

Innovamos para mejorar

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO
MARZO A JUNIO DE 2018 CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL
LEY 1471 DE 2011**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Es importante tener en cuenta que a junio no se había nombrado Jefe de Oficina de Control interno; sin embargo se trabajó en los siguientes aspectos:

Se elaboró la resolución por medio de la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se conforma el comité institucional de Gestión y Desempeño CIGD en la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga.

Se está realizando el auto diagnóstico MIPG de gestión de los 15 formatos, complementándolos con el plan de acción de cada uno de ellos.

COMPONENTE DEL TALENTO HUMANO

En la actualidad un funcionario de carrera, esta comisionado para ejercer las funciones de profesional universitario (contador) y tesorero General encargado, ya que es la única funcionaria de carrera administrativa en la caja, que cumple con los requerimientos y requisitos para ejercer dicho cargo; las funciones de los demás cargos que están vacantes se redistribuyeron entre los funcionarios que laboran actualmente; esto conlleva a saturación de procesos que implica un desgaste administrativo; lo anterior en espera de una reestructuración para crear o suprimir dependencias y racionalizar los procesos, procedimientos y tareas.

CARGO	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	ESTADO ACTUAL
Subdirector Administrativo	Libre Nombramiento y Remoción	68	24	Vacante
Subdirector Jurídico	Libre Nombramiento y Remoción	70	24	Vacante
Subdirector Financiero	Libre Nombramiento y Remoción	68	24	Vacante
Profesional Universitario- Atención al Ciudadano	Libre Nombramiento y Remoción	219	25	Vacante
Tesorerera General	Libre Nombramiento y Remoción	201	24	Vacante
Técnico Administrativo	Carrera Administrativa	314	25	Vacante
Secretario Ejecutivo	Libre Nombramiento y Remoción	425	25	Vacante
Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa	407	24	Vacante Temporal

El Decreto 1083 de 2015 señala la provisión de vacantes definitivas en los empleos de libre nombramiento y remoción los cuales deben ser provistos mediante nombramiento o encargo. Respecto a la forma de proveer las vacantes temporales o definitivas de empleos que la ley ha considerado como de libre nombramiento y remoción la ley 909 de 2004 señala en caso de vacante definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Innovamos para mejorar

Los funcionarios de planta en libre nombramiento y remoción fueron evaluados mediante los formatos establecidos para tal fin.

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

La ARL POSITIVA, realizo Inspección, evaluación de los resultados en términos de Gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo y seguimiento al Sistema de SST de la Entidad a corte 31 de Diciembre del año 2017, donde se arrojó una calificación global: ALTA y refleja un Concepto final de ejecución por programa EXCELENTE, con un porcentaje del 96.9%, garantizando el cumplimiento, no solo con la ley sino con la protección del empleado.

En el primer semestre del 2018 no se contrató profesional en esta área pero se proyectó la contratación en el segundo semestre, a fin de continuar con el seguimiento y actualización del Sistema de la vigencia 2018, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 del 2017.

Este año se recibió visita en junio 27 por parte de la Alcaldía Municipal, a fin de evaluar el primer semestre de la presente vigencia, el cual se obtuvo un puntaje del 57% sobre 100%.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El primer semestre se recibió capacitación por parte de ARL positiva en temas de:

CAPACITACIÓN EN INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO, con la finalidad de descubrir todos los factores que intervienen en la génesis de los mal llamados "accidentes", buscando causas y no culpables.

CAPACITACION EN RIESGO BIOMECÁNICO, PSICOSOCIAL Y BIOLÓGICO.

CAPACITACIONES EN ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES. Investigación de Accidentes de trabajo, taller de Investigación de incidentes y accidentes de trabajo y capacitación en pausa activa e higiene postural.

CAPACITACIÓN CONCEPTOS PAUTAS ACTIVAS E HIGIENE POSTURAL: A fin de afianzar los conceptos relacionados con Pausas Activas e Higiene Postural, con la finalidad de corregir y manejar una adecuado higiene postural y tomar acciones educativas en desordenes musculo esqueléticos y su prevención, dentro del programa DME.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

La Caja de Previsión Social Municipal se apoya teniendo en cuenta con su manual de operaciones o listado maestro en donde se identifican los procesos, procedimientos, regulaciones para la ejecución de las diferentes actividades asignadas a cada dependencia.

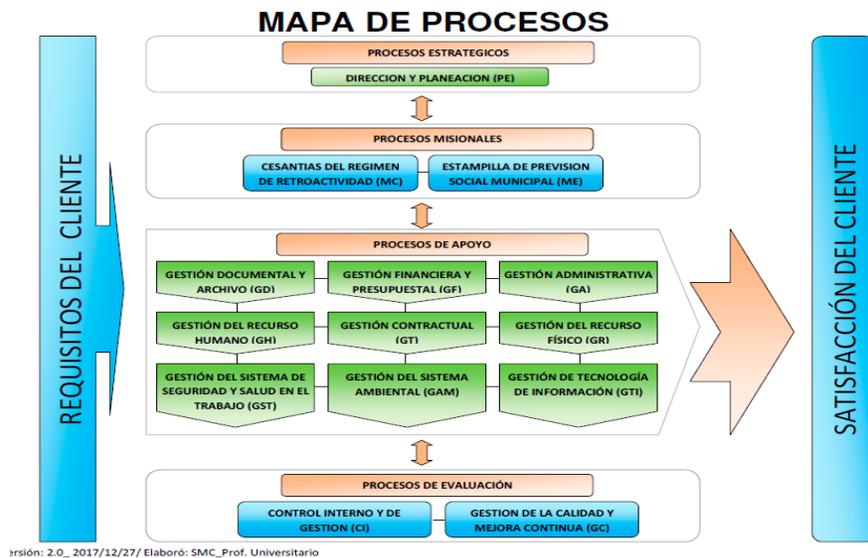
Innovamos para mejorar

La ejecución del Plan Anticorrupción y atención al ciudadano se viene desarrollando de manera progresiva mediante el cumplimiento de las acciones establecidas en cada uno de sus componentes; Gestión del Riesgo, Racionalización de Caja.

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

La Entidad, cuenta con un MAPA DE PROCESOS, actualizado en la V2, dentro del Sistema de Gestión de la Calidad, con el objetivo de definir claramente los procedimientos, responsabilidades y actividades necesarias para poner en marcha el nuevo modelo de gestión de la CAJA, asegurando los resultados esperados, buscando siempre el mejoramiento continuo a nivel institucional.

La Caja de Previsión Social se actualizó en el sistema de Gestión de la calidad bajo las normas técnicas NTCGP1000:2009 e ISO 9001:2015



INDICADORES DE GESTIÓN

Para cada uno de los planes de Acción, se tiene establecido indicador y hoja de vida del indicador como mecanismos de seguimiento y medición del proceso que se realice dentro del Sistema de Gestión de Calidad, y registrados en el Tablero de Indicadores que contienen las variables de **indicador** que se utilizarán para efectuar el calcula y la medición del mismo. Así mismo especifica dentro de su contexto, la política, objetivo de calidad, nombre del indicador, formula de medición, meta, proceso, frecuencia y responsable. Este tablero esta publicado en la red interna de la entidad.

Innovamos para mejorar

COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

- Se actualizo el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.
- Se adelantó la actualización del Mapa de Riesgo de la Entidad.
- Se actualizo Plan Anual de Adquisiciones

COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Cada Empleado cumple con sus funciones, además de las asignadas ya que como se evidencia la planta de personal esta reducida; la autoevaluación se da cada día en procesos que desarrolla cada uno de los funcionarios, cumpliendo con los fines de mejorar su desempeño, al encontrar más responsabilidades y autocontrol de las actividades que ejecuta, como una forma recurrente de actuación que le imprime la calidad a su trabajo, acertando en el alcance de los objetivos Institucionales y el cumpliendo el plan de acción propuesto.

COMPONENTE AUDITORIA INTERNA:

De acuerdo a los plazos y parámetros establecidos por la Contaduría General de la Nación, y la Contraloría municipal, se ha realizado la respectiva rendición de informes.

El Informe ejecutivo anual a la DAF, se presentado acorde con el nuevo esquema establecido.

Se presentó a la Contaduría General de la Nación, el informe de Control Interno Contable de acuerdo a los parámetros establecidos.

Se presentó avance del plan de mejoramiento ante la Contraloría Municipal de la vigencia 2016.

EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La Caja de Previsión Social Municipal cuenta con canales de información virtual como las redes sociales y la página web, los cuales permiten la interacción con los usuarios; a partir de las políticas fijadas en materia de información y comunicación establecerá mecanismos internos y externos para recopilar y socializar la información generada.

GESTION DOCUMENTAL Y ARCHIVO

En el 2017 se adelantó la digitalización del archivo de gestión correspondiente a los expedientes de las cesantías de cada uno de los afiliados adscritos a la Caja de previsión. Esta información se encuentra en un disco duro externo, a espera de ser migrada al módulo GMA_ECO por parte de los administradores del sistema de información.

Innovamos para mejorar

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dada la situación actual por la que atraviesa la Caja de Previsión Social Municipal, se sugiere que se lleve a cabo el proceso de Reestructuración, basada en la elaboración de un Estudio Técnico que fundamente y justifique el proceso del cambio y sostenibilidad de la misma.

Exigir al responsable que corresponda, culmine con el proceso de migración de la información documental al modulo GMA_ECO, teniendo en cuenta la importancia de protección de la información.

Continuar con el proceso de implementación del Modelo de Integrado de planeación y Gestión MIPG Con el fin de fortalecer los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de la Entidad.

Elaboro: **MARGARITA MONSALVE DE SALAZAR**

Jefe Oficina de Control Interno

Fecha: agosto 05 del 2018