aportes en línea

Resumen General de Pago

DATOS GENERALES DEL APORTANTE

Identificación	dv	Razon Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Direccion	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA e ICBF
CC 1115184043		RAMIREZ SABA DIANA CAROLINA	INDEPENDIENTE	PRINCIPAL	CALLE 9 N° 16-45	CAICEDONIA-VALLE	3113447095	No

DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACION

Periodo		Clave		Tipo	Fecha		Pago		
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Planilla	Limite	Pago	Banco	Dias Mora	Valor
2024-06	2024-06	751712410	9469641983	N	2024/07/11	2024/07/04	BANCOLOMBIA	0	$456,400

LIQUIDACION DETALLADA DE APORTES

EMPLEADO					PENSION		SALUD				CCF				RIESGOS				PARAFISCALES		
No.	Identificación		Nombres	Codigo	Días	IBC	Aporte	Codigo	Días	IBC	Aporte	Codigo	Días	IBC	Aporte	Codigo	Días	IBC	Aporte	Días	IBC	Aporte
Sucursal: PRINCIPAL (1 Afiliados)						$1,572,480	$251,600			$1,572,480	$196,600			$0	$0			$1,572,480	$8,200		$0	$0
Centro de Trabajo: PRINCIPAL (1 Afiliados)						**$1,572,480**	**$251,600**			**$1,572,480**	**$196,600**			**$0**	**$0**			**$1,572,480**	**$8,200**		**$0**	**$0**
Ciudad: CAICEDONIA Depto: VALLE (1 Afiliados)						**$1,572,480**	**$251,600**			**$1,572,480**	**$196,600**			**$0**	**$0**			**$1,572,480**	**$8,200**		**$0**	**$0**
1	CC	1115184043	RAMIREZ DIANA	25-14	30	($2,077,200)	($332,400)	EPS010	30	($2,077,200)	($259,700)		0	$0	$0	14-23	30	($2,077,200)	($10,900)	0	$0	$0
2	CC	1115184043	RAMIREZ DIANA	25-14	30	$3,649,680	$584,000	EPS010	30	$3,649,680	$456,300		0	$0	$0	14-23	30	$3,649,680	$19,100	0	$0	$0
Total			**Afiliados(1)**			**$1,572,480**	**$251,600**			**$1,572,480**	**$196,600**			**$0**	**$0**			**$1,572,480**	**$8,200**		**$0**	**$0**

2024/07/04 08:37 AM

aportes en línea

Resumen General de Pago

DATOS GENERALES DEL APORTANTE							
Identificación	dv	Razon Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Direccion	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA e ICBF
CC 1115184043		RAMIREZ SABA DIANA CAROLINA	INDEPENDIENTE	PRINCIPAL	CALLE 9 N° 16-45	CAICEDONIA-VALLE	3113447095	No

DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACION									
Periodo		Clave		Tipo	Fecha		Pago		
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Planilla	Limite	Pago	Banco	Dias Mora	Valor
2024-06	2024-06	751712410	9469641983	N	2024/07/11	2024/07/04	BANCOLOMBIA	0	$456,400

LIQUIDACION DETALLADA DE APORTES

EMPLEADO					PENSION		SALUD				CCF				RIESGOS				PARAFISCALES		
No.	Identificación		Nombres	Codigo	Días	IBC	Aporte	Codigo	Días	IBC	Aporte	Codigo	Días	IBC	Aporte	Codigo	Días	IBC	Aporte	Días	IBC	Aporte
Sucursal: PRINCIPAL (1 Afiliados)						$1,572,480	$251,600			$1,572,480	$196,600			$0	$0			$1,572,480	$8,200		$0	$0
Centro de Trabajo: PRINCIPAL (1 Afiliados)						**$1,572,480**	**$251,600**			**$1,572,480**	**$196,600**			**$0**	**$0**			**$1,572,480**	**$8,200**		**$0**	**$0**
Ciudad: CAICEDONIA Depto: VALLE (1 Afiliados)						**$1,572,480**	**$251,600**			**$1,572,480**	**$196,600**			**$0**	**$0**			**$1,572,480**	**$8,200**		**$0**	**$0**
1	CC	1115184043	RAMIREZ DIANA	25-14	30	($2,077,200)	($332,400)	EPS010	30	($2,077,200)	($259,700)		0	$0	$0	14-23	30	($2,077,200)	($10,900)	0	$0	$0
2	CC	1115184043	RAMIREZ DIANA	25-14	30	$3,649,680	$584,000	EPS010	30	$3,649,680	$456,300		0	$0	$0	14-23	30	$3,649,680	$19,100	0	$0	$0
Total	**Afiliados(1)**					**$1,572,480**	**$251,600**			**$1,572,480**	**$196,600**			**$0**	**$0**			**$1,572,480**	**$8,200**		**$0**	**$0**

2024/07/04 08:37 AM

Comprobante

de pago en línea



APORTES EN LINEA

Pago realizado por: DIANA CAROLINA RAMIREZ SABA

Nro. de recibo: 9469641983

Descripción del pago: Pago de la Planilla de aportes con clave: 9469641983

Identificación del contribuyente: 201.182.248.71

Concepto: CC

Razón Social: 1115184043

Fecha y hora de la transacción: Jueves 4 de Julio de 2024 08:34:56 AM

Nro. de comprobante: 0000096366

Valor pagado: $ 456,400.00

Producto: *******6765

Bancolombia S.A.

Comuníquese con nuestra Sucursal Telefónica Bancolombia: Bogotá 343 0000 - Medellín 510 9000 - Cali 554 0505 - Barranquilla 361 8888 - Cartagena 693 4400 - Bucaramanga 697 2525 - Pereira 340 1213 - El resto del país 01 800 09 12345 - Sucursales Telefónicas en el exterior: España 900 995 717 - Estados Unidos 1866 379 9714, en caso de recibir una alerta o notificación de una transacción que presenta alguna irregularidad.

Bancolombia nunca le solicitará sus datos personales o de sus productos bancarios mediante vínculos de correo electrónico. En caso de recibir alguno, repórtelo de inmediato a correosospechoso@bancolombia.com

aportes en línea

Pagos aportes en línea

Módulo de pagos electrónicos

Pago electrónico

El pago electrónico de su autoliquidación se ha realizado exitosamente

Resumen del pago electrónico

Dirección IP:	201.182.248.71
Estado de la transacción:	APROBADA
Clave planilla:	9469641983
Valor:	456,400
Periodo de pago:	2024-06
No Transacción (CUS):	751712410
Fecha:	2024/07/04
Banco:	BANCOLOMBIA
Aportes en línea:	9999001472382

Aceptar

Imprimir

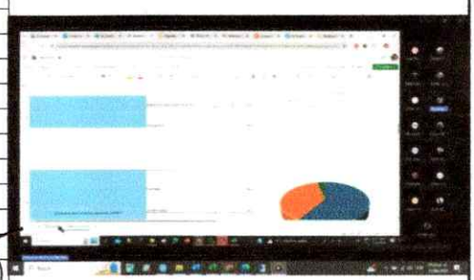
Copyright © 2024 Aportes en Línea. Todos los derechos reservados.

ACTA DE REUNIÓN

Monitoria Estrategia de Asistencia Técnica y Rediseño Institucional

ESAP Escuela Superior de Administración Pública	Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal	Acta No: 3
	Subdirección Nacional de Proyección Institucional	Fecha: 21/06/2024

Asistentes

Nombre	Soporte
Jhonatan Martinez Murillo	
Nathalie Nicole Melendez	
José Leonidas Cordoba	
Juan Diego Medina	
Carlos David Alape	
José Nicolas Torres	
Juan Esteban Prieto	
Juan José Guzmán	
Lorena Rojas Tavera	
Yeimy Tatiana Salguero	
Laura María Valencia Saldarriaga	
Maria Del Mar Palacio	
Diana Carolina Ramírez	
Tatiana Salguero	
Eliana Fernanda Rodriguez Pardo	
Diana Carolina Ramírez	
José Fernando Rengifo	

Orden del día

Acción	Responsable
1. Se presentaron a los nuevos integrantes del equipo de Timana.	Laura María Valencia Saldarriaga y Jhonatan Martinez Murillo
2. Se escucho los aportes de los mienbros monitores sobre su experiencia derivada del analisis PESTEL.	Casi todos los monitores asistentes
3. Se realizo la respectiva retroalimentación del documento PESTEL entregado.	Laura María Valencia Saldarriaga y Jhonatan Martinez Murillo
4. Se compartio información sobre la Encuesta de Satisfacción realizada por los alcaldias que han sido sujetas del apoyo de la DFAGE.	Laura María Valencia Saldarriaga y Jhonatan Martinez Murillo

Acuerdos

1. Se acordo que los monitores revisaran el documento PESTEL enviado aplicando los comentarios realizados, al igual que las normas APA septima edición y agregando nuevos puntos que enriquescan la calidad del documento.	Monitores que conforman el equipo de trabajo
2. Se acordo que los profesionales del equipo realicen un analisis detallado de la Encuesta de Satisfacción en un archivo word.	Los cuatro profesionales del equipo Timana.
3. Se acordo que los profesionales del equipo realicen un informe que detalle el impacto que la estrategia de rediseño tuvo en las alcaldias apoyadas en la vigencia del año 2023.	Los cuatro profesionales del equipo Timana.

Acta elaborada por: Carlos David Alape Gamez

Escuela Superior de Administración Pública

ACTA DE REUNION EJECUTIVA

DOCUMENTOS DE REFERENCIA : DC-S-GC-02

Usuario: Externo [ ] Interno [x]	Asunto:	PROYECTO TIMANA, Y ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA Y APLICACION DE REDISEÑO A ALCALDIAS	Fecha:	21/06/2024	
	Proceso	Proyección y Extensión			
	Dependencia	Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal	Hora Inicio:	02:00 P.M.	Hora Final: 04:01 P.M.

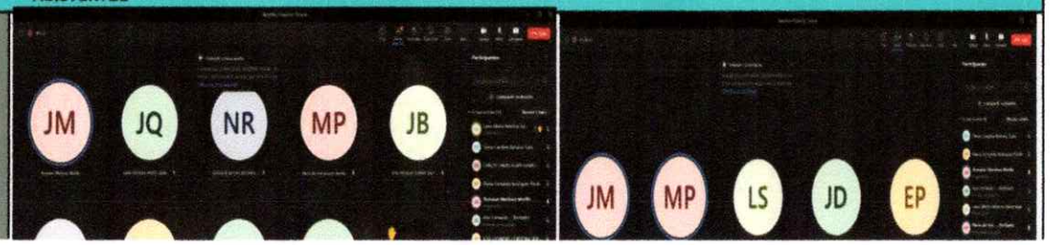
TEMAS TRATADOS

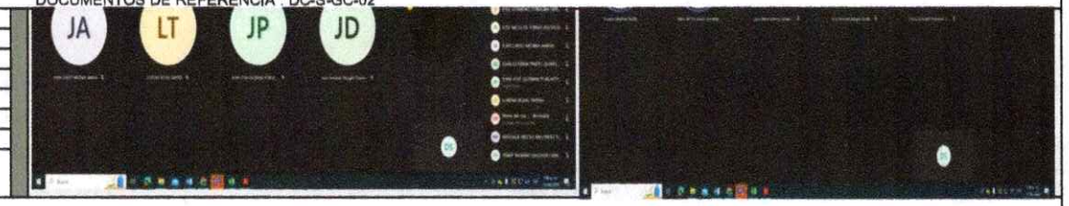
Hora de inicio 02:15 P.M. Grupo de MONITORES - • NATHALIE NICOLE MELÉNDEZ, Socio Cultural, se desea aplicar policitas públicas, crecimiento poblacional, empleo, participación juvenil, población víctimas. • JUAN ESTEBAN PRIETO, Factores Políticos, dinámicas del nuevo Plan de Desarrollo, Acuerdo N° 10 de 4 de junio de 2024, Alcalde Edwin Cárdenas de 2024-2027, Estrategia del Plan de Desarrollo, líneas estrategias, con las metas e indicadores. 1. Juntos construimos Buen Gobierno. 2. Juntos construimos tejido Social. 3. Juntos construimos Infraestructura para nuestro Bienestar. 4. Juntos construimos El campo. 5. Juntos construimos Emprendimiento. Expone tres anexos que complementan el Plan: • Matriz Plan Estratégico PDM • Matriz Plan Plurianual de Inversiones • Plan territorial de salud PTS -2024 – 2027 • Dentro de los anexos: 1. El costo del PDM 2024 -2027 es de $ 136.926.597.550,oo Esquema del ordenamiento territorial, Timamá - Acuerdo Municipal N° 044 de 1999. Según Plan de desarrollo Municipal de 2024. El EOT establece que Timaná sector urbano con 19 barrios y rural corregimiento norte con 17 veredas y corregimiento sur con 22. Jhonatan, consulta, si, se identificó, algo con la reforma administrativa del municipio, teniendo en cuenta que el Pan de Desarrollo, se entregó, hace poco. • NATHALY NICOLE, con el nuevo Plan de Desarrollo, manual de funciones, la planta, de escalas, están desagradadas, las funciones, como funciona, que se debe hacer rediseño urgente. En el rediseño del año pasado, el municipio necesita el cambio, para que no solo teóricamente sino administrativamente funcione. Jhonatan revisar si se pude cumplir escala salarial, ya que están desfinanciadas. • MARÍA DEL MAR, sobre la secretaria de la mujer, se plantea como la creación de la casa de la mujer, se va a desarrollar, estudio. • JUAN ESTEBAN PRIETO, el Plan de desarrollo, hace mención, un párrafo, con respecto que es complejo atender, las necesidades, pero se debe fortalecer, punto 2.4. • JOSÉ NICOLÁS TORRES, se actualizó, con el nuevo Plan de Desarrollo, con el del Departamento y Nacional, corte a 20 de diciembre de 2023. Y se añadió el presupuesto de inversiones, de las ventajas, y debilidades del municipio, articulación de los 3 planes, por su actividad económica, de agricultura, se deja de lado manufacturero y otros sectores, desde la parte económica.
Reunión con Profesionales inició 03:03 P.M.
• MARÍA DEL MAR, que Marmató, tenía dudas, frente a la actualización.Laura María Valencia, que envié un correo al Director de Fortalecimiento de año 2023.
• MARÍA DEL MAR, manifiesta que entidades administrativas, implementaron el rediseño (Chivor, Samana, Baraya, San Lorenzo, Betulia, Supatá), no se implementó en 14 municipios y no lo van a implementar, por asuntos administrativos, cambio de gobierno. No comunicación en 4 alcaldía, no respuesta. A 8 tienen la intención de implementarlo.
• ELIANA FERNANDA RODRÍGUEZ, no se puede por análisis financiero, al cambiar los grados, hay que cambiar funciones.
• DIANA CAROLINA RAMIREZ, Frete al compromiso de las Encuestas se da lectura de introducción, objetivos, metodología y tamaño de muestra, hallazgos y conclusiones, sugerencias, acciones de mejora realizadas y proyectadas, presentadas en el Informe. Hallazgos y Conclusiones, de los resultados en las encuestas aplicados a las veintinueve (29) municipios, en general el nivel de satisfacción de la satisfacción asesoría, consultorio y/o asistencia técnica, es SATISFACTORIO.
Finalizamos 04:01 P.M.

COMPROMISOS	RESPONSABLES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	FIRMA
Unificación del documento "Timamá" agrupado con ajustes, recomendación, de redacción	Grupo de MONITORES	25 de junio de 2024	
Revisar, metas, indicadores, si el Plan de desarrollo, está bajo el esquema del Plan de Ordenamiento Territorial, si hay fortalecimiento, actualización de la capacidad administrativa.	Grupo de MONITORES		
Compromiso, leer estudio técnico, leer plan de desarrollo, manuales de funciones, Ley 785 de 2005	Grupo de MONITORES		
Reunión, miércoles 26 de junio de 2024 e identificar, objetivos y metas, tema técnico. Ley 785 de 2005	Grupo de MONITORES		
Continuar con las llamas a los municipos con el fin de establecer si estan aplicando rediseño	Grupo Profesionales	martes 25 de junio de 2024	
Organizar el cuadro de llamadas, desarrollar llamadas, con el fin de obtener los actos administrativos, cuales si bien no implementaron cuales lo van a implementar?.	Grupo Profesionales		
Sobre las encuestas identificar, nivel satisfacción alcaldías de la introducción del documento analizar el nivel de satisfacción de conformidad a la Ley 1551, artículo 5	Grupo Profesionales		
Anexa Gráficos por colores, al analisis de las encuestas y referente al Punto 5 y 6 sobre servicios prestados por la ESAP y herramientas y metodologías.	Grupo Profesionales		

ASISTENTES

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1. CARLOS DAVID ALAPE GAMEZ			
2. DIANA CAROLINA RAMÍREZ SABA	CONTRATISTA		
3. ELIANA FERNANDA RODRÍGUEZ PARDO			
4. JHONATAN MARTÍNEZ MURILLO			
5. JOSÉ FERNANDO RENGIFO			
6. JOSÉ LEONIDAS CÓRDOBA SIERRA			
7. JOSE NICOLES TORRES BAUTISTA			
8. JUAN DIEGO MEDINA AMAYA			
9. JUAN ESTEBAN PRIETO			



Escuela Superior de Administración Pública	ACTA DE REUNION EJECUTIVA			
	DOCUMENTOS DE REFERENCIA : DC-S-GC-02			
10. JUAN JOSÉ GUZMÁN				
11. LORENA ROJAS TAVERA				
12. MARIA DEL MAR PALACIO				
13. NATHALIE NICOLE MELENDEZ				
14. YEIMY TATIANA SALGUERO				
15. LAURA MARÍA VALENCIA SALDARRIAGA				

INFORME REDISEÑO Y ESTUDIO TÉCNICO

Con este informe de Rediseño Institucional y Estudio Técnico de las plantas de personal, realizado en coordinación con las Alcaldías ubicados en los departamentos de Cundinamarca (Chocontá, Villeta, Une y Supatá), Boyacá (Arcabuco, Chivor, El Espino, Gámeza y Guateque), Huila (Acevedo y Baraya), Valle del Cauca (Ansermanuevo, Calima del Darién, La Victoria y San Pedro), Risaralda (Belén de Umbría y Quinchía), Antioquia (Betulia y Salgar), Quindío (Córdoba), Norte de Santander (Durania), Cesar (La Paz- Robles) Caldas (Marmato), Cauca (Puracé y Sucre), Casanare (Recetor y Sacama), Caldas (Samaná), Nariño (San Lorenzo), Tolima (Santa Isabel) y Vichada (Santa Rosalía) y con el apoyo de la Escuela Superior Administración Pública (ESAP) en el dos mil veintitrés (2023), se pretende evidenciar que Municipios aplicaron dichas metodologías de rediseño, cuales no aplicaron, y la razón por la cual no se han aplicado hasta este momento.

Además, la Escuela Superior de Administración (ESAP), comprometida con la capacitación, formación y desarrollo, se compromete con los seguimientos de las implementaciones del proyecto, a las treinta y un (31) entidades municipales, donde encontramos la siguiente información:

1. **Marmato-Caldas**

Se estableció comunicación por medio de correo electrónico con el Secretario de Gobierno del municipio, quien informó que el estudio técnico de rediseño institucional aún no ha sido implementado. Esto se debe a que se realizará la formulación y posterior aprobación del Plan de Desarrollo Municipal, para estructurar las metas del cuatrienio; después, se realizarán los ajustes administrativos necesarios para creación de empleos temporales o permanentes en junio.

Cabe resaltar que el Concejo municipal, a través del Acuerdo 071 de 2023, otorgo las facultades para llevar a cabo las modificación o cambios. Se comprometieron a informar y enviar la documentación tras implementar el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP.

2. **Baraya-Huila**

Mediante correo electrónico se estableció comunicación con Alexander Herrera Ortiz, Secretario General y de Gobierno Municipal, quien informó que, si se implementó el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en el 2023, lo cual ha implicado la creación del cargo de Inspector de Policía dentro de la planta de personal de la administración. Con la creación de este cargo se separó la Comisaría de Familia de la Inspección de Policía.

Se está a la espera del envío del correspondiente acto administrativo.

3. **Santa Isabel -Tolima**

Mediante correo electrónico se estableció comunicación con Joan Esteban Varón Veloza, Secretario de Planeación, Obras y Servicios Públicos del Municipio, informó que la administración anterior no hizo el empalme correspondiente sobre el estudio técnico de Rediseño Institucional

realizado por la ESAP en 2023, debido a esto, no se ha podido realizar el correspondiente análisis para determinar su implementación o no. Por consiguiente, el señor Varon Veloza, solicitó el envío del rediseño para poderlo estudiar, lo que ya se remitió.

4. **Salgar-Antioquia**

A través de conversación telefónica con Alejandro Román, Auxiliar de la Secretaría de Gobierno del municipio, este comunicó que la administración municipal actual después de analizar el asunto a nivel económico y administrativo ha decidido no implementar el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023,

5. **Une-Cundinamarca**

Durante comunicación telefónica con Omar Rojas, quién se desempeña como Jefe de la Oficina de Control Interno del municipio, se informó que el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023 no fue implementado. Este hecho se debió a la falta de un empalme adecuado con la administración anterior, ocasionada por dificultades de índole administrativa y política.

6. **Recetor-Casanare**

De acuerdo con la comunicación telefónica sostenida con Ángela Pita, Asesora de la alcaldía, informó que el estudio técnico de rediseño institucional que realizó la ESAP en 2023 aún no se ha sido implementado, aunque se contempla su ejecución y creación del cargo de Secretario de Desarrollo Económico, una vez sea aprobado conforme a las directrices establecidas para tal fin. Asimismo, se indicó que en cuanto sea viable se remitirá la documentación pertinente.

7. **Durania-Norte de Santander**

A través de una comunicación por correo electrónico con Marlyn Yohana Márquez Rivera, Alcaldesa del municipio, informó que se valoró el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en el 2023, sin embargo, se decidió no llevar a cabo su implementación.

8. **Quinchía-Risaralda**

Durante comunicación telefónica con Sergio Alejando Correa, Secretario de Gobierno del municipio, comunicó que el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023 aún no ha sido implementado.

El 14 de junio de 2024, se recibió un correo electrónico del funcionario informando de que se formalizaban cargos aprobados en la administración municipal anterior, pero que aún no tenía la autorización presupuestaria de la Secretaría de Hacienda y Finanzas del municipio para aplicar el estudio. Por lo tanto, se indicó que una vez se resolvieran estas dos situaciones, se llevaría a cabo la implementación del rediseño institucional correspondiente.

9. **Puracé-Cauca**

Por medio de correo electrónico con Cristian Zemanate, Secretario de Planeación del municipio, se ha comunicado que hasta la fecha el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023 no ha sido implementado, debido a que se encuentra actualmente en proceso de revisión por parte de las áreas financiera y jurídica de la administración municipal, con el objetivo de determinar si será implementado o no.

10. La Paz-Robles-Cesar

De acuerdo con la comunicación recibida a través de correo electrónico de Gloria Blanco Charrys, quien ocupa el cargo de Jefe de la Oficina de Talento Humano del municipio, informó que, después de un análisis minucioso, la administración actual ha decidido no llevar a cabo la implementación del estudio técnico de rediseño institucional realizado por ESAP en 2023.

11. El Espino-Boyacá

Durante comunicación telefónica con Pedro Murillo, Secretario de Planeación del municipio, se dio a conocer que el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023 no fue implementado, debido al cambio de autoridades municipales.

12. Gámeza-Boyacá

De acuerdo con la conversación telefónica sostenida con Nohora Rocío Alfonso, Secretaria de Gobierno y Recursos Humanos del municipio, se notificó que no se llevó a cabo la implementación del estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en el 2023 y tampoco se implementará.

13. Santa Rosalía-Vichada

A través de la comunicación vía correo electrónico con Douglas López Chaquea, Secretario de Gobierno y Asuntos Indígenas del municipio, se informa que, debido a razones administrativas y organizativas, no se ha llevado a cabo la implementación del estudio técnico de rediseño institucional realizo por la ESAP en 2023. Sin embargo, se deja abierta la posibilidad de su implementación en un futuro.

14. Villeta-Cundinamarca.

En comunicación con Pedro Alonso Rodríguez, Técnico Operativo de Recursos Humanos del municipio, se informó que el estudio técnico de rediseño institucional de la ESAP en 2023 no se ha implementado, pero se tomará como base para realizar modificaciones.

15. Sácama-Casanare

De acuerdo con la comunicación con Luz Mary Avellaneda, Secretaria General y de Gobierno del municipio, se ha informado que aún no se ha llevado a cabo la implementación del estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023. No obstante, se ha señalado que el alcalde del municipio está interesado en reestructurar la entidad.

16. Supatá-Cundinamarca

A través de una conversación telefónica con Sandra Garavito, Auxiliar Administrativa de la Secretaria de Hacienda municipal, informó que se ha llevado a cabo la implementación del rediseño y estudio técnico de la planta de personal, en colaboración con la ESAP, mediante la emisión de dos (2) Decretos.

El primero de ellos el Decreto 085 con fecha del 29 de diciembre de 2023[1]. Para modificar el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de

[1] https://www.supata-cundinamarca.gov.co/normatividad/decreto-no-0852023

personal de la administración municipal. Dentro de este proyecto se incluyen los manuales de funciones de los siguientes empleos: el Alcalde, cinco Secretarios de Despacho, con diferentes manuales para las secretarías de Planeación, Hacienda, General y Gobierno, Desarrollo Social y Comunitario y Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Competitividad, un asesor de Despacho del alcalde, un inspector de policía, dos técnico administrativo, para la secretaría de Desarrollo y Comunitario y la secretaría de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Competitividad, un auxiliar administrativo de la secretaría de Planeación, un secretario ejecutivo del Despacho del alcalde y por último cuatro auxiliares administrativos, para la secretarías General y de Gobierno, Hacienda, Planeación, Desarrollo Social y Comunitario y Desarrollo social. Registrando en dicho documento las responsabilidades a cumplir, las habilidades necesarias para la posición y los requisitos de educación necesarios. (anexo 1)

Adicionalmente, es relevante mencionar que en el manual de funciones anterior no se contemplaban los cargos de la Comisaria de Familia, lo que representa un cambio para esta administración. El Decreto incluye las funciones de del Comisario de familia y tres (03) Profesionales Universitarios que trabajaran de manera complementaria en la comisaria, siendo designados de forma provisional hasta que se lleve a cabo el correspondiente concurso de méritos.

Posteriormente, se emite el Decreto 086 del 29 de diciembre de 2023[2], mediante el cual se establece la estructura organizacional, la planta de personal y la escala salarial de la Alcaldía de Supatá. Se destaca supresión del cargo de Tesorero General, la recategorización de un Auxiliar Administrativo de la categoría 02 a 07, la creación de dos cargos de Secretarios de Despacho de libre nombramiento y remoción, así como la incorporación de uno Asesor de periodo fijo, dos Profesionales Universitarios, un Técnico Administrativo y un Auxiliar administrativo, estos dos últimos de Carrera Administrativa, dejando así una Planta Global de dieciséis (16) puestos de trabajo, además de un Alcalde, un Asesor de despacho y un Secretario de Despacho. (Anexo 2)

17. La Victoria-Valle del Cauca

De acuerdo con la conversación telefónica sostenida con la Secretaria del Despacho del Alcalde del municipio, se informó que el estudio técnico de rediseño institucional realizado por ESAP en 2023 no fue implementado debido al cambio de administración.

18. Ansermanuevo-Valle del Cauca

Según la información proporcionada telefónicamente por Tatiana Ramírez, Secretaria de Recursos Humanos del municipio, informó que el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023 no fue implementado. Esto se debe a que pese a que fue discutido en el Concejo Municipal no recibió la aprobación necesaria.

19. Sucre-Cauca

Durante comunicación telefónica con Yurani Giraldo, Secretaria de Gobierno del municipio, informó que el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023 no fue

[2] https://www.supata-cundinamarca.gov.co/normatividad/decreto--no-0862023

implementado debido al cambio de administración municipal, y aun no se ha discutido su posible implementación.

20. Acevedo-Huila

En base a la comunicación con Sebastián Silva, Secretario de Gobierno del municipio, se informó que hasta la fecha no se ha llevado a cabo la implementación del estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023, aunque, no han descartado la posibilidad de implementarlo en un futuro próximo.

21. Chivor- Boyacá

Según comunicación telefónica sostenida con Yeny Wilches, Secretaria de Gobierno e Inspectora de Policía municipal, informó que el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023 ha sido implementado.

Posteriormente se envía por correo electrónico, el Decreto No. 20231212-002 del 12 de diciembre de 2023 (Anexo 3), *"por medio del cual de ajusta la planta de personal"*, creando dos (02) cargos de Profesional Universitario, uno de Psicología y el otro de trabajo social, ambos de carrera administrativa y como equipo interdisciplinario de la Comisaria de Familia.

A continuación, se realizan modificaciones en los grados de cuatro (4) cargo: el Alcalde pasa de grado GS a 03, Secretario de Despacho de 07 a 01, Secretario de Despacho de 08 a 02 y Comisaria de Familia de 07 a 02. Finalmente, la planta queda conformada por catorce (14) cargos.

Por último, comunican que se estable el puesto de Secretaria de Despacho para Hacienda, sin embargo, la administración anterior no efectuó las adecuaciones legales, lo que provocó que este fuera oficializado el 06 de marzo de 2024.

22. Samaná-Caldas

Durante comunicación telefónica con Alejandra Cortes Giraldo, Técnica Operativa de la Secretaria de Gobierno municipal, se informó que si se implementó el Estudio Técnico de Rediseño Institucional realizado por la ESAP en 2023. Manifestó que se declararon insubsistentes algunos cargos que no estaban contemplados en la nueva planta de personal. Sin embargo, no disponía información respecto del número de nuevos puestos creados y otros detalles que se requerían. Se recomendó solicitar estos datos por correo electrónico a la dirección gobierno@samana-caldas.gov.co. A pesar de haber enviado la solicitud, no se ha recibido respuesta hasta la fecha.

23. Guateque-Boyacá

Conforme a reunión sostenida con esta alcaldía se informó que no implementó el Estudio Técnico de Rediseño Institucional realizado por la ESAP en 2023. Con el fin de ahondar en los motivos, en diversas ocasiones se intentó establecer contacto con la entidad sin éxito, se llevaron a cabo acciones como realizar llamadas telefónicas al número 6087420150 de la Alcaldía municipal, el cual se encontraba publicado en su página web, pero se comprobó que se encontraba suspendido.

Ante lo expuesto, se procede a contactar a la Policía Nacional, quienes facilitan el número telefónico del Alcalde Municipal. Se intenta comunicarse en diversas ocasiones, sin éxito.

Por último, tras comunicación con Esteban Preciado, bombero de la oficina de los bomberos de Guateque, informó que el numero oficial de la Entidad de Guateque es el publicado en la página del municipio, por lo que no se pudo obtener ninguna respuesta.

24. Chocontá-Cundinamarca.

Conforme a reunión sostenida con esta alcaldía se informó que no implementó el Estudio Técnico de Rediseño Institucional realizado por la ESAP en 2023. Para ahondar en los motivos, se intentó comunicarse telefónicamente con la Alcaldía municipal con los números publicados en la página oficial de la entidad, pero están inactivos. Por lo tanto, se procedió a contactar a la Policía Nacional de Chocontá, quienes indicaron que no disponían de algún contacto.

Después hubo múltiples intentos de comunicación con la Personería Municipal de Chocontá, que fueron infructuosos. Finalmente, se intentó establecer contacto telefónico con el Hospital del municipio, sin obtener respuesta alguna.

25. San Lorenzo-Nariño

A través de comunicación con James Martínez, Secretario de Gobierno Municipal, dio a conocer que no estaba al tanto de las actualizaciones de la planta de personal, ya que dicha información no fue proporcionada durante el proceso de transición administrativa.

Por lo tanto, se estableció comunicación con el Secretario General de Despacho municipal, quien mediante correo electrónico informa que el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023 se implementó parcialmente, debido a este se cambió el cargo del nivel Profesional a Secretaria de Despacho (Hacienda) y la Comisaría de Familia ha sido promovida al grado máximo Grado de su nivel Jerárquico. Sin embargo, no ha sido posible crear nuevos cargos debido al cambio de gobierno, pues el análisis financiero determinó que el nuevo presupuesto no tendría capacidad para ello.

Es fundamental precisar que en la comunicación se envió un Acuerdo que establece la escala salarial de los cargos del municipio, sin embargo, no se remitió el acto administrativo de actualización del manual de funciones con respecto a los cambios realizados. El 24 de junio lo informó el Doctor Martínez que no cuentan con él, ya que la anterior administración no lo entregó al realizar el empalme.

Finalmente, se presentó un proyecto ante el Concejo Municipal para que consideraran la formalización laboral de los cargos de psicología y trabajador social en la Comisaría de Familia, pero no fue aprobado.

26. Arcabuco-Boyacá

Durante conversación telefónica con Nancy Pedraza, Auxiliar Administrativa del Despacho Municipal, se informó que el estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023 no ha sido implementado. Esto se debe al cambio de administración y a otros asuntos pendientes. Además, se mencionó que el Asesor Jurídico no ha evaluado la conveniencia del proyecto hasta el momento.

27. Córdoba-Quindío

Conforme a reunión sostenida con esta alcaldía se informó que no implementó el Estudio Técnico de Rediseño Institucional realizado por la ESAP en 2023. Con el fin de ahondar en los motivos,

se estableció comunicación con Manuela Sabogal, Secretaria General y de Gobierno municipal, quién informó que no dispone de información respecto.

28. Belén de Umbría-Risaralda

Conforme a reunión sostenida con esta alcaldía se informó que no implementó el Estudio Técnico de Rediseño Institucional realizado por la ESAP en 2023. Para ahondar en los motivos, se comunica por teléfono con Daniela Murillo, funcionaria de educación municipal, quien expresó su desconocimiento.

29. Betulia-Antioquia

Durante comunicación telefónica con William Londoño, Secretario de Gobierno Municipal, informa que se está llevando a cabo la aplicación del estudio técnico de rediseño institucional realizado por la ESAP en 2023. Además, se compromete a enviar por correo electrónico los actos administrativos mediante los cuales se está implementando dicho estudio. Estos aún no han sido remitidos.

30. Calima Darién-Valle del Cauca

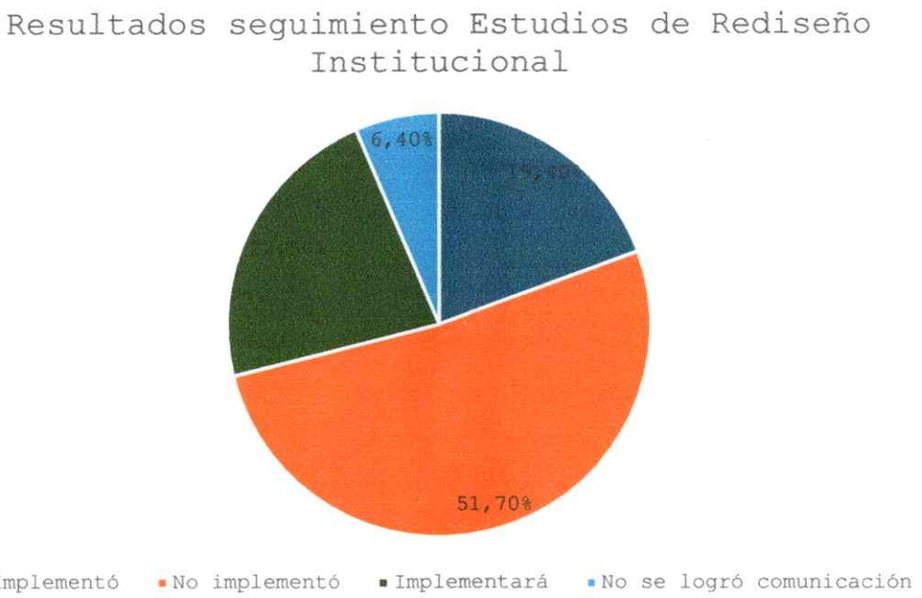
No se ha podido establecer contacto. La comunicación telefónica a través de los números provistos en la página oficial de la entidad se ha visto obstaculizada, ya que las líneas de atención siempre están ocupadas. En este sentido, se ha optado por comunicarse vía correo electrónico a la dirección alcaldia@calimaeldarien-valle.gov.co, a través de la cual se remite el correo de la Secretaria de Gobierno: secretariadegobierno@calimaeldarien-valle.gov.co, al cual se solicitó en varias ocasiones información sobre la implementación del plan de rediseño, sin obtener respuesta hasta el momento.

31. San Pedro-Valle del Cauca

No se ha podido establecer contacto. En varias oportunidades se intentó establecer comunicación a través de los números telefónicos proporcionados en la página web de la alcaldía, sin lograrlo. Ante esta situación, se optó por contactar a través del correo electrónico (alcaldia@sanpedro-valle.gov.co.Posteriormente, se recibió una respuesta informando que actualmente no disponen de líneas telefónicas de atención, y se proporcionó correo electrónico de la Secretaria de Gobierno (secretariadegobiernosanpedro@gmail.com) al cual se solicita la información requerida sobre la implementación del rediseño y estudios técnicos realizado por la Escuela Superior de Administración Pública en el 2023. Posteriormente, se informó que la solicitud fue remitida por competencia, a la Secretaria General y de Desarrollo Institucional de la administración municipal, de la cual no se recibió respuesta.

Conclusión

En el gráfico podemos observar en porcentajes la información antes descrita:



A través del seguimiento llevado a cabo se puede establecer que de treinta y un (31) Alcaldías en relación con la implementación del rediseño y estudio técnico de la planta de personal, se observa que seis (06) de ellas han implementado dicho rediseño, mientras que siete (07) expresaron la intención de hacerlo en un futuro. Por otro lado, dieciséis (16) no han llevado a cabo la implementación del rediseño, y en dos (02) casos no fue posible establecer comunicación para obtener información al respecto.

Determinando así que se realizó por parte de la Escuela Superior de Administración Pública, seguimiento y control a los Rediseños realizados a los treinta y un (31) municipios anteriormente nombrados, dando cumplimiento a los lineamientos impartidos.

Informe de Encuestas
Satisfacción Asesoría,
Consultoría y/o Asistencia Técnica

Índice

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. METODOLOGÍA Y TAMAÑO DE MUESTRA
4. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES
5. SUGERENCIAS

1. INTRODUCCIÓN

Según la ley 1551 de 2012, la Escuela Superior de Administración Pública, en adelante ESAP, debe apoyar a los municipios a identificar necesidades y determinar buenas prácticas administrativas, bajo los principios de coordinación, complementariedad, sostenibilidad, económica y buen gobierno. Por lo anterior se han realizado rediseños institucionales y estudios técnicos de la planta de personal de varias alcaldías del territorio colombiano.

Por ende con el fin de conocer el grado de satisfacción de las entidades municipales de quinte y sexta categoría, se realizaron encuestas a las Alcaldías ubicadas en los departamentos de Cundinamarca (Chocontá, Villeta, Une y Supatá), Boyacá (Arcabuco, Chivor, El Espino, Gámeza y Guateque), Huila (Acevedo y Baraya), Valle del Cauca (Ansermanuevo y San Pedro), Risaralda (Belén de Umbría y Quinchía), Antioquia (Betulia y Salgar), Quindío (Córdoba), Norte de Santander (Durania), Cesar (La Paz- Robles) Caldas (Marmato), Cauca (Puracé y Sucre), Casanare (Recetor y Sacama), Caldas (Samaná), Nariño (San Lorenzo), Tolima (Santa Isabel) y Vichada (Santa Rosalía).

2. OBJETIVOS

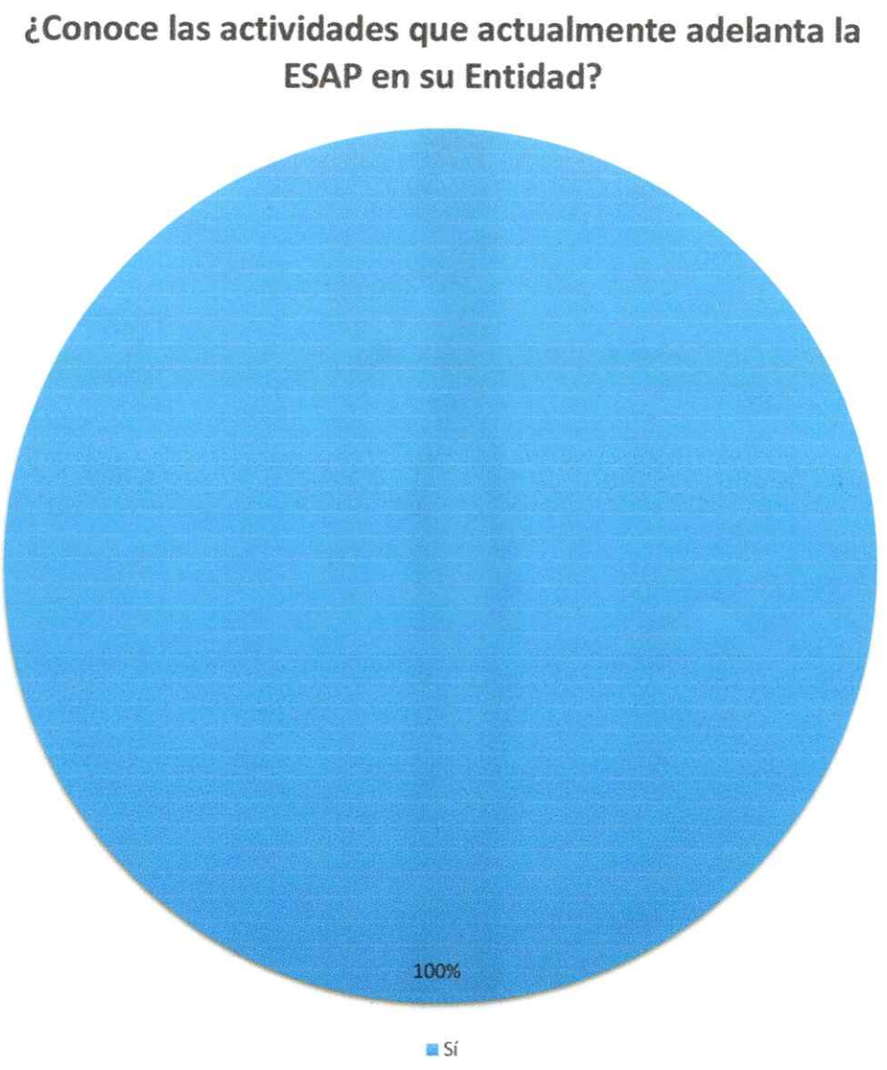
Se pretende analizar los resultados de las encuestas diligenciadas por las 29 alcaldías mencionadas para conocer el grado de satisfacción y diagnosticar las falencias que pueden presentarse en los servicios prestados, tiempos de entrega, alcance del proyecto, herramientas empleadas, conocimiento del grupo de trabajo, y si recomendaran el servicio, para mejorar.

3. METODOLOGÍA Y TAMAÑO DE MUESTRA

- Muestra: 29 encuestas
- Tipo de encuesta: Escrita
- Cuestionario: Semiestructurado compuesto por 13 preguntas cerradas y 1 abierta.
- Análisis estadístico: Tabulación simple
- Informe: Se presentan todas las preguntas del cuestionario con análisis de tendencias y conclusiones.

ANÁLISIS ENCUESTAS

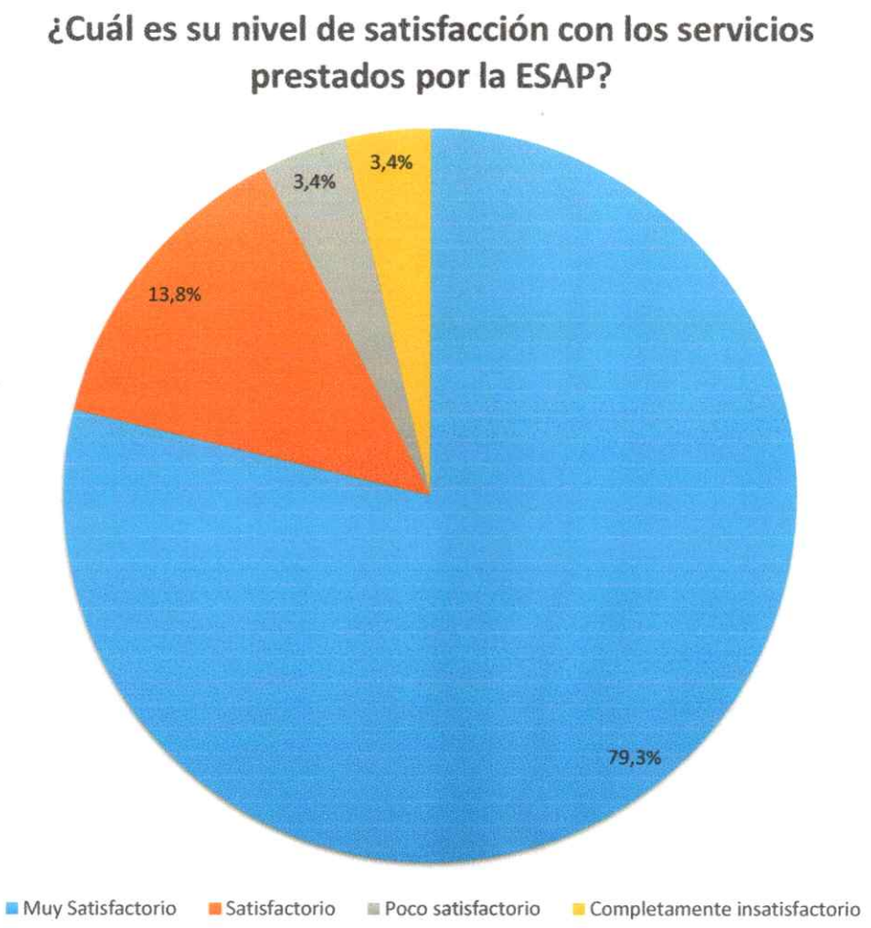
A. Pregunta uno



De los resultados de las encuestas se evidencia que las veintinueve (29) alcaldías con las que la Escuela Superior de Administración Pública, en adelante ESAP, trabajó para realizar los estudios técnicos de rediseño institucional, afirmaron que sí tenían conocimiento de las labores ejecutadas por la ESAP dentro de su entidad. Lo que denota que hubo un ejercicio

adecuado y acertado de comunicación entre la ESAP y las administraciones municipales sobre las actividades realizadas, el proceso de estas, así como de sus respectivos resultados plasmados en los documentos finales entregados como productos de las labores realizadas.

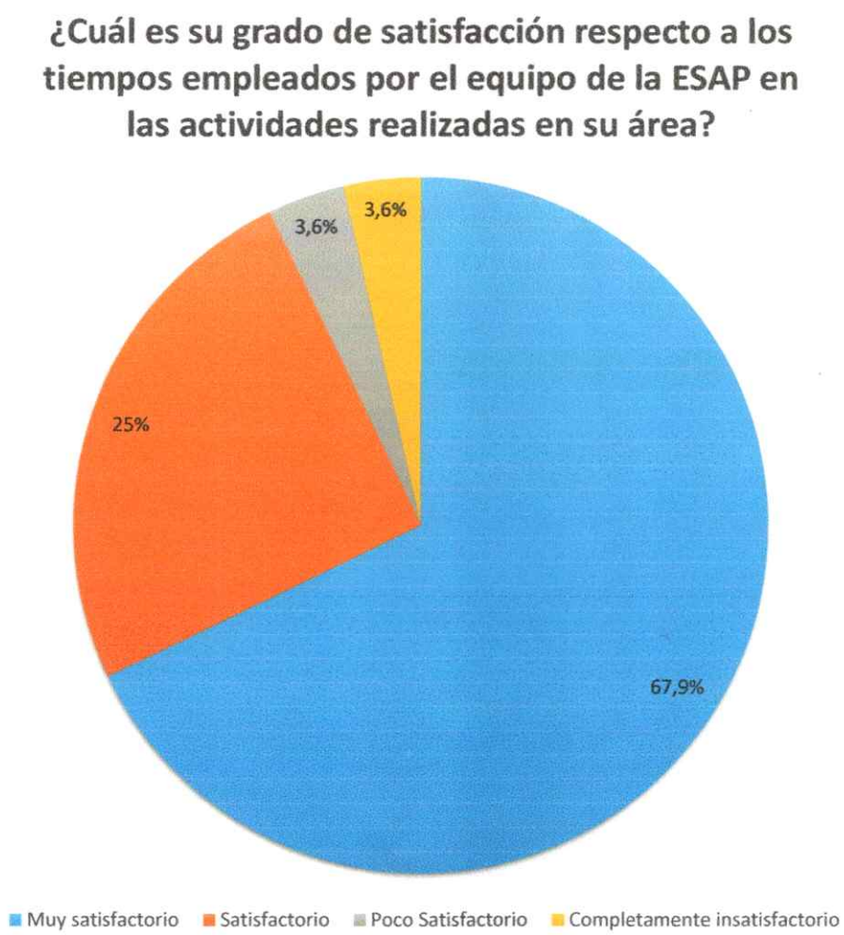
B. Pregunta dos:



De los resultados obtenidos, se concluye que la ESAP realizó sus labores de forma adecuada, eficaz y responsable, toda vez que el 79% de las alcaldías sintió que el trabajo fue muy satisfactorio, seguido del 14% que tuvo la percepción que fue satisfactorio. Y si bien dos municipios opinaron desfavorablemente de los servicios prestados por la ESAP, debido a su pequeño porcentaje del 6%, se puede entender que fueron casos

excepcionales, que respondieron a circunstancias particulares del desarrollo de las funciones realizadas y que no son el común denominador[12].

C. Pregunta tres

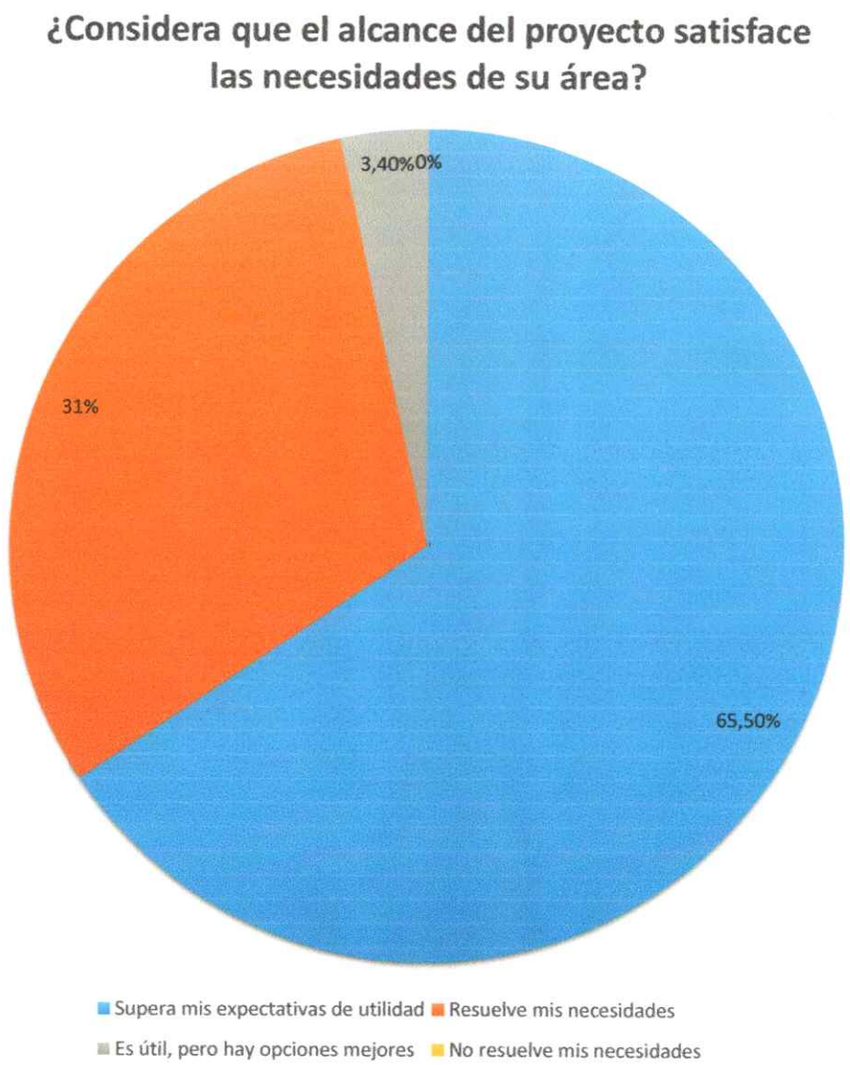


[1] En el caso del municipio de Puracé (Cauca), se deduce que la mala calificación se dio por un error de lectura por parte del funcionario que diligenció la encuesta. Esto pues las demás preguntas fueron calificadas de forma positiva, reflejando la alta satisfacción de la administración municipal con las labores y actividades desarrolladas por la ESAP.

[2] En el caso de Calima del Darién (Valle del Cauca), la mala calificación se deriva de los problemas que se tuvieron con el Alcalde Municipal del municipio como consecuencia de sus intereses políticos particulares que no concordaron con las recomendaciones técnicas realizadas de forma objetiva y profesional por parte de la ESAP.

De estos resultados[3], se concluye que la ESAP tiene un adecuado manejo de los tiempos requeridos para el desarrollo de actividades, así como de la elaboración de los diferentes documentos que las sustentan. Lo anterior teniendo en cuenta que más de la mitad de los municipios con los que se trabajó (66%), evalúa este componente de forma muy positiva y el 24% la considera positiva. Igualmente, los bajos porcentajes (6%) de municipios que sintieron que la ESAP no hizo un buen manejo del tiempo, son casos aislados que responden a circunstancias particulares y no reflejan o afectan las estadísticas de cumplimiento en cuanto al uso del tiempo de la ESAP[4].

D. Pregunta cuatro

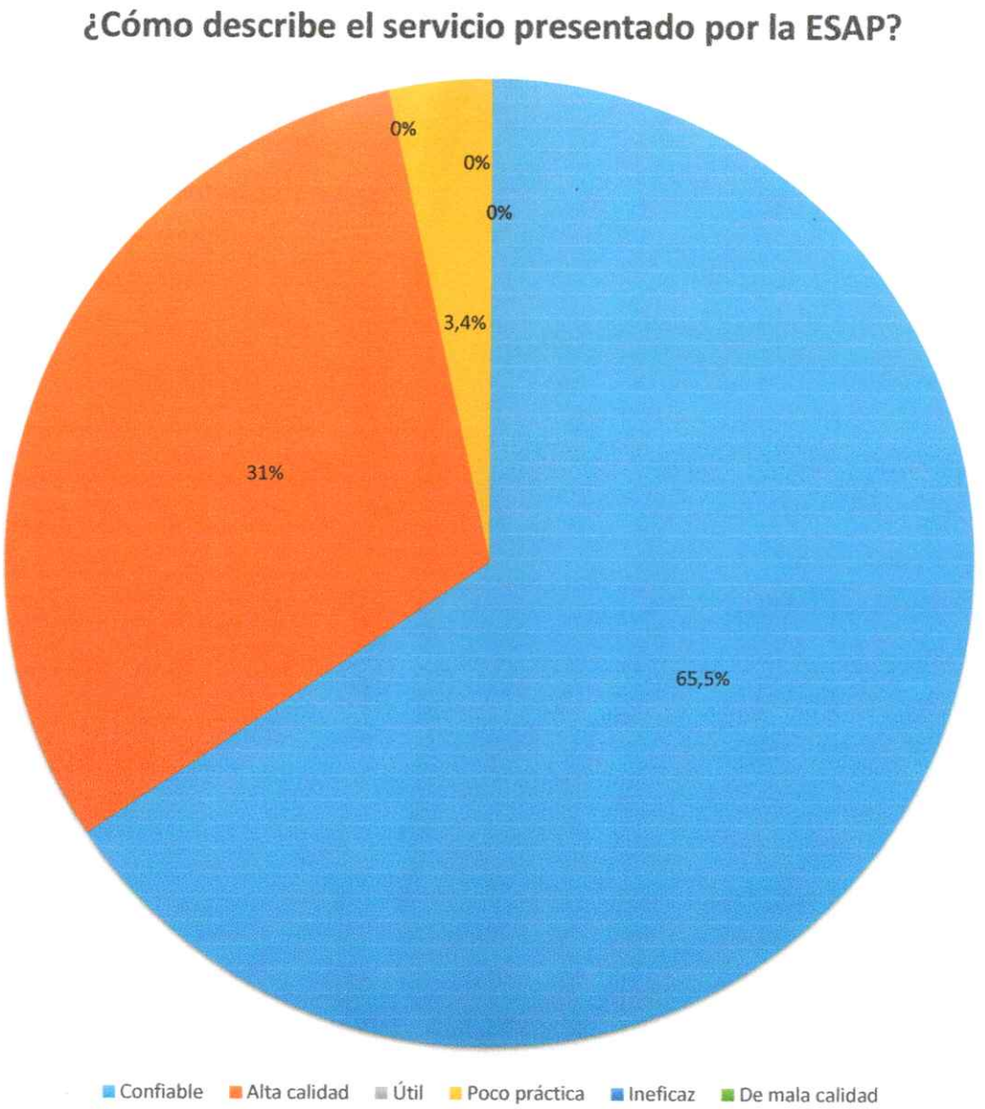


[3] El municipio de Samaná (Caldas) no respondió esta pregunta.
[4] Remitirse a pie de página 1 y 2.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar que de las veintinueve (29) alcaldías encuestadas, diecinueve (19) consideraron que la herramienta supera las expectativas de utilidad, nueve (9) expresaron que resuelve las necesidades, una (1) califico como útil, pero hay opciones mejores y ninguna entidad seleccionó no resuelve mis necesidades. Estos resultados reflejan que la ESAP, cumple una labor útil para las entidades al proporcionar asistencia técnica integral que permita la transformación organizacional de las entidades públicas y comunidades organizadas.

Así entonces, se determina que el proyecto tiene un impacto positivo en las necesidades de las alcaldías municipales, llegando incluso a superar en su mayoría las expectativas previas.

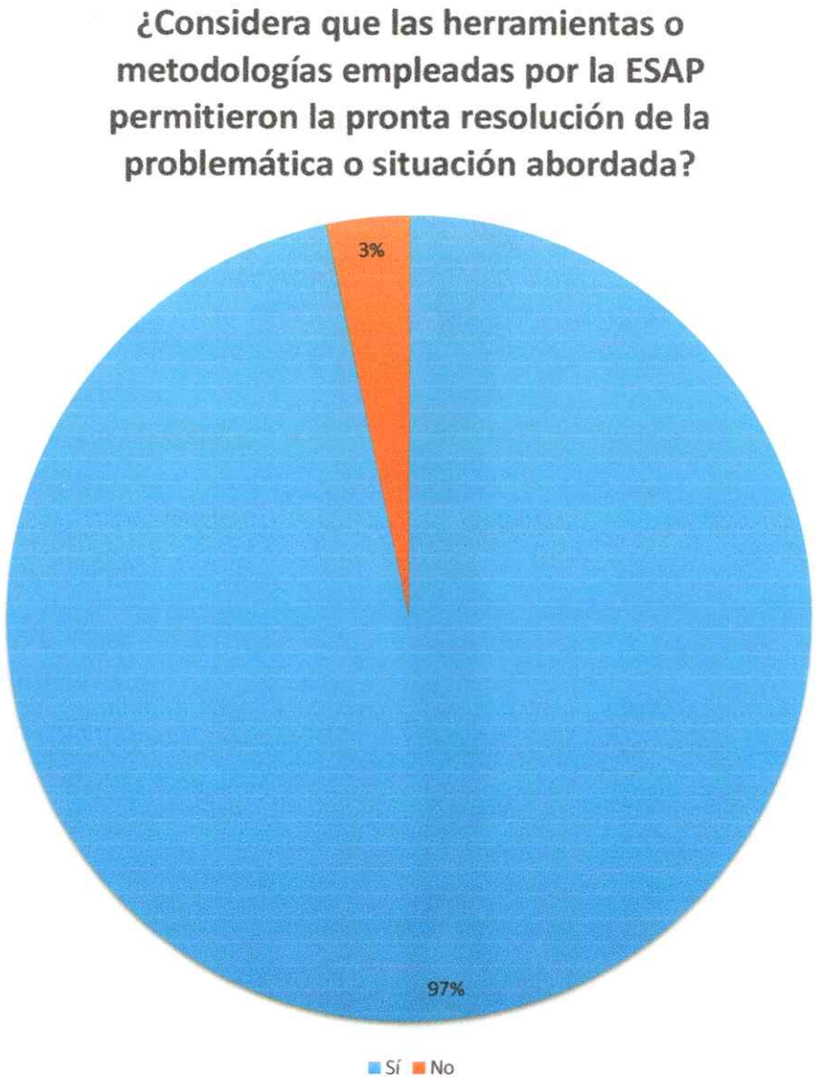
E. Pregunta cinco



De un total de veintinueve (29) entidades encuestadas, diecinueve (19) consideraron que es el servicio es confiable, nueve (9) lo calificaron como de alta calidad, una (1) como poco práctica, y ninguna indicó que fuera ineficaz y de mala calidad. Es importante mencionar que las alcaldías de Santa Rosalía, Guateque, Quinchía, Supatá y Villeta indicaron que el servicio es confiable, útiles y de alta calidad, optando para representar gráficamente solo la opción de confiable.

Como se puede apreciar, el servicio ofrecido por la ESAP a las alcaldías es fiable y de alta calidad, logrando la satisfacción de los involucrados y abriendo la posibilidad de ofrecer otros servicios en el futuro.

F. Pregunta seis



Según los resultados, de las veintinueve (29) Alcaldías encuestadas, veintisiete (27) expresaron que las herramientas o metodologías de la ESAP les permitieron resolver la problemática excepto la Alcaldía municipal de Calima Darién[5], que mostró una respuesta negativa y Arcabuco que no contesto dicha pregunta.

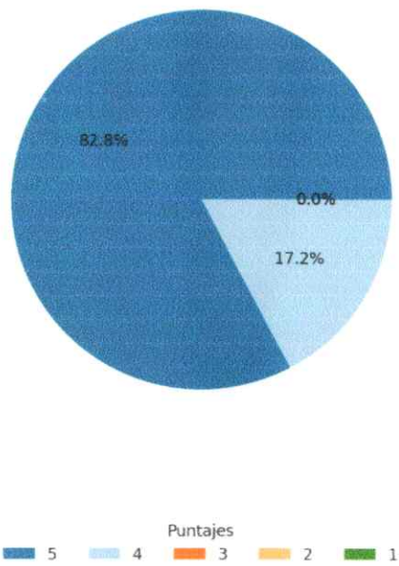
Se concluye que la ESAP no solo ofrece soluciones a los problemas que enfrentan las entidades municipales afectadas, sino que también les brinda las herramientas necesarias para abordar las dificultades planteadas por ellas.

G. Pregunta siete

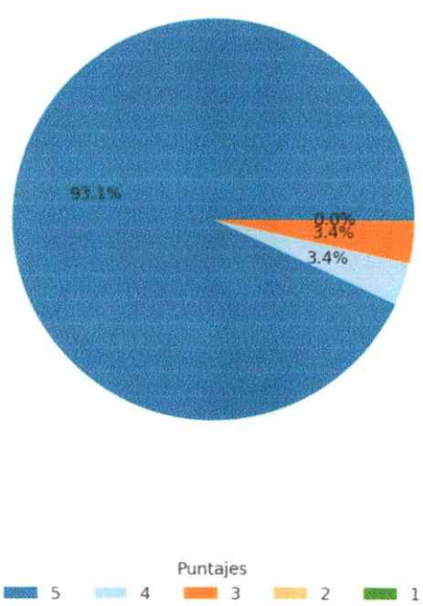
[5] Remitirse al pie de página 2

Califique de 1 a 5, siendo 5 el mayor puntaje, las siguientes variables de satisfacción

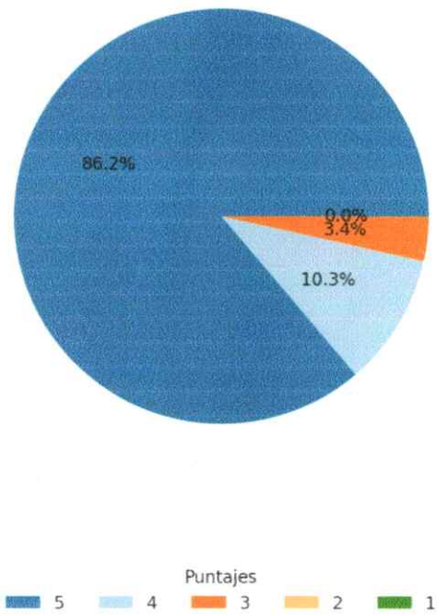
Proporción de Respuestas - Pregunta 7 - Oportunidad del servicio



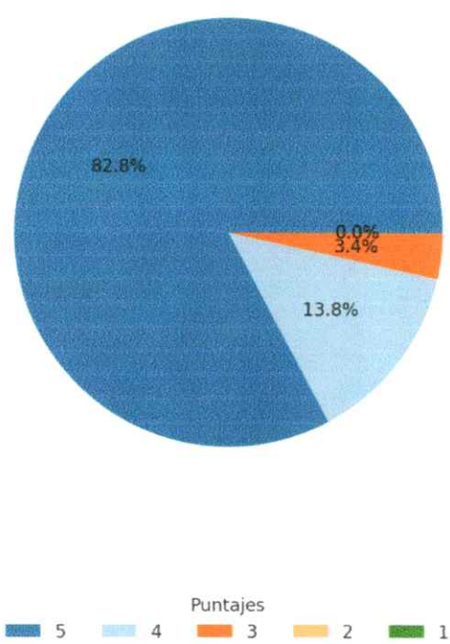
Proporción de Respuestas - Pregunta 7 - Conocimiento del equipo de trabajo



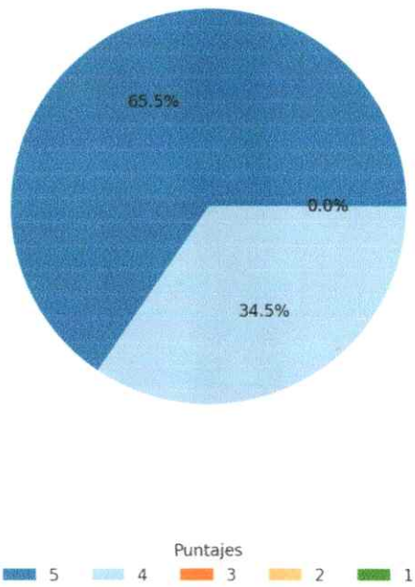
Proporción de Respuestas - Pregunta 7 - Disposición del equipo de trabajo



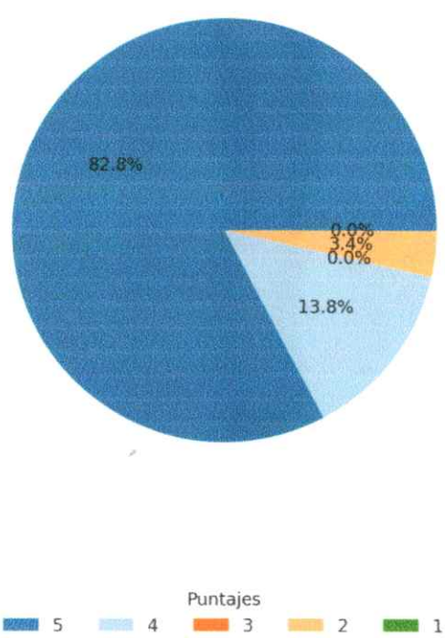
Proporción de Respuestas - Pregunta 7 - Presentación de la información



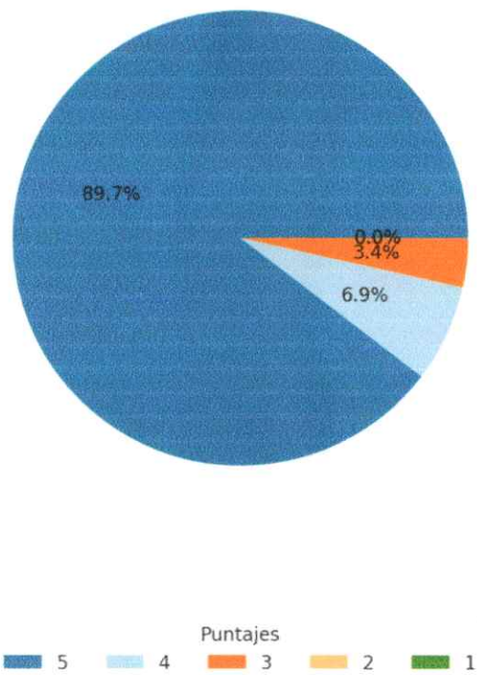
Proporción de Respuestas - Pregunta 7 - Entrega a tiempo de las obligaciones



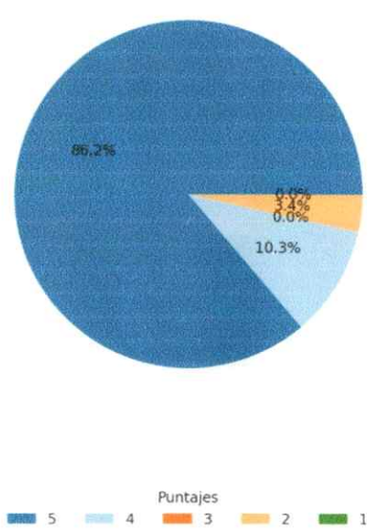
Proporción de Respuestas - Pregunta 7 - Compresión de las necesidades



Proporción de Respuestas - Pregunta 7 - Experticia



Proporción de Respuestas - Pregunta 7 - Coherencia entre la solicitud y el resultado final



De estos resultados, podemos resaltar que la oportunidad del servicio de la ESAP es satisfactoria. Como se observa de los veintinueve (29) municipios encuestados, veinticuatro (24) municipios contestaron que es satisfactoria la oportunidad de los servicios y tan solo

cinco (5), informaron que la oportunidad del servicio es menos satisfactoria. Así se concluye que la ESAP cumple con la capacitación, formación y desarrollo de los municipios.

Respecto del conocimiento del equipo de trabajo de la ESAP, este se califica como satisfactorio (93% de satisfacción), donde se observa que de los veintinueve (29) municipios encuestados, veintisiete (27) manifestaron que conocían el equipo que los apoyó en su municipio y tan solo 2 municipios (Calima Darién y Chivor), respondieron con una calificación de 3 y 4 respectivamente que conocían poco el equipo de trabajo.

La disposición del equipo de trabajo de la ESAP fue calificada como satisfactoria. Se observa que, de los veintinueve (29) municipios encuestados, veinticinco (25) manifestaron que se observa buena disposición del equipo de trabajo de la ESAP, y tan solo 3 municipios (Baraya, Chivor, La Paz – Robles), manifestaron que no observaron buena disposición del equipo de trabajo, y tan solo un (1) municipio (Calima del Darién), informó que definitivamente conoce poco el equipo de trabajo.

Manteniéndose la variable de la Alcaldía de Calima del Darién y Chivor, están menos satisfechas, en diversos puntos de la encuesta, pudiéndose tratar de casos específicos, pero no determinando la variable objetivamente.

Sobre la presentación de la información por parte del equipo de la ESAP, es satisfactoria con un porcentaje de 79%, donde observamos que, de los veintinueve (29) municipios encuestados, veinticuatro (24) municipios manifestaron que se observa buena presentación de la información de los equipos de trabajo de la ESAP, y tan solo cuatro (4) manifestaron que no tienen buena presentación de la información de los equipos de trabajo, y tan solo un (1) municipio, Calima del Darién informó que definitivamente no considera buena presentación de la información.

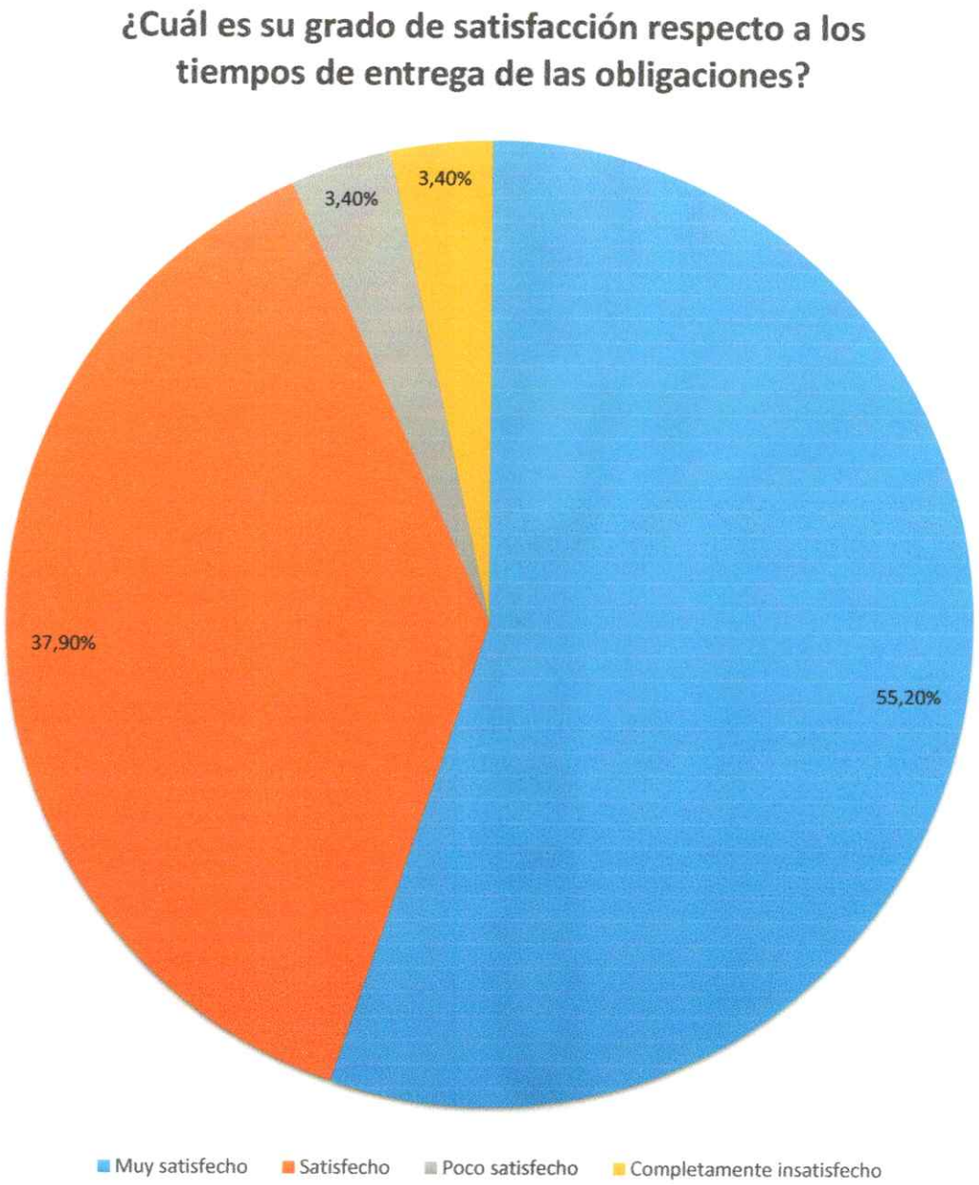
Sobre la entrega a tiempo de las obligaciones del equipo de trabajo de la ESAP, es media la satisfacción, donde observamos que, de los veintinueve (29) municipios encuestados, en su totalidad diecinueve (19) municipios manifestaron satisfacción, pero diez (10) municipios, no tanto.

Sobre la comprensión de las necesidades de las alcaldías por parte del equipo de la ESAP, es satisfactoria, ya que observamos que, de los veintinueve (29) municipios encuestados, en su totalidad veinticuatro (24) municipios calificaron con satisfacción alta, y solo cuatro (4) municipios, manifestaron que no les fueron comprendidas sus necesidades.

Sobre la experticia del equipo de la ESAP, fue calificada como satisfactoria, se observa que, de los veintinueve (29) municipios encuestados, en su totalidad veintiséis (26) municipios calificaron su satisfacción como alta, y solo cuatro (4) municipios, no tanto.

Sobre la coherencia entre la solicitud y el resultado final, las alcaldías manifestaron en la encuesta que es satisfactoria, ya que observamos que, de los veintinueve (29) municipios encuestados, en su totalidad veinticinco (25) municipios calificaron su satisfacción como alta, y solo cuatro (4) municipios, no tanto.

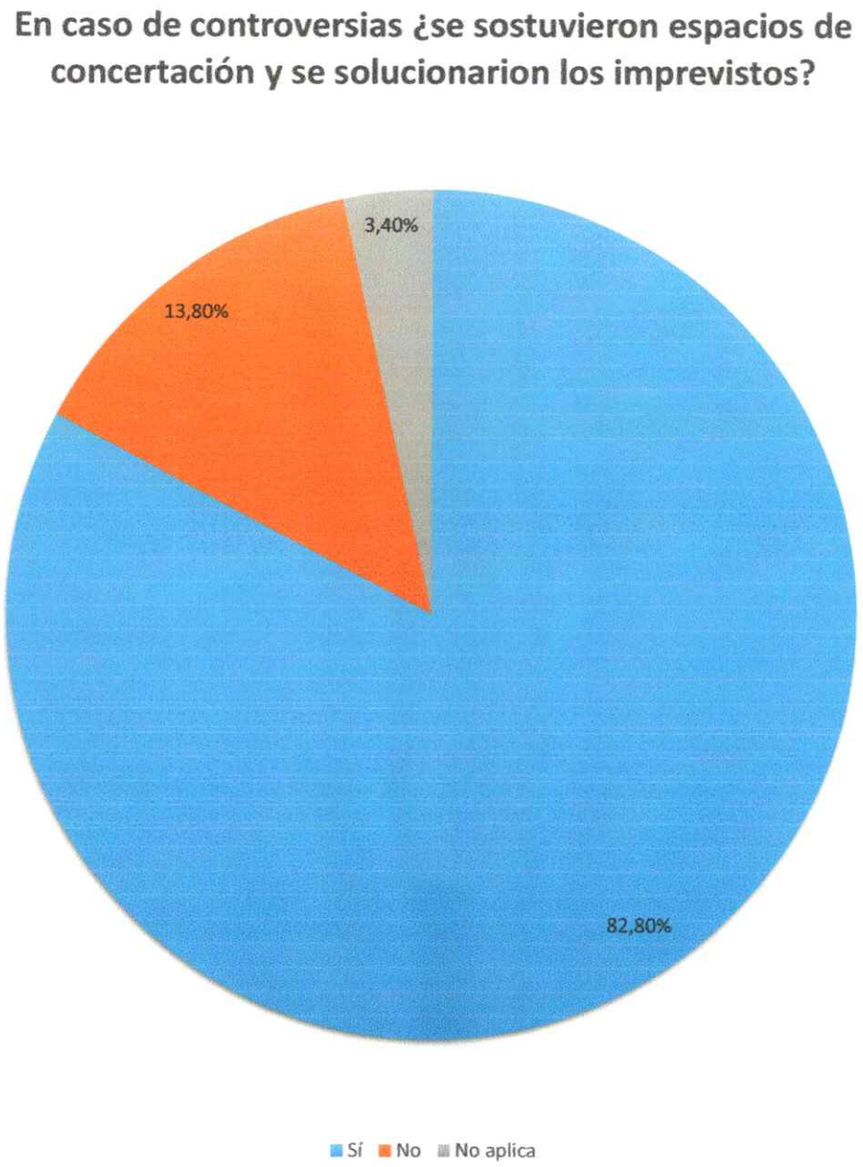
H. Pregunta ocho



De estos resultados, obtenidos en las encuestas aplicadas a los veintinueve municipios, se puede evidenciar que la ESAP cumple con los tiempos de las obligaciones y los compromisos que adquiere con estas entidades para que tengan buenas prácticas administrativas.

Tan solo un 2 % de los municipios encuestados reportaron en la encuesta que es poco o completamente insatisfactorio.

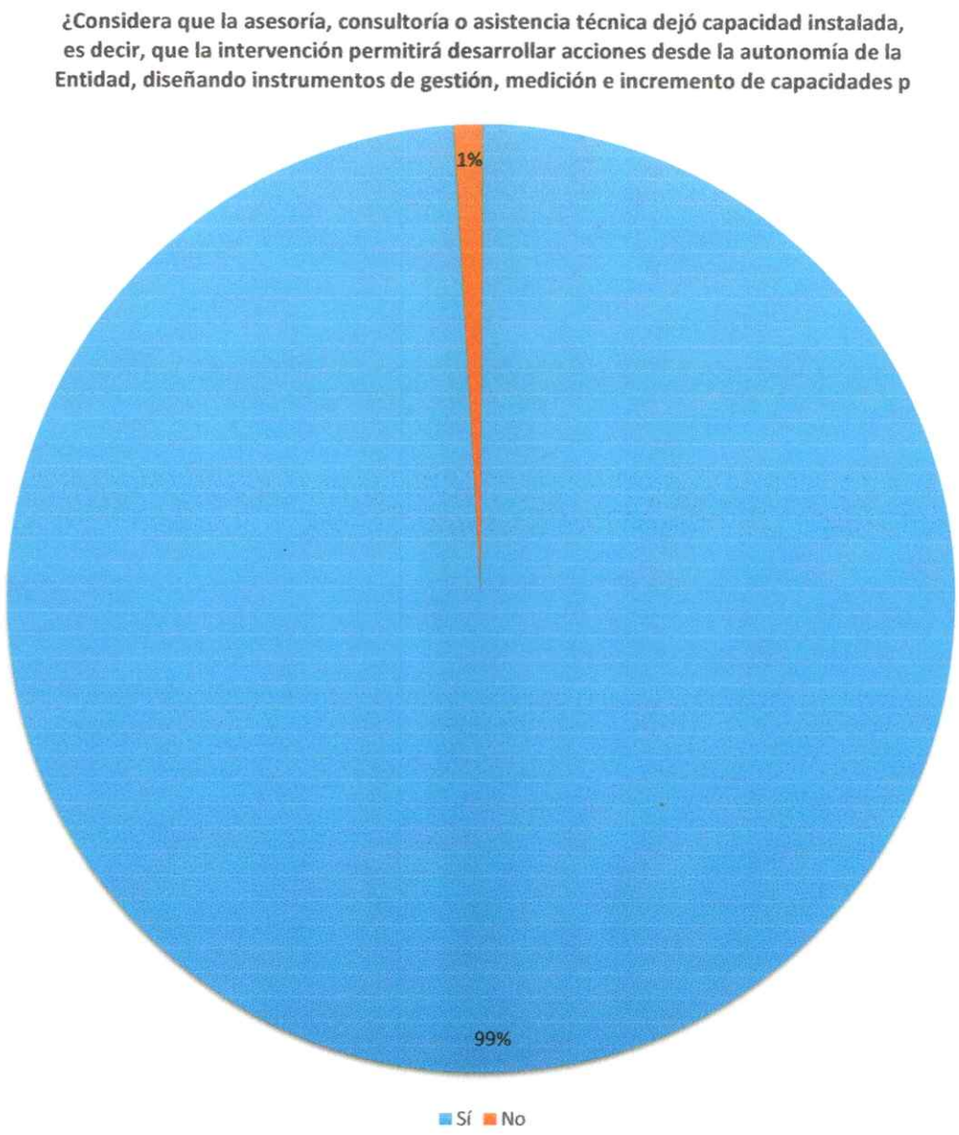
I. Pregunta nueve



De estos resultados obtenidos en la encuesta a las veintinueve (29) Alcaldías encuestadas, veinticuatro (24) entidades respondieron que sí poseen espacios de concertación para la solución de imprevistos.

Tan solo cuatro (4) alcaldías, manifestaron que no tienen espacios de concertación de soluciones o que no lo aplicaban y tan solo (1) alcaldía manifestó que definitivamente no posee espacios de solución de imprevistos.

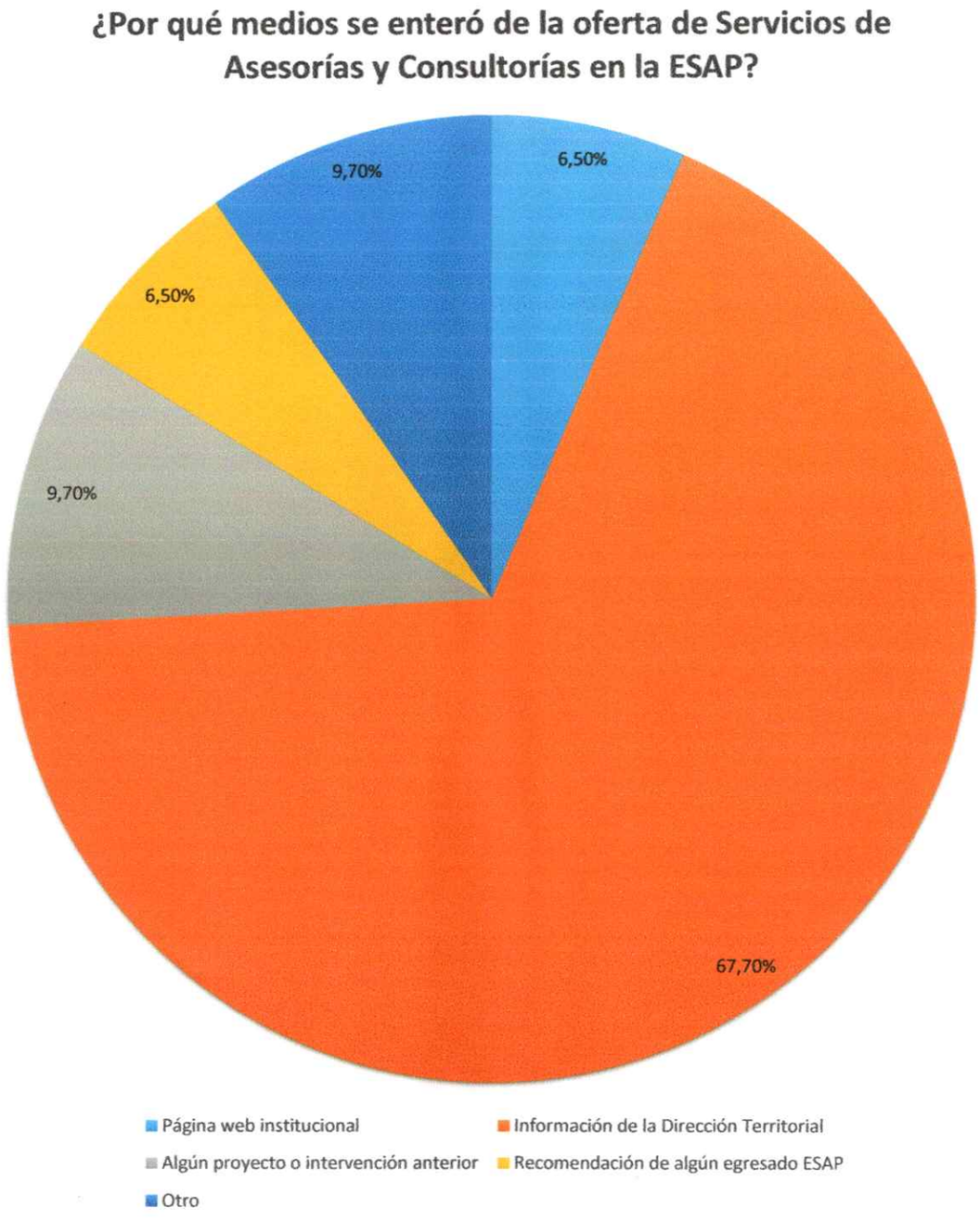
J. Pregunta diez



De los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a las veintinueve (29) alcaldías, veintiocho (28) manifestaron que efectivamente, con la asesoría, consultoría y asistencia que se realizó por parte de la ESAP sí se logró el objetivo fijado, ya que, con dicha intervención, obtuvieron instrumentos de gestión y capacidades para que desarrollen desde su autonomía los cambios pertinentes, para el mejoramiento, adecuación y manejo de sus plantas de personales.

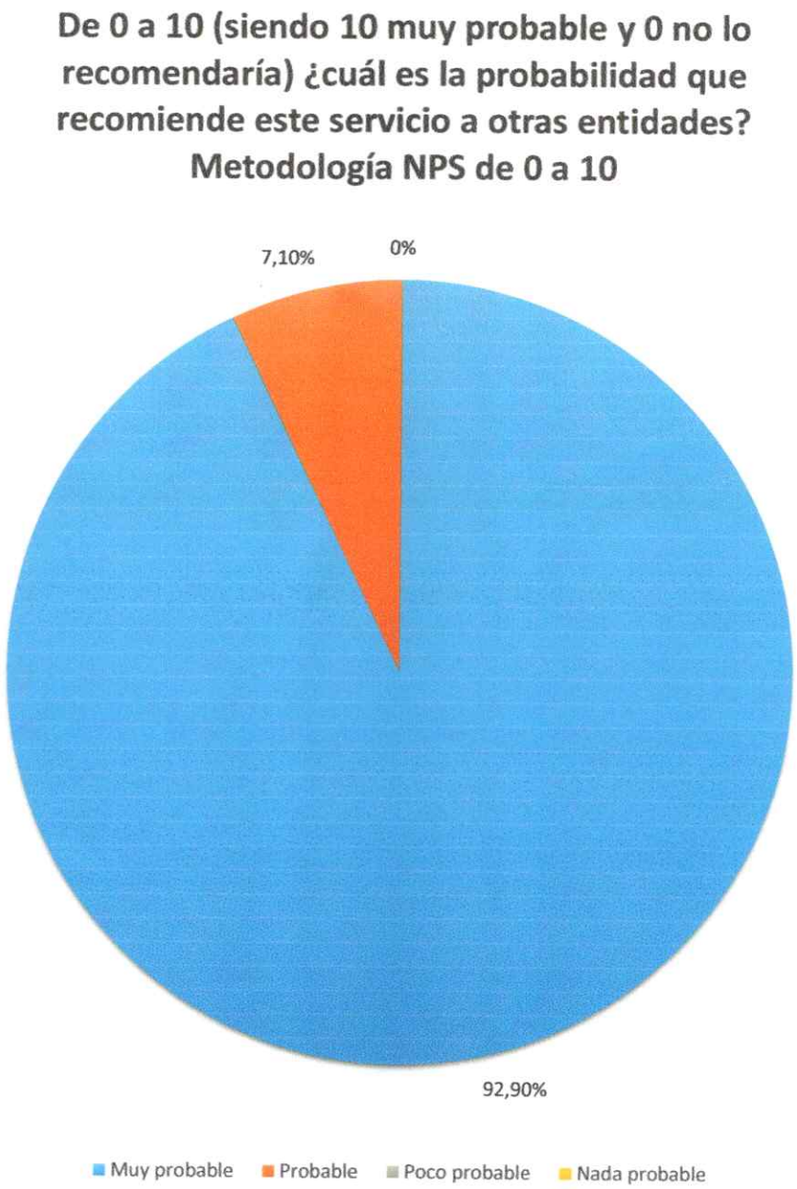
Tan solo una (1) alcaldía no dio respuesta a pregunta realizada en la encuesta.

K. Pregunta once



De los datos expuestos se puede evidenciar que la opción por la que los usuarios conocen más los servicios de asesorías y consultorías prestados por la ESAP es a través de la información proporcionada por la Dirección Territorial.

L. Pregunta doce

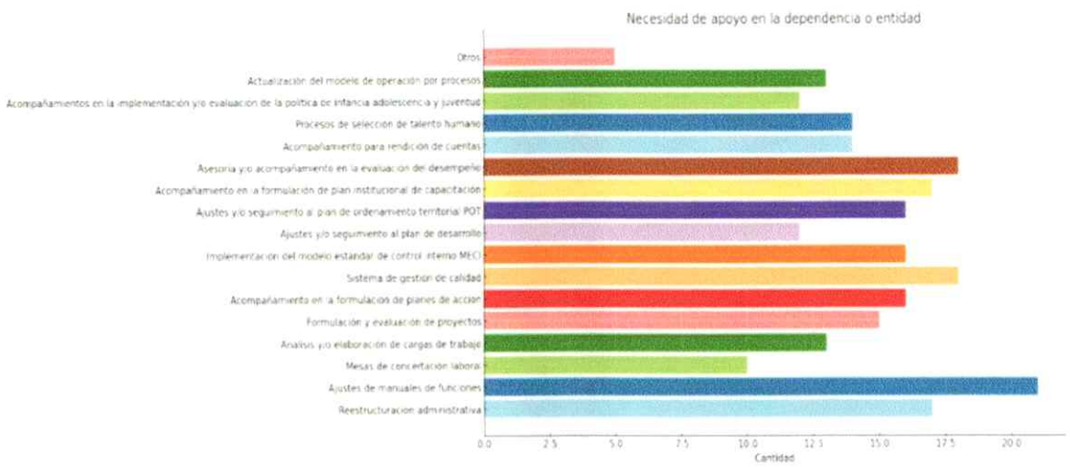


De los resultados en las encuestas aplicados a las veintinueve (29) alcaldías, se puede determinar que veintiséis (26) entidades contestaron que es muy probable que recomienden el servicio prestado por la ESAP a otras entidades, dos (2) que es probable y solo una (1) no responde.

Por lo tanto, se puede concluir que el servicio brindado por la ESAP a las entidades territoriales es confiable y altamente recomendable por sus usuarios.

M. Pregunta trece

¿De las siguientes líneas de acción a través de las cuáles la ESAP presta el servicio de Asesorías, Consultorías y Asistencia Técnica, quisiera y/o necesita apoyo en su Dependencia o Entidad?



De los resultados en las encuestas aplicados a las veintinueve (29) alcaldías, podemos observar que de las veintinueve (29) alcaldías encuestadas, la opción "*Ajustes de manuales de funciones*" se marcó en veintiún (21) ocasiones, la opción "*Sistema de gestión de calidad*" se marcó en dieciocho (18) ocasiones, la opción "*Asesoría y/o acompañamiento en la evaluación del desempeño*" se marcó en dieciocho (18) ocasiones, la opción "*Acompañamiento en la formulación de plan institucional de capacitación*" se marcó en diecisiete (17) ocasiones, la opción "*Reestructuración administrativa*" se marcó en diecisiete (17) ocasiones, la opción "*Acompañamiento en la formulación de planes de acción*" se marcó en dieciséis (16) ocasiones , la opción "*Implementación del modelo estándar de control interno MECI*" se marcó en dieciséis (16) ocasiones , la opción "*Ajustes y/o seguimiento al plan de ordenamiento territorial POT*" se marcó en dieciséis (16) ocasiones, la opción "*Formulación y evaluación de proyectos*" se marcó en quince (15) en ocasiones, la opción "*Acompañamiento para rendición de cuentas*" se marcó en catorce (14) ocasiones, la opción "*Procesos de selección de talento humano*" se marcó en catorce (14) ocasiones , la opción "*Análisis y/o elaboración de cargas de trabajo*" se marcó en trece (13) ocasiones , la opción "*Actualización del modelo de operación por procesos*" se marcó en trece (13) ocasiones, la opción "*Ajustes y/o seguimiento al plan de desarrollo*" se marcó en doce (12) ocasiones , la opción " *Acompañamientos en la implementación y/o evaluación de la política de infancia, adolescencia y juventud*" se marcó en doce (12) ocasiones , la opción "*Mesas de concertación laboral*" se marcó en diez (10) ocasiones, y por último la opción "*otros*" se marcó en cinco (5) ocasiones.

De los datos recopilados por esta interrogante, se concluye que las líneas de acción implementadas por la ESAP, para asesorías, consultorías y asistencia técnica son las idóneas y necesarias para plantear una reestructuración o plan de rediseño de una entidad.

N. Pregunta catorce

¿Qué recomendación haría usted para la mejora del servicio prestado por la Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal?

De acuerdo con los datos analizados en el anterior interrogante, de las veintinueve (29) alcaldías encuestadas, veintidós (22) manifiestan estar muy satisfechas con el servicio prestado, sin embargo, expresan recomendaciones para mejorar este servicio tales como: tener un acompañamiento presencial a lo largo del proceso, dar a conocer más los servicios prestados por la ESAP, agilidad en las respuestas en los procesos solicitados por los municipios y mantener/mejorar los canales de atención.

Seis (6) no respondieron a este interrogante y uno (1) manifestó no estar satisfecho con los servicios prestados, dando recomendaciones como:

- Realizar análisis más exhaustivos y profundos en el municipio para implementar mejores modelos de ayuda a la situación real,
- Participación de las partes involucradas y actualización de datos, flexibilidad y adaptabilidad,
- Enfoque más encaminado a la calidad y no a la rapidez.

4. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES

De los resultados en las encuestas aplicadas a los veintinueve (29) municipios, en general el nivel de satisfacción es **ALTO,** en cumplimiento a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 1551 de 2012, teniendo en cuenta que la ESAP apoya a los municipios en la identificación de necesidades y en la determinación de buenas prácticas administrativas, lo que se ve reflejado en los buenos tiempos de entrega de los trabajos, el alcance y las metodologías aplicado, en la calidad del servicio brindado, la satisfacción con el equipo de trabajo de la ESAP y la percepción de utilidad de los resultados del estudio técnico de rediseño.

Sin embargo, hay que considerar las razones por las que algunos municipios reportaron una baja satisfacción en algunos puntos de las encuestas.

5. SUGERENCIAS

Se requiere según la Ley 1551 de 2012, y según los principios de coordinación, complementariedad, sostenibilidad, economía y buen gobierno, que la ESAP continúe identificando las necesidades de los municipios de 5 y 6 categoría que reportaron descontento y mantener el acompañamiento directo, frecuente y asertivo.

CONTRATISTA: Diana Carolina Ramírez Saba
CÉDULA: 1.115.184.043
CONTRATO N°: BOG-951-2024
VALOR TOTAL DEL CONTRATO: $ 29.484.000,oo
FECHA DE INICIO: 07 de junio de 2024
FECHA DE TERMINACIÓN: 06 de diciembre de 2024
OBJETO DEL CONTRATO: Prestar servicios profesionales para el desarrollo de actividades de rediseño organizacional de proyectos, contratos y convenios con entidades estatales de acuerdo con las metodologías establecidas por la Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal - DFAGE.
SUPERVISOR DEL CONTRATO: Elier Avalo Castaño

EVIDENCIAS DEL INFORME DE ACTIVIDADES

Periodo de ejecución: desde el 07 de junio de 2024 – 30 de junio de 2024.

Obligación:

"Realizar el almacenamiento de la información generada dentro del proyecto en los repositorios establecidos por la DFAGE, y guardar la debida y completa reserva y confidencialidad sobre la información y los documentos de que tenga conocimiento o a los que tenga acceso en virtud del objeto del contrato, así como, dar cumplimiento al tratamiento de datos personales que establece el presente contrato de conformidad con lo dispuesto de la Ley 1581 de 2012 y demás que deroguen, complementen o modifiquen".

Actividades:

- Realicé llamadas a municipios de 5 y 6 categoría, verificando si se está aplicando el rediseño.
- Realice acceso a las encuestas de satisfacción
- Realicé cargue de la información en el Drive bajo protección de la Ley 1581 de 2012, en la base de datos de los alcaldes de 5 y 6 categoría del Valle del Cauca
- Anexo evidencias de mensaje de correo electrónico y llamadas realizadas.

Totales			
13	[redacted]	11	2

[illegible]

DIANA CAROLINA RAMÍREZ SABA
C.C. 1.115.184.043
Firma

		Tota
		13
Nombre completo de quien suministra la información	**Cargo**	**Número total de cargos efectivamente creados, justificados en el proceso rediseño institucional y Estudio Técnico adelantado por la ESAP. (Registre valor numérico)**
Yenny Paola Wilches Mora	Secretaria de Gobierno e Inspectora de policia	3
Alejandra Cortés Giraldo	Técnica Operativa	
N/R	Secretario de Gobierno	
Alexander Herrera Ortiz	Secretario General y de Gobierno Municipal	1
Joan Esteban Varón Veloza	Secretario de planeación, obras y servicios públicos	
Alejandro Román	Auxiliar de la Secretaría de Gobierno	
Omar Rojas	Jefe Oficina Control Interno	
Ángela Pita	Asesora alcaldía	
Marlyn Yohana Márquez Rivera	Alcaldesa	

ıles			
	11	2	
Tipo de empleos creados (Empleos Permanentes – Empleos Temporales)	**¿Número de empleos permantes? (Registre valor numérico)**	**¿Número de empleos temporales? (Registre valor numérico)**	**Datos del(os) acto(s) administrativo(s) correspondiente(s) por medio del(os) cuale(s) se dispone la creación de los nuevos cargos de acuerdo con el proceso de rediseño institucional y Estudio Técnico adelantado por la ESAP. Tipo de Acto Administrativo (Acuerdo-Decreto-Resolución). Número del acto administrativo**
	3		Decreto No.20231212-002, 12 de diciembre de 2023 - Decreto No.20231219-001, 29 de diciembre de 2023.
No posee la información	No posee la información	No posee la información	A la espera de envío
Planta. Permanente	1		A la espera de envío

Tipo de acto administrativo	Número del acto administrativo (Registre valor numérico)	Fecha del acto administrativo	Objeto o título del Acto administrativo
Decreto	001 - 002	12 y 29 de diciembre de 2023.	Creación del cargo de Trabajadora Social y Psicologa, como equipo interdaministrativo perteneciente a la Comisaria de Familia y Secretario de Despacho de hacienda

Acuerdo	31	18/12/2023	Creación del cargo de Secretario de Desapcho de Tesoreria y Comisaria de Familia
Decreto	085 de 2023	29/12/2023	Por medio del cual se modifica manual especifico de funciones y competencias laborales para los empleos que conforman la planta de personal dela administracion central, del municipio de Supatá cundinamarca y se dictan otras dispocisiones.

2	2		Acuerdo No. 31 (18 diciembre de 2023) "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA ESCALA SALARIAL DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SAN LORENZO NARIÑO ACORDE CON LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL MUNICIPIO"
2 libre nombramiento y remocion, 1 Periodo fijo y 4 de Carrera	5	2	Decreto 086 del 29 de diciembre de 2023, por medio del cual se establece la Planta de Personal , estructura organica y escala salarial.

William Londoño	Secretario de Gobierno	
Crisitian Zemanate	Secretario de Planeación	
Gloria Blanco Charrys	Jefe Oficina Talento Humano	
	Secretaria del Alcalde	
Tatiana Ramirez	Secretaria de Recursos Humanos	
Yurany Giraldo	Secretaria de Gobierno	
Sebastian Silva P.	Secretario de Gobierno	

James Martinez	Secretario de Gobierno	2
Pedro Murillo	Secretario de Planeacion	
Nancy Pedraza	Auxiliar Administrativa	
Sergio Alejandro Correa	Secretario de Gobierno	
Nohora Rocio Alfonso Rico	Seretaria de Gobierno y Recursos Humanos	
Douglas Lopez Chaquea	Secretaria de Gobierno y Asuntos Indígenas	
Pedro Alonso Rodriguez	Técnico Operativo de Recursos Humanos	
Luz Mary Avellaneda Fuente	Secretaria General y de Gobierno	
Manuela Sabogal	Secretaria General y de Gobierno	
Daniela Murillo	Enlace educación	
Sandra Garavito	Auxiliar de la Secretaria de hacienda	7

Chocontá, Cundinamarca	2023	No implementó	
San Lorenzo, Nariño	2023	Sí se implementó	contactenos@sanlorenzo-narino.gov.co
El Espino, Boyacá	2023	No implementó	
Arcabuco, Boyacá	2023	No se implementó	contactenos@arcabuco-boyaca.gov.co
Quinchía, Risaralda	2023	No se ha implementado, está en estudio	gobierno@quinchia-risaralda.gov.co
Gámeza, Boyacá	2023	No implementó	
Santa Rosalía, Vichada	2023	No implementó, se deja abierta posibilidad de implementar	secretariadegobierno@santarosalia-vichada.gov.co
Villeta, Cundinamarca	2023	No implementó, lo tienen de base para modificacion	
Sácama, Casanare	2023	No implementó, está en estudio	
Córdoba, Quindío	2023	No implementó	3105342143
Belén de Umbría, Risaralda	2023	No implementó	contactenos@belendeumbria-risaralda.gov.co
Supatá, Cundinamarca	2023	Sí se implementó	3133779993

Alcaldía atendida	Año	Observación	Dirección de correo electrónico/ teléfono
Chivor, Boyacá	2023	Sí se implementó	alcaldia@chivor-boyaca.gov.co
Samaná, Caldas	2023	Sí se implemento	gobierno@samana-caldas.gov.co
Guateque, Boyacá	2023	No implementó	
Marmato, Caldas	2023	No se ha implementado, está en estudio	gobierno@marmato-caldas.gov.co
Baraya, Huila	2023	Sí se implementó	alcaldia@baraya-huila.gov.co
Santa Isabel, Tolima	2023	No ha implementado, está en estudio	secretariadeplaneacion@santaisabel-tolima.gov.co
Salgar, Antioquia	2023	No implementó	gobierno@salgar-antioquia.gov.co
Une, Cundinamarca	2023	No implementó	controlinternoune@gmail.com
Recetor, Casanare	2023	No se ha implementado, se planea crear solo 1 cargo (secretario de desarrollo económico)	ofigestionsui@hotmail.com
Durania, Norte de Santader	2023	No implementó	ventanilla@durania-nortedesantander.gov.co

Betulia, Antioquia	2023	Sí se implemento	contectenos@betunia-antioquia.gov.com
Puracé, Cauca	2023	No se ha implementado, está en estudio	contactenos@purace-cauca.gov.co
La Paz - Robles, Cesar	2023	No implementó	recursoshumanos@lapazrobles-cesar.gov.co
La Victoria, Valle del Cauca	2023	No implementó	
Ansermanuevo, Valle del Cauca	2023	No implementó, el concejo no lo aprobo	
Calima Del Darién, Valle del Cauca	2023	No se ha podido establecer contacto	secretariadegobierno@calimadarien-valle.gov.co
Sucre, Cauca	2023	No implementó	
San Pedro, Valle del Cauca	2023	No se ha podido establecer contacto	secretariadegobiernosanpedro@gmail.com
Acevedo, Huila	2023	No implementó, pero se está considerando hacerlo	secretariadegobierno@acevedo-huila.gov.co