

INFORME DE GESTIÓN 2023

FEBRERO 16 - MAYO 15

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Salvemos Juntos
a Cartagena

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



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



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Salvemos Juntos
a Cartagena



PROGRAMA CARTAGENA HACIA LA MODERNIDAD



Pilar: Cartagena Transparente.

Línea estratégica: Cartagena
inteligente con todos y para todos.



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Salvemos Juntos
a Cartagena



PROGRAMA CARTAGENA HACIA LA MODERNIDAD

1

META 1	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	75%



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO



META 1

FASES PARA MODERNIZACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA

Fase	Objetivo	Estado
Fase 4	Estudio técnico del manual de funciones para a la planta de personal de la Administración Distrital.	46% de avance
	Diseñar el modelo de procesos para la Administración Distrital.	57,12% de avance
Fase 5	Implementar los procesos propuestos para el Distrito de Cartagena.	10% de avance



META 1

FASES PARA MODERNIZACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA

Procesos diseñados

1. Evaluación Independiente
2. Planeación para el Desarrollo Sostenible
3. Transformación Digital
4. Movilidad y Espacio Público
5. Tecnología de la Información
6. Hacienda

Procesos en implementación

1. Gestión de Talento Humano
2. Gestión de Bienes y Servicios
3. Gestión Documental
4. Gestión de Riesgos de Desastres
5. Evaluación Independiente
6. Comunicación y Prensa
7. Cooperación Internacional

Nota: 6 procesos se diseñaron en el periodo de presentación del informe, de un total de 16 procesos diseñados a la fecha.



Ejecución del presupuesto proyecto de inversión

Periodo 1 de enero al 15 de mayo 2023

Programa Plan de Desarrollo	Total Contratación TH (\$)	Total Contratación Bienes y Servicios (\$)	Apropiación Definitiva (\$)	% Ejecución (\$)	Observación
Cartagena Hacia la Modernidad	\$252.000.000	\$0	\$700.000.000	35,99%	Siete (7) Contratos por prestación de servicios.



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



GESTIÓN PRESUPUESTAL



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO

Concepto	Apropiación definitiva (\$)	Total ejecución (\$)	% de ejecución
Recursos Funcionamiento	\$ 145.494.026.053,00	\$34.326.119.470,00	23,59%
Recursos de Inversión	\$ 700.000.000,00	\$ 252.000.000,00	35,99%
TOTAL	\$ 146.194.026.053,00	\$ 34.578.119.470,06	23,65%

Ejecución presupuestal total a 15 de mayo – Fuente: Software Predis

Concepto recursos de funcionamiento: Prestación de servicios, Bienestar, SST, Auxilio sindical, PIC, Viáticos, Caja menor, Auxilio de desplazamiento, Nómina.



DIMENSIÓN TALENTO HUMANO



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Planeación 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



Aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero del 2023.



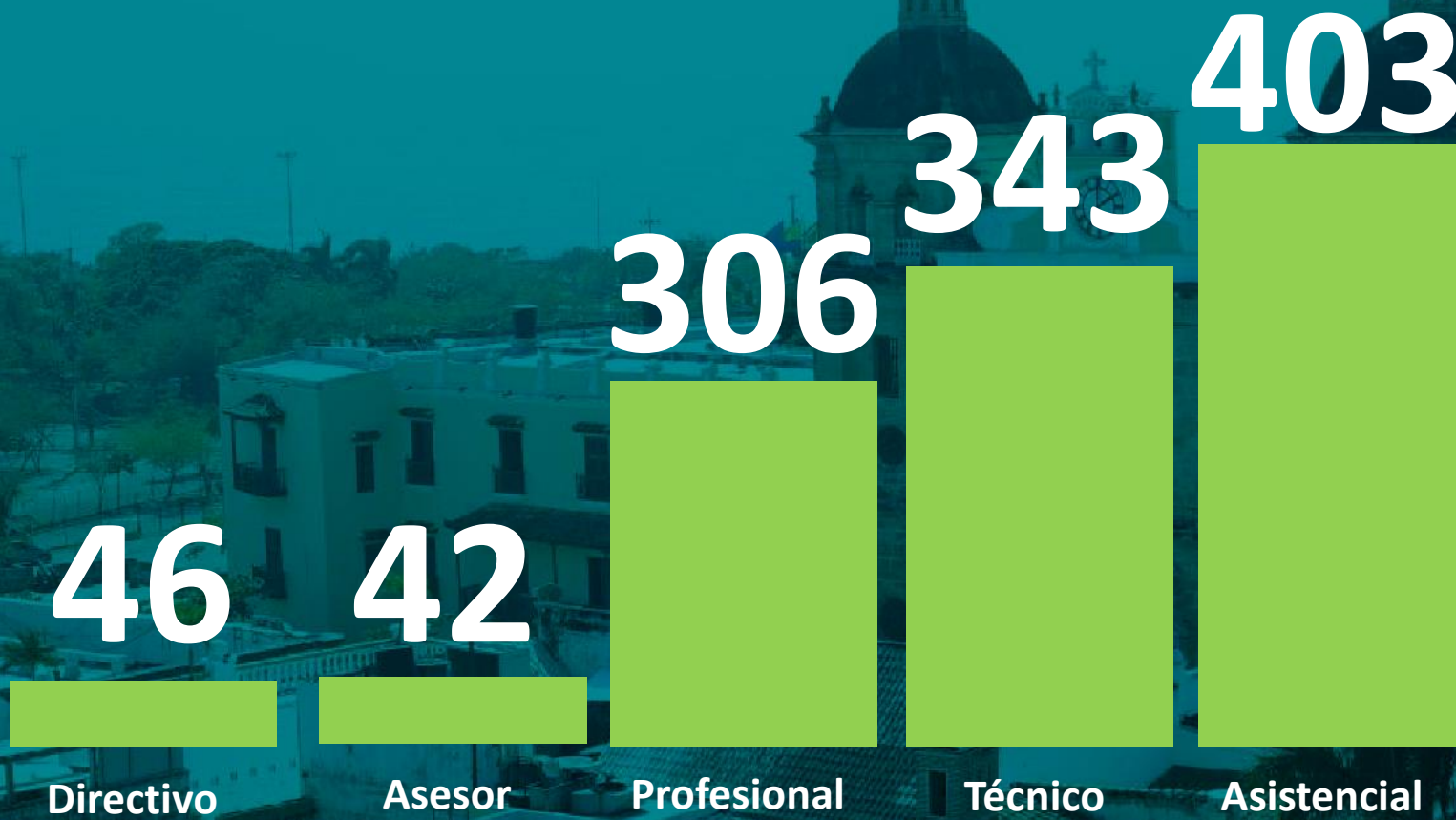
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Salvemos Juntos
a Cartagena

Planta de personal

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



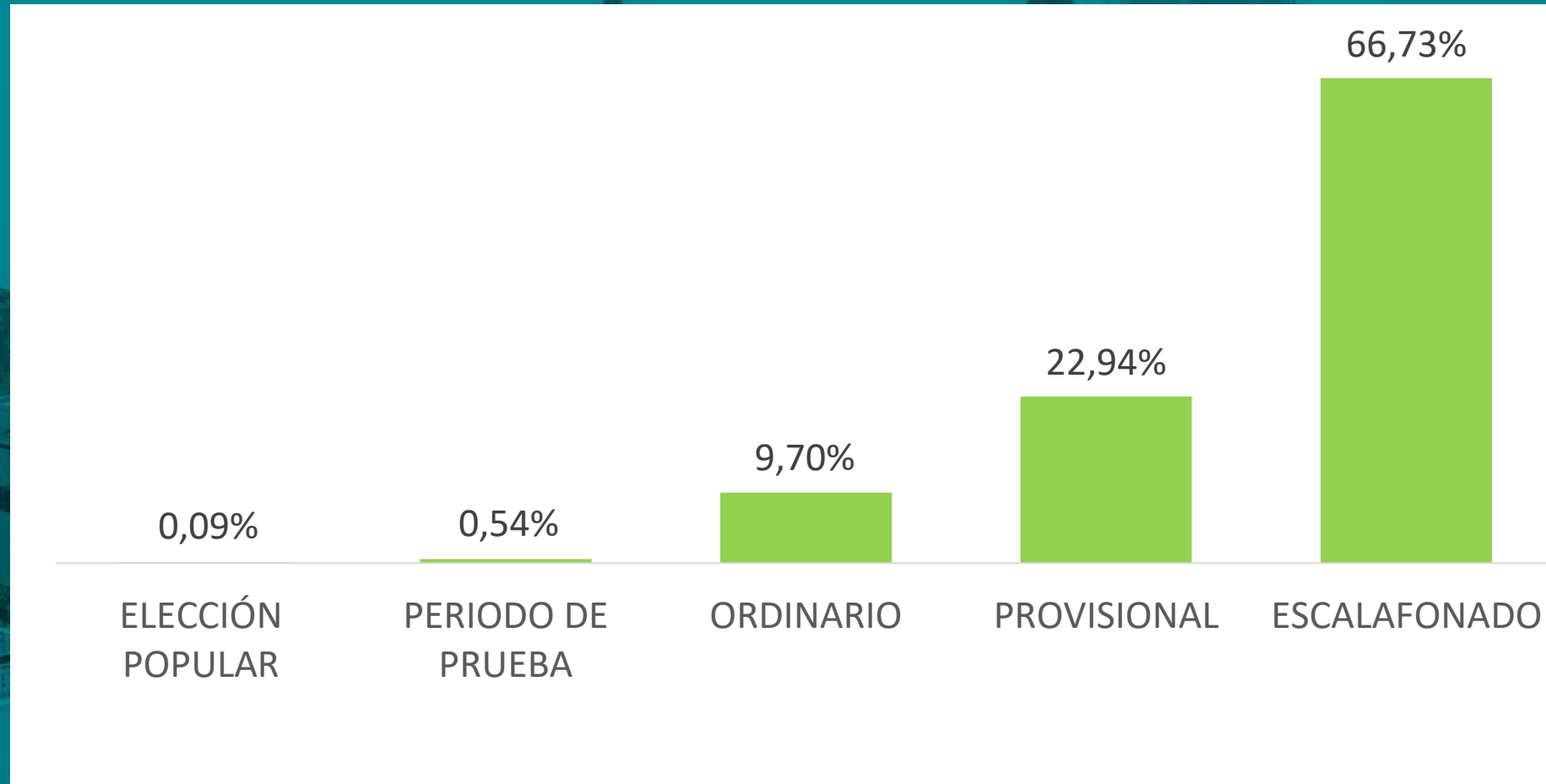
La planta de cargos de la Alcaldía Mayor de Cartagena fue actualizada mediante el decreto 1473 del 24 de octubre de 2022.

1140
CARGOS



Planta de personal

Distribución porcentual de la planta de personal por **tipos de nombramiento**



Proceso de selección por concurso de méritos

Vacancias definitivas

a. Identificación del proceso: Orden territorial No. 2250 de 2022 y Acuerdo 72 de marzo 10 de 2022– CNSC.

Denominación de empleo	Código	Grado	# Vacantes
Profesional especialización 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



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Proceso de selección por concurso de méritos

Modalidad abierta

a. Identificación del proceso: Orden territorial No. 2250 de 2022 y Acuerdo 72 de marzo 10 de 2022– CNSC.

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



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Proceso de selección por concurso de méritos

Modalidad ascenso

a. Identificación del proceso: Orden territorial No. 2250 de 2022 y Acuerdo 72 de marzo 10 de 2022– CNSC.

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



Proceso de selección por concurso de méritos

Modalidad abierta

b. Proceso N° 2480 de 2022 Cuerpo Oficial de Bomberos – CNSC.

Mediante el Decreto 1266 de septiembre 2 de 2022, “Por el cual se actualiza el Plan de vacantes para los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva del Cuerpo Oficial de Bomberos de la Alcaldía de Cartagena de Indias D. T. Y C. Vigencia 2022” se fijó el número de vacantes a proveer en veintiún (21) plazas del empleo Bombero de esta Alcaldía, Código 475 Grado 05.

Denominación de empleo	Código	Grado	# Vacantes
Bomberos	475	05	21

TOTAL

21



Vacancias definitivas reportadas en el Sistema de Mérito y Oportunidad – SIMO

Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC

Denominación de empleo	Código	Grado	# Vacantes
Técnico	314	25	4
Profesional Universitario	219	33	3
Líder de Programa	206	37	1
Profesional Universitario	219	35	2
Secretaria Ejecutiva	425	23	2
Profesional Especializado	222	45	2
Profesional Especializado	222	41	1
Secretaria	440	3	2
Técnico Operativo	314	21	1
Teniente de bomberos	419	19	1
Ayudante	472	1	1
Celador	477	1	2
Guardián (Rescate acuático)	485	1	62
Guardián (Cárcel distrital)	485	1	26
Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ra Categoría	233	43	1
Auxiliar Administrativo	407	3	1

TOTAL

112



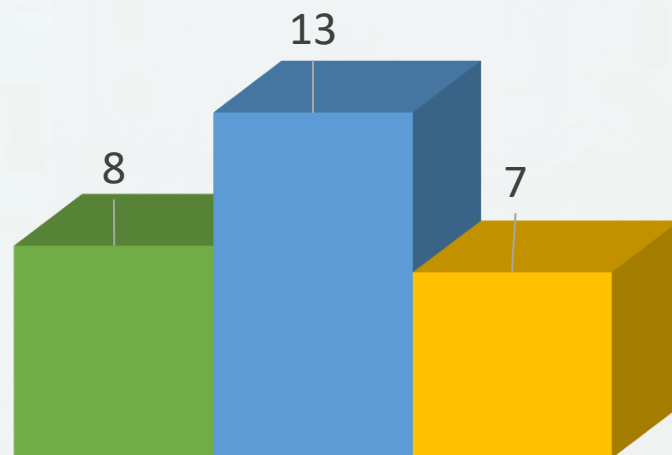
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Provisión de empleo de carrera administrativa por encargos

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 y los Criterios Unificados de la Comisión Nacional del Servicio Civil prevén el encargo de los empleos de carrera administrativa con los servidores de este mismo sistema. En el periodo se adelantaron 28 convocatorias para proveer los encargos de vacancia temporal y definitiva, así:

■ ASISTENCIAL ■ PROFESIONAL ■ TÉCNICO



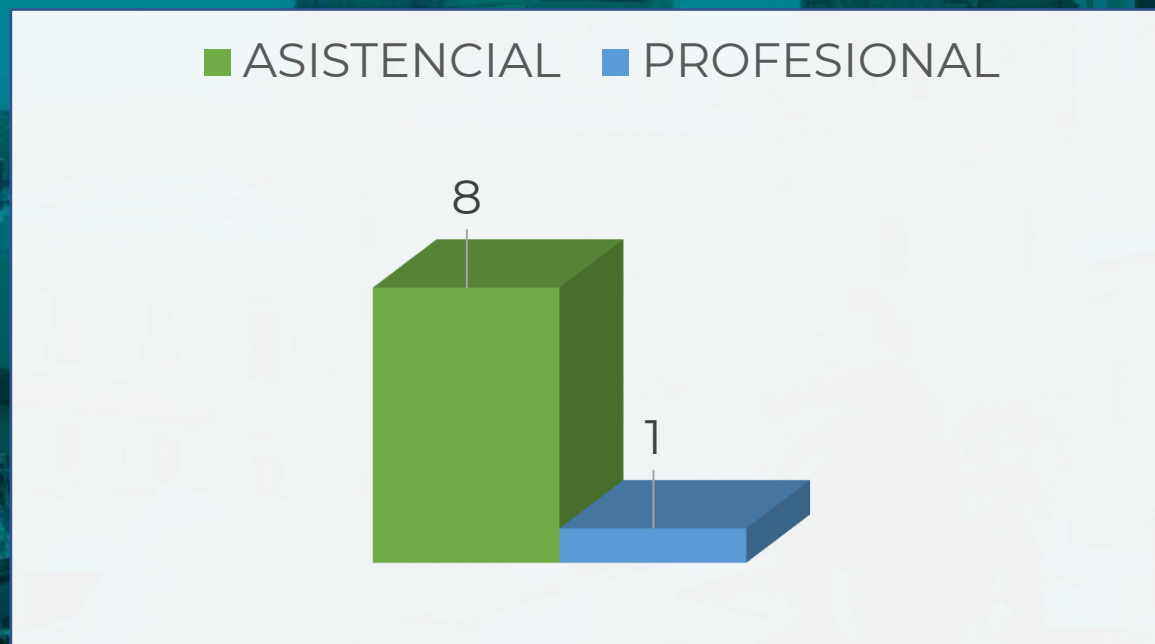
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Salvemos Juntos
a Cartagena

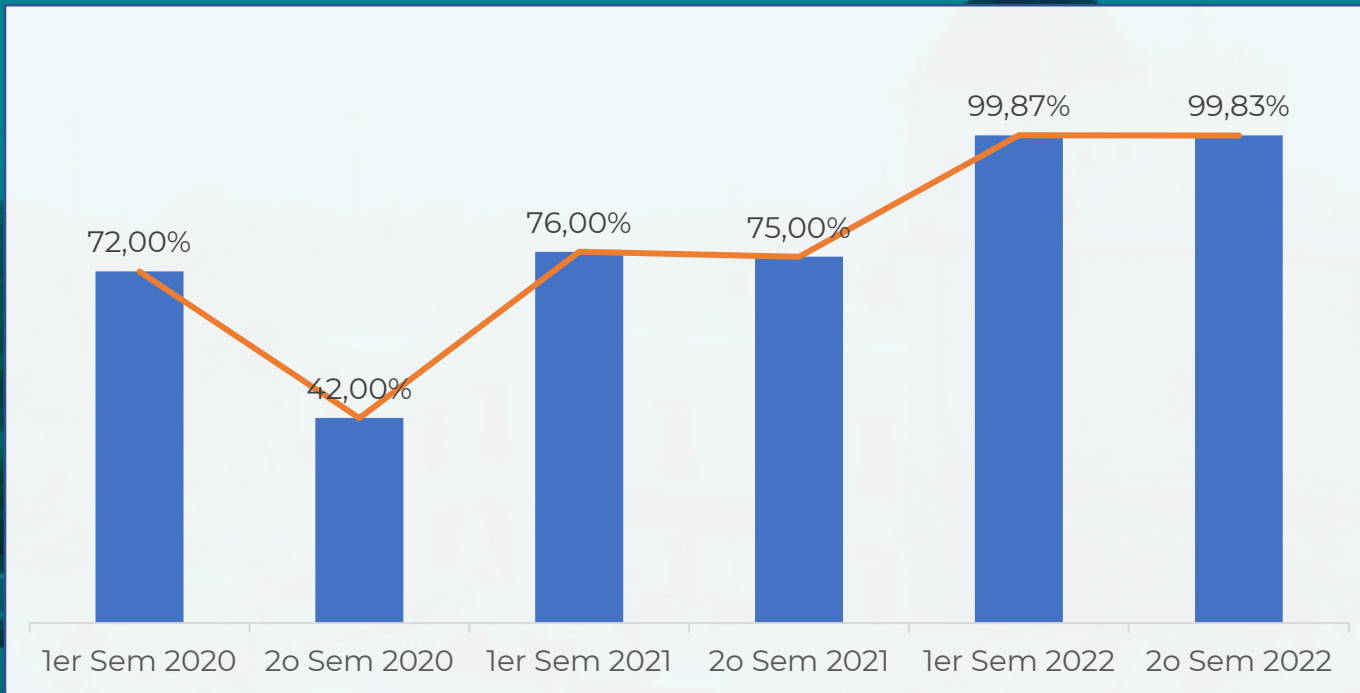
Nombramientos en provisionalidad

De conformidad con el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, se cubrieron vacancias temporales y definitivas mediante el nombramiento de provisionalidad, a falta de servidores públicos de carrera.



Evaluación de desempeño de servidores de carrera administrativa

Porcentaje de cumplimiento en la realización de las evaluaciones de desempeño:



META

819

Servidores públicos

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

CUMPLIMIENTO

99,83%

La Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias según la **Resolución 1001 del 21 de febrero de 2018** adoptó el **sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral** establecido por la CNSC, que aplica para personal de carrera administrativa.



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Gerentes Públicos

La resolución 5556 de septiembre 14 de 2022, reguló lo concerniente a las responsabilidades de servidores públicos del nivel directivo que de acuerdo con la ley se definen como Gerentes Públicos.

Los cargos de gerencia pública de la entidad son 27, de los cuales 20 suscribieron acuerdos de gestión con sus jefes inmediatos por un término de 3 meses.

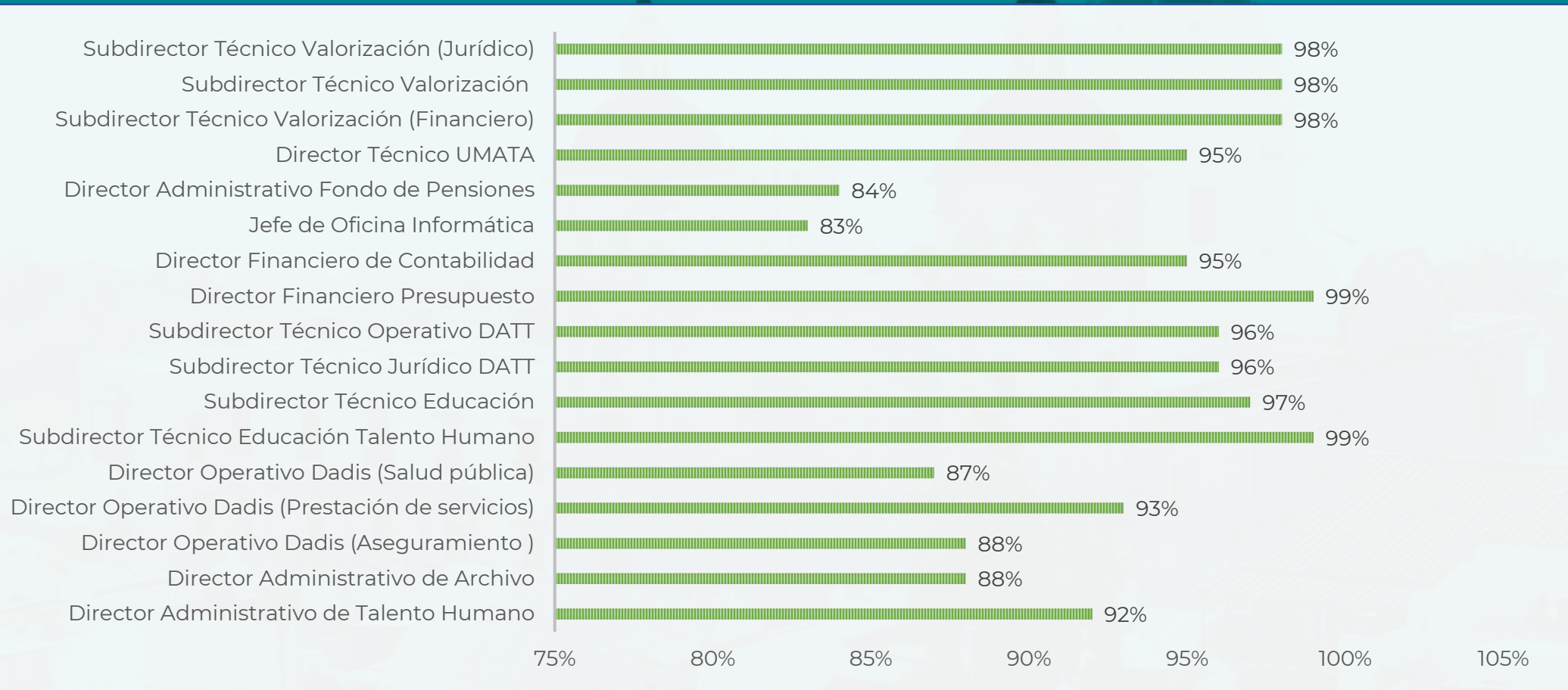
La evaluación de los acuerdos de gestión se realizó mediante la metodología 360. La valoración de los parámetros de evaluación se hace por el superior, los pares y los colaboradores.

El resultado de esa implementación es el siguiente:



Gestión de empleos de naturaleza gerencial

Resultado de la evaluación de los Gerentes Públicos



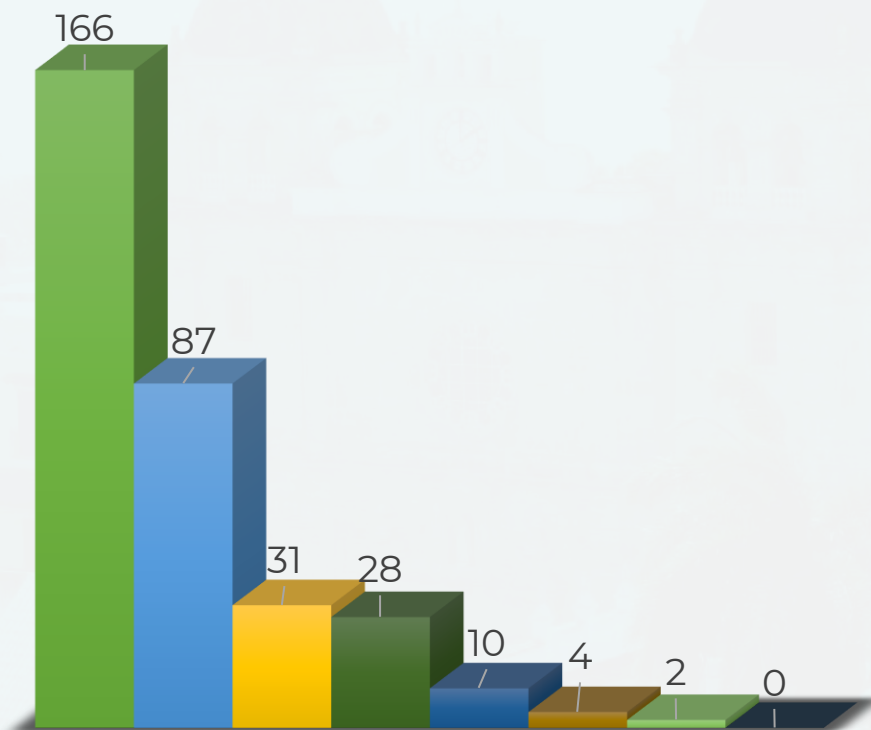
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Situaciones administrativas de Personal

Periodo 16 de febrero al 15 de mayo 2023

TOTAL
328



- Vacaciones
- Viáticos por comisión de servicios
- Permisos remunerados
- Encargos
- Licencias no remuneradas
- Comisiones para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción
- Periodo de prueba de empleo de carrera administrativa
- Suspensión del servicio activo

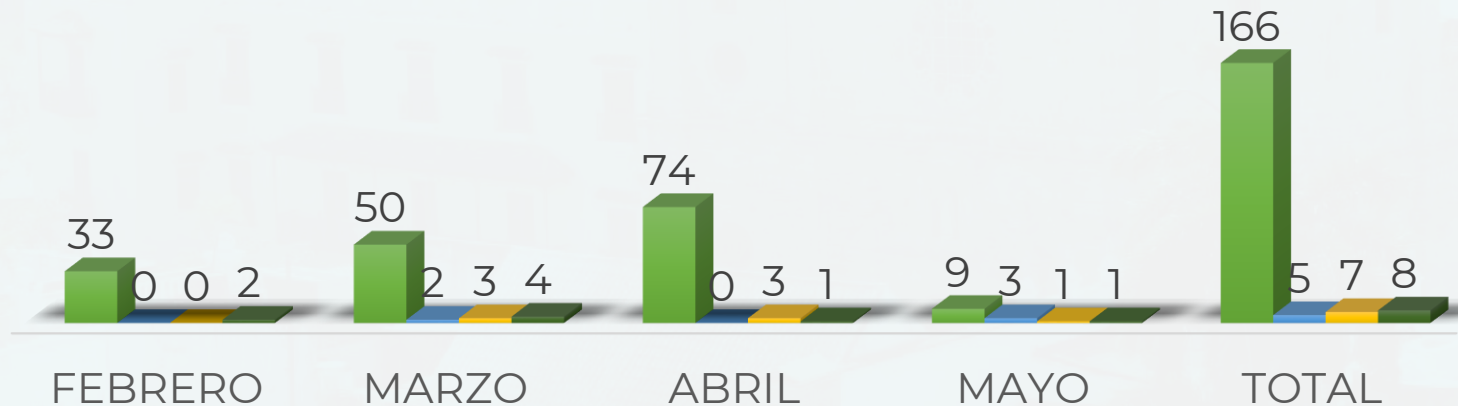


Situaciones administrativas de Personal

a. Estado de las vacaciones

Las vacaciones se regulan como una prestación social mediante el Decreto 1045 de 1978. En la siguiente gráfica se muestra el comportamiento de las vacaciones a través de los eventos que pueden presentarse, así: concedidas, suspendidas, aplazadas y compensadas a los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena en el periodo comprendido del 16 de febrero al 15 de mayo de 2023.

■ CONCEDIDAS ■ COMPENSADAS ■ SUSPENDIDAS ■ APLAZADAS



**TOTAL
ACTUACIONES**

186



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Situaciones administrativas de Personal

b. Viáticos por comisión de servicios

Valor ejecutado a corte 15 de mayo de 2023

CDP No. 33 del 13 de enero de 2023

Valor CDP viáticos	\$ 444.882.959,00
Total ejecutado por viáticos	\$ 79.898.292,80
Saldo CDP viáticos	\$ 364.984.666,20

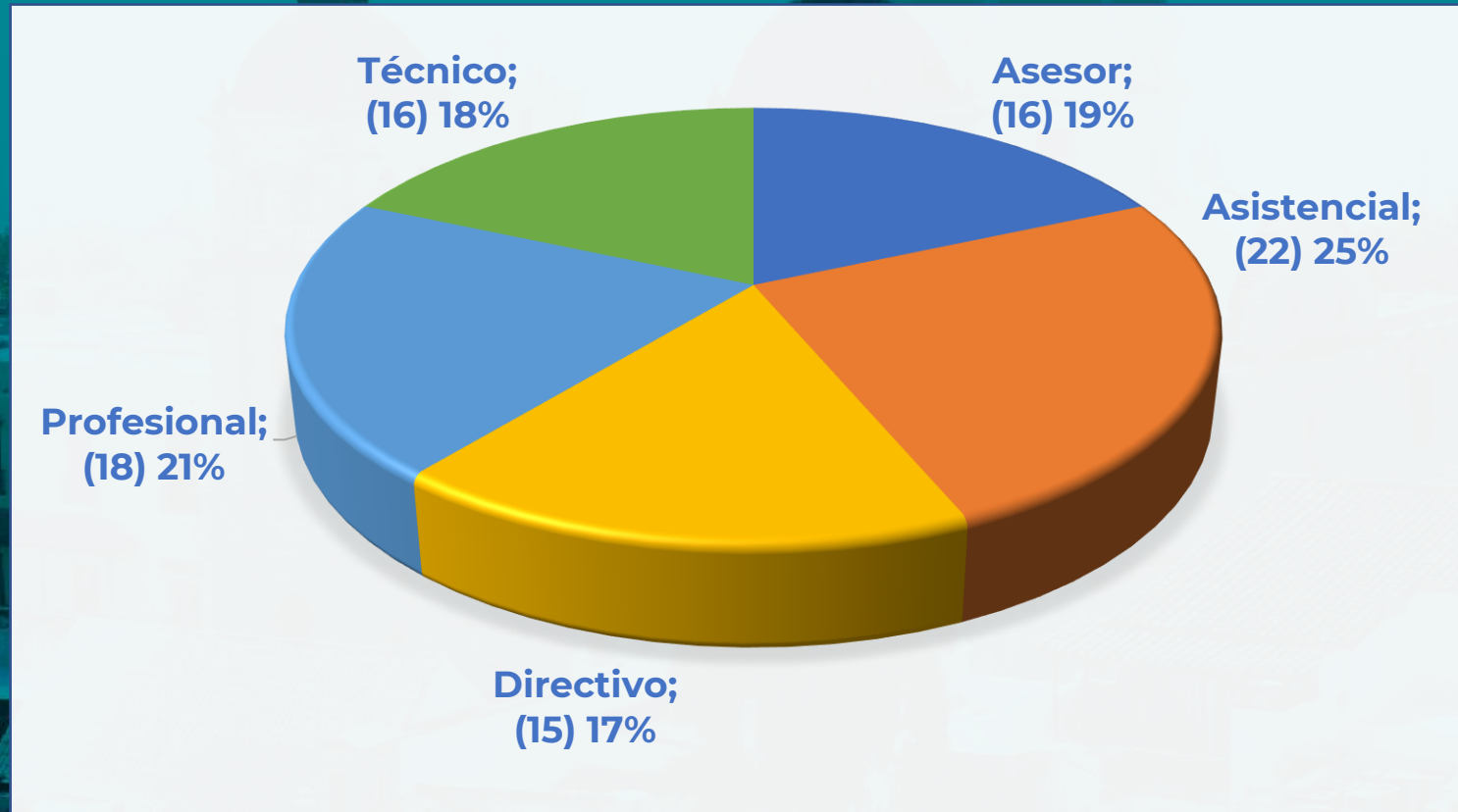


Situaciones administrativas de Personal

b. Gestión de comisión de servicios

Comisiones de servicio por **nivel jerárquico de empleo** a corte 15 de mayo de 2023

TOTAL
87



Instrumentos de gestión de personal

a. 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.

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 25 de enero de 2023	Presentación de la propuesta del plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación.
Reunión ordinaria 14 de marzo de 2023	Presentación de informe de los encargos de enero y febrero, y del informe del proceso de evaluación de desempeño laboral anual 2022.
Reunión ordinaria 4 de abril de 2023	Mesa de trabajo para la construcción del procedimiento interno de la provisión temporal de cargos de carrera mediante la figura del encargo. Resolución 3657 de mayo de 2023.

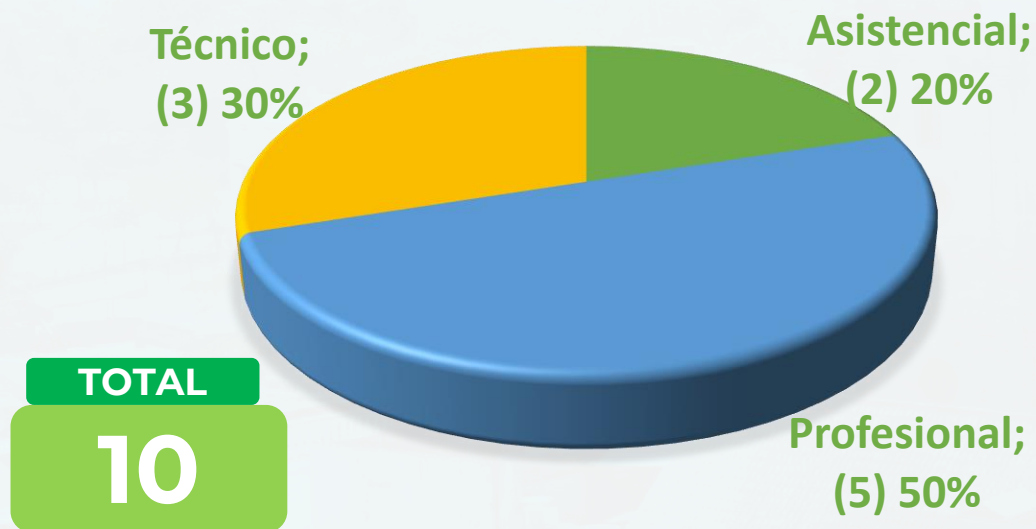


Instrumentos de gestión de personal

b. Teletrabajo

Mediante Resolución N° 8391 del 28 de diciembre de 2022, el Alcalde Mayor de Cartagena de Indias, reguló al interior de la Alcaldía la implementación de una Prueba Piloto de Teletrabajo, la cual contó con una duración de tres meses, comprendida entre el 01 de enero y el 31 de marzo de 2023.

Relación de servidores por nivel jerárquico de empleo



Resultados de la evaluación cuantitativa de actividades en teletrabajo por cada uno de los jefes inmediatos:

CUMPLIMIENTO DE LA META ACORDADA

100%

CALIDAD DEL TRABAJO Y CUMPLIMIENTO CON EL TIEMPO DE ENTREGA

4,80 / 5



Instrumentos de gestión de personal

c. Horario flexible

Resolución 3143 del 23 de junio de 2022 por medio de la cual se establece los horarios flexibles para servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena.

Condición para acceder a horarios flexibles

Padres o madres cabeza de familia con hijos menores de 18 años.

Padres o madres con hijos en condición de discapacidad física, mental o sensorial sin límite de edad.

Servidor público que deba atender el acompañamiento a su cónyuge, compañera/o permanente, hijos menores de edad y padres, que se encuentren en estado grave de salud.

Padres de niños recién nacidos o en adopción.

Mujeres en estado de embarazo.

Servidores públicos que cursen estudios de pregrado.

En el período se ha solicitado y aprobado por el superior inmediato dos (2) horarios flexibles para estudios de pregrado.



Instrumentos de gestión de personal

d. Manual específico de funciones y competencias laborales

Como resultado del plan de trabajo acordado, se realizaron las siguientes actividades:

Compilación de los actos administrativos teniendo en cuenta las normas vigentes (22) que han modificado el manual de funciones.

Compilación de las fichas de empleo conforme al tamaño de la planta de empleo de 1140 cargos, tal como se establece en el Decreto 1473 de 2022 por el cual se actualiza.

Actualización de los numerales VI y VII de 355 fichas de empleo de una planta de 1.140 empleados, conforme al tamaño de la planta de empleos vigente de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. Acorde a las competencias laborales y los requisitos de conocimiento de establecidos mediante Decreto N° 1473 de 2022.



Instrumentos de gestión de personal

d. Manual específico de funciones y competencias laborales

Como resultado del plan de trabajo acordado, se realizaron las siguientes actividades:

Ajuste de las competencias comunes (Título VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Decreto N° 815 de 2018) por nivel jerárquico de cada ficha de empleo.

Ajuste de la formación académica conforme a los Núcleos Básicos del Conocimiento - NBC según directriz del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (Título VII. Requisitos de estudio y experiencia, Decreto N° 815 de 2018).

Se completó actualización y compilación de las fichas de empleo del MEFCL de la Alcaldía y el proyecto de acto administrativo que dará vida jurídica al nuevo MEFCL.



GESTIÓN DE NÓMINA

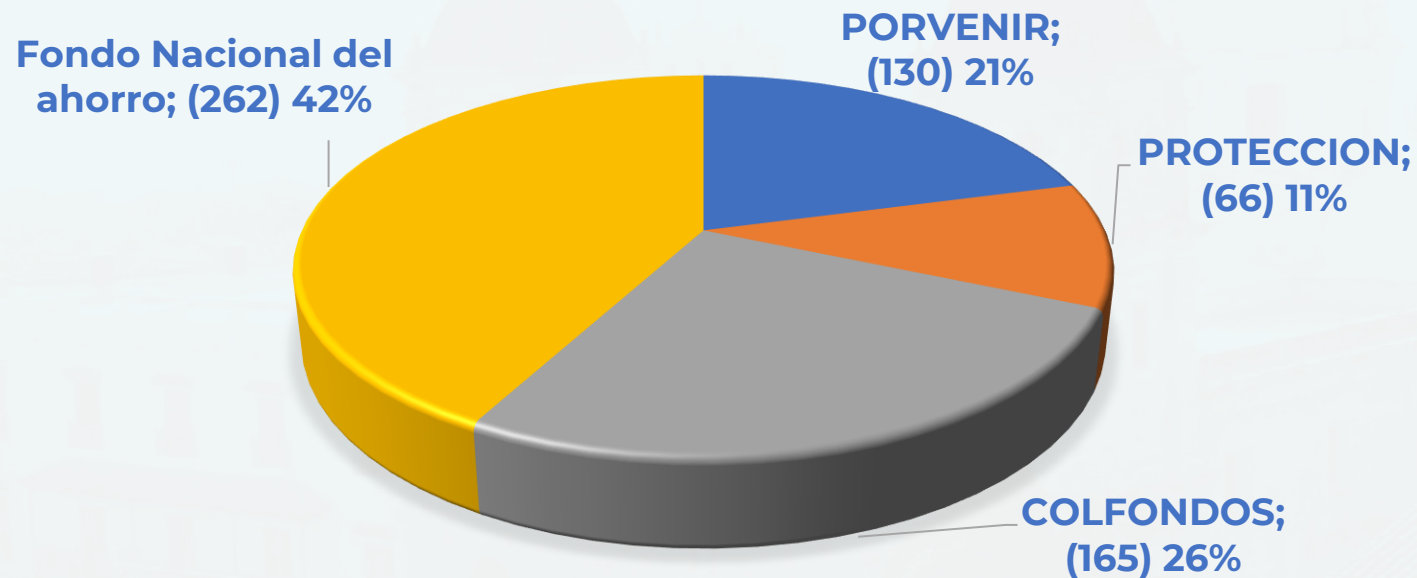


DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Cesantías

A la fecha, 280 servidores continúan en el régimen de cesantías retroactivas y 623 al sistema de pago anualizado a través de fondo de cesantías. En la siguiente gráfica se observa la distribución de acuerdo con la afiliación a los fondos de cesantías:



*El Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte y el Departamento Administrativo de Valorización liquidan las cesantías de los servidores de su planta de personal.



Cesantías tramitadas

Periodo 16 de febrero a 30 de abril 2023



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Salvemos Juntos
a Cartagena

Liquidación de cesantías y prestaciones sociales

Periodo 16 de febrero al 5 de mayo 2023

Concepto		Valor
Bonificación especial de recreación	\$	13.340.093
Bonificación por servicios prestados	\$	21.007.309
Cesantías definitivas	\$	385.754.885
Prima de navidad	\$	60.144.272
Prima de servicio	\$	28.324.703
Prima de vacaciones	\$	142.312.313
Vacaciones	\$	157.876.898
Total general	\$	808.760.473

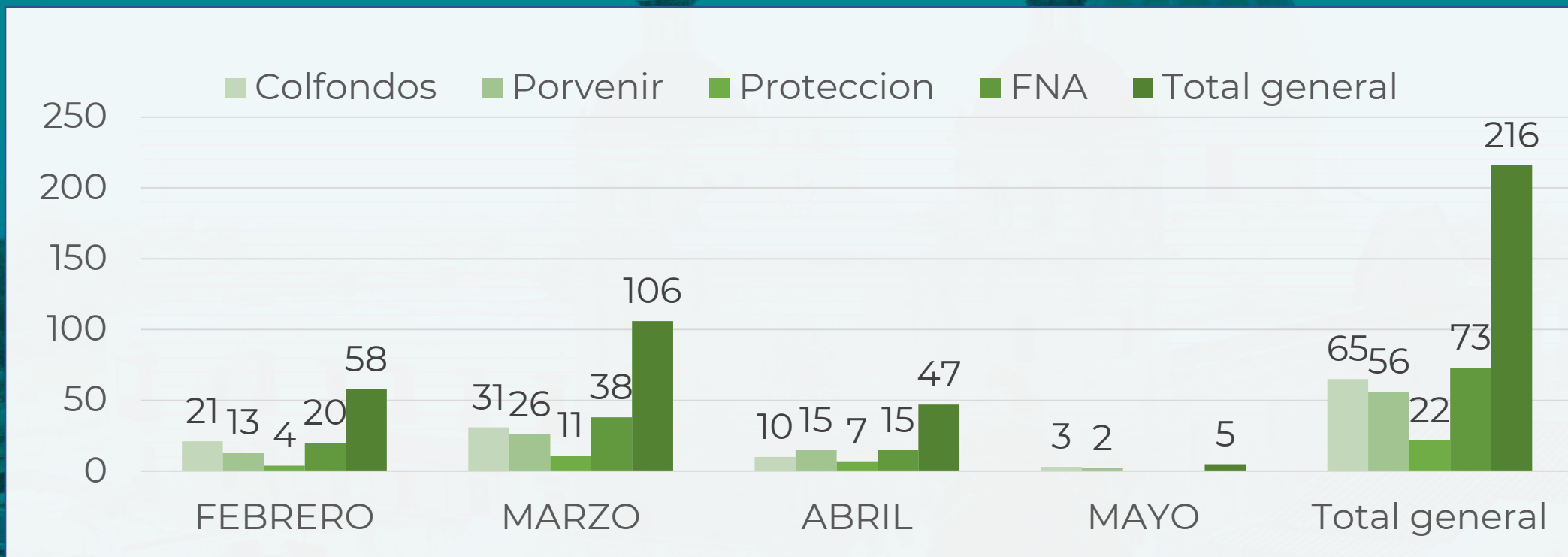


DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Cesantías autorizadas

Periodo 16 de febrero a 5 de mayo 2023



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Concepto retiro de cesantías

Periodo 16 de febrero al 5 de mayo 2023

Concepto	Valor cesantías	Cuenta de concepto del retiro
Amortización de deuda de vivienda	\$ 202.378.932,00	31
Compra de lote	\$ 89.759.415,00	13
Compra de vivienda	\$ 245.326.059,00	16
Pago de impuesto predial	\$ 7.730.095,00	2
Remodelación de vivienda	\$ 954.627.674,00	145
Retiro	\$ -	9
Total general	\$ 1.499.822.175,25	216



Ejecución presupuestal recursos de funcionamiento

Periodo febrero a abril 2023

MES	PLANTA CENTRAL Y CUERPO DE BOMBEROS		
	Gastos de personal	Cesantías	Seguridad social y parafiscales
Febrero	\$ 5.366.751.971	\$ 3.823.737.299	\$ 1.523.172.300
Marzo	\$ 4.934.839.715	\$ 443.034.768	\$ 1.480.522.900
Abril	\$ 5.073.453.709	\$ 521.357.467	\$ 1.498.496.100
TOTAL	\$ 15.375.045.395	\$ 4.788.129.534	\$ 4.502.191.300

Gran total

\$24.665.366.229



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Salvemos Juntos
a Cartagena

Relación gastos de personal

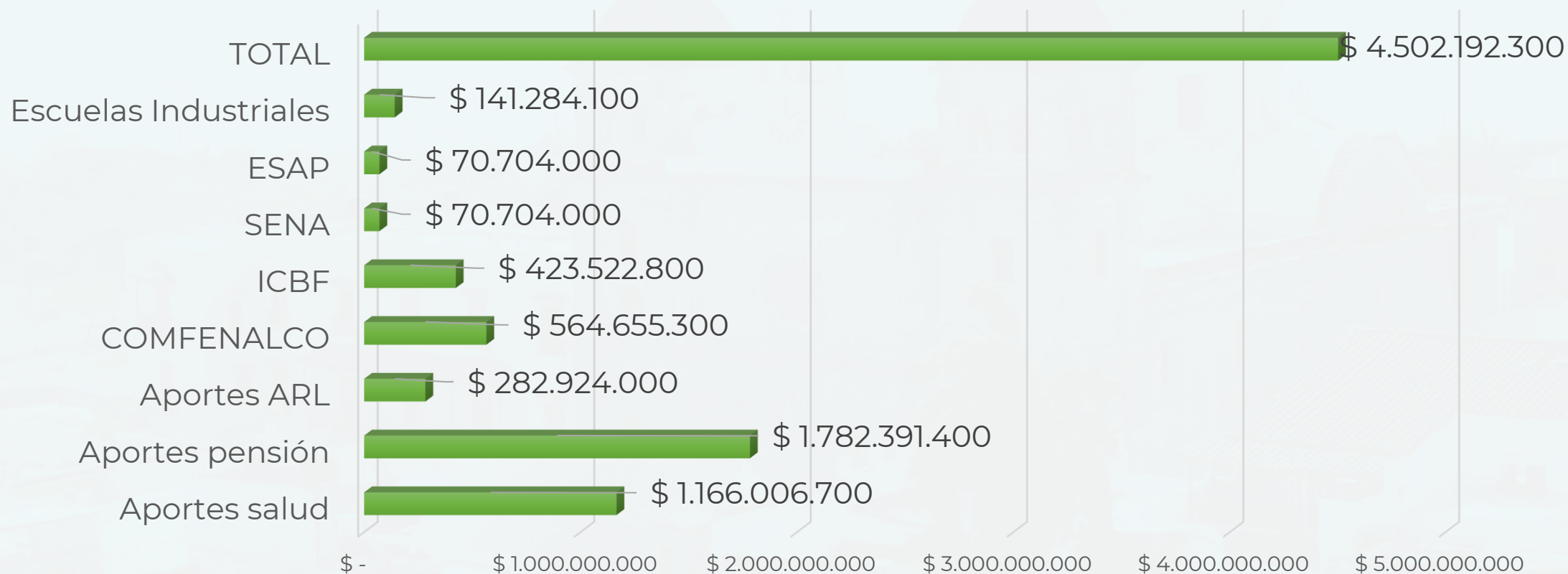
Periodo febrero al 30 de abril 2023

GASTO DE PERSONAL	TOTAL
Auxilio de Transporte	\$ 57.446.924
Bonificación por Recreación	\$ 64.101.818
Bonificación por Servicios Prestados (Decreto Nacional 2414/2015)	\$ 267.715.252
Gastos de Representación	\$ 13.368.255
Horas Extras, Recargos Nocturnos, Dominicales, Festivos, Compensatorios	\$ 1.762.690.853
Prima de Navidad	\$ 60.144.272
Prima de Servicios	\$ 35.960.850
Prima Vacaciones	\$ 693.866.535
Subsidio de Alimentación	\$ 29.722.814
Sueldo Personal de Nomina	\$ 11.626.831.410
Vacaciones	\$ 735.780.636
Bonificación por Dirección	\$ 24.915.776
Incentivo Pecuniario en Razón a la Actividad de Alto Riesgo	\$ 1.000.000
Prima de Protección Solar	\$ 1.500.000
TOTAL	\$15.375.045.395



Aporte seguridad social y parafiscales

Periodo febrero al 30 de abril 2023



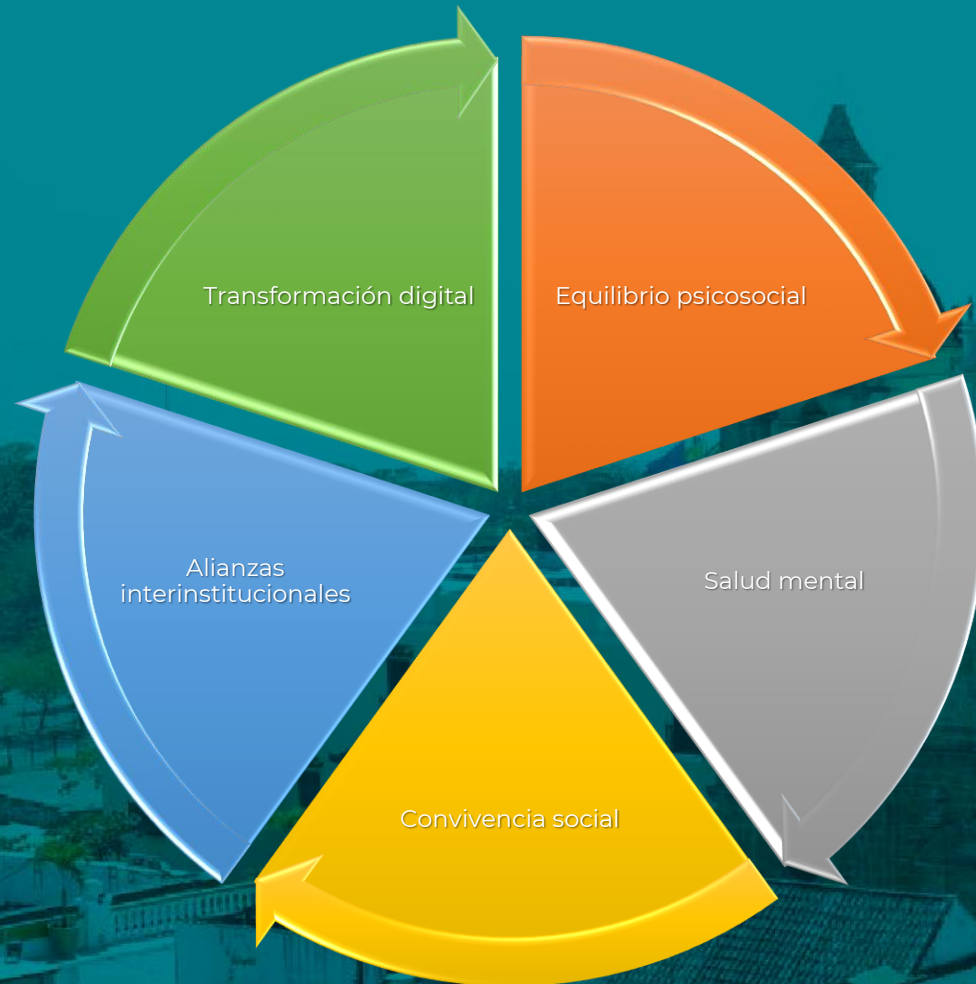
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Plan de Bienestar Social e Incentivos



Ejes del plan

PRESUPUESTO VIGENCIA 2023

\$ 4.926.000.000

EJECUTADO EN EL PERIODO

\$ 845.084.460

17,16%



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Plan de Bienestar Social e Incentivos

Factor psicosocial

Relación de contratos de bienes y servicios

Descripción del proceso	Valor del contrato
Formación en cocina que contribuya al mejoramiento de su bienestar social dirigido a servidores públicos de la alcaldía de Cartagena	\$55.208.917 (Presupuesto comprometido de la Alcaldía \$42.808.917)
Adquisición de dotación deportiva para el desarrollo de los Juegos deportivos internos de los servidores públicos del distrito de Cartagena de indias vigencia 2023	\$78.112.500
Servicio de juzgamiento para el desarrollo de los juegos deportivos internos de los servidores públicos	\$87.699.000
Adquisición de implementos deportivos para el desarrollo de los juegos internos de los servidores públicos	\$47.292.000



Plan de Bienestar Social e Incentivos

Calidad de vida laboral

Auxilios otorgados en el periodo del 16 de febrero a 15 de mayo de 2023

Tipo de auxilio	Cantidad	Valor
Auxilio atención psicosocial para niños en condición de discapacidad	7	\$ 13.247.245
Auxilio de boda	2	\$ 2.320.000
Auxilio de lentes y monturas	31	\$ 7.192.000
Auxilio de nacimiento	4	\$ 2.240.000
Auxilio educativo	143	\$ 533.932.798
Auxilio funerario	10	\$ 13.440.000
Bono escolar	48	\$ 16.800.000
TOTAL	245	\$589.172.043



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Plan Institucional de Capacitación

Comité de convivencia laboral
Comisarios
Inspectores de policía
Convenio ESAP
Bomberos
INPEC

Inducción y
reinducción
Bilingüismo



Gerencia pública
Política y sindical

Gestión del conocimiento
Creación del valor público
Transformación digital
Probidad y ética de lo público

PRESUPUESTO VIGENCIA 2023

\$ 1.500.000.000

EJECUTADO EN EL PERIODO

\$ 295.258.440

19,68%



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Plan Institucional de Capacitación

Resultados de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de enero a mayo

CAPACITACIÓN	# DE PERSONAS CAPACITADAS	META ANUAL	PORCENTAJE DE AVANCE
Inducción para Directivos	1	280	85,36%
Inducción y Reinducción Institucional	174		
Jornadas de Reinducción de MIPG	4		
Reinducción en el Sistema de Información y Gestión para la Gobernabilidad Democrática - SIGOB	26		
Reinducción en Habilidades Blandas a Bomberos	10		
Reinducción de gestión financiera pública	3		
Reinducción de Talento Humano en el sector publico	2		
Curso de ataque ofensivo contra incendios	19		
TOTAL - REINDUCCIÓN	239		
Entrenamiento en el puesto de trabajo	8	26	30,77%
TOTAL SERVIDORES IMPACTADOS	247	306	58,06%



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Programas

Riesgo psicosocial

Riesgo ergonómico

Prevención de caídas

Estilos de vida saludable

Inspección de seguridad



Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Programa de riesgo psicosocial

Actividad	Dependencias impactadas
Socialización de los resultados particulares de la evaluación psicosocial por grupo de servidores en cada una de las dependencias.	14
Se elaboraron los planes de trabajo de salud mental por dependencia.	14
Ejecución del plan de capacitación de salud mental.	14
Entrenamiento de líderes de pausas mentales.	3

Dependencias impactadas: Secretaría de Hacienda, Secretaría de Infraestructura, Familias en Acción, Secretaría de Participación y Desarrollo Social, Comisarias de Familia, Localidad 1, Apoyo logístico, Bomberos, Control Interno, DADIS, Escuela de Gobierno, Oficina Asesora de Informática, Secretaría de Educación, Secretaría de Planeación.



Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Programa de riesgo ergonómico

Actividad	Dependencias impactadas
Inspecciones de puestos de trabajo.	16
Ergonomía aplicada a puesto de trabajo.	
Procedimiento para la detección precoz de enfermedad laboral.	
Prevención de desórdenes musculoesqueléticos.	
Pausas saludables.	
Prácticas seguras.	
Mecanismo de comunicación y consulta.	

Dependencias impactadas: Apoyo logístico, Bomberos, DATT Manga, DATT Espinal, Escuela de Gobierno, Secretaría de Planeación, Control Urbano, Secretaría del Interior, Control Disciplinario, Control Interno, Oficina de Transparencia, Secretaría de Participación, Secretaría de Educación, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Infraestructura, Fondo de Pensiones, Cooperación Internacional y Valorización.



Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Programa de prevención de caídas

Actividad	Dependencias impactadas
Inspección de seguridad prevención de caídas.	15
Revisión de matriz de peligro enfocado a caídas.	
Campañas prevención de caídas.	
Capacitación prevención de caídas.	
Señalización y demarcación de áreas.	

Dependencias impactadas: Secretaría de Hacienda, Secretaría de Educación, Secretaría de Infraestructura, Fondo de Pensiones, Talento Humano, Apoyo Logístico, Oficina de Informática, DADIS, Secretaría de Participación, Escuela de Gobierno, Secretaría de Planeación, Control Interno, Secretaría del Interior, Familias en Acción y Bomberos.



Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Programa de estilos de vida saludable

Actividad	Dependencias impactadas
<p>Reuniones iniciales para la implementación del programa de estilos de vida saludable en las dependencias.</p> <p>Capacitación en promoción de hábitos y estilos de vida saludable, con énfasis en la prevención del riesgo cardiovascular.</p> <p>Se fomenta la práctica de pausas saludables y se motiva a los participantes a adoptar cambios en sus estilos de vida con el objetivo de mejorar su bienestar físico y mental.</p>	11

Dependencias impactadas: Bomberos, DATT, Control Interno, Apoyo Logístico, Escuela de Gobierno, Secretaría de Hacienda, DADIS, Localidad 1, Oficina de Informática, Familias en Acción, Secretaría de Participación.



Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Programa de prevención de accidentalidad

Actividad	Dependencias impactadas
Inspección de seguridad para identificar las condiciones inseguras y los riesgos a los que los colaboradores podrían estar expuestos.	24 dependencias y sus sedes.
Actualización de las matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos.	9

Dependencias impactadas: Secretaría de Hacienda, Fondo de Pensiones, Oficina de Informática, DADIS (2), DATT, Escuela de Gobierno y Liderazgo, Secretaría de Planeación, Control Interno, Secretaría de Participación y Desarrollo Social / Centros de Vida (21), Atención al Ciudadano, Apoyo Logístico, Comunicación y Prensa, Familias en Acción (9), Localidad 3, Oficina Jurídica, Protocolo, UAC, Secretaría del Interior / Inspecciones de Policía (28), Secretaría de Educación, Secretaría General, Secretaría de Infraestructura, Secretaría Privada, Bomberos (3), Salvavidas.



Indicadores del SG-SST

Registro de accidentalidad

Periodo	Tasa	Expuestos	Accidentes con incapacidad	Accidentes sin incapacidad	Total accidentes	Días de incapacidad pagados
Febrero	0,48	3505	3	14	17	138
Marzo	0,43	4420	5	14	19	91
Abril	0,26	4618	0	12	12	0
Total	1,15	4181	8	40	48	229

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

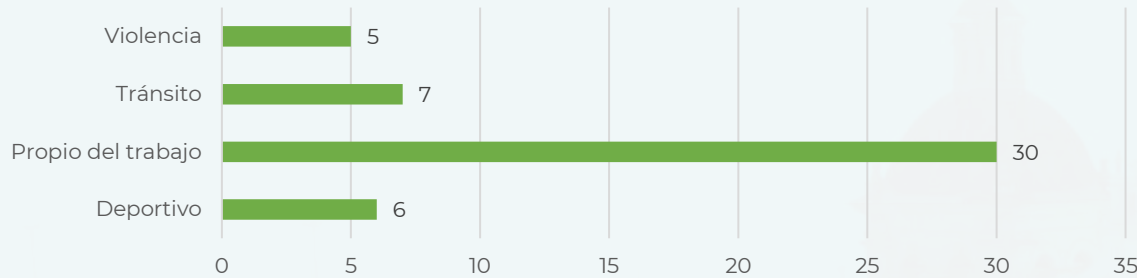


DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO

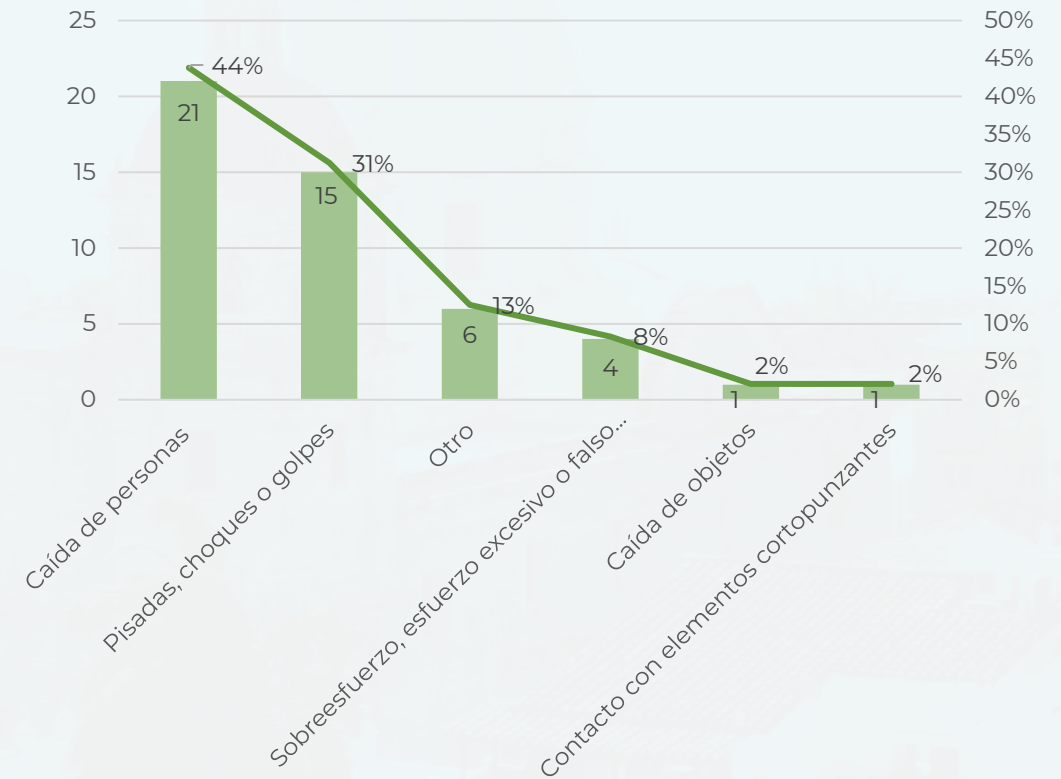


Indicadores del SG-SST

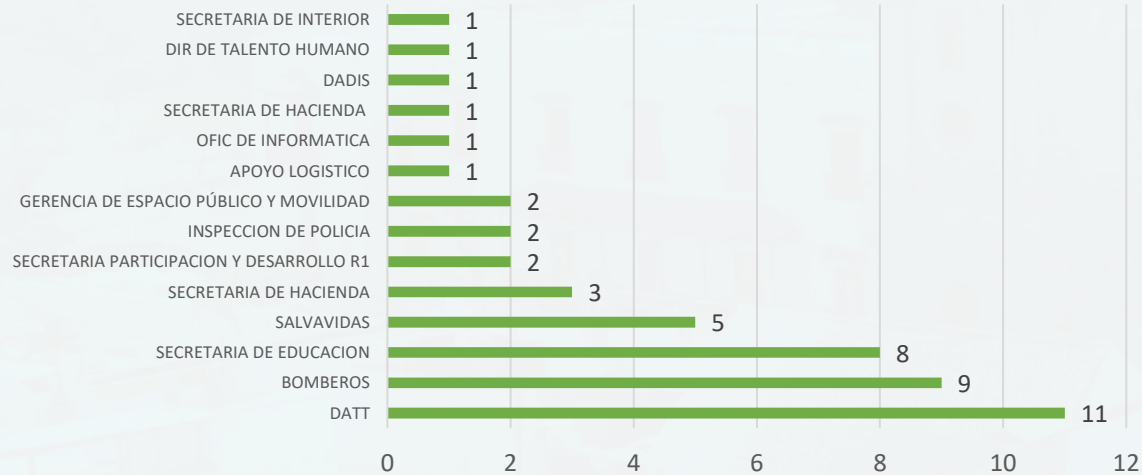
Tipo de accidente



Accidentalidad por riesgo



Accidentes por dependencia



POLÍTICA DE INTEGRIDAD



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Salvemos Juntos
a Cartagena

Política de Integridad

Sensibilización código de integridad / Valores



La ruleta de los valores
Feria de la Transparencia 2.0.



Socialización valores Política de Integridad
Jornadas masivas de Reinducción.



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Política de Integridad

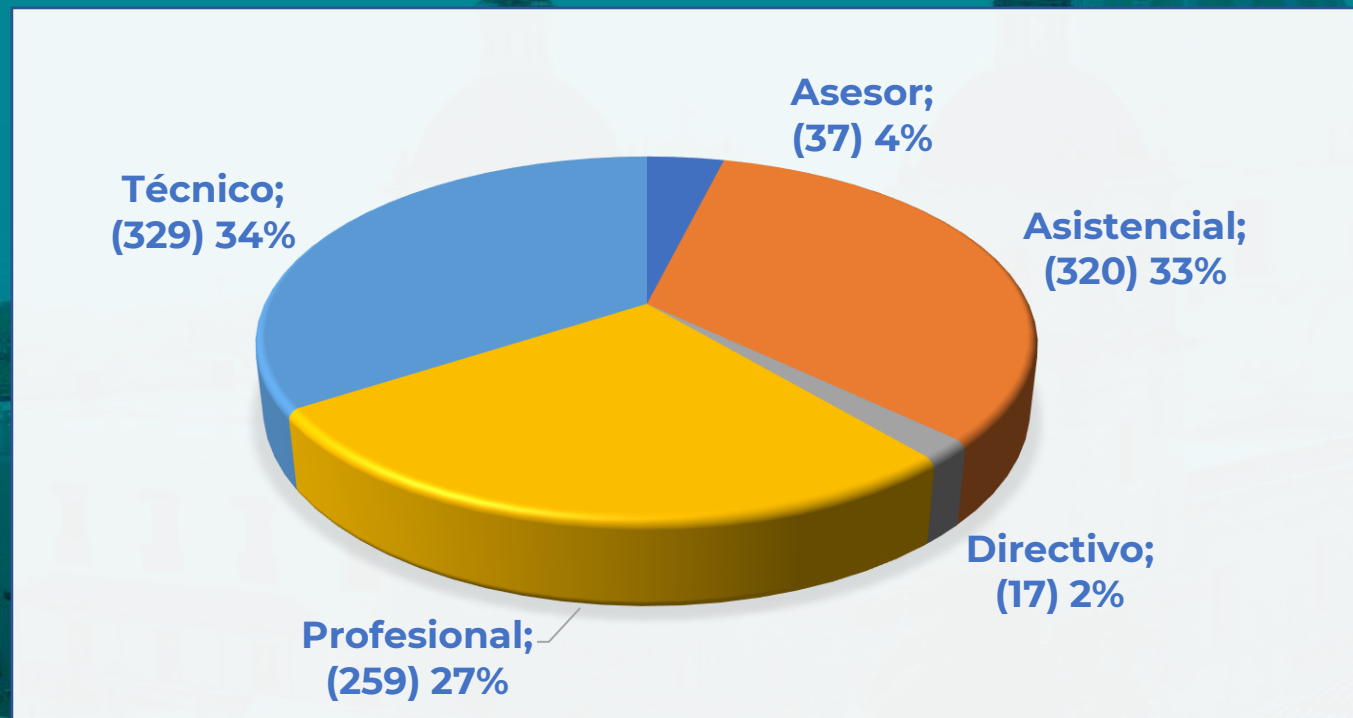
Sensibilización interna sobre conflicto de intereses

Con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones y Prensa, se realizó la campaña de socialización sobre Conflicto de Intereses y la guía de gestión preventiva sobre el mismo, por medio de la publicación en las ediciones 9 y 10 del Tractor Informativo, logrando un alcance de 170 visualizaciones a través de correos electrónicos de funcionarios públicos.



Actualización hojas de vida en SIGEP

Hojas de vida de los servidores públicos, por **nivel jerárquico de empleo**, vinculadas y actualizadas en SIGEP

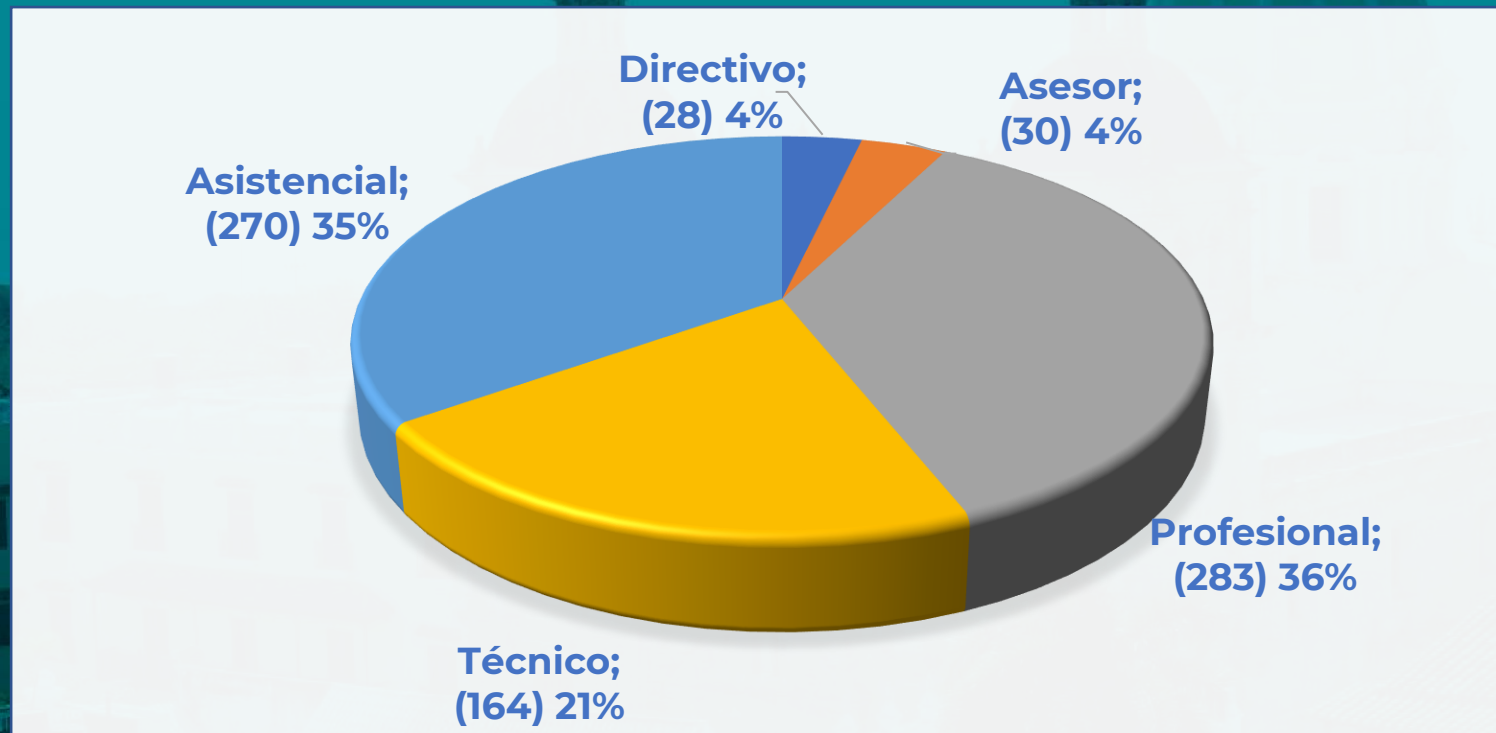


De los 1140 cargos existentes en la planta, en este periodo se encuentra debidamente vinculadas y actualizadas **962** hojas de vida de los servidores públicos, lo que representa en un **84,39%** de avance en este proceso.



Publicación declaración de bienes y renta

Relación de funcionarios de acuerdo con el **nivel jerárquico de empleo** que presentaron la declaración de bienes y renta



De los 1140 cargos existentes en la planta, se encuentran **775** declaraciones de bienes y renta del año 2021, correspondiente al **67,98%**.



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Gestión del conocimiento y la innovación

Avances durante este periodo

1

Planeación, generación y producción

- Diseño y aprobación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Política GESCO+I (25/04/23).
- Conformación del equipo Catalizadores.
- Modelo inventario de conocimiento.

2

Herramientas de uso y apropiación

- Conceptualización del repositorio para almacenar el conocimiento.
- Diagnóstico sobre el uso de SIGOB y correo electrónico institucional.
- Reactivación de la plataforma Mis Talentos.
- Lineamientos para la elaboración de contenidos de formación.

3

Analítica Institucional

- Mesas de trabajo con la Oficina Asesora de Informática y el equipo de Calidad, con el fin de unificar los criterios del dato en cumplimiento a las políticas de Gestión de la Información Estadística y Gobierno Digital.

4

Cultura de compartir y difundir

- Guía para conformar comunidades de conocimiento.
- Instructivo para la generación de las memorias institucionales.
- Socialización de la política GESCO+I.
- Creación de los “Embajadores de la Gestión del Conocimiento”.

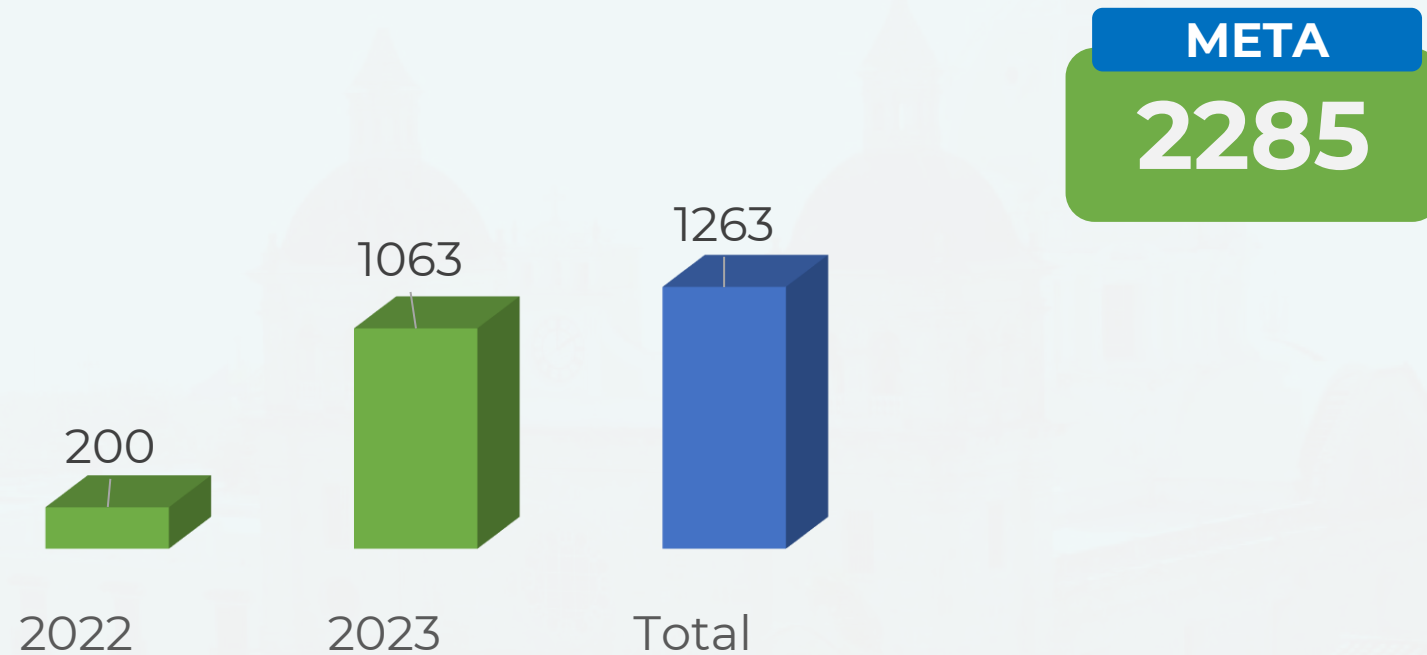
GESTIÓN DOCUMENTAL



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



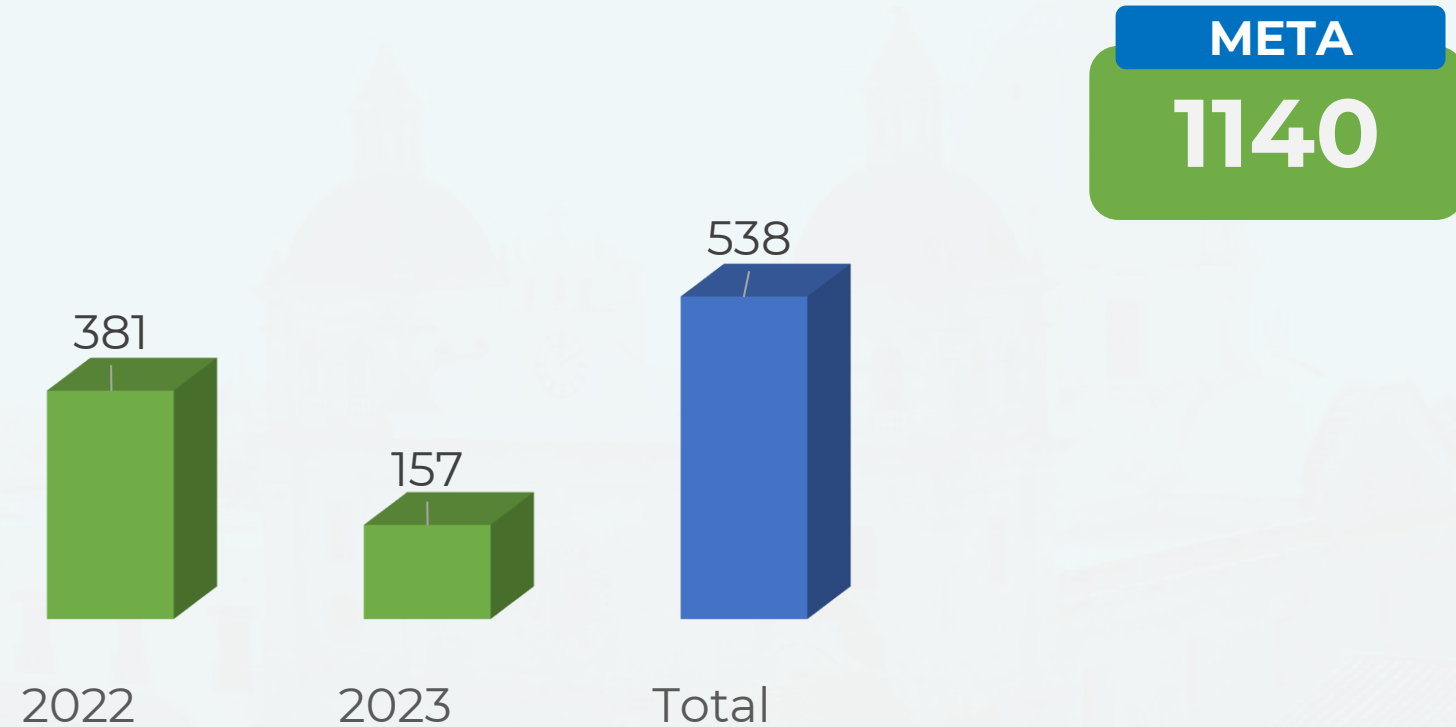
Identificación y registro de estudios académicos



La meta total es de 2285 que corresponde al total de historias laborales activas e inactivas. En el período a reportar, el cumplimiento de esta meta se sitúa en un **46,52%**, para un avance total del **55,27%**.



Organización de historias laborales

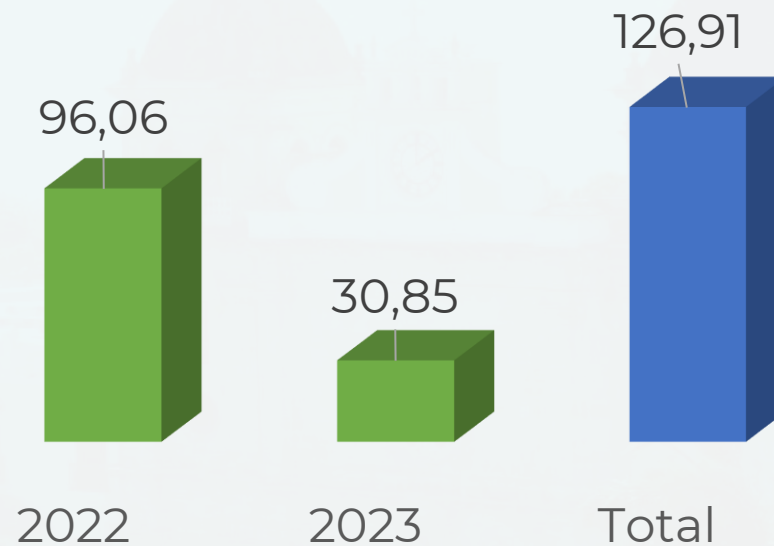


Se da prioridad a las historias laborales de funcionarios que se encuentran vinculados a la Alcaldía con estado activo, teniendo una meta de 1140 historias laborales organizadas con hoja de control. En el período a reportar, el cumplimiento de esta meta se sitúa en un **13,77%**, para un avance total del **47,19%**.



Inventario en estado natural de series documentales de DATH

Diferentes a la serie documental Historias Laborales



META
126,91
Metros lineales

A la fecha del informe se ha cumplido con el registro de inventario documental en su estado natural en el formato FUID, en una totalidad de los metros lineales de la documentación que se genera y reposa en talento humano.



Unificación de serie documental nómina

Se está verificando la información y unificando las nóminas por vigencias y meses. Hasta la fecha, se han organizado las vigencias 2020, 2021 y 2022, a continuación, se presenta el avance:

Metros lineales organizados	Meta	Porcentaje de avance
5,96	12	49,66%



Acceso a la información

El equipo de Gestión Documental a la fecha tiene una capacidad de atención y respuesta de las solicitudes de información que reposan en el archivo, tramitándose en el periodo un total de **577** solicitudes internas.



GESTIÓN PQRS



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Gestión de PQRS

Estado general de la gestión de correspondencia durante el periodo

En gestión;
(168) 6%

TOTAL

2693

Finalizado;
(2525) 94%



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Salvemos Juntos
a Cartagena

Gestión de PQRS

Estado general de la gestión de correspondencia por fecha

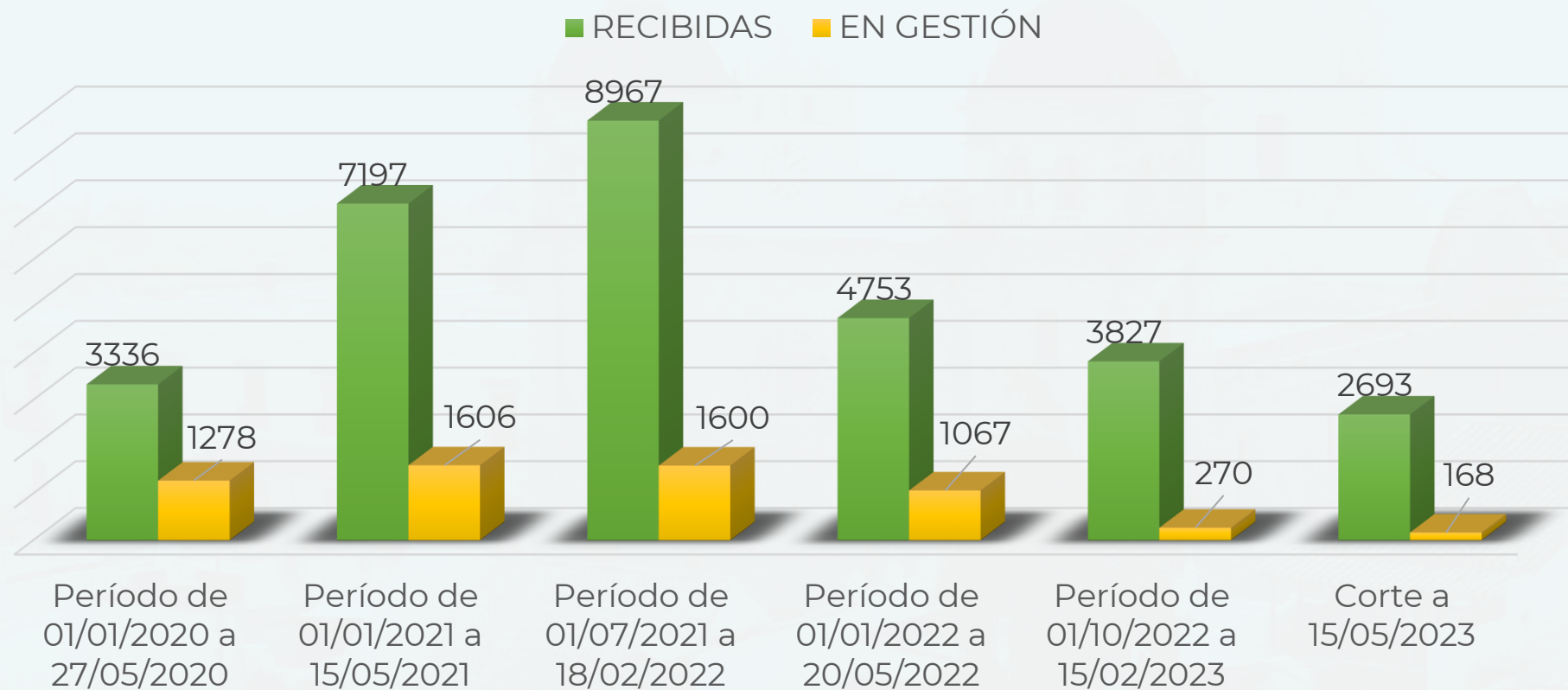


DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Gestión de PQRS

Evolución de la gestión de correspondencia en la DATH del 2020 al 2023

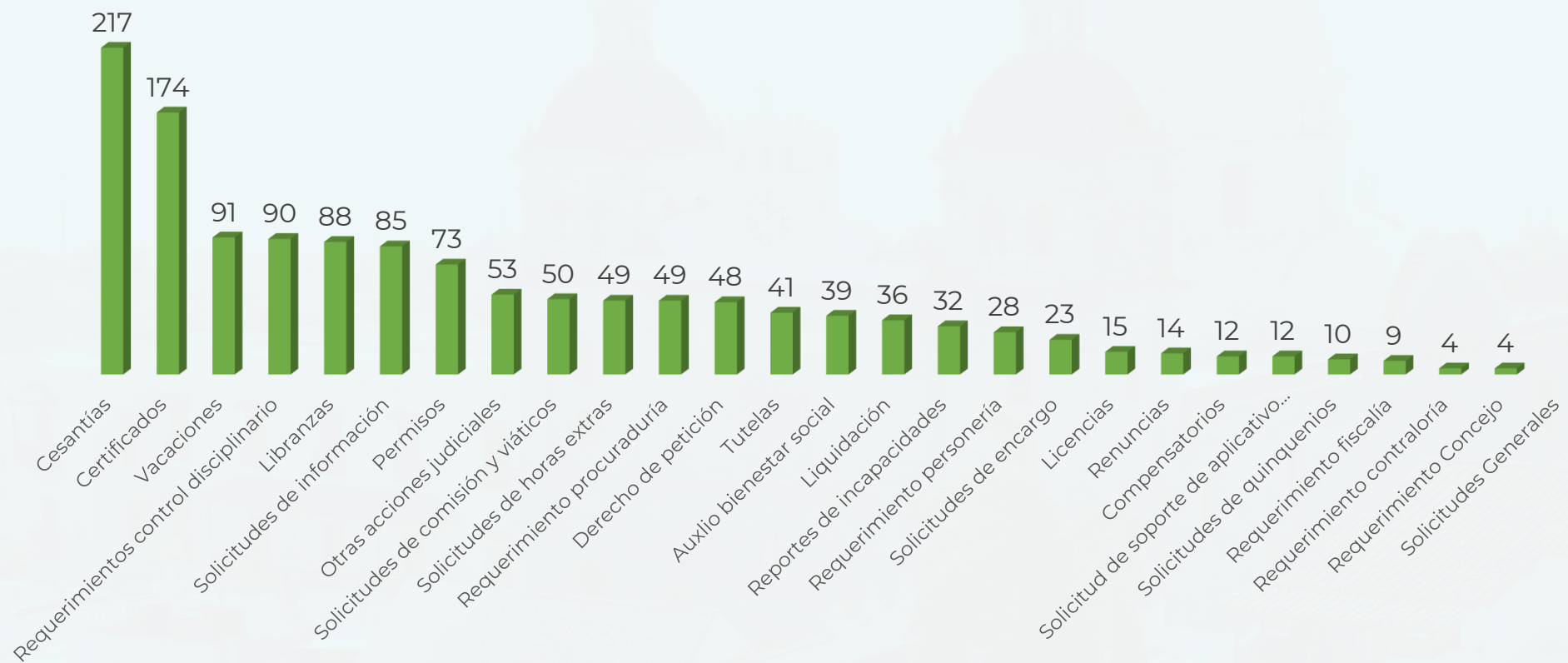


DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



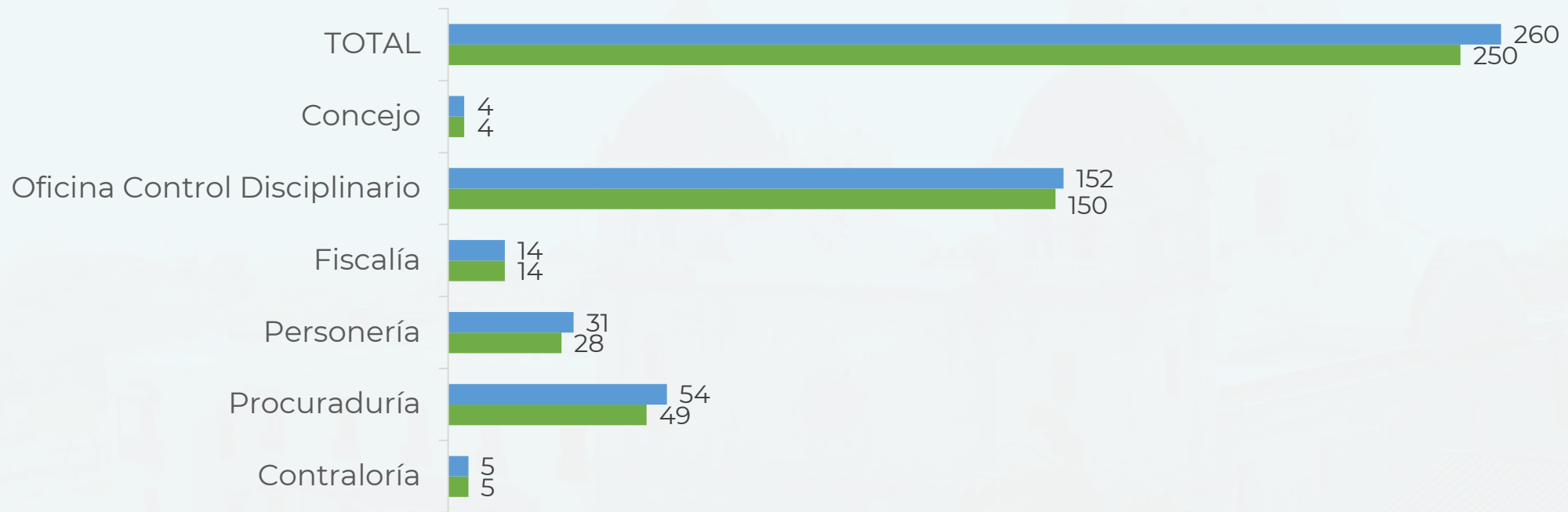
Gestión de PQRS

Tipos de solicitudes atendidas



Gestión de PQRS

Gestión de los requerimientos de entes de control



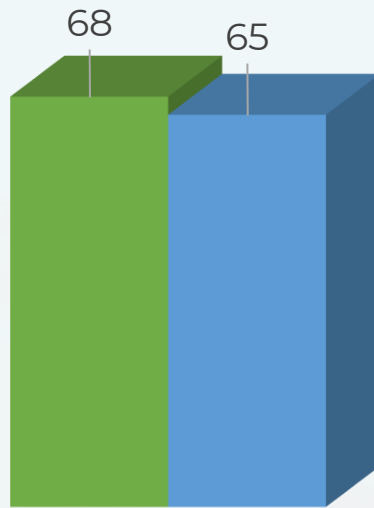
	Contraloría	Procuraduría	Personería	Fiscalía	Oficina Control Disciplinario	Concejo	TOTAL
■ Cantidad	5	54	31	14	152	4	260
■ Atendidas y finalizadas	5	49	28	14	150	4	250



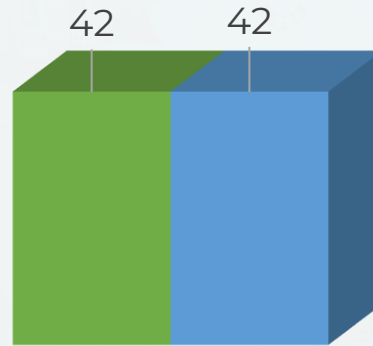
Gestión de PQRS

Requerimientos de acciones judiciales

■ Recibidos ■ Tramitados

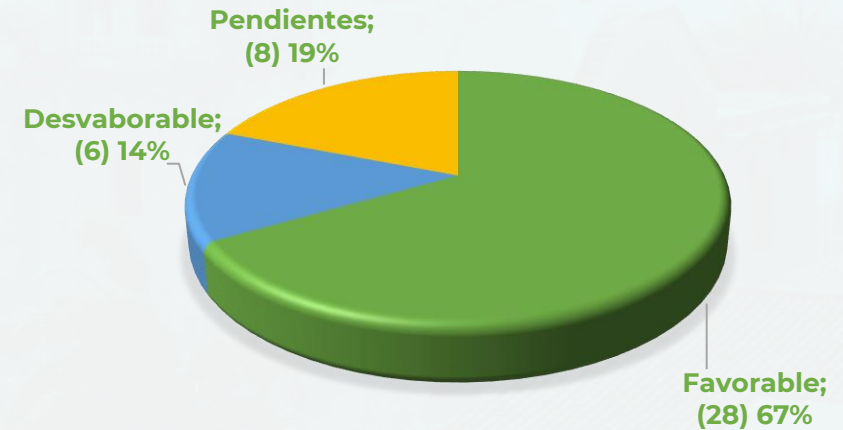


Requerimientos de acciones de nulidad y restablecimiento, entre otros



Requerimientos de acciones judiciales

Concepto de los requerimientos de acciones judiciales



GESTIÓN DE CONTRATACIÓN

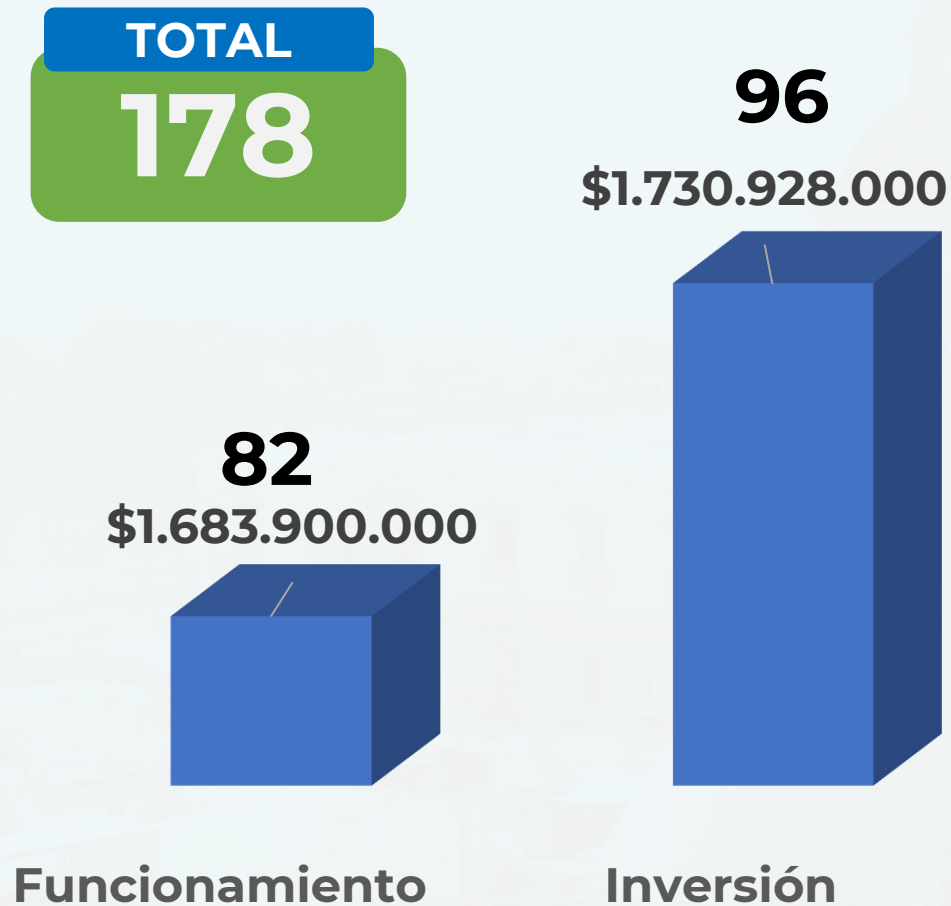


DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



Relación de contratación por delegación

Periodo 16 de febrero al 15 de mayo 2023



Dependencias

- Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte (35)
- Departamento Administrativo de Valorización (3)
- Despacho del Alcalde (2)
- Dirección Administrativa de Apoyo Logístico (6)
- Dirección Administrativa de Talento Humano (21)
- Escuela de Gobierno (4)
- Familias en Acción (3)
- Localidad Histórica y del Caribe Norte (12)
- Localidad Industrial y de la Bahía (9)
- Localidad Turística y de la Virgen (2)
- Oficina Asesora de Comunicación y Prensa (5)
- Oficina Asesora de Control Disciplinario (1)
- Oficina Asesora de Control Interno (1)
- Oficina Asesora de Informática (10)
- Oficina de Gestión de Riesgo y Desastres del Distrito de Cartagena (2)
- Plan de Emergencia Social Pedro Romero (PES) (5)
- Secretaría de Participación y Desarrollo Social (55)
- UMATA (2)



¡GRACIAS!

Conectamos

CON CONVICCIÓN

GENERAMOS RESULTADOS



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO

