

INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA DE JULIO A OCTUBRE DE 2018

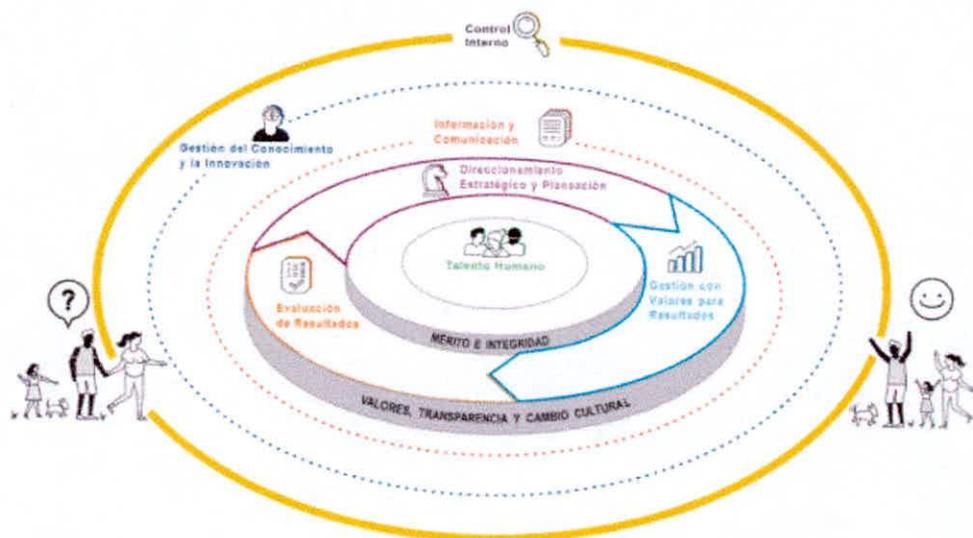
INTRODUCCION

Con la promulgación del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, se complementa el Modelo Estándar de Control Interno con el Modelo Integrado de Gestión, a través del cual se efectuará su actualización. Para ello; “la Función Pública, previa aprobación del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, podrá actualizar y modificar los lineamientos” en la Entidad.

Si bien el MECI presenta una evolución desde la creación del Sistema de Control Interno con la Ley 87 de 1993, su esencia permanece alrededor de los elementos fundamentales como son, el factor humano, la planeación estratégica, evaluación a partir de resultados y el flujo de información y comunicación como soporte de las actividades dirigidas a la consecución de objetivos enmarcados en la misión de la Entidad.

EVOLUCIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

Gráfico 1. Dimensiones Operativas MIPG



Fuente:Elaboración Propia

Este informe se continúa presentando bajo la estructura del Modelo MECI, enfocado en la séptima dimensión de control interno dentro de MIPG.

Institucionalidad

De acuerdo con lo previsto en el Decreto 648 y 1499 de 2017, La Caja de Previsión Social Municipal actualizó los actos administrativos relacionados con la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión mediante Resolución No 159 de 21 de junio de 2018 y desarrollo las siguientes acciones en el periodo evaluado

Innovamos para mejorar

INFORME PORMENORIZADO DE JULIO-OCTUBRE 2018

| ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO – MIPG - V2. | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|---|
| DIMENSION | Talento Humano | Direccionamiento Estratégico y Planeación | Gestión con Valores para el Resultado | Evaluación de Resultados | Información y Comunicación | Gestión del Conocimiento | Control Interno |
| ASPECTO | | | | | | | |
| Responsables asignados | Director Gral Director Adtivo y Financiero. | Director Geral Director Adtivo y Financiero. | Director Gral Director Adtivo y Financiero. | Director Gral Director Adtivo y Financiero. | Director Gral Director Adtivo y Financiero. | Director Gral Director Adtivo y Financiero. | Director General Jefe Control interno. |
| Autodiagnóstico | Se Aplicó | Se Aplicó | Se Aplicó | Se Aplicó | Se Aplicó | Se Aplicó | Se Aplicó |
| Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas | Se analizaron analizado las brechas frente a la Política Nacional de Talento Humano. No se encuentra adoptada la política. | Se analizaron las brechas frente a la Política Nacional de Direccionamiento o Estratégico y de Gestión. No se encuentra adoptada la política. | Se analizaron las brechas frente a la Política Nacional de Gestión con Valores para el Resultado. No se encuentra adoptada la política. | Se analizaron las brechas frente a la Política Nacional de Evaluación de Resultados. No se encuentra adoptada la política. | Se analizaron las brechas frente a la Política Nacional de Información y Comunicación No se encuentra adoptada la política. | Se analizaron las brechas frente a la Política Nacional de Gestión del conocimiento. No se encuentra adoptada la política. | No se ha adoptado la Política Nacional mediante acto administrativo, pero se están definiendo en las diferentes líneas de defensa de la entidad. Es necesario fortalecer el ambiente de control a partir del desarrollo de todas y cada una de las dimensiones del modelo integrado de planeación y gestión. Otro aspecto importante de fortalecer la gestión del riesgo de la entidad, mediante un adecuado tratamiento y como herramienta gerencial. Se hace necesario actualizar el MECI para integrarlo con el MIPG V2. |
| Cronograma para la implementación o proceso de transición Planes de mejora para la implementación o proceso de transición | Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 02 de COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos. | Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 02 de COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos. | Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 02 de COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos. | Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 02 de COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos. | Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 02 de COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos. | Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 02 de COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos. | Se elaboro e Plan de Acción, aprobado en Acta 02 de COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos. |
| Avances acordes al cronograma y planes de mejora | No existen avances. | No existen avances. | No existen avances. | No existen avances. | No existen avances. | No existen avances. | No existen avances. |

Innovamos para mejorar

INFORME PORMENORIZADO DE JULIO-OCTUBRE 2018

RECOMENDACIONES:

- ❖ Definir y asignar en personas idóneas las responsabilidades para la gestión de los riesgos institucionales y del control de acuerdo a la última guía metodológica.
- ❖ Adoptar e implementar el Código de Integridad el cual deberá hacer parte del engranaje de la entidad, con su inclusión en el componente de Política de Talento Humano y posteriormente continuar con las actividades de promoción, implementación y apropiación del Código de Integridad del Sector Público.
- ❖ Ejecutar los planes de acción por cada una de las dimensiones que componen el modelo a partir de los resultados del FURAG II y las Herramientas de autodiagnóstico de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y gestión.
- ❖ Asumir la responsabilidad y el compromiso por parte de la Alta Dirección en el establecimiento de los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos del SCI. con el fin de asegurar la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional
- ❖ Seguir con la capacitación socialización sensibilización de MPIG en cada uno de sus componentes
- ❖ Dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 y al Decreto 648 del 2017.
- ❖ Actualizar el manual de políticas contables de acuerdo a la resolución 484 de 17 de octubre 2017 de la CGN



MARGARITA MONSALVE DE SALAZAR
Jefe Oficina de Control Interno CPSM