

RE: Informe resultados FURAG y PAYS

Andres Pabon Salamanca <andres.pabon@uaespdc.onmicrosoft.com>

Jue 22/07/2021 11:51 AM

Para: Francisco Jose Ayala Sanmiguel <francisco.ayala@uaesp.gov.co>; Luz Amanda Camacho Sanchez <luz.camacho@uaesp.gov.co>; Ruben Dario Perilla Cardenas <ruben.perilla@uaesp.gov.co>; Beltran Lopez, Cesar Mauricio <cesar.beltran@uaesp.gov.co>; Julian Camilo Amado Velandia <julian.amado@uaesp.gov.co>
CC: Ingrid Lisbeth Ramirez Moreno <ingrid.ramirez@uaesp.gov.co>; Alvaro Raul Parra Eraso <alvaro.parra@uaesp.gov.co>; Fredy Ferley Aldana Arias <fredy.aldana@uaesp.gov.co>; Hermes Humberto Forero Moreno <hermes.forero@uaesp.gov.co>; LUZ MARY PALACIOS CASTILLO <luz.palacios@uaesp.gov.co>; Jazmin Karime Florez Vergel <jazmin.florez@uaespdc.onmicrosoft.com>

Buenos días Dr. Francisco: en virtud de su solicitud, le informo que me reuní con los gestores de mi equipo de trabajo frente al MIPG y PAI, y el profesional especializado de la Oficina encargado de liderar la evaluación al Sistema de Gestión en la Unidad, para analizar los documentos allegados.

A continuación, presentamos las observaciones, resultado de reunión:

1. Consideramos que el informe de resultados es muy detallado (233 paginas) y muy juicioso, pero sugerimos que para próximas ocasiones se puede hacer un informe más ejecutivo, que vincule anexos para conocer detalles a necesidad del lector. Por ejemplo, el archivo de recomendaciones en Excel y el informe en Word al parecer se duplica, por ello sugerimos utilizar la estrategia de manejo anexo para optimizar y armonizar los documentos.

2. Sugerimos que el análisis debería considerar una metodología de priorización o abordaje basado en riesgos, ya que las recomendaciones del DAFFP, según aplicativo FURAG, se acercan a las 500 y faltan cerca de 100 días hábiles para culminar el 2021: consideramos que si no se prioriza, será difícil terminarlas en el tiempo que falta para cerrar el año.

Recomendamos enfocarse en lo crítico, es decir identificar políticas con más baja calificación y en nivel detalle, definir acciones que alimenten el PAYS.

3. En el formulario anexo, por ejemplo, la pregunta 414 no involucró la respuesta de las auditorías ejecutadas por la OCI; en el tema de riesgos también hay diferencias respecto a la realidad institucional (Contexto y política).

Al respecto, recomendamos para próximas ocasiones, hacer una mesa de validación de respuestas que incluya las 2das y 3eras líneas de defensa con el propósito de hacer unidad de criterio frente a las respuestas. Tal vez fue una de las causas por las cuales disminuyó el índice de la Entidad.

3. En el Plan, las acciones de deben ser estudiadas en forma más concienzuda, por ejemplo: desde el punto de vista legal o desde las prioridades actuales, la decisión de no priorizar el manual de funciones, o el enfoque de Entidad frene a la promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género).

En esos casos, podrían indicar el resultado del proceso actualizando el manual de funciones, y buscar, para otros casos, acciones que se están desarrollando desde el PAI, PAAC, entre otros, con e fin de armonizar los avances que se están ejecutando con el el plan de acción que se propone.

De forma especifica,

En la recomendación RCIN1: no hay coherencia entre la recomendación y la acción. La OCI no puede liderar la implementación de la metodología, podemos participar desde el punto de vista de asesoría y acompañamiento, pero por política y por normas internacionales de auditoría nuestro alcance no permite acciones de implementación, sino acompañarles en esa labor.

RCIN21 y RCIN22: Las recomendaciones suscitan por la falta de unidad de criterio al contestar el Formulario, y que no fueron calificados adecuadamente; para estas, la acción es conformar una mesa de validación por parte de las 2 y 3 línea de defensa previo a la respuesta definitiva del FURAG

RCIN23: La acción propuesta es capacitar al equipo auditor de la Unidad en esa norma técnica, para poder incluirla de forma específica en una auditoría al Servicio al Ciudadano o SG SST, dado que la verificación se hace de forma indirecta desde el enfoque de SG SST en evaluaciones de puestos de trabajo en las sedes de la Unidad.

RCIN31, RCIN32, RCIN34 No hay coherencia entre la recomendación y el análisis descrito.

En la fila 520 se habla de participación: se propone abordarla desde la percepción (Encuesta grupos de valor); sin embargo, debería armonizarse con las acciones que se lideran con el equipo de trabajo de participación.

4. Revisar el formulario FUARAG diligenciado (y que se anexó) y validar que las políticas e items detallados y priorizados esten armonizados en el PAYS, por ejemplo:

<p>16. El Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:</p> <p>Selección múltiple Código: GTH03</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="radio"/> Inducción y reintroducción <input checked="" type="radio"/> Capacitación <input checked="" type="radio"/> Bienestar <input checked="" type="radio"/> Incentivos <input checked="" type="radio"/> Provisión de empleos vacantes <input type="radio"/> Promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) <input checked="" type="radio"/> Seguridad y salud en el trabajo <input type="radio"/> Evaluación de desempeño <input type="radio"/> Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores <input type="radio"/> Clima organizacional <input type="radio"/> Actualización de la información en el SIGEP <input checked="" type="radio"/> Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados <input type="radio"/> Programa de desvinculación asistida por otras causales <input type="radio"/> Ninguno de los anteriores <p>Evidencia: Plan estratégico de Talento Humano donde se evidencia su articulación. http://www.uaesp.gov.co/transparencia/planeacion/planes/plan-estrategico-talento-humano-2020-2023</p>	<p>Ajustar el PETH, analizando el incluir los demas criterios establecidos en el FUARG (Considerando que si los pregunta es por que deberían hacer parte del plan)</p>
<p>31. ¿Qué mecanismos emplea la entidad para seleccionar a los gerentes públicos y/o los empleos de libre nombramiento y remoción?</p> <p>Selección múltiple Código: GTH16</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Grupo de meritocracia de Función Pública <input type="radio"/> Empresas privadas de selección y reclutamiento de personal o cazatalentos (head-hunters) <input type="radio"/> Universidades <input type="radio"/> Área de talento humano de la entidad <input type="radio"/> Otro. ¿Cuál? <input checked="" type="radio"/> No emplea ningún mecanismo 	<p>Reconocer las acciones del DASC, o el analisis que hace el equipo de trabajo de talento humano o tomar una politica institucional.</p>
<p>62. Frente al control y gestión de los conflictos de interés, la entidad ha:</p> <p>Selección múltiple Código: INT05</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Implementado canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés <input type="radio"/> Implementado canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés <input type="radio"/> Incluido en los procesos de gestión del talento humano actividades para la prevención de conflictos de interés <input checked="" type="radio"/> Ninguna de las anteriores 	<p>Reconocer los canales de denuncia, o implementarlos</p>
<p>36. La inducción para gerentes públicos en la entidad se hace de manera:</p> <p>Selección múltiple Código: GTH21</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Virtual <input type="radio"/> Presencial con la ESAP 	<p>Incluir una politica institucional I respecto.</p>

<p><input type="radio"/> Directamente en la entidad</p> <p><input checked="" type="radio"/> No hace inducción a gerentes públicos</p> <p>Evidencia: NO APLICA</p>	
	<p>Gestionar la aprobación, socialización e implementación</p>
<p>165. ¿La entidad se cerciora que los proveedores y contratistas cumplan con las políticas de ciberseguridad internas?</p> <p>Selección única Código: SDI20</p> <p><input type="radio"/> Sí, y cuenta con las evidencias:</p> <p><input checked="" type="radio"/> No</p> <p>Evidencia: NA</p>	<p>Reconocer las políticas del MSPI, obligaciones contractuales generales, o implementarlas.</p>
<p>113. Con respecto a los indicadores de implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) en la entidad:</p> <p>Selección única Código: GDI25</p> <p><input type="radio"/> Los indicadores están definidos, aprobados e implementados, y se actualizan mediante un proceso de mejora continua</p> <p><input type="radio"/> Los indicadores están definidos, aprobados e implementados</p> <p><input type="radio"/> Los indicadores están definidos y aprobados por el comité de gestión y desempeño institucional, pero no están implementados</p> <p><input type="radio"/> Los indicadores están definidos, pero no han sido aprobados por el comité de gestión y desempeño institucional</p> <p><input checked="" type="radio"/> No ha definido indicadores para medir la eficiencia y eficacia de la implementación del MSPI en la entidad</p>	<p>Definir indicadores y asociarlos al proceso</p>
<p>205. ¿Cuáles de los siguientes indicadores de medición y seguimiento del desempeño son calculados y utilizados por la entidad en el marco de su política de servicio al ciudadano?</p> <p>Selección múltiple Código: SEC10</p> <p><input checked="" type="radio"/> Indicadores que midan la satisfacción ciudadana</p> <p><input type="radio"/> Indicadores que midan las características y preferencias de los ciudadanos</p> <p><input type="radio"/> Indicadores que midan el tiempo de espera</p> <p><input type="radio"/> Indicadores que midan el tiempo de atención</p> <p><input checked="" type="radio"/> Indicadores que midan el uso de canales</p> <p><input checked="" type="radio"/> Otra. ¿Cuál? percepción ciudadana: http://www.uaesp.gov.co/transparencia/instrumentos-gestion-informacion-publica/Informe-pqr-denuncias-solicitudes</p> <p><input type="radio"/> Ninguno de los anteriores</p>	<p>Considerar implementar otros indicadores en servicio al ciudadano</p>
<p>214. La entidad cuenta con programas de cualificación en atención preferencial e incluyente a:</p> <p>Selección múltiple Código: SEC20</p> <p><input type="radio"/> Personas en condición de discapacidad visual</p> <p><input type="radio"/> Personas en condición de discapacidad auditiva</p> <p><input type="radio"/> Personas en condición de discapacidad múltiple (ej. Sordo ceguera)</p> <p><input checked="" type="radio"/> Personas en condición de discapacidad física o con movilidad reducida</p> <p><input type="radio"/> Personas en condición de discapacidad psicosocial</p> <p><input type="radio"/> Personas en condición de discapacidad intelectual</p> <p><input type="radio"/> Menores de edad y niños</p> <p><input checked="" type="radio"/> Adultos mayores</p> <p><input checked="" type="radio"/> Mujeres en estado de embarazo o de niños en brazos</p> <p><input type="radio"/> Personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad</p> <p><input type="radio"/> Ninguno de los grupos de valor anteriormente mencionados, pero sí en temas de servicio al ciudadano</p> <p>Evidencia: Contamos con módulos tipo banco, los cuales cuentan con las medidas normativas para que cualquier tipo de persona, inclusive con movilidad reducida pueda ingresar a las instalaciones de la entidad. No hay un programa específico, pero sí existe el <u>protocolo para dar prioridad a los adultos mayores y mujeres embarazadas.</u></p>	<p>Definir estrategias de atención a otros grupos, o reconocer que en página WEB se ha avanzado en temas de accesibilidad y que estos se articulan</p>

Gracias por su atención y cualquier inquietud con gusto la atenderemos.

Cordialmente,

**ANDRES PABON SALAMANCA**

Jefe de Oficina

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP

HÁBITAT – Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Teléfono: (571) 3 580 400 Ext: 1200 - 1205

www.uaesp.gov.co - <http://intranet.uaesp.gov.co/intranet/>

IMPORTANTE: En caso de que su buzón de correo institucional UAESP reciba esta comunicación en horas no hábiles, favor tenerla por recibida a partir del inicio de su jornada laboral ordinaria o de actividades contractuales, y tramitarla en el curso de las mismas, en la forma y plazo que se indique o corresponda normativamente.

ADVERTENCIA: Este documento, sus anexos y contenidos son propiedad de la UAESP, puede contener información privilegiada, confidencial o sensible. Por lo tanto, su uso indebido o para propósitos ajenos al ejercicio funcional o contractual suscrito con la entidad se encuentra prohibido por la legislación vigente. La UAESP, no asumirá responsabilidad ni su institucionalidad se verá comprometida si la información u opinión(es) contenidos en este correo no están directamente relacionados con las funciones o actividades de quien lo envía, o no están acordes a los mandatos legales y constitucionales que le fueron establecidos. El acceso al contenido de este correo por persona diferente al destinatario no está autorizado por la UAESP. El que de forma irregular o ilícita sustraiga, oculte, extravíe, destruya, intercepte, controle o impida esta comunicación, antes de llegar a su destinatario, estará sujeto a las sanciones penales correspondientes. Los servidores o contratistas del Estado que reciban este mensaje están obligados a asegurar y mantener la confidencialidad de la información en él contenida y en general, a cumplir con los deberes de custodia, cuidado, manejo y demás determinados en la ley. Si por error recibe este mensaje, le solicitamos enviarlo de vuelta a la UAESP a la dirección del emisor y borrarlo de sus archivos electrónicos o destruirlo.

De: Francisco Jose Ayala Sanmiguel <francisco.ayala@uaesp.gov.co>

Enviado: sábado, 17 de julio de 2021 2:51 p. m.

Para: Luz Amanda Camacho Sanchez <luz.camacho@uaesp.gov.co>; Ruben Dario Perilla Cardenas <ruben.perilla@uaesp.gov.co>; Beltran Lopez, Cesar Mauricio <cesar.beltran@uaesp.gov.co>; Julian Camilo Amado Velandia <julian.amado@uaesp.gov.co>; Andres Pabon Salamanca <andres.pabon@uaespdc.onmicrosoft.com>

Cc: Ingrid Lisbeth Ramirez Moreno <ingrid.ramirez@uaesp.gov.co>; Alvaro Raul Parra Eraso <alvaro.parra@uaesp.gov.co>; Fredy Ferley Aldana Arias <fredy.aldana@uaesp.gov.co>; Hermes Humberto Forero Moreno <hermes.forero@uaesp.gov.co>; LUZ MARY PALACIOS CASTILLO <luz.palacios@uaesp.gov.co>; Jazmin Karime Florez Vergel <jazmin.florez@uaespdc.onmicrosoft.com>

Asunto: Informe resultados FURAG y PAYS

Buenas tardes Directora y Subdirectores SAF, SAL y Jefes TICS, OACRI, OCI.

Me permito allegar informe realizado por OAP sobre los resultados obtenidos por la entidad en la medición del FURAG para el año 2020 (anexo en word).

Los resultados por política de MIPG e índice se pueden consultar en la siguiente página, filtrado por municipio y entidad:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Como se puede observar, los resultados son ofrecidos por dimensión, política MIPG e índice detallado por política (subtemas). Sin embargo el FURAG no ofrece la calificación por pregunta, por lo que no es posible determinar la calificación con base a los resultados obtenidos por la respuesta dada a cada pregunta. Esto responde a un modelo matemático específico para calificación que tiene el FURAG.

Igualmente el FURAG, a partir de las respuestas dadas, arroja una serie de recomendaciones por política .

El informe realizado por la OAP buscó establecer una relación entre las respuestas dadas por la Unidad (se anexa archivo en pdf) y las recomendaciones por política (sen anexa archivo en excel), a fin de interpretar las posibles causas de la calificación y con ello, los problemas y acciones de mejora que debería abordar la entidad en lo que resta el 2021 para mejorar su calificación en la próxima medición.

Igualmente, partiendo de lo anterior, se allega un Plan de Acción y Sostenibilidad del MIPG (PAYs) que contiene dichas acciones. Este PAYs resulta ser una reformulación del Plan de Acción de MIPG aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de inicios en Enero (CIGD). El PAYs ha sido trabajado previamente desde OAP con sus equipos.

Estas acciones deben ser adelantadas principalmente por los procesos estratégicos y de apoyo de la entidad, es decir los que tienen a cargo SAF, SAL, OAP, TICS, OACRI, OCI. En consecuencia, les solicito por favor allegar sus observaciones al informe y el PAYs a mas tardar el viernes 23 de julio, ya que estos deben ser presentados y/o aprobados ante el próximo CIGD.

Igualmente se allega la información a los Subdirectores de las áreas misionales , por ser de interés para toda la entidad.

Saludos cordiales,

F. Ayala S.
JOAP.

IMPORTANTE: En caso de que su buzón de correo institucional UAESP reciba esta comunicación en horas no hábiles, favor tenerla por recibida a partir del inicio de su jornada laboral ordinaria o de actividades contractuales, y tramitarla en el curso de las mismas, en la forma y plazo que se indique o corresponda normativamente.

ADVERTENCIA:

Este documento, sus anexos y contenidos son propiedad de la UAESP, puede contener información privilegiada, confidencial o sensible. Por lo tanto, su uso indebido o para propósitos ajenos al ejercicio funcional o contractual suscrito con la entidad se encuentra prohibido por la legislación vigente. La UAESP, no asumirá responsabilidad ni su institucionalidad se verá comprometida si la información u opinión(es) contenidos en este correo no están directamente relacionados con las funciones o actividades de quien lo envía, o no están acordes a los mandatos legales y constitucionales que le fueron establecidos. El acceso al contenido de este correo por persona diferente al destinatario no está autorizado por la UAESP. El que de forma irregular o ilícita sustraiga, oculte, extravié, destruya, intercepte, controle o impida esta comunicación, antes de llegar a su destinatario, estará sujeto a las sanciones penales correspondientes. Los servidores o contratistas del Estado que reciban este mensaje están obligados a asegurar y mantener la confidencialidad de la información en él contenida y en general, a cumplir con los deberes de custodia, cuidado, manejo y demás determinados en la ley. Si por error recibe este mensaje, le solicitamos enviarlo de vuelta a la UAESP a la dirección del emisor y borrarlo de sus archivos electrónicos o destruirlo.

IMPORTANTE: En caso de que su buzón de correo institucional UAESP reciba esta comunicación en horas no hábiles, favor tenerla por recibida a partir del inicio de su jornada laboral ordinaria o de actividades contractuales, y tramitarla en el curso de las mismas, en la forma y plazo que se indique o corresponda normativamente.

ADVERTENCIA:

Este documento, sus anexos y contenidos son propiedad de la UAESP, puede contener información privilegiada, confidencial o sensible. Por lo tanto, su uso indebido o para propósitos ajenos al ejercicio funcional o contractual suscrito con la entidad se encuentra prohibido por la legislación vigente. La UAESP, no asumirá responsabilidad ni su institucionalidad se verá comprometida si la información u opinión(es) contenidos en este correo no están directamente relacionados con las funciones o actividades de quien lo envía, o no están acordes a los mandatos legales y constitucionales que le fueron establecidos. El acceso al contenido de este correo por persona diferente al destinatario no está autorizado por la UAESP. El que de forma irregular o ilícita sustraiga, oculte, extravié, destruya, intercepte, controle o impida esta comunicación, antes de llegar a su destinatario, estará sujeto a las sanciones penales correspondientes. Los servidores o contratistas del Estado que reciban este mensaje están obligados a asegurar y mantener la confidencialidad de la información en él contenida y en general, a cumplir con los deberes de custodia, cuidado, manejo y demás determinados en la ley. Si por error recibe este mensaje, le solicitamos enviarlo de vuelta a la UAESP a la dirección del emisor y borrarlo de sus archivos electrónicos o destruirlo.