

# AERONÁUTICA CIVIL

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**INFORME DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DEL MODELO INTEGRADO DE  
PLANEACION Y GESTION "MIPG"**

**II – SEMESTRE 2023**

**Bogotá D.C., enero 2024**

## **CONTENIDO**

1. Introducción
  - 1.1 Objetivo General
  - 1.2 Alcance
  - 1.3 Normatividad
2. Desarrollo del Informe
  - 2.1 Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD
  - 2.2 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
  - 2.3 Fortalezas
  - 2.4 Oportunidades de Mejoramiento
  - 2.5 Conclusiones

## **INFORME DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACION DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION "MIPG" EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL.**

**II semestre 2023.**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El gobierno nacional ha diseñado sistemas y modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional, es así como ha identificado e incentivado la aplicación de mejores prácticas internacionales para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública. Hoy en día, de la mano de las 11 entidades líderes de política, se han articulado los sistemas de Gestión y Control Interno, unificando y armonizando los procesos, y así tener un panorama integral de la gestión de las entidades.

Actualmente el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está enmarcado en siete (7) dimensiones que se operativizan a través de diez y nueve (19) Políticas de Gestión Institucional.

#### **1.1. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar el estado de implementación y operatividad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, II semestre de 2023, en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil-Aerocivil.

#### **1.2. ALCANCE**

El presente seguimiento aplica para la gestión 2023.

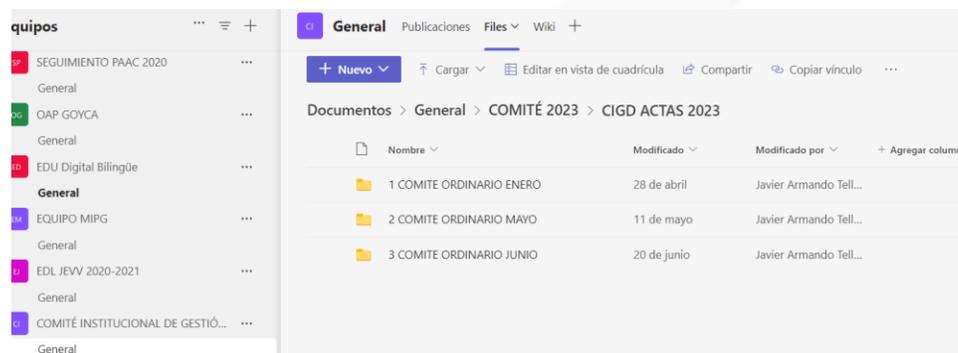
#### **1.3. NORMATIVIDAD**

- Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, que establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, producto de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la calidad y la articulación de este con el Sistema de Control Interno.
- Resolución 00635 del 29 de marzo de 2022 "Por la cual establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y se integra el Comité Institucional de Gestión y desempeño encargado de orientar su implementación y operación en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil -Aerocivil".

## 2. DESARROLLO DEL INFORME

### 2.1. COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO – CIGD

Se verifico que, de acuerdo con el artículo 13 de la Resolución 00635 del 29 de marzo de 2022 “Por la cual establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD ...y se le dan funciones... sesiono en 3 ocasiones en la vigencia 2023 ( 28 abril,11 de mayo y 20 de junio de 2023).



Nombre	Modificado	Modificado por
1 COMITE ORDINARIO ENERO	28 de abril	Javier Armando Tell...
2 COMITE ORDINARIO MAYO	11 de mayo	Javier Armando Tell...
3 COMITE ORDINARIO JUNIO	20 de junio	Javier Armando Tell...

**HALLAZGO 1:** Incumplimiento Artículo 8 y 13 de la Resolución 00635 del 29/03/2022, “Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo – MIPG”.

**Evidencia:** Tres sesiones convocadas y registradas en repositorios de Teams (Listas de asistencia y Actas).

**Impacto:** No se hace seguimiento oportuno a la efectividad de los compromisos pactados en las sesiones efectuadas que permitan la sostenibilidad y mejora del Modelo - MIPG.

**Responsable:** Secretaría General como presidente del CIGD, y la Oficina Asesora de Planeación como secretario técnico del Comité – CIGD

**Recomendación:** Dar cumplimiento a la norma sesionando mínimo cada tres meses.

**HALLAZGO 2:** Incumplimiento parágrafo 1, artículo 7 “integración del CIGD”, Resolución 00635 del 29 de marzo de 2022.

**Evidencia:** La oficina de Control Interno con voz pero sin voto no fue convocada a ninguna sesión del comité en la vigencia 2023. (Actas, listados de asistencia en los repositorios de TEAMS).

**Impacto:** La Oficina de Control Interno como tercera línea de defensa, no puede ejercer su rol de seguimiento, asesoría y evaluación de la operatividad del Comité - CIGD

**Responsable:** Secretaría General como presidente del CIGD, y la Oficina Asesora de Planeación como secretario técnico del Comité – CIGD

**Recomendación.** Convocar a la Oficina de Control Interno a todas las sesiones del Comité – CIGD.

**HALLAZGO 3:** El CIGD en el marco de sus sesiones, no da alcance a todas las funciones delegadas al CIGD, Artículo 8 de la Resolución 00635 del 29 de marzo de 2022.

**mipg** *Modelo Integrado de Planeación y Gestión*



[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co)

**Evidencia:** En las tres (3) sesiones de la vigencia 2023 NO se evidencia un seguimiento al avance en la implementación de todas 19 políticas que conforman el Modelo MIPG. En la lectura de las actas se evidenció solo la presentación para aprobación y seguimiento de los planes que tienen que ver con 6 de las políticas a saber:

**Plan Estratégico del Talento Humano-** PETH, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, **Gestión del Conocimiento**, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Estratégico de Historias Laborales, propuesta de actualización la Resolución 2290 de 2020 que adopta el Manual de respuestas de PQRSD, **Política Compras y Contratación Pública**, de acuerdo con el Autodiagnóstico presentado en la vigencia 2022 Plan Anual de Adquisiciones – PAA, Propuesta del equipo de **Gobierno de Datos** y su conformación – (Secretaría de Tecnología de la Información- TI); Proceso **Servicio al Ciudadano**, **Gestión Documental**. Si bien el **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2023** es presentado en la primera sesión del comité para su conocimiento y aprobación, y en él se involucran en el marco de sus componentes, actividades y metas a alcanzar en desarrollo de otras políticas tales como Racionalización de trámites, Rendición de Cuentas, Transparencia y Acceso a la Información, no se evidencia un seguimiento periódico en el marco del comité.

**Impacto:** Los directivos que integran el CIGD no cuentan con información sistémica y oportuna para ejercer oportunamente un seguimiento y control de la ejecución de planes de acción de cada una de las 19 políticas que integran el modelo MIPG.

**Responsable:** Secretaría General como presidente del CIGD, y la Oficina Asesora de Planeación quien ejerce como secretario técnico del Comité – CIGD

**Recomendación:** Coordinar y convocar a las sesiones del CIGD, a los líderes de todas las políticas para que durante la vigencia presenten oportunamente los planes de acción y los avances en la ejecución.

Es importante anotar que, si bien las herramientas e instrumentos técnicos (autodiagnósticos) diseñados y facilitados por los líderes de política nacional, si bien no son de obligatorio cumplimiento, si permiten tener un instrumento que facilita la formulación de planes a corto y mediano plazo, que aunados con los resultados FURAG, permiten a las entidades del orden nacional, integrar en su planeación estratégica, actividades encaminadas al mejoramiento continuo, fortalecer la gestión institucional y alcanzar los objetivos propios de acuerdo con la misionalidad que le compete.

## 2.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP, se verificó que para el mes de junio de 2023 la UAEAC diligenció y reporto oportunamente el Formulario Único de Registro de Avance en la Gestión – FURAG, el cual mide el Índice de Desempeño Institucional – IDI en términos de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI vigencia 2022.



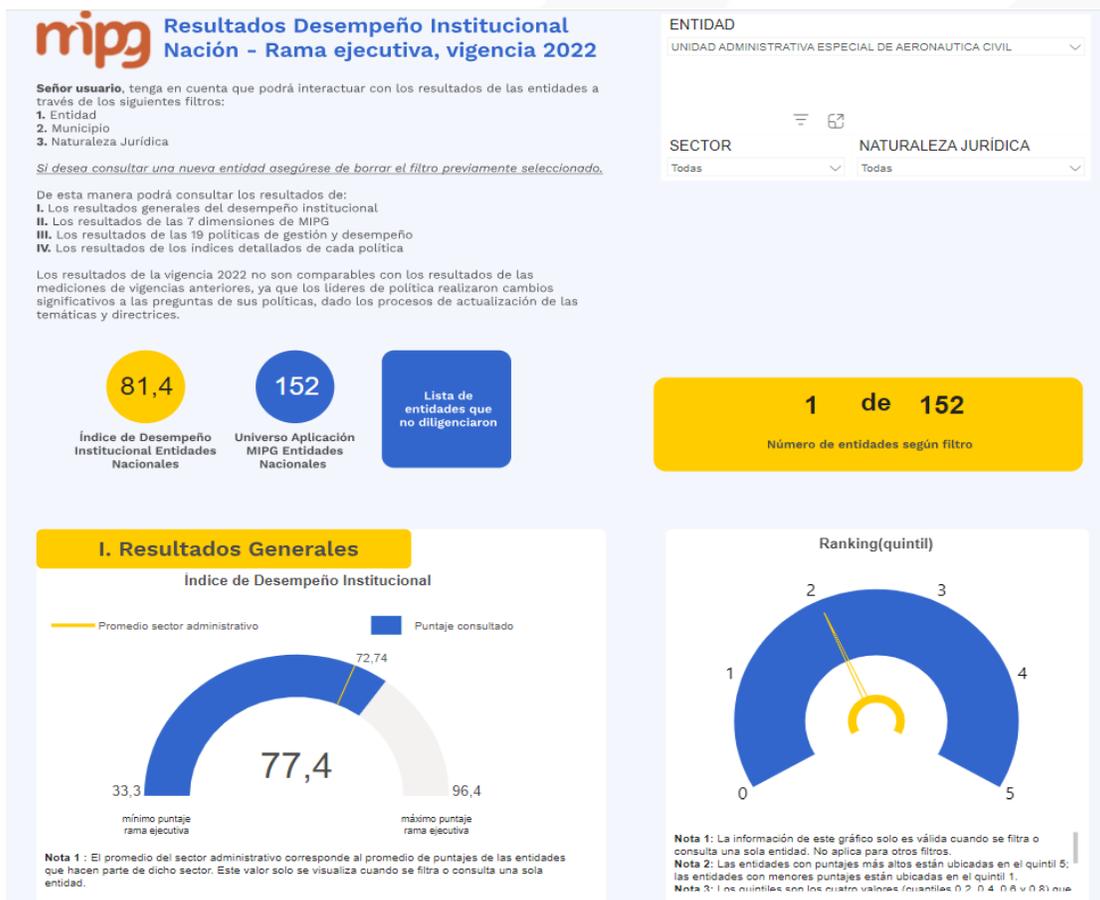
The image shows two identical screenshots of a 'Certificado de diligenciamiento' form. The form is titled 'Certificado de diligenciamiento' and 'FUNCIÓN PÚBLICA'. It is dated 'Vigencia 2022'. The form is issued by 'El Departamento Administrativo de la Función Pública' and certifies that information was diligenced through the FURAG application. The certifier is 'LEONARDO MOLINA HENAO', Director of Institutional Management and Performance. The form includes a QR code and a URL for verification. The date of printing is 11/07/2023, and the page number is 1/1.

## 2.2.1 RESULTADO SEGUIMIENTO DESEMPEÑO INSTITUCIONAL AEROCIVIL

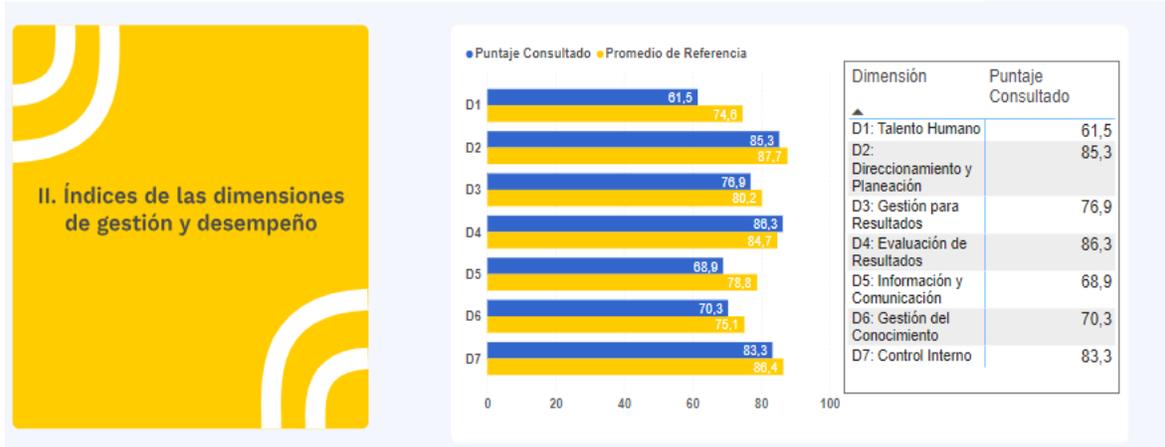
### MIPG - FURAG – VIGENCIA 2022

Como resultado del seguimiento a los resultados de desempeño institucional FURAG - 2022 medidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP en junio de 2023 publicados en noviembre de 2023, se evidenciaron los siguientes resultados generales y específicos de la Entidad:

De las 152 entidades del orden nacional evaluadas, la Aerocivil alcanzó un puntaje de 77.4 en el Índice de Desempeño Institucional - IDI, superior al promedio del sector administrativo que fue de 72.74.

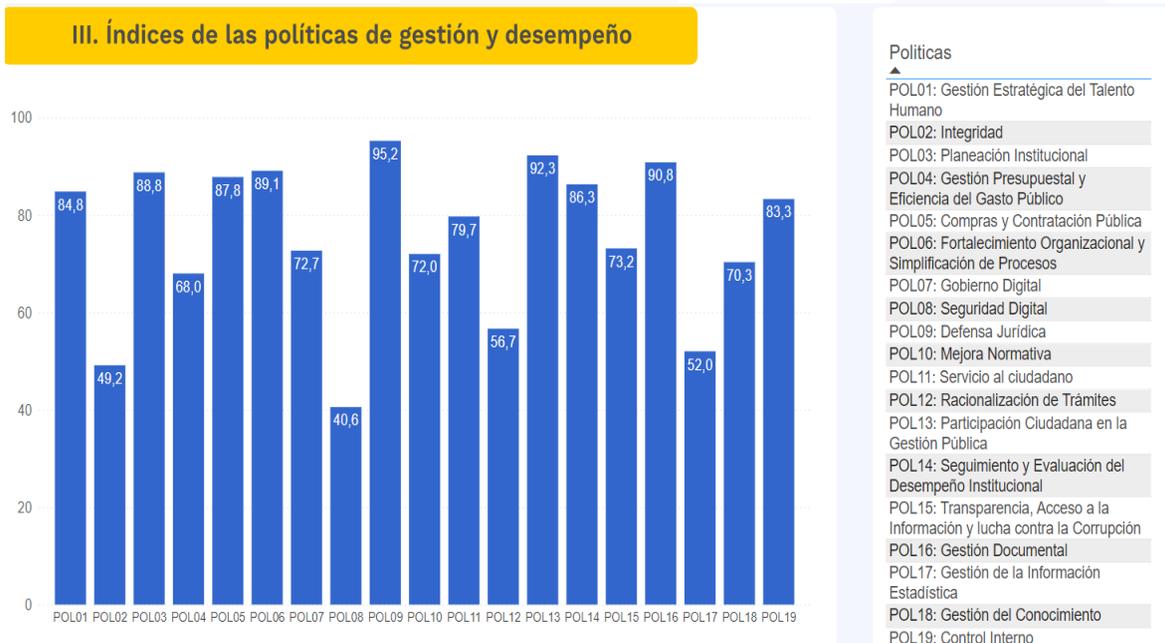


### 2.2.1.1 Resultados del Índice de Desempeño Institucional-IDI por Dimensiones Aerocivil



Se evidencia que el Índice de Desempeño Institucional- IDI más bajo, es la Dimensión de Talento Humano con un resultado del 61.5. La calificación más alta le correspondió a la dimensión de evaluación por resultados.

### 2.2.1.2 Resultados del Índice de Desempeño Institucional-IDI por Políticas- Aerocivil



Se evidencia que el resultado del Índice de Desempeño Institucional- IDI más bajo por política en la Aerocivil es la de Seguridad Digital (40.6) seguida de la política de Integridad (49.2) que se encuentra asociada a la Dimensión de Talento Humano. La política más implementada y soportada, según esta medición del IDI, le correspondió a la política de Defensa Jurídica (95,2), seguida de la Política de Participación ciudadana en la Gestión Pública (92,2).

### 2.2.1.3 Resultados del Índice de Desempeño Institucional-IDI Sector Transporte

Si bien Función pública anota que los resultados del IDI 2022 no se deben comparar con años anteriores debido al cambio y ajustes en las preguntas, la Oficina de control Interno observa que siendo el mismo modelo, las mismas dimensiones y políticas y el mismo universo de entidades del orden nacional medidas y que solo cambian las preguntas respecto a la última vigencia medida 2021, la oficina de control interno presenta los resultados de las dos últimas vigencias evaluadas.

Importante también anotar que en la vigencia 2022 evaluada, el DAFP registra en su reporte de resultados FURAG, dos entidades que no hacen parte de las Entidades del orden nacional que conforman el sector de transporte, impactando negativamente el resultado promedio del sector.

## INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL SECTOR TRANSPORTE

2022

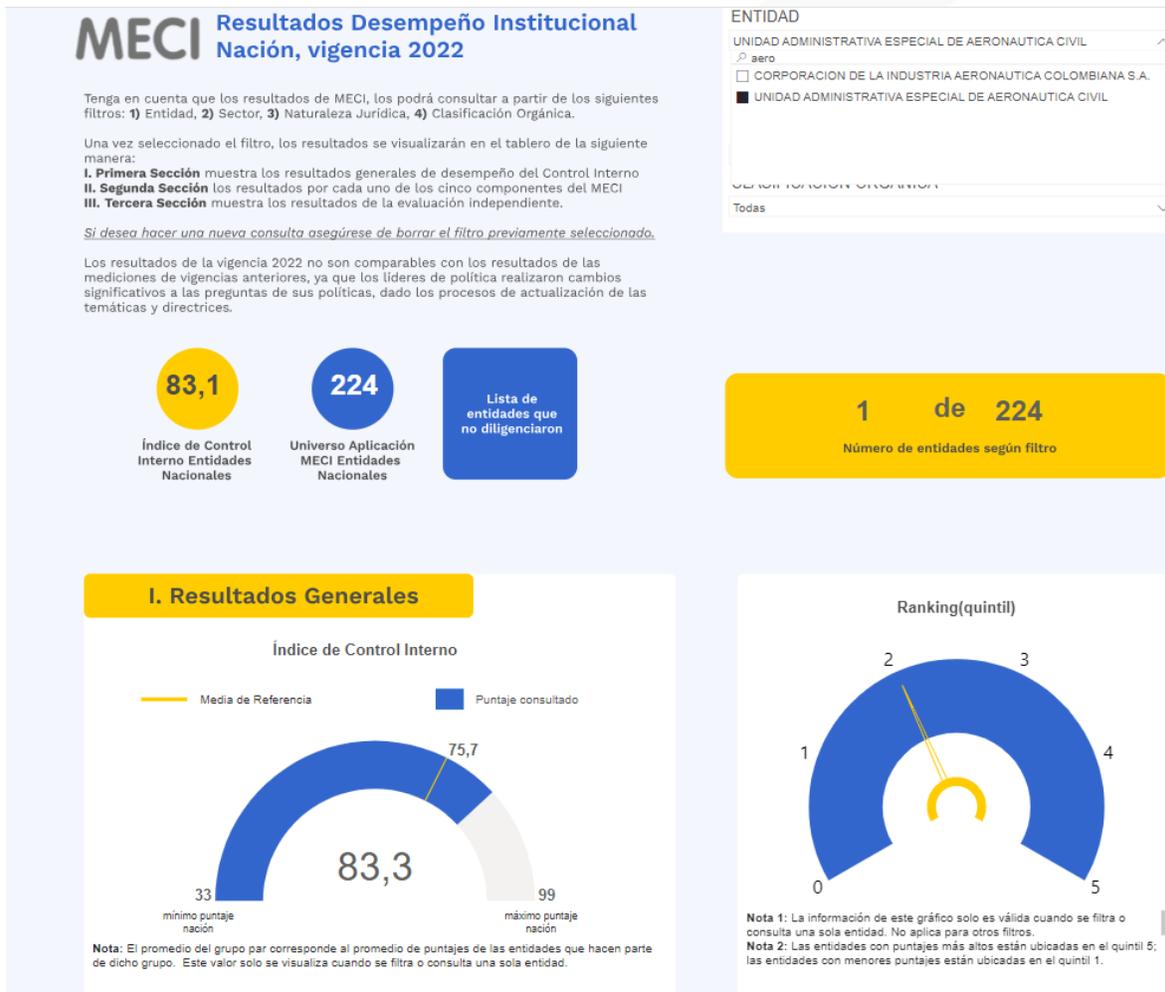
TRANSPORTE	
AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA.	86,2
AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL	83,3
CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE CALDAS LTDA	58,6
CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE CUCUTA LTDA	34,0
INSTITUTO NACIONAL DE VIAS	75,3
MINISTERIO DE TRANSPORTE	84,9
SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE	80,1
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL	77,4

2021

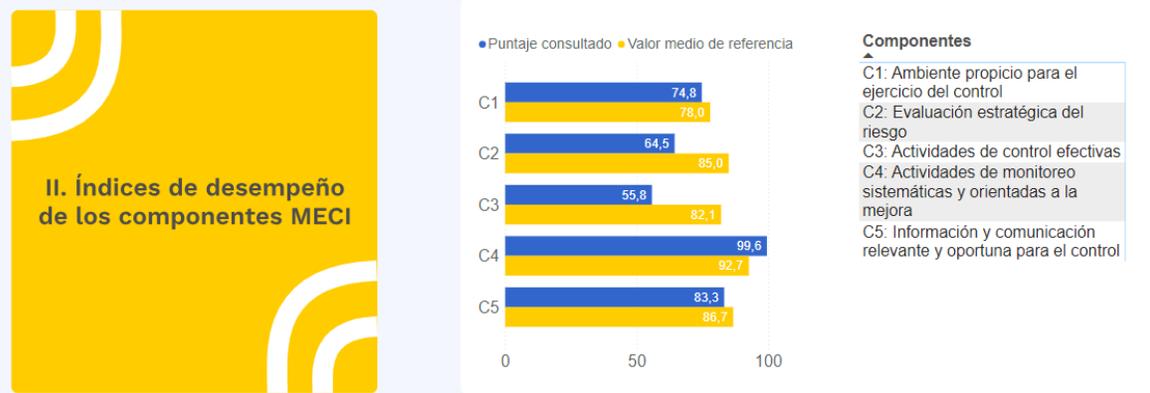
Transporte		89,2
Unidad Administrativa Especial De Aeronáutica Civil		84,9
Agencia Nacional De Infraestructura.		92,6
Ministerio De Transporte		92,2
Instituto Nacional De Vias		86,3
Superintendencia De Transporte		85,1
Agencia Nacional De Seguridad Vial		84,0

### 2.2.1.4 Resultados del Índice de Desempeño Institucional- MECI

El resultado del Índice de Desempeño Institucional – MECI medido por la jefatura de la Oficina de Control Interno de la UAEAC, corresponde a la séptima dimensión del Modelo MIPG, su valoración se hizo de manera independiente para evaluar el estado de avance del Sistema de Control Interno, resultados que arrojan un promedio de 83.3 en la escala del FURAG.



Del resultado arrojado por FURAG 2002 se puede evidenciar que de los 5 componentes que integran el Modelo MECI, el componente de “monitoreo orientado a la mejora” es el de mejor desempeño con un puntaje del 99,6; y el componente “Actividades de Control Efectivas” y “Evaluación Estratégica del Riesgo” dan como resultado un desempeño bajo correspondiente a 55.8 y 64.5 respectivamente, lo que implica unas oportunidades de mejora que fortalezcan institucionalmente la gestión del sistema de control interno.



### 2.3. FORTALEZAS

- ✓ Para la presente vigencia y particularmente en la política de Direccionamiento Estratégico se evidencia que la entidad **articuló y armonizó las 19 políticas de MIPG con los diferentes planes institucionales** atendiendo a los lineamientos de política del sector, los ejes temáticos del Plan Estratégico Aeronáutico 2030 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo - PND, definiendo los objetivos del Plan Estratégico Institucional 2022-2026 y los **Planes de Acción Anuales iniciando con el del año 2023**; lo cual se traduce en eficiencia y efectividad en la consecución de los 9 objetivos institucionales establecidos por la entidad en el PEI 2022-2026; (Institucionalidad • Conectividad • Competitividad • Infraestructura para la transformación • Sostenibilidad Ambiental Justa, Segura, Confiable y eficiente. • Industria y Cadena de Suministro • Desarrollo del Talento Humano en el Sector • Seguridad Operacional y de la Aviación Civil • Consolidación de la Transformación Institucional).

✓

MIPG		OBIETIVOS INSTITUCIONALES
DIMENSIÓN	POLITICAS - MIPG	
Talento Humano	1 Talento Humano	Desarrollo del TH
	2 Integridad	
Direccionamiento Estratégico	3 Planeación Institucional	Consolidación de la Transformación Institucional a la Modernidad "Conectividad" "Competitividad" "Infraestructura" "Sostenibilidad Ambiental" "Industria y Cadena de suministro" "Seguridad Operacional y Aviación Civil"
	4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	
	5 Compras y Contratación Pública	
Gestión con Valores para Resultados	6 Gobierno Digital	Consolidación de la Transformación Institucional a la Modernidad
	7 Seguridad Digital	
	8 Servicio al Ciudadano	
	9 Racionalización de Trámites	
	10 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	
	11 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	
Evaluación de Resultados	12 Mejora Normativa	Consolidación de la Transformación Institucional a la Modernidad
	13 Defensa Jurídica	
Información y Comunicación	14 Seguimiento y evaluación de Resultados del desempeño Institucional	Consolidación de la Transformación Institucional a la Modernidad
	15 Gestión Documental	
	16 Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.	
Gestión del Conocimiento	17 Gestión Estadística	Desarrollo del Talento Humano
	18 Gestión del Conocimiento y la Innovación	
Control Interno	19 Control Interno	Consolidación de la Transformación Institucional a la Modernidad

- ✓ Se evidenció que para la vigencia 2023, **las 19 políticas que componen el Modelo MIPG se articulan, materializan, implementan y desarrollan a través del plan de acción**, que para la presente vigencia contiene 59 compromisos, 143 metas y 403 actividades de gestión bajo responsabilidad de la primera línea de defensa (áreas operativas), en su rol de autogestión y autocontrol.
- ✓ El trabajo en equipo y sincrónico entre la OCI como tercera línea de defensa y la Oficina Asesora de Planeación – OAP como segunda línea de defensa, hizo más eficiente el seguimiento y evaluación al avance del plan de acción 2023, asegura un ambiente de control que sin perder el rol e independencia que le compete a cada Oficina (seguimiento y evaluación independiente), desgasta menos a las áreas.
- ✓ Se evidenció que el monitoreo y seguimiento de avance en la gestión y cumplimiento de metas y actividades registradas en el plan de acción es sustentado en su gran mayoría por los directivos, coordinadores y sus equipos de trabajo como primera línea de defensa, lo que demuestra compromiso institucional para alcanzar las metas propuestas.
- ✓ Se evidencia que el ejercicio riguroso de control que la segunda línea de defensa (OAP) implementa para el seguimiento y verificación de soportes a los avances y resultados presentados por las áreas (Autocontrol y Autoevaluación) genera a la tercera línea de defensa (OCI) un alto grado de confianza como mecanismo para apalancar el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Como aspectos clave de buenas prácticas para el sistema de control interno, se evidenciaron repositorios en TEAMS, donde se registran, verifican y controlan los soportes de avances reportados por las áreas (Autocontrol y autoevaluación de la primera línea de defensa).
- ✓ Consecuente con la política de “transparencia y acceso a la información pública” se evidencia que parte de la información, reportes estadísticos y logros en la gestión institucional es publicada y transparentada en la página web de la entidad para conocimiento de la ciudadanía y partes interesadas, con algunas excepciones dado que algunos documentos e informes tienen una condición de reserva o confidencialidad.

## 2.4 OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

- De conformidad con el parágrafo 1 del artículo 7° de la Resolución 0635 de 2022, se solicita a la Secretaría General y a la secretaria técnica del CIGD, convocar al jefe de la Oficina de Control Interno como invitado a las sesiones que coordina el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD, (con voz, pero sin voto).
- Dar cumplimiento a la Resolución 0635 de 2022 en el sentido de sesionar mínimo trimestralmente para hacer seguimiento al avance y desempeño de cada una de las 19 políticas que integran el Modelo MIPG, esto permite un mejor control preventivo al

desempeño institucional, generar alertas tempranas y reaccionar de forma oportuna para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales.

- De conformidad con el parágrafo 1 del artículo 5 de la Resolución 0635 de 2022 se recomienda a los responsables de la implementación y operación de MIPG (líderes de política y sus equipos de trabajo), adelantar y actualizar los autodiagnósticos de acuerdo con su competencia, verificando el avance anual de la gestión por política. Las entidades líderes de política han puesto a disposición de las entidades públicas unas herramientas administrativas de autodiagnóstico que facilitan, de acuerdo con los resultados, generar planes de acción.



The screenshot shows the web interface for the MIPG Autodiagnóstico tool. At the top, there is a search bar and the 'Función Pública' logo. Below the navigation menu, the breadcrumb trail reads 'MIPG > Autodiagnóstico'. The main heading is 'Herramientas de autodiagnóstico'. A list of tools is provided, including: 'Guía de uso de las Herramientas de Autodiagnóstico', 'Autodiagnóstico de Gestión del talento humano', 'Autodiagnóstico de Integridad', 'Autodiagnóstico para la Gestión de Conflictos de Intereses', 'Autodiagnóstico de Transparencia y Acceso a la Información', 'Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción', 'Autodiagnóstico de Gobierno Digital (Actualizado)', 'Autodiagnóstico de Defensa Jurídica (Nación)', 'Autodiagnóstico de Defensa Jurídica (Territorio)', 'Autodiagnóstico de Mejora Normativa (Nueva)', 'Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano', and 'Autodiagnóstico de Trámites'.

- A la Oficina Asesora de Planeación – OAP como segunda línea de defensa se recomienda, mas eficiencia y oportunidad para la entrega del informe de seguimiento “Como vamos”, a la alta dirección, de tal forma que se presente, socialice y publique máximo dentro del mes siguiente a la terminación de trimestre.
- Como buena práctica administrativa formular la “Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH”, gestionar su aprobación en el CIGD y socializarla para que sus lineamientos generales se articulen e implementen a través de los diferentes planes con que cuenta la Entidad en esta materia (Plan estratégico de TH, Plan de Bienestar Social e incentivos, plan de trabajo GSST, plan anual de vacantes, plan de previsión de Recursos Humanos).
- Si bien la política de integridad en la UAEAC se desarrolla a través del código de integridad adoptado a través de la Resolución 1553 de junio de 2018 y desarrolla una línea de acción cotidiana para los servidores públicos encuadrada en los valores de

honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; se considera como buena práctica gerencial tener una política propia en esta materia, por lo que se sugiere formular, documentar y aprobar en el seno del CIGD la política de “Integridad”, de tal manera que sus lineamientos de política se integren y desarrollen mecanismos que faciliten la institucionalización de la política con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

- El DAFP genera anualmente un Índice de Desempeño Institucional por Entidad, el cual es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas a través del FURAG proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión, se recomienda a cada líder de política tomar como insumo para el mantenimiento, mejora y la formulación de sus planes de acción, los siguientes criterios y calificaciones como resultados de la medición, así:

MEDICIÓN				MEDICIÓN					
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL				UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL					
POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE	POLITICA DE INTEGRIDAD	PUNTAJE	POLITICA DEFENSA JURIDICA	PUNTAJE	POLITICA SERVICIO AL CIUDADANO	PUNTAJE	POLITICA CONTROL INTERNO	PUNTAJE
CALIDAD DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	93,8	CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PUBLICO	69,6	GESTION DE LAS ACTUACIONES PREJUDICIALES	87,5	DIAGNOSTICO Y PLANEACION DEL SERVICIO Y RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANIA	79,4	AMBIENTE PROPICIO PARA EL EJERCICIO DEL CONTROL	74,8
EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCION MERITOCRATICA DEL TALENTO HUMANO	76,7	GESTION ADECUADA DE ACCIONES PREVENTIVAS EN CONFLICTO DE INTERES	29,3	GESTION DE LA DEFENSA JUDICIAL	100,0	TALENTO HUMANO IDONEO Y SUFICIENTE AL SERVICIO Y RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANIA	85,2	EVALUACION ESTRATEGICA DEL RIESGO	64,5
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	95,1			GESTION DEL CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS Y CONCILIACIONES	100,0	OFERTA INSTITUCIONAL DE FACIL ACCESO, COMPRESION Y USO PARA LA CIUDADANIA	91,7	ACTIVIDADES DE CONTROL EFECTIVAS	55,8
DESVINICULACION ASISTIDA Y RETENCION DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	28,6			GESTION DE LA ACCION DE REPETICION	100,0	EVALUACION DE LA GESTION DEL SERVICIO Y MEDICION DE LA EXPERIENCIA CIUDADANA	84,6	INFORMACION Y COMUNICACION RELEVANTE Y OPORTUNA PARA EL CONTROL	83,3
				GESTION DEL CONOCIMIENTO JURIDICO	100,0	ACCESIBILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	64,7	ACTIVIDADES DE MONITOREO SISTEMATICAS Y ORIENTADAS A LA MEJORA	99,6
								EVALUACION INDEPENDIENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	98,0
								ASIGNACION DE RESPONSABILIDADES PARA EL EJERCICIO DEL CONTROL INTERNO	84,3
MEDICIÓN				MEDICIÓN					
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL				UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL					
INDICE COMPRAS Y CONTRATACION PUBLICA	PUNTAJE	POLITICA TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACION Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	PUNTAJE	POLITICA MEJORA NORMATIVA	PUNTAJE	POLITICA GESTION EN LA INFORMACION ESTADISTICA	PUNTAJE		
PLANEACION EFECTIVA Y TECNICA DE LA CONTRATACION PUBLICA	93,3	GESTION DE RIESGOS DE CORRUPCION	58,4	PLANEACION Y DISEÑO DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CARACTER GENERAL	75,0	INDICE PLANEACION ESTADISTICA	43,0		
REGISTRO Y PUBLICACION CONTRACTUAL EN LAS PLATAFORMAS	85,2	INDICE DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA	92,4	REDACCION, CONSULTA PUBLICA Y REVISION DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE CARACTER GENERAL	81,1	INDICE FORTALECIMIENTO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS	58,8		
APLICACION DE LINEAMIENTOS NORMATIVOS, DOCUMENTOS ESTANDAR E INSTRUMENTOS	100,0			PUBLICACION Y REVISION DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS	68,2	INDICE CALIDAD ESTADISTICA	55,1		

MEDICIÓN		Resultados del Índice de Desempeño Institucional Noviembre 2023 - Versión 2		MEDICIÓN		Resultados del Índice de Desempeño Institucional Noviembre 2023 - Versión 1	
<b>POLITICA GOBIERNO DIGITAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>POLITICA SEGURIDAD DIGITAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>POLITICA RACIONALIZACION DE TRAMITES</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>POLITICA PARTICIPACION CIUDADANA EN LA GESTION PUBLICA</b>	<b>PUNTAJE</b>
GOBERNANZA	83,3	ASIGANCION DE RECURSOS	50,0	IDENTIFICACION DE LOS TRÁMITES A PARTIR DE LOS PRODUCTOS O SERVICIOS QUE OFRECE LA ENTIDAD	62,5	CAPACIDADES INSTITUCIONALES INSTALADAS PARA LA PROMOCION DE LA PARTICIPACION	94,1
INNOVACION PÚBLICA DIGITAL	0,0	IMPLEMENTACION LINEAMIENTOS DE POLÍTICA	36,7	PRIORIZACION DE TRÁMITES CON BASE EN LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS CIUDADANOS	50,0	PLANEACION ANUAL DE LA ESTRATEGIA DE PARTICIPACION CIUDADANA EN LA GESTION PÚBLICA	79,0
ARQUITECTURA	47,9	DESPLIEGUE DE CONTROLES	45,0	TRÁMITES RACIONALIZADOS Y RECURSOS TENIDOS EN CUENTA PARA MEJORARLOS	50,0	IMPLEMENTACION DE ACCIONES DE PARTICIPACION CIUDADANA EN LAS DIFERENTES FASES DEL CICLO DE GESTION	85,7
SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION	53,5			BENEFICIOS DE LAS ACCIONES DE RACIONALIZACION ADELANTADAS	61,5	CAPACIDAD DE INVOLUCRAR EFECTIVAMENTE A LOS DIFERENTES GRUPOS POBLACIONALES EN LAS ACCIONES DE PARTICIPACION GARANTIZANDO EL ENFOQUE DIFERENCIAL	71,4
SERVICIOS CIUDADANOS DIGITALES	16,7	<b>POLITICA GESTION DOCUMENTAL</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>POLITICA GESTION DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>PUNTAJE</b>	EVALUACION DE LOS RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA ANUAL DE PARTICIPACION CIUDADANA Y SU APROVECHAMIENTO EN ACCIONES DE MEJORA INSTITUCIONAL	92,0
CULTURA Y APROPIACION	73,3	CALIDAD DEL COMPONENTE ESTRATEGICO	93,3	PLANEACION DE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	54,2	RENDICION DE CUENTAS EN LA GESTION PÚBLICA	94,6
SERVICIOS Y PROCESOS INTELIGENTES	30,8	CALIDAD DEL COMPONENTE ADMINISTRACION DE ARCHIVOS	87,5	GENERACION Y PRODUCCION DEL CONOCIMIENTO	66,7		
ESTADO ABIERTO	93,0	CALIDAD DEL COMPONENTE DOCUMENTAL	88,0	GENERACION DE HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACION DEL CONOCIMIENTO	80,5		
DECISIONES BASADAS EN DATOS	74,5	CALIDAD DEL COMPONENTE TECNOLÓGICO	100,0	GENERACION DE UNA CULTURA DE PROPICIA PARA LA GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	81,8		
PROYECTOS DE TRANSFORMACION DIGITAL	N/A	CALIDAD DEL COMPONENTE CULTURAL	100,0				

## 2.5 CONCLUSIONES

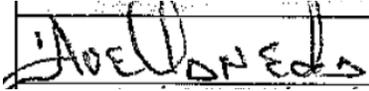
Acertada la estrategia de articular y alinear los diferentes planes estratégicos, el Plan de Acción y los objetivos institucionales con las políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Se puede comprobar en la matriz cruzada que articula las 19 Políticas de MIPG Vs 9 objetivos institucionales, que, las políticas MIPG se desarrollan a través compromisos y metas establecidas en el Plan Estratégico PEI 2022 – 2026 y actividades a ejecutar en el plan de acción 2023; todas ellas enfocadas a fortalecer el sistema de control interno de la Entidad, generar eficiencia y eficacia para satisfacer las necesidades y expectativas del sector y partes interesadas.

En el marco del MECI la estrategia aplicada para trabajar en forma coordinada, la tercera y las segundas líneas de defensa fortalece el SCI y por ende facilita el seguimiento y evaluación de la gestión de las primeras líneas de defensa (áreas operativas) en temas claves para la entidad, en el marco de la implementación y desarrollo de las políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

A la Oficina Asesora de Planeación – OAP como segunda línea de defensa debe ser más oportuno y eficiente para la entrega del informe de seguimiento “Como vamos”, a la alta dirección, de tal forma que oportunamente se proceda a tomar decisiones de conformidad con los resultados de avance y cumplimiento de metas y actividades programadas.

**Aprobó:**



**ALFREDO AVELLANEDA HIDALGO**  
Jefe Oficina Control Interno ( E )



**SONIA MARITZA MACHADO**  
Jefe Oficina Control Interno

Proyecto: Jorge Enrique Villota Valencia.  
Especialista Auditor – Oficina Control Interno