

# INFORME DE GESTIÓN

**SECRETARÍA DISTRITAL DE GESTIÓN  
HUMANA**

**BARRANQUILLA, OCTUBRE 2023**

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

### 1.1.OBJETIVO:

Mejorar el desempeño de los funcionarios del Distrito, alcanzando el nivel superior hasta el año 2023, mediante la ejecución de los planes de bienestar, capacitación y seguridad, y salud en el trabajo.

### 1.2.MISIÓN:

Gestionar las políticas, planes y acciones en materia de selección de talento humano, administrar los procedimientos para aumentar la competitividad de las dependencias, en el cumplimiento de las responsabilidades institucionales, orientar y dirigir la calificación de servicios del personal de carrera y los programas de capacitación, bienestar social y salud ocupacional que permitan crear un ambiente de trabajo positivo, generando sentido de pertenencia en el servidor público.

### 1.3.VISIÓN:

Ubicar el talento humano de la Alcaldía en el más alto grado de eficiencia y eficacia, estableciendo sistemas y prácticas de gerencia fundadas en el mérito, el rendimiento, la honestidad, la flexibilidad, la transparencia y la capacidad de respuesta, de acuerdo con la normatividad vigente.

### 1.4.ESTRUCTURA:



Fuente: Elaboración propia

### 1.5.FUNCIONES:

La estructura organizacional de la Alcaldía Distrital de Barranquilla se encuentra adoptada mediante Decreto Acordal No. 801 del 7 de diciembre de 2020.

Las funciones esenciales de la Secretaría de Gestión Humana son las descritas a continuación:

- Elaborar y ejecutar planes, programas y proyectos de gestión de talento humano de la Administración Central Distrital, de acuerdo con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan de Desarrollo y demás normatividad vigente.

- Coordinar el ciclo del talento humano al servicio de la administración central distrital, de acuerdo con las políticas y parámetros normativos establecidos.
- Evaluar la gestión del talento humano de acuerdo con los indicadores y estrategias establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normatividad vigente.
- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la administración central distrital, con el fin de promover y proteger la salud de los trabajadores y/o contratistas y prevenir los accidentes y las enfermedades laborales, en el marco de lo establecido en la normatividad vigente.
- Dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar la operación de los procesos que se ejecutan en la Oficina de Nómina y Prestaciones Sociales adscrita a la Secretaría, en lo relacionado con administración de las nóminas y las prestaciones sociales de los servidores públicos y pensionados, basados en las normas constitucionales y legales aplicables a cada caso.
- Las demás que en el marco de sus competencias se deriven de los planes, programas y proyectos a su cargo y que le sean asignadas por autoridad competente.

Las funciones primarias de la Oficina de Nómina y Prestaciones Sociales son las siguientes:

- ✓ Coordinar la oportuna liquidación de las nóminas de salarios, seguridad social, y prestaciones sociales de los funcionarios de la Administración Central Distrital, con base en las normas constitucionales y legales aplicables a cada caso.
- ✓ Elaborar la nómina de pensionados a cargo del Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla, con todos los conceptos establecidos en la normatividad vigente.
- ✓ Las demás que en el marco de sus competencias se deriven de los planes, programas y proyectos a su cargo y que le sean asignadas por autoridad competente.

#### 1.6. PROCESOS DE LA DEPENDENCIA:



Fuente: Elaboración propia

## 2. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El plan de desarrollo 2020-2023 **“Soy Barranquilla”**, traza las directrices para generar estrategias que orientan la actuación de los funcionarios a través del programa fortalecimiento del desempeño y la eficiencia, para incrementar la credibilidad y la confianza de los ciudadanos y optimizar la gestión pública para el logro de los objetivos institucionales.

RETO: ATRACTIVA Y PRÓSPERA								
POLÍTICA: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EFICIENTE								
PROGRAMA: FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO Y LA EFICIENCIA PROYECTO: FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO								
INDICADOR DE PRODUCTO	LINEA BASE	META DEL CUATRIENIO	ODS	SECTOR	PROGRAMACIÓN FÍSICA			
					2020	2021	2022	2023
Concursos de méritos para la provisión de empleos de carrera administrativa realizados	1	1	16. Paz, justicia e instituciones sólidas.	A.17. Fortalecimiento Institucional.	0	1	0	1
Plan de bienestar, capacitación y SST implementado	1	1	16. Paz, justicia e instituciones sólidas.	A.17. Fortalecimiento Institucional.	1	1	1	1
Modernización de la administración central y descentralizado	0	1	16. Paz, justicia e instituciones sólidas.	A.17. Fortalecimiento Institucional.	1	0	0	0
Porcentaje de funcionarios evaluados con calificación sobresaliente	66%	80%	16. Paz, justicia e instituciones sólidas.	A.17. Fortalecimiento Institucional.	70%	73%	75%	80%

Fuente: Elaboración propia

## 3. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, se encuentra establecida mediante decreto No. 802 de 2020. Es una planta global de personal, lo cual permite la reubicación de los cargos conforme la afinidad de las funciones.

La planta de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, se encuentra compuesta por:

**Planta Despacho del Alcalde:** Corresponde a los empleos clasificados de manejo y de confianza adscritos al Despacho del Alcalde.

**Planta global:** Corresponde a los empleos directivos y de carrera administrativa distribuido en las diferentes dependencias de la Entidad.

**Planta Transitoria:** Corresponde a los empleos ocupados por funcionarios con situaciones con fuero, tales como: Prepensionables, madre o padre cabeza de hogar, directivos

sindicales que una vez finalizada la condición del titular, se deberá suprimir el cargo.

A corte de septiembre 30 de 2023, ilustramos la situación de la planta de personal y su distribución por niveles jerárquicos, clasificación de los empleos, estado de provisión y vacantes definitivas de la Entidad.

### 3.1. Niveles Jerárquicos

Por niveles jerárquicos (Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial), la planta de personal de la Entidad se encuentra distribuida así:

NIVEL	NO. DE CARGOS
Directivo	79
Asesor	262
Profesional	569
Técnico	689
Asistencial	484
<b>Total general</b>	<b>2083</b>

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

### 3.2. Provisión planta de personal.

A septiembre 30 de 2023, los cargos de la planta de personal de la Entidad se encontraban provistos de la siguiente forma:

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE EMPLEOS
<b>Libre nombramiento</b>	<b>582</b>
<b>Periodo</b>	<b>7</b>
<b>Carrera Administrativa</b>	<b>870</b>
(en encargo)	108
(en comisión cargos de libre nombramiento)	18
<b>Periodo de prueba</b>	<b>1</b>
<b>Provisionalidad</b>	<b>585</b>
(en vacante temporal de carrera administrativa)	88
<b>Vacante definitiva</b>	<b>18</b>
<b>Vacante temporal</b>	<b>20</b>
<b>Total general</b>	<b>2083</b>

Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Cumplimiento cuota inclusión personas en condición de discapacidad.

La Entidad ha cumplido con la cuota de vinculación establecida en la Ley 2011 de 2017, superando el porcentaje establecido del 1%, teniendo en cuenta que nuestra planta de personal está en el rango de 1.000 a 3.000 empleados.

Tipo de Discapacidad	No. De funcionarios
Auditiva	8
Física	31
Visual	5
<b>Total general</b>	<b>44</b>

Fuente: Elaboración propia

El cumplimiento de la cuota de inclusión de personas con condición de discapacidad se encuentra en un **2.1%**.

### 3.4. Cumplimiento cuota de género (Participación de la mujer).

En el nivel decisorio, es decir, en los cargos directivos de alto nivel, la participación de la mujer se encuentra en un **45%**.

En los otros niveles directivos, la ocupación de cargos por mujeres corresponde al **47%**.

Consolidada la información del nivel directivo general, tenemos participación femenina del **46%**.

### 3.5. Concurso de méritos.

La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Alcaldía Distrital de Barranquilla suscribieron el Acuerdo No. 2281 de mayo 03 de 2022 *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrea Administrativa de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barranquilla – Proceso de selección entidades del orden territorial No. 2289 de 2022”*, se ofertaron los siguientes cargos:

Nivel, denominación	Ascenso	Abierto	Total
<b>Asistencial</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>29</b>
Auxiliar Administrativo	4	13	17
Secretario	5	7	12
<b>Profesional</b>	<b>46</b>	<b>144</b>	<b>190</b>
Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1a Categoría	4		4
Profesional Especializado	5	11	16
Profesional Universitario	35	133	168
<b>Técnico</b>	<b>54</b>	<b>84</b>	<b>138</b>
Técnico área Salud	3		3
Técnico Operativo	51	84	135
<b>Total general</b>	<b>109</b>	<b>248</b>	<b>355</b>

El total de vacantes definitivas (administrativas) de la Entidad de empleos de carrera administrativa es de 355 cargos y el 30% de las vacantes, es decir 106 cargos, serán provistos por ascenso con funcionarios inscritos en carrera administrativa, en cumplimiento de la Ley 1960 de 2019.

Con la oferta pública de la totalidad de vacantes del nivel central se cumple con la meta de proveer mediante concurso de méritos los empleos de carrera administrativa de la Entidad.

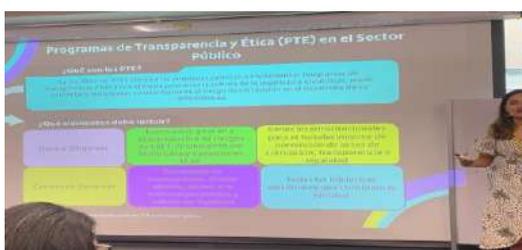
#### 4. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

##### 4.1. Capacitación

**Charla ética.** Los que incurren directamente en prácticas poco éticas deben ser sancionados, pero también lo deben ser, si bien de manera diferenciada, quienes promueven ambientes que resultan siendo proclives para este actuar y que de manera indirecta debilitan la confianza en las organizaciones.

Es de notar que la promoción de tales ambientes no es únicamente consecuencia de acciones concretas: también las omisiones promueven culturas nocivas. Cuando los líderes se desentienden de los principios o virtudes, o piensan que sencillamente son responsabilidad de otros, también se llega a resultados perjudiciales<sup>1</sup>.

En alianza con Bancolombia, el día 13 de abril se llevó a cabo la charla ‘Las mejores prácticas del sector público y privado’. Esta estuvo dirigida al grupo de gestores éticos y dentro de los temas tratados estuvo la Ley Anticorrupción, los Programas de Transparencia y Ética, estrategias de sensibilización. La charla terminó con un taller práctico en el cual los gestores pusieron en práctica los conocimientos adquiridos.



**Capacitación a emprendedores.** El día 21 de abril, en alianza con el Banco Davivienda, se llevó a cabo capacitación ‘Tu negocio a otro nivel’ para colaboradores emprendedores. En esta Davivienda capacitó a los asistentes en temas organización financiera, competencia, servicio al cliente y ventajas de la era digital. Así mismo, les brindó la

<sup>1</sup> Fuente: <https://www.bancolombia.com/empresas/capital-inteligente/tendencias/sostenibilidad/hablar-etica-interior-empresas>



posibilidad de hacer crecer su negocio y llevarlo a otro nivel, habilitando pagos con tarjetas débito, crédito, PSE y billeteras electrónicas, con la instalación de un link de pago, a través de un código QR.



La Secretaría de Gestión Humana y el banco Davivienda

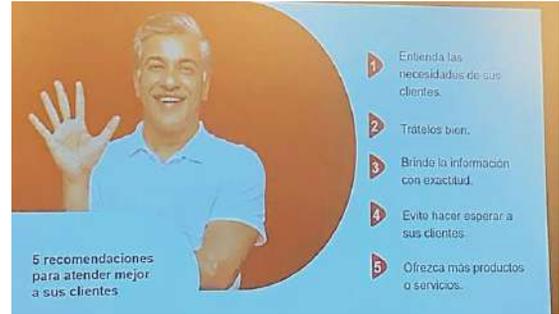
te informa que se reprograma la capacitación sobre

TU NEGOCIO A OTRO NIVEL

21 abril 2:00 p.m.

Cra. 53 No. 106-280 Edificio Centro Empresarial Buenavista

¡Te esperamos!



**Jornadas académicas.** Durante el mes de junio se realizaron las inscripciones a las diferentes jornadas académicas ofrecidas por la Fundación Internacional para el Fomento de las Naciones - INTERPRON. Estas se han llevado a cabo de manera virtual y presencial.

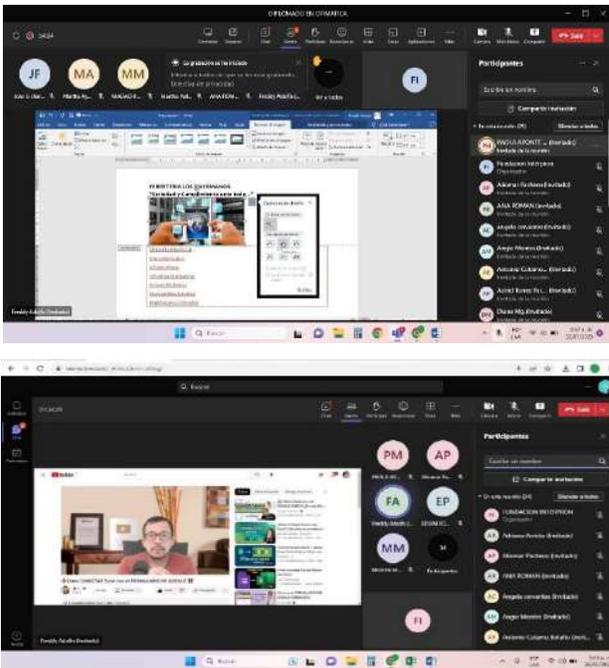
Para estas formaciones se contó con la siguiente oferta académica:

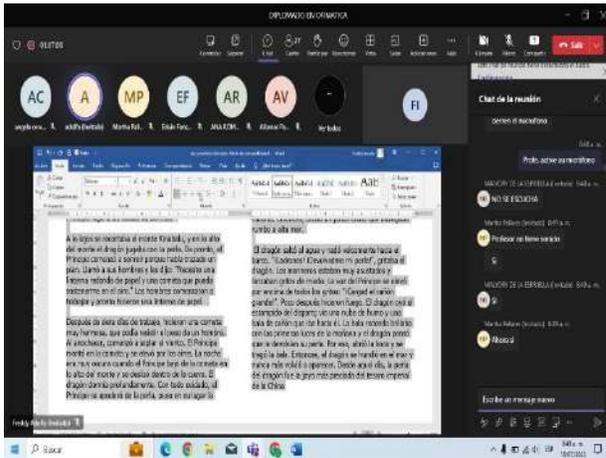
- ✓ Diplomado en actualización en contratación estatal, supervisión e interventorías contractuales
- ✓ Diplomado en gestión de conflictos y acoso laboral, propiciando la equidad laboral: derechos de todas y todos
- ✓ Diplomado en finanzas públicas, presupuesto y normas internacionales de información financiera (NIIF)

- ✓ Diplomado en ofimática
- ✓ Curso taller en convivencia laboral saludable
- ✓ Seminario en gestión documental, ley de archivo y organización de archivos electrónicos

Los encuentros iniciaron a partir del 14 de junio y finalizaron el 28 de agosto con la última ceremonia de grados. El total de personas capacitadas fueron 450.

A continuación, se presentan evidencias fotográficas de la pieza enviada por INFO a los correos de los funcionarios para que realizaran la inscripción y algunas fotos del desarrollo de las jornadas.





**Programa Ambiental.** La Secretaría de Gestión Humana, en el marco de sus acciones prioritarias, contempla la ejecución de jornadas de formación relacionadas con la gestión de recursos disponibles en el entorno ambiental. Estas jornadas de capacitación permiten el fortalecimiento de comportamientos ambientalmente responsables y fomenta el cambio de actitudes tanto individuales como colectivas de los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla respecto a su relación con los recursos ecosistémicos y el entorno ambiental en general.

Es necesario fortalecer las actividades propias del Sistema de Gestión Ambiental y difundir los valores, conocimientos, habilidades y actitudes orientadas hacia la práctica de hábitos de consumo responsable y la correcta disposición de los residuos sólidos, al igual que el uso razonable de energía y recursos hídricos. Por esta razón, la Fundación Tejedores de Diversidad llevó a cabo una serie de talleres ambientales para el grupo de gestores ambientales y otros funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.





La Secretaría de Gestión Humana te invita a participar en los diferentes talleres del

## SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL.

  
**Invitación**

Temática	Fecha y hora
 <b>Cambio Climático.</b>	<b>Martes 12 de septiembre</b> De 8:00 a 10:00 a.m.
 <b>Energías Renovables.</b>	<b>Martes 12 de septiembre</b> De 10:00 a.m. a 12:00 m.
 <b>Conservación de la Biodiversidad.</b>	<b>Lunes 18 de septiembre</b> De 8:00 a 10:00 a.m.
 <b>Gestión Sostenible de los Recursos Naturales.</b>	<b>Lunes 18 de septiembre</b> De 10:00 a.m. a 12:00 m.
 <b>Agua Limpia y Saneamiento.</b>	<b>Miércoles 20 de septiembre</b> De 8:00 a 10:00 a.m.
 <b>Educación Ambiental y Conciencia Pública.</b>	<b>Miércoles 20 de septiembre</b> De 10:00 a.m. a 12:00 m.
 <b>Economía Circular.</b>	<b>Martes 26 de septiembre</b> De 8:00 a 10:00 a.m.
 <b>Compras Públicas Sostenibles.</b>	<b>Martes 26 de septiembre</b> De 10:00 a.m. a 12:00 m.

Te esperamos en

  
 Cajacopi  
 Sede Prado


 SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA


 Te esperamos en



### 4.2. Bienestar

**Reinado institucional de carnaval.** Los colaboradores de la Alcaldía de Barranquilla vivieron el Carnaval con el reinado institucional, al que se inscribieron 12 parejas de diferentes dependencias para participar en el 'Reinado Distrital del Carnaval 2023', organizado por la Secretaría de Gestión Humana. Este reinado tuvo como propósito principal fortalecer las actividades artísticas y culturales de los funcionarios de la entidad. Además, integrar a todo el equipo humano en una de las fiestas más importantes del país, y preservar nuestras tradiciones.





**Conmemoración día de la Mujer.** Con la finalidad de exaltar a las funcionarias en el día de la mujer, recordar su importancia y su rol en la sociedad, la Secretaría de Gestión Humana organizó una jornada conmemorativa, que tuvo lugar en Cajacopi, unidad Prado. Como parte de la programación, la funcionaria, Gloria Herrera, compartió su testimonio de vida, y una charla inspiracional sobre cómo cada mujer libra sus batallas, que la convierten

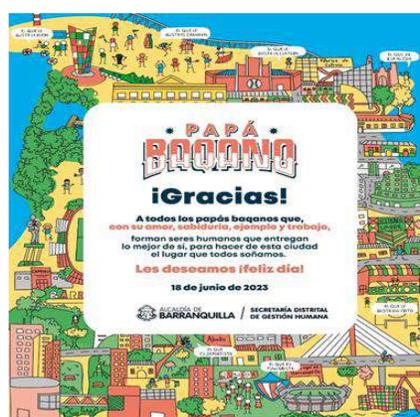
en una 'Mujer Maravilla' y de admirar. Igualmente se realizaron concursos, dinámicas y actividades que permitieron a las funcionarias disfrutar, compartir entre ellas y recrearse en una tarde especial.



**Día de la madre:** El Día de las Madres es un momento propicio para homenajearlas y darles todo el amor y el agradecimiento que se merecen por cumplir su rol a la perfección con esfuerzo, pero siempre disfrutando del proceso y dándolo todo por su familia.

**Día del padre:** es una ocasión para reconocer y agradecer a los padres por su amor, dedicación y sacrificios. Cada familia puede tener sus propias tradiciones y formas de celebrar este día, pero lo más importante es expresar el cariño y gratitud hacia los padres y hacerles sentir especiales en su día<sup>2</sup>.

Se difundieron las postales de homenaje en cada fecha.



<sup>2</sup> Fuente: <https://www.barranquilla.gov.co/funcionarios/a-proposito-del-dia-del-padre-te-traemos-esta-informacion-de-interes>

**Día del Servidor Público:** Los funcionarios públicos desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento de cualquier sociedad. Su importancia radica en que son responsables de administrar y ejecutar las políticas, programas y servicios que son esenciales para el bienestar y el progreso de una comunidad. Su labor implica tomar decisiones que afectan a la sociedad en su conjunto y, por lo tanto, deben ser responsables, éticos y transparentes en su trabajo. Por esta razón la Secretaría de Gestión Humana, el 27 de junio, resaltó la labor que desempeñan diariamente los funcionarios de la Alcaldía de Barranquilla.



**Visita de amor y amistad a las diferentes dependencias.** El equipo de Gestión Humana realizó un recorrido por el edificio Paseo Bolívar, edificio Los Ángeles y otras sedes externas para llevar un detalle a cada funcionario y celebrar así el amor y la amistad.



**Feria de emprendedores.** En la semana del 13 al 15 de septiembre, se realizó en el primer piso del edificio Paseo Bolívar la feria de emprendedores. En este evento 15 colaboradores dieron a conocer a funcionarios y ciudadanos los productos que realizan, tales como, accesorios, repostería, bolsos, zapatos, ropa masculina. Además, se contó con el acompañamiento del emprendimiento de las reclusas del Buen Pastor.



**Carrera recreo-deportiva 'Corramos juntos por nuestro bienestar'**. Esta tuvo lugar el 22 de septiembre en el Gran Malecón y contó con la participación de 500 personas. Para esto los funcionarios realizaron su inscripción, reclamaron su kit y tuvieron la oportunidad de divertirse sanamente. Las categorías fueron de 3k y 5k y cada participante recibió una medalla una vez cruzaban la meta. Se contó con estaciones de hidratación, alimentación saludable y estiramiento para garantizar el bienestar físico y promover estilos de vida saludable. Finalmente se premiaron los 3 primeros lugares de cada categoría.

**PARTICIPA EN LA GRAN CARRERA RECREATIVA POR NUESTRO BIENESTAR.**

ANÍMATE Y ARMA TU PARCHÉ PARA RECORRER 3K O 5K.

**22 DE SEPTIEMBRE**  
GRAN MALECÓN | 5:00 A.M.

**INSCRÍBETE AQUÍ**

\*\*\*DESCARGA EL DOCUMENTO ADJUNTO Y OBTÉN TODA LA INFORMACIÓN DE LA CARRERA.

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA | SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA | **MÁScerca DE TI**

**INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE LA CARRERA 'CORRAMOS JUNTOS POR NUESTRO BIENESTAR'.**

- PUNTO Y HORA DE ENCUENTRO:  
PUERTA DE ORO | 5:00 A.M.
- PUNTOS HABILITADOS DE PARQUEADEROS GRATIS PARA PARTICIPANTES:
  - PUERTA DE ORO (LIMITADOS), DE 4:15 A 5:15 A.M.
  - CALLE 78, MALECÓN ESQUINA, DESDE LAS 4:15 A.M.
- CONTAREMOS CON LAS SIGUIENTES ZONAS:
  - HIDRATACIÓN.
  - SALUDABLE.
  - ESTIRAMIENTO.

EL CORREDOR DEBERÁ PORTAR EL NÚMERO EN EL PECHO, DE MANERA VISIBLE.

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA | SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA | **MÁScerca DE TI**





**Semana de la Integridad:** De acuerdo con el Código de Integridad, (Decreto 0293 de 2018), centrado en los valores, principios, deberes y prohibiciones, el grupo de gestores de integridad desarrolló actividades lúdicas para los colaboradores de la Alcaldía de Barranquilla. Así mismo se realizó una capacitación para los gestores de integridad junto con la Gerencia de Control Interno.



**Día de la familia.** Para conmemorar el día de la familia, los funcionarios de la Alcaldía de Barranquilla se reunieron junto con sus familias en la sede el Descanso de Cajacopi. Este día estuvo cargado de actividades recreativas para adultos y niños como escaladores, inflables, zona motora para bebés, stands tipo feria con crispetas, raspao, mango y puntos de hidratación, foto cabina, actividades en la playa, zona de desafíos, concurso de baile, rumba terapia, tómbola digital, entre otros. De esta manera, la Secretaría de Gestión Humana buscó promover la conexión familiar y fortalecer lazos de amistad y unión. La jornada se llevó a cabo el día 29 de septiembre de 8:00 a.m. a 4:00 pm. y contó con la presencia de aproximadamente 2.000 personas.





**Convenios universitarios.** A continuación, se presenta la relación de universidades con las que se tiene convenio actualmente:

UNIVERSIDAD	No. CONVENIO	OBJETIVO
CORPORACION AMERICANA	CD-02-2021	DESCUENTOS
UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE	CD-02-2020-2179	PRÁCTICAS
UNIVERSIDAD DEL ATLANTICO	EN PROCESO	PRÁCTICAS
UNIVERSIDAD DEL NORTE	CD-02-2023-3065	PRÁCTICAS
UNIVERSIDAD DEL NORTE	CD-02-2023-3066	DESCUENTOS
UNIVERSIDAD LIBRE		JUDICATURA
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	CD-02-2020-1739	PRÁCTICAS
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	EN PROCESO	PRÁCTICAS
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	CD-02-2020-1746	DESCUENTOS
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CUL	CD-02-2023-6073	DESCUENTOS
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CUL	CD-02-2023-6072	PRÁCTICAS
UNIVERSIDAD JAVERIANA	CD-02-2021-3622	DESCUENTOS

## 5. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

La Alcaldía Distrital de Barranquilla, en cumplimiento a lo establecido en la ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, ha estructurado desarrollado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cuyo propósito principal es la acción conjunta entre la institución, servidores públicos y la Administradora de Riesgos Laborales, a través del mejoramiento continuo de las condiciones laborales, de los riesgos y peligros en el lugar de trabajo.

Para su efecto, la ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA, aborda la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, a través del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. A continuación, se presentan las actividades que se encuentran enmarcadas dentro del plan de vigilancia epidemiológica, un componente esencial del plan de bienestar:

## Socialización de material de prevención en SST en el boletín y redes institucionales internas.



## Actividad lúdica de prevención “No caigas en el Peligro”.



## Sensibilización en prevención de accidentes de trabajo por causa de caídas: Desarrollada en las siguientes dependencias: Inspecciones y comisarias, Secretaría de Educación y Gerencia de Gestión de Ingresos



- Apoyo en jornada de pausas activas en la oficina de Inspecciones y comisarias, Secretaría de Educación y Gerencia de Gestión de Ingresos
- Organización de reunión preparativa para la participación de la Alcaldía en el Simulacro Nacional de respuesta a Emergencias
- Organización y acompañamiento a jornada de capacitación teórica al equipo brigadistas
- Organización y acompañamiento a jornada practica al equipo de brigadistas en aras del próximo Simulacro de Respuesta a Emergencias
- Organización y acompañamiento a la actualización de los planos de la edificación del edificio central de la Alcaldía en aras del simulacro de evacuación próximo a efectuarse



**Accidentalidad funcionarios de planta de la Alcaldía de Barranquilla.** A la fecha se han reportado 29 accidentes del personal de planta, distribuidos de la siguiente manera:

Mes de accidente de trabajo	Total
Enero	6
Febrero	4
Marzo	6
Abril	1
Mayo	1
Junio	3
Julio	2
Agosto	5
Septiembre	1
<b>Total general</b>	<b>29</b>



Tipo de Lesión	Total
Conmoción o trauma interno	1
Fractura	1
Golpe o contusión o aplastamiento	11
Herida	5
Quemadura	1
Torcedura, esguince, desgarro muscular, hernia	4
Trauma superficial (incluye rasguño, punción o pinchazo y lesión en ojo por cuerpo extraño)	4
Envenenamiento o intoxicación aguda o alergia	2
<b>Total general</b>	<b>29</b>

**Accidentalidad contratistas Alcaldía Distrital de Barranquilla.**

Se han realizado a la fecha el reporte de 11 accidentes de trabajo de contratistas de la Alcaldía de Barranquilla, distribuidos así:

Mes de accidente de trabajo	Total
Marzo	1
Mayo	1
Junio	2
Julio	2
Agosto	2
Septiembre	3
<b>Total general</b>	<b>11</b>



Tipo de Lesión	Total
Golpe o contusión o aplastamiento	5
Herida	2
Torcedura, esguince, desgarró muscular, hernia	1
Trauma superficial (incluye rasguño, punción o pinchazo y lesión en ojo por cuerpo extraño)	2
Otros	1

**Socialización de postales y artículos sobre prevención de la enfermedad y promoción de la salud.** Publicación realizada en los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio de mensajes preventivos sobre diferentes temáticas que influyen en la vida del trabajador (Cáncer, citologías, examen de próstata, Tabaco, cuidado de los ojos, hipertensión arterial y alcohol).



**Programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad (bienestar y salud). Capacitación e intervención.** Durante el periodo comprendido entre enero y agosto del 2023, se realizaron actividades de Capacitación y socialización a 21 dependencias de la entidad. Se desarrollaron diferentes temáticas como: Importancia de realizarse la citología, cáncer de cuello uterino, cáncer de próstata, día mundial sin tabaco; consejos para el cuidado de los ojos, alcohol y salud, relacionadas con la promoción de la



salud y prevención de la enfermedad, alcanzando una cobertura asistencial 395 colaboradores, sin tener en cuenta las evidencias cualitativas como las fotográficas.

Mes	Temática	Dependencia
Marzo	Importancia de realizarse la citología.	Secretaria Distrital De recreación y Deporte.
	Día mundial de la prevención de cáncer de cuello uterino.	Secretaria General Del Distrito, secretaria De Control Urbano Y Espacio Público, secretaria De Desarrollo Económico, Oficina de Gestión De Riesgo, Oficina de Control Interno Disciplinario, Gerencia de las TIC – Tecnología de la información y comunicaciones, Secretaria Distrital De Gobierno, Secretaria de salud, Secretaria De Gestión Social, Secretaria Distrital De Comunicaciones, secretaria Jurídica Distrital, Secretaria De Control Urbano Y Espacio Público, Secretaria Distrital De Obras Públicas, ADI, Gerencia de control interno de gestión, Secretaria Distrital De Gestión Humana.
Abril	Prevención del cáncer de próstata.	La secretaria Distrital De Gestión Humana, Secretaria Distrital De Obras Públicas, Gerencia De control Interno De Gestión, Agencia Distrital de Infraestructura (ADI), Secretaría Distrital De Comunicaciones, Secretaria Jurídica, Secretaria De Control Urbano y Espacio Público, Secretaria General Del Distrito, Secretaria De Gestión social, Secretaria Distrital de Desarrollo Económico, Oficina De control Interno Disciplinario, Oficina De Gestión De Riesgo, Oficina para la seguridad y convivencia ciudadana, Gerencia de las TIC- tecnología de la información y comunicación.
Junio	Concejos para el cuidado de tus ojos.	Cuerpo de bombero- Sede la 17 – 11 de noviembre – el edén – Jorge solano y ciudadela
Julio	Alcohol y salud.	Secretaria de tránsito y seguridad vial – Riomar
	Alcohol y salud.	Secretaria de tránsito y seguridad vial – Prado
	Alcohol y salud.	Secretaria de tránsito y seguridad vial – Kra 54
	Alcohol y salud.	Secretaria de tránsito y seguridad vial – Los ángeles
	Alcohol y salud.	Secretaria de tránsito y seguridad vial – Calle 30
	Alcohol y salud.	Secretaria de tránsito y seguridad vial – americano
	Alcohol y salud.	Secretaria de comunicaciones
	Alcohol y salud.	Secretaria de control urbano -piso 8
	Alcohol y salud.	Secretaria Jurídica Distrital
	Alcohol y salud.	Gerencia de las TIC
	Alcohol y salud.	Oficina de control disciplinario
	Alcohol y salud.	ADI
	Alcohol y salud.	Secretaria de gestión Humana
Alcohol y salud.	Oficina de gestión del Riesgo – piso 4	
Alcohol y salud.	Secretaria de gestión social	
Alcohol y salud.	Secretaria de control urbano -piso 4	



**Valoración médica integral a funcionarios de secretarías con más nivel de ausentismo laboral.** Esta actividad se realiza cuando en los reportes de análisis de ausentismo nos encontramos con una alta prevalencia de ausencia en una dependencia específica, con el objetivo de conocer el estado de salud de los colaboradores, brindar recomendaciones médicas, diagnóstico y tratamiento si el caso lo requiere. Durante lo que va corrido del año la secretaria intervenida es la secretaria De Tránsito Y Seguridad Vial en las sedes Riomar y calle 30.



**Jornadas de salud, dirigidas a los funcionarios y contratistas.** Esta actividad se realiza en conjunto con empresas prestadoras de servicio de salud, haciendo una jornada de salud donde se toma presión arterial, pulso, saturación de oxígenos y glucometrías, para los funcionarios y contratistas de la entidad, jornada de que dura 8 horas y donde se logra emitir recomendaciones sobre el estado de salud de los funcionarios. alcanzando una cobertura asistencial 50 colaboradores.



**Socialización de postales y artículos sobre prevención del riesgo psicosocial.** Publicación realizada en los meses de enero, marzo, mayo, julio y septiembre de mensajes preventivos de salud mental por medio de las redes Institucionales.





**Postales día mundial prevención del suicidio:**



**Programa de Vigilancia Epidemiológica de los factores de riesgo psicosociales de la entidad (capacitación e intervención).** Durante el periodo comprendido entre enero y septiembre del 2023, se realizaron intervenciones de Capacitación y socialización a 21 dependencias de la entidad. Se desarrollaron diferentes temáticas como: resolución de conflicto, relaciones interpersonales, autoestima laboral, y ¡¡¡Date un momento para...!!! prevención en Salud Mental, cuídate del estrés, efectos del alcohol en la salud mental y trabajo en equipo; relacionadas con la prevención del riesgo psicosocial, alcanzando una cobertura de 1110 colaboradores.

<u>Mes</u>	<u>Temática</u>	<u>Dependencia</u>
<b>Febrero</b>	Resolución de conflicto	Secretaria de desarrollo económico- sede San José
<b>Marzo</b>	Autoestima Laboral	Gerencia de la TIC
	Relaciones Interpersonales	Secretaria de Cultura
	Autoestima Laboral	Secretaria Jurídica Distrital
	Autoestima Laboral	Oficina de control Disciplinario
	Resolución de Conflictos	Secretaria de control urbano y espacio publico
	Resolución de Conflictos	Secretaria de recreación y Deporte
<b>Abril</b>	Resolución de conflictos	Secretaria de Planeación
	Resolución de conflictos	Secretaria de Gestión Social
<b>Mayo</b>	Resolución de conflictos	Oficina para la seguridad social y convivencia ciudadana
	Autoestima Laboral	Oficina de Sisbén – Edificio Central
	Resolución de conflictos	Oficina de Participación ciudadana
	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Cuerpo de bombero- Sede la 17 – 11 de noviembre – el edén – Jorge solano y ciudadela
	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de hacienda – tesorería, contabilidad y archivo
	Resolución de conflictos	Oficina de salud Publica
	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de Gestión Humana
	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de salud





<b>Junio</b>	Resolución de Conflictos	Secretaria de desarrollo económicos- puerta de oro
	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Alcaldía Norte centro Histórico
	Resolución de Conflictos	Secretaria de desarrollo económicos- Edificio central
<b>Julio</b>	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de tránsito y seguridad vial – Riomar
	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de tránsito y seguridad vial – Prado
	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de tránsito y seguridad vial – Kra 54
	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de tránsito y seguridad vial – Los ángeles
	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de tránsito y seguridad vial – Calle 30
	¡¡¡Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de tránsito y seguridad vial – americano
	Efectos del alcohol en la salud mental	Secretaria de comunicaciones
	Efectos del alcohol en la salud mental	Secretaria de control urbano -piso 8
	Efectos del alcohol en la salud mental	Secretaria Jurídica Distrital
	Efectos del alcohol en la salud mental	Gerencia de las TIC
	Efectos del alcohol en la salud mental	Oficina de control disciplinario
	Efectos del alcohol en la salud mental	ADI
	Efectos del alcohol en la salud mental	Secretaria de gestión Humana
	Efectos del alcohol en la salud mental	Oficina de gestión del Riesgo – piso 4
Efectos del alcohol en la salud mental	Secretaria de gestión social	
Efectos del alcohol en la salud mental	Secretaria de control urbano -piso 4	
<b>Agosto</b>	Resolución de conflictos	Oficina de estadística u defunciones, Inspección 11 y 12
	Trabajo en equipo	Secretaria de hacienda -archivo, tesorería, contabilidad y presupuesto
	Trabajo en equipo	Secretaria de planeación
	Trabajo en equipo	Crue
	Autoestima laboral	Gestión Documental
	Trabajo en equipo	Secretaria control urbano y espacio público piso 8
	Trabajo en equipo	Secretaria de gestión social
	Trabajo en equipo	Oficina de control disciplinario
	Trabajo en equipo	Secretaria de salud Piso 5
	Trabajo en equipo	Oficina de gestión del riesgo
<b>Septiembre</b>	Cuídate del estrés	Secretaria Distrital de Educación
	Cuídate del estrés	Secretaria de Gobierno – CC Los ángeles
	Cuídate del estrés	Oficina para la seguridad y convivencia ciudadana
	Cuídate del estrés	Alcaldía Metropolitana





SC-CER103099



SA-CER756031



**Seguimiento psicosocial a casos identificados, por medio de llamada telefónica.** Esta actividad se realiza cada mes y medio con el objetivo de orientar, guiar e indagar cómo se siente el funcionario en su salud mental y su área emocional, de igual manera cómo evoluciona en su proceso y cómo está cumpliendo con sus tratamientos o citas pertinentes en su eps; esta información es registrada en la Matriz de Seguimiento de casos.

Durante el periodo de enero a septiembre se ha atendido en promedio 25 casos por mes, y de acuerdo con requerimientos del líder del proceso se genera certificado de seguimiento por cada caso.

Mes	Número de funcionarios
Enero	34
Marzo	14
Mayo	16
Julio	17
Septiembre	17

**Socialización de postales y artículos sobre estilos de vida saludable.** Publicación realizada en los meses de marzo, abril, julio y agosto de mensajes promoviendo estilos de vida saludable y buena nutrición a través de los canales digitales de la entidad.



**Intervención para la prevención del riesgo cardiovascular y nutricional en los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.** Durante los meses de enero a agosto de 2023 se programaron 8 capacitaciones que se llevaron a cabo en su totalidad, distribuidas de la siguiente manera

	<b>Actividad</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Cobertura de funcionarios</b>
<b>marzo</b>	Buenos hábitos alimentarios	Sec. de recreación y deportes	31
		Sec. de Comunicaciones	8
		Sec. Privada y de Protocolo	8
	Estilos de vida saludable	Sec. de Educación	35
<b>abril</b>	ABC vitaminas y minerales	Sec. de Gobierno	10
		Of. De La Mujer	4
		Sec. de Gestión Humana	19
<b>mayo</b>	Valoración nutricional	Secretaría de Tránsito	42
<b>junio</b>	Lonchera saludable	Sec. Cultura y Patrimonio	14
<b>julio</b>	Lonchera saludable	Sec. Obras Públicas	19
		Of. Participación Ciudadana	13
		Of. Seguridad y Convivencia Ciudadana	15
<b>agosto</b>	Lonchera saludable	Sec. de Gestión Humana	21
		Of. Control Interno Disciplinario	9
		Of. Gestion del Riesgo	28
	Buenos hábitos alimentarios	Sec. Hacienda - Archivo	12
<b>septiembre</b>	Buenos hábitos alimentarios	Oficina de Estadística de Defunciones	5



A través de juegos y dinámicas se abordan a los funcionarios de las diferentes dependencias del edificio central para promover e incentivar buenos hábitos alimentarios y

educación nutricional acerca de la cantidad de sal que se debe consumir al día como forma de prevención para llevar una tensión arterial dentro de los estándares normales.

**Valoración nutricional.** En el mes de mayo se realizó valoración nutricional a los funcionarios de las distintas sedes de la Secretaría de Tránsito y Seguridad Vial donde asistieron 42 colaboradores. En el mes de septiembre se realizó valoración nutricional a los funcionarios de las alcaldías locales de Riomar, Sur occidente y Norte Centro Histórico, donde participaron 25 colaboradores de las siguientes alcaldías:

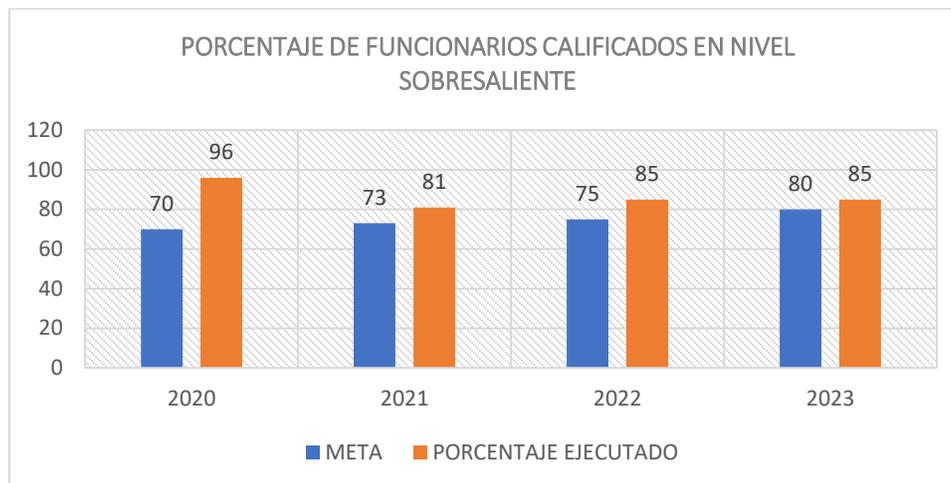


**Programa de riesgo biomecánico.** Se brinda apoyo a este programa haciendo entrega de sillas ergonómicas dando cumplimiento a las recomendaciones del programa de riesgo biomecánico en diferentes dependencias de la Alcaldía de Barranquilla: Inspecciones y comisarías, Sec. de Gestión Humana, Sec. Hacienda, Sec. Gobierno, Sec. Control Urbano, Sec. Obras Públicas, Sec. planeación, Sec. Salud, Sec. Tránsito, Sec. Jurídica, Sec. Privada, para un total de 62 entregas.



## 6. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Durante las vigencias 2020, 2021 y 2022, se cumplieron con las metas establecidas en el plan de desarrollo distrital en lo relacionado con los porcentajes fijados de funcionarios calificados en nivel sobresaliente.



Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en la gráfica anterior, para la vigencia 2020 se tenía establecida una meta del 70% de funcionarios calificados en nivel sobresaliente, logrando para esta vigencia un 96% de cumplimiento. Para la vigencia 2021, se fijó un 73%, logrando un 81%, y para la vigencia 2022, el 75% alcanzado el 85% de cumplimiento de la meta. Para la vigencia 2023, con base al primer corte de evaluaciones vamos en un 85% de cumplimiento.

## 7. IMPLEMENTACIÓN POLITICA TELETRABAJO

El Concejo Distrital de Barranquilla, expidió el Acuerdo No.0007 de 2020 mediante el cual se dictan lineamientos para la promoción del teletrabajo en el Distrito de Barranquilla, en su artículo octavo prevé el programa “Tu y Yo Somos Teletrabajo”: La entidad territorial deberá garantizar el uso del teletrabajo al interior de la entidad pública, tanto para funcionarios como para contratistas, logrando a través de la constitución de dicho programa generar los lineamientos para que la administración distrital no detenga la prestación del servicio y pueda dar respuesta a las necesidades sociales de forma oportuna.

La Secretaría Distrital de Gestión Humana y la Gerencia de Control Interno de Gestión, han adelantado gestiones para la implementación del piloto de teletrabajo, es así como a través del Resolución 008 de 2020 se creó un equipo de trabajo interdisciplinario para la elaboración del proyecto piloto de teletrabajo, el cual entregó el documento identificado como Plan piloto para la implantación del teletrabajo en el Distrito de Barranquilla, allí quedaron definidas las bases y componentes para llevar a la práctica el ejercicio piloto del teletrabajo, de igual manera entregó una guía técnica que acompañará el desarrollo de la fase de implementación desde el pilotaje.

Mediante Decreto No. 131 del 23 de junio de 2023 “POR MEDIO DEL CUAL SE IMPLEMENTA EL TELETRABAJO PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA”, quedó formalizada la modalidad de teletrabajo en la Entidad, sigue la adopción de política y condiciones para que se ponga en marcha entre los funcionarios. Este se encuentra en la gaceta 1003 en la página web de la entidad.



## 8. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Atendiendo al cumplimiento de las acciones dentro del Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética, de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, liderada por la Secretaría Distrital de Gestión Humana, se presenta este Programa de Actividades de Integridad sobre los ejes temáticos que corresponden a la implementación de las diferentes actividades que se desarrollan dentro de nuestro Código de Integridad, (Decreto Distrital 0184 de 2019); centradas en los Principios, Valores, Super deberes y Prohibiciones, a desarrollar en esta anualidad del 2023, con el fundamental apoyo de la Oficina de Control Interno de Gestión.

**PRINCIPIOS**  
COMO DEBEMOS SER

1. En la Alcaldía Distrital de Barranquilla, el interés general prevalecerá sobre el interés particular.
2. En la Alcaldía Distrital de Barranquilla se garantizan los principios consagrados en la Constitución Nacional: CAPÍTULO 5. DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA: ARTICULO 209.
3. El servidor público de la Alcaldía Distrital de Barranquilla siempre ofrecerá una cara amable y cortés a todo ciudadano que requiera de sus servicios.

**VALORES**  
PARA SER CADA VEZ MEJORES

1. Respeto.
2. Responsabilidad y Diligencia.
3. Honestidad.
4. Trabajo En Equipo.
5. Transparencia y Justicia.
6. Servicio y Compromiso.
7. Amabilidad.

**Código de INTEGRIDAD**  
#ComoSeDebe  
DECRETO 0293 DE 2018

Fuente: Página web Alcaldía Distrital de Barranquilla

**PROHIBICIONES**  
PARA APUNTARLE A LA TRANSPARENCIA, LA LEGALIDAD E INTEGRIDAD

1. Consumir o distribuir sustancias psicoactivas (fármacos o alcohol).
2. Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas controladas.
3. Portar o conservar armas de cualquier tipo en las instalaciones de la Alcaldía Distrital de Barranquilla. (Salvo personal autorizado).
4. Presentar conductas indebidas, en reuniones sociales y espacios públicos que comprometan la imagen de la Alcaldía.
5. Hacer propuestas de tipo sexual o actos que atenten contra la moral y los buenos costumbres, que perjudiquen las actividades o la imagen de la Alcaldía.
6. Realizar juegos o bromas de mal gusto.
7. Hacer uso indebido de los elementos de trabajo y de las instalaciones de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.
8. Dedicar tiempo laboral a asuntos diferentes al ejercicio de sus funciones.
9. Asistir a la Alcaldía de Barranquilla con vestimenta inapropiada.
10. Ofender y hacer motivo de burlas y malos tratos las diferencias del otro.
11. Crear, fomentar, difundir y prestarse para la cultura del rumor y del chisme.
12. Irrespetar toda condición de discapacidad.

**SUPERDEBERES**  
PARA APUNTARLE A LA EXCELENCIA

1. Es deber del servidor público, tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
2. Es deber del servidor público, custodiar y cuidar la documentación e información a la cual tenga acceso.
3. Es deber del servidor público, desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellos tenga derecho.
4. Es deber del servidor público, ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común.
5. Es deber del servidor público, resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
6. Es deber del servidor público, responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración.
7. Es deber del servidor público, recibir, tramitar y resolver los quejas y denuncias que presenten los ciudadanos.
8. Es deber del servidor público, capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
9. Es deber del servidor público, cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, las leyes, los decretos, las ordenanzas y los acuerdos.
10. Es deber del servidor público, cumplir y hacer que se cumplan los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones.

**Código de INTEGRIDAD**  
#ComoSeDebe

Fuente: Página web Alcaldía Distrital de Barranquilla



Para dinamizar los contenidos, en cada mes se apuntaron al desarrollo de un valor, un principio, prohibiciones o super deberes, publicados a través de nuestras redes y boletín interno, en donde se articulan los contenidos transversalizando el compromiso no sólo sobre el Código de Integridad sino también sobre la dinámica de Conflicto de Interés, cuyas acciones van de la mano con el enfoque de nuestra Gestión Ética.

Con base en estas actividades denominadas “Pausas Éticas” se buscó que, tanto en la actividades mensuales, como en la Semana de Integridad, se pudieran desarrollar estas acciones, definidas en la Caja de Herramientas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el gran compromiso de que pudieran participar todos los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, y de esta forma, mostrar ante la sociedad que seguimos siendo una de las mejores alcaldía de Colombia, porque interiorizamos como tales, la esencia de Servir.

Inicialmente se involucraron 72 Gestores de Integridad, quienes, por razones laborales misionales, algunos de ellos, no podían asistir a los talleres presenciales. Este grupo comprometido en asistencias alcanzó a compenetrar a 64 funcionarios quienes afortunadamente representaron y representan a 49 dependencias de nuestra Alcaldía, dos de ellas como la Agencia Distrital de Infraestructura y Barranquilla Verde, de orden descentralizadas.

Como la razón esencial de este programa de Integridad, es llevar las directrices del Plan Anticorrupción en el quehacer diario de los más de 2.080 funcionarios y un importante número contratistas, la mejor forma de interiorizar los contenidos básicos de nuestro Código de Integridad, es a través de una metodología lúdica, creativa, llevando el aprendizaje significativo y vivencial de los conocimientos de la Integridad con sus Valores, Principios, Deberes, Super deberes y Prohibiciones a cada funcionario y servidor distrital.

Mediante Decreto Distrital 0184 de 2019 se declaró la última semana del mes de septiembre como SEMANA DE LA INTEGRIDAD, en la cual se realizan actividades que exaltarán y reforzarán los principios y valores contemplados en nuestro Código de Integridad, las cuales se han diseñado para este año, así:





En el marco de la Semana de la Integridad, se realizaron las siguientes actividades programadas para los funcionarios:

	ACTIVIDADES	FECHA	OBSERVACIONES
1	<p>LANZAMIENTO SEMANA DE LA INTEGRIDAD.</p> <p>REPARTO DE PLEGABLES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD</p> <p>ACTIVIDAD ÉTICA:</p> <p>JUEGO CONCÉNTRERE PRESENCIAL</p>	<p>LUNES SEPTIEMBRE 25 HORA: 9:00 a.m.</p>	<p>(ANIMACIÓN, SONIDO, MICROFONOS, BOLIS ETICOS).</p> <p>LUGAR: PRIMER PISO EDIFICIO</p> <p>LOS GESTORES DE INTEGRIDAD DE CADA DEPENDENCIA</p> <p>VALORES: AMABILIDAD Y EL RESPETO</p>
PAUSA ETICA: CONCÉNTRERE VIRTUAL (RESPONSABLES: LOS GESTORES DE INTEGRIDAD DE CADA DEPENDENCIA)			
2	<p>ACTIVIDAD ÉTICA 2:</p> <p>TOMATE LOS VALORES</p> <p>LUGAR: EDIFICIO CENTRAL</p>	<p>MARTES SEPTIEMBRE 26 HORA: 8:30 a 10:00 a.m</p>	<p>EN TODA LAS DEPENDENCIAS</p> <p>- SEDES DESCENTRALIZADAS.</p> <p>VALOR: RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA.</p> <p>VALORES: RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA</p>
PAUSA LUDICA: TOMATE LOS VALORES (RESPONSABLES: LOS GESTORES DE INTEGRIDAD DE CADA DEPENDENCIA)			
3	<p>DOMINÖ ETICO</p> <p>ACTIVIDAD ÉTICA 3:</p> <p>ACTIVIDAD DOMINO LOS VALORES.LUGAR: PRIMER PISO EDIFICIO CENTRAL</p>	<p>MIÉRCOLES SEPTIEMBRE 27 HORA: 8:30 a 10:00 a.m</p>	<p>DOMINO LOS VALORES</p> <p>VALORES: HONESTIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO</p>
PAUSA LUDICA: DOMINO EL DOMINÓ DE VALORES (RESPONSABLES: LOS GESTORES DE INTEGRIDAD DE CADA DEPENDENCIA)			
4	<p>CHARLA PRESENCIAL # 1 (MAÑANA) 90 PARTICIPANTES</p> <p>CHARLA PRESENCIAL # 2 (TARDE) 90 PARTICIPANTES</p>	<p>JUEVES SEPTIEMBRE 28</p> <p>HORA: 8:30 a 10:00 a.m</p> <p>HORA 2:00 a 4:00 p.m.</p>	<p>CONFERENCISTA INVITADO: DR. JAIME ORTEGA MAZORRA</p> <p>REFRIGERIO PARTICIPANTES</p> <p>VALORES: TRANSPARENCIA Y JUSTICIA</p> <p>LUGAR: UNIVERSIDADSIMÓN BOLÍVAR</p>
PAUSA ETICA: JUEGO VIRTUAL (RESPONSABLES: LOS GESTORES DE INTEGRIDAD DE CADA DEPENDENCIA)			
5	<p>CLAUSURA</p> <p>SEMANA DE INTEGRIDAD RECONOCIMIENTO A LOS PROMOTORES ETICOS</p>	<p>VIERNES SEPTIEMBRE 29</p> <p>HORA: 9:00 a.m.</p>	<p>(PREMIOS, DIPLOMAS Y SOUVENIRES)</p> <p>VALORES: SERVICIO Y COMPROMISO</p> <p>LUGAR: CENTRO VACACIONAL EL DESCANSO CAJACOPI</p>



## 9. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

La Gestión del Conocimiento ha sido reconocida desde el Gobierno Nacional como una de las estrategias clave para el desarrollo no solo de las políticas y planes, sino también, como un medio para mejorar la operación de los procesos y la conformidad de los productos y servicios de las entidades públicas, es decir para apoyar la construcción de valor público.

En la Alcaldía de Barranquilla, la gestión del conocimiento y la innovación tiene como propósito facilitar el aprendizaje y la adaptación ante cambios que se presentan en el entorno. A través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, se generan servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, se propicia su transformación.

En este orden de ideas la Alcaldía Distrital de Barranquilla propone su implementación a partir del diseño de un modelo propio de Gestión del Conocimiento e Innovación. El modelo considera los parámetros expuestos por el Departamento de la Función Pública en Colombia y, además, incorpora las realidades de la Alcaldía como entidad de gobierno, considerando las distintas alternativas para iniciar la incorporación de la Política. El objetivo principal es la de innovar a partir del conocimiento y desarrollar una cultura organizacional movida por la capacidad de gestión de aprendizaje y conocimiento compartido.

La gestión del conocimiento (GC) requiere trabajar con herramientas que apoyen su implementación y desarrollo. Para el modelo de GC de la Alcaldía Distrital de Barraquilla se definieron como herramientas básicas las siguientes:

Herramienta identificada	Descripción breve de la herramienta	Dimensión del modelo que se afecta
Mapas de Conocimiento	Indica cual es el conocimiento actual que posee la organización, y de éste cual se considera crítico.	Aseguramiento
Comunidades de practica	Identifica que personas tienen interés por problemáticas específicas y que están dispuestas a estudiarlas y encontrar ideas creativas e innovadoras para su solución. Son grupos informales, incentivados por la organización.	Transferencia y Aplicación
Lecciones Aprendidas	Las organizaciones en su vida cotidiana viven momentos de éxito y momentos de fracaso. Las lecciones aprendidas son el resultado de una cultura organizacional dispuesta a aprender de sus propias experiencias a partir de un ejercicio de pensamiento crítico, reflexivo sobre los resultados obtenidos.	Creación, Transferencia y aplicación
Directorio de Expertos	Toda organización tiene expertos y especialistas en muchas de sus áreas de trabajo, también los hay fuera de la organización. El directorio permite tener una ficha técnica de cada experto, ubicándolo para poder ser consultado en momentos determinados.	Aseguramiento y transferencia
Páginas Amarillas	Es un directorio que registra los datos básicos de contacto de las personas y sus conocimientos, intereses profesionales y sus buenas prácticas en el campo del conocimiento específico.	Aseguramiento

Espacios Físicos Comunes (BA)	Hace referencia a la identificación de aquellos espacios físicos que la organización destina para que las personas tengan momentos de encuentro, puede ser alrededor de un café.	Transferencia
Bancos de Conocimiento	Son repositorios de conocimientos almacenados, capturados a través de diversas herramientas y técnicas, y compartidos en sitios web. Son también un espacio de socialización del conocimiento desarrollado por la organización.	Aseguramiento /transferencia
Aprendizaje y Captura de ideas	La clave es captar más colectiva y sistemáticamente el aprendizaje y las ideas de las personas. Permite mejorar competencias y generar ideas para innovar.	Transferencia /Aseguramiento y Conservación
Bibliotecas de documentos	Son repositorios desde donde toda persona de la organización tiene acceso a documentación pertinente para reconocer antecedentes de un problema, soluciones, errores y éxitos.	Aseguramiento / Conservación
Plataforma E-Learning	Basada en Tecnologías de internet, permite que las organizaciones diseñen sus propias herramientas de aprendizaje mediado por virtualidad y/o distancia	Transferencia /Aprendizaje
Vigilancia Tecnológica	Herramienta que permite a las organizaciones vigilar como avanza el estado del arte del conocimiento crítico que usa para sus funciones.	Transferencia y Aplicación
Wiki	Herramientas desarrolladas desde plataformas E-Learning para incentivar la generación de comunidades de practica y grupos de investigación	Creación / Transferencia / Aplicación

Fuente: Elaboración propia

Considerando la complejidad que emerge en la implementación de estrategias de Gestión del Conocimiento, se definió su implementación por etapas de tal forma que se pueda asegurar que todas las dependencias de la Alcaldía Distrital queden alineadas y coordinadas con la estrategia de GC.

En este orden de ideas, las etapas establecidas son las siguientes:

1. Desarrollo de una cultura de aprendizaje organizacional.
2. Desarrollo de capacidades de aseguramiento del conocimiento.
3. Desarrollo de la capacidad de difusión y socialización del conocimiento.
4. Desarrollo de capacidades de aplicación de conocimiento para la innovación.
5. Desarrollo de capacidades de generación o creación de nuevo conocimiento.

En atención a ello, en esta vigencia 2020 se dispuso iniciar la implementación con dos pilotos específicos: el primero de ellos tiene que ver con la consolidación de las comunidades de práctica, las cuales pueden ser desarrolladas con éxito a partir de los funcionarios que desarrollen perfil de investigación y que pueden estar participando del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. En segundo lugar, consolidación de una cultura organizacional que aprenda a compartir las lecciones aprendidas y desde allí potencializar el aprendizaje organizacional.

El desarrollo de la implementación contempló las siguientes actividades y entregables:

ENTREGABLE	OBJETIVO	OBSERVACIONES
Diseño de los instrumentos para levantar información sobre lecciones aprendidas.	Compendiar las lecciones aprendidas para su difusión en la organización.	Instrumento y organización de lecciones aprendidas para su difusión en la organización
Capacitación de veinte (20) horas al grupo de agentes de cambio de la Alcaldía Distrital de Barranquilla (50 funcionarios en total).	Preparar a gestores del cambio en el proceso de levantamiento de lecciones aprendidas.	Personal capacitado – asistencia a la capacitación.
Edición de las lecciones aprendidas y disposición en un repositorio en la página web de la entidad territorial.	Editar las lecciones aprendidas para su difusión.	Compendio de lecciones aprendidas con el fin de ser publicadas en medios institucionales de difusión electrónica.
Convocar funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, a través del acompañamiento de la Secretaría de Gestión Humana.	Conformar el grupo de funcionarios interesados en constituir las comunidades de práctica.	Constitución de las comunidades de práctica (dos, como mínimo).
Capacitación a los funcionarios que integren las comunidades de práctica.	Preparar en competencias para desarrollo de métodos de investigación a los funcionarios que integren las comunidades de practica	Personal capacitado y listas de asistencia a la capacitación.
Registro ante el Ministerio de Ciencia y Tecnología.	Preparar a cada funcionario miembro de la comunidad de practica en la elaboración del CvLac y el GrupLac ante MinCiencias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· CvLac de los miembros de la comunidad.</li> <li>· GrupLac de la Comunidad registrado ante MinCiencias.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## 10. ORGANIZACIONES SINDICALES.

A corte de septiembre de 2023, las organizaciones sindicales se encuentran conformadas así:

NÚMERO DE ORGANIZACIONES SINDICALES	NÚMERO DE AFILIADOS
57	880

**Permisos sindicales.** Los permisos sindicales se reconocen por medio del acuerdo colectivo suscrito entre la alcaldía distrital de barranquilla y las organizaciones sindicales en la vigencia 2021-2023. Durante lo transcurrido de la vigencia 2023, se ha otorgado 58 permisos sindicales.

**Afiliación y desafiliación sindical.** Durante lo que va de la vigencia 2023, se han *afiliado 38 funcionarios* a organizaciones sindicales, así mismo, se han recibido *49 notificaciones de desafiliación* a estos mismos.

La Secretaría Distrital de Gestión Humana, se encuentra en el proceso de depuración de las organizaciones sindicales, por ello se ha solicitado al Ministerio del Trabajo, certificación de la conformación de la junta directiva y la constancia de depósito de los sindicatos.

## 11. RECONOCIMIENTO DE AUXILIOS A FUNCIONARIOS.

**Apoyo por reconocimiento de pensión de vejez o invalidez.** El Artículo 12 del acuerdo colectivo suscrito entre la Alcaldía Distrital de Barranquilla y las organizaciones Sindicales señala lo siguientes *“La Alcaldía Distrital de Barranquilla, reconocerá por una sola vez, un apoyo por valor por un (1) salario devengado, al funcionario que solicite de manera voluntaria dentro de los términos de ley y edad y tiempo de servicio el reconocimiento y*

*pago de la pensión de vejez, de invalidez o de alto riesgo.*

A corte de 31 de agosto de 2023 se han reconocido a dos (2) funcionarios, apoyos económicos por reconocimiento de pensión de vejez, por valor de \$4.852.517.

**Auxilios funerarios.** El auxilio funerario para los funcionarios se reconoce por medio del acuerdo colectivo suscrito para las vigencias 2021-2023.

La Alcaldía de Barranquilla les reconocerá un apoyo para los gastos fúnebres para los familiares de primer grado de consanguinidad, se le otorgará por valor de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El auxilio funerario para pensionados es la prestación que se reconoce a los beneficiarios cuando fallece el pensionado, su marco normativo se encuentra contenido en los artículos del 51 y 86 de la ley 100 de 1993.

En el presente cuadro se detallan los auxilios funerarios para pensionado de la alcaldía de barranquilla, reconocidas a corte de 30 de septiembre de 2023:

AUXILIO FUNERARIO	NO. DE TRÁMITES	VALOR
Reconocidos a funcionarios	43	\$ 172.403.712
Reconocidos a Pensionados	24	\$ 120.347.470

**Licencia por luto.** La licencia por luto se reconoce en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, su marco normativo se encuentra en la ley 1635 de 2013.

A corte de 30 de septiembre de 2023, se han otorgado 45 licencias por luto.

## 12. PENSIONES.

**Pensión de sobrevivientes:** Es la prestación que se reconoce a los beneficiarios cuando fallece el pensionado, su marco normativo se encuentra contenido en los artículos del 47 al 49 de la ley 100 de 1993.

La Secretaria Distrital de Gestión Humana, expidió la Circular No. 002 de 2016, a través de la cual se establecen los requisitos que se han de tener en cuenta para el estudio de las solicitudes orientadas al reconocimiento de una sustitución pensional, teniendo en cuenta que la Ley 100 de 1993, sus Decretos reglamentarios y la Jurisprudencia determinan los parámetros que deben valorarse al momento de efectuar el otorgamiento de dicha prestación, teniendo en cuenta la calidad del beneficiario que se presenta a reclamar (conyugue/compañera permanente, hijos, padres o hermanos inválidos).

Dentro del trámite de estas solicitudes, se han emitido por parte de la Secretaría Distrital de Gestión Humana, los actos administrativos que resuelven de fondo las mismas, de acuerdo con el material probatorio aportado y lo cotejado con las hojas de vida de los solicitantes y la visita domiciliaria efectuado por los funcionarios competentes; así mismo, se han resuelto los recursos de reposición que contra dichos actos han sido interpuestos.

A corte de septiembre de 2023, se han efectuado los siguientes trámites correspondiente al reconocimiento de sustituciones:

TRAMITE	NO.	VALOR
SUSTITUCIONES RECONOCIDAS	18	\$ 510.737.057
SUSTITUCIONES NEGADAS	9	\$ -

**Indemnización Sustitutiva.** Corresponde a la devolución de los aportes que fueron realizados durante toda la vida laboral de una persona, la cual se debe hacer cuando definitivamente una persona se encuentre en una situación en la que le sea imposible continuar cotizando y el número de semanas que falten para obtener una pensión de vejez sea considerablemente alto.

El marco normativo se encuentra contenido en el artículo 37 de la Ley 100 de 1993, reglamentado por el Decreto Nacional 1730 de 2001.

En el presente cuadro se detallan las indemnizaciones sustitutivas reconocidas y negadas conforme a la ley 100 de 1993, en el periodo de enero a el mes de agosto de 2023.

TRAMITE	NO.	VALOR
INDEMNIZACIONES RECONOCIDAS	25	\$ 93.247.045
INDEMNIZACIONES NEGADAS	7	\$ -

**Sentencias Judiciales.** La Alcaldía de Barranquilla siempre se ha caracterizado, por ser respetuoso de las decisiones judiciales cualquiera que sea el resultado del fallo, por lo que acata las órdenes judiciales y las cumple en el periodo de enero al mes de agosto de 2023 se han cumplido un total de 7 sentencias judiciales, las cuales sumada arrojan la suma de \$910.768.054.

**Cuotas partes pensionales.** A corte de septiembre de 2023, se ha realizado el cobro de cuotas partes a 29 Entidades, notificando las correspondientes facturas.

Así mismo, se han gestionado las cuotas partes cobradas por las entidades:

TRÁMITE	GESTIÓN
Solicitud de CDP y RP	75
Solicitud de gestión de pago	113
Objeciones a cuentas de cobro	83
Aceptaciones de consultas	52
Otros	12

**Bonos pensionales:** Los Bonos Pensionales son títulos de deuda pública que constituyen recursos destinados a contribuir a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados del Sistema General de Pensiones que está compuesto por los dos regímenes mencionados anteriormente.

Los bonos pensionales, según quien sea el responsable de su expedición, pueden clasificarse en: a) Bonos pensionales expedidos por la Nación; b) Bonos pensionales expedidos por las entidades del sector público que no sean sustituidas por el fondo de pensiones públicas del nivel nacional. c) Bonos pensionales expedidos por empresas privadas, o por cajas pensionales del sector privado que tenían exclusivamente a su cargo el reconocimiento y pago de pensiones.

Teniendo en cuenta que anualmente el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales FONPET, nos asigna un cupo de \$8.500.000.000.00 para la ejecución de los bonos pensionales por parte del Distrito de Barranquilla.

Se procede a marcar la emisión del bono en el sistema interactivo del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

A septiembre de 2023, se han tramitado las emisiones de los bonos pensionales por entidades, así:

MES	COLFONDOS	COLPENSIONES	PORVENIR	PROTECCION	TOTAL
enero	4	6	7	5	22
febrero	4	3	10	3	20
marzo	2	9	5	1	17
abril		1	4	1	6
mayo	2	5			7
junio				1	1
julio	1			1	2
agosto	3	8	13	7	31
Septiembre	1	1	12	4	18
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>23</b>	<b>124</b>

El costo de bonos pensionales emitidos por administradoras de pensiones corresponde a los siguientes valores, los cuales son pagados a través de los recursos del FONPET.

AFP	VALOR
COLFONDOS	\$ 793.445.000,00
COLPENSIONES	\$ 4.175.762.000,00
PORVENIR	\$ 2.429.246.000,00
PROTECCION	\$ 482.987.000,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 7.881.440.000,00</b>

**Cálculos actuariales.** Para normalizar las acreencias por concepto de deuda de aportes pensionales a funcionarios y exfuncionarios de la Entidad, se solicitó la liquidación de los cálculos para gestión de pago:

AFP	NO. DE AFILIADOS	VALOR
COLFONDOS	5	\$ 139.042.750
COLPENSIONES	7	\$ 397.967.156
PORVENIR	1	\$ 2.871.143
Total general	13	\$ 539.881.049

El Distrito ha efectuado pagos por concepto de cálculos actuariales a diversos funcionarios y exfuncionarios para la vigencia 2022 por un monto total de \$ 539.881.049,00. La distribución de estos pagos se ha realizado a través de diferentes fondos de pensiones, siendo COLPENSIONES el más recurrente.

**Aportes adeudados a funcionarios y exfuncionarios:** Para cubrir los aportes faltantes en la historia laboral de diferentes beneficiarios, asociados con diversos fondos de pensiones. Esta inversión garantiza que los funcionarios afectados puedan acceder a sus pensiones o prestación pensional adecuadamente.

AFP	NO. AFILIADOS	VALOR
COLFONDOS	2	\$ 66.730.460
COLPENSIONES	5	\$ 448.392.769
PORVENIR	6	\$ 256.531.900
<b>Total general</b>	<b>13</b>	<b>\$ 771.655.129</b>

El proceso de gestión que realiza la Secretaría Distrital de Gestión Humana, al gestionar pagos tanto por concepto de cálculos actuariales como por aportes faltantes en historia laboral a pensiones, sirve como una evidencia palpable del compromiso y la responsabilidad de la entidad frente a las solicitudes de los interesados en temas pensionales.

**Pasivo pensional – Pasivocol:** El cálculo actuarial del Distrital de Barranquilla el cual incluye las entidades descentralizadas como Concejo, Personería y Contraloría, que hacen parte del cubrimiento del pasivo pensional del sector propósito general.

Lo anterior es realizado bajo el procedimiento establecido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público - MHCP a través de la Dirección de Regulación Económica de la Seguridad Social quienes actualiza y dan los lineamientos generales que pueden aplicar las entidades territoriales para realizar procesos de revisión de la información reportada al MHCP en desarrollo del Proyecto de Historias Laborales – PASIVOCOL, a través del aplicativo PASIVOCOL 5.3.

PASIVO SISTEMA DE INFORMACIÓN FONPET				
CONCEPTO	PRECIO 2021		PRECIO 2022	
	NO. PERSONAS	PASIVO ESTIMADO	NO. PERSONAS	PASIVO ESTIMADO
Bonos Pensionales	17.040	461.685.013.426	17.040	502.268.828.862
				29.523.997.900
Activos	1.483	27.138.429.828	1.483	
Retirados	15.557	434.546.583.598	15.557	472.744.830.962
				732.966.419.584
Reservas matemáticas de pensiones	1.969	721.360.712.552	1.969	
Pensionados directos	1.080	486.134.476.842	1.080	493.955.715.535
Sustitutos directos	889	235.226.235.710	889	239.010.704.049
				5.775.872.018
Cuotas partes de pensiones	24	5.684.417.517	24	
Pensionados por transferencia	14	3.605.999.520	14	3.664.015.119
Sustitutos por transferencia	10	2.078.417.997	10	2.111.856.900
<b>TOTAL</b>	<b>19.033</b>	<b>1.188.730.143.495</b>	<b>19.033</b>	<b>1.241.011.120.465</b>

Fuente: Elaboración propia

Es importante resaltar que las estimaciones son efectuadas sobre vigencias anteriores, es decir actualmente se trabajan las novedades con corte 31/12/2022, las cuales se verán reflejadas en actualización del pasivo en el año 2023.

Entrega de recursos por devolución Fonpet por Desahorro 2022				
CÓDIGO	NOMBRE SECTOR	FUENTE	NOMBRE FUENTE	VALOR
33	Propósito General	19	Impuesto De Timbre Nacional	\$ 37,254,034,991.25
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 37,254,034,991.25</b>

Fuente: Elaboración propia

## 13. NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES

### 13.1. NÓMINA ACTIVOS

Tipo de Nómina	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Prima Servicio	Julio	Agosto	Septiembre	Ejecutado
Admón. Central	\$ 8.358	\$ 8.478	\$ 8.227	\$ 7.889	\$ 8.891	\$ 15.700	\$ 3.770	\$ 9.126	\$ 8.998	\$ 9.451	\$ 88.888
Bomberos	\$ 930	\$ 946	\$ 937	\$ 872	\$ 986	\$ 1.774	\$ 260	\$ 1.012	\$ 1.073	\$ 1.064	\$ 9.855
Inspecciones y Comisarias	\$ 657	\$ 713	\$ 725	\$ 634	\$ 725	\$ 1.377	\$ 303	\$ 729	\$ 783	\$ 796	\$ 7.442
PAB	\$ 292	\$ 306	\$ 313	\$ 310	\$ 346	\$ 608	\$ 146	\$ 316	\$ 338	\$ 338	\$ 3.313
técnicos PAB	\$ 27	\$ 36	\$ 27	\$ 27	\$ 33	\$ 55	\$ 13	\$ 36	\$ 42	\$ 26	\$ 322
educación Adm	\$ 619	\$ 764	\$ 741	\$ 779	\$ 803	\$ 1.429	\$ 357	\$ 831	\$ 823	\$ 843	\$ 7.989
Seguridad Social	\$ 4.146	\$ 4.225	\$ 4.218	\$ 4.123	\$ 4.292	\$ 8.178	\$ -	\$ 4.743	\$ 4.776	\$ 4.823	\$ 43.523
<b>Total Nómina activos</b>	<b>\$ 15.029</b>	<b>\$ 15.468</b>	<b>\$ 15.187</b>	<b>\$ 14.634</b>	<b>\$ 16.076</b>	<b>\$ 29.122</b>	<b>\$ 4.850</b>	<b>\$ 16.791</b>	<b>\$ 16.833</b>	<b>\$ 17.341</b>	<b>\$ 161.331</b>

Cifras en miles de millones



Como puede observarse en el mes de junio se nota un incremento en los valores pagados por concepto de nóminas, lo cual corresponde al aumento salarial ordenado por el gobierno nacional, el cual fue del 14.62% para la vigencia 2023.

El aumento salarial fue fijado mediante el Decreto 122 de 2023.

Por concepto de cesantías se han reconocido a corte de septiembre de 2023, los siguientes valores:

Concepto	Valor
Cesantías Parciales Reconocidas	\$ 8.721.535.404
Cesantías Definitivas	\$ 500.945.504

Por concepto de prestaciones sociales definitivas se ha reconocido a septiembre de 2023, la suma de \$1.119.712.946.

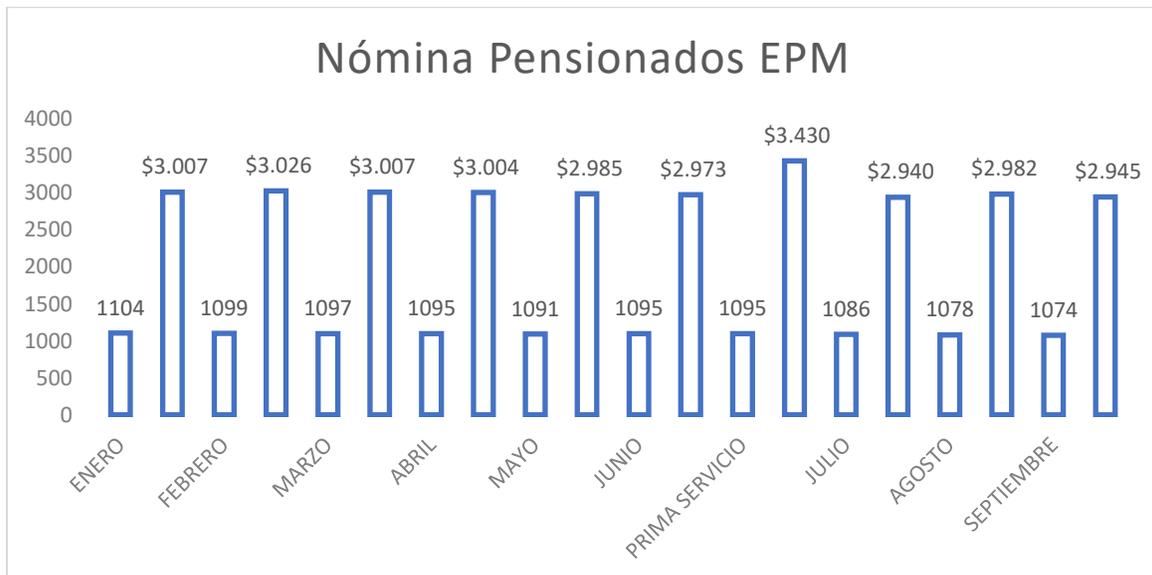
### 13.2. NÓMINA PENSIONADOS

Las nóminas de pensionados asumidas por el distrito, presentan el siguiente comportamiento respecto a su ejecución:

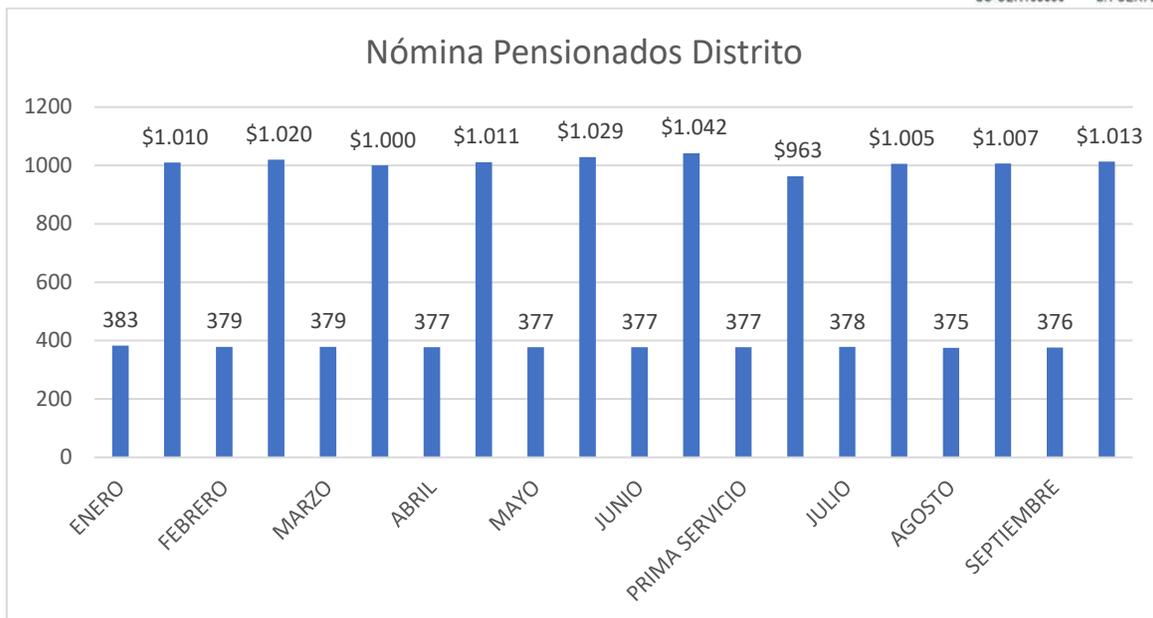
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	PRIMA	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	EJECUTADO
<b>Pensionados EPM</b>	\$ 3.007	\$ 3.026	\$ 3.007	\$ 3.004	\$ 2.985	\$ 2.973	\$ 3.430	\$ 2.940	\$ 2.982	\$ 2.945	\$ 30.299
	1104	1099	1097	1095	1091	1095	1095	1086	1086	1074	

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	PRIMA	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	EJECUTADO
<b>Pensionados Distrito</b>	\$ 1.010	\$ 1.020	\$ 1.000	\$ 1.011	\$ 1.029	\$ 1.042	\$ 963	\$ 1.005	\$ 1.007	\$ 1.013	\$ 10.100
	383	379	379	377	377	377	377	378	375	376	

Cifras en miles de millones



Como puede observarse el comportamiento de la nómina de pensionados de EPM es estable, mostrando una leve disminución en el número de pensionados, lo cual es proporcional a la disminución de la liquidación mensual.



Lo mismo ocurre con la nómina de pensionados del Distrito, presenta una leve disminución de pensionados desde inicio del año a la fecha, reflejándose así en el costo de la nómina.

