AERONÁUTICA CIVIL

OFICINA DE CONTROL INTERNO

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

I – SEMESTRE 2022

Bogotá D.C., julio de 2022

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 2
   1.1. OBJETIVO GENERAL 2
   1.2. ALCANCE. 2
   1.3. NORMATIVIDAD 2
2. DESARROLLO DEL INFORME 3
   2.1. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG 3
   2.2. ESQUEMA DE MEDICIÓN DEL MIPG 3
   2.2.1. Dimensión de Talento Humano 4
   2.2.2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación 5
   2.2.3. Dimensión de Gestión con Valores para Resultados 6
   2.2.4. Dimensión de Evaluación y Resultados 12
   2.2.5. Dimensión de Información y Comunicación 12
   2.2.6. Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación 14
   2.2.7. Dimensión de Control Interno 15
   3. RECOMENDACIONES 16
   4. CONCLUSIÓN 18

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

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1499 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, las Resoluciones internas Nos: 2405 de 2018 ¨Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil y se integra el Comité Institucional de Gestión y desempeño encargado de orientar su implementación y operación y la No.01566 de agosto 20 de 2020 que la modifica, se realiza el presente seguimiento, a la implementación y operatividad del modelo por parte de la Entidad.

1.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el estado de implementación y operatividad del modelo integrado de planeación y gestión MIPG I semestre de 2022, por parte de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil-Aerocivil.

1.2. ALCANCE.

El presente seguimiento aplica para el nivel central durante el I semestre de 2022.

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

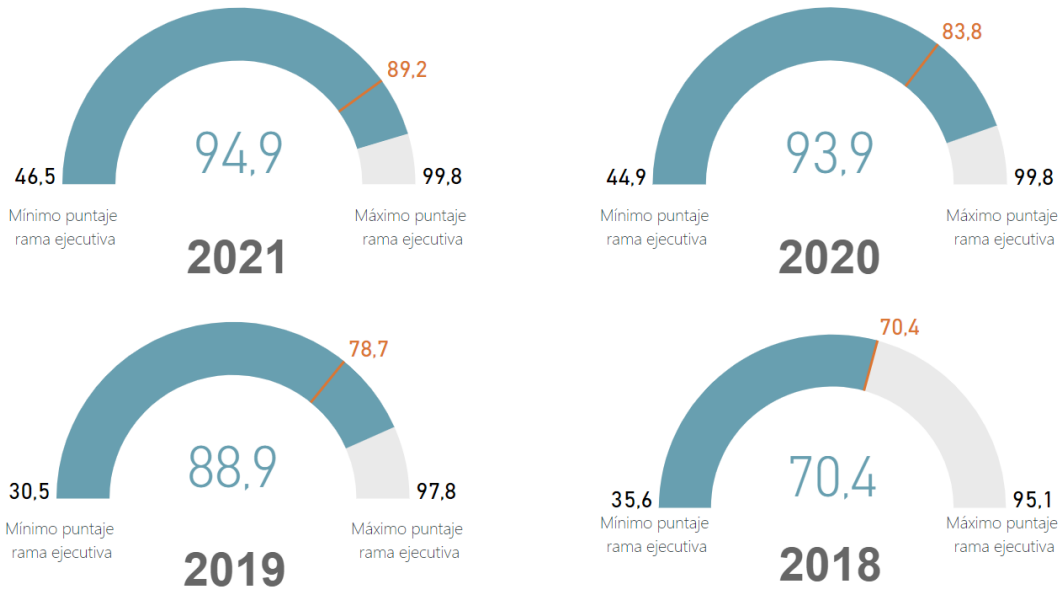
2.1. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está enmarcado en siete (7) dimensiones que se operativizan actualmente a través de diez y nueve (19) Políticas de Gestión Institucional.

2.2. ESQUEMA DE MEDICIÓN DEL MIPG

El departamento Administrativo de la Función Pública ¨DAFP¨ implementó el esquema de medición del MIPG a través del formulario único de reportes de avance de la gestión- ¨FURAG¨, herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados Institucionales y Sectoriales.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta FURAG, generados por el DAFP, realizada para medir la gestión de la entidad durante la vigencia 2021, se puede observar que, no obstante, la entidad alcanzó un Índice de Desempeño Institucional del **94.9%** superando en un 1**%** el resultado alcanzado durante la vigencia 2020, así mismo, se evidencia la variación del puntaje del índice de desempeño institucional en el cuatrienio correspondiente a un 24,5% de incremento pasando del 70,4% al 94,9% de gestión.

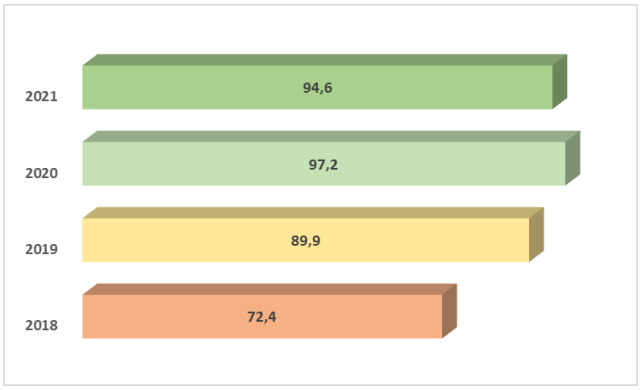


Fuente: Comparativo 2018-2021 Índice de Desempeño Institucional Función Pública, 2022

2.2.1. Dimensión de Talento Humano

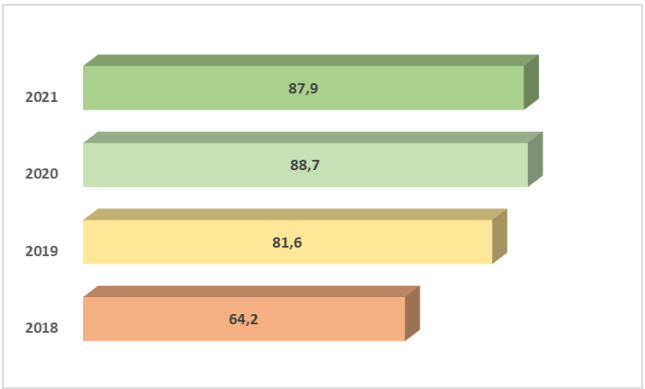
En el cuatrienio 2018-2021 la dimensión de Talento Humano mejoró 25%, sin embargo, se evidencian debilidades que generaron recomendaciones asociadas a sus respectivas políticas, tal como se detalla en a continuación:

- **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:**



Se está cumpliendo en un 94,6, sin embargo, las recomendaciones efectuadas por el FURAG están asociadas a analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad y evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano, estableciendo acciones preventivas que propendan por el mejoramiento continuo de la Entidad.

- **Política de Integridad:**



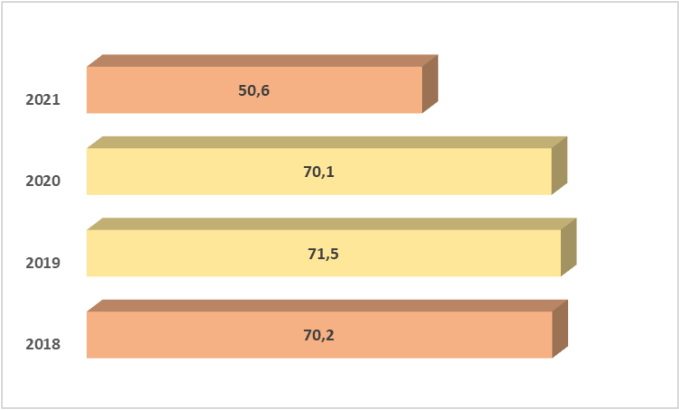
La política de integridad alcanza un 87,9% de cumplimiento, sin embargo, en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se debe monitorear y evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público, el código de integridad, conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncias. Así mismo, se debe establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular que seguir.

2.2.2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

2018	2019	2020	2021
74,7	94,1	98,1	92,9

La dimensión de Direccionamiento estratégico y planeación descendió un 5,2% debido a la ejecución del presupuesto de la vigencia, se sugiere utilizar los recursos presupuestales de que dispone de manera apropiada y coherente con el logro de metas y objetivos institucionales, ejecutar su presupuesto de manera eficiente, austera y transparente y llevar un adecuado control y seguimiento de su labor.

- **Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia en el Gasto Público:**

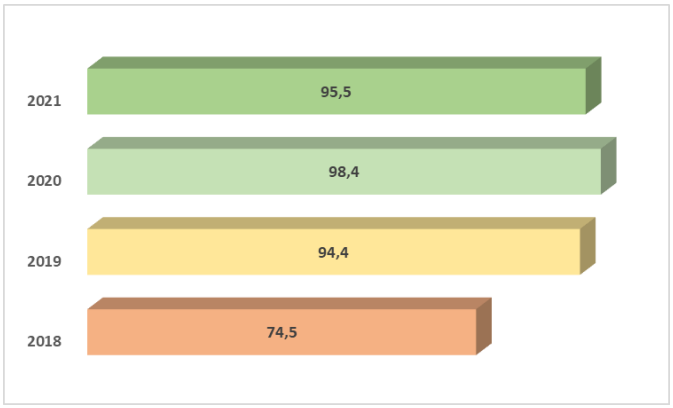


A la fecha, se presentan debilidades respecto a la no aplicación adecuada de las directrices del plan de austeridad del gasto proferida por el gobierno nacional a través del seguimiento de cada uno de los conceptos presupuestales que son objeto de control de austeridad, así mismo, se evidencia que no se contemplan insumos cuantitativos como indicadores de gestión presupuestal que permitan identificar, desagregar y controlar los rubros de gasto asociados a cada producto de la cadena de valor de los proyectos de inversión de la entidad como herramienta de control y seguimiento presupuestal.

Desde el DAFP se recomienda ejecutar el presupuesto de la vigencia integrando recursos de inversión y funcionamiento en torno a los programas, asignación presupuestal que se adapta a las prioridades de la planeación de la AEROCIVIL contemplando acciones que mitiguen posibles desviaciones de la ejecución del presupuesto por casos fortuitos y propender por una cultura de prevención y efectividad del gasto y adoptar estrategias para reducir el rezago presupuestal, reduciendo la relación del indicador y lograr resultados cercanos o iguales a cero, lo cual les permitirá enfocar la gestión presupuestal en ejecutar solo las apropiaciones de la vigencia actual.

Así mismo, establecer metas alcanzables en el marco de sus estrategias o planes de austeridad del gasto y ahorro estatal de acuerdo con la normatividad vigente (Decretos de austeridad anuales) para los rubros relacionados con publicidad, tiquetes y viáticos, arrendamiento y mantenimiento bienes inmuebles, cambio de sede o adquisición de bienes muebles.

- **Política de Planeación Institucional:**



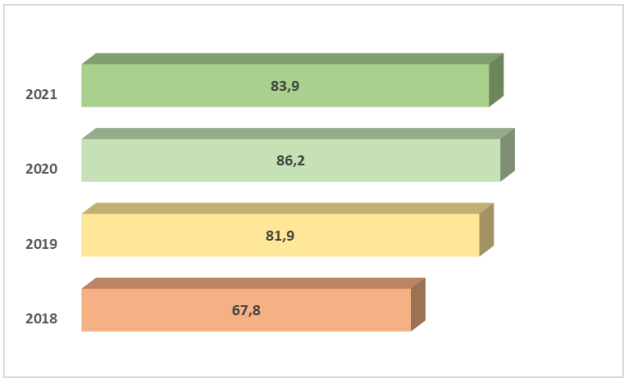
En cuanto a la planeación institucional, se ha venido trabajando el mejoramiento continuo desde el monitoreo y evaluación de los objetivos estratégicos, que se constituyen en los propósitos o logros que la entidad espera alcanzar en el mediano y largo plazo, medición que se realiza trimestralmente en el seguimiento a los planes de acción. Permanentemente se realiza Seguimiento y evaluación del desempeño institucional, se está realizando la identificación de los aspectos internos tales como el talento humano (provisión de cargos), actualización de procesos y procedimientos, estructura organizacional, cadena de servicio, recursos disponibles, cultura organizacional, entre otros. Esta política se encuentra en el 95,5% de cumplimiento.

2.2.3. Dimensión de Gestión con Valores para Resultados

2018	2019	2020	2021
70,0	87,9	93,4	94,2

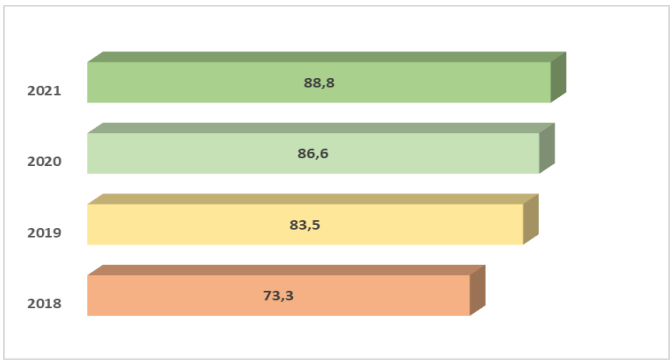
Su finalidad es permitirle a la Entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultad os propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.Esta dimensión aumentó un 24,2% durante el cuatrienio, sin embargo, el FURAG generó recomendaciones asociadas a sus respectivas políticas así:

- **Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos:**



La política de fortalecimiento organizacional descendió en un 2,3% debido a que se presentan deficiencias en la evaluación de la suficiencia y efectividad de las acciones implementadas para optimizar el consumo de bienes y servicios, la gestión de residuos, el reciclaje y el ahorro de agua y de energía de la entidad, se sugiere realizar iniciativas de austeridad que identifiquen a la Aerocivil como una entidad eficiente, eficaz y austera, afianzando la cultura y estableciendo medidas de ahorro, a través de campañas de sensibilización, con el fin de lograr mejores resultados con los recursos asignados.

- **Política de Gobierno Digital:**

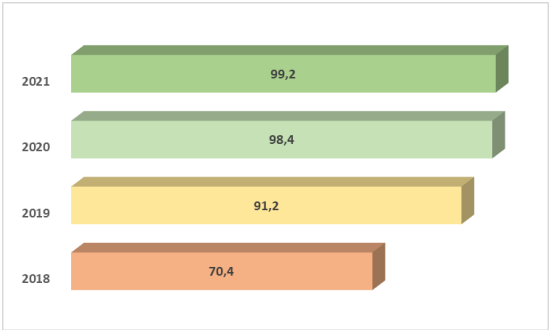


Respecto de la política de Gobierno Digital, se evidencia que mejoró su gestión en un 15,5% respecto del inicio del cuatrienio, sin embargo, se presentan debilidades en la actualización del catálogo de componentes de información, adopción del Protocolo de Internet versión 6 (IPV6),

utilización de tecnologías emergentes de cuarta revolución industrial como el análisis masivo de datos (Big data), tecnologías de desintermediación, DLT (Distributed Ledger Technology), cadena de bloques (Blockchain) o contratos inteligentes, internet de las cosas (IoT), automatización robótica de procesos para mejorar la prestación de los servicios de la entidad.

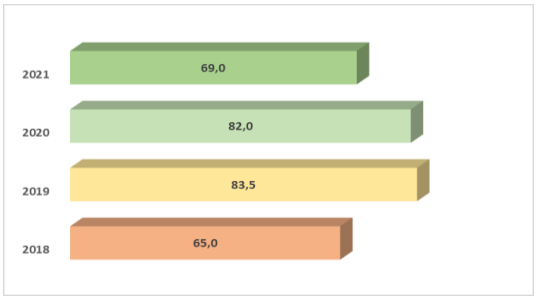
La Secretaría de Tecnologías de Información, evidencia el avance a las recomendaciones efectuadas por el DAFP a través de la actualización y documentación de una arquitectura de solución que se realiza con el propósito de mejorar la gestión de sus sistemas de información. Por otro lado, se debe definir el esquema de soporte y mantenimiento de los sistemas de información, que debe ser aprobado mediante el comité de gestión y desempeño institucional, así mismo, se debe implementar y actualizar mediante un proceso de mejora continua de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. La Oficina de Control Interno, en aras de realizar seguimiento y control a las mismas incluye anualmente dentro del plan de auditorías la evaluación del PETI y las tecnologías de la información.

- **Política de Seguridad Digital:**



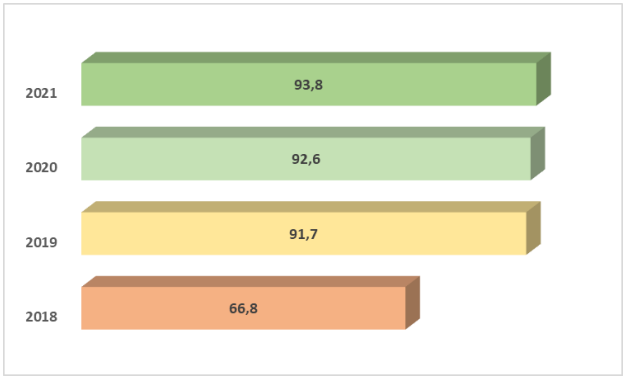
Mejoró un 0,8% respecto del año anterior, para lograr el 100% se deben fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad estableciendo convenios o acuerdos con otras entidades en temas relacionados con la defensa y seguridad digital.

- **Política de Defensa Jurídica:**



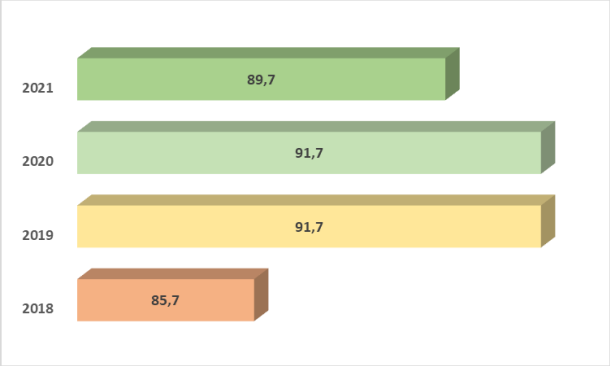
La política de defensa jurídica descendió un 13% respecto de la vigencia anterior, debido a que no se ha realizado la adopción formal de una metodología para el cálculo de la provisión contable, no obstante respecto de la procedencia o improcedencia del llamamiento en garantía con fines de repetición, se realiza a través del proceso de litigiosidad, donde la entidad encuentra medidas de corrección identificadas frente al resultado del estudio, que no son de su competencia y por lo tanto no puede incluirlas en su plan anual de acción; de ahí que la entidad debe ceñirse a los protocolos de la ANDJE en el documento Manual para la elaboración de políticas de prevención del daño antijurídico y teniendo en cuenta los requerimientos metodológicos y los contenidos obligatorios fijados por la ANDJE en la Circular N. 6/16.

- **Política de servicio al Ciudadano:**



La entidad aumentó un 1,2% de la vigencia anterior, debido a que se garantiza el acceso de la información, no obstante, aún se presentan debilidades en la implementación de programas de cualificación en atención preferente e incluyente a personas con discapacidad intelectual, psicosocial y auditiva, no se cuenta con la instalación de señalización con imágenes en lengua de señas, sistemas de información que guíen a las personas a través de los ambientes físicos de la entidad y mejoren su comprensión y experiencia del espacio (Wayfinding),ni con información pública que solicita un grupo étnico a su respectiva lengua. Por lo anterior, se recomienda establecer un procedimiento que garantice que la información sea accesible a todos los ciudadanos sin excepción.

- **Política de Racionalización de trámites:**



Conforme la información reportada en el PAAC primer cuatrimestre 2022, se evidenció la estrategia registrada en el Aplicativo SUIT donde se evidencian 2 tramites a racionalizar y optimízalos totalmente en línea. Se mejoran otros 2 mediante la facilitación de algunas de las actividades respecto a la radicación, y/o envío de documentos por medios electrónicos.

Trámite N°1. Ingreso y permanencia de aeronaves extranjeras no comerciales en Colombia: Se reciben todas las solicitudes vía correo electrónico a sobrevuelo@aerocivil.gov.co y/o la cuenta que designe de forma que se pueda generar un numero de radicado el cual será el referente del trámite para el usuario para de esta forma tener una trazabilidad del mismo, así como gestionar adecuadamente la documentación recibida por cada solicitud.

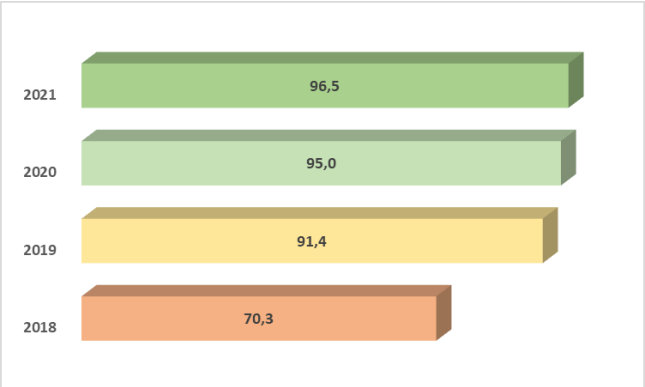
Trámite N°2. Permiso de sobrevuelo en espacio aéreo colombiano: Se reciben las solicitudes por la plataforma de sobrevuelos: https://sobrevuelos.aerocivil.gov.co/PE_Sobrevuelos/faces/principalSobrevuelos.jspx, el sistema luego de previa validación de pendientes con el área financiera genera la autorización correspondiente, enviándola al usuario solicitante a través de correo electrónico, de esta forma el proceso es más práctico y eficiente.

Trámite N°3. Permisos especiales para aeronaves de nacionalidad colombiana: Es requerido para este trámite de acuerdo a su necesidad implementar una solución software que optimice el almacenamiento de la documentación recibida para su posterior revisión a cargo del personal FAC, una vez se cuente con este visto bueno se proceda a generar el permiso a cargo del analista de permisos especiales quedando a disposición de firma digital o aceptación del Director de Servicios a la Navegación aérea DSNA para su cargue por parte de centrocom a la red AMHS. De esta forma el proceso será más práctico, seguro y ágil mejorando así la eficiencia del mismo.

Trámite N°4. Adición de equipo de vuelo: Se reciben todas las solicitudes vía correo electrónico a atencionalciudadano@aerocivil.gov.co y los inspectores de nivel central y regionales asignados a la inspección seguimiento y vigilancia de empresas aéreas, talleres aeronáuticos y escuelas de

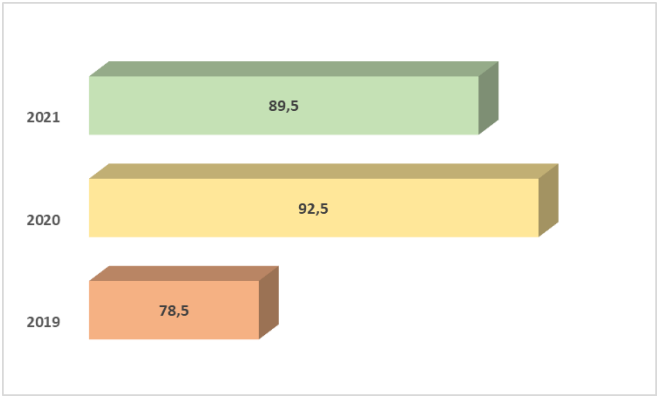
mantenimiento aeronáutico y aeronaves para el cumplimiento de los procedimientos establecidos en los manuales/guías de inspección en las diferentes etapas del proceso de certificación/adición realizan reuniones o mesas de trabajo a través de las herramientas tecnológicas, buscando mayor eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios como Autoridad Aeronáutica.

- **Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública:**



A la fecha se evidencia un avance aproximado del 96,5%, conforme a las recomendaciones realizadas por el DAFP y las evidencias que se encuentran en los sistemas de información, página web y botón de transparencia, sin embargo, la entidad tiene deficiencias con un procedimiento para traducir la información pública que solicitan los respectivos grupos étnicos a su respectiva lengua. Por lo anterior, se recomienda garantizar el acceso a la información sin excepción enviando las comunicaciones o respuestas a sus grupos de valor en un formato que garantiza su preservación digital a largo plazo y que a su vez sea accesible.

- **Política de mejora normativa:**



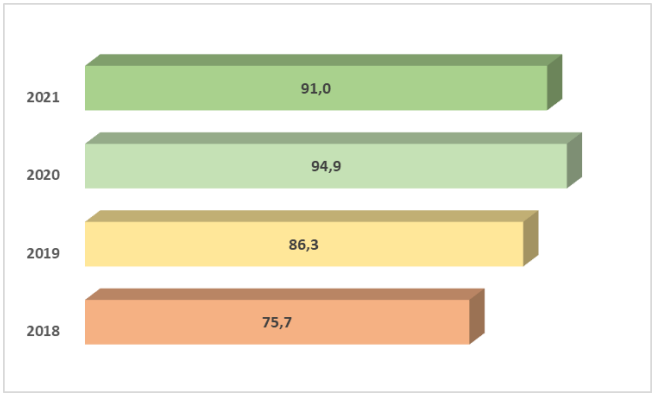
A la fecha, se encuentra en proceso la definición de la política para su correspondiente operatividad, no obstante, en el FURAG se recomendó que se compile la normatividad expedida por la entidad en un solo cuerpo normativo, con el fin de facilitar el conocimiento, claridad, sencillez y consulta de las normas de carácter general y se fortalezca la gestión jurídica en la estructuración de actos administrativos de carácter general.

2.2.4. Dimensión de Evaluación y Resultados

2018	2019	2020	2021
75,7	86,3	94,9	91,0

Su propósito es promover en la Entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, es decir, su evaluación, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su planeación institucional. En el cuatrienio la dimensión de evaluación y resultados avanzó un 15,3%, no obstante, se sugiere que se realicen las recomendaciones dadas por el FURAG, con el fin de lograr el 100% de implementación de la dimensión así:

- **Política de seguimiento y evaluación de desempeño institucional:**



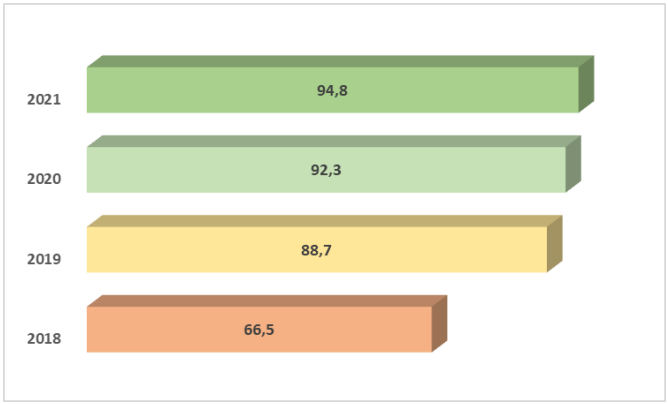
A la fecha no se evidencia que la Entidad haya implementado mecanismos para que los documentos sean traducidos al lenguaje claro.

2.2.5. Dimensión de Información y Comunicación

2018	2019	2020	2021
66,8	88,9	93,1	96,0

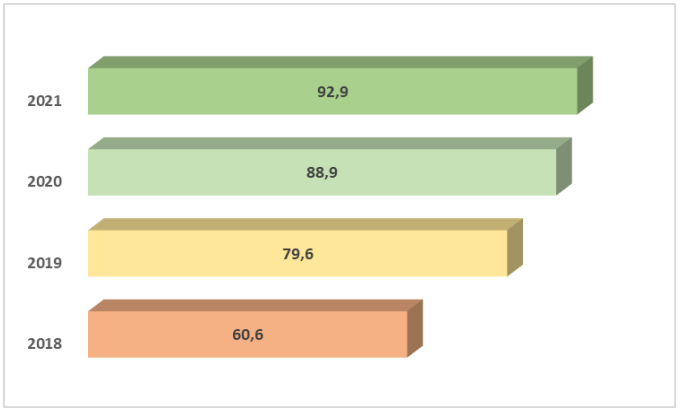
Respecto de la información y comunicación se evidencian mejoras en la implementación de la dimensión alcanzando el 96%. A través de esta dimensión se fomenta la eficiencia, la eficacia, la calidad y transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas por parte de la alta dirección y el control social ciudadano. A continuación, se presentan las políticas y principales acciones:

- **Política de transparencia y acceso a la información y lucha contra la corrupción:**



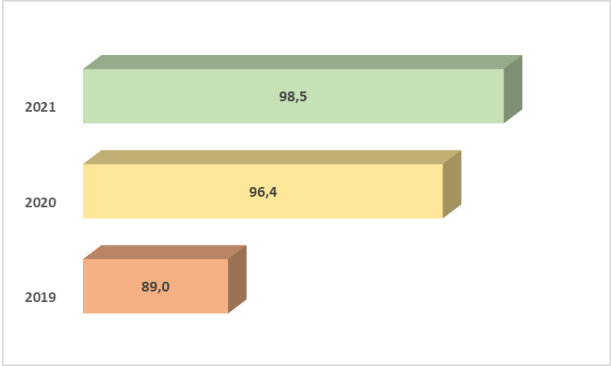
El avance del 2,5% de implementación se debe a la divulgación de información y la respuesta oportuna de las solicitudes de los diferentes grupos de valor. Actualmente, se está implementando las recomendaciones efectuadas por el DAFP, en cuanto a el acceso a la información de personas con discapacidad, se está realizando la implementación del procedimiento para traducir la información pública que solicita un grupo étnico a su respectiva lengua, instalar señalización con imágenes en lengua de señas, entre otros con el fin de realizar programas de cualificación en atención preferente e incluyente.

- **Política de gestión documental:**



Se evidencia un avance del 4% mejorando la promoción de transparencia, mayor eficiencia administrativa y acceso y seguridad de la información. No obstante, se recomienda continuar con las mesas de trabajo que se vienen realizando desde febrero de 2022 para la implementación de las Tablas de Valoración Documental – TVD, con el fin de organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad, implementar el Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo -SGDEA e implementar una organización documental adecuada disponiendo de instrumentos archivísticos que le permitan a la entidad dar manejo a los Fondos Documentales recibidos.

- **Política de Gestión de la Información Estadística:**



Con esta política se busca generar y disponer de la información estadística para mejorar la efectividad de su gestión y planeación basada en evidencias, bajo la resolución 1294 de 2021, se creó la oficina de analítica y se le asignaron las funciones relacionadas con la información estadística que maneja la entidad, la cual a la fecha está realizando actividades para el análisis del recurso humano asignado para la generación, procesamiento, análisis y difusión de información estadística, que sea suficiente y disponible, implementación de procesos de producción de información estadística de la entidad, bajo la Norma técnica de la calidad estadística definida por el DANE, lineamientos para la documentación de metadatos, a partir de los estándares DDI y Dublin Core, estándar SDMX para la difusión o transmisión de datos, fortaleciendo las capacidades en seguridad digital, en pro de subsanar las recomendaciones dispuestas en el FURAG.

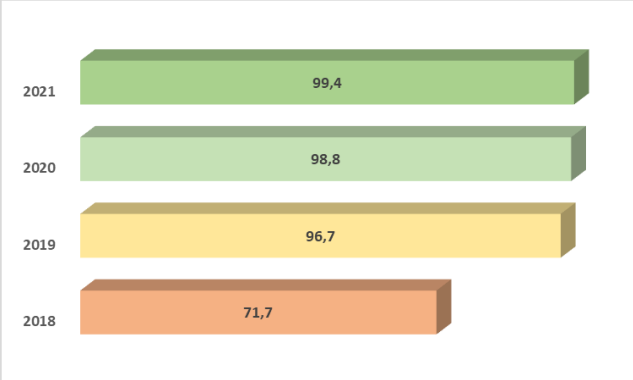
2.2.6. Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación

2018	2019	2020	2021
71,7	96,7	98,8	99,4

Esta dimensión fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, es clave dentro del aprendizaje y evolución, dinamiza el ciclo de la política pública mediante la adaptación a las

nuevas tecnologías, conecta el conocimiento entre los servidores y dependencias y promueve buenas prácticas de gestión. Avanzó al 99,4% de implementación. A continuación, se presentan las políticas y principales acciones:

- **Política de gestión del conocimiento:**



Mediante la creación de la secretaría de investigación, innovación y gestión del conocimiento, la cual operativiza y desarrolla esta política, desde el mantenimiento de los resultados alcanzados y propendiendo al mejoramiento continuo de la implementación de tecnologías análogas y tecnologías, desafíos de la investigación, y concursos de innovación, estrategias de analítica institucional, y la toma de decisiones a partir de evidencias. Avance del 99,4%.

2.2.7. Dimensión de Control Interno

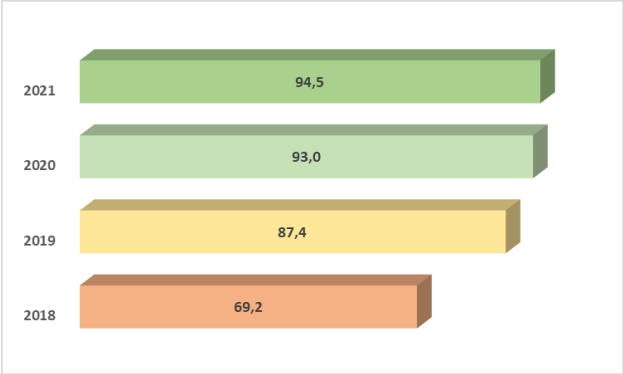
2018	2019	2020	2021
69,2	87,4	93,0	94,5

Su finalidad es suministrar lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, cuya implementación debe conducir a la Entidad a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en la planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Es clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito. Para este efecto se deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste, Cuenta con una estructura de cinco componentes (Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación y actividades de Monitoreo) y un esquema de responsabilidades que se distribuyen a lo largo de toda la Entidad.

Se establecen acciones, métodos y procedimientos de control interno y gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de esta dimensión. En el cuatrienio se avanzó en un 25,3%.

- **Política de Control Interno:**



Su propósito es contribuir a la Entidad con una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno (autogestión-autorregulación-autocontrol). Con la implementación de esta Política, se logra cumplir el objetivo del MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

Conforme las recomendaciones efectuadas en el FURAG, se viene adelantando para la vigencia 2022, auditorías de gestión conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura, aprobación en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público - código de integridad, análisis de información recibida desde la línea de denuncias, construcción del mapa de aseguramiento bajo el esquema de las líneas de defensa que faciliten el flujo de información en temas clave para la toma de decisiones en la entidad, desde la ejecución del plan de auditoria evaluar los riesgos y controles, con el fin de mejorar la gestión de la Entidad a través de alertas tempranas.

3. RECOMENDACIONES

- Dentro de la política de gobierno digital incluir la actualización a las soluciones tecnológicas de la entidad con el propósito de mejorar la gestión de sus sistemas de información, en relación con la actualización del sistema ISOLUCION versión 5 en el módulo MIPG- Control Interno, lo anterior, en concordancia con las recomendaciones establecidas por el DAFP.

- Realizar los seguimientos a los planes de acción establecidos en cada una de las políticas aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de mitigar las recomendaciones efectuadas por el DAFP en la evaluación FURAG vigencia 2021.

- A la Dirección de Gestión Humana, realizar periódicamente reinducción a los servidores antiguos y a los nuevos servidores inducción que conduzca a mejorar la prestación de todos los servicios que ofrece la entidad.

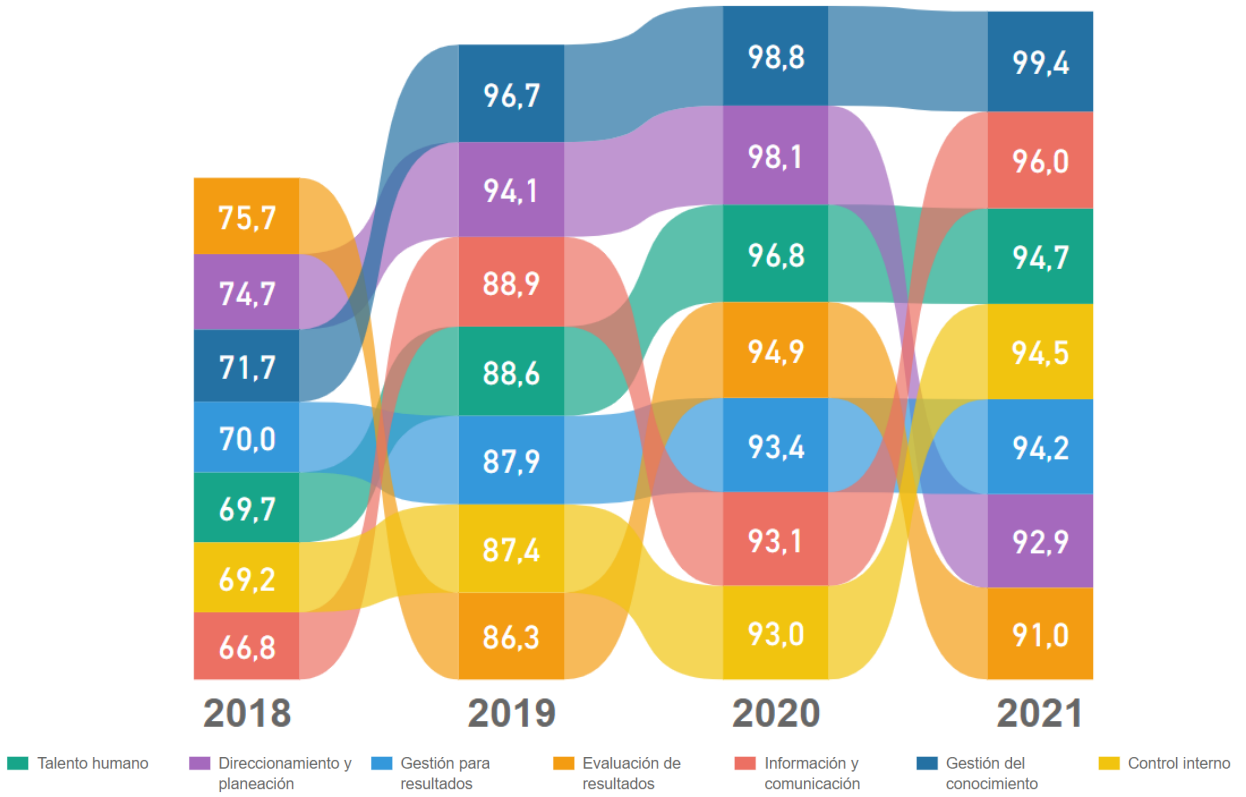
- A la Secretaría de TI, ejecutar el protocolo de internet versión 6 (IPV6)

- Propender porque la gestión presupuestal y la planificación de la entidad contribuyan a reducir el porcentaje de reservas constituido, inferiores al 15% frente a las apropiaciones de cada vigencia.

- A la alta gerencia, Implementar programas de cualificación en atención preferente e incluyente, en aras de cumplir con lo estipulado en la Ley 1712 de 2014.

- A la Secretaria de Servicios Aeroportuarios desde el Grupo de Gestión Ambiental y Control Fauna, evaluar la suficiencia y efectividad de las acciones implementadas para optimizar el consumo de bienes y servicios, la gestión de residuos, el reciclaje y el ahorro de agua y de energía de la entidad.

4. CONCLUSIÓN



A la fecha, está pendiente de aprobar la siguiente política de las diecinueve (19) adoptadas por la Entidad:

- Política compras y contratación pública

En aras de garantizar el cumplimiento de los planes de acción establecidos para cada una de las políticas adoptadas por la entidad, la Oficina de Control Interno realizará monitoreo periódico al comité de gestión y desempeño a fin de contribuir a la toma de decisiones y mejora continua de la Entidad.

- La Dimensión de Talento Humano potenció sus actividades de gestión para cada una de sus políticas. En los dos últimos periodos se ha mantenido sobre el 94% ya que ha venido desarrollando los procedimientos para el registro de conflictos de interés y análisis sobre las declaraciones de bienes y renta, con el fin de identificar zonas de riesgo estableciendo acciones preventivas que propendan por el mejoramiento continuo de la Entidad.

- La Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación descendió un 5,2% respecto de la vigencia 2020, sin embargo, su gestión en el cuatrienio alcanzó el 92,9% de implementación, impactado principalmente por la inefectiva ejecución del presupuesto, lo cual indica que no se cuenta con lineamientos específicos para la administración del riesgo (tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos) que afectan el logro de los objetivos institucionales. Se debe optimizar el uso de recursos, el desarrollo de los procesos y la asignación del presupuesto, orientada al cumplimiento de las metas propendiendo por una cultura de prevención y efectividad del gasto de acuerdo con las prioridades de los planes.

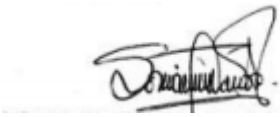
- La Dimensión de Gestión con Valores para Resultados ascendió un 24.2% en el cuatrienio, llegando al 99,4% de implementación que es abordada desde dos enfoques: el primero, está asociado a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la Entidad: “Ventanilla hacia adentro”, y el segundo, referente a la relación Estado – Ciudadano. A través de esta dimensión la Entidad realiza las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

- La Dimensión de Evaluación de Resultados se aborda desde tres (3) perspectivas a saber: La perspectiva Institucional, al interior de la entidad y desde la perspectiva del Plan Nacional de Desarrollo, asignadas desde el seguimiento y la evaluación a través de la actualización de indicadores que brinden suficiente información, evaluar el logro del resultado, gestión del riesgo y percepción de grupos de valor, adelantar ejercicios de autodiagnóstico y documentar los resultados, por lo anterior, se evidencia un avance del 15,3% durante el cuatrienio, llegando al 91% de implementación.

- La Dimensión de Información y Comunicación permite la operación interna de la Entidad, así como de la información externa, vinculada a la interacción con los ciudadanos contando con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales para garantizar un adecuado flujo de la información de acuerdo con lo previsto en la Ley General de Archivos y en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, por lo anterior, en los últimos dos períodos se ha mantenido sobre el 93%.

- La Dimensión de Gestión del Conocimiento en el cuatrienio ha permanecido sobre el 96%, a través de los ejes de generación y producción de conocimiento, herramientas para uso y apropiación como banco de datos, gestor documental, portales web, analítica institucional y cultura de compartir y difundir fortaleciendo de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión para el resultado con valores, Evaluación de resultados, Talento humano, Control interno e información y comunicación) en cuanto al conocimiento que genera o produce la Entidad, clave para su aprendizaje y su evolución.

- Por último, la Dimensión de Control Interno a través de sus cinco componentes establece acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, asegurando un ambiente y actividades de control, gestión del riesgo, información, comunicación y monitoreo y supervisión mediante el compromiso con integridad, consecución de objetivos, fortalecimiento del ambiente de control mediante el sistema de control interno a través de las líneas de defensa, implementa acciones para mitigar riesgos, evalúa controles, comunica oportunamente alertas y adelanta auditorías internas de gestión. Por lo anterior, se ha logrado una implementación del 94,5% de la dimensión.



SONIA MARITZA MACHADO CRUZ
Jefe Oficina Control Interno

Proyectó: Katherinne Michelle Díaz Pinilla – Contratista OCI
Copias: Miembros Comité de Gestión y Desempeño.