

INFORME DE PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

TERCER CUATRIMESTRE VIGENCIA 2019

JULIO – NOVIEMBRE

AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA - AUNAP

EURIPIDES GONZÁLEZ ORDÓÑEZ

ASESOR DE CONTROL INTERNO



1. INTRODUCCIÓN

El Asesor de control Interno en cumplimiento al artículo 9° de la Ley 1474 de 2011 Reportes del Responsable de Control Interno, que establece *"El jefe de la Unidad de la oficina de Control Interno deberá publicar cada (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 la expedición del Decreto 1499 de 2017 se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión que se articula con el Sistema de Control Interno (Ley 87 de 1993); por tal motivo el Asesor de Control Interno de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca - AUNAP elabora el presente informe como resultado del seguimiento al estado del Sistema de Control Interno, de acuerdo con el Art. 9 de la Ley 1474 de 2011 y las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

2. ACTUALIZACIÓN DE LA INSTITUCIONALIDAD DEL MIPG.

2.1 Comité Institucional de Gestión y desempeño.

En cumplimiento del artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca - AUNAP adoptó mediante la Resolución 00000898 del 7 de Mayo 2019 *“Por medio de la cual se Ajusta la adopción del Modelo Integrado de Planeación Gestión MIPG de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP- contenido en el Decreto 1499 del 11 de septiembre del 2017 y se deroga la Resolución N° 000000286 del 3 de marzo de 2016”*.

2.2 Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

De conformidad en lo establecido en el Artículo 2.2.21.1.5 del Decreto 648 de 2017 que establece "Las entidades que hacen parte del ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993, deberán establecer un Comité Institucional de Coordinación de Control Interno como órgano asesor e instancia decisoria en los asuntos del control interno".

La Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca - AUNAP por medio de Resolución 00000898 del 7 de Mayo, estableciendo los integrantes, objetivo del comité y funciones.

Durante el periodo evaluado se han llevado 2 sesiones del comité.

- Cuarto comité realizado el 12 de Agosto del 2019
- Quinto Comité realizado el 02 de Septiembre de 2019

3. IDENTIFICACIÓN DE LA LINEA BASE DE MIPG

La línea base es el resultado de la medición realizada en la vigencia anterior por medio del FURAG II bajo los lineamientos e instrumentos establecidos por las entidades líderes de Política.



Lo anterior indica que la AUNAP alcanzó un resultado del 53,3 frente al 68,0 del promedio del sector administrativo. Esta medición determina el grado de cumplimiento que tiene la Entidad en la implementación del MIPG.

4. AUTODIAGNOSTICO

El proceso de Direccionamiento Estratégico se encuentra liderando la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG donde se estableció el siguiente Plan de Trabajo:

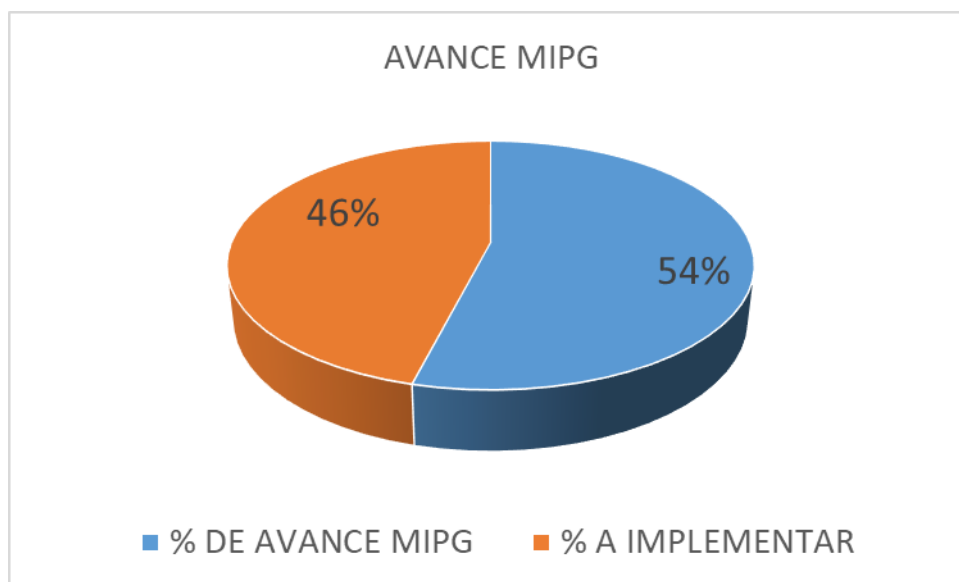
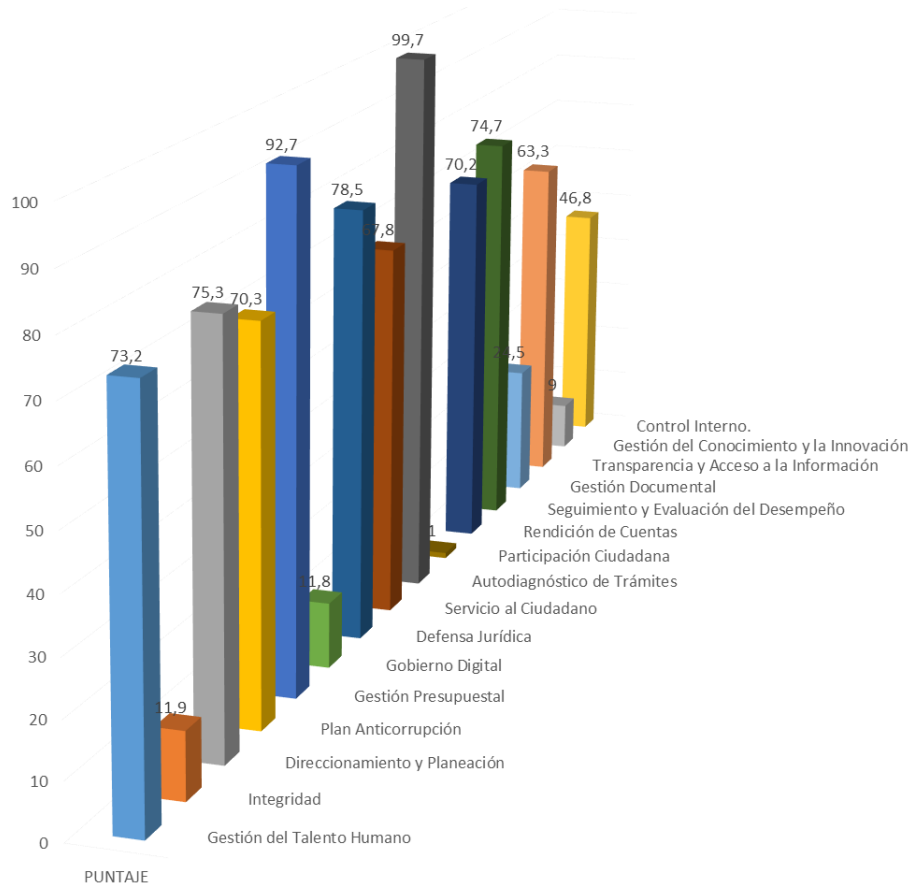
AUTODIAGNÓSTICO DE MIPG	MESAS TECNICAS CON RESPONSABLES
	LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACION
	ANALISIS DE LA INFORMACION
	ELABORACION DE INFORME

Adicionalmente se encuentra con una herramienta en el Drive donde se facilita el reporte de avance en los planes de acción de los Autodiagnósticos.

Durante del presente informe el equipo auditor realizó mesas de trabajo con los referentes responsables de los autodiagnósticos para realizar el análisis correspondiente y

realizar verificación de las actividades contempladas. Por lo anterior se obtuvieron los siguientes resultados:

#	Autodiagnóstico	Resultado
1	Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano	73,2%
2	Autodiagnóstico de Integridad	11,9%
3	Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación	75,3%
4	Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción	70,3%
5	Autodiagnóstico de Gestión Presupuestal	92,7%
6	Autodiagnóstico de Gobierno Digital	11,8%
7	Autodiagnóstico de Defensa Jurídica	78,5%
8	Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano	67,8%
9	Autodiagnóstico de Trámites	99,7%
10	Autodiagnóstico de Participación Ciudadana	1%
11	Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas	70,2%
12	Autodiagnóstico de Seguimiento y Evaluación del Desempeño	74,7%
13	Autodiagnóstico de Gestión Documental	24,5%
14	Autodiagnóstico de Transparencia y Acceso a la Información	63,3%
15	Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación	9%
16	Autodiagnóstico de Control Interno.	46,8%



5. AVANCES DE IMPLEMENTACIÓN DE MIPG POR DIMENSIONES

5.1 DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

El MIPG concibe el talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). Para el desarrollo de esta dimensión el manual tiene en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de Gestión y Desempeño Institucional

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

1.1.1. Política Estratégica del Talento Humano

Como resultado de las mesas de trabajo con el Grupo de Talento Humano se realizó el Autodiagnóstico a través de la matriz Gestión Estratégica del Talento Humano y arrojó como resultado un nivel de cumplimiento del **73,2%** y se evidencia con las siguientes actividades:

- Entrega de la dotación completa, gestionada a través del proceso de mínima cuantía, a todos los servidores públicos que tienen derecho, en los plazos establecidos.
- Implementación del programa de horarios flexibles en la entidad (Ruta de la Felicidad). A través de la Resolución 1342 del 26 Junio de 2019, se establecieron diferentes horarios de entrada, con el fin de que los funcionarios pudieran compartir mayor tiempo con sus familias, y se sintieran más motivados y satisfechos con su trabajo.
- Se están realizando reportes que son confiables y oportunos sobre las situaciones administrativas en la entidad, las cuales se entregan de manera semanal y mensual, al secretario general para que él lo ponga en conocimiento a los Directivos en el Comité de Dirección.
- Se conformó la Comisión de Personal 2019 -2021 a través de la Resolución 1064, así mismo se realizaron las elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados.

Rutas de Creación de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	73	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	67
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	76
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	73
		- Ruta para generar innovación con pasión	76
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	69	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	61
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	64
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	74
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	73
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	53
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	64	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	67
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	60
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	82	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	82

Ruta de la Felicidad:

Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Pausas Activas:** Se realizaron pausas activas orientadas con la Administradora de Riesgos Laborales.
- **Comité de Convivencia:** Se llevaron a cabo jornada de votación para el comité de Convivencia.
- **Exámenes Médicos Ocupacionales:** Se practicaron los exámenes médicos periódicos ocupacionales a los funcionarios de la Entidad.

Ruta de Crecimiento:

- **Capacitaciones**
 - Capacitaciones en la Escuela Superior de Administradores Públicos – ESAP, sobre Contratación Estatal.
 - Capacitaciones en la Instituto Geográfico Agustín Codazzi, sobre Gestión Documental.
- **Bienestar**

- Jornada de Bienestar y Capacitación en el Hotel Peñalisa del Colsubsidio de Girardot para los funcionarios de las Regionales Barranquilla, Villavicencio Medellín, Cali, Barrancabermeja, Magangue. Bogotá y Nivel Central.

1.1.2 Política de Integridad

La entidad adoptó el código de Integridad a través del código MN-TH-002 con fecha del 23 de agosto de 2019. Se divulgó por medio de correo electrónico el 2 de septiembre del 2019, adicionalmente se evidencia capacitación y lista de asistencia de inducción y reinducción a los funcionarios de planta en fechas del 15, 26, 27, 28, 29 y 30 de agosto. Cabe señalar que la capacitación del 15 se divulgó un documento que no estaba aprobado ya que el documento Código de Integridad tiene vigencia del 23 del mismo mes.

Se evidencia registros fotográficos que soportan las diferentes actividades realizadas por el Grupo de Talento Humano sobre la divulgación y apropiación de los valores del Código de Integridad. Por lo anterior, el Equipo Auditor pudo evidenciar que la entidad para la presente política tiene un avance del 11,9%.



5.2 DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

Para el desarrollo de esta dimensión el Manual Operativo MIPG tiene en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

- Planeación Institucional
- Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gesto Público
- Integridad
- Participación Ciudadana

5.2.1 Política de Planeación Institucional

Teniendo en cuenta lo estipulado en los artículos 26 y 29 de la Ley 152 de 1994 y de acuerdo al Decreto 612 de 2018, se pudo evidenciar la publicación de los siguientes planes los cuales están publicados en la página web <https://www.aunap.gov.co/index.php/direccion-general/planeacion#plan-de-accion-plan-anticorrupcion-mapa-de-riesgos-paa>

- Plan de Acción 2019 Versión 2.
- Plan de Acción Regionales Versión 2 2019
- Plan anticorrupción y Atención al ciudadano Vigencia 2019 V1
- Mapa de Riesgo
- Plan Anual de Adquisiciones 2019

Seguidamente en el siguiente link

<https://www.aunap.gov.co/index.php/secretaria-general/talento-humano#documentos-de-interes> se encuentran publicados:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Trabajo y Programa de Capacitación

Es importante indicar que la entidad aún no cuenta con un Plan Estratégico Institucional cuatrienal 2019 – 2022.

5.2.2 Política de Participación Ciudadana

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano

Como resultado del último Seguimiento realizado al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano realizado por el Asesor con Funciones de Control Interno arrojó la siguiente conclusión:

La Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca - AUNAP tiene un nivel de cumplimiento de las actividades plasmadas en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano vigencia 2019 en el segundo cuatrimestre del 56% del 63% esperado en este cuatrimestre.

Informe que podrá ser encontrado en el siguiente link:

<https://www.aunap.gov.co/images/atencionalciudadano/2cuatrimestre-plana.ticorrupcion-2019.pdf>

El autodiagnóstico realizado a esta Política tuvo como resultado un **70,3%** de avance de implementación.

5.2.3 Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

Como resultado de las mesas de trabajo con el Grupo Gestión Financiera se evidenció el porcentaje de avance e implementación del Autodiagnóstico de esta política del **92,7%**.

5.3 DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

Para el desarrollo de esta dimensión el Manual Operativo MIPG tiene en cuenta con las siguientes políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- De la ventanilla hacia adentro:
 - Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
 - Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público
 - Gobierno digital
 - Seguridad digital
 - Defensa jurídica
 - Mejora normativa
- Relación Estado Ciudadano:
 - Racionalización de Trámites
 - Participación ciudadana en la gestión pública

- Servicio al Ciudadano
- Gobierno Digital
- Integridad

5.3.1 De la Ventanilla hacia adentro.

Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

Identidad Organizacional

Misión

Ejecutar la política pesquera y de la acuicultura en el territorio colombiano con fines de investigación, ordenamiento, administración, control y vigilancia de los recursos pesqueros, y de impulso de la acuicultura propendiendo por el desarrollo productivo y progreso social.

Visión

Posicionar la pesca y la acuicultura como actividades importantes que aporten a la seguridad alimentaria y contribuyan al desarrollo de mercados nacionales e internacionales, promocionando el consumo con productos de calidad a través de un aprovechamiento responsable y sostenible que propicie la distribución equitativa de los beneficios, a través de una administración transparente, participativa y tecnificada.

Objeto

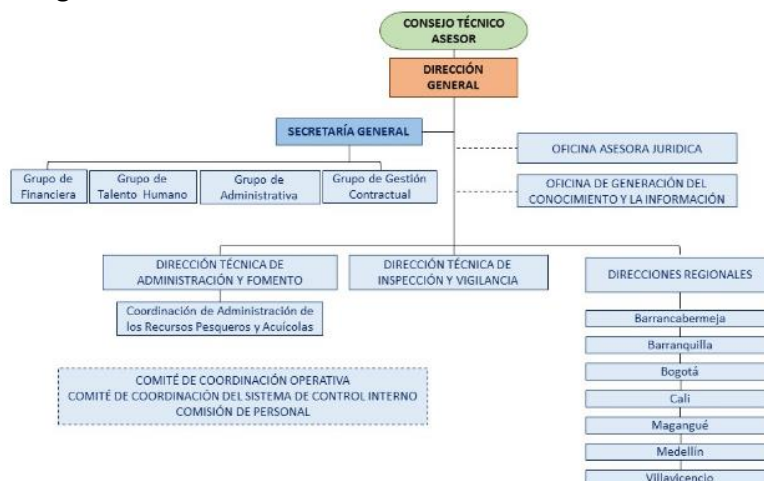
Ejercer la autoridad pesquera y acuícola de Colombia, para lo cual la AUNAP adelantará los procesos de planificación, investigación, ordenamiento, fomento, regulación, registro, información, inspección, vigilancia y control de las actividades de pesca y acuicultura, aplicando las sanciones a que haya lugar, dentro de una política de fomento y desarrollo sostenible de los recursos pesqueros.

Funciones de la AUNAP (de acuerdo al decreto 4181 DE 2011)



1. Ejecutar la política pesquera y de la acuicultura que señale el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
2. Contribuir con la formulación de la política pesquera y de la acuicultura, y aportar los insumos para la planificación sectorial, la competitividad y la sostenibilidad ambiental del sector.
3. Promover, coordinar y apoyar las investigaciones sobre los recursos pesqueros y los sistemas de producción acuícola.
4. Realizar el ordenamiento, la administración, el control y la regulación para el aprovechamiento y desarrollo sostenible de los recursos pesqueros y de la acuicultura en el territorio nacional.
5. Articular su gestión con los sistemas y programas relacionados con el sector pesquero y de la acuicultura, a escala nacional e internacional.
6. Realizar alianzas estratégicas con entidades públicas, universidades, gremios y otras organizaciones privadas, nacionales e internacionales, para consolidar el fomento, la investigación, la gestión del conocimiento e información de la pesca y de la acuicultura.
7. Diseñar y administrar un sistema de información pesquero y de la acuicultura nacional como soporte de la administración, manejo y control de las actividades propias de la institución.
8. Establecer los requisitos para el otorgamiento de permisos y autorizaciones para el ejercicio de las actividades pesqueras y acuícolas, así como los trámites necesarios.
9. Autorizar las importaciones o exportaciones de bienes y productos relacionados con la actividad pesquera y de acuicultura.
10. Fijar y recaudar el monto de las tasas y derechos, multas que deben cobrarse por concepto de las autorizaciones para el ejercicio de las actividades pesqueras y de acuicultura.
11. Adelantar las investigaciones administrativas sobre las conductas violatorias de las disposiciones establecidas en el Estatuto General de Pesca o normas que lo sustituyan o adicionen, e imponer las sanciones a que hubiere lugar, conforme con la normativa vigente.
12. Realizar las actuaciones administrativas conducentes al ejercicio de la autoridad nacional de pesca y acuicultura, en desarrollo de su facultad de inspección, vigilancia y control de la actividad pesquera y de la acuicultura.
13. Establecer mecanismos de control y vigilancia para el cumplimiento de las normas que regulan las actividades de pesca y de la acuicultura en el territorio nacional en coordinación con la Armada Nacional, la Dirección General Marítima, la Policía Nacional, la Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, entre otras autoridades, dentro de sus respectivas competencias.
14. Coordinar con el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural – INCODER, la definición de los programas para la implementación de la política de desarrollo rural para las comunidades de pescadores artesanales y acuicultores, con especial atención de la población vulnerable.
15. Establecer mecanismos de fomento y desarrollo productivo para las actividades pesqueras y de la acuicultura.
16. Promover ante las autoridades competentes los programas de desarrollo social y económico para los pequeños productores del sector pesquero y acuícola.
17. Representar al Gobierno Nacional y al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en las misiones y encargos frente a encuentros y organismos internacionales que se relacionen con el objeto propio del Instituto.
18. Realizar la planeación prospectiva de la actividad de pesca y acuicultura a fin de lograr el aprovechamiento adecuado y sostenible de estas actividades.
19. Publicar y divulgar la información técnica generada por la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP, en especial la relacionada con la planificación, regulación, fomento, comercialización, control y vigilancia de la actividad de acuicultura y pesca, así como los protocolos de producción, mercadeo, almacenamiento.
20. Las demás que le señale la ley o le sean asignadas y que por su naturaleza le correspondan.

Estructura Organizacional



Fuente: www.aunap.gov.co



Trabajar por Procesos



Fuente: Intranet de la Entidad

Cabe resaltar que la entidad está en proceso de documentación y actualización de los procedimientos así como las caracterizaciones de los diferentes procesos. Actualmente las caracterizaciones, procedimientos, formatos, guías etc. Están disponibles para su consulta en la Intranet de la Entidad.

5.3.2 Política Gobierno Digital

Gobierno Digital es la política de MIPG que busca promover el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC, para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

Teniendo en cuenta las mesas de trabajo realizadas por el equipo auditor el porcentaje de avance del Autodiagnóstico de esta política es del **11,8%**.

5.3.3 Política de Defensa Jurídica

El equipo Auditor pudo evidenciar que la presente política arrojó un porcentaje de **78,5** teniendo un nivel de avance del **13,4%** con respecto a la evaluación realizada en el informe pormenorizado del periodo cuatrimestral anterior.

5.3.4 Política del Servicio al Ciudadano

La política de servicio al ciudadano tiene como propósito facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos, mediante los servicios de la entidad, en todas sus sedes y a través de los distintos canales.

El equipo Auditor pudo evidenciar que la presente política arrojó un porcentaje de **67,8%** teniendo un nivel de avance del **7%** con respecto a la evaluación realizada en el informe pormenorizado cuatrimestral del periodo anterior.

5.3.5 Política de Racionalización de Trámites

Esta política está orientada a simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos, para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con las entidades públicas.

El autodiagnóstico realizado a esta Política tuvo como resultado un **99,7%** de avance de implementación.

5.3.6 Política de Participación Ciudadana

La mesa de trabajo realizada con los responsables arrojó un porcentaje en el Autodiagnóstico de la presente política del **1%**. Es importante indicar que en el informe pormenorizado cuatrimestral del periodo anterior la presente política no tuvo avances de implementación. Lo anterior refleja el poco compromiso con la implementación de esta política.

5.4 DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico.

Para el desarrollo de esta dimensión el modelo contempla los lineamientos de la siguiente Política de Gestión y Desempeño Institucional:

- Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

Seguimiento y Evaluación del Desempeño

El autodiagnóstico realizado a esta Política tuvo como resultado un **74,7%** de avance de implementación.

5.5 DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Esta dimensión tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines

se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Para el desarrollo de esta dimensión el modelo contempla los lineamientos de la siguiente Política de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Documental
- Transparencia, acceso a la información pública y lucha

5.5.1 Política de Gestión Documental

Esta dimensión tiene como propósito buscar mayor eficiencia administrativa en la política de la función archivística: gestión documental; la defensa de los derechos (de los ciudadanos, los servidores públicos y las entidades del Estado); la promoción de la transparencia y acceso a la información pública; la seguridad de la información y atención de contingencias; la participación de la ciudadanía en la gestión y a través del control social; el gobierno electrónico; así como la protección del patrimonio documental del país.

El equipo Auditor pudo evidenciar que la presente política arrojó un porcentaje de **24,5%** teniendo un nivel de avance del **3,2%** con respecto a la evaluación realizada en el informe pormenorizado cuatrimestral del periodo anterior.

5.5.2 Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

Los responsables reportaron un porcentaje del autodiagnóstico realizado a esta Política de **63,3%** de avance de implementación, sin embargo el equipo auditor no pudo verificar la veracidad de la información, siendo este el único autodiagnóstico que no se pudo evaluar.

6. DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN

Esta dimensión promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacio y recursos económicos. Así mismo propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

Para el desarrollo de esta dimensión el modelo contempla los lineamientos de la siguiente Política de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación

6.1 Política del Conocimiento y la Innovación

Una vez analizada y verificada las evidencias entregadas por los responsables de la Política del Conocimiento y la Innovación, el Equipo Auditor pudo evidenciar que la entidad para la presente política tiene un avance del **9%**. Situación que es preocupante ya que desde la publicación del Decreto 1499 de 2017, la entidad no ha tenido nivel de avance en la presente política.

7. DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO

La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno, se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI.

El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol)

Para el desarrollo de esta dimensión el modelo contempla los lineamientos de la siguiente Política de Gestión y Desempeño Institucional:

- Política de Control Interno

7.1 Política de Control Interno

Los responsables reportaron un porcentaje del autodiagnóstico de esta Política de **46,8%** de avance de implementación.

El Asesor con Funciones de Control Interno reporta los siguientes avances:

- Ejecución del Programa Anual de Auditoría en un **84%**
- Se realizó charla de gestión del riesgo en la regional barranquilla Cali y Villavicencio.

8. RECOMENDACIONES

- **Se recomienda** al Comité Institucional de Gestión y desempeño y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno tomar acciones que haya lugar a los responsables de la implementación de los Autodiagnósticos de Participación Ciudadana y Autodiagnósticos de Gestión del Conocimiento y la Innovación ya que no se observa avances significativos.
- **Se recomienda** implementar todos los planes de Acción resultado del ejercicio de los Autodiagnósticos.
- **Se recomienda** que el equipo de planeación brinden un acompañamiento más profundo a las áreas de la Entidad para que exista un mayor entendimiento en relación a la actualización e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, ya que se pueden evidenciar por medio de entrevistas y reuniones con los funcionarios se desconoce el modelo, el autodiagnóstico y los planes de acción que deben desarrollar.
- **Se recomienda** al equipo de planeación una vez suscrito todos los Planes de Acción realizar un seguimiento constante del paso a paso de la implementación.
- **Se recomienda** a la Entidad se aumente el compromiso con respecto a la actualización e implementación del MIPG, ya que se ha venido alargando su actualización e implementación desde septiembre del 2017 donde se publicó el decreto que lo reglamenta.

Finalmente el equipo Auditor resalta el compromiso que ha tenido la Dirección Técnica de Administración y Fomento con la implantación de las actividades formuladas en el Autodiagnóstico de Tramites.

(Original firmado)

EURÍPIDES GONZÁLEZ ORDÓÑEZ

Asesor de control interno

AUNAP