



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HÁBITAT
Unidad Administrativa Especial de
Servicios Públicos

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO DE NOVIEMBRE DE 2017 A MARZO DE 2018

En cumplimiento a lo señalado en el Artículo 09 de la Ley 1474 de 2011, se presenta informe pormenorizado de Control Interno correspondiente al periodo comprendido entre diciembre de 2017 y marzo de 2018., para lo cual se basó en verificar el nivel de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual conto en la primera fase con la aplicación del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG II, el cual la Entidad presento con satisfacción.

El siguiente paso fue aplicar las herramientas de autodiagnóstico diseñadas por Función Pública, las cuales permitirán a la UAESP desarrollar su propio ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura MIPG. A través de la aplicación de tales herramientas, nos permitirá determinar el estado de la gestión, sus fortalezas y debilidades, pero en especial tomar medidas de acción encaminadas a alinearnos a los requerimientos exigidos.

De acuerdo con lo anterior y después de verificar cada una de las respuestas enviadas por los líderes de los respectivos procesos de la Unidad, la Oficina de Control Interno se permite remitir el informe final con los resultados de la evaluación

METODOLOGIA

La Oficina de Control Interno, comedidamente solicito el diligenciamiento de forma primaria y a cada equipo de trabajo el diligenciamiento del archivo en formato Excel, el cual contiene preguntas de autodiagnóstico asociadas al (los) proceso (s) que lidera, para luego y por medio del auditor enlace, realizar las verificaciones respectivas que confirmen las respuestas dadas junto con su equipo de trabajo.

La Oficina de Control Interno realizó reuniones con cada líder de los procesos, con el fin de acompañar y aclarar dudas con respecto a los cuestionarios remitidos para realizar el autodiagnóstico. Aclaradas las dudas, los líderes de los procesos remitieron las respuestas durante el mes de febrero de 2018 a los correos iguarin@uaesp.gov.co y apabon@uaesp.gov.co, para su consolidación y análisis. Actualmente la Oficina Asesora de Planeación está elaborando el cuestionario asignado, por lo cual y de acuerdo con las auditorías realizadas durante el año 2017, la oficina de Control Interno contesto las preguntas asignadas a este proceso.

Así las cosas, la oficina de Control Interno remite el siguiente informe pormenorizado de control interno para su conocimiento:

1. DIMENSION TALENTO HUMANO.

1.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Después de realizar la evaluación de autodiagnóstico esta dimensión tuvo una calificación de 55.1, lo cual

indica que se encuentra en el nivel **Básico Operativo** (primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos).

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. El resultado de estas rutas es el siguiente:

- **Ruta de la Felicidad:** La Felicidad nos hace productivos.
 - La Unidad incluyó actividades de Innovación en el Plan de capacitación, pero no se alcanzaron a realizar en el año anterior.
 - Es importante incluir en el Plan de Bienestar temas como: Educación en artes y artesanías y Cambio organizacional.

Esta ruta nos indica que la Unidad debe trabajar más en los siguientes temas: Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual. La puntuación obtenida fue 54.

- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento.
 - La Unidad cuenta con información parcial acerca de las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical.
 - No se incluyeron los siguientes temas en el Plan de Capacitación: * Planificación, desarrollo territorial y nacional. * Relevancia internacional.

Esta ruta nos indica que la Unidad debe trabajar más en los siguientes temas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración. La puntuación obtenida fue 50.

- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos.
 - No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.
 - El Plan de Capacitación no incluyó el tema de Buen Gobierno.
 - El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta el tema Incentivos para los gerentes públicos.
 - No se adelantan actividades en el marco del Día del Servidor Público.

Esta ruta nos indica que la Unidad debe trabajar más en los siguientes temas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad. La puntuación obtenida fue 55.

- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien
 - En el manual de funciones y competencias no se encuentran algunas profesionales que son importantes para el cumplimiento de la gestión de la Unidad, por lo cual debe ajustarse.
 - Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total.
 - La entidad no ha participado en concursos para proveer vacantes en forma definitiva en los últimos años.
 - No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.

Esta ruta nos indica que la Unidad debe trabajar más en los siguientes temas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos. La puntuación obtenida fue 57.

- **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento.
 - Los contratistas representan proporcionalmente más del 30% de los funcionarios de planta.
 - Es importante que el proceso de Talento Humano realice estadísticas de retiro.

Esta ruta nos indica que la Unidad debe trabajar más en los siguientes temas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP. La puntuación obtenida fue 61.

1.2. Política de Integridad.

- Se pudo establecer que la Unidad viene trabajando en la publicación del Código de Ética, por disposiciones de la Función Pública, se realizaron cambios a este código y se estableció el código de integridad, el cual brinda unos plazos para su elaboración e implementación, los cuales se describen a continuación:

El decreto 118 de 27 de febrero de 2018 en la parte resolutive, artículo 2 párrafo transitorio, le indica a la Entidad que tendrán hasta el 30 de abril de 2018 para elaborar e incluir en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la vigencia, el plan de gestión de la integridad.

Así mismo, el Artículo 5o.- Transición. Indica que todas las entidades y organismos distritales dispondrán de seis (6) meses a partir de la entrada en vigor del presente decreto para dar cumplimiento a las disposiciones aquí establecidas.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HÁBITAT
Unidad Administrativa Especial de
Servicios Públicos

2. DIMENSION DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION.

2.1. Política de Planeación Institucional.

La Unidad Identifica su propósito fundamental (misión, razón de ser u objeto social) para el cual fue creada, los derechos que garantiza, los problemas y necesidades sociales que está llamada a resolver.

2.2. Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Publico.

2.2.1. Programación del Presupuesto.

- Los informes de austeridad indican que la Unidad no incurre en gastos innecesarios, actualmente el valor más representativo se encuentra en el concepto de mantenimiento, ya que se están realizando adecuaciones a la sede principal.

3. DIMENSION DE GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS.

3.1. Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.

- La Oficina Asesora de Planeación realiza reuniones periódicas con los gestores de calidad de los diferentes procesos, con el fin de identificar las mejoras respectivas a los procesos y procedimiento de la Unidad.

3.2. Política de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público.

- La Unidad obtuvo un 75.4 en el autodiagnóstico, pero al verificar las acciones evaluadas la calificación es de 100, ya que las demás preguntas son para el nivel nacional y no territorial.

3.3. Política Gobierno Digital: TIC para la gestión.

Se evidencia dificultades en el cumplimiento de las siguientes actividades en materia de monitoreo de la Estrategia de Gobierno en línea:

- Definición de un programa y/o estrategia de calidad de los componentes de información institucional.
- Seguimiento del programa y/o estrategia de calidad de los componentes de información definidos.
- Implementación de los controles de calidad de los datos en los sistemas de información.
- Definición de los indicadores y métricas para medir la calidad de los componentes de información.
- Ejercicios de diagnóstico y perfilamiento de la calidad de datos.

- Definición y aplicación metodologías para medir la calidad de los componentes de información.

3.4. Política de Seguridad Digital.

La Unidad evidencia debilidades frente a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, tales como:

- Falta asignación de presupuesto para la implementación del SGSI.
- Falta asignación de recurso humano altamente capacitado.
- Identificación de los controles adecuados.
- Definición de la implementación de las actividades o fases del SGSI.
- Compromiso por parte de la Dirección y Coordinadores en el apoyo activo al MSPI, mostrando su importancia para la entidad.

3.5. Política de Defensa jurídica.

- En el componente de Actuaciones Prejudiciales se evidencia que el Comité de Conciliación no efectúa seguimiento permanente a la gestión del apoderado externo sobre los procesos que se le hayan asignado. Los demás componentes se encuentran en un puntaje de 100.

3.6. Relación estado Ciudadano.

3.6.1. Política de Servicio al Ciudadano.

- Es importante que la Entidad cumpla con los términos legales para responder las peticiones y consultas.
- La entidad no dispone de mecanismos para recibir y tramitar las peticiones interpuestas en lenguas nativas o dialectos oficiales de Colombia, diferentes al español.

3.6.2. Política de Racionalización de tramites.

La Unidad debe asegurarse de cumplir las siguientes actividades, con el fin de mejorar su puntaje en la Política de Racionalización de Tramites:

- Identificar los trámites con mayor cantidad de quejas, reclamos y denuncias de los ciudadanos.
- Consultar a la ciudadanía sobre cuáles son los trámites más engorrosos, complejos, costosos, que afectan la competitividad, etc.
- Identificar los trámites que generan mayores costos internos en su ejecución para la entidad.

Con base en el análisis de estas variables la unidad debe priorizar los trámites a racionalizar en la vigencia 2018.

3.6.3. Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública.

- Es importante que la Unidad socialice los resultados del diagnóstico de la política de participación ciudadana al interior de la entidad.
- Divulgar el plan de participación ajustado a las observaciones recibidas por distintos canales, informando a la ciudadanía o grupos de valor los cambios incorporados con la estrategia que se haya definido previamente.
- Publicar los resultados consolidados de las actividades de participación, los cuales deberán ser visibilizados de forma masiva y mediante el mecanismo que empleó para convocar a los grupos de valor que participaron.
- Los reportes individuales diligenciados en los formatos internos deberán quedar a disposición del público.

3.6.4. Política de Gobierno Digital: TIC para servicios y TIC para Gobierno Abierto

- La Unidad no ha realizado ejercicios de rendición de cuentas soportados en medios electrónicos.
- La Unidad no ha realizado estrategias de participación ciudadana por medios electrónicos, tales como: (Formulación de la planeación, Formulación de políticas, programas y proyectos, ejercicios de innovación abierta para la solución de problemas relacionados con sus funciones, Promoción del control social y veedurías ciudadanas.
- La Unidad no ha realizado campañas para aumentar el uso de tramites en línea.
- La Unidad no emite certificaciones y constancias línea para los ciudadanos.

4. DIMENSION DE EVALUACION DE RESULTADOS.

4.1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

En esta evaluación, la Unidad tiene un comportamiento muy bueno, solo se recomienda que el proceso de comunicaciones difunda interna y externamente la información proveniente del seguimiento y la evaluación de desempeño institucional, ya que se evidencia que no existe tal información en la página web de la entidad.

4.2. Evaluación de indicadores y metas de gobierno de entidades nacionales.

No aplica.

4.3. Evaluación y seguimiento a los planes de desarrollo territorial -PDT.

La Unidad durante la vigencia 2017 ha cumplido con los indicadores y metas programadas en el Plan de

Desarrollo. Actualmente se cuenta con 13 mestas Plan de desarrollo, las cuales tienen buen comportamiento presupuestal y de gestión, obteniendo un promedio superior del 90% de cumplimiento.

5. DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

5.1. Recomendaciones para una adecuada gestión de la información y comunicación.

El componente de gestión de la información arroja un porcentaje del 50%, por lo cual es importante que la Unidad realice las siguientes actividades con el fin de cumplir al 100%:

- Definir claramente los acuerdos de nivel de servicio para los servicios tecnológicos prestados por terceros.
- Implementar herramientas de gestión para el monitoreo y generación de alarmas tempranas sobre la continuidad y disponibilidad de los servicios.
- Proyectar la capacidad de los servicios tecnológicos con que cuenta la entidad, para evitar caídas futuras y pérdida de información.

5.2. Política de Gestión Documental.

De acuerdo con la evaluación realizada la unidad obtuvo un 78.1% de cumplimiento en su Política de gestión Documental, siendo el componente tecnológico con un 56% el más débil, seguido con el componente documental con el 78%, por lo cual se recomienda:

- Se debe Implementar por parte de la Entidad los requisitos de integridad, autenticidad, inalterabilidad, disponibilidad, preservación y metadatos de los documentos electrónicos de archivo en el Sistema de Gestión de Documento Electrónico.
- Se debe elaborar y utilizar el Diagnóstico Integral de Archivos.
- Aprobar por parte de la Unidad la implementación y publicación del documento Sistema Integrado de Conservación – SIC.

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

- La entidad debe publicar en su página web, en el sitio de transparencia y acceso a la información las respuestas emitidas a las solicitudes de información presentadas por la ciudadanía.
- La Unidad debe construir, implementar y aprobar por medio de acto administrativo el Índice de información reservada y clasificada de la entidad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HÁBITAT
Unidad Administrativa Especial de
Servicios Públicos

- Es importante que la Unidad publique en su página web, el registro de Activos de la entidad en la sección de Transparencia y acceso a la información pública.
- Es importante que la Unidad publique en su página web, el Programa de Gestión Documental en la sección de Transparencia y acceso a la información pública.

6. DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

En la evaluación realizada para esta dimensión se evidencia un cumplimiento del 95%, ya que la Unidad ha realizado acciones dirigidas al componente de conocimiento, de las cuales se resaltan las siguientes:

- Se conoce por parte de los servidores el propósito, las funciones y el tipo de entidad, así mismo, se realiza planeación estratégica al interior de cada proceso.
- Se tiene el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y se publican en la página web los actos administrativos que se presentan en planta de personal.
- La Unidad realiza las campañas respectivas para que los funcionarios actualicen la información en el aplicativo SIDEAP.

7. DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO.

Esta dimensión obtuvo un 94.4% en su evaluación, lo que demuestra que las actividades asociadas a Control Interno se están realizando en la Unidad, pero es importante realizar las siguientes recomendaciones:

7.1. Ambiente de control.

- Se debe realizar evaluaciones de cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo.

7.2. Gestión de los riesgos institucionales.

- Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyan riesgos de fraude.
- Los supervisores e interventores de contratos deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas.

7.3. Actividades de Control.

- Diseñar e implementar las respectivas actividades de control. Esto incluye reajustar y comunicar políticas y procedimientos relacionados con la tecnología y asegurar que los controles de TI son adecuados para apoyar el logro de los objetivos.



- Asegurar que el personal responsable investigue y actúe sobre asuntos identificados como resultado de la ejecución de actividades de control.

7.4. Información y Comunicación.

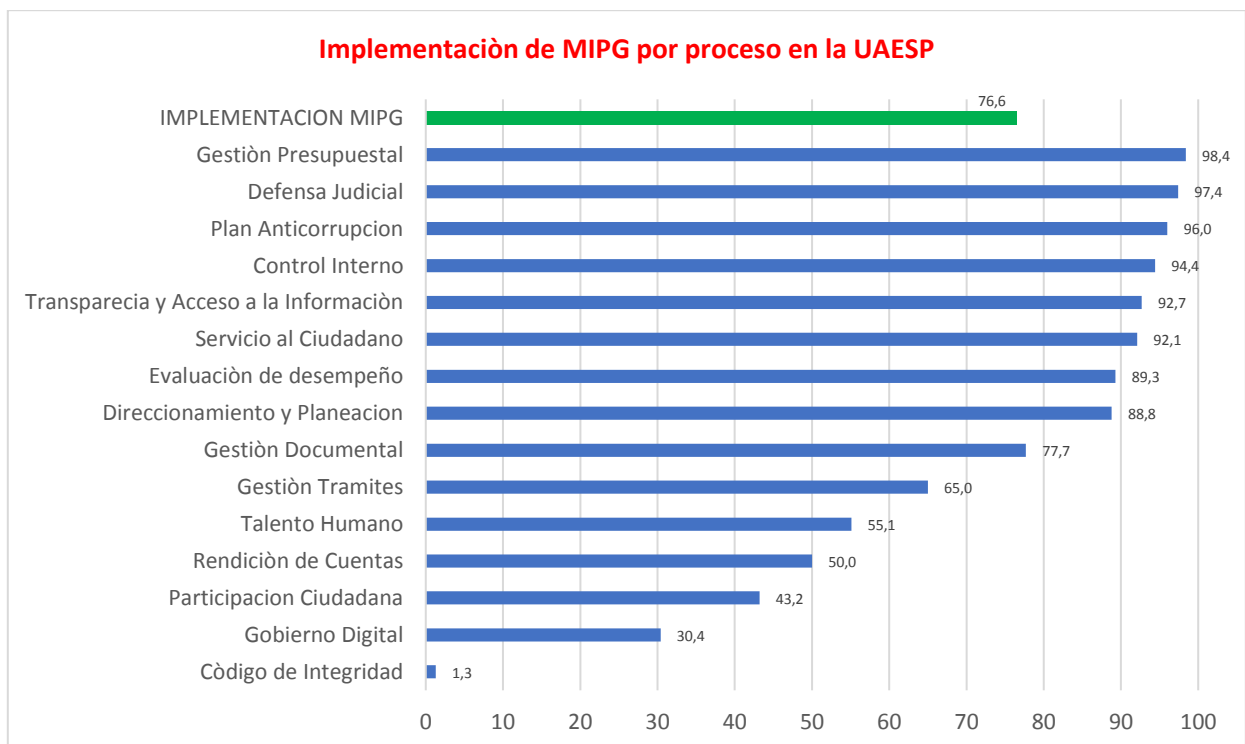
- Responder por la fiabilidad, integridad y seguridad de la información, incluyendo la información crítica de la entidad independientemente de cómo se almacene.
- Proporcionar información respecto a la integridad, exactitud y calidad de la comunicación en consonancia con las necesidades de la alta dirección.

7.5. Monitoreo o supervisión continua.

- Realizar autoevaluaciones continuas y evaluaciones independientes para determinar el avance en el logro de las metas, resultados y objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. De acuerdo con la evaluación de autodiagnóstico, se concluye que la UAESP se encuentra en un nivel de implementación del Modelo de Integración de Planeación y Gestión del 76.6%, teniendo los siguientes resultados de autodiagnóstico:





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

HÁBITAT

Unidad Administrativa Especial de
Servicios Públicos

2. Para la planificación del 2018 es importante incluir actividades que permitan cumplir con aspectos que conlleven a la implementación de MIPG, pero en especial, la alineación con el leguaje descrito en el modelo de transformación organizacional de la UAESP, ya que por ejemplo el MIPG establece 7 dimensiones, frente al modelo de la UAESP que establece 5, entre otros aspectos que puedan confundir o interpretar de forma inequívoca el propósito de uno y de otro.
3. Respecto al código de integridad, es importante en la implementación alinearlo con el deber descrito en el artículo 124 del Acuerdo Distrital 645 de 2016, frente al deber de *“...establecer en sus estatutos, o en las reglas que hagan sus veces, códigos de buen gobierno que incluyan, entre otros, los requisitos que deben cumplir los particulares o los servidores públicos para ser miembro de la junta directiva, consejo directivo, o el órgano de la entidad que haga sus veces”*.

Se recomienda estar atentos a los tiempos establecidos por el Decreto Distrital 118 del 27 de febrero de 2018, que le indica a la Entidad que tendrán hasta el 30 de abril de 2018 para elaborar e incluir en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la vigencia, el plan de gestión de la integridad. Así mismo, el Artículo 5º indica que todas las entidades y organismos distritales dispondrán de seis (6) meses a partir de la entrada en vigor del presente decreto para dar cumplimiento a las disposiciones aquí establecidas.

4. Es importante que la Unidad desarrolle actividades del Plan de Bienestar a modo propio, frente al Día del Servidor Público, actividades de integración o espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores públicos de la Unidad.

ANDRÉS PABÓN SALAMANCA

Jefe Oficina de Control Interno

Proyecto: Dimitri Guarín Muñoz – Profesional Universitario



CO16/7252



CO16/7253

