



TALENTO
HUMANO



INFORME DE GESTIÓN 2023

Dirección Administrativa
de Talento Humano

COMPONENTE FINANCIERO DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO



EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO

CONCEPTO	Apropiación definitiva (\$)	Total Ejecución	% de Ejecución
Recursos Funcionamiento	\$13.722.475.288	\$1.874.258.185.22	13,6%
Recursos de Inversión	\$594.000.000	\$593.866.668	99.98%
TOTAL	\$14.316.475.288	\$2.468.124.853,2	

Ejecución presupuestal total 1 de octubre a 31 de diciembre 2022 - Fuente:
Software Predis

CONCEPTO	Apropiación definitiva (\$)	Total Ejecución	% de Ejecución
Recursos Funcionamiento	\$9.516.517.109	\$985.289.029.33	10,6%
Recursos de Inversión	\$700.000.000	\$232.000.000	33.14%
TOTAL	\$10.216.517.109	\$1.217.289.029.33	

Ejecución presupuestal total 1 de enero a 15 de febrero 2023 - Fuente:
Software Predis

BALANCE GENERAL DE LA GESTIÓN

Octubre 2022 a 15 de febrero de 2023





TALENTO
HUMANO



Metas del plan de desarrollo “Salvemos Juntos a
Cartagena ¡Por una Cartagena libre y resiliente!”
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

PROGRAMA VIGILANCIA DE LAS PLAYAS DEL DISTRITO DE CTG



Pilar: Cartagena
Transparente.



Línea estratégica:
Convivencia y seguridad
para la gobernabilidad.



PROGRAMA CARTAGENA HACIA LA MODERNIDAD



Pilar: Cartagena
Transparente.



Línea estratégica:
Cartagena inteligente
con todos y para todos.



PROGRAMA VIGILANCIA DE LAS PLAYAS DEL DISTRITO DE CTG

64

Servidores públicos vinculados como salvavidas en la planta de personal de la Administración

% De avance planeado	% de avance Cumplido
%100	%100

Se realizó la ampliación de la Planta de Cargos con la creación de los 64 empleos que permitieron la **vinculación de 63 Guardianes de playas y un Técnico Operativo con laborales de coordinación**, mediante los decretos 1082 y 1098 del 27 y 29 de julio de 2022 respectivamente





PROGRAMA CARTAGENA HACIA LA MODERNIDAD

1

META	INDICADOR	% DE AVANCE CUATRENIO
Realizar y operacionalizar las 5 fases del proceso de modernización y reestructuración Administrativa de la Alcaldía Mayor de Cartagena	Fases para modernización y reestructuración administrativa realizada	* 60%
Presentar al Concejo Distrital para su aprobación el proyecto de modernización de la Alcaldía de Cartagena	Proyecto de Acuerdo de Modernización de la Alcaldía presentado al Concejo Distrital	100%

2

- CORRESPONDIENTE AL 100% DE CUMPLIMIENTO DE LA FASE 1,2,3

• NO SE LIBRÓ PROYECTO DE ACUERDO



META 1

FASES PARA MODERNIZACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA

FASE	Descripción	Estado
1	Diagnóstico externo: Análisis de capacidades y entorno	CUMPLIDA
2	Diagnóstico interno: Análisis de procesos y medición de cargas laborales	CUMPLIDA
3	Diseño de la propuesta de Estructura administrativa del Distrito	CUMPLIDA
4	Diseño de procesos, planta de personal y manual de funciones	%56 de avance
5	Implementación de procesos y estructura administrativa	%0 de avance

META 1

FASES PARA MODERNIZACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA

Descripción	Estado
Diseño de Procesos	54% de avance
Implementación de Procesos	2% de avance
Arquitectura Organizacional (Diseño de planta de personal y manual de funciones)	27% de avance

META 1

FASES PARA MODERNIZACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA

Procesos Diseñados	Procesos Implementados
<ul style="list-style-type: none">• Gestión del Talento Humano• Desarrollo Organizacional• Bienes y Servicios• Gestión de Riesgos y Desastres• Gestión Documental• Gestión Jurídica• Comunicación y Prensa• Control Disciplinario• Cooperación Internacional• Educación	<p>Gestión del Talento Humano</p>

META 2

PRESENTAR ANTE EL CONCEJO DISTRITAL

Descripción	Indicador	Estado
Presentar al Concejo Distrital para su aprobación el proyecto de Acuerdo de modernización de la Alcaldía de Cartagena de Indias	Proyecto de Acuerdo de Modernización de la Alcaldía presentado al Concejo Distrital	%100

PROCESOS DE TALENTO HUMANO







TALENTO
HUMANO



Planeación y Gestión Estratégica de Talento Humano

Planeación y Gestión Estratégica de Talento Humano



Plan Institucional de Vacantes y Previsión

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Plan Institucional de Capacitación

Plan Institucional de Seguridad y Salud en el trabajo



Se logró la presentación y aprobación de los Planes Institucionales 2023 en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Líneas Estratégica de Talento Humano

Gestión de la Información



Garantizar la clasificación, organización, acceso calidad, correcta gestión de la información, así como su almacenamiento en un repositorio virtual, con responsable de su aseguramiento debidamente definido para lograr procesos más eficientes

Cultura de la Transformación



Desarrollar condiciones que promuevan una cultura organizacional de visión compartida, trabajo colaborativo, vocación de servicio y mejora continua que tenga la tecnología como su eje transversal, para identificar los riesgos y contar con acuerdos de nivel de servicios claros, que permitan comprender y transmitir la importancia de la interrelación de procesos.

Procesos más eficientes



Diseñar y ejecutar cambios que resulten en mayor eficacia de la vinculación por merito, ejecución de inducción adecuadas al cargo; contar con remuneración más competitiva y mayor estabilidad laboral; implementar en todos los niveles la gestión por procesos para operar con procedimientos definidos, sencillos, claros y con herramientas de control permanente.

Líneas Estratégica de Talento Humano

Comisión de Personal



Es uno de los órganos de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter colegiado y bipartito.

Está conformada por dos (2) representantes de la Entidad designados por el nominador, y dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de estos.

Esta Comisión fue conformada a través de la Resolución No 5122 de agosto 24 de 2022 para el periodo de dos años contados a partir del 2 de septiembre de 2022.

En el periodo se realizaron las siguientes gestiones por parte de esta Comisión:

Fecha	Actividad
Reunión Ordinaria de octubre 6 de 2022	Expedición del Acuerdo No. 01 DE 2022 de octubre 6 de 2022 “Por el cual se establece el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Personal de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias”

Líneas Estratégica de Talento Humano

Fecha	Actividad
Reunión Ordinaria de diciembre 15 de 2022	Seguimiento al consolidado de la ejecución anual de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022 y del Plan de Capacitación. Seguimiento a los procesos de encargos realizados durante el mes de noviembre de 2022
Reunión Ordinaria de enero 24 de 2023	Revisión a la propuesta de los Planes de Bienestar Social e Incentivos y Capacitación Institucional

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

IMPLEMENTACIÓN

Guía de Empleos de Naturaleza Gerencial

IMPLEMENTACIÓN

Prueba Piloto de Teletrabajo

IMPLEMENTACIÓN

Horario Flexible como salario emocional de los servidores públicos

IMPLEMENTACIÓN

Acuerdos Sindicales

IMPLEMENTACIÓN

Transformación Digital

IMPLEMENTACIÓN

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST

IMPLEMENTACIÓN

Comité de convivencia laboral

IMPLEMENTACIÓN

Comisión de Personal

POLÍTICA DE INTEGRIDAD



La Política de Integridad se sustenta en el Plan de Desarrollo “Salvemos Juntos a Cartagena, por una Cartagena Libre y Resiliente”, en su pilar estratégico 4: Cartagena Transparente y se desarrolla con el propósito de **orientar el comportamiento de los servidores públicos, promoviendo la cultura organizacional, la transparencia y la eficiencia.**

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA



Gestión de la Información



Cultura de la Transformación

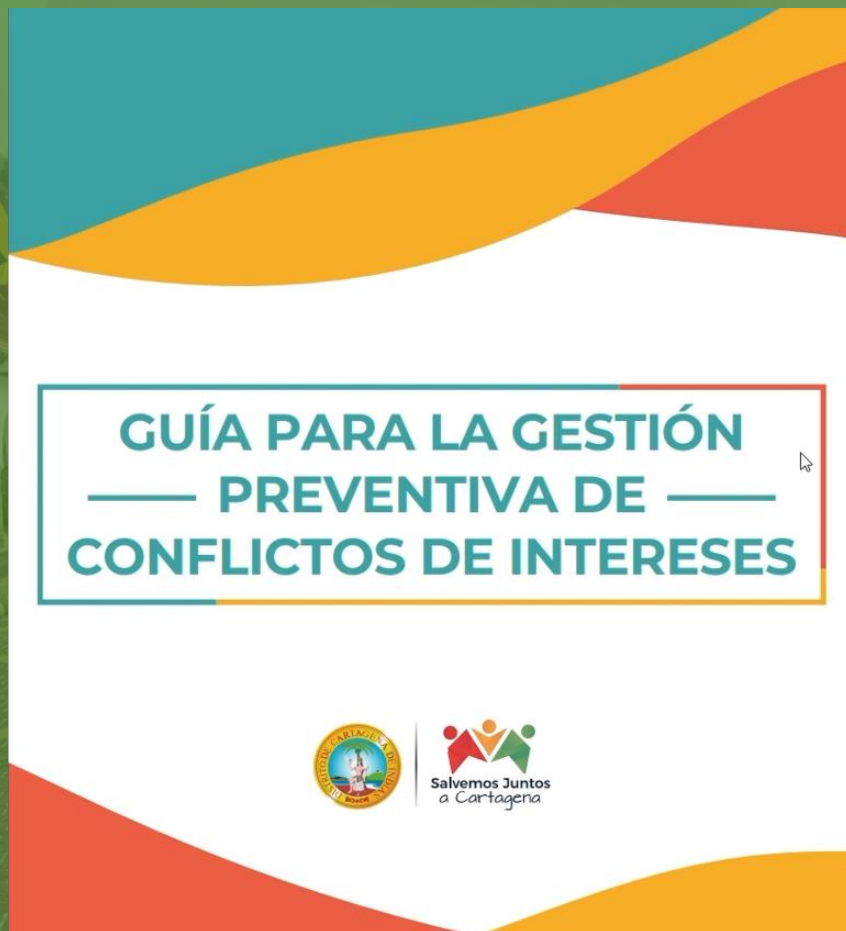


Procesos más eficientes

Acciones realizadas en el marco de la implementación de la Política de Integridad



TALENTO HUMANO



Se realizó el lanzamiento oficial de la **guía para la gestión preventiva de conflictos de intereses.**

MICROSITIO El valor soy yo



TALENTO
HUMANO



SEGUIMIENTO A OBJETIVOS Y... Inicio | El valor soy yo

Inicio Eventos Foro Login

Este es tu espacio para comentar y compartir acerca del **Código de Integridad**

El valor soy yo
Vie, 07/10/2022 - 09:36

Valores públicos

30°C Nublado

ESP LAA 12:53 p.m. 19/10/2022

¡Cuéntanos! estamos ansiosos por saber como practicas los valores corporativos en tu día a día

María Moderna
Funcionaria Pública

Escribe tu comentario

Comentar

Se desarrolló la herramienta “El valor soy yo” como plataforma innovadora, que tiene como propósito fortalecer la comunicación y conocimiento del código integridad en cada uno de los servidores públicos



TALENTO HUMANO



Se desarrolló el I **Conversatorio de Integridad** “**Construyendo entornos de Integridad**” con la participación de representantes del sector público, que tuvo como propósito generar espacios de intercambio de experiencias y aprendizajes sobre los desafíos para construir y consolidar una entidad alineada a los principios de la integridad,

LANZAMIENTO HÉROES Y HEROÍNAS DE VALOR



TALENTO
HUMANO



Se lanzó oficialmente la **II convocatoria Héroes y Heroínas de Valor**, iniciativa que busca generar pedagogía entre las servidoras y los servidores públicos del código de integridad.



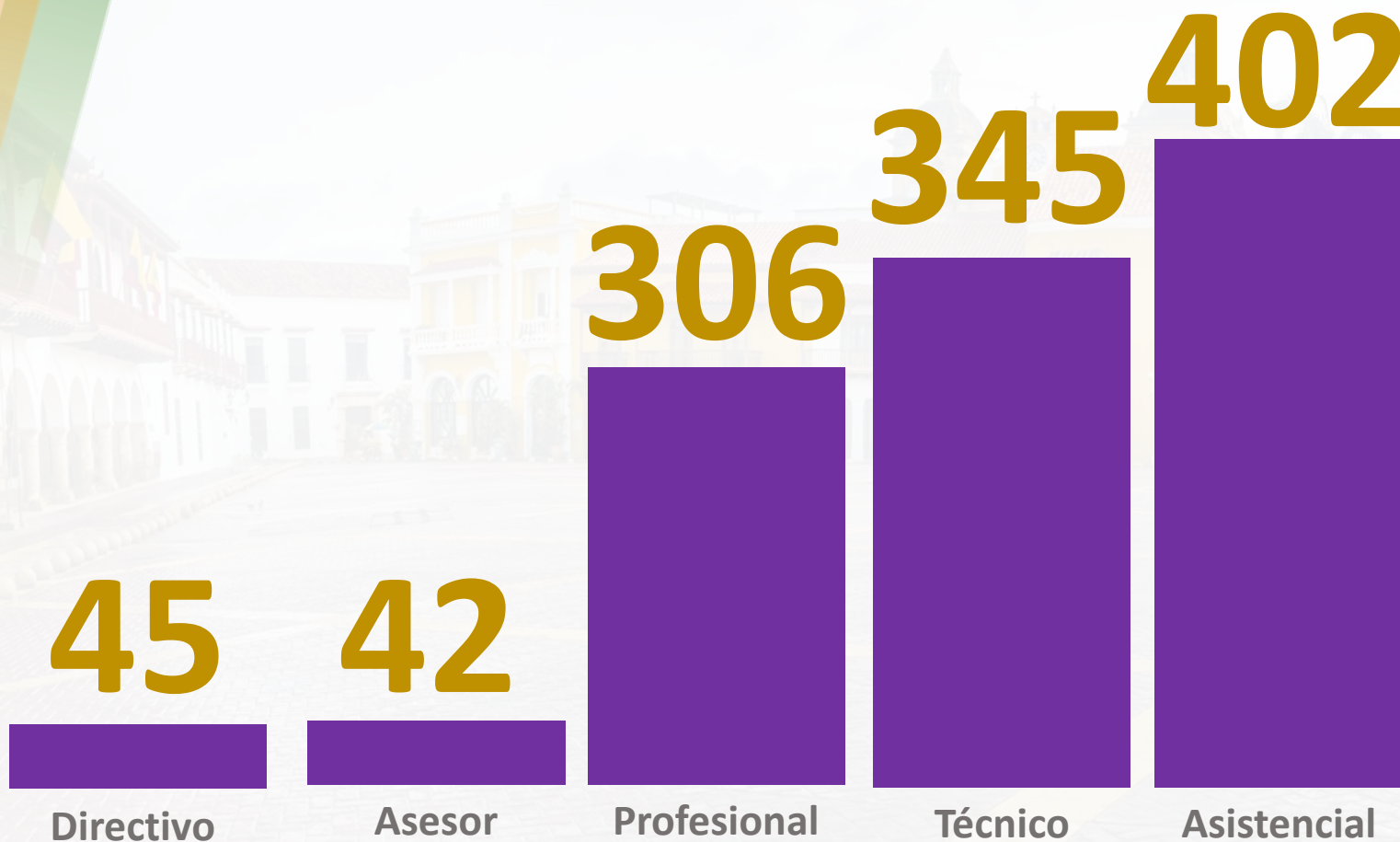
En conjunto con la Oficina Asesora de Transparencia y Anticorrupción se desarrolló el **I taller de socialización de la guía para la gestión preventiva de Conflictos de intereses**, en el cual participaron los Héroes y Heroínas de Valor.

GESTIÓN DE PERSONAL



Planta de Cargos Actualizada

Distribución de la planta de personal por **nivel jerárquico de empleos** – Fuente:
Plan Institucional de Previsión y Vacantes 2023



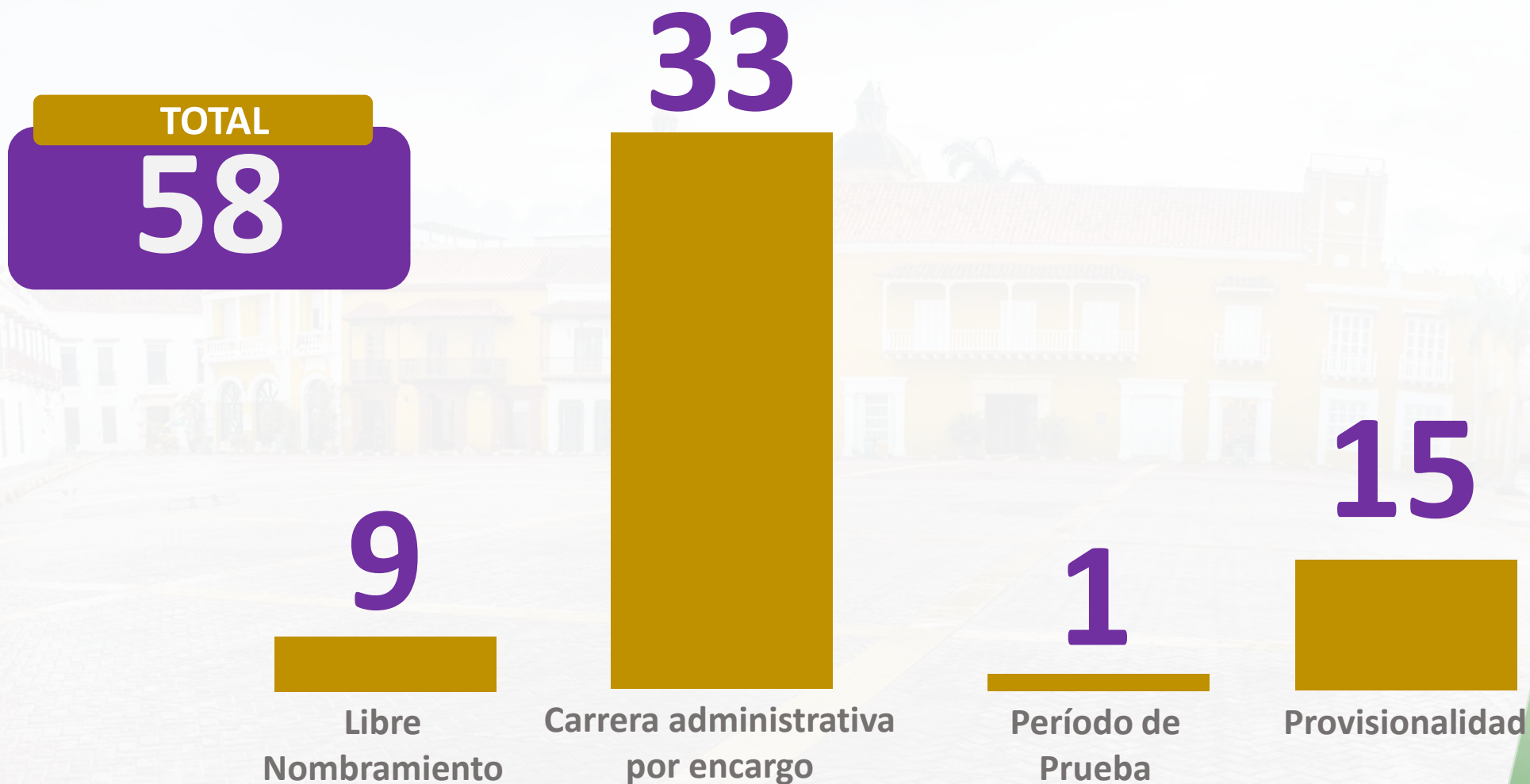
La planta de cargo de la Alcaldía Mayor de Cartagena fue actualizada mediante el decreto 1473 del 24 de octubre de 2022.

1140

CARGOS

Vinculación planta de cargos

En el periodo 1 de octubre 2022 al 15 de febrero de 2023



Vacancias definitivas libre nombramiento

En el período del informe que se rinde se presentaron doce (12) vacantes definitivas en empleos de Libre Nombramiento y Remoción, de las cuáles fueron provistas (9)

EMPLEO	Código	Grado	Cantidad	Actos Administrativos
Director Operativo (Salud Pública)	009	53	1	Decreto 1660 del 6/12/2022
Director de Departamento Administrativo (DADIS)	055	61	1	Decreto 1715 del 20/02/2023
Subdirector de Departamento Administrativo y Financiero (DATT)	076	53	1	Decreto 1630 de 29/11/2022
Asesor de Despacho del Alcalde	105	47	2	Decreto 1482 de 24/10/2022 Decreto 1713 de 19/12/2022
Asesor de Despacho del Alcalde	105	59	2	Decreto 1377 de 29/09/2022 Decreto 1693 de 12/12/2022
Jefe Oficina Asesora (Planeación) DADIS	115	55	1	Decreto 0021 de 5/01/2023
Director Escuela de Gobierno	028	57	1	Decreto 1634 de 03/11/2022

Vacancias definitivas libre nombramiento y remoción – Fuente: Informe Gestión de Personal 1 de octubre 2022 a 15 de febrero 2023

Vacancias definitivas de empleos carrera administrativa

Se encuentran en proceso de concurso de méritos

DENOMINACIÓN DE EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	#VACANTES
Profesional especializado área de salud	242	45	1
Profesional especializado	222	45	1
Profesional especializado	222	43	1
Profesional especializado	222	41	3
Profesional universitario	219	35	4
Profesional universitario	219	33	2
Profesional universitario	219	31	1
Inspector de Policía Rural	306	35	15
Técnico Operativo	314	35	1
Técnico Operativo	314	25	3
Técnico Operativo	314	15	1
Técnico Administrativo	367	25	1
Técnico Operativo de Tránsito	339	21	5
Agente de Tránsito	340	17	32
Inspector de Policía Urbano	233	43	4

TOTAL

75

Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2250 de 2022

Concurso de mérito en la modalidad abierta

DENOMINACIÓN DE EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	#VACANTES
Profesional Especializado	222	45	1
Profesional Especializado	222	43	1
Profesional Especializado	222	41	1
Profesional Universitario	219	35	4
Profesional Universitario	219	33	1
Profesional Universitario	219	33	1
Profesional Universitario	219	31	1
Técnico Operativo	314	35	1
Técnico Operativo	314	15	1
Técnico Administrativo	367	25	1
Técnico Operativo de Tránsito	339	21	5
Agente de Tránsito	340	17	32
Inspector de Policía Urbano	233	43	4

TOTAL

54

Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2250 de 2022

Modalidad de ascenso

DENOMINACIÓN DE EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	#VACANTES
Técnico Operativo	314	25	1
Técnico Operativo	314	25	1
Técnico Operativo	314	25	1
Profesional Especializado	222	41	1
Profesional Especializado	222	41	1
Profesional Especializado Área Salud	242	45	1
Inspector de Policía Rural	306	35	15

TOTAL

21

Vacancia Definitiva del Cuerpo de Bomberos

Culminó en el mes de diciembre de 2022 con la expedición del **Acuerdo No 10 del 30 de diciembre de 2022** “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección Abierto, para proveer las vacantes definitivas del empleo denominado Bombero, código 475, pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Planta de Personal del Cuerpo Oficial de Bomberos de la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias - Proceso de Selección No. 2480 de 2022 – Cuerpos Oficiales de Bomberos

DENOMINACIÓN DE EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	#VACANTES
Bomberos	475	05	21

TOTAL
21

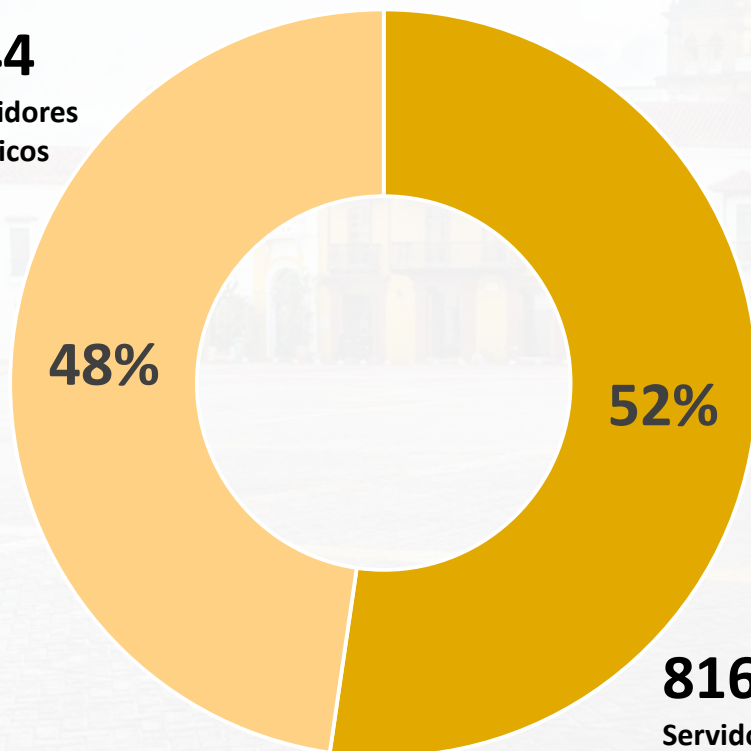
Evaluación del Desempeño Laboral

Cumplimiento en la realización de las evaluaciones de desempeño correspondientes al primer periodo del año 2022.

■ 1er Sem 2022 ■ 2do Sem 2022

744

Servidores
públicos



816

Servidores
públicos

Se ha logrado un cumplimiento en la aplicación de Evaluación de Desempeño Laboral, segundo semestre 2022:

Cumplimiento

90,29%

Evaluación del Desempeño Gerencia Pública

Se adelantó la implementación de la Guía de Empleos de naturaleza gerencial a través de la Resolución 5556 de septiembre 143 de 2022, con **la identificación de 27 gerentes públicos.**

De los cargos de Gerencia Pública, se **tiene que veinte (20) Gerentes Públicos**, suscribieron los Acuerdos de Gestión dado que cumplían el requisito del término mínimo de vinculación en la entidad de tres meses.

En la actualidad estamos en la **etapa de evaluación de los Acuerdos de Gestión de la vigencia 2022 y la concertación de los correspondientes a la vigencia 2023.**

Vinculación a la planta de cargos corte 1 de octubre 2022 al 15 de febrero 2023

EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Ayudante	472	01	6
Celador	477	01	1
Agente de Tránsito	340	17	1
Guardián (Rescate Acuático)	485	01	1
Auxiliar Administrativo	407	03	1
Secretaria	440	03	5
Técnico Operativo	314	15	1

TOTAL

16

Situaciones administrativas

Las situaciones administrativas son circunstancias en las que se pueden encontrar los servidores públicos frente a la administración durante su relación laboral, consagradas en el artículo 2.2.5.5.1 “Situaciones Administrativas” del Decreto 1083 de 2015

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	OCT – DIC 22	ENR – 15FEB 23	TOTAL
Encargos	21	15	36
Comisiones para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción	1	1	2
Comisiones de servicios	44	5	49
Licencias no remuneradas	3	3	6
Permisos remunerados	71	10	81
Suspensión del servicio activo	1	3	4
Vacaciones	185	81	266
Periodo de prueba de empleo de carrera administrativa	0	0	0

TOTAL

444

Comisiones de Servicio y Viáticos

Valores reconocidos por viáticos, con corte del mes de octubre 2022 a febrero de 2023

CDP N° 21 – 13 ENERO 2022	CORTE OCT – DIC 2022
Valor CDP viáticos	\$ 400.795.458,00
Total reconocido	\$ 60.529.159
Saldo CDP viáticos	\$ 340.266.299

CDP N° 33 – 13 ENERO 2023	CORTE ENE 2023
Valor CDP viáticos	\$ 444.882.959,00
Total reconocido	\$ 2.496.691,00
Saldo CDP viáticos	\$ 442.386.268,00

PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO PÚBLICO



TALENTO HUMANO



1

Contexto

Plan de Desarrollo “Cartagena hacia la Modernidad”

Eficiencia en la gestión pública y fortalecimiento de la institucionalidad

Proyecto PND 2023-2026 “Colombia: Potencia Mundial de la Vida” Estructuras que potencien el valor público y ambientes adecuados de gobernanza.

Directrices MinTrabajo, DAFP, ESAP:

- ✓ Formalización laboral
- ✓ Elaboración de estudios técnicos (planta temporal)
- ✓ Reformar estructuras organizacionales (necesidades del servicio).

PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO PÚBLICO



TALENTO HUMANO



2

Alcance

Identificar las necesidades de personal en los procesos de las dependencias de la Alcaldía para analizar las **posibilidades de crecimiento de la planta de personal y/o de adopción de planta** temporal, que permita la formulación de una propuesta sustentada jurídica, técnica y financieramente, para fortalecer el empleo público y el servicio público en el Distrito.

PLAN DE FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO PÚBLICO



TALENTO HUMANO



3

Etapas

Alistamiento

- ✓ Conformación de equipos
- ✓ Definición de la estrategia
- ✓ Articulación externa con gestores técnicos del DAFP



Enero

Diagnostico institucional

- ✓ Análisis de contexto interno y externo
- ✓ Exploración de necesidades



Febrero – Marzo

Diseño de la propuesta

- ✓ Justificación técnica, jurídica y financiera
- ✓ Formulación para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades.
- ✓ Sustentación del Estudio Técnico



Abril - Mayo

- ✓ 16 - Mesas de trabajo con 24 dependencias para el levantamiento de información de necesidades
- ✓ Información documental requerida, recolección de matrices de priorización por dependencias
- ✓ Sesiones de acompañamiento técnico DAFP

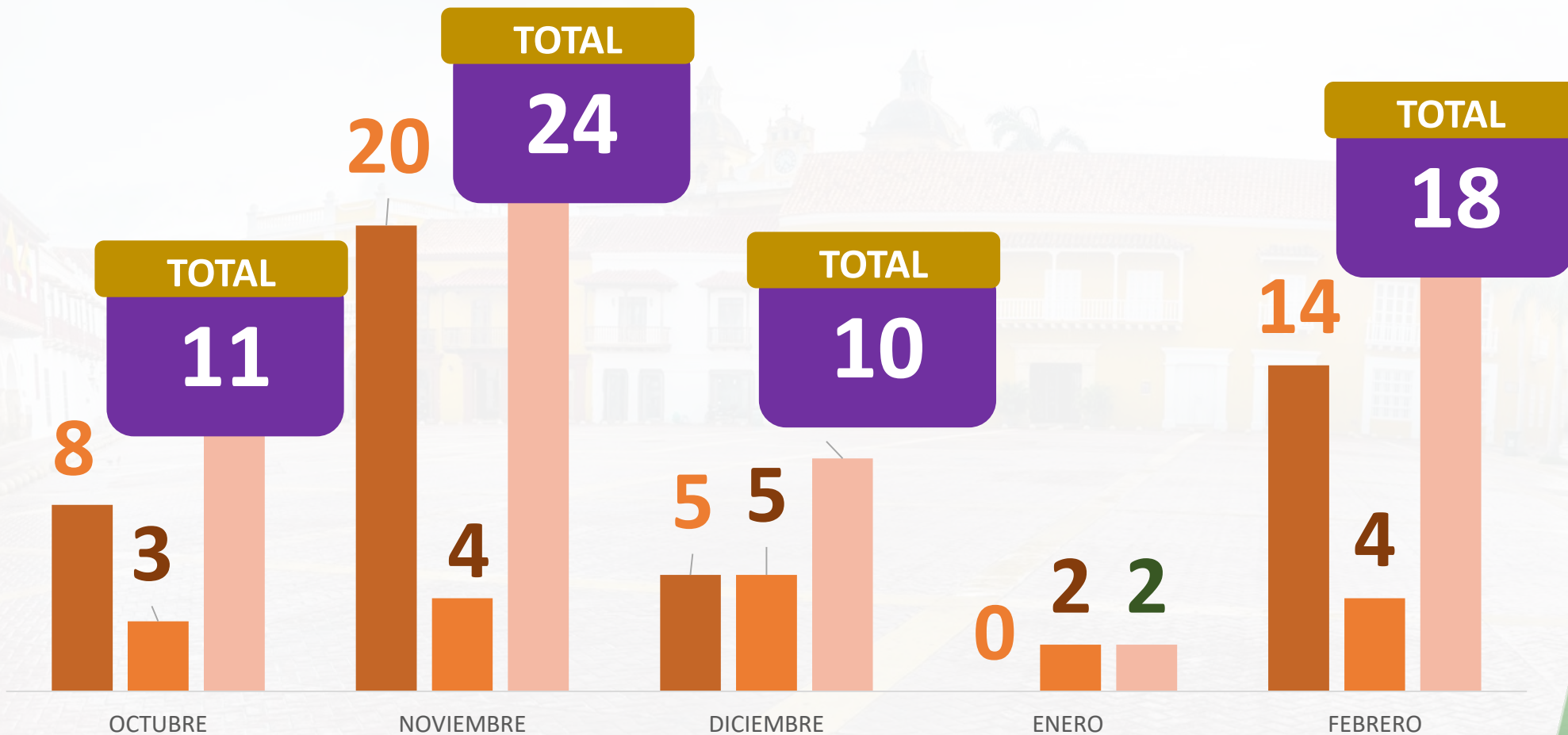
GESTIÓN DE NÓMINA



Cesantías

Periodo octubre 2022 – 15 febrero 2023

■ DEFINITIVAS ■ PARCIALES ■ TOTAL GENERAL



Ejecución presupuestal nómina Planta Central y Bomberos

1 de Octubre de 2022 a 31 de Diciembre de 2022

GASTOS DE PERSONAL

CESANTÍAS

SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES

MES	Planta Central	Cuerpo de Bomberos	Planta Central y Cuerpo de Bomberos	Planta Central	Cuerpo de Bomberos
Octubre	\$ 4.443.819.402	\$ 704.141.216	\$ 256.146.930	\$ 1.257.137.100	\$ 281.463.800
Noviembre	\$ 4.422.539.634	\$ 824.935.785	\$ 663.285.289	\$ 1.256.936.300	\$ 316.931.800
Diciembre	\$ 8.298.119.464	\$ 1.735.711.282	\$ 165.148.494	\$ 1.226.756.500	\$ 328.346.300
TOTAL	\$ 17.164.478.500	\$ 3.264.788.283	\$ 1.084.580.713	\$ 3.740.829.900	\$ 926.741.900

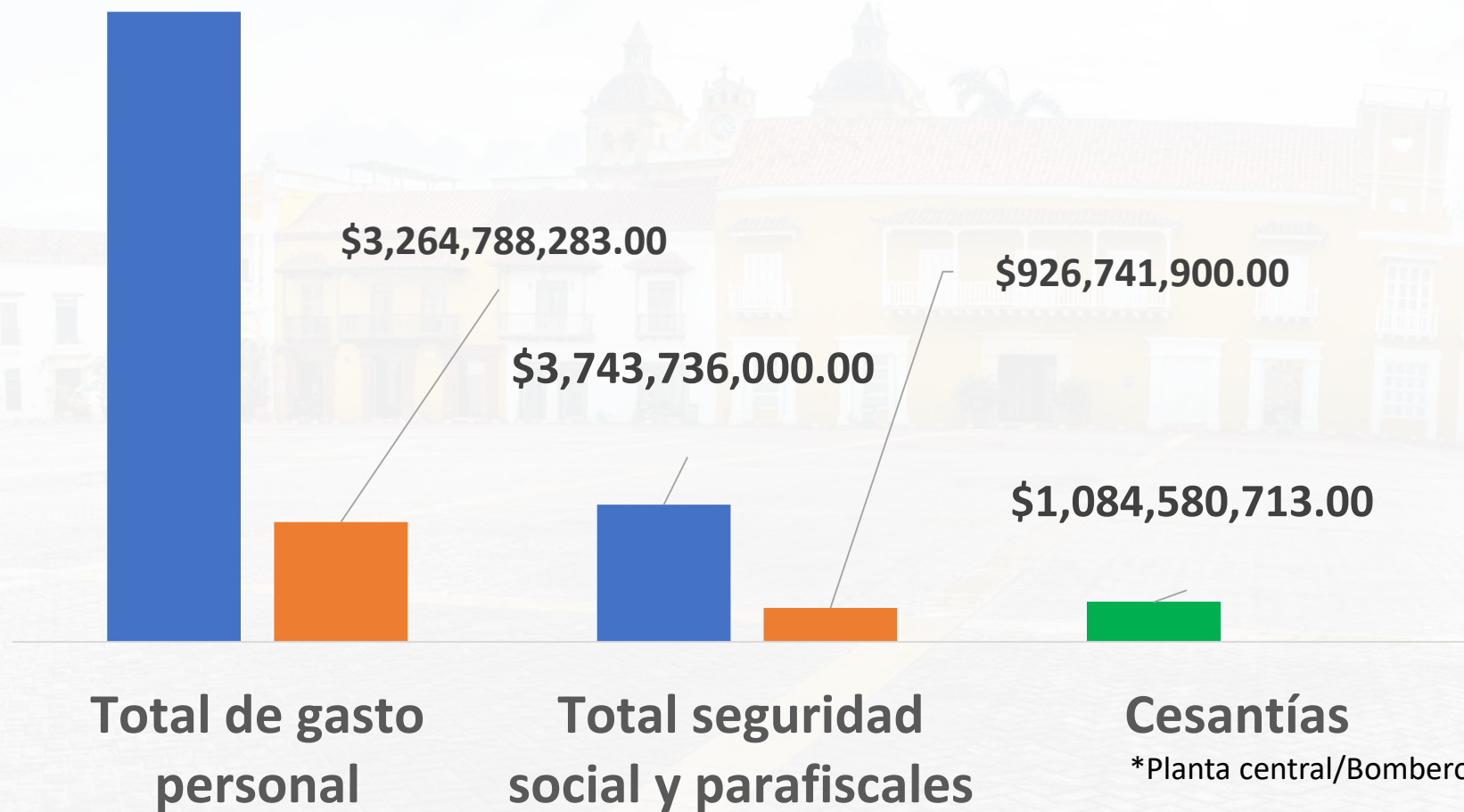
Gran total

\$26.181.419.296

Reporte de Nómina Planta Central y Bomberos oct – dic 2022

■ PLANTA CENTRAL ■ BOMBEROS

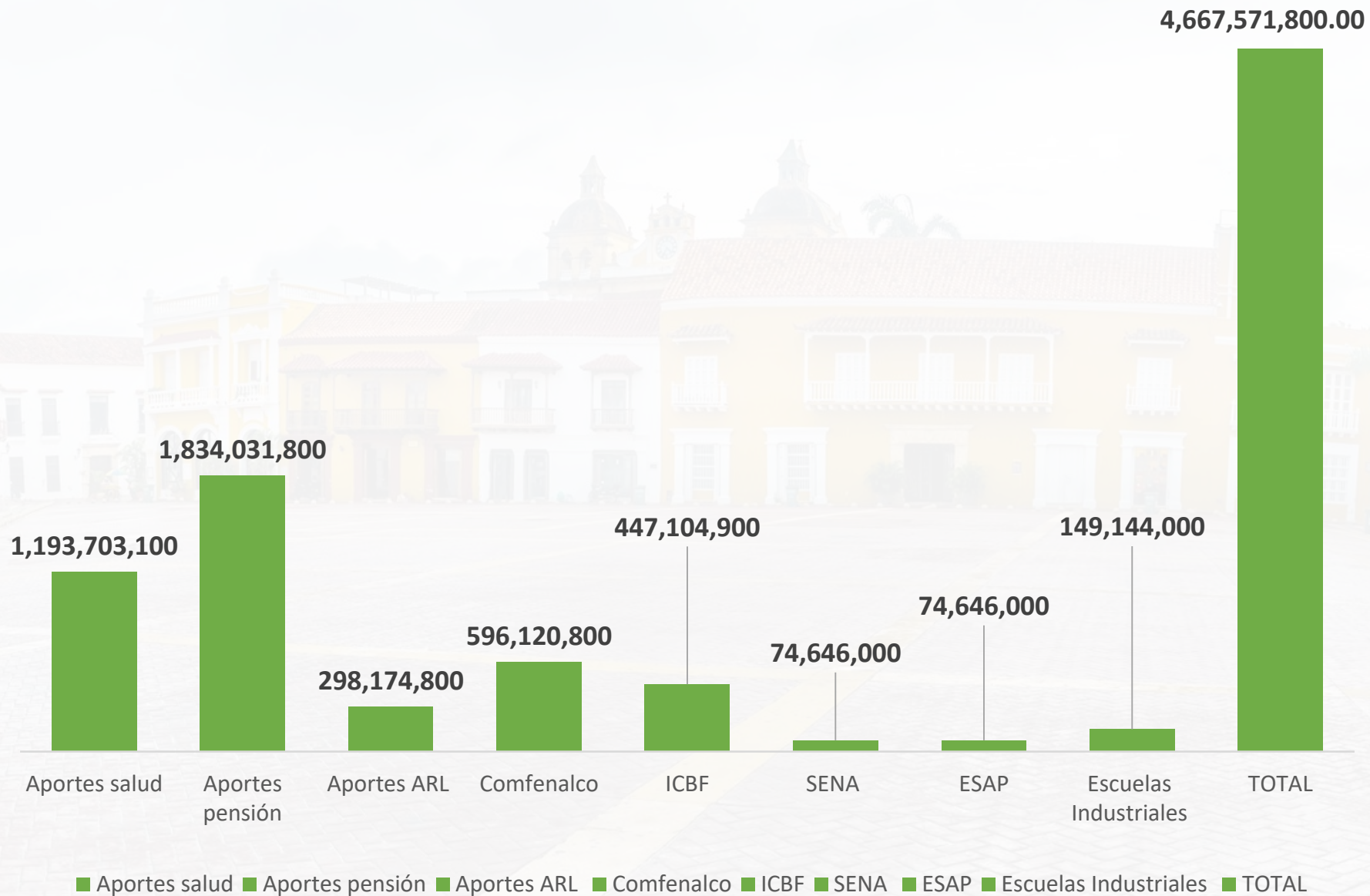
\$17,164,478,500.00



*Planta central/Bomberos

Aportes Seguridad Social y Parafiscales

Octubre 30 de diciembre de 2022



Ejecución presupuestal nómina Planta Central y Bomberos

Periodo enero – 15 de febrero de 2023

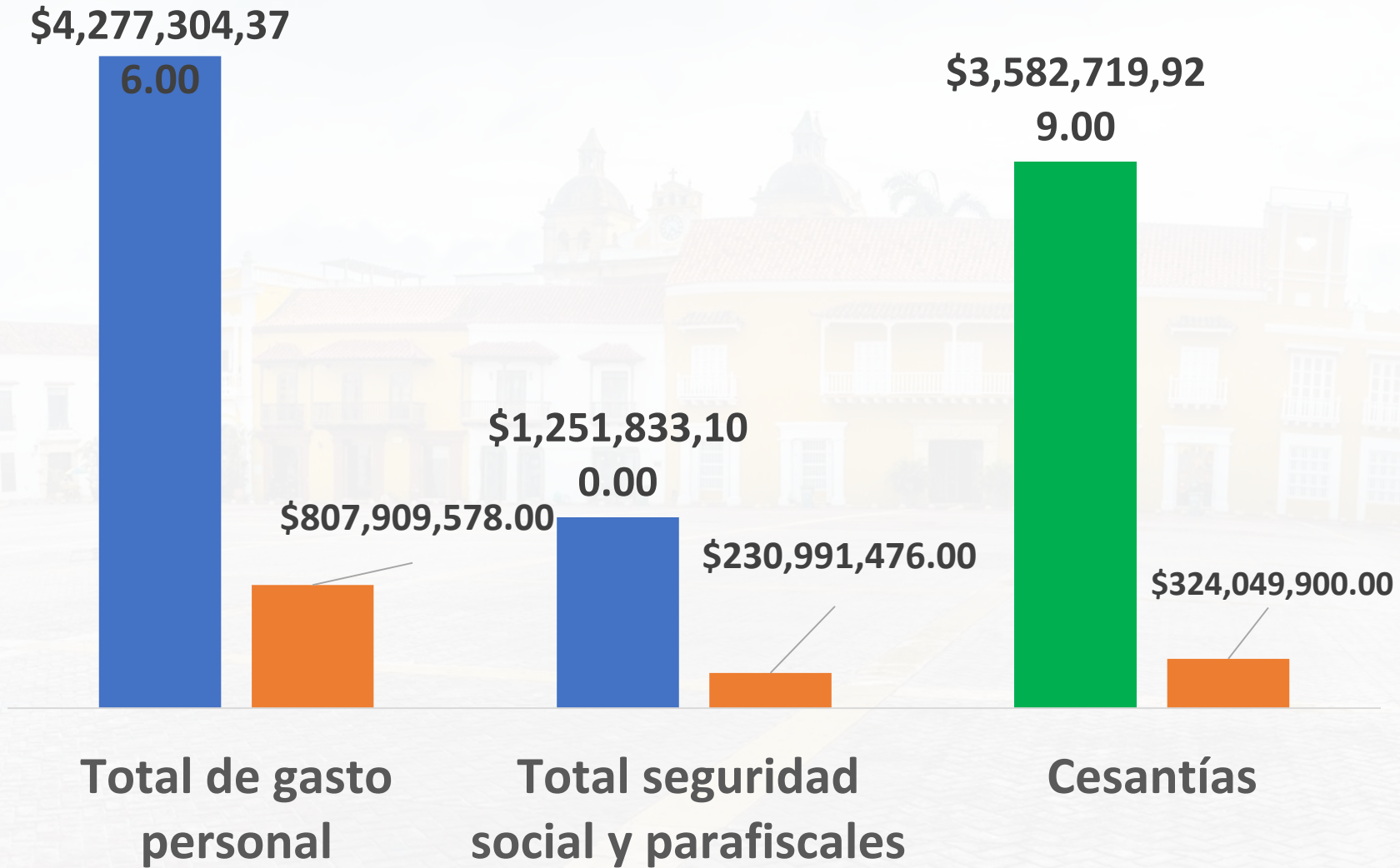
GASTOS DE PERSONAL			CESANTÍAS		SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES	
MES	Planta Central	Cuerpo de Bomberos	Planta Central	Cuerpo de Bomberos	Planta Central	Cuerpo de Bomberos
Enero	\$ 1.044.175.284	\$ 807.909.578	\$ 376.557.281	\$ 0	\$ 1.251.833.100	\$ 324.049.900
Febrero	\$ 0	\$ 0	\$ 3.194.391.767	\$ 212.788.109	\$ 0	\$ 0
TOTAL	\$ 1.044.175.284	\$ 807.909.578	\$ 3.570.949.048	\$ 212.788.109	\$ 1.251.833.100	\$ 324.049.900

Gran total

\$7.211.705.019

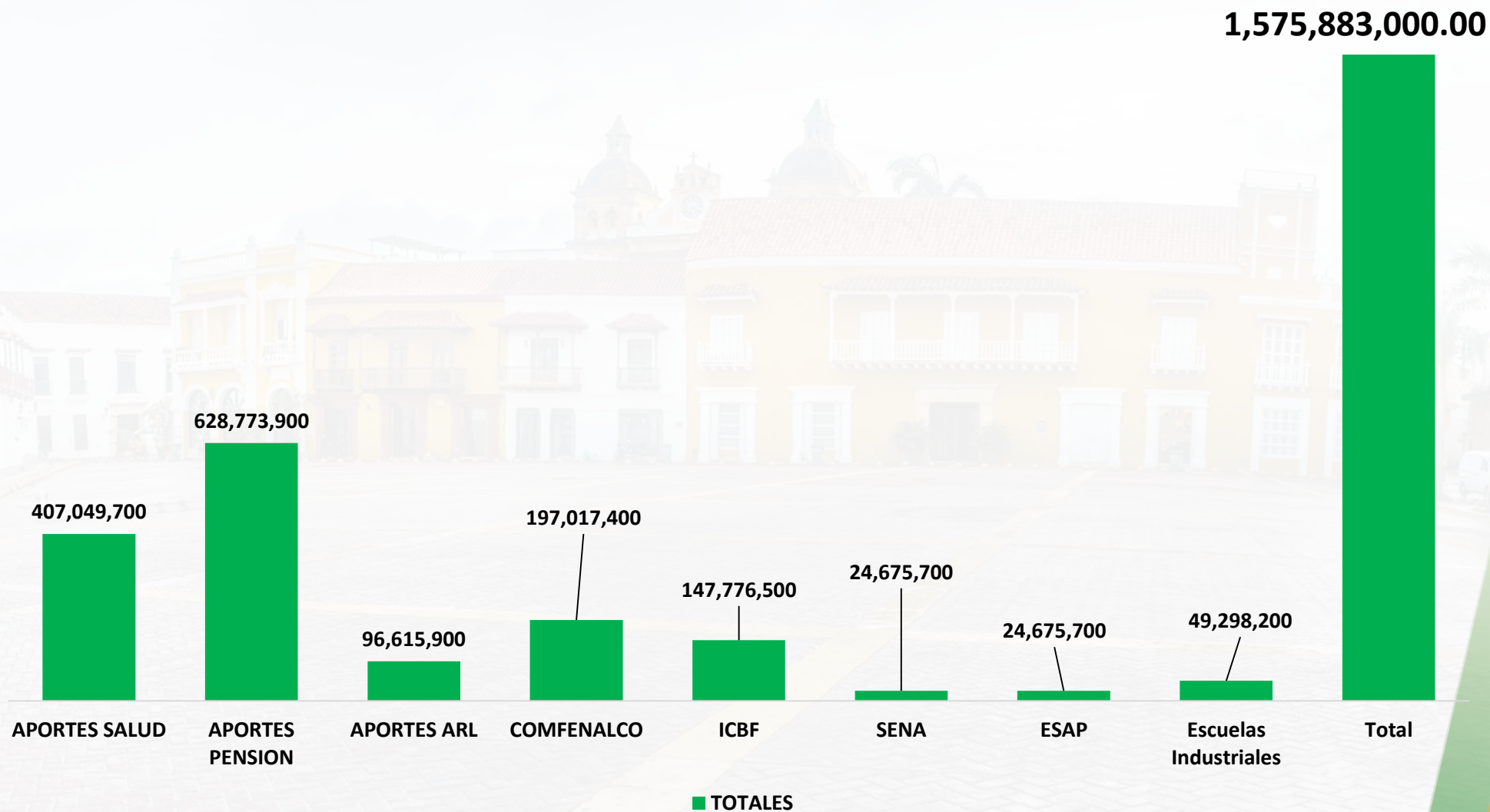
Reporte de Nómina Planta Central y Bomberos enero – 15 febrero 2023

■ PLANTA CENTRAL ■ BOMBEROS



Aportes Seguridad Social y Parafiscales

Periodo enero - 15 de febrero 2023



GESTIÓN DE BIENESTAR SOCIAL





Gestión de Bienestar Social Oct- dic 2022

Programa	Recursos	Población participante
Vacaciones Recreativas	\$ 24.155.000	104 *Hijos de funcionarios *11,12,13 octubre
Día de la familia	\$ 29.634.985	770 *Servidores públicos *19 de noviembre
Olimpiadas deportivas	\$ 235.582.794	1200 *Servidores públicos
Activades culturales Independencia de Cartagena	\$ 64.074.430	500 *Servidores públicos/acompañante *11 de noviembre
Formación para el trabajo y desarrollo humano (Curso de cocina)	\$ 17.785.773	35 *Servidores públicos
Preparación Pre pensionado Retiro laboral	\$ 0	45 *Servidores públicos *7 – 26 octubre



Gestión de Bienestar Social Oct- dic 2022

Programa	Recursos	Población participante
Intervención del clima Laboral	\$ 0	50 *Servidores públicos *15 diciembre
Actividad recreativa Fin de año	\$ 124.093.000	500 *Servidores públicos *17 de diciembre
Feria de Talentos	\$ 280.297.931	40 *Servidores públicos

Total de Gestión de Bienestar Social Oct 2022 – Dic 2022

\$775.623.913

Reconocimientos e Incentivos Pecuniarios 2022

Programa	Recursos	Cantidad
Auxilio escolar	\$ 83.128.645	265
Bono navideño	\$ 224.528.632	622
Auxilio de bodas	\$ 7.817.052	8
Auxilio de nacimiento	\$ 6.408.526	13
Auxilio funerario	\$ 24.725.578	25



Reconocimientos e Incentivos Pecuniarios 2022

Programa	Recursos	Cantidad
Auxilio educativo	\$ 1.070.992.966	273
Auxilio de montura	\$ 16.848.616	85
Niños con discapacidad	\$ 155.119.818	14

**Total de
Reconocimientos e
Incentivos Pecuniarios
2022**

\$1.589.569.833

Gestión de Bienestar Social e incentivos 2023

Líneas Estratégicas

FACTOR PSICOSOCIAL

EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

CALIDAD DE VIDA LABORAL

HIGIENE MENTAL

PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL
Y EL ABUSO DE PODER

FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR

CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

PRESUPUESTO VIGENCIA 2023

\$ 4.926.000.000



Plan Institucional de Capacitación





TALENTO
HUMANO



El Distrito de Cartagena estableció como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor, reconociendo al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta nuestra organización” y la articulación con los ejes temáticos:

EJES TEMÁTICOS



Gestión del conocimiento y la innovación



Creación de valor público



Transformación digital



Probidad ética de lo público

Ejes que fortalecieron durante el 2022 las competencias:

Conocimiento (SABER).

Habilidad (HACER).

Actitud (SER).

Resultado del último trimestre del año 2022

Presupuesto ejecutado \$ 539.000.000

	ACTIVIDAD	Resultado
1	Se realizaron jornadas formativas en los ejes de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor Público, Transformación Digital, Probidad y Ética de lo público; y en los programas complementarios: Inducción, Reinducción, Bilingüismo, Código de Integridad y Conflicto de Intereses	921 Servidores capacitados 17 Dependencias intervenidas
2	Formación de Servicios en los 4 ejes que direcciona el PNFC – 2020 – 2023	271 Jornadas de Capacitación
3	Formación Servidores sensibilizados en Jornada de Recreado de Valores	258 Servidores Capacitados
4	Programa de Inducción y Reinducción	544 Servidores capacitados
5	Formación programa Bilingüismo para Agentes de Tránsito y Salvavidas	60 Servidores capacitados
6	Implementación de herramientas en gestión del conocimiento	30 Servidores capacitados
7	Gestión del Riesgo y atención a desastres	30 servidores capacitados
8	Análisis e interpretación del Código Nacional de Seguridad y Convivencia ciudadana	42 Servidores Capacitados

Alcance Plan Institucional de Capacitación 2023

ACTIVIDAD	
1	EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
2	EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
3	EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL
4	EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
5	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
6	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO
7	PROGRAMA DE BILINGÜISMO
8	ACTIVIDADES ESPECIALES

PRESUPUESTO VIGENCIA 2023

\$1.500.000.000

Gestión Documental



99%

Del personal

El grupo de Gestión documental se capacitaron en **procesos archivísticos**.



El **proceso de Gestión de Nómina** se unificó en un solo expediente vigencia 2021 y 2022, clasificados por orden de cronología de año y mes.



Se realizó la **creación de la estructura en la Plataforma de Sharepoint**, para implementar el proceso de digitalización de historias laborales.



Se **cerró el hallazgo encontrado por el Archivo General de la Nación**, logrando la organización de las historias laborales.

Gestión del conocimiento y la Innovación





TALENTO
HUMANO



GESOC



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS



Equipos de Trabajo Gestión del Conocimiento y la innovación



Planeación y Gestión del Conocimiento



Generación y producción del conocimiento



Herramientas de uso y apropiación



Analítica Institucional



Cultura de Compartir y difundir

Gestión del Conocimiento y la Innovación



TALENTO HUMANO

Salvemos Juntos a Cartagena



Se elaboró el **documento técnico de la política GESCO+I**, y el plan de acción para su implementación.



Creación de equipo de Catalizadores, para el cual se ha diseñado un plan de formación en materia de Gestión del Conocimiento y la innovación.

Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo



Avance en la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo

	ÍTEM EVALUADO	% Implementación
1	Planear (25%)	25%
2	Hacer (60%)	58%
3	Verificar (5%)	1,25%
4	Actuar (10%)	5%
Total Implementado		87,5%

La Alcaldía de Cartagena se posicionó en la valoración más alta conforme a lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 la cual es catalogada en esta, como

“ACEPTABLE”.

Se logró un aumento de 7,75 % en comparación del año 2021



Gestión de Riesgos

Riesgo Psicosocial

ALCANCE

675
personas

Se socializó el informe del resultado de la encuesta de la batería psicosocial para la identificación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo, con el fin de planear y ejecutar las actividades de intervención para la mejora de las condiciones de salud mental de los servidores de la entidad y mantener ambientes de trabajo saludables.

Dependencias intervenidas: DATT, Apoyo logístico, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Educación, DADIS, Dirección Administrativa de Talento Humano, Secretaría de Planeación, Control Interno, Escuela de Gobierno, Control Disciplinario.

Plan de capacitación y entrenamiento

Brigadas de emergencia

Se entrenaron en Brigadas de Emergencias 137 funcionarios.

** IPCC, Cascada, DADIS, DATT, Secretaria de Educación, Familias en acción y Sisbén.*



Intervención de Riesgos

Programa de Salud Mental

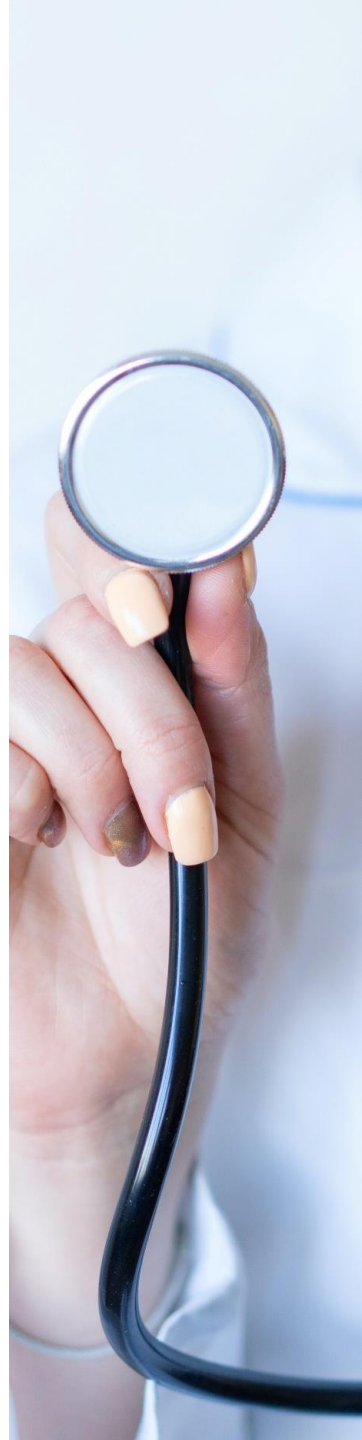
45 actividades

Con el apoyo de las Psicólogas especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo del Intermediario de Seguro y la ARL SURA. |

Programa de Medicina Preventiva

80%
De los Bomberos

A través de la IPS HyS Ocupacional, suministrada por la ARL SURA en el marco del programa de vigilancia para la salud, realizaron exámenes médicos cardiovasculares a **82 Bomberos.**



3

Rendiciones de cuentas de Seguridad y Salud en el Trabajo

15 responsables de seguridad y salud en el trabajo, divulgaron sobre los siguientes temas gestionados en sus dependencias:

- Investigación de accidentalidad
- Identificación e intervención de los peligros
- Capacitaciones sobre prevención de riesgos

Programa de Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo

2462

Funcionarios y contratistas de las distintas dependencias de la entidad.

Recibieron instrucciones sobre las normas de SST, reporte de accidentes, prestaciones o instrucciones para la tipificación de accidentes de trabajo.

Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

PERÍODO	Expuestos	Accidentes con incapacidad pagada	Accidentes sin incapacidad	Total Accidentes	Días de Incapacidad pagados
Sept. - 2022	3877	0	10	10	0
Oct. - 2022	4175	0	10	10	0
Nov. - 2022	4314	0	7	7	0
Dic, - 2022	3968	0	6	6	0
Ene. - 2023	2000	0	9	9	0
TOTAL	3666	0	42	42	0

* El número de expuestos es el promedio de personas que estuvieron afiliadas en ese periodo de tiempo.

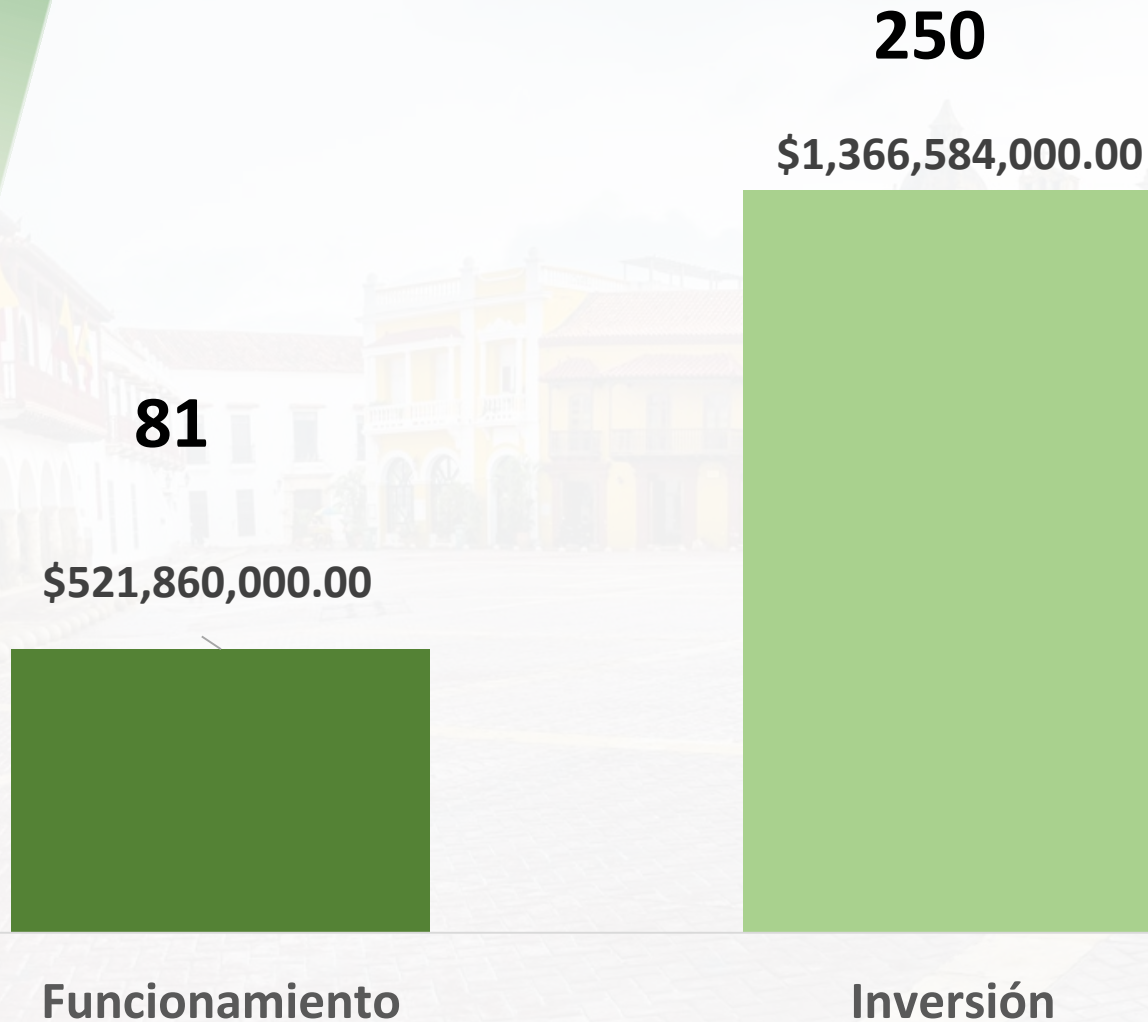
* Manejamos un tasa por debajo del rango del sector público. Fuente: ARL Sura

GESTIÓN DE CONTRATACIÓN



Relación de contratación

Relación de contratistas 1° oct al 31 dic 2022



Dependencias

- Departamento Administrativo De Salud (DADIS)
- Departamento Administrativo De Tránsito Y Transporte (DATT).
- Departamento Administrativo De Valorización.
- Despacho Del Alcalde.
- Dirección Administrativa De Apoyo Logístico
- Dirección Administrativa De Talento Humano
- Dirección Administrativa De Archivo General
- Fondo De Pensiones
- Localidad Histórica Y Del Caribe Norte
- Localidad Turística Y De La Virgen
- Oficina Asesora De Comunicaciones Y Prensa
- Oficina Asesora De Control Interno
- Oficina Asesora De Informatica
- Oficina Asesora De Jurídica
- Oficina de Gestión de Riesgos y desastres
- Secretaria De Participación Y Desarrollo Social
- Secretaria De Planeación
- Secretaría General
- Secretaría de Infraestructura
- UMATA
- Escuela de Gobierno
- Familias en acción
- PES

Relación de contratación

Relación de contratos de prestación funcionamiento e inversión 1° enero al 17 de febrero de 2023



Dependencias

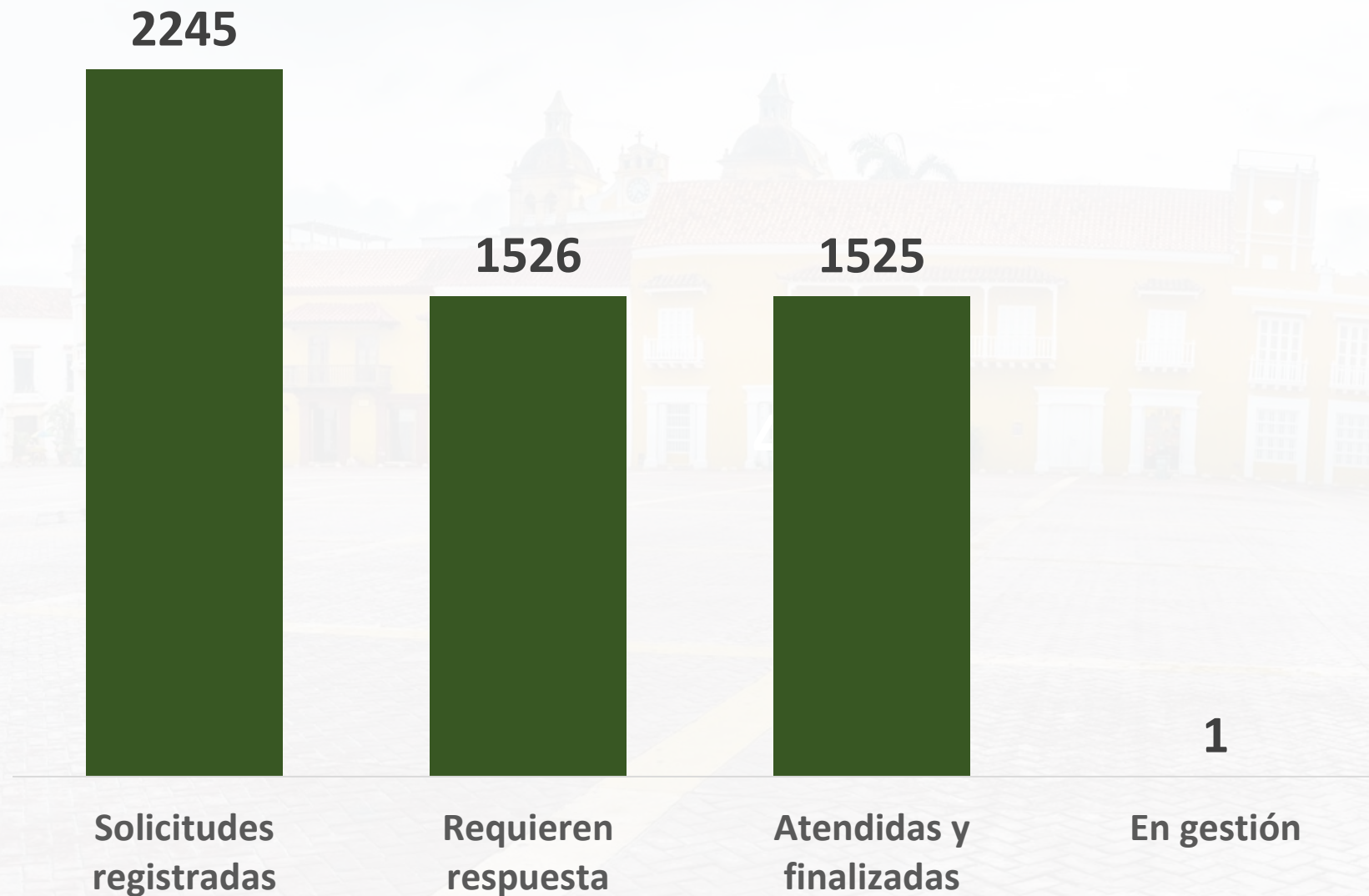
- Despacho del Alcalde
- Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte DATT
- Secretaría de Participación y Desarrollo Social
- Escuela de Gobierno y Liderazgo
- Programa Más Familias en Acción
- Plan de Emergencia Social Pedro Romero PES
- Oficina Asesora de Informática
- Oficina Asesora de Control Interno
- Oficina Asesora de Control Disciplinario
- Oficina Asesora de Gestión de Riesgos
- Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones
- Dirección Administrativa de Apoyo Logístico
- Dirección Administrativa de Talento Humano
- Alcaldía Localidad Histórica y del Caribe Norte
- Alcaldía Localidad Turística y de la Virgen
- Alcaldía Localidad Industrial y de la Bahía
- Departamento Administrativo de Valorización Distrital.

GESTIÓN PQRS



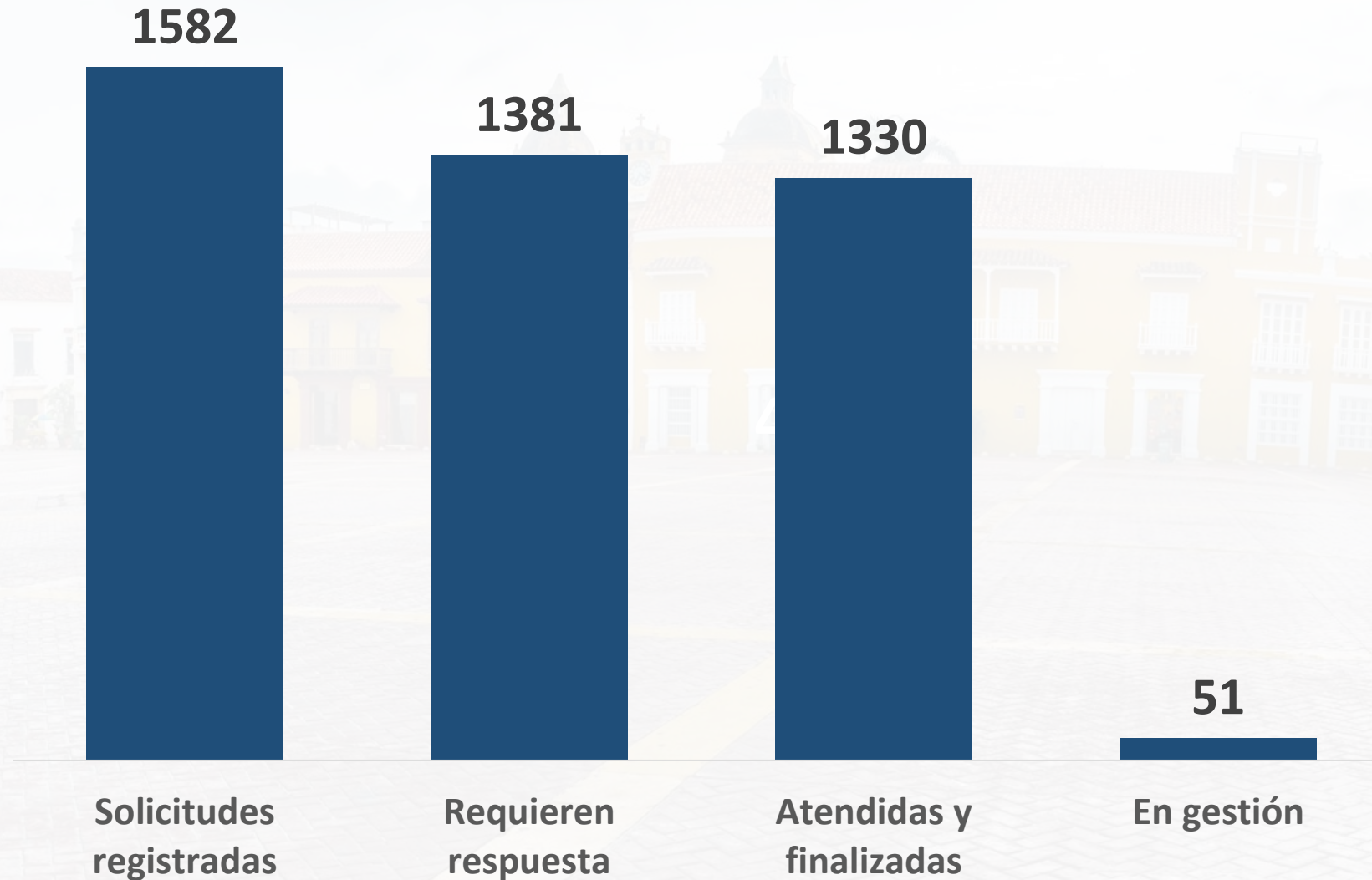
Gestión de PQRS

Solicitudes recibidas en la Dirección de Talento Humano – Octubre a diciembre 2022



Gestión de PQRS

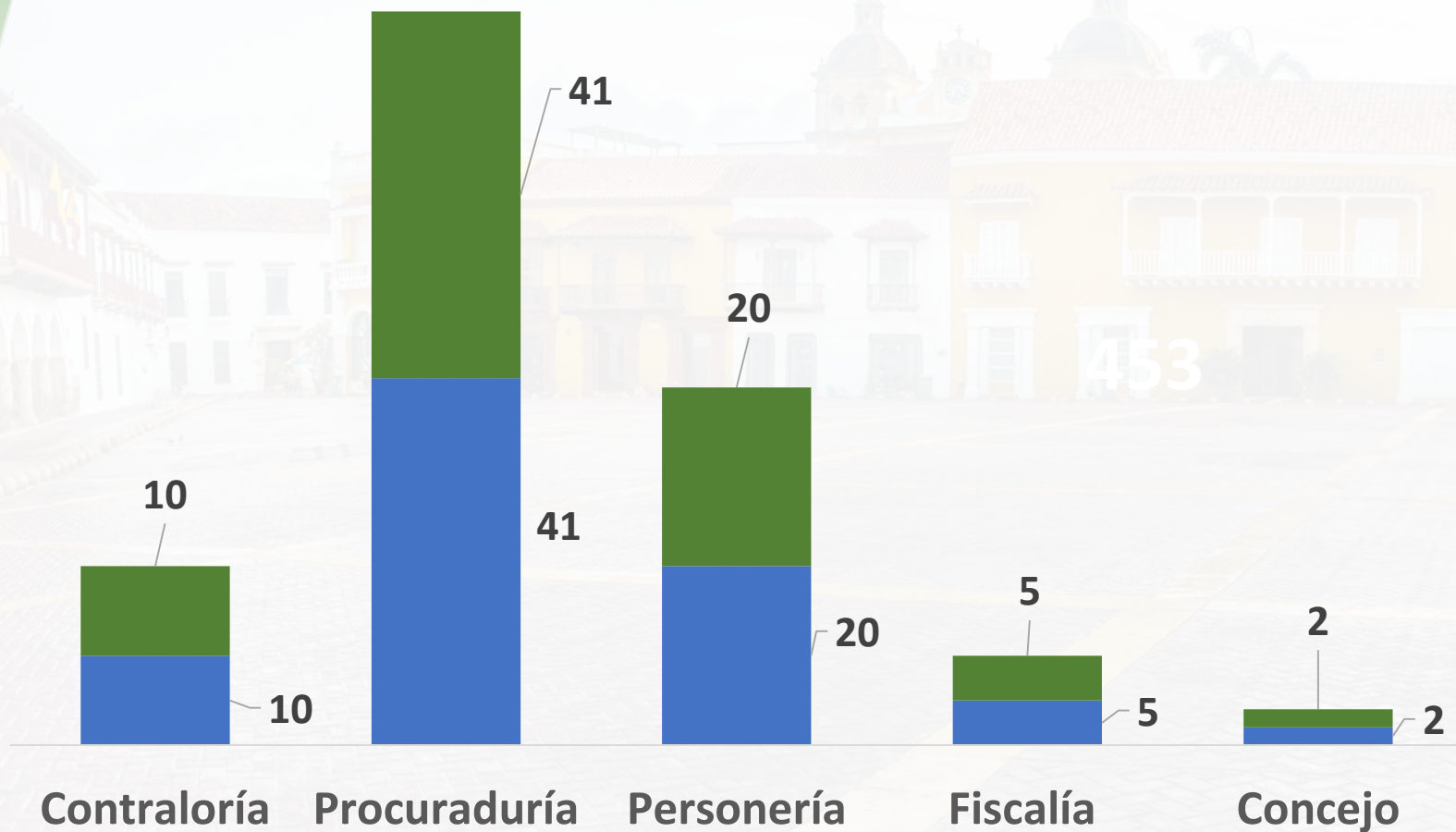
Solicitudes recibidas en la Dirección de Talento Humano – febrero 2023



Gestión de PQRS 2022

Requerimientos de entes de control del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2022.

■ Recibidas ■ Atendidas y finalizadas



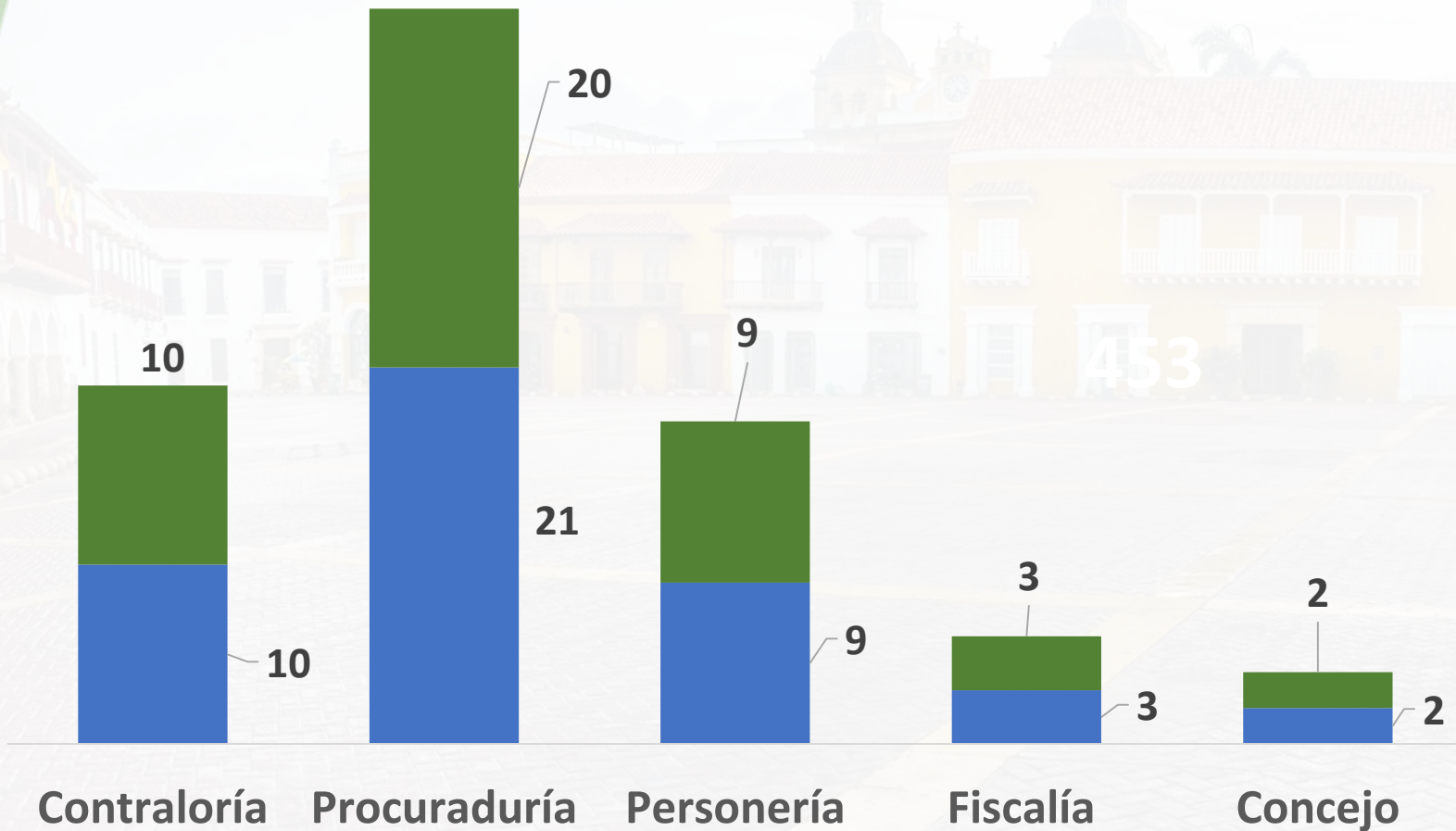
Total

78

Gestión de PQRS 2023

Requerimientos de entes de control del 1 de enero al 15 de febrero de 2023.

■ Recibidas ■ Atendidas y finalizadas



Total

44

Gestión de PQRS 2022

Requerimientos de acciones judiciales del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2022.

■ Recibidas ■ Atendidas y finalizadas



Requerimiento de acciones judiciales (tutelas)

Requerimientos de acciones de nulidad y restablecimiento, entre otros.

Gestión de PQRS 2023

Requerimientos de acciones judiciales del 1 de enero al 15 de febrero de 2023.

■ Recibidas ■ Atendidas y finalizadas



Requerimiento de acciones judiciales (tutelas)

Requerimientos de acciones de nulidad y restablecimiento, entre otros.



TALENTO
HUMANO



GRACIAS

*Conectando con convicción,
generando resultados*

