



El servicio público
es de todos

Función
Pública



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20224000026003

Fecha: 2022-06-16

Apreciada Elenys,

Dando cumplimiento al seguimiento del Convenio interinstitucional entre FUNCIÓN PÚBLICA y la ALCALDIA DISTRITAL DE SANTA MARTA, DISTRITO TURÍSTICO, CULTURAL E HISTÓRICO, adjunto el informe de ejecución.

Las evidencias del acompañamiento realizado por parte de Función Pública, en el marco del convenio, se encuentran ubicadas en la ruta:

\\\\Yaksa\\11202ag



Contrato y/o convenio No: **Convenio 172 - 2020**

Contratista o parte
del convenio:

**ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA, DISTRITO
TURÍSTICO, CULTURAL E HISTÓRICO**

Objeto:

Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y la ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA, DISTRITO TURÍSTICO, CULTURAL E HISTÓRICO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en el distrito, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.

Fecha de inicio:

20/05/2020

Fecha de terminación:

La ejecución del presente Convenio será hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2022, contado a partir de la fecha de suscripción del mismo.

Liquidación:

No aplica

Modificaciones:

Sin modificaciones

Estado:

Vigente

Periodo de supervisión:

Desde 20/05/2020 hasta 31/12/2022

Ejecución presupuestal:

No Aplica

Ejecución contractual

1. Plan de trabajo Propuesto

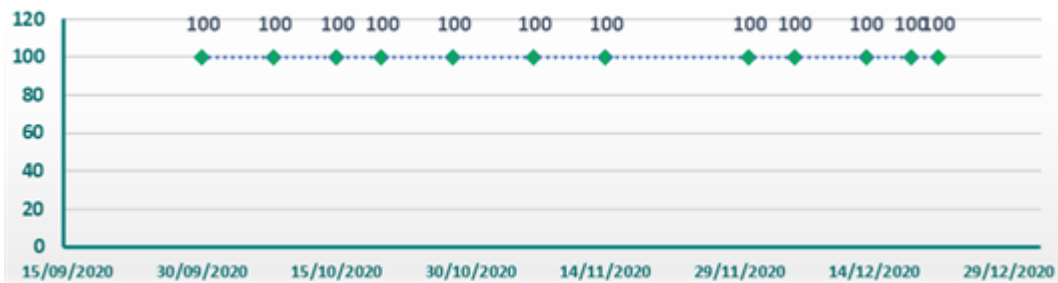
Plan de trabajo 2020 anexo

2. Temas asesorados

2.1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Tema a cargo de los líderes territoriales, su cumplimiento consiste en el logro de cuatro (4) hitos, iniciando con la socialización de MIPG y finalizando con la aprobación del Plan de Mejoramiento para su Implementación.

Con la Alcaldía Distrital de Santa Marta se avanzó en la socialización del Modelo a servidores públicos y líderes de las políticas, se realizó el análisis de resultados IDI 2018 y 2019, se acompañó la construcción de un plan acción de mejora y se orientó su aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Gráfica: Línea de tiempo cumplimiento



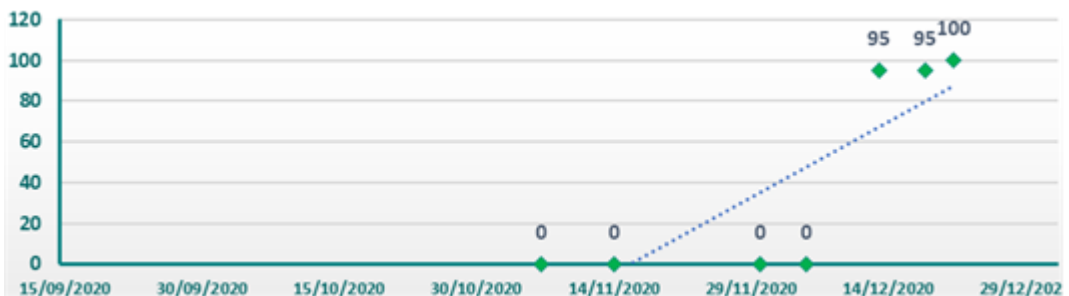
Tema	Asesorías	% Avance
MIPG	9	100

Descripción de los hitos	Cumplido
4. Plan de Mejoramiento Implementación MIPG aprobado	Sí
1. Socialización MIPG	Sí
2. Socialización y explicación del IDI	Sí
3. Comités Constituidos	Sí

2.2. Rediseño Institucional Instancia PDET: Este tema está a cargo de la Dirección de Desarrollo Organizacional y su cumplimiento consiste en el logro de cuatro (4) hitos, iniciando con la identificación del alcance de la modificación del rediseño y finalizando con el acto administrativo del rediseño institucional para la creación de la instancia PDET expedido.

En articulación con la ART y el PNUD se acompañó a la alcaldía en la creación de la instancia PDET de Gerencia de Proyectos

Gráfica: Línea de tiempo cumplimiento



Tema	Asesorías	% Avance
Rediseño Institucional	12	100

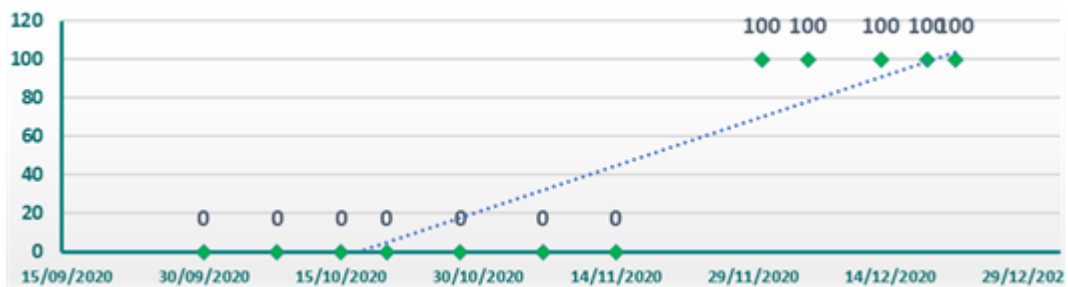


Descripción de los hitos	Cumplido
1. Identificación del alcance de la modificación del rediseño	Sí
4.1. Acto administrativo expedido/Remisión a Concejo / Asamblea	Sí
4.2. Acto administrativo expedido/Sanción de Acuerdos / Ordenanzas	Sí
2.1. Diagnóstico institucional elaborado/Análisis de contexto externo	Sí
2.2. Diagnóstico institucional elaborado/Análisis de contexto interno	Sí
2.3. Diagnóstico institucional elaborado/MO - Cadena de valor	Sí
2.4. Diagnóstico institucional elaborado/MO - Estructura de financiación	Sí
2.5. Diagnóstico institucional elaborado/MO - Eficiencia Operacional	Sí
3.1. Proyectos de actos administrativos/Modelo de Estructura	Sí
3.2. Proyectos de actos administrativos/Modelo de Planta	Sí
3.3. Proyectos de actos administrativos/Modelo de Escala Salarial	Sí
3.4. Proyectos de actos administrativos/Modelo de Manual de Funciones y Competencias Laborales	Sí

2.3. Implementación de la Política del Talento Humano: Este tema está a cargo de la Dirección de Empleo Público y su cumplimiento consiste en el logro de tres (3) hitos, iniciando con la matriz de autodiagnóstico y finalizando con la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano.

Se acompañó a la entidad para el ajuste de la matriz GETH, desarrollo del autodiagnóstico, ajustar plan acción y acompañamiento en ajuste de planes institucionales del Decreto 612

Gráfica: Línea de tiempo cumplimiento



Tema	Asesorías	% Avance
Implementación de la Política de Talento Humano	9	100

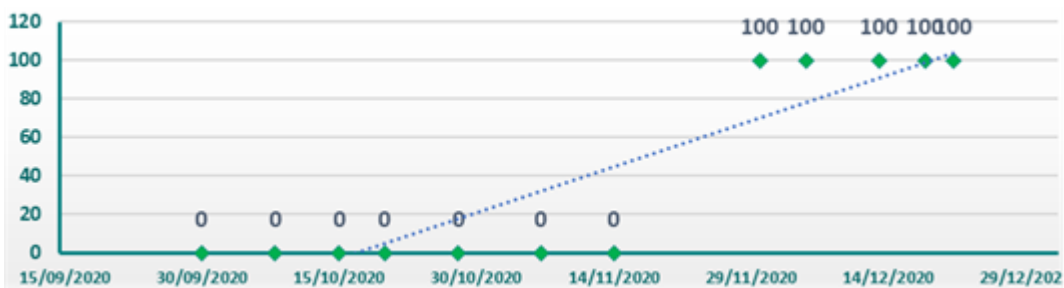


Descripción de los hitos	Cumplido
1.Matriz de autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano	Sí
2.Plan de Acción elaborado	Sí
3.1. Plan Estratégico del Talento Humano formulado/Plan Institucional de Capacitación - PIC	Sí
3.2. Plan Estratégico del Talento Humano formulado/Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Sí
3.3. Plan Estratégico del Talento Humano formulado/Plan de Previsión de Recursos Humanos	Sí
3.4. Plan Estratégico del Talento Humano formulado/Plan Anual de Vacantes	Sí

2.4. Información de Empleo Público: Este tema está a cargo de la Dirección de Empleo Público y su cumplimiento consiste en el logro de dos (2) hitos, iniciando con la recopilación y análisis de información y finalizando con la información validada, cargada y vinculada en el sistema.

Se acompañó a la entidad viabilizando el uso de la herramienta SIGEP I, solución de casos, habilitación de usuarios, avance en el registro de servidores públicos

Gráfica: Línea de tiempo cumplimiento



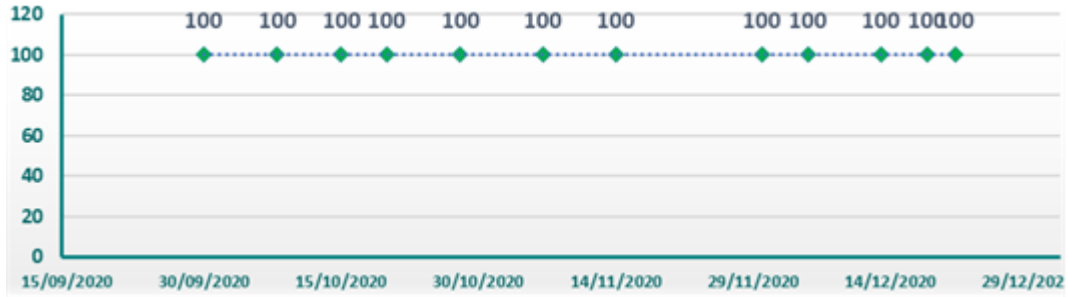
Tema	Asesorías	% Avance
Información del Empleo Público	4	100

Descripción de los hitos	Cumplido
1.Recopilar y analizar información relacionada con Actos Administrativos de adopción de Estructura Organizacional, Planta de Empleos, Escala Salarial, matrices de vinculación y distribución	Sí
2.Entidad con la información validada, cargada y vinculada en el sistema	Sí

2.5. Plan Anual de Auditoría: Este tema está a cargo de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional y su cumplimiento consiste en el logro de cuatro (4) hitos, iniciando con diagnóstico de la operación de la OCI y finalizando con el Plan Anual de Auditoría definido.

Se acompañó a la entidad en el ajuste a la normatividad del Plan Anual de Auditoría, el cual fue terminado y presentado ante el Comité Institucional de Control Interno

Gráfica: Línea de tiempo cumplimiento



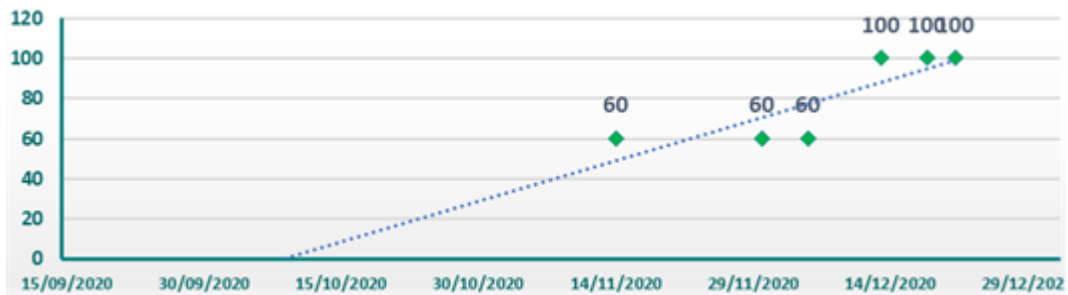
Tema	Asesorías	% Avance
Plan Anual de Auditoría	9	100

Descripción de los hitos	Cumplido
1.Diagnóstico de la operación de la OCI	Sí
3.Taller de uso y aplicación de las herramientas de auditoría	Sí
4.Plan Anual de Auditorías definido	Sí
2.Socialización de la Guía de Auditoría actualizada	Sí

2.6. Estrategia de Gestión de Conflicto de Interés: 2.6. Plan Anual de Auditoría: Este tema está a cargo de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional y su cumplimiento consiste en el logro de cuatro (4) hitos, iniciando con diagnóstico de la operación de la OCI y finalizando con el Plan Anual de Auditoría definido.

Mediante talleres se socializo la política, los alcances, y se invitó a todos los responsables de diligenciar el formato de conflicto de intereses y cargarlo a la página web de Función Pública

Gráfica: Línea de tiempo cumplimiento



Tema	Asesorías	% Avance
Estrategia de Gestión de Conflictos de Interés	3	100



Descripción de los hitos	Cumplido
1. Taller de asesoría sobre gestión de conflictos de interés a entidades territoriales.	Sí
2. Diligenciar la matriz de autodiagnóstico para identificar el estado de la gestión de conflictos de interés	Sí
3. Diligenciar y publicar en el SIGEP los formatos establecidos en la Ley 2013 de 2019	Sí

3. Otros temas: En el 2020 Función Pública adelantó talleres masivos de orden nacional y regional al cual fue invitada la entidad territorial, relacionados con Empleo Público, Racionalización de Tramites, Participación Ciudadana, Rendición de Cuentas, etc.
4. ¿La entidad tuvo una buena práctica documentada?

La alcaldía documentó las Ferias de la Equidad y el Buen Vivir que han beneficiado a más de 200 mil personas en 174 barrios y 14 veredas del Distrito. Esta buena práctica fue presentada al Premio Nacional de Alta Gerencia, en el énfasis Ecuación de la Equidad, categoría municipal, otorgada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que, mediante esta distinción, reconoce y difunde las prácticas de servicio más exitosas de las entidades territoriales

En el mismo proceso también documentó “La Sierra Vuelve a Sembrar” y “Gestión de Seguridad Integral”, los cuales también recibieron reconocimiento por parte del Premio Alta Gerencia

Publicación en botón de transparencia:

Si: X

Expedido en la ciudad de Santa Marta a los 30 días del mes de abril del año 2021

Cordialmente,

MARTA CAMPO AMAYA
Líder de Programa – Gr. Planta
Dirección Capital Humano
Alcaldía Distrital de Santa Marta

HUGO ARMANDO PÉREZ BALLESTEROS
Supervisor del Convenio
Director de Desarrollo Organizacional
Departamento Administrativo de la Función Pública