

---

*Evaluación Plan de  
Mejoramiento CGR – OCI.*

*Avances compromisos  
Gestión Institucional 2020.*

---



---

*Unidad Administrativa Especial de  
Aeronáutica Civil de Colombia*

---

OFICINA  
DE  
CONTROL  
INTERNO

---

2020



En cumplimiento del Plan de Acción de la Oficina, procedemos a presentar el avance del Plan de Mejoramiento Institucional CGR y OCI durante el Tercer Trimestre de la Vigencia 2020:

**1. Resumen:**

Resumen Estado de Hallazgos	CGR	OCI
<b>Para Gestión Primer Trimestre 2020:</b>	<b>99</b>	<b>355</b>
Abiertos Primer Trimestre 2020:	-	9
<b>Total, Gestión Primer Trimestre 2020:</b>	<b>99</b>	<b>364</b>
Cerrados Primer Trimestre 2020:	34	40
Abiertos Segundo Trimestre 2020:	-	19
<b>Para Gestión Segundo Trimestre 2020:</b>	<b>65</b>	<b>343</b>
Cerrados Segundo Trimestre 2020:	20	64
<b>Para Gestión Tercer Trimestre 2020:</b>	<b>45</b>	<b>279</b>
Abiertos Tercer Trimestre 2020:	49	10
Total, Hallazgos para Gestión	<b>94</b>	<b>289</b>
Cerrados Tercer Trimestre 2020:	29	79
<b>Total, Para Gestión Cuarto Trimestre 2020:</b>	<b>65</b>	<b>210</b>

De acuerdo con la información referida en el cuadro anterior, la Entidad inició la presente vigencia con 99 hallazgos abiertos de la CGR, a los que se adicionan los 49 nuevos hallazgos producto de la Auditoría Financiera vigencia 2019 para un total de **148**, resultado de las mesas de trabajo, reuniones con los líderes de los procesos y compromisos por parte de las áreas, en el Tercer Trimestre se cerraron **29 hallazgos**, para un total de **83** hallazgos cerrados hasta septiembre, quedando para gestionar en el cuarto trimestre **65** incluidos los de la Auditoría vigencia 2019, precisando que nos enfocaremos en los **34** hallazgos cuyas acciones en algunos casos están vencidas y en otros se vencen a 30 de diciembre de 2020.

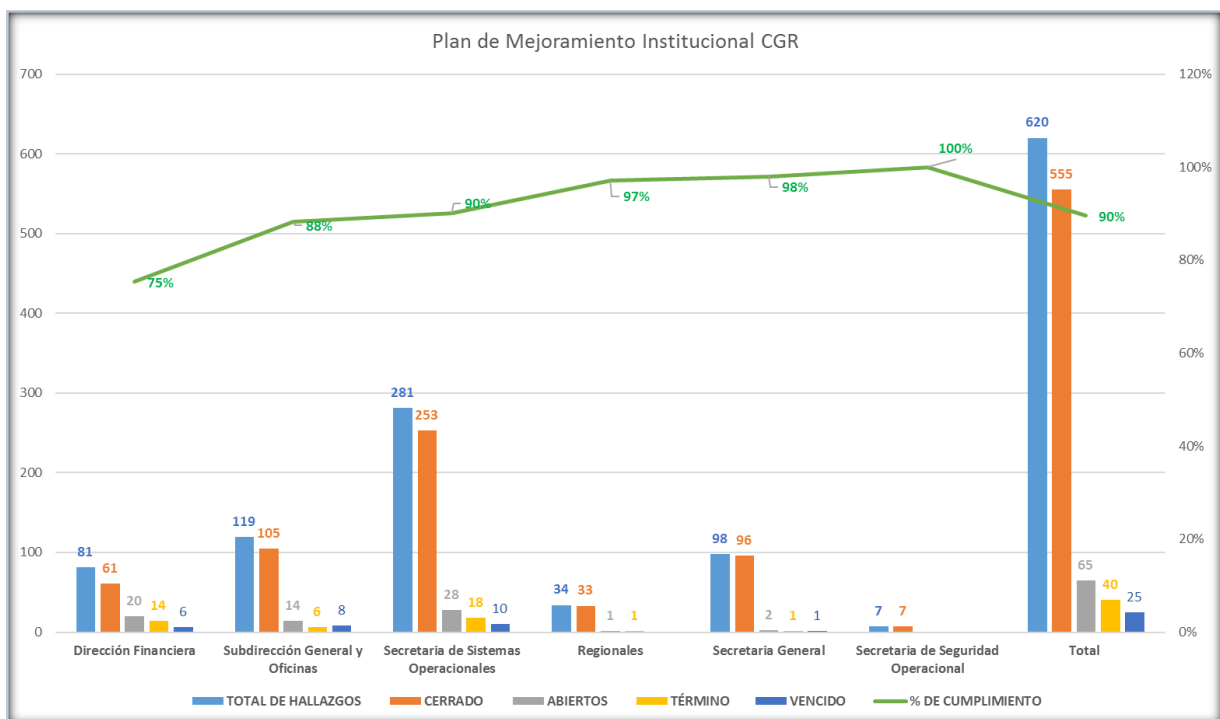
De los **279** hallazgos de la Oficina de Control Interno, para tramitar en el tercer trimestre, se cerraron 79 y se crearon en ISOLUCION **10** hallazgos producto de las auditorías realizadas a 30 de septiembre de 2020, denotándose que las Áreas de la Entidad deben realizar un esfuerzo más grande en este cuarto trimestre para cerrar de manera eficaz los **181** hallazgos creados a 31 de diciembre de 2019, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Plan de Acción 2020.



## 2. Gestión por Áreas

La gestión de hallazgos por cada una de las áreas de la Entidad para el cuarto trimestre de 2020 se presenta en la siguiente gráfica, mostrando los cerrados en trimestre, los hallazgos abiertos y los cerrados de la Contraloría General de la República y de la Oficina de Control Interno.

### 2.1. Plan de Mejoramiento Contraloría General de la República



Para este último trimestre quedan por gestionar sesenta y cinco (65) hallazgos de los cuales se presentan veinticinco (25) como vencidos y a los que la Oficina de Control Interno enfocará su evaluación y seguimiento, sobre los cuarenta (40) en término, es preciso que las áreas realicen las acciones preventivas y correctivas para lograr el cierre de estos, orientando sus esfuerzos a los treinta y cuatro (34) que se vencen a 30 de diciembre.



**La Secretaria General y sus Direcciones para el cuarto trimestre 2020, cuentan con 2 hallazgos para cerrar distribuidos así:**

SECRETARIA GENERAL Y SUS DIRECCIONES	NÚMERO DE HALLAZGOS	CERRADO	TÉRMINO	VENCIDO	% DE CUMPLIMIENTO
DIRECCIÓN DE INFORMÁTICA	9	8	1		89%
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	12	11		1	92%
SECRETARIA GENERAL/DIRECCIÓN TELECOMUNICACIONES/DIRECCIÓN INFRAESTRUCTURA	1	1			100%
SECRETARIA GENERAL/ GRUPO DE INMUEBLES	1	1			100%
SECRETARIA GENERAL	14	14			100%
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	61	61			100%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>96</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>98%</b>

Para este trimestre es necesario que orienten su gestión hacia el hallazgo vencido de la Dirección de Talento Humano y el otro pertenece a la Dirección de Informática.

**Las Direcciones Regionales tienen 1 hallazgo vencidos para realizar gestión durante el cuarto trimestre 2020.**

REGIONALES	NÚMERO DE HALLAZGOS	CERRADO	TÉRMINO	VENCIDO	% DE CUMPLIMIENTO
DIRECCIÓN REGIONAL CUNDINAMARCA	4	3	1		75%
DIRECCIÓN REGIONAL META	6	6			100%
DIRECCIÓN REGIONAL VALLE	10	10			100%
DIRECCIÓN REGIONAL ATLÁNTICO	13	13			100%
DIRECCIÓN REGIONAL NORTE DE SANTANDER	1	1			100%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>97%</b>

Las Direcciones Regionales para el cuarto trimestre, deben enfocar su gestión en el hallazgo de la Dirección Regional Cundinamarca.



**La Secretaría de Sistemas Operacionales inicia el tercer trimestre 2020 con 28 hallazgos:**

SECRETARIA DE SISTEMAS OPERACIONALES Y SUS DIRECCIONES	NÚMERO DE HALLAZGOS	CERRADO	TÉRMINO	VENCIDO	% DE CUMPLIMIENTO
DIRECCIÓN INFRAESTRUCTURA - DIRECCIÓN FINANCIERA - TESORERÍA	1			1	0%
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA/OFICINA ASESORA JURÍDICA	1			1	0%
DIRECCIÓN FINANCIERA/DIRECCIÓN INFRAESTRUCTURA	1			1	0%
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AEROPORTUARIA	179	156	17	6	87%
SECRETARIA DE SISTEMAS OPERACIONALES	17	16	1		94%
DIRECCIÓN DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS	17	16		1	94%
DIRECCIÓN DE TELECOMUNICACIONES Y AYUDAS A LA NAVEGACIÓN AÉREA	63	63			100%
DIRECCIÓN DE SERVICIOS A LA NAVEGACIÓN AÉREA	2	2			100%
<b>TOTAL</b>	<b>281</b>	<b>253</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>90%</b>

De los 10 hallazgos vencidos seis (6) de infraestructura, uno (1) de la Dirección de Servicios Aeroportuarios, uno (1) de Infraestructura en coordinación con la Oficina Asesora Jurídica y dos (2) de Infraestructura – Financiera e Infraestructura - Tesorería respectivamente, los cuales deben ser la prioridad para el trimestre, sin dejar de lado los dieciocho (18) hallazgos que se encuentran en término correspondientes a la Dirección de Infraestructura Aeroportuaria y el Despacho de la Secretaria de Sistemas Operacionales, priorizando para éstos los que se venzan a 30 de diciembre de 2020.

**La Subdirección General y las Oficinas, tienen a su cargo 14 hallazgos para gestión en este último trimestre 2020:**

OFICINAS	NÚMERO DE HALLAZGOS	CERRADO	TÉRMINO	VENCIDO	% DE CUMPLIMIENTO
SUBDIRECCIÓN GENERAL/ Grupo de vuelos	1			1	0%
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3	1	2		33%
OFICINA ASESORA JURÍDICA - GRUPO INMUEBLES	2	1		1	50%
OFICINA ASESORA JURÍDICA	20	15	3	2	75%
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	5	4	1		80%
OFICINA DE COMERCIALIZACIÓN E INVERSIÓN	84	80		4	95%
OFICINA DE TRANSPORTE AÉREO	2	2			100%
CENTRO DE ESTUDIOS AERONÁUTICOS	2	2			100%
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>105</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>88%</b>

Como gestión prioritaria para este trimestre, es importante que orienten sus esfuerzos hacia los ocho (8) hallazgos vencidos, donde la Oficina de comercialización e Inversión es la que más hallazgos vencidos tiene.



## La Dirección Financiera inicia el tercer trimestre con 19 hallazgos así:

DIRECCIÓN FINANCIERA	NÚMERO DE HALLAZGOS	CERRADO	TÉRMINO	VENCIDO	% DE CUMPLIMIENTO
SECRETARÍA DE SISTEMAS OPERACIONALES/DIRECCIÓN FINANCIERA	1			1	0%
DIRECCIÓN FINANCIERA - OFICINA COMERCIALIZACIÓN	2		2		0%
DIRECCIÓN FINANCIERA - COMERCIALIZACIÓN- GRUPO INMUEBLES	1		1		0%
DIRECCIÓN FINANCIERA - TESORERÍA/SECRETARÍA DE SISTEMAS OPERACIONALES/ DIRECCIONES SSO/DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1		1		0%
DIRECCIÓN FINANCIERA/OFICINA CONTROL INTERNO	1		1		0%
DIRECCIÓN FINANCIERA - CONTABILIDAD - SECRETARÍA SISTEMAS OPERACIONALES	1		1		0%
DIRECCIÓN FINANCIERA GRUPO ALMACEN	1		1		0%
DIRECCIÓN FINANCIERA/OFICINA DE COMERCIALIZACIÓN/SECRETARÍA GENERAL/OFICINA ASESORA JURÍDICA	1		1		0%
DIRECCIÓN FINANCIERA/FACTURACIÓN	20	14	2	4	70%
DIRECCIÓN FINANCIERA	13	11	1	1	85%
DIRECCIÓN FINANCIERA/CARTERA	10	9	1		90%
DIRECCIÓN FINANCIERA/CONTABILIDAD	21	19	2		90%
DIRECCIÓN DE INFORMÁTICA/DIRECCIÓN DE SERVICIOS A LA NAVEGACIÓN AEREA/DIRECCIÓN FINANCIERA	1	1			100%
DIRECCIÓN FINANCIERA/CARTERA/CONTABILIDAD	1	1			100%
DIRECCIÓN FINANCIERA/CUENTAS POR PAGAR	1	1			100%
DIRECCIÓN FINANCIERA/DIRECCIÓN INFORMÁTICA	1	1			100%
DIRECCIÓN FINANCIERA/TESORERÍA	1	1			100%
DIRECCIÓN DE INFORMÁTICA/DIRECCIÓN DE TELECOMUNICACIONES/DIRECCIÓN DE SERVICIOS A LA NAVEGACIÓN AEREA/DIRECCIÓN FINANCIERA	2	2			100%
SECRETARÍA GENERAL/DIRECCIÓN FINANCIERA	1	1			100%
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>61</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>75%</b>

Para este trimestre, es importante resaltar que la Dirección Financiera enfoque sus esfuerzos para cumplir las acciones de los seis (6) hallazgos vencidos y de igual forma, trabajar en el cierre de los catorce (14) hallazgos que están por vencerse a 30 de diciembre de 2020.

De lo anterior se concluye que el foco a tener en cuenta para este cuarto y último trimestre son los treinta y cuatro (34) hallazgos de los cuales veinticinco (25) se encuentran vencidos y nueve (9) están por vencer a 30 de diciembre de 2020.

### Hallazgo N°1 Deficiencias en la Gestión de los Hallazgos

Con el resultado del seguimiento efectuado a la gestión de hallazgos a 30 de septiembre se evidenció que 25 hallazgos de vigencias anteriores se encuentran vencidos, lo que va en contravía con lo dispuesto por la CGR en la Resolución 042 de 25 de agosto de 2020, especialmente en los artículos 42 y 43, dado que las Dependencias involucradas pese a que han realizado gestiones para el cierre de sus hallazgos no han cumplido con las fechas ni con las acciones propuestas.

Las áreas que más hallazgos vencidos tienen son Dirección de Infraestructura y Dirección Financiera.



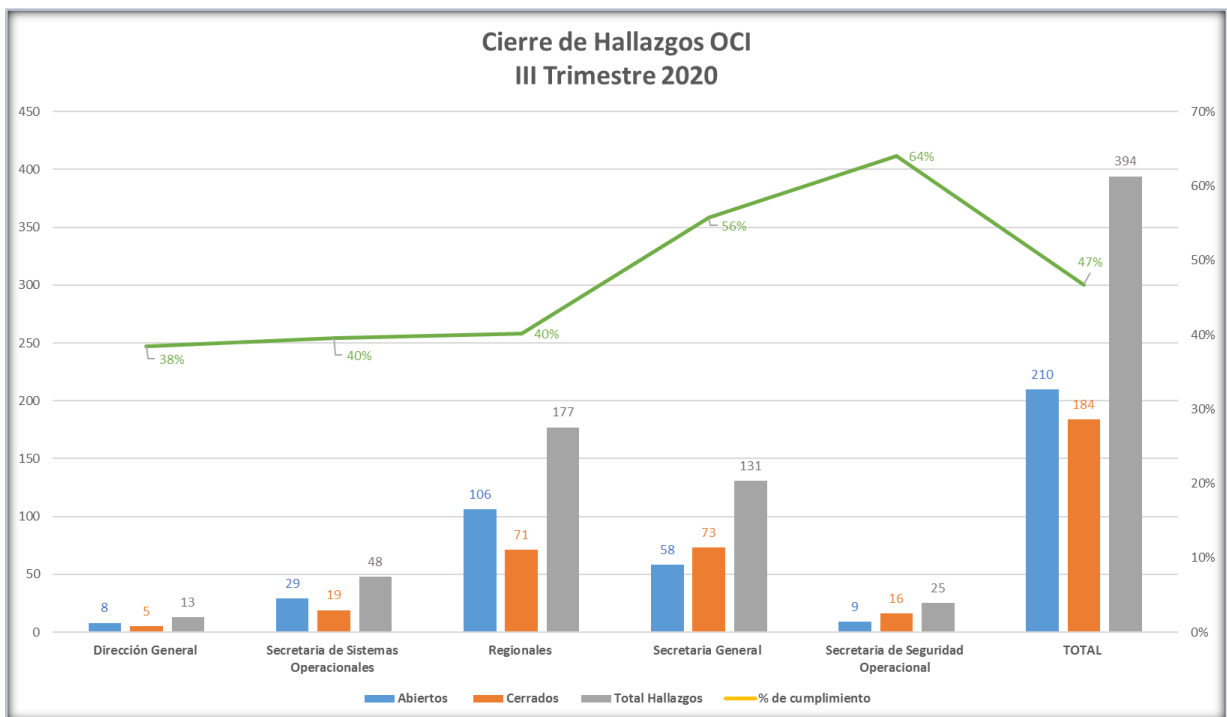
### Acción de Mejora.

Realizar las acciones propuestas por las áreas en el Plan de Mejoramiento Institucional y en el tiempo planteado para el cumplimiento de estas, por parte de todas las áreas de la Entidad que tienen hallazgos vencidos.

### Responsable:

Dirección de Infraestructura  
Dirección Financiera  
Oficina Asesora Jurídica  
Oficina de Comercialización

## 2.2. Plan de Mejoramiento Oficina de Control Interno



Como se puede inferir del cuadro anterior durante los tres primeros trimestres de la vigencia 2020, se han cerrado ciento ochenta y cuatro (**184**) hallazgos de los trescientos noventa y cuatro (394) abiertos en las Auditorias OCI, para un cumplimiento de gestión del **47%**.



Dirección General - Oficinas				
Dependencia	Abiertos	Cerrados	Total Hallazgos	% de cumplimiento
Oficina de Registro	1	1	2	50%
Oficina Asesora de Planeación	1	1	2	50%
Oficina Asesora Jurídica	6	3	9	33%
<b>Total DG</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>38%</b>

Las Oficinas tienen ocho (8) hallazgos abiertos para gestionar en el último trimestre, donde la más representativa es la Oficina Asesora Jurídica con seis (6) hallazgos.

Secretaria de Sistemas Operacionales y sus Direcciones				
Dependencia	Abiertos	Cerrados	Total Hallazgos	% de cumplimiento
Dirección de Servicios Aeroportuarios	4	8	12	67%
Dirección de Infraestructura Aeroportuaria	12	7	19	37%
Dirección de Telecomunicaciones	4	2	6	33%
Dirección de Servicios Navegación Aérea	4	1	5	20%
Despacho Secretaria Sistemas Operacionales	5	1	6	17%
<b>Total SSO</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>40%</b>

La Secretaria de Sistemas Operacionales y sus Direcciones a término del último trimestre, presenta veintinueve (29) hallazgos por gestionar, donde todas las Direcciones y el Despacho deben orientar su gestión al tratamiento de la mayor cantidad de hallazgos en el aplicativo ISOLUCION.

Direcciones Regionales				
Dependencia	Abiertos	Cerrados	Total Hallazgos	% de cumplimiento
Dirección Regional Atlántico	11	29	40	73%
Dirección Regional Valle	2	3	5	60%
Dirección Regional Norte de Santander	11	6	17	35%
Dirección Regional Cundinamarca	53	25	78	32%
Dirección Regional Meta	28	8	36	22%
Dirección Regional Antioquia	1		1	0%
<b>Total DR</b>	<b>106</b>	<b>71</b>	<b>177</b>	<b>40%</b>





Las Direcciones Regionales a corte del tercer trimestre de 2020, tienen pendientes por gestionar ciento seis (106) hallazgos, donde la Dirección Regional Cundinamarca es la que ocupa el primer lugar, seguida de Meta, Atlántico y Norte de Santander, su cumplimiento es del 40% siendo la Dirección Regional Atlántico, la que más ha gestionado hallazgos con un 73% de cumplimiento.

Se presenta la Gestión de cada una de las Áreas así:

Secretaria General y sus Direcciones				
Dependencia	Abiertos	Cerrados	Total Hallazgos	% de cumplimiento
Dirección Financiera	4	11	15	73%
Dirección de Informática	24	35	59	59%
Dirección de Talento Humano	10	12	22	55%
SG-Grupo de Archivo General	1	1	2	50%
Dirección Administrativa	12	11	23	48%
Despacho Secretaria General	5	3	8	38%
SG-Grupo Atención al Ciudadano	1		1	0%
SG-Grupo Investifaciones Disciplinarias	1		1	0%
<b>Total SG</b>	<b>58</b>	<b>73</b>	<b>131</b>	<b>56%</b>

Para la Secretaria General y sus Direcciones es importante resaltar que han cerrado setenta y tres (73) hallazgos de ciento treinta y un (131) reportados en las auditorías internas. Para el último trimestre de la vigencia 2020, deben gestionar cincuenta y ocho (58) hallazgos que se encuentran abiertos, donde las Direcciones de Informática, Administrativa y Talento Humano tienen la mayor responsabilidad de gestión por contar con la mayoría de los hallazgos abiertos, precisando que, si bien han gestionado todos sus hallazgos, no se ha logrado el cierre de éstos.

Secretaria de Seguridad Operacional y de la Aviación Civil y sus Direcciones				
Dependencia	Abiertos	Cerrados	Total Hallazgos	% de cumplimiento
Dirección Estándares de Vuelo	5	14	19	74%
Despacho SSOAC	3	2	5	40%
Dirección ESNA y SA	1		1	0%
<b>Total SSOAC</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>64%</b>

La Secretaria de Seguridad Operacional y de la Aviación Civil tiene pendiente de gestión nueve (9) hallazgos, respecto al segundo trimestre avanzó en un 26% lo que conlleva a un cumplimiento del **64%**.



En la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno a la gestión de las acciones propuestas dentro del plan de mejoramiento OCI, se evidenció que a raíz de las mesas de trabajo por Teams, reuniones con las áreas, comunicaciones a través de Outlook, verificaciones de los soportes y muestras de los mismos, se retomó nuevamente por las áreas el diligenciamiento en el aplicativo ISOLUCION de los tres por qué, la acción de mejora y las actividades propuestas para que se cumpla con la acción y se subsane la causa raíz del hallazgo.

No obstante, de los sesenta y dos (62) hallazgos sin gestión al cierre del tercer trimestre se gestionaron veintidós (22), quedando pendiente para realizar suscripción de acciones para este cuarto trimestre cuarenta (40) hallazgos que se pueden verificar por áreas a continuación:

Dependencia	Hallazgos Abiertos para gestión IV trimestre	Hallazgos sin suscribir acciones ISOLUCION
Dirección Regional Meta	28	8
Dirección de Informática	24	5
Dirección Regional Cundinamarca	53	4
Oficina Asesora Jurídica	6	4
Dirección Regional Atlántico	11	3
Despacho Secretaria de Sistemas Operacionales	5	3
Dirección Administrativa	12	2
Dirección Estándares de Vuelo	5	2
Dirección infraestructura Aeroportuaria	12	2
Dirección Servicios Navegación Aérea	4	2
Dirección de Talento Humano	10	2
Dirección Regional Antioquia	1	1
Dirección Regional Valle	2	1
Despacho Secretaria de Seguridad Operacional	3	1
Dirección Financiera	4	-
SG- Grupo Archivo General	1	-
Despacho Secretaria General	5	-
SG- Grupo Atención al Usuario	1	-
SG- Grupo Investigaciones Disciplinarias	1	-
Oficina de Registro	1	-
Oficina Asesora de Planeación	1	-
Dirección Servicios Aeroportuarios	4	-
Dirección de Telecomunicaciones	4	-
Dirección Regional Norte de Santander	11	-
Dirección ESNA y SA	1	-
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>40</b>

Por lo anteriormente expuesto la Evaluación para el cuarto trimestre, se enfocará como primera medida en estos cuarenta (40) hallazgos los cuales los Auditores de la Oficina le harán la evaluación correspondiente en el proceso de auditoría.



A 30 de diciembre de 2020 y con el objeto de dar cumplimiento al plan de acción, deberán centrar su actividad al cierre de los ciento ochenta y un (181) hallazgos abiertos a 31 de diciembre de 2019.

## **Hallazgo N°2 Debilidades en la Gestión de los Hallazgos de la Oficina de Control Interno**

De acuerdo con el seguimiento efectuado a la gestión de hallazgos a 30 septiembre de 2020, se evidenció que 181 hallazgos abiertos a 31 de diciembre de 2019 continúan abiertos, situación que denota el incumplimiento de la Circular 10200652013035227 del 5 de diciembre de 2013, dado que las Áreas responsables de éstos hallazgos a pesar de haber adelantados acciones para el cierre de sus hallazgos no han cumplido con las fechas ni con los compromisos propuestos.

Las áreas con mayor número de hallazgos vencidos son la Dirección Regional Cundinamarca, la Dirección Regional Meta, la Dirección de Informática, la Dirección Financiera y la Dirección de Infraestructura.

### **Acción de Mejora.**

Realizar las acciones propuestas por las áreas en el Plan de Mejoramiento Institucional y en el tiempo planteado para el cumplimiento de estas, por parte de todas las áreas de la Entidad que tienen hallazgos vencidos.

### **Responsable:**

Dirección Regional Cundinamarca  
Dirección Regional Meta  
Dirección de Informática  
Dirección de Infraestructura  
Dirección Financiera

### **3. Detalle de la Gestión de la Oficina de Control Interno.**

Como se expuso en el ítem 2 sobre la gestión de las Áreas, en el tercer trimestre de 2020, los Auditores de la Oficina, trabajaron con las áreas mediante mesas de trabajo resultantes de las capacitaciones de la herramienta ISOLUCION, reuniones con los líderes de los procesos, recolección de evidencias, muestreo para revisión de soportes con el fin de verificar la efectividad de las acciones propuestas en la gestión y tratamiento de los hallazgos.



Se continuó con las capacitaciones en el aplicativo ISOLUCION por parte de la Oficina de Control Interno, generando en las Áreas el diligenciamiento de las actividades para corregir las causas que originaron los hallazgos, plantear las acciones preventivas y correctivas para subsanarlo y subir los respectivos soportes, originando una mejora en la evaluación del avance de la gestión de los hallazgos.

#### 4. Evaluación Acuerdos de Gestión Primer Semestre OCI.

##### ***Oportunidad de Mejora Nro. 1. Publicación Acuerdos de Gestión Vigencia 2020.***

A corte 30 de septiembre de 2020, se observó que en la página Web <http://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/acuerdos-de-gestion> de la entidad, no se tenía publicado el seguimiento correspondiente al primer semestre, de cuatro (4) de los dieciséis (16) acuerdos de gestión que son responsabilidad de la Dirección General, los cuales se relacionan a continuación:

Área	Nombre	Acuerdo de gestión suscrito	Seguimiento I semestre 2020
Subdirección General	Arnaud Francois Gerard Penent D'izarn	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_SUBDIRECCION.PDF	Subdireccion Seg I SEM_30_07_2020.pdf
Secretaría General		2020_02_20 SUSCRIPCION AG_SG.pdf	SG Seguimiento I SEM_30_07_2020.pdf
Secretaria de Seguridad Operacional y de la Aviación Civil	Luis Alberto Valencia Valencia	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_SSOYAC.pdf	SSOAC Seguimiento I SEM_30_07_2020.pdf
Secretaria de Sistemas Operacionales	Gonzalo Cardenas Mahecha	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_SSO.pdf	SSO Seguimiento I SEM_30_07_2020.pdf
Oficina Asesora de Planeación	Hector Rodriguez Gonzalez	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_OAP.pdf	OAP Seguimiento I SEM_30_07_2020.pdf
Oficina de Comercialización e Inversión	Claudia Beatriz Esguerra Barragan	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_OCEI.pdf	OCEI Seguimiento I SEM_30_07_2020.pdf
Oficina Asesora Jurídica	Camilo Andres garcia Gil		
Oficina de Transporte Aéreo	Lucas Rodriguez Gomez	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_OTA.pdf	OTA seguimiento I SEM_30_07_2020.pdf
Centro de Estudios Aeronáutico	Ana Maria Pineda	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_CEA.pdf	CEA Seguimiento I SEM_30_07_2020.pdf
Oficina de Registro Aeronáutico	Hugo Dadey Moreno Cano	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_ORAN.pdf	
D.R. Antioquia	Carlos Esteban Arrubla Pauca	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_R_ANTIQUIA.pdf	REG ANTIOQUIA seguimiento I SEM_30_07_2020.pdf
D.R. Atlantico	William Gabriel de Moya Ospino		REG ATLANTICO Seg I SEM_30_07_2020.pdf
D.R. Cundinamarca	Martha Lucia Bohorquez Orrego	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_R_Cundinamarca.pdf	
D.R. Meta	Diego Miguel Rodriguez Huepa	Suscripción REG META_30_07_2020.pdf	
D.R. Norte Santander	Henry Emil Torres Parada	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_R_NTE.SANTANDER.pdf	REG NORTE DE SANTANDER Seg I SEM_30_07_2020.pdf
D.R. Valle	Milton Cesar Sanchez Perez	2020_02_20 SUSCRIPCION AG_R.VALLE.pdf	REG VALLE Seg I SEM_30_07_2020.pdf



### **Acción de Mejora.**

Publicar la totalidad de las evaluaciones realizadas a los Acuerdos de Gestión con los soportes remitidos por la Oficina Asesora de Planeación.

### **Responsable:**

Oficina Asesora de Planeación  
Dirección de Talento Humano

## **5. Avance para Medición de la Gestión en el 2020.**

Se presenta el avance de los resultados de la gestión Institucional de la vigencia 2020, con corte al tercer trimestre, bajo los parámetros establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### **Línea Estratégica.**

#### **➤ Evaluación de la ejecución presupuestal:**

El presupuesto de inversión con corte al 30 de septiembre de 2020, Presenta una ejecución en compromisos del **55%** y en obligaciones el **35%**.

#### **Primera Línea de Defensa:**

### **Cumplimiento del Plan Anticorrupción y atención al ciudadano – PAAC.**

El avance de las actividades del PAAC finalizado el segundo cuatrimestre de 2020, es del 60%, distribuido de la siguiente forma

#### **Componente Avance Porcentual.**

1. Gestión del riesgo de corrupción 58%
2. Racionalización de trámites 80%
3. Rendición de cuentas 61%
4. Atención al ciudadano 60%
5. Transparencia y acceso a la información 60%
6. Iniciativas adicionales 77%



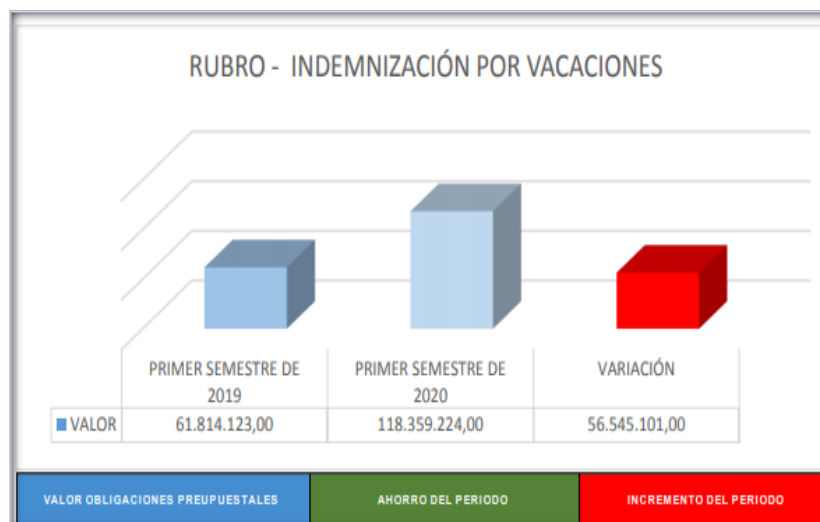
### Austeridad del Gasto Público:

La Oficina de Control Interno realizó evaluación e informe austeridad Gasto público correspondiente al primer semestre vigencia 2020, el cual arrojó como resultado los siguientes aspectos positivos y negativos.

**Horas Extras y Vacaciones:** se tiene como meta de ahorro un 10%, de acuerdo con el comparativo realizado entre la vigencia 2019 y 2020. Este presenta un ahorro de 1.458.155.114 Millones de Pesos, como se observa en la siguiente gráfica.

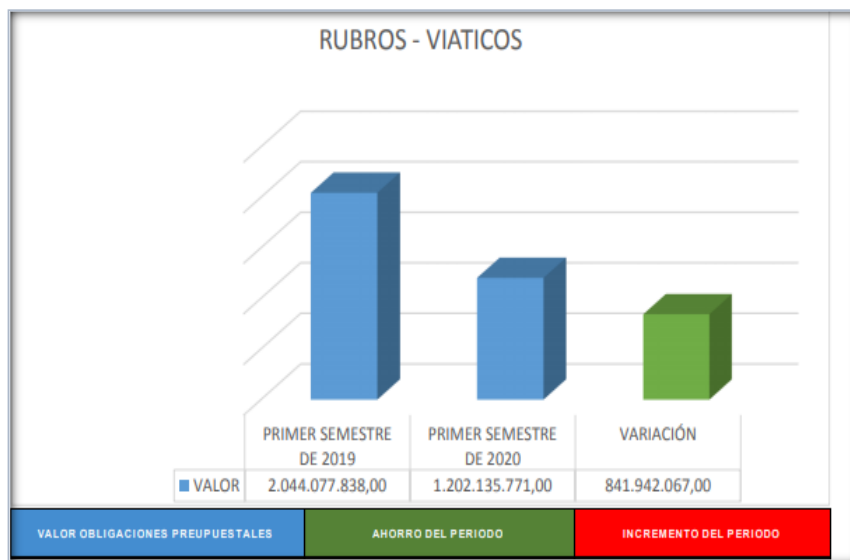


Indemnización por vacaciones, se tiene proyectado un ahorro del 3%, durante el primer semestre de la vigencia del 2020, se obligó un valor de 118.359.224 Millones de pesos lo que representa un aumento del 91% en comparación con el primer semestre del 2019, lo anterior se puede observar en la siguiente gráfica.





Reconocimiento de Viáticos, se tiene proyectado una meta de ahorro del 10%, al comparar el primer semestre de 2019 con el primer semestre del 2020, este arrojó un ahorro de \$ 841.942.067 Millones de pesos tal como se refleja en la siguiente gráfica.

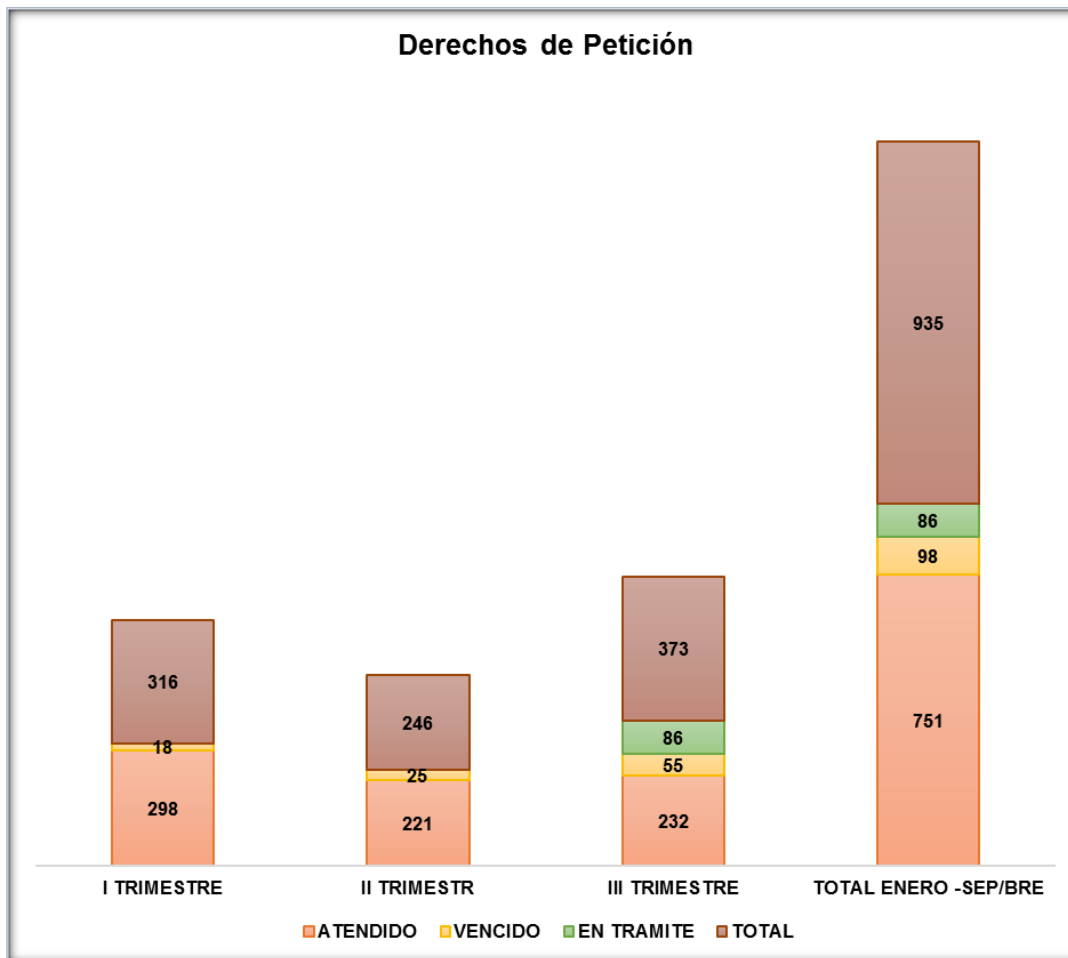


➤ **Cumplimiento y trámite de los derechos de petición:**

El seguimiento realizado al cumplimiento y trámite a los derechos de petición del 01 de enero a septiembre 30 de 2020 arrojó como resultado lo siguiente.

AÑO 2020	ATENDIDO	VENCIDO	EN TRAMITE	TOTAL
I TRIMESTRE	298	18		316
II TRIMESTR	221	25		246
III TRIMESTRE	232	55	86	373
TOTAL ENERO -SEP/BRE	751	98	86	935

Fuente: Sistema de Gestión Documental Inteligente ADI



Fuente: Sistema de Gestión Documental Inteligente ADI

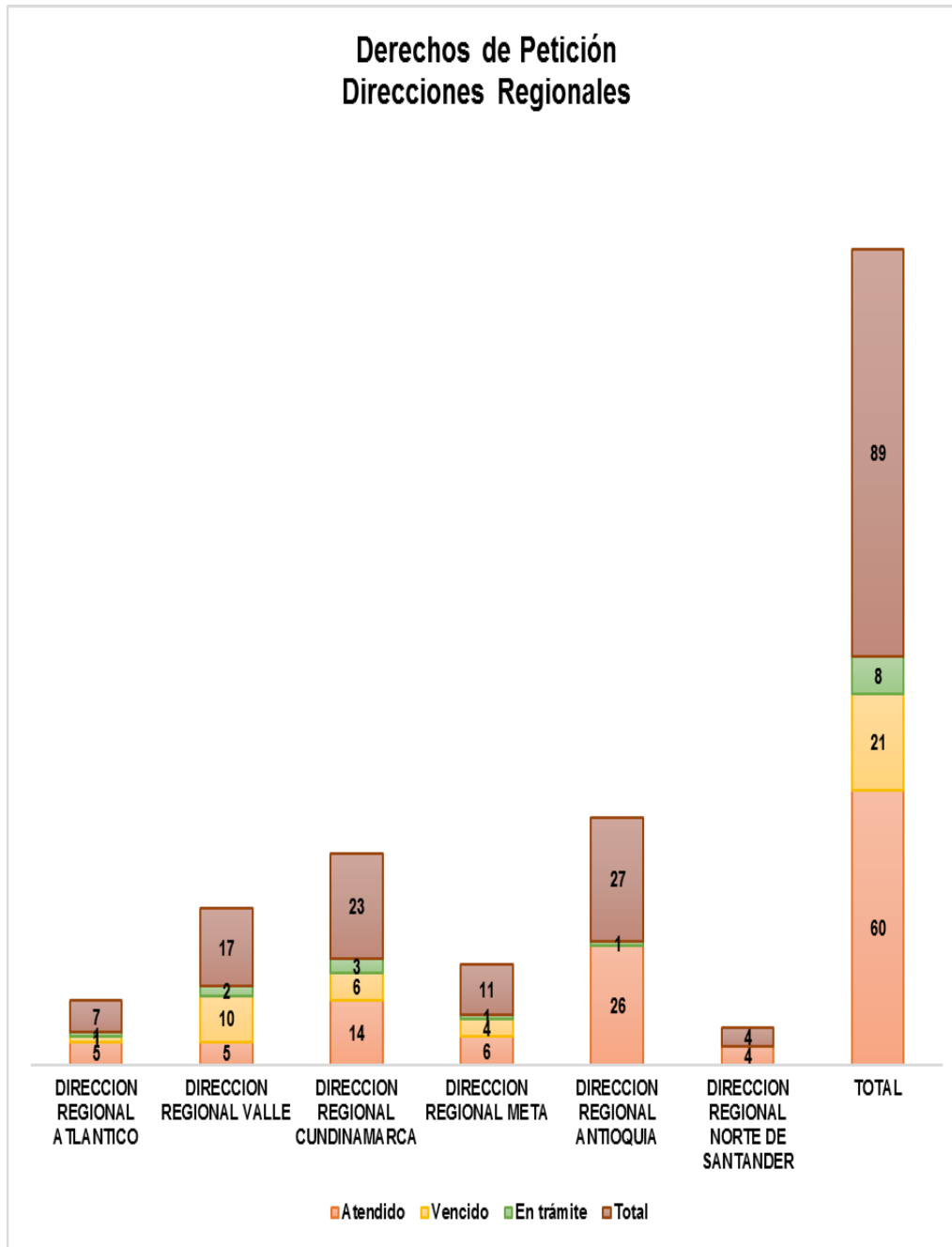
De 935 derechos de petición recibidos en la presente vigencia, se atendieron 751 de los cuales 98 están vencidos y en trámite se están atendiendo 86.

Derechos de Petición por Direcciones Regionales:

DEPENDENCIA	Atendido	Vencido	En trámite	Total
DIRECCION REGIONAL ATLANTICO	5	1	1	7
DIRECCION REGIONAL VALLE	5	10	2	17
DIRECCION REGIONAL CUNDINAMARCA	14	6	3	23
DIRECCION REGIONAL META	6	4	1	11
DIRECCION REGIONAL ANTIOQUIA	26		1	27
DIRECCION REGIONAL NORTE DE SANTANDER	4			4
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>89</b>

Fuente: Sistema de Gestión Documental Inteligente ADI





Fuente: Sistema de Gestión Documental Inteligente ADI

El comportamiento de los Derechos de petición en la Direcciones Regionales como lo podemos observar en la gráfica de un total de **89** derechos de petición recibidos en las Direcciones Regionales se atendió **60**, se encuentran en trámite **8** y están vencidos **21**.



## Segunda Línea de Defensa:

Gestión del talento humano:

### Informe tercer Trimestre Plan Anual de Acción Año 2020

#### Meta 66:

Desarrollar el 100% el Plan Institucional de Capacitación - PIC y oferta Académica orientada a la formación en la gestión aeronáutica integral y fortalecimiento institucional.

#### Compromiso Estratégico:

Disponer de un Sistema de Gestión del Talento Humano que permita responder a las necesidades del Sector Aeronáutico en cantidad y calidad.

#### Objetivo Institucional:

#### 8. Desarrollo del talento humano en el sector:

Fortalecer la gestión del conocimiento para lograr el desarrollo integral y sostenible del talento humano, en línea con el crecimiento de la aviación civil en Colombia.

Actividades	Cronograma					
	PESO	P Vs E	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM
1. Estructuración de los cronogramas de actividades académicas y programas de	20%	P	100%	100%	100%	100%
		E	100%	100%	100%	
2. Desarrollo de las actividades académicas de formación PIC - Oferta Académica	30%	P	5%	20%	50%	100%
		E	5,5%	34%	48%	
3. Seguimiento y consolidación de Informe de resultados del PIC y Oferta Académica, personal capacitado de la Entidad y Sector.	20%	P	30%	60%	90%	100%
		E	30%	60%	90%	
4. Adquisición y/o ajuste de la plataforma virtual para el fortalecimiento de los procesos de capacitación con mediación en ambientes virtuales.	30%	P	10%	20%	55%	100%
		E	10%	20%	55%	
<b>TOTAL, DEL COMPROMISO</b>	100%	P				
		E			69%	



**Nombre del indicador:** ✓ Actividad 1, 2 y 3: Avance del PIC Y Oferta Académica /

**Personal Capacitado ✓ Actividad 4:** Oferta académica con mediación virtual

Avances del Indicador Tercer Trimestre: a 30 de septiembre de 2020 se han efectuado 506 actividades de las 1057 programadas, lo que equivale a un 48% de avance, las cuales están orientadas al fortalecimiento institucional y de la seguridad de la Aviación Civil. \* 11,446 personas capacitadas (7507 servidores capacitados y 3939 personas externas / 14.854 personas a capacitar en 2020= 77% de avance <http://www.aerocivil.gov.co/cea/Informe-de-Gestion/Paginas/Seguimiento-de-Ejecucion.aspx> \*

El Centro de Estudios Aeronáutico implementó el apoyo y uso de tecnologías que permiten desarrollar los momentos sincrónicos académicos como medio para la impartición remota con mediación virtual. Además, de la LMS Moodle, se dispuso el uso de Microsoft Teams, Zoom y Google Meet, con la realización de 478 actividades para la transferencia de conocimiento y 53 actividades realizadas de Edu. Digital.

**Meta 99:**

Gestionar ante el Gobierno Nacional la aprobación de un Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional.

**Compromiso Estratégico:**

Desarrollar el Rediseño Organizacional con el objetivo de responder a las necesidades de talento humano y del crecimiento del Sector y la Industria.

**Objetivo Institucional:**

**8. Transformación Institucional a la Modernidad: Talento Humano.**

Lograr el desarrollo integral y sostenible del Talento Humano, en línea con el crecimiento de la Aviación Civil en Colombia.



Actividades	Cronograma					
	PESO	P Vs E	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM
1. Presentación al Comité Directivo del Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional	20%	P	100%	100%	100%	100%
		E	100%	100%	100%	
2. Presentación al Consejo Directivo de la Aerocivil del Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional	15%	P	100%	100%	100%	100%
		E	80%	80%	90%	
3. Presentación al Ministerio de Transporte para solicitar viabilidad técnica sectorial del Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional	15%	P	100%	100%	100%	100%
		E	50%	50%	60%	
4. Realización de mesas de trabajo con el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP para la revisión del Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional, con el objetivo que sea emitido el concepto de viabilidad técnica.	25%	P		100%	100%	100%
		E	10%	50%	80%	
5. Realización de mesas de trabajo con al Ministerio de Hacienda y Crédito Público con el propósito que sea emitida la viabilidad presupuestal del Fortalecimiento Institucional.	15%	P		50%	100%	100%
		E			65%	
6. Llevar a cabo reuniones técnicas con el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPRE para revisar el enfoque estratégico, conceptual y de consistencia con el Plan de Austeridad en el Gasto, con el objetivo de emitir concepto favorable al Fortalecimiento Institucional	10%	P				100%
		E			50%	
TOTAL DEL COMPROMISO	100%	P				
		E	42%	49,50%	57,25%	

➤ **Nombre del indicador:**

Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional gestionado

➤ **Fórmula Indicadores:**

Un (1) Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional gestionado

➤ **Avances del Indicador Tercer Trimestre:**

- El 07 de julio se efectuó la séptima mesa de trabajo entre el DAFP y la Aero civil, para sustentar la creación de la Oficina de Analítica y la diferencia de funciones con la Oficina de Planeación, la cual se desarrolló de manera exitosa.
- El 09 de julio se realiza la octava mesa de trabajo con la Función Pública con tema “realidades salariales”, la cual se desarrolla de manera exitosa.
- El 14 de julio se adelantó una presentación virtual de avance y estado del Fortalecimiento Institucional para toda la comunidad dirigida por el Director General.
- Los días 11, 13, 14 y 15 se realizaron aclaraciones al seguimiento de acuerdos de gestión con la Secretaría General con sus direcciones.



- El 21 de agosto se realiza la novena mesa técnica con Función Pública abordando el tema de reducción de grados salariales y cuadros funcionales la cual se desarrolló exitosamente.
- El 03 de septiembre se efectuó una reunión con la Función Pública, en la cual se afinaron las estrategias para presentar ante el Gobierno Nacional la propuesta de Fortalecimiento Institucional, emitiendo el DAFP un previo concepto técnico de viabilidad.
- El día 04 de septiembre se adelantó mesa de trabajo con el DAPRE, en la que se presentó el proyecto de Fortalecimiento Institucional y se hizo solicitud formal para su viabilidad, priorización y viabilidad política.
- El día 08 de septiembre se adelantó mesa de trabajo con Min Hacienda, en donde se expuso el proyecto de Fortalecimiento Institucional y se solicitó la viabilidad presupuestal para su financiación.
- El día 17 de septiembre se prepara y se presenta ante el Consejo Directivo de la Entidad por parte de la Dirección General el avance y la pre-aprobación de parte de la Función Pública de la viabilidad técnica del estudio para el Fortalecimiento Institucional.
- Se realizan reuniones (02) con el equipo de Fortalecimiento – Transformación y el asesor externo Ezequiel Lenis para presentar ante el Congreso de la República la propuesta financiera que adicione presupuesto a la Ley de presupuesto año 2021.

Todas las mesas de trabajo se llevaron a cabo a través de Microsoft Teams.

#### **Meta 100:**

Adecuar la planta de personal al nuevo modelo de operación de la Entidad, en el marco del proyecto de Fortalecimiento Institucional.

#### **Compromiso Estratégico:**

Establecer y desarrollar una estructura organizacional debidamente alineada al Plan Estratégico Aeronáutico 2030 a fin de cumplir con el objetivo principal

#### **Objetivo Institucional:**

### **8. Transformación Institucional a la Modernidad: Estructura**

Adecuar y consolidar la estructura organizacional existente que responda a los roles de autoridad, prestación del servicio y de investigación de accidentes.



Actividades	Cronograma					
	PESO	P Vs E	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM
1. Proveer la planta autorizada en un 80% (215 cargos).	40%	P	10%	30%	70%	100%
		E	13,4%	39%	71%	
2. Elaborar, aprobar e implementar el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales en el marco del Fortalecimiento Institucional.	40%	P	10%	70%	100%	100%
		E	10%	40%	40%	
3. Elaborar, aprobar e implementar la modificación de los Grupos Internos de Trabajo, en el marco del Fortalecimiento Institucional .	20%	P		10%	50%	100%
		E		10%	50%	
TOTAL DEL COMPROMISO	100%	P				
		E	9,36%	33,60%	54,4%	

➤ **Nombre del indicador**

- ✓ Actividad 1: Porcentaje (%) de avance en la provisión de la planta aprobada
- ✓ Actividad 2: Una (1) Resolución de Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales
- ✓ Actividad 3: Una (1) Resolución de Grupos Internos de Trabajo

➤ **Avances del Indicador Tercer Trimestre:**

Grupo de Carrera Administrativa de la Dirección de Talento Humano continuó con el proceso de provisión de vacantes, a 30 de septiembre de 2020 fueron provistos 152 empleos, lo que equivale a un porcentaje de avance del 71%. Esta provisión se realiza a través de encargo o nombramiento provisional. La información es publicada en la página web e intranet: <http://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/Paginas/Estudio-Verificacion-Requisitos.aspx>, <http://intranet.aerocivil.gov.co/talento-humano/Paginas/Convocatoria-Interna.aspx>

- La supervisión del Fortalecimiento Institucional, entregó al Consorcio Aeronáutico desde el 26 de agosto la distribución de empleos definitiva para la planta actual y propuesta la cual quedo validada por las dos partes el día 23 de septiembre. De parte del Contratista entregó los Manuales de Funciones de dos áreas: Dirección Telecomunicaciones e Infraestructura. El equipo de la supervisión realizó reuniones con el Consorcio todos los días de 8 a 10 a.m. durante el mes de septiembre.



- El 25 de septiembre la Dirección de Talento Humano entregó al Director General y al Secretario General el plan de trabajo frente a los Manuales de Funciones y Competencias Laborales de la entidad hasta diciembre de 2020.
- El día 25 de septiembre la Dirección de Talento Humano entregó para su visto bueno a los Directores de Teleco e infraestructura el Manual de Funciones del nivel especialista y profesional.
- Los días 29 y 30 de septiembre se realizaron mesas de trabajo con las Direcciones de Telecomunicaciones e Infraestructura, en donde se les mostró el nuevo modelo de operación, propuesta de estructura formal e informal, distribución de empleos actual y propuestos y los perfiles de manuales de funciones para su validación.
- El equipo de Transformación para el Fortalecimiento Institucional adelantó, mediante reuniones los días jueves de cada semana, el proyecto de Resolución de Modificación y Ajuste a los Grupos Internos de Trabajo.
- El 30 de septiembre se presentó al Director General la propuesta de Resolución de Modificación y ajuste a los Grupos Internos de Trabajo, donde se decidió incorporar solo algunos grupos mediante una programación de reuniones previas con cada dependencia afectada. Las cuales se llevarán a cabo durante el mes de octubre previo a la aprobación de la resolución.

#### **Meta 101:**

Definir y desarrollar una estrategia de gestión para el cambio y la transformación cultural de la Entidad.

#### **Compromiso Estratégico:**

Establecer y desarrollar una estructura organizacional debidamente alineada al Plan Estratégico Aeronáutico 2030 a fin de cumplir con el objetivo principal.

#### **Objetivo Institucional:**

### **8. Transformación Institucional a la Modernidad: Estructura**

Adecuar y consolidar la estructura organizacional existente que responda a los roles de autoridad, prestación del servicio y de investigación de accidentes.



Actividades	Cronograma					
	PESO	P Vs E	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM
1. Realizar la sensibilización de la estrategia de Gestión para el Cambio	40%	P	25%	50%	75%	100%
		E	25%	40%	75%	
2. Determinar la priorización de intervención para el desarrollo de la estrategia de Gestión para el Cambio por proceso y por eje trasversal de gestión.	20%	P	25%	50%	100%	100%
		E	25%	40%	75%	
3. Diseñar el documento de metodologías diferenciadas por Grupo y Proceso.	20%	P	25%	50%	100%	100%
		E	25%	40%	75%	
4. Estructurar el modelo de Relevó Generacional para la Aeronáutica Civil	20%	P		25%	50%	100%
		E		25%	50%	
<b>TOTAL DEL COMPROMISO</b>	100%	P				
		E	20%	37%	70%	

➤ **Nombre del indicador**

Documento técnico de la estrategia de gestión para el cambio y la transformación cultural para la Entidad

Fórmula Indicador:

Un (1) Documento técnico de la estrategia de gestión para el cambio y la transformación cultural para la Entidad

Avances del Indicador Tercer Trimestre:

- La Dirección de Talento Humano estructuró la sesión de expectativa y sensibilización del proyecto de Gestión del Cambio Fase II, la cual el 17 de febrero fue presentada al Comité Directivo, para ser socializada con los servidores públicos que cumplen funciones de coordinación de grupo en el Nivel Central y en las seis (6) Direcciones Regionales. Esta jornada de trabajo se desarrollarán durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020.





- La Dirección de Talento Humano elaboró el documento técnico V1, el cual contiene la estrategia para la gestión del cambio en la Aeronáutica Civil. El documento se presentará a la Secretaría General y al Grupo de Organización y Calidad Aeronáutica, para su revisión y aprobación.
- La Dirección de Talento Humano entrega los avances correspondientes al Modelo de Relevo Generacional acorde a los lineamientos de incentivos a los servidores públicos y el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

### Meta 102:

Definir el Sistema de Gestión del Conocimiento en la Aerocivil.

### Compromiso Estratégico:

Diseñar, implementar y documentar el Sistema de Gestión del Conocimiento especializado, como proceso estratégico de la entidad

### Objetivo Institucional:

## 8. Transformación Institucional a la Modernidad: Sistema de Gestión del Conocimiento

Implementar el Sistema de Gestión del conocimiento especializado en la Entidad que fortalezca los procesos de toma de decisiones informadas.

Actividades	Cronograma					
	PESO	P Vs E	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM
1. Presentar el documento de la política de Gestión del Conocimiento de la Aeronáutica Civil al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	10%	P		100%	100%	100%
		E		100%		
2. Definir metodología para la gestión del conocimiento en la cooperación Nacional e Internacional	35%	P		25%	50%	100%
		E		25%	50%	
3. Definir la herramienta tecnológica para el Sistema de Gestión del Conocimiento	35%	P				100%
		E				
4. Conformación del equipo institucional para el desarrollo del Sistema de Gestión del Conocimiento.	20%	P			50%	100%
		E			50%	
TOTAL DEL COMPROMISO	100%	P				
		E		18.75%	37.5%	



➤ **Nombre del indicador:**

Sistema de Gestión del Conocimiento en la Aero civil.

➤ **Fórmula Indicador:**

Número de actividades realizadas / Total Actividades programadas

➤ **Avances del Tercer Trimestre:**

- Validación de la tercera fase del Documento de Modelo de Gestión del Conocimiento con el DAFP.

➤ **Procesos validados en la Aero civil:**

- a. Validación Oficina Asesora de Planeación (4 Macro procesos, 33 procesos, 28 grupos)
- b. Trabajo colaborativo y conformación de equipo institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación (Convocatoria)
- c. Alineación e implementación institucional: Componentes: (Sistema de Gestión – Modelo DNAO – Modelo AO – Modelo Gestión del Conocimiento y la Innovación).
- d. El 15 de octubre se tiene programada la sesión para presentar el resultado de la validación al DAFP.
- e. La Dirección de Talento Humano entrega los avances correspondientes al Proyecto METODOLOGÍA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL acorde con los lineamientos de incentivos a los servidores públicos y Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.



## Informe Tercer Trimestre Plan Anual de Acción Año 2020

### Tercera Línea de Defensa:

#### 1. Gestión Hallazgos CGR:

- Indicador total hallazgos CGR: 80 hallazgos cerrados / 99 hallazgos abiertos hasta auditoría 023 de 2018 \* 100 = **80 %**
- Indicador total hallazgos CGR formato cerrados: 464 hallazgos cerrados remitidos / 506 total hallazgos cerrados \* 100 = **91,6 %**

#### 2. Gestión Hallazgos OCI y Cumplimiento Plan de Auditoría 2020:

- Indicador total hallazgos OCI: 183 hallazgos cerrados / 393 total hallazgos abiertos \* 100 = **46,56 %**
- Indicador cumplimiento Plan de Auditoría 2020 - Plan de Acción: 89 entregables ejecutados / 128 entregables programados \* 100 = **70 %**
- Indicador PQRSD: 89 PQRSD cerradas requerimientos gestionados / 116 PQRSD recibidas \* 100 = **77%**

#### 3. Evaluación del Sistema de Control Interno Contable.

De acuerdo con los rangos de calificación establecidos en la Resolución N° 193 de 2016, la calificación obtenida en la Evaluación del Sistema de Control Interno contable para la vigencia 2019 fue de **4.65**

### 9. Conclusiones y Recomendaciones.

- A la fecha del presente informe quedan pendientes por gestionar **65** hallazgos de la Contraloría General de la República, destacando que la gestión durante el cuarto trimestre se debe enfocar a los **34** hallazgos que están vencidos y por vencer a 30 de diciembre de 2020.
- Resultado de la capacitación en ISOLUCION, dictada por la Oficina de Control Interno. Las áreas han presentado un avance en la gestión de los hallazgos OCI, lo que representó un avance en la gestión en el cierre de **79** hallazgos.



- De los sesenta y dos (62) hallazgos sin gestión al cierre del tercer trimestre se gestionaron veintidós (22), denotándose que algunas áreas requieren mayor compromiso y a las cuales la Oficina de Control Interno, les realizará monitoreo permanente para evaluar las causas por las cuales no ha sido posible dar tratamiento a los **40** hallazgos evidenciados, a través del aplicativo Isolucion y lograr el avance y gestión de estos hallazgos para el cuarto trimestre.
- Es importante que las áreas culminen la gestión adelantada a ciento setenta **(170)** hallazgos gestionados en el tercer trimestre y adelantar el plan de mejoramiento de cuarenta **(40)** hallazgos sin gestión, a fin de lograr el cierre efectivo de doscientos diez **(210)** hallazgos, a través de las acciones de mejora propuestas.
- En los informes presentados por el equipo auditor de la OCI y en el reporte suministrado por el Grupo de Presupuesto, se pudo observar la baja gestión de la ejecución presupuestal la cual a corte a 30 de septiembre presenta los siguientes datos, compromisos del 55% y en obligaciones el 35%. Lo que probablemente conlleve a la generación de reserva presupuestal por encima del 15%.
- De acuerdo con el comportamiento del Plan de Acción para la vigencia 2020, en el informe del tercer trimestre se vienen cumpliendo con las metas establecidas en los tiempos establecidos y los compromisos adquiridos por la Dirección de Talento Humano.
- Acorde con el informe realizado por el equipo auditor de la OCI, se puede concluir que se viene cumpliendo con las metas establecidas.
- En cuanto a los Acuerdos de Gestión suscritos por los 16 Gerentes públicos a cargo de la Dirección General, es necesario que se cumpla con la aplicación de la Normatividad Vigente a fin de realizar en los tiempos establecidos la evaluación y seguimiento a los compromisos propuestos y la publicación de esta en la página Web de la Entidad.
- Es fundamental recordar a las Dependencias las consecuencias de omitir el cumplimiento del deber legal que le asiste a todos los servidores públicos, al no responder oportunamente los derechos de petición, situación que debe ser comunicada al Grupo de Investigaciones Disciplinarias en aplicación del artículo 14 de la Ley 1755 de 2015.
- Se deben adoptar los mecanismos necesarios que permitan mejorar el seguimiento y control de las PQRSD, que permita a todas las áreas que reciban vía correo electrónico o Web, enviar las mismas al Grupo de Atención al



Ciudadano para su radicación a través del ADI, y que estas PQRSD sean finalizadas por ADI, indexando en el mismo radicado los oficios con las respuestas.

- Teniendo en cuenta que el 10% de los derechos de petición, se encuentran vencidos de acuerdo con la información suministrada por el área, se recomienda a las áreas encargadas de dar contestación a los mismos, hacerlo por el aplicativo ADI en los tiempos de respuesta establecido en los derechos de petición.

**YOLANDA VEGA ALBINO**

Coordinadora Grupo Evaluación de Gestión y Resultados

Vo.Bo.

**SONIA MARITZA MACHADO CRUZ**  
Jefe Oficina Control Interno

C.C. Subdirección General  
Secretaría General  
Secretaría de Sistemas Operacionales  
Secretaría de Seguridad Operacional y de la Aviación Civil  
Oficina Asesora Jurídica  
Oficina de Comercialización e Inversión  
Oficina Asesora de Planeación  
Oficina de Transporte Aéreo  
Centro de Estudios Aeronáuticos - CEA  
Dirección Regional Atlántico  
Dirección Regional Valle  
Dirección Regional Meta  
Dirección Regional Cundinamarca  
Dirección Regional Norte de Santander

**Elaboró:** Yolanda Vega Albino Coordinadora Grupo EG y R  
Álvaro Enrique Pérez Mogollón - Profesional Aeronáutico  
Alberto Ramírez Castro – Profesional Aeronáutico  
Yadira Simanca – Profesional Aeronáutico  
Katherine Michelle Díaz Pinilla/Contratista OCI