

CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIP	Folios: 1
Vigencia: 2024	Anexos: 0
Radicado No.: Radicado No.: 0000699	
Fecha de Radicado: 04/DIC/2024 08:48 AM	
Remitente: Control Interno - Leon Villalba Nubia Esther	
Destinatario: Oficinas: 100	
Asunto: Informe	
Radicador: JANNETH	



COMUNICACIÓN

FECHA: Bucaramanga, noviembre 29 de 2024

PARA: Dra. SONYA ALEJANDRA SERRANO RUEDA
Directora General

Dra. ADRIANA ALEXANDRA CARREÑOSANCHEZ
Subdirectora Administrativa

DE: NUBIA ESTHER LEON VILLALBA
Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE CONOCIMIENTO E INNOVACION DE LA ENTIDAD DEL 1 DE ENERO AL 31 DE OCTUBRE DE 2024.

Cordial saludo:

Con mi atento saludo, remito a su despacho, el informe de seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno, a la Política De Conocimiento e Innovación de la entidad del 1 de enero al 31 de octubre de 2024, el cual genero el siguiente reporte:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Recomendación:

Para dar continuidad a la innovación del conocimiento de la Caja de Previsión Social Municipal, se sugiere desarrollar una estrategia que permita que el conocimiento clave no se pierda cuando los servidores públicos se retiran o jubilan, esto incluye la creación documentada detallada de cada puesto de trabajo que favorezcan el traspaso del conocimiento a nuevos funcionarios.

Conclusión:

Se concluye que la Caja de Previsión Social Municipal ha realizado avances significativos en la innovación del conocimiento orientada a crear un entorno favorable para la innovación, potenciado en el uso del conocimiento institucional y mejorando la capacidad de adaptación a los cambios y necesidades de la entidad. Estas acciones no solo buscan mejorar la eficiencia interna sino establecer alianzas que enriquecen el capital intelectual de la entidad

promoviendo soluciones innovadoras que benefician a los afiliados y a la ciudadanía en general.

El Informe será publicado en la página web de la entidad.

Cordialmente,



NUBIA ESTHER LEON VILLALBA
Jefe de Oficina de Control Interno

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE CONOCIMIENTO E INNOVACION

OFICINA PRODUCTORA	SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
FECHA	NOVIEMBRE 29 DE 2024
PROCESO	SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE CONOCIMIENTO E INNOVACION
PERIODO	DEL 01 DE ENERO AL 31 DE OCTUBRE DE 2024

1. INTRODUCCIÓN:

La Caja de Previsión Social Municipal, conforme a sus funciones y objetivos estratégicos, ha adoptado una Política de Innovación y Conocimiento con el fin de fomentar la creatividad, la mejora continua y el desarrollo de capacidades organizacionales. Esta política tiene como enfoque central la generación, gestión y transferencia de conocimiento, así como la implementación de procesos innovadores que contribuyan al cumplimiento de sus fines y objetivos institucionales.

2. OBJETIVO GENERAL:

El objetivo de este informe es proporcionar un panorama claro sobre los avances, logros y áreas de oportunidad en relación con la ejecución de la Política de Innovación y Conocimiento, así como presentar recomendaciones para su continuidad y mejora.

3. ALCANCE:

El presente seguimiento tiene como propósito evaluar la implementación, los avances y el impacto de la Política de Innovación y Conocimiento de la entidad, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de octubre de 2024.

Este seguimiento se centrará en las áreas clave relacionadas con la gestión del conocimiento y la innovación, conforme a los objetivos estratégicos establecidos en la política institucional.

4. MARCO NORMATIVO:

Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Ley 594 de 2000. Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.

Documento CONPES 3582 de 2009. Establece la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Donde la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CTI) han sido identificadas por la sociedad colombiana como fuente de desarrollo y crecimiento económico.

Documento CONPES 3674 de 2010. Otorga los Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH.

Decreto 1499 de 2017, este lineamiento se orienta a la promoción de la gestión del conocimiento y la innovación en las entidades públicas del orden nacional y territorial a las que aplica el MIPG para contribuir a que estas, en el marco de su misión, puedan dar respuestas efectivas, oportunas y eficientes a las necesidades y requerimientos de los ciudadanos mediante el aprovechamiento de oportunidades de gestión

5. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO:

Dando cumplimiento a las funciones propias de la Oficina de Control Interno y al Plan Anual de auditorías se efectuó seguimiento a la Política de Conocimiento e Innovación de la entidad, con el fin de medir los avances, identificar retos y proponer mejoras para el fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación dentro de la entidad.

En el desarrollo del seguimiento, se observó que la CPSM, cuenta con la Política de innovación y conocimiento de la entidad, así mismo se abordaron los

siguientes aspectos:

5.1 Procesos de innovación:

Los procesos de innovación desarrollados por la CPSM, han sido el resultado de la identificación de las necesidades resultantes a través del conocimiento de la entidad que han generado ideas para promover la actualización del Mapa de procesos que han permitido identificar los Procesos Estratégicos, el Proceso Misional, Procesos de Apoyo y Evaluación, necesarios para suplir las necesidades de los usuarios con la finalidad específica de satisfacer a todos los afiliados y ciudadanía en general, así mismo se ha permitido avanzar en la revisión del Manual de Funciones y la implementación y adecuación de formatos del listado maestro, que permiten evidenciar un enfoque gradual y escalonado en el proceso de innovación, teniendo en cuenta que la innovación no se implementa de una sola vez si no que se realiza de manera gradual, permitiendo ajustes y mejoras en cada etapa.

En cuanto a experimentación se desarrolló nueva intranet (como prototipo), lo que permitió ver resultados parciales de innovación dentro de la entidad.

Es de aclarar que la CPSM, no tiene presupuesto para desarrollo de procesos de innovación, sin embargo, se pretende actualizar de acuerdo al manual visual CPSM aprobado por Alcaldía de Bucaramanga y Función Pública.

5.2 Actividades de innovación

Durante la vigencia 2024, la CPSM ha realizado reuniones periódicas que han permitido compartir y establecer nuevas ideas para mejorar los procesos institucionales (Brainstorming regular), realizando algunos avances en:

5.2.1 Actualización de formatos: publicados en el siguiente link: <http://192.168.1.3/intranet/>

5.2.2 Políticas: publicados en la página web en el siguiente link: <https://www.portalgov.cpsmbga.gov.co/politicas/>

5.2.2 Manual de identidad Visual CPSM: publicados en la página web de la entidad en el siguiente link: <https://www.portalgov.cpsmbga.gov.co/wp-content/uploads/2024/09/Manual-de-Identidad-Visual-CPMS.pdf>

5.2.3 Estrategia de Racionalización de trámites SUIT: publicado en la pagina web en el siguiente link: https://www.cpsmbga.gov.co/wp/wp-content/uploads/2021/12/estrategia_racionalizacion_consolidado-1.pdf

5.2.4 Mantenimiento y actualización página web institucional: evidenciada en el siguiente link: <https://www.portalgov.cpsmbga.gov.co/>

5.2.5 Archivo Digital y documental organizado y en revisión constante: se evidencia publicación organizada de los Informes de Control Interno publicados en la página web en el siguiente link: <https://www.portalgov.cpsmbga.gov.co/informescontrolinterno/>

5.2.6 Lecciones aprendidas socializadas en el comité MIPG: Evidenciadas en el Acta No. 066 de septiembre 30 de 2024.

5.3 Fortalezas utilizadas para innovar

La Caja de Previsión Social Municipal ha identificado falencias que se han convertido en una oportunidad y fortaleza para innovar, lo cual ha resultado una notable mejora del trabajo en equipo entre las distintas dependencias, así mismo ha permitido mejorar aspectos claves en los procesos institucionales, que han permitido identificar fuga de conocimiento que han sido equilibradas con capacitaciones en diversos temas lo que ha contribuido a recuperar el conocimiento perdido, y el logro de que los funcionarios se apropien de sus procesos y procedimientos

5.4 Acciones desarrolladas por la entidad para preservar y compartir el conocimiento.

La Caja de Previsión Social Municipal para preservar y compartir el conocimiento incluye iniciativas orientadas a la gestión del conocimiento, la formación continua, la documentación y la colaboración.

Entre las que sobresalen las siguientes:

5.4.1 Documentación de procedimientos y buenas prácticas: para tal fin utiliza una base de datos (intranet) donde se registran procedimientos, manuales, guías informes de conocimiento relevante, esto permite que la información esté disponible para todos los servidores y facilita la transferencia de conocimiento cuando hay rotación de personal.

5.4.2 Sistemas de gestión del conocimiento: Mantiene implementación de plataformas tecnológicas (página web) que centralizan el conocimiento organizacional facilitando el acceso a la información a través de herramientas de búsqueda, categorización y etiquetado.

5.4.3 Programas de Capacitación y formación continua:

La entidad organiza continuamente capacitaciones digitales a través de la función Pública para retroalimentar el conocimiento de los funcionarios, mediante formación en línea que permite actualizar y expandir sus habilidades sin tener que estar presentes físicamente.

5.4.4 Reuniones y grupos de trabajo interinstitucionales

Mediante socializaciones periódicas se comparten temas de interés para la entidad para conocimiento de las diferentes dependencias, promoviendo la colaboración y el aprendizaje en equipo

5.4.5 Acciones para mitigar el riesgo de fuga de conocimiento

La CPSM, tiene implementado un formato el cual es diligenciado por el funcionario en retiro, el cual ha sido una medida importante para mitigar la pérdida de información relevante para los líderes de los procesos. Este formato se evidencia en la intranet de la entidad.

5.5 Capacitaciones

Del periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de octubre de 2024 la Caja de Previsión Social Municipal realizó 2 capacitaciones presenciales

Capacitación en gestión de conocimiento en tema relacionado con el Manual Visual CPSM y la Socialización del conocimiento explícito Evidenciado mediante el Acta 043 de junio 28 de 2024.

5.6 Herramientas para medir la Dimensión

La política de gestión del conocimiento y la innovación a través de la función pública utiliza un mecanismo de seguimiento y medición, mediante el FURAG (Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión).

Por otro lado, está el autodiagnóstico de la dimensión del conocimiento, este valora el estado de madurez y avance de la implementación de esta política de gestión y desempeño.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Recomendación:

Para dar continuidad a la innovación del conocimiento de la Caja de Previsión Social Municipal, se sugiere desarrollar una estrategia que permita que el conocimiento clave no se pierda cuando los servidores públicos se retiran o jubilan, esto incluye la creación documentada detallada de cada puesto de trabajo que favorezcan el traspaso del conocimiento a nuevos funcionarios.

Conclusión:

Se concluye que la Caja de Previsión Social Municipal ha realizado avances significativos en la innovación del Conocimiento orientada a crear un entorno favorable para la innovación, potenciado en el uso del conocimiento institucional y mejorando la capacidad de adaptación a los cambios y necesidades de la entidad. Estas acciones no solo buscan mejorar la eficiencia interna sino establecer alianzas que enriquecen el capital intelectual de la entidad promoviendo soluciones innovadoras que benefician a los afiliados y a la ciudadanía en general.



NUBIA ESTHER LEON VILLALBA
Jefe de Oficina de Control Interno.