y otros . (Ver anexo 5, lista de asistencia)</p> 

<p>Juegos de integración de la función publica</p>	<p>Nivel Central</p>	<p>La AUNAP está participando en los juegos de integración de la Función Pública en la modalidad de Fútbol masculino, ya que esta fue la única modalidad deportiva donde se logró obtener el mínimo número de participantes exigidos por la entidad organizadora. A continuación se muestra el carnet de uno de nuestros funcionarios participante.</p> 
<p>Mensajes de felicitación por cumpleaños (todo el año)</p>	<p>Todas las Regionales</p>	<p>Cada vez que un funcionario cumple años se le envía un mensaje de felicitación por correo electrónico</p> 

Anexo 6, 7 Y 8 Informe entregado por COLSUBSIDIO sobre las actividades realizadas denominadas equipo de alto desempeño, juegos deportivos de la AUNAP y Taller para pre pensionados.

-En lo que se refiere al plan de incentivos realizados que reporta la Coordinadora de Talento Humano para el periodo del presente informe son:

Como la entidad no cuenta con presupuesto para dar incentivos de carácter pecuniario, se tiene programado al final de año mediante el comité de incentivos reconocer el buen desempeño de funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción a través de la entrega de diplomas.

-por otra parte se encuentran las actividades sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

- la AUNAP 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=YXVuYXAuZ292LmNvfGludHJhbWV0LWF1bmFwfGd4OjE2MDUwNmRmMTQzNzA3NTM>
- **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-SGTT.pdf>

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

- Inducción y Re-inducción en el SGSST(Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo):
Mayo 17 de 2016 Nivel Central, 4 y 5 de Agosto Repelón y Barranquilla, 25 y 26 de Agosto Gigante y Neiva

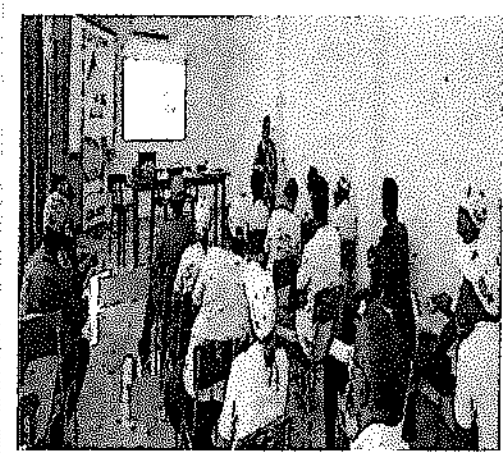


Figura 9. Re inducción en la Estación de Repelón



Figura 10. Re inducción en Regional Barranquilla

- Inspecciones de riesgos en las Estaciones de Repelón y Gigante



Figura 11. Inspección de riesgos en la Estación de Repelón



Figura 12. Inspección en la Estación de Gigante

- Inspección de riesgos en la Regional Barranquilla y oficina de Neiva

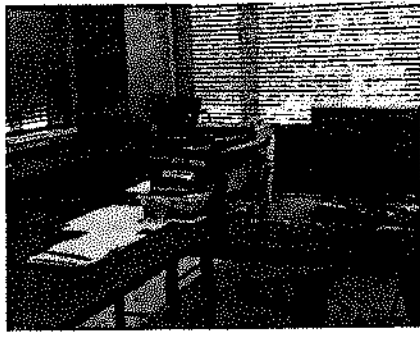


Figura 13. Inspección de riesgos en la oficina de Neiva

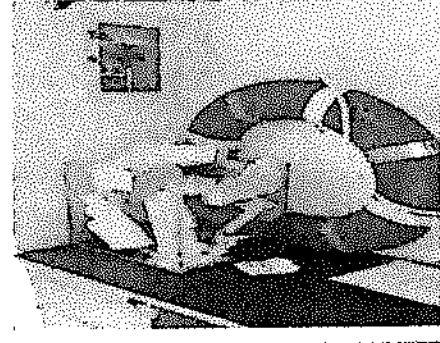


Figura 14. Inspección de riesgos en la Regional Barranquilla

■ Pausas Activas

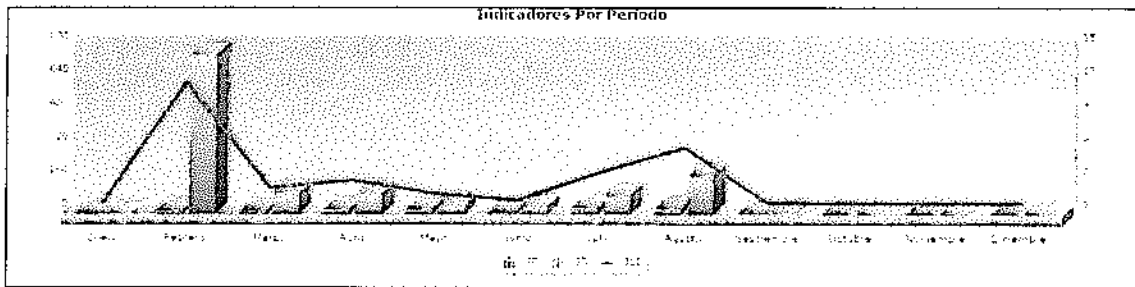


Figura 15. Pausas activas del mes de mayo



Figura 16. Pausas activas del mes de Junio

■ Estadísticas de ausentismo



IF: Índice de Frecuencia IS: Índice de Severidad ILI: Índice de Lesiones Incapacitantes

Figura 17. Grafico tomado del aplicativo de la ARL.

■ Estadísticas de accidentes de trabajo (AT)

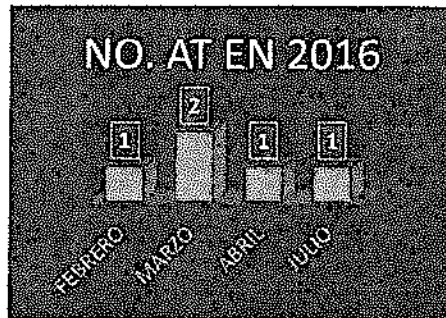


Figura 18. Número de accidentes de trabajo en 2016



Figura 19. Número de accidentes de trabajo por tipo de vinculación

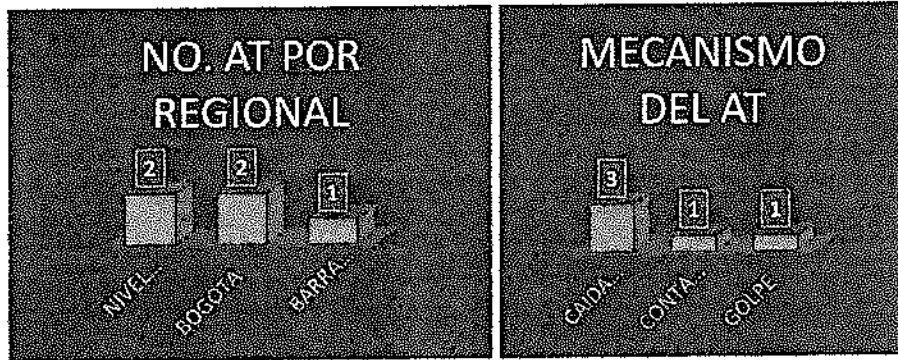


Figura 20. Número de accidentes de trabajo por regional Figura 21. Mecanismo del accidente de trabajo.

- Investigaciones de Accidentes de Trabajo
- Reporte de Comisiones a la ARL
- Afiliaciones ARL
- Verificación de afiliaciones a la ARL
- Recobro de incapacidades por accidentes de trabajo

Código de Portafolio 381

ID EMPRESA	RAZON SOCIAL	Documento	Nombre	VALOR DE INCAPACIDAD	ICE	FECHA HIPO	DIAS	VALOR	Numero de ep	Fecha de pago
900479669	AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA - AUNAP	12103168	REINALDO CABALLERO	1	\$ 2.018.000	30/03/2016	3	\$243.169	1611168136	19/05/2016
900479668	AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA - AUNAP	52336063	MONICA RESTREPO RIVERA	763411	\$ 2.608.000	03/05/2016	3	\$314.023	1611192156	15/06/2016
\$587.192										

- Proceso de elaboración del documento del SGSST
- Seguimiento a reparaciones locativas

-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:

- Elaboración del diagnóstico de Seguridad Vial de la AUNAP

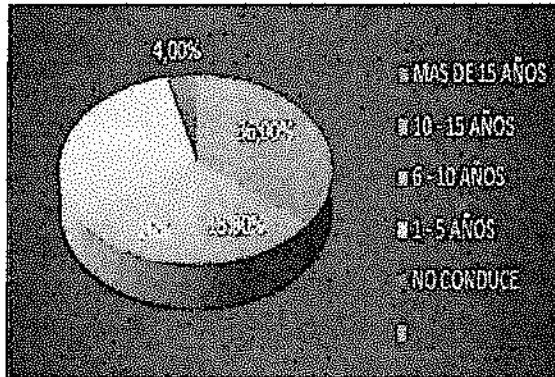


Figura 22. Experiencia en conducción

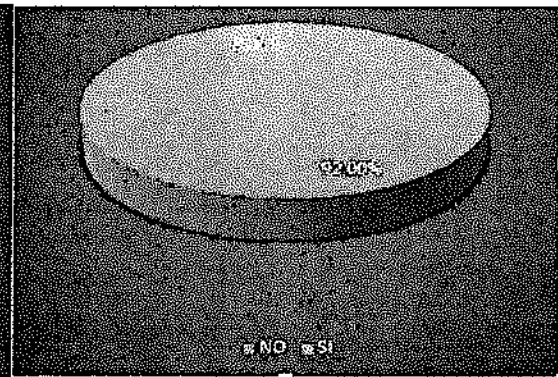


Figura 23. Porcentaje de accidentalidad

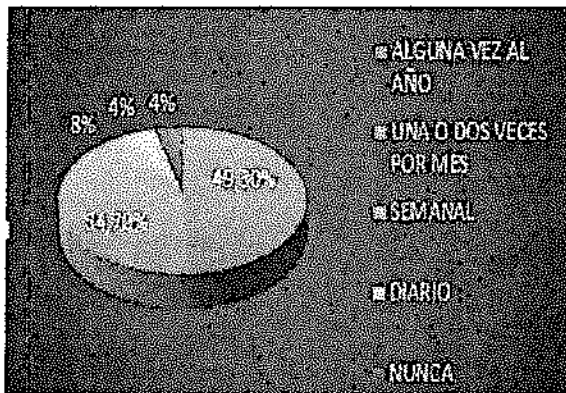


Figura 24. Frecuencia desplazamientos en misión

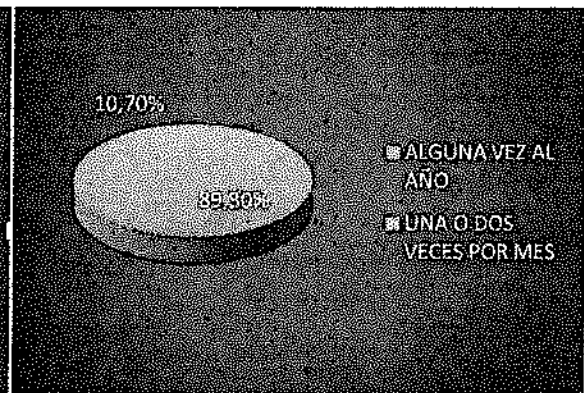


Figura 25. Desplazamientos en misión con vehículo propio

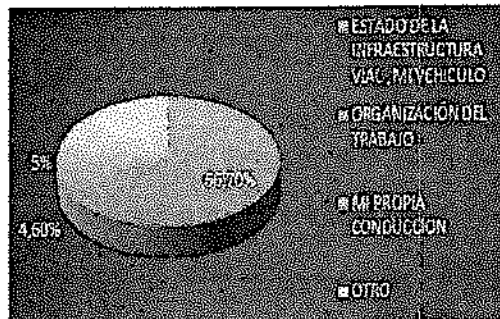
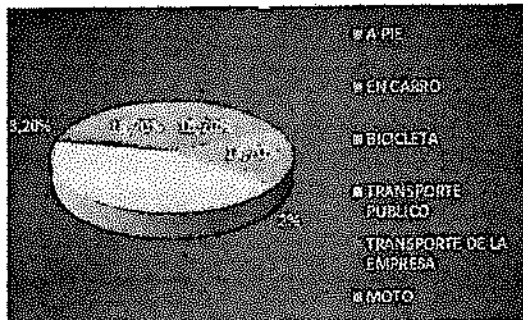


Figura 26. Tipos de desplazamiento de la casa al trabajo y del trabajo a la casa. Figura 27. Factores de riesgo en los desplazamientos

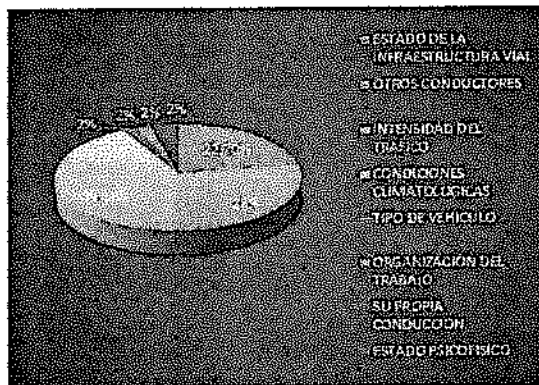


Figura 28. Causas que motivan los factores de riesgo en la vía

- Ruta gramas de las rutas que realizan los conductores de la AUNAP

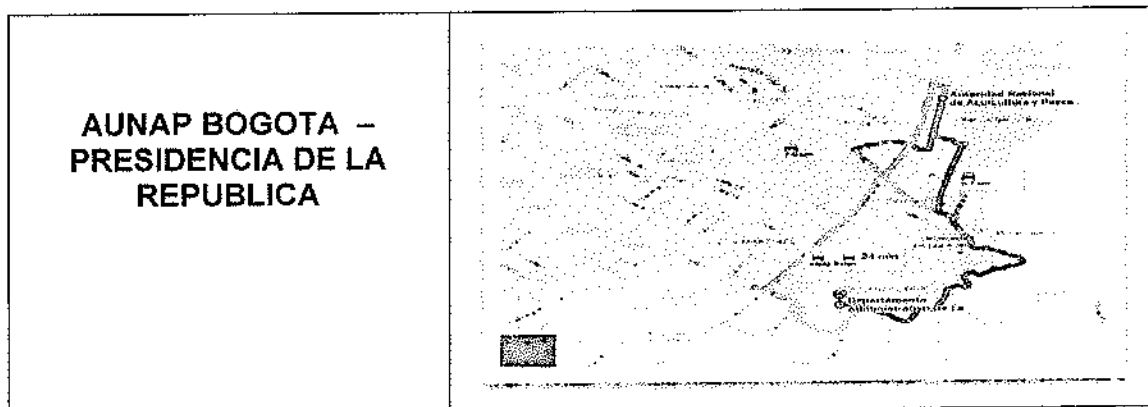
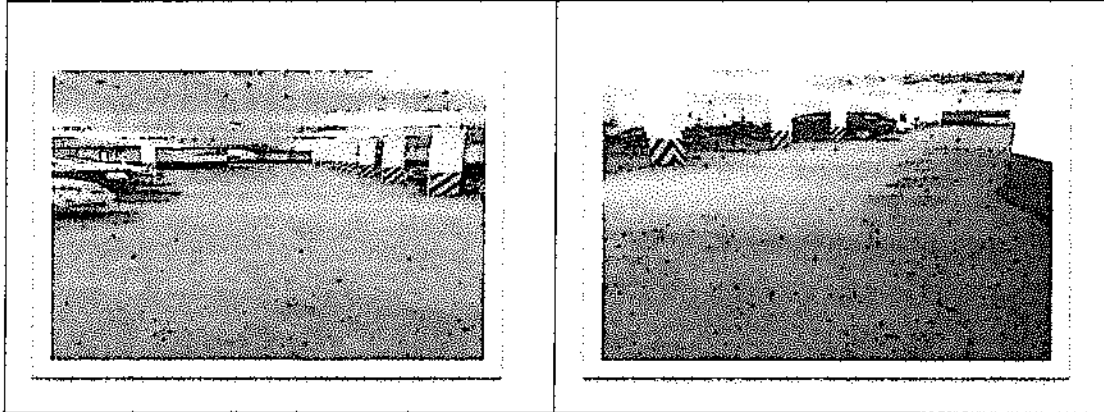


Figura 29. Ejemplo de ruta empleada por los conductores de la AUNAP

- Inspección de rutas internas del Nivel Central



- Consulta de Comparendos en bases del RUNT y SIMIT

e. 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.

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 ata 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

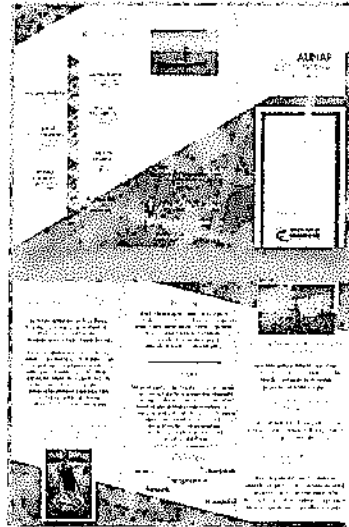
A la fecha el asesor de control interno no ha evidenciado avances del Modelo Estándar de Control Interno – MECI e Implementación del Sistema de Gestión de Calidad, en cumplimiento de las normas constitucionales e institucionales y en especial a lo establecido en el decreto 943 de 2014 y Ley 87 de 1993.

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.

c. Plan de Acción:

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 sólo hasta el 8 de Marzo de 2016 fue aprobado por el comité Institucional de Desarrollo Administrativo.

1. Dentro del plan de acción se encuentra nombre de indicador, magnitud programada, unidad de medida y periodicidad de la medición; no obstante no se encuentra el cálculo del indicador o la forma en cómo se determinara el cumplimiento del indicador
2. Dentro del plan de acción faltó incluir las Regionales, seguimiento a la gestión y secretaria General
3. Los porcentajes de avance a las metas establecidas en el plan de acción para la Oficina de Generación del Conocimiento y la información no tienen concordancia con lo entregado según papeles de trabajo del área.
4. Para las actividades cuyo responsable es la Dirección Técnica de Administración Y fomento se evidencia que:
 - a. Actividad 1: Formular planes de ordenación pesquera de áreas priorizadas el avance de ejecución para el periodo de la revisión es del 0%, el área sustenta que el resultado de gestión se realizará al final de año, para lo cual debió establecerse una periodicidad de medición coherente con la Fecha de cumplimiento de la misma y dejar observaciones relevantes en caso de reflejarse avance durante el año de la vigencia de la meta-
 - b. Actividad 2: Registros actividad pesquera y acuícola presenta un avance del 22% de ejecución para el primer semestre, dicha área no aporta los documentos que soporten el avance de ejecución y por tanto no se obtuvieron los instrumentos comparativos para realizar el seguimiento; así mismo para la periodicidad de medición establecida de esta meta al primer semestre debería reflejarse el 50% de cumplimiento y como se puede verificar en el plan de acción se reporta un 22% correspondiente a 3.261 registro de actividad pesquera y acuicola, del cual tampoco se encuentran observaciones relevantes que permitan establecer los motivos por los cuales la meta no cumplió a cabalidad.
5. Para las actividades cuyo responsable es la Dirección Técnica de Inspección y Vigilancia se evidencia que:
 - a. Actividad 5: Verificar el cumplimiento de a la normatividad pesquera cuyo nombre de indicador es Operativos de control a la actividad pesquera y a la acuicultura realizados a nivel nacional, se proyecta una magnitud programada de 700 operativos en el año y según reporta el área al corte 30 de Junio, se cumplió con 750 operativos, lo que evidencia subestimación de la meta establecida, así mismo presenta inconsistencias en la información reportada por la DTIV y el porcentaje de avance reportado en el plan de acción ya que solo se ve reflejado un 13% de avance en el primer trimestre.
 - b. Actividad 11: Generar autos de Apertura o inhibitorio, recaudo y análisis de pruebas y expedir acto administrativo cuyo nombre de indicador es investigaciones administrativas realizadas por violación a estatuto pesquero a nivel nacional presenta una unidad de medida que no es clara ni medible, puesto que ponen 100% de Investigaciones pero no aclara si cerradas, recibidas o archivadas.
6. Para las actividades cuyo responsable es la Gestión Proyectos y Planeación se evidencia que:
 - a. Actualizar el Plan Estratégico de la entidad 2014 – 2019: Esta Actividad ha sido programada para dar cumplimiento a 31 de Diciembre de 2016, Sin periodicidad de medición; revisando en la página web de la entidad mediante el link <http://www.aunap.gov.co/plan-estrategico-institucional/>, se encontró un documento llamado Plan Estratégico Institucional 2014 – 2018 al cual no se le evidencian modificaciones o actualizaciones, por lo tanto no existe concordancia con la meta planteada a la actividad realizada, estableciendo entonces que para el primer semestre de la vigencia el avance es del 0%.y no el 100% reportado en el plan de acción.
 - b. Realizar seguimiento al Plan de Acción anual de la entidad: Esta Actividad ha sido programada para dar cumplimiento a 31 de Diciembre de 2016, Sin periodicidad de medición; sin embargo se evidenció en el reporte de avances correspondiente al primer semestre del 50%; sin embargo Gestión Proyectos y Planeación no aportó los documentos soporte por área que permitieran evidenciar el avance de ejecución reportado en el plan de acción.
 - c. Realizar seguimiento al Plan de Acción anual de la entidad: Esta Actividad ha sido programada para dar cumplimiento a 31 de Diciembre de 2016, Sin periodicidad de medición; sin embargo se evidenció en el

reporte de avances correspondiente al primer semestre del 50%; sin embargo Gestión Proyectos y Planeación no aportó los documentos soporte por área que permitieran evidenciar el avance de ejecución reportado en el plan de acción.

d. Elaborar informes de gestión de la entidad: Esta Actividad ha sido programada para dar cumplimiento a 31 de Diciembre de 2016, Sin periodicidad de medición; revisando en la página web de la entidad mediante el link http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/09/Informe-semestral-a-junio-30_2016.pdf, se encontró un documento llamado INFORME PRIMER SEMESTRE 2016, el cual no contempla todas las áreas o procesos que componen la entidad, ni tampoco se establece especificidad de las actividades o gestiones realizadas por las mismas, por tanto este documento no sirve como instrumento de comparación ni medición frente a la gestión de las áreas ni frente al plan de acción.

Así mismo se estableció como unidad de medida INFORMES con una magnitud programada de 4. Para el primer semestre se evidencia 1 Informe correspondiendo así al 25% de ejecución de la meta y no el 100% como reporta en el plan de acción.

e. Actualizar del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Esta Actividad reporta un 100% de cumplimiento a la meta establecida por la entidad; sin embargo en los seguimientos al plan anticorrupción y atención al ciudadano se han presentado para los dos cuatrimestres observaciones y recomendaciones por parte de control interno como lo es de Elaborar de acuerdo a lo estipulado dentro del Decreto 124 de 2016 La Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - Versión 2" y "Guía para la Gestión del Riesgo de Corrupción" hace parte integral del decreto. Por lo anterior se evidencia que el avance de ejecución reportado correspondiente al 100% no coincide frente a la realidad, una vez que dicho Plan Anticorrupción debe ser reestructurado para darle cumplimiento de ley.

5. En lo que se refiere a estas actividades asignadas a control interno como área responsable, no es coherente con el proceso actual de la entidad, una vez que la entidad a pesar de haber cumplido con la conformación del equipo MECI, designando al Secretario General como representante de la alta 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.

6. Se puede evidenciar incumplimiento en el porcentaje de ejecución plasmados en el plan de acción presentado y publicado en la página web de la entidad, ya que habiendo evaluado el primer semestre debería reportar un avance del 50% y en caso de presentarse inconvenientes poner observaciones relevantes que permitan establecer los motivos por los cuales la meta no presenta avances de ejecución.

7. Se evidenció que a la fecha no se ha publicado en la página web el seguimiento al plan de acción 2016 correspondiente al primer semestre de la presente vigencia.

8. Actividad de Control Interno Disciplinario: Realizar charlas sobre prevención de la falta disciplinaria los servidores públicos y contratistas de la AUNAP. Esta actividad ha sido reportada como acción de la Coordinación de Talento Humano, sin embargo dentro de la organización administrativa y por funciones de la Entidad, las funciones de Control Interno Disciplinario no obedecen a una línea de trabajo o de acción de Talento Humano, pero sí atienden las funciones de la secretaria general

9. Actividad de Talento Humano: Diseñar el Plan Estratégico de Recursos Humanos: La actividad reportada es acorde a lo planeado, sin embargo la acción debe ir encaminada a tener en cuenta otros parámetros que complementen el plan estratégico como los acuerdos, compromisos y valores éticos, tener en cuenta MECI-2014, por otra parte debe de adicionarse otras actividades medibles y acordes a la guía de construcción del plan estratégico de la entidad.

Formular y ejecutar el Plan Institucional de Formación y Capacitación, Formular y ejecutar el programa de

Bienestar e Incentivos Institucional, Formular y ejecutar el programa de salud ocupacional: Conforme al plan estratégico mencionado en el punto anterior, la resolución de creación del grupo de talento humano, y el reglamento de funciones y demás normas alrededor de tema de la gestión y manejo del talento humano de la entidad, deben acogerse otras líneas de acción diferentes a la capacitación, todo está centrado en un parámetro y no se tienen en cuenta otras partes asignadas como funciones y que también deben de tener importancia dentro del plan de acción, no se observa nada relacionado con la calificación de funcionarios, tampoco con la implementación de manuales y demás, se indica que la gestión humana no solo está encuadrada en las actividades de capacitación. Por último no se observa la implementación de la guía de construcción del plan de acción en el área.

10. Actividad de la Oficina Asesora Jurídica: Tramitar los derechos de petición y solicitudes de revocatoria directa que son competencia de la entidad, Emitir conceptos jurídicos necesarios para el desarrollo de las actividades propias de la entidad, Revisar actos administrativos que serán emitidos por las diferentes áreas de la entidad y Adelantar los procesos de cobro coactivo: Dentro de las actividades y líneas de trabajo mencionadas, no existen acciones medibles, puesto que se ilustra como punto de partida las obligaciones que en sí mismas están conferidas por ley y que efectivamente deben de tener una directriz puntual, no se observa acciones relacionadas con la guía y la implementación de las políticas del daño antijurídico que deben ser acogidas mediante acto administrativo por la ANDJE, tampoco se puede observar acciones relacionadas con el plan de cobro coactivo, como puede ser la actualización y la generación de nuevas líneas jurídicas, tampoco se tienen acciones relacionadas con la actualización de la normatividad de la entidad. Igualmente dentro de las acciones no se observa una debida aplicación de la guía para la elaboración del Plan de Acción de la Entidad.

Recomendaciones:

1. Dar cumplimiento 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.*
2. Establecer el cálculo del indicador o la forma en cómo se determinara el cumplimiento de la meta
3. Elaborar Ficha Por indicador de esta forma se dejará un histórico de la vigencia que facilitará la meta a establecer en el próximo plan de acción.
4. Realizar mesas de trabajo por proceso asociado y por responsable de cada área a fin de determinar las necesidades, magnitud programada, unidad de medida y la periodicidad de la medición, con el fin de no subestimar ni sobrestimar las metas, así mismo que permitan dar cumplimiento a los principios de planeación.
5. Para las actividades donde el responsable es el asesor de control interno deberá establecerse un plan de trabajo acorde a sus funciones y responsabilidades que permita el cumplimiento a los requerimientos establecidos por ley y al plan de acción de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP.
6. Dejar observaciones relevantes a cada línea de acción que permitan comprender el avance de ejecución presentado por área.
7. Establecer mecanismos de compromiso con las áreas responsables de evidenciar el seguimiento a las líneas de acción por proceso, a fin de cumplir a cabalidad con las metas planteadas, así mismo dejar evidencias documentales que soporten esos porcentajes reportados como avance de ejecución.
8. Incluir dentro del plan de Acción Institucional todas las áreas y/o procesos que componen las Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP como lo son las Regionales, Seguimiento a la gestión y Secretaria General.
9. Publicar oportunamente y según lo estipulen dentro de la periodicidad de medición establecido para los avances al plan de acción en la página web de la entidad dando así cumplimiento a lo consagrado en Ley 1712 de 2014 “Ley de Transparencia”
10. La secretaria general debe de tener en cuenta los demás funciones del control interno disciplinario

para implementar otras líneas de acción que ayuden a fortalecer y organizar las actividades anuales para el mismo.

11. Implementar políticas del daño antijurídico y acogerlas mediante acto administrativo por la ANDJE, establecer el plan de cobro coactivo, actualizar y generar nuevas líneas jurídicas y actualiza la normatividad de la entidad.

a. 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.

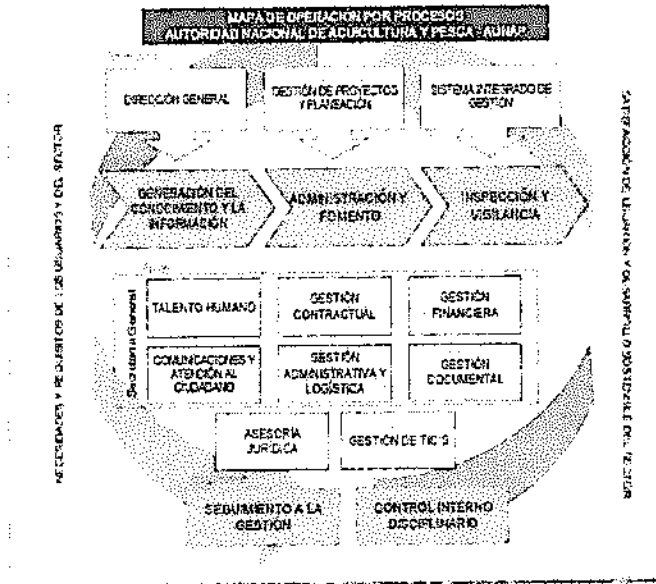
b. Los acuerdos de Gestión donde se definen las responsabilidades y metas frecuentes por parte de los gerentes públicos informa se está trabajando conjuntamente con Talento humano y se trabaja con las regionales en su seguimiento, o actualización para el caso de los nuevos directores regionales. Este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

c. 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.

d. 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

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

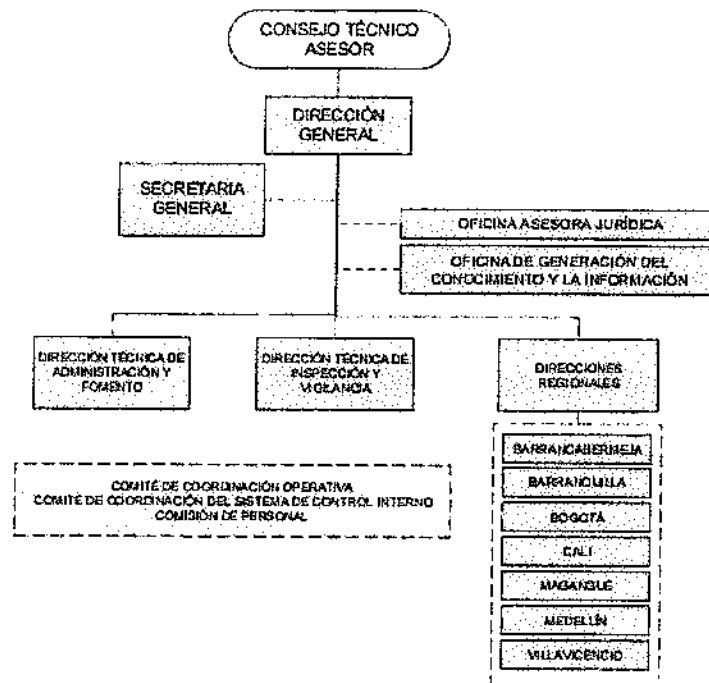


b. En lo referente a la socialización y difusión del mapa de procesos y de los procedimientos de la entidad responde Gestión Proyectos y Planeación que dado el proceso de transición de su oficina durante las vigencias 2015-2016, y el proceso de levantamiento del inventario documental del Sistema de Gestión 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 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.

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.

a. Gestión Proyectos y Planeación realizó el primer seguimiento al plan de acción 2016 que y se encuentra en el link. <http://aunap.gov.co/wp-content/uploads/2016/09/Informe-semestral-a-junio-30-2016.pdf>; 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 sustenta Gestión Proyectos y Planeación *“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.

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.

- a. Al no existir un Mapa de riesgos Institucional no existen acciones de seguimiento por probabilidad de ocurrencia.
En cuando a la difusión las políticas de administración del riesgo responde Gestión Proyectos y Planeación *“Este documento está en construcción y se espera poder presentar una primera versión durante el segundo semestre del año”*.

2. MÓDULO CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1.3. 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.

1.3.1. 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.

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.

1.4. 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.

1.4.1. 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 actualmente en ejecución se encuentra Regional Medellín, 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 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 para el periodo reportado del seguimiento (Mayo, Junio, Julio y Agosto) la presentación de los siguientes informes de ley:

- Austeridad del gasto correspondiente al primer y segundo semestre trimestre de la vigencia 2016
- Seguimiento al plan de mejoramiento de la contraloría General de la República en el aplicativo SIRECI para el primer semestre de la presente vigencia.
- Seguimiento al sistema único de Gestión e Información litigiosa del estado-e-KOGUI
- 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
- Seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano al primer y segundo cuatrimestre de la vigencia 2016.

1.5. 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.

1.5.1. 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 30 de Junio de 2016 fue de 73% relacionando el cuadro a continuación:

INFORME AVANCE AL PLAN DE MEJORAMIENTO SUSCRITO CON LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA A 30-06-16

RESPONSABLE	No. HALLAZGOS	ACCIONES DE MEJORA POR HALLAZGO	HALLAZGOS CUMPLIDOS AL 100% 30-06-16	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	-	-	4	8		
ADMINISTRATIVA	2	3	-	1	1	1	1	1
DIRECCION GENERAL	1	1	1	1				
DIRECCION GENERAL-DTAF-ASESORADEL 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	3	3	1	1
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	16	69	19	24	2	2
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO A 30-06-16				73%				