

**PLAN DE MEJORAMIENTO PARA OPTIMIZAR LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS
EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DE SAHAGÚN**

IVÁN DARÍO CALLE DE HOYOS

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas

Administración en Finanzas y Negocios Internacionales

Montería - Córdoba

2019



**PLAN DE MEJORAMIENTO PARA OPTIMIZAR LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS
EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DE SAHAGÚN**

IVÁN DARÍO CALLE DE HOYOS

Docente Tutor Académico

Leonardo Díaz Pertúz

Alcaldía Municipal de Sahagún - Córdoba

Tutor Entidad

Antonio Domínguez Guerra

Universidad de Córdoba

Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas

Administración en Finanzas y Negocios Internacionales

Montería - Córdoba

2019



NOTA DE ACEPTACIÓN

Asesor

Jurado

Jurado

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios, por mostrarme esta gran oportunidad, que con mucho esfuerzo he aprovechado, que me ha permitido llegar lejos. Culminar esta maravillosa carrera fue un gran reto, y con sentimientos, emociones y una gran felicidad, y muy agradecido con Dios, por esta bendición.

A mis padres, que son un apoyo en todos los momentos difíciles y complejos en mi vida. Los que de alguna u otra forma me dieron palabra de aliento para seguir adelante, y seguir escalando peldaños para lograr éxitos y satisfacciones.

A mi compañera sentimental, ella ha sido un gran apoyo para mí, demás familiares y amigos, compañeros de salón, que han colocado su parte alcanzar este logro.

A mis profesores, porque ellos con su gran experiencia, no se limitaron en transmitirme sus valiosos conocimientos, dejándome enseñanzas para mi vida profesional. Todos ustedes aportaron lo mejor para contribuir a este logro.

Gracias a esas dos personas Miguel De Hoyos y Antonio Domínguez que me abrieron sus puertas para desarrollar mis prácticas, por su tiempo, su dedicación y entendimiento, y agradecer de forma general aquellas personas que aportaron un grano de arena para ser un gran profesional.

A la Universidad de Córdoba, me siento tan feliz y emocionado, porque fue mi gran sueño estudiar en tan prestigiosa universidad, me siento orgulloso de tener un título más en mi carrera profesional, como **Administrador en Finanzas y Negocios Internacionales**.

¡¡¡Gracias por todo... Esto es de ustedes !!

Iván Darío Calle De Hoyos



LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Personal vinculado a la Alcaldía Municipal de 2019	30
Tabla 2: Afiliación salud empleados de planta de la Alcaldía.....	32
Tabla 3: Afiliación a pensión empleados de Planta de la Alcaldía.....	32
Tabla 4: Afiliación a ARL y Caja compensación familiar	33
Tabla 5: Afiliación a Salud Empleados de bolsa de empleo.....	33
Tabla 6: Afiliación a pensión empleados de bolsa de empleo	34
Tabla 7: Afiliación ARL de empleados de bolsa de empleo	34
Tabla 8: Afiliación caja compensación familiar de empleados de bolsa de empleo	35
Tabla 9: Afiliación a salud de empleados por prestación de servicios	35
Tabla 10: Afiliación a pensión de empleados por prestación de servicios	36
Tabla 11: Afiliación ARL de empleados por prestación de servicios.....	36
Tabla 12: Afiliación a Salud de empleados con otros tipos de contrato	37
Tabla 13: Afiliación a pensión de empleados con otros tipos de contrato	37
Tabla 14: Afiliación a ARL de empleados con otros tipos de contrato	38
Tabla 15: Régimen De Salud de los Empleados de la Alcaldía de Sahagún.....	38
Tabla 16: Información de afiliados de la Alcaldía de Sahagún 2019	39



LISTA DE GRAFICOS

Grafica 1: Personal vinculado a la Alcaldía de 2019	31
Grafica 2: Afiliación del personal de la Alcaldía a la EPS.....	40
Grafica 3: Afiliación a Fondo de pensiones	41
Grafica 4: Afiliación a Administradora de Riesgos Laborales	42
Grafica 5: Afiliación a Caja de Compensación Familiar.....	43
Grafica 6: Cuadro de Mando	48



LISTADE ANEXOS

Anexo 1: Pantallazo Del Sistema Información SOI	54
Anexo 3: Listado de Personal	54
Anexo 4: Pantalla Concejo Municipal	55
Anexo 5 Planilla de aportes a seguridad social	55

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO	10
INTRODUCCION	11
OBJETIVOS	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos.....	12
1. CAPITULO I: DESCRIPCION DE LA ENTIDAD.....	13
1.1. Información de la institución.....	13
1.2. Símbolos De La Institución.....	16
1.2.1. Escudo	16
1.2.2. Bandera.....	17
1.3. Misión.....	17
1.4. Visión	17
1.5. Valores corporativos	18
1.6. Estructura organizacional de la Entidad.....	19
1.7. Objeto General Dependencia Recursos Humanos	20
1.8. Actividades de la dependencia	20
2. CAPITULO II: DESCRIPCION DE LA DEPENDENCIA DONDE REALIZO LA PRACTICA O PASANTÍA.....	22
2.1. Organigrama de la dependencia	22
2.2. Funciones	22
3. CAPITULO III: ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA PRACTICA O PASANTÍA	24
3.1. Descripción del problema.....	24
3.2. Planteamiento del problema.....	26
3.3. Formulación del Problema	28



3.4. Justificación.....	28
3.5. Plan de Trabajo.....	29
3.6. Gráficos Del Análisis Del Personal Vinculado A La Entidad	30
3.7. Cronograma de Actividades	44
3.8. Descripción detallada de Actividades	45
4. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO.....	48
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES.....	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	54

RESUMEN EJECUTIVO

Este informe es realizado en base a una labor académica, cuyo objeto esencial está encaminado a la realización de un plan de mejoramiento para optimizar la seguridad social de los empleados de la Alcaldía Municipal de Sahagún. Este trabajo está elaborado bajo los parámetros y exigencias hechas por la Universidad de Córdoba, con base en la aplicación de los conocimientos teórico-prácticos adquiridos en el ciclo profesional de la carrera.

El trabajo se enfoca en la construcción de un plan de mejoramiento, orientado a la gestión administrativa del recurso humano para optimizar la seguridad social de los empleados de la Alcaldía Municipal de Sahagún, que busque garantizar el derecho a la seguridad social, que es un vínculo intrínseco al momento que una persona establece una relación laboral con una empresa, y de allí, la responsabilidad de la empresa, de adelantar los trámites necesarios para la vinculación al sistema de seguridad social, salud, fondo de pensiones, riesgo laboral y caja de compensación familiar como está estipulado en la Ley 100 de 1993, además de hacer las cotizaciones respectivas a cada sistema como salud 12.5%, pensión 16% y el riesgo laboral dependiendo el nivel respecto a la labor desempeñada, donde 1 es el riesgo mínimo de 0.522% y V el riesgo máximo de 6.960%, de acuerdo al artículo 26 de la Ley 1295 de 1994. Además de ello, dentro del plan de trabajo se contempla la depuración exhaustiva de la información de todos los empleados de la entidad para validar en el sistema de seguridad social su estado actual, pues son muchas las inconsistencias por omisión o abandono que presentan los empleados en cuanto a las novedades. Lo que ha perjudicado al trabajador al momento de recibir sus servicios de atención médica en la Entidad Prestadora de Salud. Brindar alternativas que puedan solucionar errores en los aportes en los fondos de pensión, y la actualización de los datos básicos en cada sistema de seguridad social, en base a la recolección de la información realizada de las hojas de vida.

Finalmente se realiza un diagnóstico general para evaluar la seguridad social, y estimar alternativas para subsanar los hallazgos encontrados con el fin de atacar estas falencias durante el desarrollo de las prácticas empresariales.

Palabras claves: seguridad social, plan de mejoramiento, diagnóstico, prácticas empresariales.

INTRODUCCION

La seguridad social es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. (MinTrabajo Colombia, 2019).

La seguridad social como tal nace en Alemania, producto del proceso de industrialización, las fuertes luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias de algunos grupos políticos y sectores académicos de la época, donde bajo el mandato del Kaiser Guillermo II, como primer documento de compromiso social del Estado caracteriza el Mensaje Imperial, de 17 de Noviembre de 1821, anunciando protección al trabajador, en caso de perder su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial, cuyos resultados se fueron extendiendo a lo largo y ancho del territorio europeo y más tarde en el mundo (Ledesma, 2014).

En el marco de la administración empresarial, dentro de todas las áreas y dependencias que conforman la estructura funcional del ente económico influenciado por los procesos organizacionales, es importante para la empresa es cumplir con la seguridad social del trabajador, pues de esta manera demuestra su operatividad comercial conforme con lo establecido en la ley y en las normas internacionales del trabajo sobre la seguridad social, así como también para el trabajador es indispensable contar con este beneficio, porque le garantiza unas prestaciones sociales concretas e individuales para enfrentar contingencias que pueden situarlo en situación de necesidad.

En base a las teorías descritas, el presente trabajo tiene como finalidad elaborar un plan de mejoramiento que busque optimizar la seguridad social en la Alcaldía Municipal de Sahagún, buscado dar alternativas para subsanar procesos en pro de mejorar la calidad administrativa en cuanto a los procesos inherentes a gestión del talento humano.

Es de suma importancia para el buen funcionamiento de los programas de salud se brinde una buena administración de los recursos destinados a cada entidad de forma equitativa y transparente, y tarea del estado, o los entes estatales dar un correcto aseguramiento responsable de estos recursos y/o fondos que beneficia a cada asegurado y pensionado para darle un cumplimiento a lo establecido dentro de las políticas de seguridad social de nuestro país.

OBJETIVOS

Objetivo General

Realizar un plan de mejoramiento para la optimización de la seguridad social de los empleados de la Alcaldía Municipal de Sahagún.

Objetivos Específicos

- ❖ Diagnosticar la situación actual de los empleados de la entidad para mejorar la seguridad social
- ❖ Identificar fallas en el manejo dado a la información de seguridad social de los empleados.
- ❖ Establecer estrategias para mantener actualizada las bases de datos con la información de los empleados y personas beneficiarias.

1. CAPITULO I: DESCRIPCION DE LA ENTIDAD

1.1. Información de la institución

Figura 1: Entrada Principal de la Alcaldía Municipal



Fuente: <http://www.sahagun-cordoba.gov.co/Paginas/default.aspx>

Figura 2: Alcaldía Municipal de Sahagun



Fuente: <http://www.sahagun-cordoba.gov.co/Paginas/default.aspx>

La Alcaldía es un ente de carácter público, ubicada en la zona céntrica del municipio de Sahagún frente al Parque Central Simón Bolívar, es la sede del gobierno del alcalde del municipio, y desde aquí se le da la administración de los recursos públicos del municipio, para la inversión en los diversos sectores de la población como salud, educación, viviendas, seguridad, infraestructura, saneamiento básico, etc. A continuación, detallamos la información básica de la Empresa, que es objeto de la práctica empresarial, gracias al convenio suscrito con la Universidad de Córdoba.

Nombre Entidad: Alcaldía Municipal de Sahagún

Carácter: Publica (Oficial)

Numero Identificación Tributaria: 800.096.777-8

Alcalde Municipal: Baldomero José Villadiego Carrascal (2016-2019)

Lema Institucional: “Mas Oportunidad, Mas Progreso”

Teléfonos: 57 (5) 7778326 – 57 (5) 7775879

Dirección: Calle 14 No 10-30 Palacio Municipal

Correo electrónico: alcaldia@sahagún-córdoba.gov.co

Página web: <http://www.sahagún-córdoba.gov.co>

Código Postal: 232540

Horario de atención: lunes a viernes desde las 7:30 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.¹.

¹ <http://www.sahagun-cordoba.gov.co/Paginas/default.aspx>

La alcaldía Municipal de Sahagún, está compuesta por doce (12) dependencias, que son: Secretaria de Hacienda, Secretaria de Planeación, Secretaria de Gobierno, Secretaria de Obras, Secretaria de Transito, Secretaria de Salud, Secretaria de Educación y Cultura, Comisaria de Familia, Oficina Adulto Mayor, Enlace Victimas, SISBEN, y Oficina de Recursos Humanos.

Además, contiene tres (3) entidades descentralizadas como son Personería Municipal, Concejo Municipal, Bellas Artes. También tiene dos (2) agremiaciones Asociación de Productores Agropecuarios de Sahagún La Fe, Asociación de Productores y Procesadores Agropecuarios Ambientales, y Órganos de Control como son Control Interno, Procuraduría, Contraloría y Personería.

Todas y cada una de estas dependencias y órganos descentralizados están lideradas y/o encargadas por una persona conoedora de las funciones y responsabilidades de cada secretaria, que enlazan procesos sincrónicos para llevar los procesos a un feliz término. La dependencia de Recursos Humanos es donde se está desarrollando este trabajo de pasantías. Esta dependencia está bajo la responsabilidad del señor **Miguel Segundo De Hoyos Almanza**, como Jefe de Talento Humano, un Administrador de Empresas con más de 25 años de experiencia en la entidad. Detallamos más información acerca de la dependencia objeto de las prácticas empresariales:

Dependencia

Nombre: Oficina Recursos Humanos

Líder: Miguel Segundo De Hoyos Almanza

Dirección: Calle 14 No 10-30 Palacio Municipal

Teléfono: (034) 7587161

Correo electrónico: rhumanos@sahagun-cordoba.gov.co

Horario de Atención al Público: lunes a viernes desde las 7:30 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.².

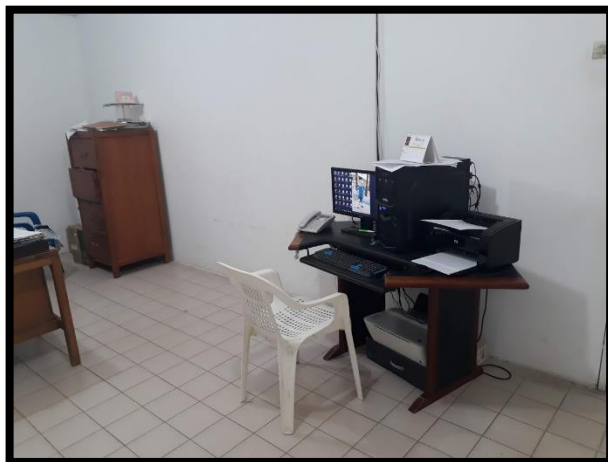
² <http://www.sahagun-cordoba.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Directorio-de-Dependencias.aspx>

Figura 4: Interior Oficina De Recursos Humanos



Fuente: Elaboración Propia
Miguel De Hoyos - Jefe De Recursos Humanos

Figura 5: Zona de Labores Oficina Recursos Humanos



Fuente: Elaboración Propia

Figura 3: Entrada Principal Oficina De Recursos Humanos



Fuente: Elaboración Propia

La dependencia de Recursos Humanos de la Alcaldía de Sahagún, está ubicada a mano de derecha después de la Cooperativa, es una oficina que está muy metida y no es visible a simple vista. La oficina está compuesta en tres espacios: la parte de delantera es donde están las secretarias y recepcionistas del jefe de personal, una zona donde está el archivo y correspondencia y la oficina principal del jefe de personal, de un gran tamaño en cuanto a su amplitud. En la foto de arriba vemos al jefe de recursos humanos desempeñando su labor diaria de un servidor público, y en la foto de abajo la herramienta de trabajo como lo es un equipo de cómputo donde se almacena toda la información referente al talento humano de la alcaldía, el jefe de recursos humanos es apoyado de un auxiliar en ejercicio de sus labores.

1.2. Símbolos De La Institución

1.2.1. Escudo

Figura 6: Escudo Municipio De Sahagún



Fuente: <http://www.sahagun-cordoba.gov.co>

El escudo de Sahagún debe ser digno de lo que somos, pues allí están representados nuestros valores intelectuales, cívicos, culturales y folclóricos como Ciudad Cultural del Departamento. El conjunto emblemático es el siguiente:

Dos espigas de arroz simbolizan el nexo con nuestro terruño, ya que nuestro pueblo ha sido laborioso y unido a la actividad productiva, extrayendo de esta tierra sabanera sus frutos, además aparece un anillo que establece gráficamente el vínculo con la civilización, las letras y el arte.

A cada lado se ven unas hojas lanceoladas y unas flores que se tornan áureas y se elevan en forma sublime y simétrica como formando dos arpas, estas representan la belleza clásica del sahadunense. Esta figura en la parte inferior termina en una pluma y en la parte superior en un pincel que significa el fácil florecimiento del arte en nuestra ciudad.

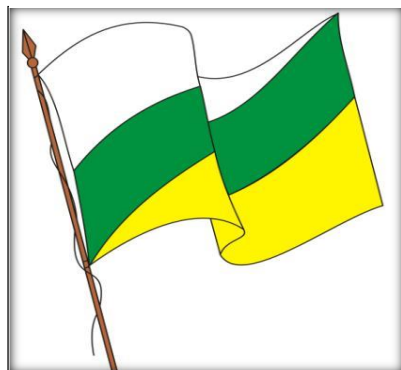
Estas formas doradas se retuercen caprichosas y atrapan los colores blanco, verde y amarillo de nuestra bandera, alojando en su seno dos círculos. En el superior se muestra un escenario que representa a Sahagún como espacio importante para las actividades artísticas y culturales, sobre todo del teatro y la danza. Los autores del escudo sahadunense son los artistas: JOAQUIN FIGUEROA RUIZ, licenciado en bellas artes, profesor de artes del colegio Andrés Rodríguez. Ha ganado varios concursos para definir afiches de diferentes eventos, ha ilustrado libros y diseñado portadas de los mismos, RAFAEL MADRID VEGA (Q.E.P.D.).

En la segunda franja aparece un libro, símbolo del arte y la literatura, y una flor, símbolo de la sensibilidad y la vida. En el último círculo se muestra la actividad económica representada en las parcelas y la ganadería³.

³ <https://sahagunsanroque.es.tl/Simbolos.htm>

1.2.2. Bandera

Figura 7: Bandera Municipio de Sahagún



Fuente: <https://sahagunsanroque.es.tl/Simbolos.htm>

Fue ideada por doña Ligia Castaño de Oviedo, bendecida el 4 de junio de 1.970 por el obispo de Montería Antonio Medina Medina Oficializada el 12 de septiembre de 1971 en la administración Municipal del distinguido ciudadano Don Eduardo Pastrana. y por el señor presidente de la República Doctor MISAEL PASTRANA BORRERO, en visita que hizo a la ciudad de Sahagún. La bandera, cuyos colores son Blanco, Verde y Amarillo; el blanco simboliza la paz, el verde simboliza las praderas o sabanas y el amarillo simboliza las riquezas⁴.

1.3. Misión

Presentamos la misión de la alcaldía municipal de Sahagún:

“El municipio de Sahagún es un ente territorial que respeta la Constitución Política, las leyes, los decretos, las ordenanzas y los acuerdos y se erige como una administración municipal ágil, austera, eficiente, eficaz y transparente que de manera articulada con otros niveles de gobierno y una comunidad organizada promociona un desarrollo integral, pacífico, ordenado, seguro, competitivo, innovador, educativo, incluyente y sostenible que busca más oportunidad y más progreso para su población”.

1.4. Visión

De manera breve resaltamos la visión de la alcaldía municipal de Sahagún:

“El Municipio de Sahagún encaminará a la comunidad en el proceso de crecimiento y desarrollo sostenible con fuerte componente de participación comunitaria para la generación de una mejor calidad de vida en el ámbito municipal”.

⁴ <http://www.sahagun-cordoba.gov.co/ciudadanos/PortaldeNinos/MiMunicipio/Paginas/Nuestros-Simbolos.aspx>

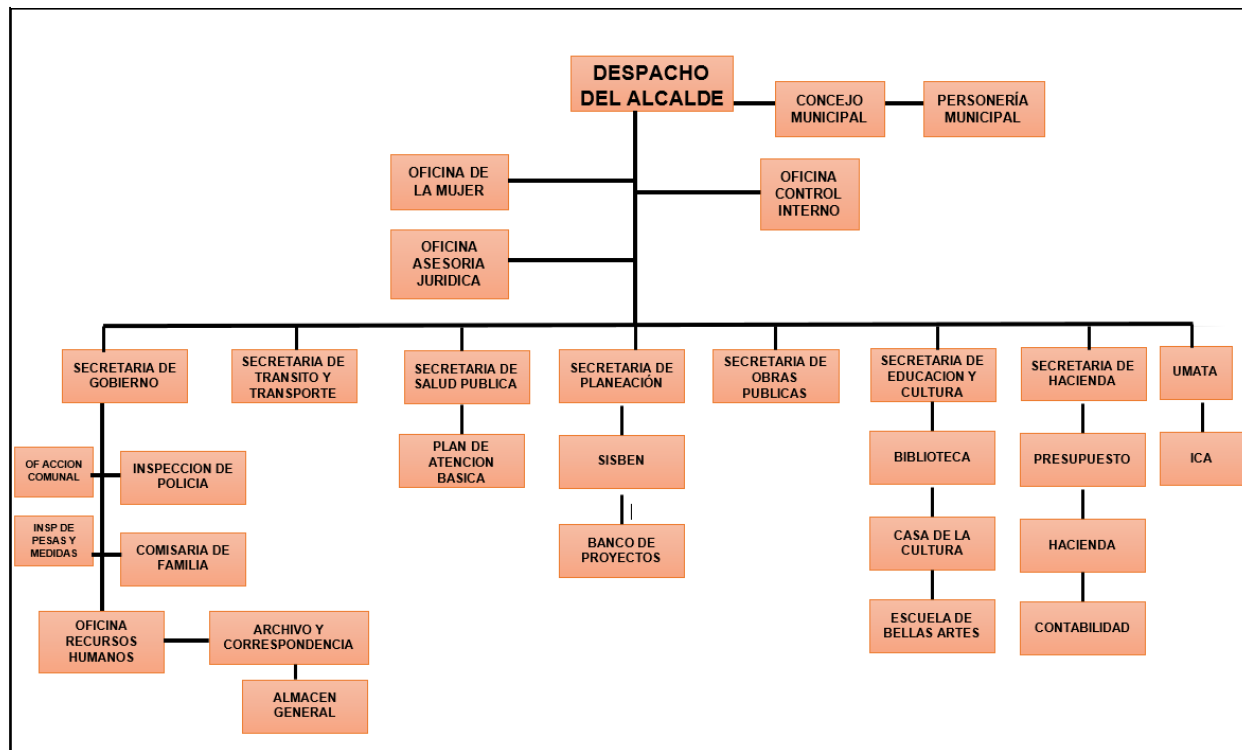
1.5. Valores corporativos

- ✓ **Honestidad:** Es el valor que me mueve a actuar con rectitud, honradez y veracidad en todos y cada uno de los actos de mi vida.
- ✓ **Responsabilidad:** La responsabilidad es la capacidad de responder por nuestros actos. Es una respuesta interna, de querer asumir las consecuencias de nuestros aciertos y desaciertos en cada decisión.
- ✓ **Compromiso:** Es ir más allá del simple deber, trascender la norma y lograr el deber ser.
- ✓ **Lealtad:** Es la actitud de fidelidad y respeto hacia las personas, las instituciones y la Patria.
- ✓ **Respeto:** Es actuar con preocupación y consideración hacia los demás reconociendo sus derechos.
- ✓ **Transparencia:** Es la claridad y limpieza constante en mis actuaciones, el no tener nada que esconder y el poder mostrar lo que hago siempre y en cualquier lugar, con la cabeza en alto.
- ✓ **Eficiencia:** Es la capacidad de lograr, con mi trabajo, lo que me propongo sacándole el máximo provecho a mis virtudes y capacidades.
- ✓ **Pertenencia:** Es identificarme con la ALCALDIA MUNICIPAL DE SAHAGUN, a la que pertenezco, sintiéndome parte de ella y caminando en la misma dirección.
- ✓ **Tolerancia:** Es la capacidad de entender y aceptar las posiciones y actuaciones de los demás, aunque sean diferentes a las mías.

1.6. Estructura organizacional de la Entidad

En la siguiente imagen se puede apreciar el organigrama estructural de la Alcaldía municipal de Sahagún:

Figura 8: Organigrama Alcaldía Municipal de Sahagún



Fuente: <http://www.sahagun-cordoba.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Organigrama.aspx>

El organigrama de la Alcaldía municipal de Sahagún, este compuesto por una estructura jerárquica de 12 dependencias y 3 órganos descentralizados, todas bajo la subordinación del jefe de gobierno municipal, que apoyan en las decisiones o funciones al momento de expedir un decreto ley municipal. La dependencia de recursos humanos está ubicada bajo la rama de la secretaria de gobierno, quien a su vez tiene la oficina de almacén general y archivo /correspondencia.

1.7. Objeto General Dependencia Recursos Humanos

Administrar los programas de manejo y desarrollo de los recursos humanos, los procesos de adquisición y suministro de los recursos materiales, de la organización y consecución de los bienes muebles e inmuebles del municipio, del manejo de la información y el archivo; además, mantener líneas de coordinación al interior de la administración.

1.8. Actividades de la dependencia

Según el decreto 011 de 06 enero de 2011 se establece la planta global de Personal de la administración central, en concordancia con el Decreto 2539 de julio 22 de 2005 expedido por el Gobierno Nacional, "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplica el decreto ley 785 de 2005", donde se fijan las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos y las comportamentales mínimas que corresponden por cada nivel jerárquico de empleo. Son funciones y responsabilidades del jefe de talento humano:

- ✓ Coadyuvar en la formulación de las políticas y en la determinación de los planes y los programas del área de su competencia, para lograr los objetivos contenidos en el Plan de Desarrollo o en el Programa de Gobierno.
- ✓ Atender por conducto de las distintas Dependencias, la ejecución de los programas y la prestación eficiente de los servicios y responder por el correcto manejo de los recursos humanos, tecnológicos, físicos y financieros.
- ✓ Evaluar periódicamente y en forma participativa la gestión de la Dependencia a su cargo e informar de sus resultados al Superior inmediato.
- ✓ Vigilar el cumplimiento de las funciones, normas y procedimientos por parte del personal a su cargo
- ✓ Dirigir, coordinar y controlar el recurso humano que presta servicio a la administración municipal
- ✓ Coordinar con la Secretaría de Planeación Municipal y/o la Dirección Financiera la elaboración del plan anual de compras
- ✓ Coordinar la prestación de los servicios de aseo y presentación física de las oficinas, reparaciones locativas, instalaciones eléctricas, telefónicas, etc.

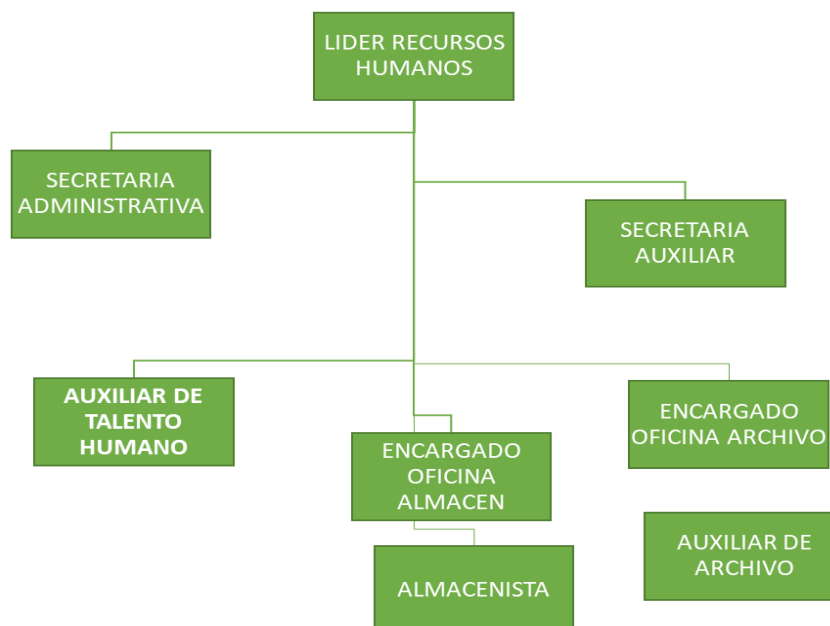
- ✓ Organizar y manejar el sistema de archivo y correspondencia de la administración municipal
- ✓ Organizar, dirigir y coordinar los servicios de vigilancia de las instalaciones de la Alcaldía
- ✓ Planear y dirigir la adquisición, disposición y control de los recursos físicos del municipio.
- ✓ Adelantar programas y actividades de capacitación, bienestar e incentivos y en general velar por la aplicación de la carreta administrativa.
- ✓ Suministrar los bienes muebles, equipos y papelería que requieren las diferentes dependencias para su normal funcionamiento.
- ✓ Dirigir y coordinar la aplicación de todos los procedimientos de carrera administrativa.
- ✓ Realizar las actividades del proceso de reconocimiento y liquidación de la remuneración, aportes de seguridad social y prestaciones legales de los empleados del Municipio.
- ✓ Controlar que los nombramientos de funcionarios se ajusten a los requisitos establecidos.
- ✓ Difundir y actualizar el manual de funciones a nivel de cargos y requisitos mínimos.
- ✓ Coordinar con los secretarios y demás jefes de dependencias, las actividades culturales, deportivas y otras, correspondientes a los programas de bienestar social, de incentivos institucionales y seguridad industrial para empleados.
- ✓ Estudiar las necesidades de capacitación y adiestramiento de los empleados y preparar el programa de capacitación en coordinación con las dependencias que tienen injerencia en la materia y con las entidades especializadas, de acuerdo con los objetivos y políticas del gobierno municipal.
- ✓ Coordinar las actividades de programación y elaboración de la nómina con la Sección de Sistemas e Informática.

2. CAPITULO II: DESCRIPCION DE LA DEPENDENCIA DONDE REALIZO LA PRACTICA O PASANTÍA

2.1. Organigrama de la dependencia

En la siguiente ilustración se puede observar el organigrama de la dependencia de Recursos humanos, haciendo relación al personal que en esta oficina laboran:

Figura 9: Organigrama Oficina Recursos Humanos



Fuente: Elaboración Propia

Este organigrama, fue elaborado en conjunto con el jefe de recursos humanos para representar jerárquicamente el personal que está laborando en esta dependencia. El personal que actualmente labora en la dependencia son el jefe o líder de Recursos humanos, un auxiliar de Talento humano, dos secretarías administrativas, una encargada del archivo, y dos personas encargadas del almacén.

2.2. Funciones

Durante la etapa práctica desarrollada en la Alcaldía Municipal de Sahagún, Oficina de Recursos humanos la labores que desempeñe fueron:

- ✓ Apoyar actividades propias del Líder de Recurso Humano
- ✓ Realizar las actividades del proceso de liquidación de la seguridad social de los empleados de la entidad.

- ✓ Radicar solicitudes, incapacidades y novedades ante las EPS.
- ✓ Realizar actualización de los datos básicos de los empleados y beneficiarios en el sistema de liquidación de seguridad social
- ✓ Revisión y actualización de las hojas de vida y contratos de los empleados
- ✓ Radicar y realizar afiliaciones a los empleados de la entidad
- ✓ Atender quejas, solicitudes e inquietudes en cuanto a la cotización de los empleados en los diferentes sistemas de Salud, Pensión y Administradora de Riesgos Laborales – ARL.
- ✓ Coordinar las actividades de los empleados de la entidad.
- ✓ Apoyo a vigilancia al pago de la seguridad social por parte de la alcaldía a los empleados, para evitar inconvenientes en el gozo de servicios de salud y atención médica.
- ✓ Brindar información y asesoría sobre los beneficios que brindan el sistema de seguridad social.

3. CAPITULO III: ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA PRACTICA O PASANTÍA

3.1. Descripción del problema

De acuerdo con la Ley 100 de 1993⁵, en su preámbulo define al Sistema de Seguridad social como un conjunto de instituciones, normas y procedimientos, que dispone la persona y la comunidad para gozar una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

En el artículo 1° de la Ley 100 de 1993, El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro, y lo que en su artículo 3 “el Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social”⁶.

Bajo este preámbulo la ley 1438 de 2011 en la reforma al sistema de seguridad social a través de un modelo de prestación del servicio público en salud, en el marco de la estrategia Atención Primaria en Salud permita la acción coordinada del Estado, las instituciones y la sociedad para el mejoramiento de la salud y la creación de un ambiente sano y saludable, que brinde servicios de mayor calidad, incluyente y equitativo.

Con la puesta en marcha de la ley 100 de 1993, se pretendía dar solución de las deficiencias del sistema de salud y pensión, en cuanto a cobertura e inequidad, lo que llevo al alto costo de la financiación, que hizo aumentar el monte de aportes, de tal manera que todos los aportes a salud, pensión y parafiscales y costos no salariales representan hoy casi el 60% del

⁵ <https://legislacion.vlex.com.co/vid/ley-sistema-seguridad-integral-dictan-59814950>

⁶ <http://www.descentralizadrogas.gov.co/project/ley-1438-de-2011-reforma-del-sistema-general-de-seguridad-social-en-salud/>

salario, y esto sumado a la alta tasa de informalidad, altas tasas de desempleo que afecta y obstaculiza la cotización a los sistemas de pensión y salud, porque tiene implicaciones macroeconómicas como la deuda pública, el ahorro, la informalidad en la formalidad de empleos (Rodríguez, 2015).

Transcurridos más de 9 años de implementación de la ley 100, de una población total de 42 millones de colombianos, se encuentran afiliados al régimen contributivo 13.5 millones y al régimen subsidiado 8.5 millones, para un total en los dos regímenes de aproximadamente 22 millones de personas. Esto implica que aún hoy, aproximadamente 20 millones de colombianos no han logrado afiliarse al sistema de salud y son considerados como vinculados al sistema dependiendo su atención en salud de las IPS públicas y aquellas privadas que tengan contrato con el Estado (Angarita Medellín, 2002).

Con todas estos datos, podemos describir la problemática que sucede en relación a la seguridad social de los empleados, que ha sido traumático, que además de estar vinculados laboral y legalmente en la empresa, desconocen los beneficios que de alguna o cierta manera tienen derecho, lo que conlleva acudir a servicios médicos particulares desechando el derecho de seguridad social amparado mediante la constitución. La empresa como tal, no mantiene los datos de los empleados actualizados y es consecuencia al momento que requieren servicios médicos de primera calidad, y se le anota la deficiencia del personal encargado cuanto a las novedades de empleados ante EPS, que datan desde hace tiempo, y que han tenido que acudir mediante mecanismos de acción como la tutela y demanda, para poder recibir de parte de la EPS, los recursos necesarios para la atención, todo esto ligado al tardío aporte que hace el empleador a los sistemas de salud, pensión y riesgo laboral, y las afiliaciones inconsistentes de los empleados indirectos al momento que cobran un honorario por una labor realizada. El plan de mejoramiento se fundamenta en la necesidad por parte de las entidades territoriales de contar con un instrumento o una estrategia que detecte fallas y optimice los protocolos de seguridad social para buscar un impacto positivo en los recursos públicos del estado.

3.2. Planteamiento del problema

El sistema de Seguridad Social constituye un elemento imprescindible y un objetivo esencial de la sociedad moderna como sistema de protección pública de cualquier situación de necesidad y para todos los ciudadanos. La Seguridad Social trata de proteger la existencia, el salario, la capacidad productiva y la tranquilidad de la familia. La finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

La Organización Internacional del Trabajo define la seguridad social como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral (OIT, 2019)”.

Además de todo ello, la constitución política de Colombia, expone en su Capítulo 2, en el Artículo 48...” La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante”⁷.

En el sistema legal colombiano, se parte de la base que toda relación, en donde una persona natural presta un servicio remunerado, bajo subordinación, constituye una relación laboral y está sujeta a la normatividad legal del trabajo y de la seguridad social (Ministerio de Protección Social, 2011). La afiliación al régimen de seguridad social es obligatoria y mediante el pago conjunto de los aportes, se recibe la protección común a todos los afiliados. En atención a los riesgos que conllevan las actividades realizadas en el trabajo , se atienen a las normas

⁷ <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2>

generales en materia de salud ocupacional (Diaz Contreras, Florez Marquez, & Hurtado Rosso, 2011).

Cada labor o actividad laboral ejercida en una organización, reviste de gran importancia al mejoramiento de los procesos organizativos y operativos en la entidad, y de hecho constituye en un ingreso económico para una familia.

En Colombia, el Estado es el responsable de orientar, vigilar y controlar los riesgos profesionales; mientras que el empresario tiene la obligación de procurar ambientes de trabajo que garanticen la seguridad y salud de las personas⁸. El Estatuto de Seguridad Social⁹, emanado del Ministerio de Protección Social, establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

El Sistema General de Seguridad Social en Salud estará orientado a generar condiciones que protejan la salud de los colombianos, siendo el bienestar del usuario el eje central y núcleo articulador de las políticas en salud. Para esto concurrirán acciones de salud pública, promoción de la salud, prevención de la enfermedad y demás prestaciones que, en el marco de una estrategia de Atención Primaria en Salud, sean necesarias para promover de manera constante la salud de la población. Para lograr este propósito, se unificará el Plan de Beneficios para todos los residentes, se garantizará la universalidad del aseguramiento, la portabilidad o prestación de los beneficios en cualquier lugar del país y se preservará la sostenibilidad financiera del Sistema, entre otros (Ley 1438 de 2011, 2019).

En el sistema de seguridad social, la afiliación a la ARL, es responsabilidad del empleador, quien debe cotizar los aportes al Sistema de Riesgos Laborales¹⁰, la cual se determina por una proporción del pago total de la nómina. La proporción que debe pagarse dependiendo de la actividad económica principal que realice la empresa, y para tal fin se definen cinco clases de riesgo, siendo I el grado menor y V el mayor. Para finalizar todo parte, de una correcta optimización para mejorar las deficiencias que tiene el sistema de seguridad social en los empleados directos e indirectos en la Alcaldía de Sahagún.

⁸ Artículo 48 de la Constitución Política de Colombia 1991. Legis Editores S.A.

⁹ Resolución 2400 de 1979 – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¹⁰ Decreto 1295 de 1994 – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3.3. Formulación del Problema

¿Qué estrategias se podrían implementar como plan de mejoramiento para optimizar la seguridad social en los empleados de la Alcaldía de Sahagún?

3.4. Justificación

El Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia fue instaurado por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana. Hace parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social.

La Seguridad Social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y es prestado por entidades públicas y privadas. Evita desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras¹¹. De acuerdo con la Ley 100 de 1993, el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia se compone de los sistemas de pensiones, de salud y de riesgos laborales y de los servicios sociales complementarios (Cesantías, Subsidio Familiar¹² y Beneficios Económicos Periódicos - BEPS).

Los planes de fortalecimiento y mejoramiento empresarial “permiten determinar las estrategias y el horizonte a seguir en el propósito de buscar alternativas de solución viables para superar las adversidades que día a día afrontan las organizaciones” (Camargo et al., 2015, p. 10).

En ese orden de ideas, con la realización del presente informe se pretende impactar de forma práctica en la consolidación de acciones estratégicas que muestren un camino oportuno para el mejoramiento y optimización de la seguridad social de los empleados de la Alcaldía Municipal de Sahagún.

Por consiguiente, la realización del presente estudio supone un aporte significativo hecho desde el punto de vista académico, para la entidad en estudio Alcaldía Municipal de Sahagún del

¹¹ <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx>

¹² Artículo 343 del Código Sustantivo del Trabajo

Departamento de Córdoba, en la Dependencia De Recursos Humanos, tanto que permita conocer de forma detallada y objetiva su situación organizacional, que mediante un análisis interno se logre organizar u optimizar la seguridad social que tienda a facilitar los procesos organizativos claves para el futuro de la organización.

Además, este estudio es de suma importancia para la empresa, debido a que se brinda una visión completa del panorama actual empresarial desde el ámbito administrativo en los procesos relacionados con la seguridad social de los empleados, y que contribuya significativamente a la búsqueda de mecanismos adecuados para solventar los problemas ligados con el tema en estudio.

Desde un enfoque teórico, la realización del presente plan de mejoramiento organizacional constituye la aplicación de una herramienta gerencial muy común en los estudios de caso pero que a la vez sugiere un alto nivel de confiabilidad y utilidad para la puesta en práctica de sus resultados, posibilitando además una aproximación y articulación más cercana entre la universidad y el sector productivo.

Por su parte a nivel personal, la presente investigación sugiere un reto profesional muy exigente que permitirá la aplicación de los conocimientos y habilidades teóricas y prácticas aprendidas a lo largo de la carrera **Administración en Finanzas y Negocios Internacionales**, con capacidad para visionar la problemática y armar estrategias de mejoramiento para dar posibles soluciones que subsanen las fallas detectadas en la dependencia durante la etapa práctica.

3.5. Plan de Trabajo

La seguridad social, como un derecho importante en el trabajador, dado a los beneficios primarios que tiene en calidad de atención en salud, rendimiento de los aportes en pensión y nivel del riesgo laboral hace que en la entidad este tema sea de manejo cuidadoso, debido al sinnúmero de inconsistencias observadas en el sistema de talento humano, que ocasionan efectos traumáticos en la prestación del servicio médico.

Es importante conocer la cantidad de empleados que cotizan en los distintos regímenes de pensión, de salud y la ARL¹³, su estado de afiliación a la fecha y demás parámetros de medición, y resaltar que algunas EPS¹⁴ brindan cómodos beneficios en cuanto a atención y cobertura.

Realizar un análisis diagnóstico de cada empleado, acerca de toda la información básica, y acceder al portal de liquidación para subsanar inconsistencias en cuanto a los periodos de cotización. Revisar con lupa las afiliaciones que se le hacen a empleados indirectos, ya que es importante para la vida laboral generar cotización de aportes.

Dentro del plan de trabajo, conocer la muestra poblacional es importante, porque permite elaborar juicios e hipótesis que pueden probar la existencia de otras fallas inherentes al sistema de seguridad social, como también mediante entrevistas y encuestas conocer la apreciación del cliente interno en cuanto a la gestión de la dependencia de talento humano en relación a las solicitudes o procesos de los empleados. Por lo anterior, se hace necesario realizar un estudio previo a la situación actual de la entidad y proporcionar herramientas, instrumentos de control y medición que le permitan minimizar fallas del sistema de seguridad social en los empleados de la Alcaldía del municipio de Sahagún-Córdoba, enmarcando en este trabajo el análisis del sector Seguridad Social en la gestión del talento humano que permita obtener resultados satisfactorios.

3.6. Gráficos Del Análisis Del Personal Vinculado A La Entidad

En la siguiente tabla podemos visualizar la información de la cantidad de empleados que hacen parte o laboran con la Alcaldía municipal de Sahagún, en sus distintas formas de contratación.

Tabla 1: Personal vinculado a la Alcaldía Municipal de 2019

Tipo de Contrato	Número De Personas	%
Laboral o De Planta	84	29.1%
Prestación de Servicios	55	19.0%
Bolsa De Empleo	142	49.1%
Otros (Temporales, Cuantía, Convenio)	8	2.8%
Total Personal	289	100%

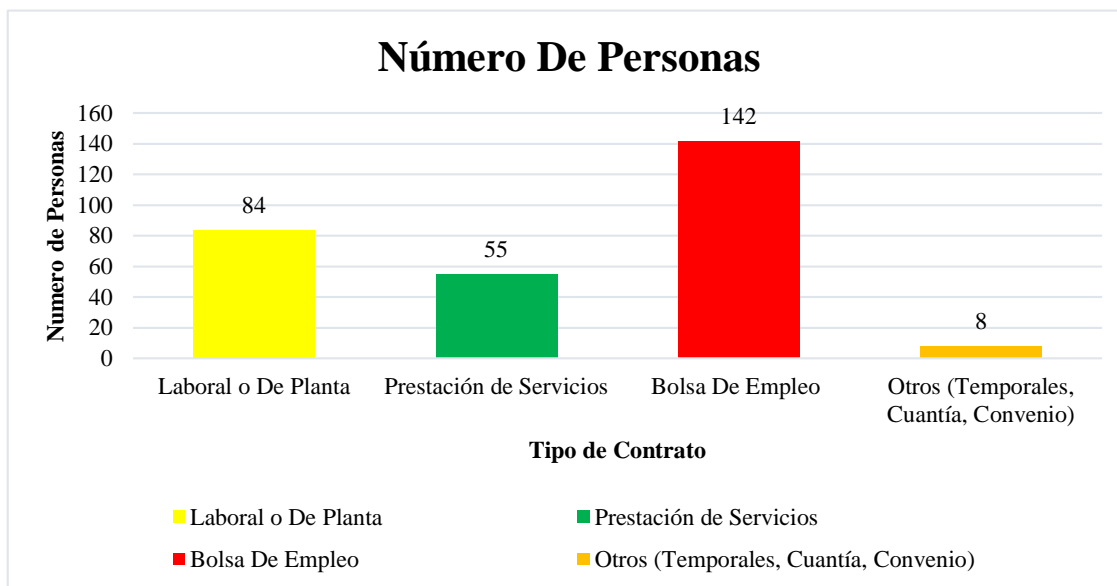
Fuente: Oficina Recursos Humanos

¹³ ARL: Administradora de Riesgos laborales

¹⁴ EPS: Entidad Prestadora de Salud

En el grafico vemos una representación de las personas vinculadas en los diferentes tipos de contrato:

Grafica 1: Personal vinculado a la Alcaldía de 2019



Fuente: Elaboración Propia

En la **Tabla 1** y **Grafica 1**, podemos describir las personas vinculadas en la Alcaldía Municipal De Sahagún, dejando así que el personal contratado de planta tiene un 29.1% es decir, 84 trabajadores, luego el personal por prestación de servicios con 55 personas, lo que representa el 19%, personal tercerizado es decir, a través de bolsa de empleo, que hacen la mayoría en un 49.1% representado en 142 personas, y por último el personal temporal o mediante otras formas de contrato representa un 2.8%.

Esto denota que la mayoría del personal no viene contratado directamente con la alcaldía, sino a través de bolsas de empleo como es el caso de **LABORANDO**¹⁵, que ponen un personal en cada periodo rotativo, con contratos por obra o labor inferiores a un año. Entre tanto el personal de planta es aquel personal que viene con más de 10 años de servicios, y son funcionarios nombrados por decretos, o carreras administrativas, que han venido desempeñado sus labores durante todos los gobiernos o alcaldes electos por el pueblo sahanunense.

¹⁵ EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES LABORANDO S A S: Está constituida como una SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA, cuya actividad económica es la agencia de empleos. Está Situada en Barranquilla, y su dirección de residencia es Carrera 42 B1 90 36

En la **Tabla 2** podemos observar la afiliación a las diferentes EPS del personal con contrato indefinido o de planta:

Tabla 2: Afiliación salud empleados de planta de la Alcaldía

EPS	Empleados	%
Nueva EPS	66	79%
Sanitas	2	2%
Coomeva	6	7%
Mutual Ser	10	12%
Total	84	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

Del personal afiliado por contrato indefinido, nombrados por decretos, actos administrativos o carreras administrativas, podemos inferir, que cerca del 79% de los empleados poseen cobertura en la Nueva EPS, que es una EPS, que opera casi en todos los municipios del Departamento de Córdoba. Seguidamente el 21% restante de los empleados afiliados se reparte en otras EPS como Sanitas (2%), que posee cobertura solo en Montería y Montelíbano; Coomeva (7%) y Mutual Ser (12%).

En la **Tabla 3**, podemos observar la situación en cuanto a la afiliación al fondo de pensión:

Tabla 3: Afiliación a pensión empleados de Planta de la Alcaldía

Fondo Pensión	Empleados	%
Colpensiones	43	51%
Colfondos	9	11%
Porvenir	20	24%
Protección	12	14%
Total	84	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

Mayoritariamente, el 51% de los empleados de la alcaldía tienen sus aportes en el régimen de prima media, como es Colpensiones, que es el fondo de pensiones del Estado. El otro 49% poseen sus aportes en fondos de pensión privados como Porvenir (24%), Protección (14%) y Colfondos (11%). Recordemos que las edades de retiro de aportes para estos fondos de pensión o para pensionarse son establecidos mediante la cantidad de semanas cotizadas establecidas en el

artículo 9 de la Ley 797 de 2003¹⁶, el cual modificaba el antiguo artículo 33 de la Ley 100 de 1993, además de cumplir cierta edad para las mujeres en 57 años y para los hombres 62 años. (Decreto 3047 de 2013)

La **Tabla 4** resume de manera general afiliación de ARL y Caja de Compensación Familiar, donde muestra que el 100% de los empleados de planta están afiliados a ARL Positiva y Caja de Compensación Familiar como es Comfacor.

Tabla 4: Afiliación a ARL y Caja compensación familiar

ARL	Caja Compensación	Empleados	%
Positiva	Comfacor	84	100%
Total Empleados		84	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

La **Tabla 5**, muestra la información de afiliación de las personas que laboran en la Alcaldía a través de bolsas de empleos o agencias, entendiéndose, que la Alcaldía no tiene un vínculo directo de contratación con ellos, sino todo es canalizado a través de una empresa llamada Laborando, quien es la responsable de todo el tema contractual con estas personas que brindan sus servicios en las diferentes áreas de la alcaldía.

Tabla 5: Afiliación a Salud Empleados de bolsa de empleo

EPS	Empleados	%
Cajacopi	16	11%
Nueva EPS	74	52%
Emdisalud	9	6%
Saludvida	3	2%
Régimen Especial	5	4%
Mutual Ser	16	11%
Coomeva	18	13%
Sin EPS	1	1%
Total	142	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

¹⁶ http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_797_2003.pdf

Se observa que de las 142 personas que trabajan en la alcaldía a través de estas empresas Outsourcing el 99% presentan una afiliación a una EPS, y solo una persona que es el aún no cuenta con afiliación a una EPS, dado los retrasos en los tramites de actualización en la base de datos. Las EPS en los cuales están los afiliados son Nueva EPS con 52%, Cajacopi y Mutual ser con 11%, Coomeva con 13%, Emdisalud con 6%, Saludvida con 2% y otros usuarios están afiliados al régimen especial como son el magisterio, y la sanidad militar que suma un 4%.

En la **Tabla 6**, observamos la situación en cuanto a la afiliación al fondo de pensión de los empleados contratados por Bolsa de empleo:

Tabla 6: Afiliación a pensión empleados de bolsa de empleo

Fondo Pensión	Empleados	%
Colpensiones	10	7%
Colfondos	26	18%
Porvenir	50	35%
Protección	56	39%
Total	142	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

Mayoritariamente, el 39% de los estos empleados de la alcaldía tienen sus aportes en Protección, seguido de Porvenir con el 35%; luego Colfondos con el 18% y por último el régimen de prima media, como es Colpensiones, que se ubica con un 7%. Esto nos dice que las agencias de empleo por lo general establecen convenios con fondos de pensiones privados para que sus empleados tengan sus aportes, ya que estos tienen un rendimiento más alto.

En la siguiente tabla, se muestra la situación en cuanto a la afiliación de ARL de los empleados contratados por bolsa de empleo:

Tabla 7: Afiliación ARL de empleados de bolsa de empleo

ARL	Empleados	%
Positiva	65	46%
Sura	77	54%
Total	142	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

En el análisis de la **Tabla 7**, es importante detallar que las ARL, al igual que los fondos de pensión establecen convenios para una fácil afiliación de sus empleados. Es así, que las empresas dedicadas a riesgos laborales desarrollan campañas para afiliar empleados y a si cotizar esos aportes. Se muestra que comúnmente Positiva y Sura son las empresas de riesgos laborales más buscadas por las empresas para hacer la afiliación del personal. Positiva con 46%, mientras que SURA con 54% tienden a ser en este caso las receptoras de los afiliados.

La siguiente tabla muestra las afiliaciones del personal contratado por bolsa de empleo:

Tabla 8: Afiliación caja compensación familiar de empleados de bolsa de empleo

Caja Compensación	Empleados	%
Comfacor	135	95%
Comfasucre	7	5%
Total	142	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

Detallando la tabla 8, podemos ver que las Caja de Compensación Familiar de Córdoba, alberga el 95% de los afiliados, mientras que los afiliados de la Caja de Compensación Familiar de Sucre, solamente tienen un 5% del personal afiliado.

En la siguiente tabla se detalla la afiliación en cuanto a salud de los empleados por prestación de servicios:

Tabla 9: Afiliación a salud de empleados por prestación de servicios

EPS	Empleados	%
Nueva EPS	32	58%
Sanitas	5	9%
Régimen Especial	7	13%
Mutual Ser	6	11%
Coomeva	5	9%
Total	55	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

La **Tabla 9**, muestra, que la Nueva EPS, alberga más del 50% de las personas, mientras que Mutual Ser con 11% se hacen con sus afiliados, el 13% pertenece al Régimen Especial y Sanitas y Coomeva con 9% recibe sus afiliados. Lo que demuestra que los afiliados prefieren

vincularse a una EPS, que opera en la región como es la Nueva EPS, para recibir atención primaria médica.

En la siguiente tabla se detalla la afiliación en cuanto a fondo de pensión de los empleados por prestación de servicios:

Tabla 10: Afiliación a pensión de empleados por prestación de servicios

Fondo Pensión	Empleados	%
Colpensiones	3	5%
Colfondos	14	25%
Porvenir	20	36%
Protección	18	33%
Total	55	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

En la **Tabla 10**, mayoritariamente, el 36% de los estos empleados de la alcaldía tienen sus aportes en Porvenir, seguido de Protección con el 33%; luego Colfondos con él 25% y por último el régimen de prima media, como es Colpensiones, que se ubica con un 5%. Esto nos dice que las agencias de empleo por lo general establecen convenios con fondos de pensiones privados para que sus empleados tengan sus aportes, ya que estos tienen un rendimiento más alto.

En la siguiente tabla, se muestra la situación en cuanto a la afiliación de ARL de los empleados contratados por bolsa de empleo:

Tabla 11: Afiliación ARL de empleados por prestación de servicios

ARL	Empleados	%
Positiva	35	64%
Sura	20	36%
Total	55	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

En el análisis de la **Tabla 11**, se muestra que Positiva y Sura son las empresas de riesgos laborales más buscadas por las personas independientes para su hacer la afiliación del personal. Positiva con 64%, mientras que SURA con 36% tienden a ser en este caso las receptoras de los afiliados.

En la siguiente tabla se detalla la afiliación en cuanto a salud de los empleados por otros tipos de contratación:

Tabla 12: Afiliación a Salud de empleados con otros tipos de contrato

EPS	Empleados	%
Nueva EPS	5	63%
Cajacopi	1	13%
Mutual Ser	2	24%
Total	8	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

En la **Tabla 12**, Se observa que de las 8 personas que trabajan en la alcaldía mediante otros contratos, temporales, mínima cuantía, están albergadas en EPS, como es la Nueva EPS (63%), Cajacopi (13%) y Mutual ser (24%).

En la siguiente tabla se detalla la afiliación en cuanto a pensión de los empleados por otros tipos de contratación:

Tabla 13: Afiliación a pensión de empleados con otros tipos de contrato

Fondo Pensión	Empleados	%
Colfondos	1	13%
Porvenir	3	37%
Protección	4	50%
Total	8	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

En la **Tabla 13**, Se observa que de las 8 personas que trabajan en la alcaldía mediante otros contratos, temporales, mínima cuantía, están albergadas en fondos de Pensiones, como es la Protección (50%), Porvenir (37%) y Colfondos (13%).

En la siguiente tabla, se muestra la situación en cuanto a la afiliación de ARL de los empleados contratados por otro tipo de vínculo:

Tabla 14: Afiliación a ARL de empleados con otros tipos de contrato

ARL	Empleados	%
Positiva	3	38%
Sura	5	62%
Total	8	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

En el análisis de la **Tabla 14**, se muestra que Positiva y Sura son las empresas de riesgos laborales más buscadas por las empresas para hacer la afiliación del personal. Positiva con 38%, mientras que SURA con 62% tienden a ser en este caso las receptoras de los afiliados.

Es importante resaltar el régimen de salud en la cual están actualmente afiliados, las personas, puesto aquí se identificó una deficiencia en el trabajo de campo realizado en la entidad. Se puede apreciar en la siguiente tabla los regímenes de los empleados:

Tabla 15: Régimen De Salud de los Empleados de la Alcaldía de Sahagún

Régimen Contributivo	154	53.3%
Régimen Subsidiado	122	42.2%
Régimen Especial	12	4.2%
No Afiliado	1	0.3%
Total Empleados	289	100%

Fuente: Oficina Recursos Humanos

En la **Tabla 15**, se muestra la información de la pertenencia o afiliación que tiene los empleados de la alcaldía agrupando todos los tipos de vinculaciones, donde nos arroja que el 53% pertenecen al régimen contributivo, mientras el 42% pertenece al régimen subsidiado. Es aquí donde se detalla la inconsistencia de los aportes que hacen las empresas o en su defecto las personas naturales al régimen de EPS, puesto que estos aportes al ingresar perjudican el servicio de atención primaria en salud para el régimen contributivo, dado que estos pagos no son reportados hasta hacer la movilidad o traslado de régimen tal como lo detalla el Decreto 3047 de 2013¹⁷. Por otro lado, el 4.2% de los afiliados pertenecen a un régimen Especial integrados por aportes que se hace al, Magisterio, Sanidad Militar, Policía Nacional, Universidades, Ecopetrol tal cual como lo detalla la Ley 100 de 1993. Estos aportes son recibidos por el FOSYGA.

¹⁷ <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/decreto-3047-de-2013.pdf>

Las personas pertenecientes a este régimen se encuentran exceptuadas por ley para pertenecer al sistema general de seguridad social en salud - SGSSS establecido por la Ley 100. Finalmente, el 0.3% equivale a una persona que no aparece afiliados a ninguna EPS, dado que su situación actual es de retirado, razón por la cual, se han hecho los tramites respectivos para activarlo en una EPS, y pueda gozar los beneficios a los que tiene derecho.

Tabla 16: Información de afiliados de la Alcaldía de Sahagún 2019

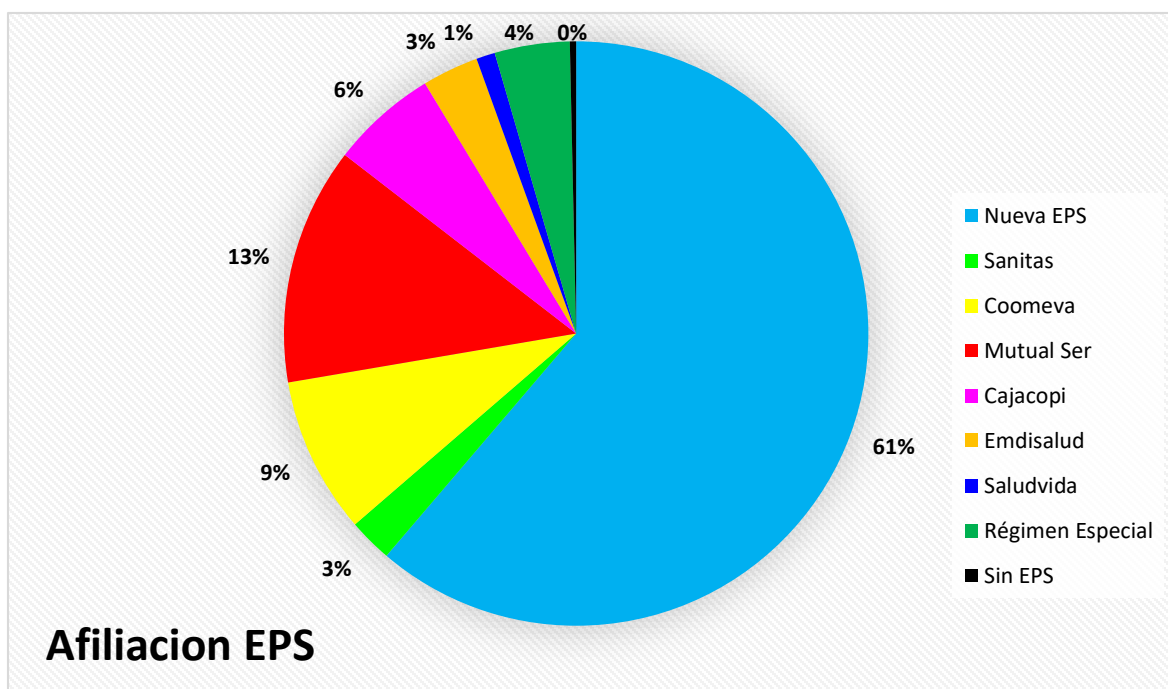
EPS		Fondo Pensión		ARL		Caja Compensación	
Nueva EPS	177	Colpensiones	56	Positiva	187	Comfacor	219
Sanitas	7	Colfondos	50	Sura	102	Comfasucre	7
Coomeva	25	Porvenir	93			No Afiliado	63
Mutual Ser	38	Protección	90				
Cajacopi	17						
Emdisalud	9						
Saludvida	3						
Régimen Especial	12						
Sin EPS	1						
Total	289		289		289		226

Fuente: Elaboración propia

En la **Tabla 16**, podemos inferir tres conceptos: uno ese el análisis general que se le da a los trabajadores con respecto a la EPS, donde se identifica que la Nueva EPS, hace mayoría albergando a un total de 177 usuarios, quienes por cercanía y atención en la misma región prefieren recibir los servicios médicos. Igual caso sucede con Mutual ser que cobija 38 trabajadores, para que reciban su atención médica. Cajacopi, atiende en nuestro municipio, es por eso que con 17 personas hace parte de esta relación. Coomeva, que anteriormente tenía oficinas en nuestro municipio tiene afiliados a 25 personas, por lo que son atendidos en otra ciudad. Las Eps Emdisalud y Salud vida con problemas en su insolvencia financiera tienen orden de liquidación, pero aun así dentro de sus millones de afiliados, en esta entidad pública como es la Alcaldía, tienen 12 personas. Finalmente 12 personas están afiliadas a un régimen especial de salud, pues se asevera que tienen buenas atenciones dentro y fuera de la ciudad. Un caso especial refiere a una persona que aparece en los registros sin afiliación, pero que dada la lentitud de los

tramites, ya esta persona está en espera de que la EPS le haga su activación para los servicios de salud.

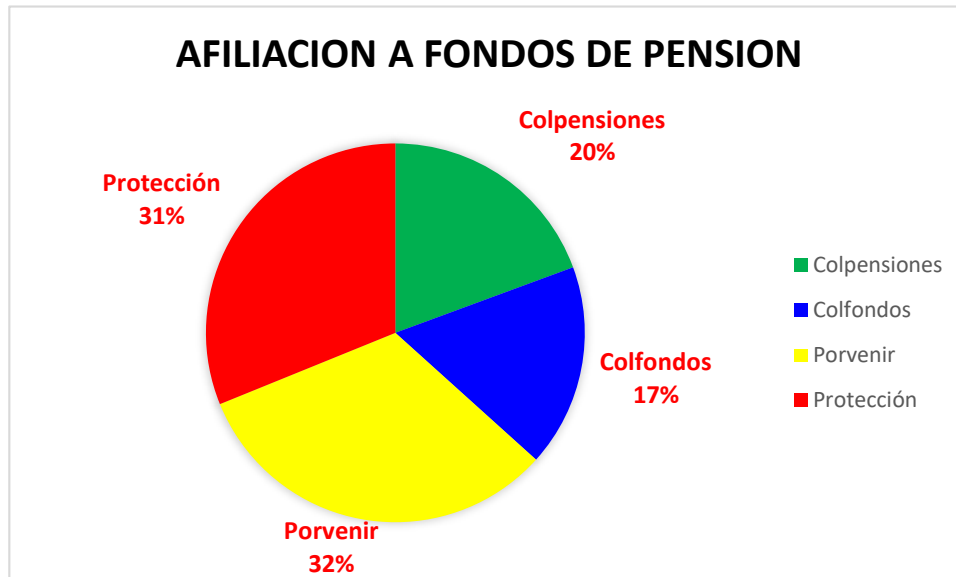
Grafica 2: Afiliación del personal de la Alcaldía a la EPS



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica anterior, podemos decir que los usuarios tienen preferencia por afiliarse a la Nueva EPS, puesto que este lo demuestra con un total de 61%, dando a entender que esta EPS se posesiona como una de mayor cobertura en todo el departamento y el municipio. Es importante resaltar que la empresa mutual ser ocupa el segundo lugar con un total de 13% de los afiliados, que al igual que la Nueva EPS, presenta cobertura en el departamento de Córdoba y el municipio de Sahagún, algo que no se puede decir de Coomeva EPS, que el 9% se queda con sus afiliados, que no posee atención directa en el municipio, lo que genera traslados a la ciudad de Montería, que es donde está la cobertura de atención. Del resto las demás EPS tienen menos del 5% de sus afiliados, haciendo énfasis especial en aquellos afiliados del régimen especial, que también son atendidos en el casco urbano del municipio, brindando un buen servicio, gracias a los beneficios que tiene esas empresas. Por último, resalta que un 0.3% resalta de una persona que a la fecha está sin EPS, pero que los tramites se están adelantando para subsanar esta inconsistencia, y así garantizar el derecho a tener seguridad social y la salud.

Grafica 3: Afiliación a Fondo de pensiones



Fuente: Elaboración propia

Al analizar la Grafica 3, que trata sobre la afiliación a fondo de pensiones, se nota un poco la situación más equilibrada, debido a la larga lista que existes de empresas en afiliar a fondos de pensiones, para nuestro caso solo figuran 4 fondos que es donde se reparten los empleados de la Alcaldía, dando como resultados que Porvenir con 32%, lidere este ranking, muy cerca Protección con 31%, que es una empresa que fuertemente ha hecho campañas para jóvenes universitarios, luego está el régimen de prima media como es Colpensiones con 20%, y por ultimo Colfondos con 17%. Esto quiere decir, que los trabajadores prefieren tener en su mayoría sus aportes en los fondos privados, que en el fondo de pensión del estado, de allí en la diferencia que en rinden estos aportes y su retiro cuando se cumplen ciertos requisitos, o más bien el cambio que hacen de fondo privado a Colpensiones, por los beneficios que este ofrece en cuanto a la mesada pensional.

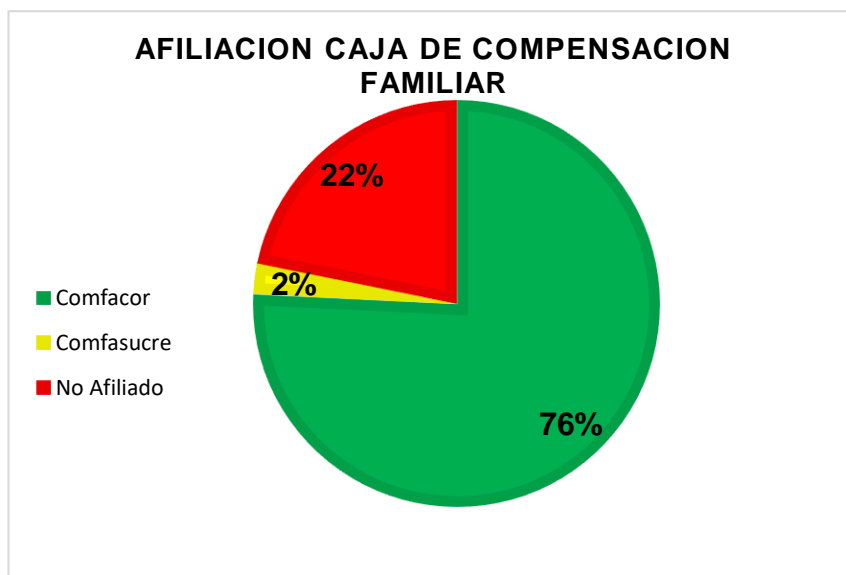
Grafica 4: Afiliación a Administradora de Riesgos Laborales



Fuente: Elaboración propia

La afiliación a la ARL, significa la importancia de desempeñar un trabajo o una labor en la empresa, dado que la ARL determina la clase o tipo de riesgo de accidentalidad a la que está expuesto un trabajador en una determinada área de la empresa, siendo el nivel 1 el de menor riesgo y 5 el de máximo o mayor riesgo. Es por eso que a la hora de contratar con una entidad, esta es la primera afiliación dentro del sistema que se hace, para protegerlo y cobijarlo con los beneficios de estas empresas de riesgos laborales. Tanto así, que la alcaldía el 100% de los empleados cuenta con su afiliación a ARL y nivel de riesgo, donde Positiva cobija el 65% de los afiliados donde se incluyen empleados de planta, y los tercerizados por bolsas de empleo. El 35% restante es cobijado por SURA, en este grupo están las personas trabajadoras independientes, por prestación de servicios, y otras formas de contrato. Pues ellos mismos son los que se afilian de manera personal, sin intervención de la empresa.

Grafica 5: Afiliación a Caja de Compensación Familiar



Fuente: Elaboración Propia

La caja de compensación familiar, busca el bienestar de las familias otorgando subsidios que aportan al mejoramiento de su calidad de vida. Para lograr este objetivo las cajas de compensación cuentan con el subsidio monetario, subsidio de vivienda, subsidio educativo y el seguro de desempleo¹⁸.

Siguiendo el lineamiento teórico, según la Grafica 5, el 76% de los empleados están vinculados a la Caja de Compensación Familiar de Córdoba – COMFACOR, el 2% de los empleados están vinculados en la Caja de Compensación Familiar de Sucre – COMFASUCRE, lo que da entender que estos empleados son todos bajo un contrato laboral sea directamente con la Alcaldía o mediante las bolsas de empleo. El 22% no tienen ninguna afiliación, lo que se infiere que son las personas que contratan mediante el contrato de prestación de servicios u otra modalidad de vinculación; y no están obligados a hacer el aporte a la Caja de compensación, pero lo pueden hacer de manera voluntaria, para obtener beneficios como el subsidio de vivienda, tal como lo establece el Decreto 1533 del 26 de agosto de 2019.

¹⁸ <https://www.compensar.com/subsidio/>

3.7. Cronograma de Actividades

Mes	Septiembre				Octubre					Noviembre				Diciembre			
	Días	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3
Asignación de Funciones y Responsabilidades																	
Organización de Documentos y archivos referentes al personal de la empresa																	
Cruce de información de los empleados con sistema de seguridad social																	
Verificación de los estados de afiliación, régimen, sistema de salud y Riesgos laborales																	
Realización del diagnóstico situacional de la dependencia para conocer la problemática																	
Realización de la recolección de Información para plantear el informe																	
Actualización de la información de los empleados en el sistema de seguridad social, tomada de las hojas de vidas																	
Planteamiento de estrategias para dar solución a las inconsistencias detectadas en la información de seguridad social en los empleados																	
Atención a solicitudes, radicación de novedades para optimizar la información de seguridad social en los empleados																	
Hacer seguimiento a las acciones ejecutadas para optimizar la seguridad social																	
Apoyo en tareas y labores administrativas al líder de la oficina																	
Realización de informe de pasantías en base al plan de mejoramiento para optimizar la seguridad social de los empleados de la Alcaldía.																	
Entrega Informe Final																	
Fin Trabajo de Prácticas Empresariales																	

Fuente: Elaboración propia

3.8. Descripción detallada de Actividades

La oficina de talento humano maneja en su dependencia en su gestión administrativa todos los procesos referentes al manejo del personal, selección, contratación, capacitación, dotación, manual de funciones, bienestar social, los archivos, hojas de vidas, solicitudes, reclamos, incapacidades, licencias, lo referente a la seguridad social, y por último la nómina, se elabora, y se pasa a revisión a la oficina financiera para su posterior pago. Las actividades realizadas durante el informe de prácticas fueron las siguientes:

- ✓ **Asignación de Funciones y Responsabilidades:** Iniciada las prácticas empresariales por parte del estudiante, en la Alcaldía Municipal de Sahagún, fue imprescindible que de parte del jefe o líder de la dependencia talento humano asignara al practicante un compendio de funciones y responsabilidades a realizar durante la estadía en la oficina, como es la verificación de la información de los empleados de la alcaldía el sistema de seguridad social de la entidad, apoyo en tareas de orden administrativo, cuando le sea requerido, soportar la información solicitada a los empleados o clientes internos de la empresa, y colaborar en las dudas e inquietudes de un trabajador, consulta de archivos para obtener el dato o información de un empleado, cuando le sea requerido, y todas las demás ordenes que reciba el jefe de turno.
- ✓ **Organización de Documentos y archivos referentes al personal de la empresa:** Una de las primeras actividades encaminadas hacia el diagnostico situacional de la empresa, donde de forma muy detallada se hizo organización de las carpetas físicas de los empleados de la alcaldía, para determinar una relación en una planilla de hoja de cálculo, discriminándolo por cargo, tipo de contratación, salario devengado, y la información básica. Organizar los archivos y los documentos en carpetas; los documentos que se archivan para tener soporte de cada solicitud del empleado, y se ingresa a la hoja de vida con su respectiva copia de recibido, para llevar el control, además la revisión de contratos de los empleados ante futuras solicitudes de reclamos, para brindar el acompañamiento necesario a la persona y así resolver las dudas
- ✓ **Cruce de información de los empleados con sistema de seguridad social:** Luego, de organizada la información física, se procese acceder al portal de liquidación de seguridad

como son los operadores Nuevo SOI (Servicio Operativo de Información), Aportes en línea, donde se descargan reportes del último mes cotizado para cruzar con la relación realizada en la actividad anterior, y obtener la información referente a Salud, pensión y riesgo laboral. Y en este paso se tiene el objetivo definido hacia donde se va a encaminar el trabajo de pasantías.

- ✓ **Verificación de los estados de afiliación, régimen, sistema de salud y Riesgos laborales:**
Se realiza una verificación minina del estado actual de la persona en cuanto a salud, pensión y riesgo labora. Para ello utilizamos fuentes de consulta como son el RUAF – Registro Único de Afiliados, Base de Datos Única de Afiliados del ADRES – Administradora de los recursos del sistema general de seguridad social en salud, portal AFP – Administradora de Fondos de Pensión, para conocer el estado actual de los empleados de la Alcaldía, detectando como tal inconsistencia en la información registrada, que dio el punto de inflexión para organizar el plan de mejoramiento para darle optimización a la seguridad social.
- ✓ **Realización del diagnóstico situacional de la dependencia para conocer la problemática:**
Se realiza un diagnostico detallado de la situación de la dependencia, tomando como referencia el tema de seguridad social de los empleados, donde gracias a la verificación se detectaron errores en la afiliación, inactivaciones que no le permitían recibir la prestación de servicios médicos.
- ✓ **Realización de la recolección de Información para plantear el informe:** Se hacen la recolección de la información necesaria modelar el informe, y dar posibles soluciones a la problemática detectada. En este caso se implementó técnicas metodológicas de investigación, como lo fueron conversaciones con los empleados, observaciones, revisión documental, proceso de afiliación realizado, etc. El fin de todo es tener la información necesaria y suficiente para desarrollar el trabajo.
- ✓ **Actualización de la información de los empleados en el sistema de seguridad social, tomada de las hojas de vidas:** Revisión de la nómina, y listado de personal que está afiliada en la empresa, de igual manera de las personas que no tiene afiliación vigente en la empresa, ya sea por alguna inconsistencia o datos erróneos. Actualización de datos de los empleados.

- ✓ **Planteamiento de estrategias para dar solución a las inconsistencias detectadas en la información de seguridad social en los empleados:** Se determinan estrategias o métodos para solucionar la inconsistencia presentada, el momento de verificación de los empleados. Dentro de las estrategias podemos mencionar jornada de actualización de datos e ingreso de beneficiarios, subsanar los errores encontrados para tener una información veraz y confiable.
- ✓ **Atención a solicitudes, radicación de novedades para optimizar la información de seguridad social en los empleados:** Radicación de las incapacidades y novedades en el sistema de seguridad social y respectiva EPS, relativo a la liquidación del periodo. Atender quejas, solicitudes e inquietudes en cuanto a la cotización de los empleados en los diferentes sistemas de Salud, Pensión y ARL y brindar la información y asesoría requerida para la subsanación de la queja o solicitud, o en su defecto hacer escalamientos a las entidades prestadoras de salud y hacer seguimiento del caso para dar una oportuna respuesta al afiliado.
- ✓ **Hacer seguimiento a las acciones ejecutadas para optimizar la seguridad social;** Se hace un control de los procesos ingresados para corregir las afiliaciones de los empleados, con el fin de retribuirles cada vez que tengan una duda e inquietud. Elaborar matrices en Excel para determinar la afiliación de cada empleado en el sistema de seguridad social, y velar que el empleador haga los aportes en las fechas estipuladas para evitar futuros traumas en la atención y prestación del servicio
- ✓ **Apoyo en tareas y labores administrativas al líder de la oficina:** Apoyos en tareas competentes al líder de recurso humano, para hacer más dinámico el proceso de gestión administrativa del talento humano en la entidad.
- ✓ **Realización de informe de pasantías en base al plan de mejoramiento para optimizar la seguridad social de los empleados de la Alcaldía.:** Elaboración de documento final de pasantías donde se plasmen toda la información, acciones, y plan de optimización de la seguridad social, que ofrezca posibles alternativas para solucionar o mejorar una situación diagnóstica dada.
- ✓ **Entrega Informe Final:** se hace entrega del documento impreso y digital al tutor orientador para su posterior calificación, y con esto se llega al Fin Trabajo de Prácticas Empresariales.

4. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

Para entender mejor la propuesta que se evalúa como mejoramiento para optimizar la seguridad social de los empleados de la Alcaldía municipal de Sahagún, se puede detallar mediante la elaboración de un cuadro de mando integral

Grafica 6: Cuadro de Mando

PERPECTIVA	MAPA ESTRATEGICO	CUADRO DE MANDO INTEGRAL			PLAN DE ACCION			
		OBJETIVO ESTRATEGICO	INDICADOR	VALOR A ALCANZAR	RESPONSIBLE	ACCION A REALIZAR	RECURSOS NECESARIOS	TIEMPO
CLIENTE INTERNO	Afilación optima al Sistema que se adapte a la necesidad del empleado	Garantizar la atención al empleado en salud	Semanas cotizadas, Procesos de autorizaciones, licencias e incapacidades	80/100	Jefe de Talento humano	Afiliar correctamente a los empleados.	Documentos aportados por el empleado	1 mes
		Garantizar los aportes en pensión de acuerdo a las semanas cotizadas	Rendimiento de los aportes, y consulta de historial laboral	70/100	Auxiliar de talento humano	Actualizar información básica de los afiliados periódicamente.	Hojas de vida registradas en el sistema documental de la oficina	1 mes
		Garantizar la cobertura en Riesgo Laboral frente a la actividad que desempeña	Aportes realizados que sean de acuerdo al tipo de riesgo	100/100	Auxiliar de talento humano	Vigilar que la dependencia encargada haga los aportes al sistema de seguridad social dentro de los plazos establecidos, que no genere mora.	Conocimientos del responsable del área	1 mes
		Posibilitar el goce de los beneficios a través de la caja de compensación familiar	Subsidios monetarios o de vivienda	95/100	Auxiliar de talento humano	Consolidar una base de datos para clasificar el estado de afiliación de cada empleado que contenga EPS y estado actual de activación	Reporte generado por sistema de información.	3 meses
PROCESOS INTERNOS	Gestión administrativa para adelantar tramites de afiliación y/o actualización de datos	Evaluar el estado de afiliación de los empleados	Consultas en portales del sistema de seguridad social Reportes generados por el sistema de información	100/100	Jefe de talento Humano	Equipos de computación	Recurso humano	3 meses
		Actualización del tipo de régimen de salud a los afiliados/trabajadores	Ingreso de novedades en las EPS. Radicar afiliaciones para movimiento de régimen entre EPS	90/100	Auxiliar de Talento Humano	Listar una base de datos para verificar los empleados que están en régimen subsidiado	Constancia de afiliación de la EPS. Equipos de computación	3 meses
APRENDIZAJE Y DESARROLLO	Resolución de dudas, consultas e inquietudes	Asesorar correctamente a los empleados en relación a solicitudes presentadas	Brindar la información necesaria y requerida respecto a los beneficios que dan los aportes al sistema de seguridad social	55/100	Auxiliar de talento humano	Desarrollar sesiones en beneficio a atender las solicitudes de los empleados, para garantizar sus derechos y beneficios	Recurso humano, computador	3 meses

1Fuente: Elaboración propia

Con base en los resultados obtenidos con la realización de un análisis en tablas y gráficos, como estudiante practicante de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales se le recomienda a entidad realizar un plan para optimizar la seguridad social de los empleados de la Alcaldía Municipal de Sahagún haciendo énfasis en la revisión detallada y minuciosa de la

información de los afiliados en las bases de datos de las EPS, ARL y Fondos de Pensiones, así como actualizar la información conjunta de sus núcleo familiar.

Gestionar la implementación de jornadas para la actualización de la información, y un modelo para de gestión para solucionar aquellos inconvenientes que presentan los afiliados con respecto a su activación en las EPS, para que puedan ser cobijado con la atención primaria en servicios médicos.

Elaboración de un plan de acción para el que los procedimientos administrativos en cuanto a a la administración de la seguridad de los empleados este de una forma más organizado, para evitar situaciones traumáticas al momento de que el afiliado requiera el servicio, y con ello que la información básica siniestrada sea veraz, clara, concisa y confiable.

Implementar un módulo de administración de las actividades y gestiones que se realizan en pro de proteger al afiliado o empleado de la entidad y verificar los pagos aplicados en cada periodo cotizado para evitar una futura sanción.

CONCLUSIONES

Después de realizar, el informe de pasantías se puede constatar que la implementación de un plan de mejoramiento para optimizar la seguridad social de los empleados de Sahagún, puede ser una herramienta fundamental para mejorar la gestión administrativa desde la dirección del talento humano para mejorar los procesos administrativo de la empresa. Por lo tanto, podemos hacer las siguientes conclusiones:

En relación al primer objetivo, al hacer un análisis de la situación actual de los empleados para verificar su estado actual en el sistema de seguridad social, podemos decir, que son muchas las inconsistencias que presentan los empleados, haciendo énfasis que, en su mayoría, el personal le hace falta hacer los ajustes de traslados y actualización del régimen de salud, lo que le priva a ellos de recibir la atención medica de primera nivel. Es tanto, que estos empleados en su mayoría vienen con un tipo de contrato laboral mediante una agencia de empleo, otros son nuevos ingresados en el año actual, pero que aún para la entidad representa una problemática en la atención de los afiliados por sus respectivas EPS.

En alusión al según objetivo, al momento de hacer el diagnostico, para determinar la problemática, se hizo necesario identificar las fallas y errores que tiene la información administrada en el sistema de seguridad social, lo que es válido decir, que la ineficacia e ineficiencia en algunos procesos ha provocado que los usuarios no tengan acceso en un 100% de los servicios, como derecho fundamental. Lo importante es evaluar las alternativas para atacar las falencias identificadas en los procesos referentes a la liquidación, revisión e ingreso de novedades en el sistema de seguridad social.

En cuanto al tercer objetivo, es importante realizar jornadas de actualización de la información en las bases de datos de los empleados, datos básicos, correos, teléfonos, ubicación, de los empleados y sus beneficiarios para optimizar la atención en cada EPS, verificación de las semanas de cotización y el goce de subsidios monetarios mediante la caja de compensación. Es indispensable que la información, es la columna vertebral de toda empresa, y que un proceso limpio, estructurado se mueve gracia a tener información confiable, veraz y verificable.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a la presentación del informe de pasantías, que trata sobre la implementación de mejoramiento para optimizar la seguridad social de los empleados de la Alcaldía Municipal de Sahagún, es válido hacer las siguientes recomendaciones:

Implementar estrategias para mantener actualizaciones periódicas de la información básica, ya que está es variable en corto plazo, por parte de los afiliados, lo que hace que no se cuentan con información real para la generación de solicitudes o requerimientos.

Para las futuras administraciones, invertir en capacitaciones al personal para que puedan realizar las funciones administrativas con eficiencia y tiempos de respuestas mínimo.

Mostrar de manera trimestral a los empleados sus aportes en el sistema, para que estos conozcan lo que la empresa les está cancelando cada mes, y así lleven su historial de cotizaciones al día.

Programar jornadas de capacitación a los empleados en articulación con asesores externos de las EPS, fondos de pensión, ARL y caja de compensación, para que conozcan los beneficios que tienen derecho por hecho de estar cotizando como dependientes e independientes.

Evaluar la implementación de un sistema de control administrativo y organizacional del archivo físico u hojas de vida de los empleados, con el fin de actualizar datos de forma periódica.

Hacer control o seguimiento al funcionario o dependencia encargado de hacer los correspondientes pagos de la seguridad social de los empleados, ya que se hacen fuera de la fecha estipulada por el sistema, lo que recurre a cubrir gastos moratorios, que afecta el estado de actual del empleado en el sistema de seguridad social.

BIBLIOGRAFÍA

Angarita Medellín, D. (01 de Enero de 2002). *Proyecto de Acuerdo 119 de 2002 Concejo de Bogotá D.C.* Obtenido de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6458>

Decreto 3047 de 2013. (s.f.). <https://www.minsalud.gov.co>. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/decreto-3047-de-2013.pdf>

Díaz Contreras, S., Florez Marquez, V. V., & Hurtado Rosso, J. J. (2011).

<http://hdl.handle.net/10901/10070>. Obtenido de Eficacia de la aplicación de las normas de seguridad social en la construcción de vivienda de interés social en obras públicas y privadas en el municipio de San Jose de Cúcuta:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10070/TRABAJO%20DE%20GRADO%20BIBLIOTECA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Javier Borda Díaz. (2019 de Abril de 02). *elempleo*. Obtenido de

<https://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/como-y-cuando-nos-vamos-pensionar-los-colombianos-5830>

Ledesma, G. V. (2014). <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2319/1/TUBAB019-2014.pdf>.

Ley 1438 de 2011. (23 de Septiembre de 2019). <http://www.secretariasenado.gov.co>. Obtenido de <http://www.secretariasenado.gov.co>:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1438_2011.html

Ley 797 de 2003. (08 de Octubre de 2019). <http://www.secretariasenado.gov.co>. Obtenido de <http://www.secretariasenado.gov.co>:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0797_2003.html

Ministerio de Protección Social. (2011). <https://www.ilo.org>. Obtenido de <https://www.ilo.org>:
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajo>



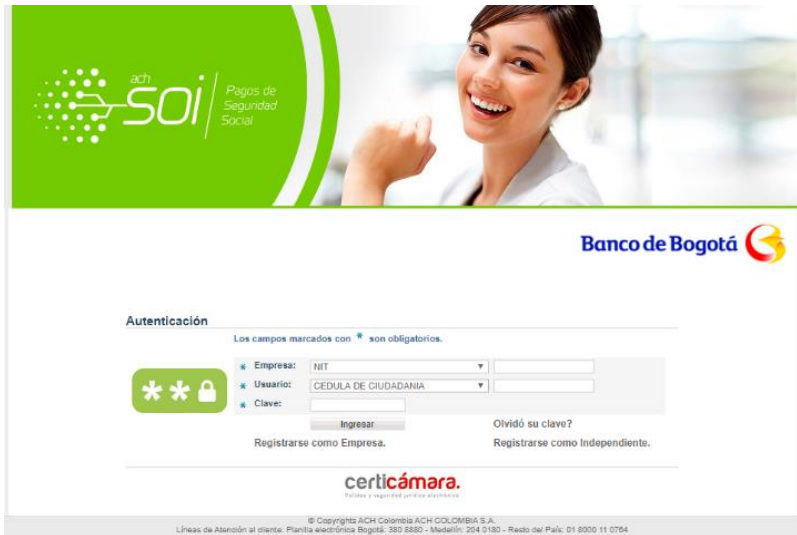
MinTrabajo Colombia. (01 de Octubre de 2019). <http://www.mintrabajo.gov.co>. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

OIT. (2019). <https://www.ilo.org/secsoc/lang--en/index.htm>. Obtenido de <https://www.ilo.org/secsoc/lang--en/index.htm>:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

Rodríguez, C. A. (2015). *VERDADES Y REALIDADES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA*. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2101/VERDADES%20Y%20REALIDADES%20DEL%20SISTEMA%20DE%20SEGURIDAD%20SOCIAL%20EN%20COLOMBIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Pantallazo Del Sistema Información SOI



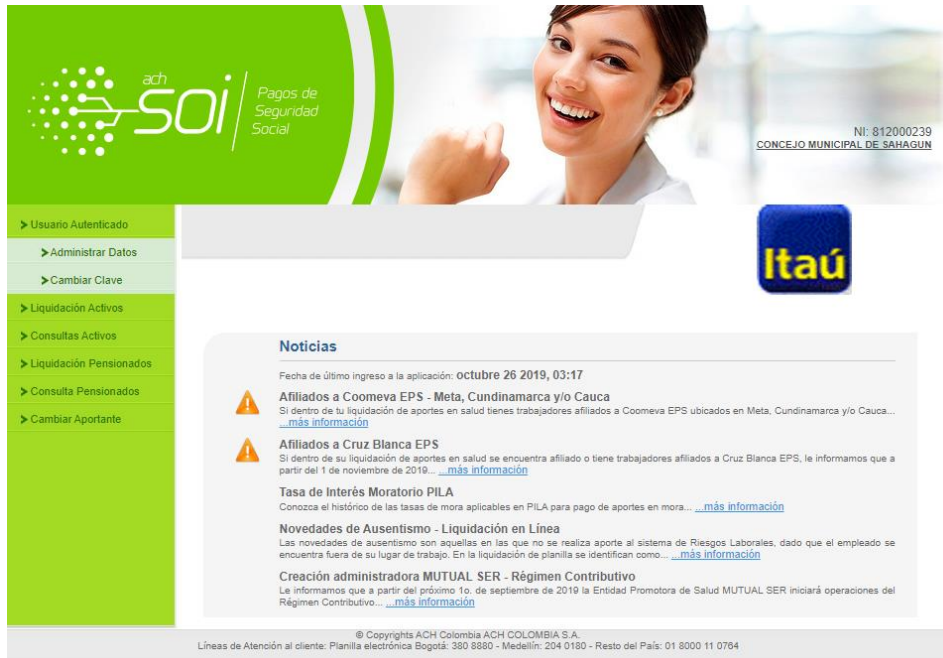
Fuente: Recursos Humanos

Anexo 2: Listado de Personal

IDENTIFICACIÓN		TIPO DE COTIZANTE	TIPO DE COTIZANTE	APELLIDOS Y NOMBRES		COL.	EXT.	NOVENA	NOVENA	SALARIO BÁSICO	SALARIO	NOVEDADES																ADMINISTRADORA ACTUAL								
TI	NÚMERO										NETA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	CÓDIGO	NOMBRE			
10	575808	DEPENDIENTE		FRANCO VEGA JOAQUIN MANUEL						\$1.227.200	\$1.227.000																					25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO			
11	2807186	DEPENDIENTE		TOYIV RUIZ EDINSON RAFAEL						\$853.840	\$ 854.000																						25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO		
12	5617448	DEPENDIENTE		MIGUEL BUELVAS ALBERTO ENRIQUE						\$853.840	\$ 854.000																							25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO	
13	5889392	DEPENDIENTE		LORA MATEUS MIGUEL FRANCISCO						\$923.600	\$ 926.000																							25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO	
14	7988722	DEPENDIENTE		PETRO RAMIREZ GUSTAVO						\$853.840	\$ 854.000																							203001	FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PROTECCI	
15	2804717	DEPENDIENTE		JULIO CRUZ ELBER ANTONIO						\$1.585.200	\$1.585.000																							203001	FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PROTECCI	
16	53036803	DEPENDIENTE		PERALA BALMACEDA JOSE ELECTO						\$1.279.200	\$1.279.000																							25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO	
17	53036839	DEPENDIENTE		CYOLA LYONS MARCO TULIO						\$988.000	\$ 988.000																							25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO	
18	53037486	DEPENDIENTE		MARTINEZ PEREZ GIL BLAS						\$1.279.200	\$1.279.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
19	53039488	DEPENDIENTE		CORTESAS BULA JORGE ELECIR						\$1.545.200	\$1.545.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
20	53040432	DEPENDIENTE		DIAZ POLO EDINSON RAFAEL						\$2.047.760	\$ 2.048.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
21	53041311	DEPENDIENTE		BULA BULA ILDEFONSO MANUEL						\$988.000	\$ 988.000																								203001	FORVENIR
22	53041476	DEPENDIENTE		VEGA ALVAREZ VICTOR MIGUEL						\$853.840	\$ 854.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
23	53042603	DEPENDIENTE		OLIVO ASSAO FADEL						\$2.360.800	\$ 2.361.000																								203001	FORVENIR
24	53042892	DEPENDIENTE		PATERNINA CHIMA RODRIGO MIGUEL						\$853.840	\$ 854.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
25	53043789	DEPENDIENTE		CUELLO CORRALES WALTER MIGUEL						\$1.133.360	\$1.133.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
26	53043805	DEPENDIENTE		HOYOS MONTES FABIO BELISARIO						\$853.840	\$ 854.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
27	53044080	DEPENDIENTE		ACEVEDO HOYOS WILLIAM RAFAEL						\$1.027.520	\$1.028.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
28	53044283	DEPENDIENTE		ESCOBAR CASTAÑO EDER DIEGO						\$853.840	\$ 854.000																								203001	FORVENIR
29	53044780	DEPENDIENTE		SEPPA ROJAS MARIO ENRIQUE						\$853.840	\$ 854.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
30	53045416	DEPENDIENTE		PENATE ALVAREZ FERNANDO RAMON						\$923.600	\$ 926.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
31	53046206	DEPENDIENTE		RIVERA SAENZ Jairo ANTONIO						\$1.585.920	\$1.586.000																								203001	FORVENIR
32	53048353	DEPENDIENTE		DEYDYS ALBANZA MIGUEL SEGUNDO						\$2.098.600	\$ 2.098.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
33	53047791	DEPENDIENTE		BOLANO PEREZ LUIS ALBERTO						\$1.408.160	\$ 1.408.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
34	53048349	DEPENDIENTE		CALIS PEREZ JAIME A						\$965.120	\$ 965.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
35	53048346	DEPENDIENTE		OTERO ASSAO FERNANDO RAFAEL						\$2.021.360	\$ 2.021.000																								203001	FORVENIR
36	53048359	DEPENDIENTE		ALVARADO CARDOZO JORGE ALONSO						\$1.649.440	\$1.649.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
37	53051880	DEPENDIENTE		BASILIO MORENO JULIO CESAR						\$923.600	\$ 926.000																								203001	FORVENIR
38	53119836	DEPENDIENTE		DESPIELLA LOPEZ INALDICO JOSE						\$1.227.200	\$1.227.000																								203001	FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PROTECCI
39	52779055	DEPENDIENTE		BUELVAS BULA REGAN CAROLINA						\$2.047.760	\$ 2.048.000																								203001	FORVENIR
40	29911294	DEPENDIENTE		ESPINOZA SOLANO MARIA BERNARDA						\$988.000	\$ 988.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
41	20569315	DEPENDIENTE		MADRICA CONCEPCION MELABULA						\$1.944.800	\$1.945.000																								203001	FORVENIR
42	50361984	DEPENDIENTE		BULA LORENZA CARMEN						\$988.000	\$ 988.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO
43	50562386	DEPENDIENTE		SAMOL RAMOS MARITNY DELCARMEN						\$888.000	\$ 888.000																								25-14	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - CO

Fuente: Recursos Humanos

Anexo 3: Pantalla Concejo Municipal



NI: 812000239
CONCEJO MUNICIPAL DE SAHAGÚN

Usuario Autenticado

- Administrar Datos
- Cambiar Clave
- Liquidación Activos
- Consultas Activos
- Liquidación Pensionados
- Consulta Pensionados
- Cambiar Aportante

Noticias

Fecha de último ingreso a la aplicación: Octubre 26 2019, 03:17

Afiliados a Coomeva EPS - Meta, Cundinamarca y/o Cauca
Si dentro de su liquidación de aportes en salud tienes trabajadores afiliados a Coomeva EPS ubicados en Meta, Cundinamarca y/o Cauca... [...más información](#)

Afiliados a Cruz Blanca EPS
Si dentro de su liquidación de aportes en salud se encuentra afiliado o tiene trabajadores afiliados a Cruz Blanca EPS, le informamos que a partir del 1 de noviembre de 2019... [...más información](#)

Tasa de Interés Moratorio PILA
Conozca el histórico de las tasas de mora aplicables en PILA para pago de aportes en mora... [...más información](#)

Novedades de Ausentismo - Liquidación en Línea
Las novedades de ausentismo son aquellas en las que no se realiza aporte al sistema de Riesgos Laborales, dado que el empleado se encuentra fuera de su lugar de trabajo. En la liquidación de planilla se identifican como... [...más información](#)

Creación administradora MUTUAL SER - Régimen Contributivo
Le informamos que a partir del próximo 1o. de septiembre de 2019 la Entidad Promotora de Salud MUTUAL SER iniciará operaciones del Régimen Contributivo... [...más información](#)

© Copyrights ACH Colombia ACH COLOMBIA S.A.
Líneas de Atención al cliente: Planilla electrónica Bogotá: 330 8880 - Medellín: 204 0180 - Resto del País: 01 8000 11 0764

Fuente: Recursos Humanos

Anexo 4 Planilla de aportes a seguridad social

PLANILLA INTEGRADA AUTOLIQUIDACIÓN APORTES COMPROBANTE DE PAGO

DATOS GENERALES DEL APORTANTE			
TIPO IDENTIFICACIÓN:	NIT NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:		902788814
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:	SAHAGÚN DEPARTAMENTO:		BOMBEROS VOLUNTARIOS SAHAGÚN
CILAD/MUNICIPIO:	CORDOBA		758169
DIRECCIÓN:	CL 21 CRA 14 ESQ BARRIO LAS TELÉFONOS:	01-EMPLEADOR CLASE APORTANTE:	
TIPO APORTANTE:	8-MENOS DE 200 COTIZANTES		
TIPO EMPRESA:	PRIVADA ACTIVIDAD ECONOMICA:		Actividades de otras asociaciones
FORMA DE PRESENTACIÓN:	ÚNICO		
APORTANTE EXONERADO PAGO APORTES SALUD, SENA E ICBF (REFORMA TRIBUTARIA):	NO		
DATOS GENERALES DE LA PLANILLA			
NÚMERO PLANILLA:	1723083371 TIPO DE PLANILLA:		E-EMPLEADOS
PERIODO COTIZACIÓN:	MES:	agosto PERIODO COTIZACIÓN:	MES: septiembre
OTROS SUBSISTEMAS:	AÑO:	2019 SALUD:	AÑO: 2019
DÍAS DE MORA:	14		
FECHA PAGO (aaaa/mm/aa):	2019/09/19 NÚMERO AUTORIZACIÓN:		000064087
LIQUIDACIÓN GENERAL			
			TOTALES
			COTIZANTES TOTAL PAGADO
PENSIÓN			
ADMINISTRADORA			
NIT	CODIGO	NOMBRE	
90039004	25-14	25-14 COLPENSIONES	\$ 217.700
SUBTOTAL:			\$ 217.700
SALUD			
ADMINISTRADORA			
NIT	CODIGO	NOMBRE	
90015024	EP2041	SUBS NUEVA EPS	\$ 104.700
SUBTOTAL:			\$ 104.700
CAJA DE COMPENSACIÓN			
ADMINISTRADORA			
NIT	CODIGO	NOMBRE	
89108005	CCF16	CCF16-COMFACOR	\$ 33.600
SUBTOTAL:			\$ 33.600
RIESGOS PROFESIONALES			
ADMINISTRADORA			
NIT	CODIGO	NOMBRE	
890903790	14-11	14-11 - ARL SURA	\$ 58.300
SUBTOTAL:			\$ 58.300
OTROS PARAFISCALES			
ADMINISTRADORA			
NIT	CODIGO	NOMBRE	
89099024	PASENA	PASENA-SENA	\$ 16.300
89099029	PAICBF	PAICBF-ICBF	\$ 25.200
SUBTOTAL:			\$ 42.000
TOTAL PAGADO:			\$ 456.300

Fuente: Recursos Humanos