



BARRANQUILLA.GOV.CO

INFORME DE GESTIÓN 2024

SECRETARIA DISTRITAL DE GESTIÓN
HUAMANA

BARRANQUILLA, SEPTIEMBRE 2024



ALCALDÍA DE **BARRANQUILLA**

Contenido

1. INFORMACIÓN GENERAL.....	3
1.1. Objetivo.....	3
1.2. Misión.....	3
1.3. Visión	3
1.4. Estructura.....	3
1.5. Funciones.....	4
1.6. Procesos de la Dependencia	5
3. PLANTA DE PERSONAL	6
3.1. Niveles Jerárquicos	6
3.2. Provisión planta de personal.....	7
3.3. Cumplimiento cuota inclusión personas en condición de discapacidad	7
3.4. Cumplimiento cuota de género (Participación de la mujer)	8
3.5. Concurso de méritos	8
3.6 Procesos de Encargo	9
3.7 Evaluación de Desempeño Laboral	9
4. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	10
4.1. Capacitación	10
4.2. Bienestar	18
5. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	26
6. IMPLEMENTACIÓN POLITICA TELETRABAJO	45
7. POLÍTICA DE INTEGRIDAD	45
8. COMISION DE CONVIVENCIA LABORAL	51
9. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	51
10. ORGANIZACIONES SINDICALES	54
11. GESTION DOCUMENTAL	54
12. RECONOCIMIENTO DE AUXILIOS A FUNCIONARIOS.....	55
13. PENSIONES.....	56
13. NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES	61
13.1. Nómina Activos	61
13.2. Nómina Pensionados	62

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Objetivo

La Secretaría de Gestión Humana de la Alcaldía de Barranquilla tiene como objetivo principal promover el desarrollo de las competencias y un adecuado ambiente de trabajo del personal de la entidad a partir de la ejecución planificada y controlada de las actividades de selección, vinculación, capacitación, compensación, bienestar laboral, evaluación y desvinculación de acuerdo con la normatividad vigente.

1.2. Misión

Gestionar las políticas, planes y acciones en materia de selección y vinculación 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, eficacia, compromiso e integridad, 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 orgánica de la Alcaldía Distrital de Barranquilla se encuentra adoptada mediante Decreto Acordal No. 801 del 7 de diciembre de 2020.

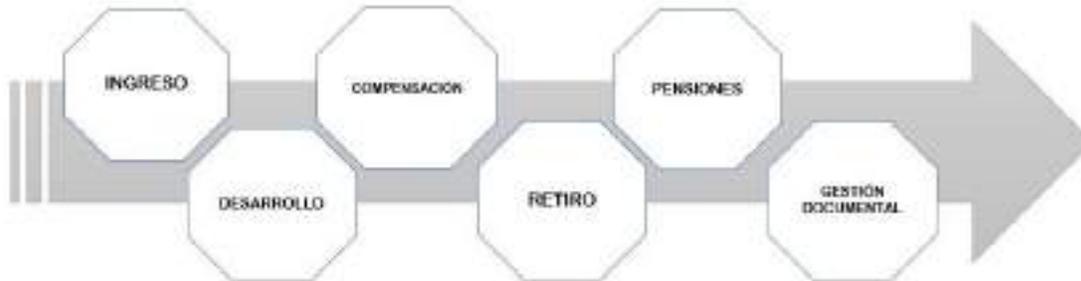
Las funciones esenciales de la Secretaría de Gestión Humana son las descritas a continuación:

- 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 considerando 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.

Por su parte, la Oficina de Nómina y Prestaciones Sociales tiene las siguientes funciones primarias:

- 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 2024-2027 “Barranquilla a Otro Nivel”, establece la ruta para el fortalecimiento del talento humano de la entidad mediante la implementación de estrategias orientadas a la promoción del desarrollo profesional, el fomento de una cultura organizacional orientada al aprendizaje, la colaboración y al mejoramiento continuo, para incrementar la credibilidad y la confianza de los ciudadanos y optimizar la gestión pública hacia logro de los objetivos institucionales.

LINEA ESTRATEGICA: GOBIERNO EFICIENTE Y RESPONSABLE COMPONENTE: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EFICIENTE PROGRAMA: FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO Y LA EFICIENCIA PROYECTO: FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO

Indicador de producto	Línea de base	Meta del cuatrienio	ODS	Sector	PROGRAMACION FISICA			
					META 2024	META 2025	META 2026	META 2027
Plan de fortalecimiento del talento humano implementado	1	1	Paz, justicia e instituciones sólidas	Fortalecimiento Institucional	1	1	1	1
Modernización de la administración central y descentralizada realizada	1	1	Paz, justicia e instituciones sólidas	Fortalecimiento Institucional	25%	50%	25%	0%

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.

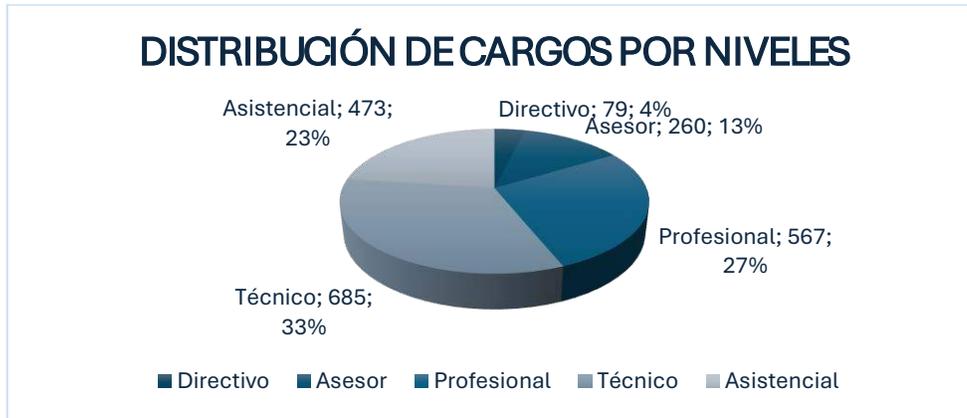
A corte de septiembre 30 de 2024, se muestra la situación de la planta de personal y su distribución por niveles jerárquicos, clasificación de los empleos, estado de provisión y vacantes definitivas de la Entidad.

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	260
Profesional	567
Técnico	685
Asistencial	473
Total general	2064

Fuente: Elaboración propia



3.2. Provisión planta de personal

A septiembre 30 de 2024, los cargos de la planta de personal de la Entidad se encontraban provistos de la siguiente forma:

De Periodo	8
De Libre Nombramiento y Remoción	571
Carrera Administrativa	1384
De carrera administrativa	626
Periodo de prueba	289
De carrera comisionados	12
En encargo	125
Provisionalidad	332
Vacantes de carrera administrativa	101
Vacante definitiva	37
Vacante temporal	64
Total general	2064

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	36
Motora	2
Múltiple	1
Visual	9
Total	56

Fuente: Elaboración propia

El cumplimiento de la cuota de inclusión de personas con condición de discapacidad se encuentra en un 2.7%.

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 50%. En los otros niveles directivos, la ocupación de cargos por mujeres corresponde al 48%.

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	ABIERTO	ASCENSO	DESIERTO	EXCLUÍDO ACCION JUDICIAL	TOTAL CARGOS
Asistencial	21	8			29
Directivo	0				0
Profesional	144	35	9		188
Técnico	107	25	5	1	138
Total	272	68	14	1	355

A corte de septiembre de 2024, se han posesionado 288 elegibles en periodo de prueba dentro de la carrera administrativa, para un porcentaje de ejecución del 81% de proceso.

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.

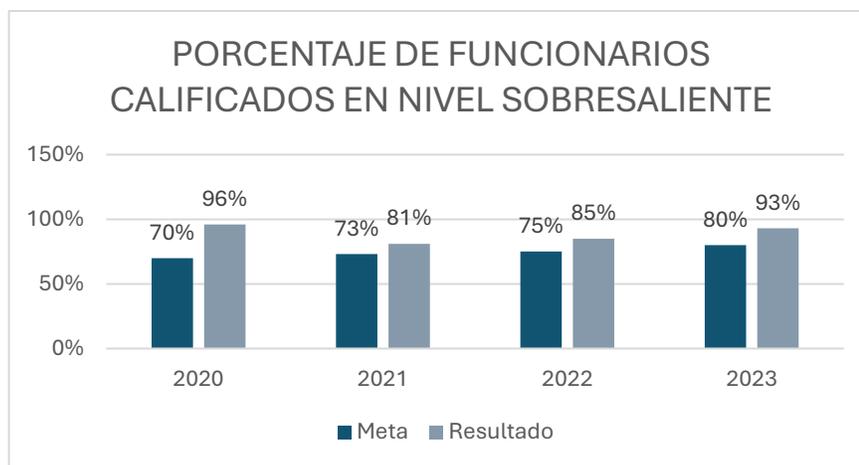
3.6 Procesos de Encargo

Durante la presente vigencia se han realizado dos convocatorias públicas internas para la provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargo, en las cuales se han definidos unos criterios de evaluación de las competencias y habilidades de los servidores para que dichas vacantes sean provistas mediante un proceso transparente de meritocracia. El proceso de convocatoria con sus términos es publicado en la página web de la entidad, así como el informe de inscritos, admitidos y de resultados finales.

Es así como, en la primera convocatoria se ofertaron 26 cargos correspondiente a 34 vacantes, en el cual se postularon 159 funcionarios y se logró la provisión de 33 cargos por encargo utilizando los resultados obtenidos en el proceso. En la segunda convocatoria se ofertaron 26 vacantes de 22 cargos y se encuentra en proceso de inscripción de los interesados.

3.7 Evaluación de Desempeño Laboral

Durante las vigencias 2020-2023, se cumplieron las metas establecidas en lo relacionado con el porcentaje funcionarios calificados en nivel sobresaliente, siendo mayor los resultados presentados en esas vigencias.



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%. Para la

vigencia 2023, se obtuvo un cumplimiento del 93% de los funcionarios con nivel sobresaliente superando la meta del 80%.

4. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

4.1. Capacitación

Seminario Cómo medir el impacto en la Gestión Pública: Medir el impacto en la gestión pública es esencial para garantizar la rendición de cuentas y mejorar la toma de decisiones al proporcionar información objetiva sobre la eficacia y eficiencia de las políticas y programas gubernamentales. Además, facilita la justificación de recursos, promueve la transparencia y la participación ciudadana, y fomenta el aprendizaje organizacional al identificar lecciones aprendidas y áreas de mejora.

De modo que, se realizó una jornada de capacitación a los funcionarios interesados en profundizar en el tema de medición del impacto en la gestión pública. Para esto se contó con el apoyo de profesionales de la Universidad Internacional de la Rioja.



Capacitación en alianza con la Universidad de los Andes: La gestión y las políticas públicas actuales están experimentando una transformación significativa debido a la integración de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial (IA) y la analítica de datos. Esta evolución está redefiniendo la relación entre los gobiernos y los ciudadanos, mejorando la eficiencia y la efectividad de los servicios públicos.

Por tal motivo, profesionales de la Universidad de los Andes, en alianza con la Secretaría de Gestión Humana de la Alcaldía de Barranquilla, brindaron una capacitación en Retos de la Gestión y Políticas Públicas Actuales: Relación con los ciudadanos, inteligencia artificial y analítica de datos.



Capacitación en liderazgo e inteligencia emocional: la actividad se llevó a cabo con el propósito de abordar los temas de liderazgo e inteligencia emocional. El evento inició con una introducción conceptual sobre el liderazgo y la inteligencia emocional, destacando su importancia y los beneficios que aporta a la dinámica laboral. Se presentaron ejemplos y casos que ilustraron la efectividad y la sinergia que se logra cuando se actúa desde el liderazgo positivo y se mantiene control de las emociones.

A continuación, se proyectaron videos diseñados para sensibilizar a los participantes sobre la importancia que tienen los lideres en cualquier organización. Estos videos sirvieron como motivación y orientación en la búsqueda de destacar aquellos lideres que guían al grupo hacia el éxito, destacando características como la comunicación efectiva, la colaboración y la empatía, entre otros aspectos fundamentales; así mismo, se abordó el tema de inteligencia emocional como un elemento crucial para promover un entorno de trabajo colaborativo y positivo.



Fomento del trabajo en equipo: La actividad se llevó a cabo con el propósito de abordar y transformar un ambiente laboral negativo, el evento inició con una introducción conceptual sobre el trabajo en equipo, destacando su importancia y los beneficios que aporta a la dinámica laboral. Se presentaron ejemplos y casos que ilustraron la efectividad y la sinergia que se logra cuando se trabaja en equipo.

Se facilitó un espacio de introspección donde cada participante tuvo la oportunidad de expresar sus inquietudes y áreas de mejora personal. Se identificaron los factores que obstaculizan las buenas relaciones y el trabajo en equipo, así como las acciones individuales necesarias para superar estas barreras.

Inducción nuevos funcionarios: se realizó una jornada de inducción para los nuevos funcionarios que ingresaron por concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las dependencias brindaron información para tener una visión global y completa del funcionamiento de la entidad. La inducción es un componente esencial del proceso de incorporación de nuevos funcionarios, ya que sienta las bases para un desempeño eficiente y eficaz, además de fomentar un ambiente de trabajo positivo y comprometido.



Diplomados internacionales: En la presente vigencia se ha realizado el lanzamiento de los diplomados internacionales que a través de FUCOM se ofertaron a los servidores públicos de la Alcaldía de Barranquilla. Dichos programas tienen como objetivo brindar a los participantes una actualización sobre las tendencias internacionales en diferentes temas de interés, entre los cuales se pueden rescatar: visualización de ciudades inteligentes, competencias del ser para el hacer, supervisión en contratación pública y manejo de impuestos.

Estos espacios se brindan para propiciar el intercambio de experiencias y mejores prácticas, fomentando la cooperación y el aprendizaje mutuo, mejorando la capacidad

de los participantes para analizar situaciones complejas y tomar decisiones informadas en un contexto global.

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.



Funcionario:
Inscríbete en alguna de estas jornadas académicas que hemos organizado especialmente para ti.

Diplomados Internacionales

- Visualización de Ciudades Inteligentes SmartCities. Camino a un futuro innovador.
- Competencias del Ser para el Hacer.
- La responsabilidad de la supervisión e Interventoría en Contratación Pública.
- Manejo de Impuestos Renta, IVA e ICAI

Inscríbete aquí

Modalidad: presencial - **Inicie:** 10 de Julio

ALCALDÍA DE **BARRANQUILLA**
SECRETARÍA DISTRITAL DE GESTIÓN HUMANA





Durante la ceremonia de graduación los funcionarios presentaron los mejores trabajos escogidos por los docentes en cada uno de los diplomados. Así mismo, se sortearon becas e intercambios educativos para los funcionarios asistentes.



Seminario-Taller 'Psicología de la Productividad y Trabajo en Equipo': esta capacitación tenía como objetivo proporcionar herramientas psicológicas que mejoraran la productividad individual y grupal en el ámbito laboral. Enfocada en aspectos claves como la gestión del tiempo, el manejo del estrés y el desarrollo de hábitos de alto rendimiento, permitiendo a los participantes optimizar su enfoque y eficiencia. Además, se explora cómo la inteligencia emocional y la motivación personal influyen en el rendimiento.

En cuanto al trabajo en equipo, el seminario abordó dinámicas grupales, comunicación efectiva, resolución de conflictos y la creación de una cultura de colaboración. Además, se analiza el rol del liderazgo y su impacto en la cohesión y productividad del equipo, a través de dinámicas prácticas y teóricas, los asistentes aprendieron a aplicar estos conceptos en situaciones reales.



Programa Ambiental. Dando alcance al Sistema de Gestión Ambiental, la Secretaría de Gestión Humana, junto con la Oficina de Servicios Públicos, la Secretaría de Comunicaciones y Secretaría General, llevaron a cabo una sensibilización para los funcionarios del edificio Paseo Bolívar. Los servidores demostraron sus conocimientos sobre la correcta disposición de residuos, según la Resolución 2184 de 2019, con la ayuda de los personajes 'Eco' y 'Reci'.

Asimismo, se realizó una activación en el marco de la campaña 'Barranquilla Limpia y Linda' en las oficinas del edificio Paseo Bolívar y en el centro comercial Los Ángeles, en la Secretaría de Gobierno y la Oficina de Seguridad y Convivencia Ciudadana. Durante esta se destacó el rol de los operarios de aseo en el proceso de reciclaje y se premiaron aquellos con mayor recolección de residuos sólidos aprovechables.





Para complementar la formación de los funcionarios en temas ambientales, se realizó junto con la Gerencia de desarrollo Social, un curso en desarrollo sostenible y seguridad alimentaria llamado Gardeniser TEC-GOV, brindado en el marco del proyecto GenerACTOR – Huertas Comunitarias para el buen gobierno. Este contó con el apoyo de la Comisión Europea e implementado por un consorcio compuesto por Anci Lazio (IT), Replay Network aps (IT), Risorse per Roma spa (IT) y Siembra Mas (CO).

Para esta selección se priorizaron aquellos funcionarios adscritos a dependencias que trabajan en temas directamente relacionados con el desarrollo ambiental y social como, por ejemplo: desarrollo urbanístico y ambiental, seguridad alimentaria, desarrollo social, desarrollo económico, gestión de riesgo, políticas públicas y educación. Y quienes al responder la inscripción contestaron la entrevista y se les seleccionó.



Vamos pa' la huerta

DEL 2 al 4 DE SEPTIEMBRE 2024

HORA: De 6:00 a. m. a 8:00 p. m.

LUGAR: Hotel El Prado, Modalidad presencial, Cupos limitados.

Colaborar, si quieres aprender sobre huertas urbanas, desarrollo sostenible y seguridad alimentaria, insíbete en el curso que lidera la Gerencia de Desarrollo Social, con el proyecto GenerACTOR. Requiere tener tu foto de identificación y traerla contigo al final.

[Insíbete aquí](#)

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA

Diplomados y Seminarios: Con el fin de continuar con el proceso de formación para los funcionarios de la alcaldía y en aras de dar cumplimiento al Plan de Capacitación 2024, durante el mes de septiembre se hizo el lanzamiento de 5 diplomados y 4 seminarios con una amplia oferta académica. Áreas como la innovación, el liderazgo y la gestión de proyectos encabezan la lista de las formaciones que tendrán lugar hasta el mes de diciembre. Con esto se espera que los servidores públicos adquieran no solo habilidades técnicas, sino también una mentalidad de mejora constante, lo que se traduce en una mayor profesionalización con el fin de lograr que la ciudad se mantenga competitiva y eficiente.



A continuación, se listan los diplomados ofrecidos:

- INNOVACIÓN COMO ESTRATEGIA COMPETITIVA
- 'ESCUELA DE LIDERAZGO - TRANSFORMACIÓN DE EQUIPOS ELITE
- LABORAL ADMINISTRATIVO
- GERENCIA DE PROYECTOS
- GERENCIA DEL SERVICIO

Por otra parte, los seminarios ofertados son:

- SALUD MENTAL
- CAMBIO CLIMÁTICO
- DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO
- DERECHO DISCIPLINARIO

4.2. Bienestar

Comparsa Distrital: Los funcionarios de la Alcaldía de Barranquilla se prepararon para desfilan en la noche de Guacherna y Batalla de Flores con 'todo el tumbao'. Con más de 100 servidores, la Comparsa Distrital hizo su debut en la gran noche de luces y faroles de la Guacherna que cumplió 50 años.

Los bailarines atendieron una invitación de la Secretaría de Gestión Humana y la Secretaría de Cultura para integrar la comparsa y con entusiasmo ensayaron en la Fábrica de la Cultura bajo la dirección del coreógrafo Pedro Pastor Díaz Carmona.

La Comparsa Distrital es un proyecto que hace parte de las acciones de Bienestar de la entidad. Actividad con la que se ayuda a preservar la tradición de las mejores fiestas de la ciudad, que celebra 20 años de haber sido declarado Patrimonio Oral e Inmaterial de la Humanidad.



Día de la mujer. El 8 de marzo se celebró el día de la mujer para las funcionarias de la Alcaldía de Barranquilla. Durante este evento se reconocieron los logros sociales, económicos, culturales y políticos de las mujeres, y se hizo un llamado a la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres. Fue un día lleno de risas y detalles para honrar los logros de las mujeres en todos los ámbitos de la vida y para reafirmar el compromiso con la lucha por la igualdad y la justicia.



Día del hombre. Con el fin de conmemorar, destacar los logros y contribuciones de los hombres en diversos ámbitos, así como promover un mayor entendimiento de los desafíos que enfrentan, como la presión social para cumplir con ciertos estándares de masculinidad, el 19 de marzo, se llevó a cabo la celebración del Día del Hombre, en la cual se recibió a los homenajeados en el lobby del edificio Paseo Bolívar con un desayuno. Además, se visitaron las sedes externas para que la mayoría de los funcionarios pudieran participar de esta actividad.



Negociaciones sindicales: el 23 de abril inició la mesa de negociación sindical con el objetivo de llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales de las condiciones de empleo de los funcionarios del Distrito Especial Industrial y Portuario de Barranquilla.

Durante estos encuentros se buscó conocer las necesidades y expectativas de los servidores públicos, promover la transparencia en la gestión pública, involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones, contribuir al mejoramiento de las condiciones de empleo y el bienestar de los funcionarios públicos para garantizar una buena gestión pública. Finalmente, esta culminó el 30 de mayo de manera satisfactoria.

Celebración día del niño: en el marco de la celebración del día del niño y con el fin de conmemorar la fraternidad y a la comprensión de la infancia en el mundo, el 25 de abril se llevó a cabo la celebración para los hijos de los servidores públicos de la Alcaldía de Barranquilla.

En esta ocasión, los niños entre 0 y 5 años pudieron disfrutar de una mañana en el parque de diversiones África, donde pudieron disfrutar de las atracciones por dos horas y además contaron con foto cabina para plasmar los recuerdos de este día.

A los niños mayores de 5 años se les ofreció la oportunidad de disfrutar una divertida película en Cinecolombia llamada Mi pequeño dinosaurio. El día estuvo lleno de sonrisas y mucha diversión, además tuvieron la oportunidad de llevarse un recuerdo de este día ya que se contó con una foto cabina instalada en la puerta del cine.

Para continuar con la celebración, en horas de la tarde, los hijos de funcionarios tuvieron la oportunidad de asistir a un taller de cocina donde dieron a conocer sus dotes culinarios en la elaboración de galletas, cupcakes y pizza. Además, contaron con la visita de la primera dama, quien entregó unos kits y unos regalos al finalizar.





Por otra parte, el día 26 de abril, se llevó a cabo una actividad con los niños de diferentes colegios distritales en los que ellos asumieron el rol de secretarios y jefes de oficina por un día. Fueron recibidos con una calle de honor y luego se reunieron con el alcalde, la primera dama y el nivel directivo de la Alcaldía de Barranquilla, donde tuvieron la oportunidad de ir a una oficina y aprender de los diferentes temas y actividades que se desarrollan.



Conmemoración Día de la Madre: El Día de la Madre es una celebración especial dedicada a honrar y reconocer el amor, la dedicación y los sacrificios de las madres. Este día, brinda la oportunidad de expresar gratitud y cariño a través de gestos, regalos y palabras sinceras. Las familias suelen reunirse para compartir momentos significativos, rememorando la influencia positiva de las madres en sus vidas y destacando su papel fundamental en la formación y bienestar de sus hijos. La conmemoración del Día de la Madre es un tributo universal al incondicional amor materno, que refuerza los lazos familiares y resalta la importancia de las madres en la sociedad, por tal motivo, en la Alcaldía de Barranquilla se envió un saludo a las madres en su día.



Conmemoración Día del Padre: Se ofreció una oportunidad para reconocer y agradecer a los padres por su amor, sacrificio y dedicación, fortaleciendo los lazos familiares y promoviendo valores como el respeto y la gratitud. Este día resalta la importancia del rol paterno en la crianza y educación de los hijos, inspirando a los niños a seguir sus ejemplos positivos. Además, equilibra la perspectiva tradicional de la crianza, destacando la contribución esencial de los padres y mejorando su bienestar emocional al hacerlos sentir valorados y apreciados.



Bienvenida de inicio de mes: con el fin de motivar a los funcionarios de la Alcaldía de Barranquilla (Edificio Central) con un recibimiento cálido en su lugar de trabajo, tuvo lugar el día martes 02 de julio del 2024 en el Edificio Central de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, una actividad que consistió en recibir a los funcionarios con un café

caliente, galletas y un espacio ambientado con los colores de la selección Colombia para que puedan compartir con sus compañeros de trabajo además de incluir mensajes positivos en cada vaso entregado. Este tipo de bienvenidas tiene como fin recibir a los funcionarios en su lugar de trabajo de manera especial para que inicien motivados sus actividades promoviendo el compañerismo y la productividad en el ejercicio de sus funciones.

Lo anterior, va en línea con “la ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos” establecida en la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planificación y Gestión (MIPG), toda vez que con este tipo de actividades se busca recibir a los funcionarios en el lugar de trabajo de una manera diferente en la que se sientan felices de venir a realizar sus funciones y más aún sentir la cercanía de la entidad.

En la actividad se repartieron 15 grecas de café, las cuales cada una tiene capacidad para 35 vasos de café de acuerdo con Cajacopi (operador de la Secretaría de Gestión Humana), en ese orden de ideas se impactaron aproximadamente 535 funcionarios con vasos de café y se repartieron 400 galletas. Ahora bien, los funcionarios en general se mostraban sorprendidos con el cálido de recibimiento y se mostraban felices de recibir el pequeño detalle por parte de Gestión Humana.



Día de la familia: En cumplimiento con la Ley 1857 de 2017, la Secretaría de Gestión Humana en coordinación con la Caja de Compensación Cajacopi, brindo a los funcionarios de la Alcaldía de Barranquilla un día para disfrutar con su núcleo familiar en la sede el Descanso con actividades recreativas y animación para adultos y niños promoviendo la conexión familiar y fortaleciendo lazos de amistad. La jornada se llevó a cabo el día 26 de julio de 8:00 a.m. a 4:00 pm.

Los asistentes pudieron disfrutar de almuerzos, refrigerios, hidratación, transporte climatizado para los asistentes, música en vivo, jornada animada, juegos de feria,

fotocabina, juegos inflables, premios para toda la familia. Además, se tomaron las medidas preventivas al contar con servicio de ambulancias y socorristas.



Celebración amor y amistad: La celebración del Día de Amor y Amistad se realizó el 20 de septiembre en las diferentes sedes de la Alcaldía de Barranquilla, haciendo entrega de detalles a los servidores públicos en sus puestos de trabajo. Este fue un momento para compartir, disfrutar, mejorar las relaciones interpersonales y crear un ambiente laboral más productivo y armonioso. De esta manera, se hizo énfasis en que las relaciones laborales positivas son esenciales para el correcto funcionamiento de la entidad y el bienestar de los empleados.



Inauguración del Campeonato de fútbol 'A Otro Nivel': Durante el mes de septiembre se realizó la inauguración del campeonato de fútbol para servidores públicos de la Alcaldía de Barranquilla. Este evento es de gran importancia ya que no solo fomenta la integración entre los empleados, sino que también promueve el bienestar físico de estos y el espíritu de equipo.

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

NOMBRE UNIVERSIDAD	BENEFICIOS
CORPORACION AMERICANA	Descuento y Prácticas
UNIVERSIDAD DEL ATLANTICO	Descuento y Prácticas
UNIVERSIDAD DEL NORTE	Descuento y Prácticas
UNIVERSIDAD LIBRE	Descuento y Prácticas
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	Descuento y Prácticas

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	Descuento y Prácticas
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CUL	Descuento y Prácticas

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 y 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 Alcaldía 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:

Prevención y Manejo del estrés: Se llevó a cabo un programa de vigilancia del riesgo psicosocial que incluyó una capacitación sobre la prevención del estrés. El objetivo de esta fue reconocer y socializar estrategias adecuadas para disminuir los niveles de estrés de los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.

Los servidores demostraron una actitud receptiva y participativa hacia el tema, discutiendo cómo podrían implementar las recomendaciones en su trabajo diario. Se organizaron actividades de pausas mentales para ofrecer a los funcionarios una oportunidad de desconexión y disfrute, rompiendo así la monotonía de la rutina laboral. Estas actividades brindaron momentos agradables y diferentes, sirviendo como pausas activas para revitalizar la mente y el cuerpo.

Algunas de las recomendaciones que se abordaron fueron:

- Gestiona tus emociones
- Prioriza
- Se consiente de tus límites
- Realiza algún pasatiempo que te guste
- Practica alguna actividad física
- Busca ayuda o dialoga con alguien



Día mundial de la hipertensión arterial: El día 17 de mayo se celebró el día de la hipertensión arterial, con el objetivo de promover la concienciación y los esfuerzos para prevenir, diagnosticar y controlar la hipertensión arterial. Esta es un importante factor de riesgo para enfermedades cardiovasculares, accidentes cerebrovasculares y enfermedad renal.

Se realizó una sensibilización a los funcionarios, explicándoles que, al momento de comprar, es crucial prestar especial cuidado al etiquetado nutricional de los productos que llevamos a casa. En especial, aquellos alimentos como carnes embutidas, productos envasados, enlatados y verduras en conserva, ya que suelen contener altos niveles de sodio, lo que puede derivar en retención de líquidos, aumento del volumen sanguíneo y, en consecuencia, presión arterial alta.

Además, se brindó el servicio de medición gratuita de la presión arterial y un profesional de la salud dio un diagnóstico del resultado obtenido, así como las recomendaciones a tener en cuenta para cada caso.

Para reforzar este tema y alcanzar una mayor cobertura, se envió una pieza por INFO para que los funcionarios tuvieran en cuenta algunas recomendaciones importantes para cuidar su corazón y su presión arterial.



Divulgación de lecciones aprendidas de los accidentes de trabajo ocurridos en el Cuerpo Oficial de Bomberos de la Alcaldía de Barranquilla: en virtud de las acciones preventivas y de mejora desencadenadas de las investigaciones de los accidentes laborales ocurridos en la Alcaldía Distrital de Barranquilla, específicamente en el Cuerpo Oficial de Bomberos se realiza la divulgación sobre las lecciones aprendidas dejadas por el análisis de causas básicas e inmediatas de los accidentes de trabajo dirigidas a los funcionarios que conforman las escuadras de trabajo del cuerpo de bomberos desde una metodología dinámica y participativa.

Lo anterior con el objetivo de desarrollar una cultura de prevención y autocuidado orientada a disminuir la ocurrencia de accidentes de trabajo. Durante la actividad se abordan los siguientes interrogantes para generar la reflexión y análisis de los funcionarios del cuerpo de bomberos, que permitan identificar oportunidades de mejora que apunten a disminuir los accidentes de trabajo en esta dependencia y fomentar una cultura de prevención.

¿Qué paso en el accidente?

- Lesión originada
- ¿Por qué paso el accidente?
- Lección aprendida
- Medidas a implementar



Programa de Prevención para el Riesgo Psicosocial: Dentro de este programa se realizaron intervenciones de capacitación y socialización en las dependencias de la entidad de acuerdo con las siguientes temáticas relacionadas a continuación:

Mes	Tema	Dependencia
Agosto	Capacitación: Importancia de la Salud mental	Secretaria de Salud
	Capacitación: Fortaleciendo el trabajo en equipo	Secretaria de Planeación (Oficina Habitatad)
	Socialización: Cuidar Salud mental y Emocional es tu prioridad	Archivo sótano, tesorería, Contabilidad, Presupuesto, secretaria de planeación, secretaría General, logística y mantenimiento, control urbano mezanine, Gestión Documental.
	Jornada Lúdica: Pausas activas antiestrés	Secretaria de Educación.
	Capacitación: Salud mental: Bienestar emocional	Gestión Social (Coordinadores de CDI)

Mes	Tema	Dependencia
Septiembre	Socialización: Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de Desarrollo Económico y Obras Publicas
	Socialización: Cuidar Salud mental y Emocional es tu prioridad	Secretaría de Recreación y Deporte
	Socialización: Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de Salud, Gestión del Riesgo y Control Urbano piso 4
	Socialización: Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaria de Control Urbano Piso 8, Secretaría de Comunicaciones y Secretaría privada
	Socialización: Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaría General – Oficina de Gestión Documental
	Socialización: Cuidar Salud mental y Emocional es tu prioridad	Oficina de Sisbén – Sede Avianca
	Socialización: Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Control Disciplinario Interno
	Socialización: Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaría General - Logística y Mantenimiento
	Socialización: Cuidar Salud mental y Emocional es tu prioridad	Secretaría de Cultura
Socialización: Date un momento para!!! Prevención en salud mental	Secretaría de Tránsito y Seguridad Vial - Sedes calle 30, Cra. 54 y Americano	



Socialización de postales y artículos

Toma el control de tu bienestar

A medida que avanzas en la vida, llega un momento en el que tomas las riendas de tus decisiones respecto a aspectos que consideras cruciales. Decides tu estilo de vestir, tus preferencias musicales y con quiénes compartir tu tiempo. ¿Estás listo para tomar el control de tu bienestar?



¡Descubre el camino hacia la felicidad y la resiliencia!

La vida es un viaje repleto de experiencias diversas, algunas llenas de alegría y otras desafiantes. Nos enfrentamos a momentos gratificantes, pero también a períodos de adversidad y dolor. Sin embargo, la clave para alcanzar la felicidad reside en nuestra capacidad de superar estos obstáculos y encontrar la fuerza interior para seguir adelante.

Desde la Secretaría de Gestión Humana te compartimos ideas para estimular la felicidad.



RV Informativa Distrital No. 8



¡Cuidate del estrés!

El estrés es un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Te traemos algunos datos para que reconozcas los signos de estrés, físicos o psicológicos para abordar el problema correctamente y evitar cualquier alteración.

[Leer +](#)

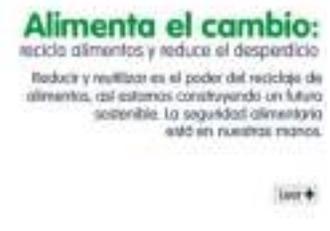
Programa De Estilos De Vida Saludable: En el marco de este programa se han desarrollado las siguientes actividades durante la presente vigencia.

Mes	Tema	Dependencia
ENERO	planeación del programa de estilos de vida saludable	
FEBRERO	Publicación de postales	Divulgación por boletín interno (correo institucional)
	tipos de dieta para bajar de peso	Secretaría de Comunicaciones
		Secretaría de Gestión Humana
MARZO	Seguimiento nutricional	Secretaría de Hacienda Oficina de Tesorería
	Publicación de postales	Cuerpo De Bomberos De Barranquilla
	25 mitos sobre nutrición y métodos para bajar de peso	Divulgación por boletín interno (correo institucional)
ABRIL	Nutrición saludable en actividad física	Secretaría de Hacienda Oficina de Contabilidad
		Gerencia de Las TIC
		Oficina de Gestión Urbanística
		Oficina de Hábitat
		Oficina de Planeación Estratégica
		Oficina de Planeación Territorial
MAYO	Publicación de postales	Divulgación por boletín interno (correo institucional)
	valoración de peso corporal y control de presión arterial	Funcionarios y colaboradores del edificio central de la Alcaldía de Barranquilla
		Funcionarios y colaboradores de la Secretaría de Gobierno y Educación
JUNIO	Publicación de postales	Funcionarios y colaboradores de la Gerencia de Gestión Catastral
	25 mitos sobre nutrición y métodos para bajar de peso	Divulgación por boletín interno (correo institucional)
		Oficina de Sisbén en murillo, sede Avianca y edificio central de la Alcaldía

Mes	Tema	Dependencia
		Secretaría de Tránsito Centro Comercial Los Ángeles. Americano, Archivo Calle 30, Tránsito Prado, cra. 58, Cra 54 y Centro Comercial Plaza del Parque
JULIO	Toma de electrocardiograma con apoyo de la entidad AMI	8vo piso del edificio central a todos los funcionarios y colaboradores
	Publicación de postales	Divulgación por boletín interno (correo institucional)
AGOSTO	Toma de electrocardiograma con apoyo del Grupo EMI	8vo piso del edificio central a todos los funcionarios y colaboradores
	Buenos Hábitos Alimenticios	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia de Gestión de Ingresos • Secretaría de Cultura • Gerencia de Control Interno de Gestión • Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo • Secretaría de Gobierno • Oficina para la Seguridad y Convivencia Ciudadana
	Valoración Nutricional	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Inclusión y Desarrollo Productivo Secretaría De Gobierno • Oficina para la Seguridad y Convivencia Ciudadana
SEPTIEMBRE	Buenos Hábitos alimentarios Valoración nutricional Toma de glicemia	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Deportes • Unidad de Servicios Especializados en Convivencia y Justicia – UCJ.
	Pausa activa saludable	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Salud • Secretaría de Obras Públicas
	Inauguración de la sala amiga de la familia lactante en el entorno laboral	1er piso del edificio central a todos los funcionarios y colaboradores



Difusión de Postales Preventivas



Programa de Prevención para el Riesgo Biomecánico: Dentro de este programa se han realizado diferentes actividades en las dependencias de la entidad, de acuerdo con la siguiente relación:

Fecha	Actividad	Dependencia
Agosto	Jornada de Pausas Activas	Secretaría de Educación
	Jornada de Pausas Activas	Secretaría de Gobierno
	Inspecciones ergonómicas al puesto de trabajo	Secretaría de Tránsito Americano
	Inspecciones ergonómicas al puesto de trabajo	Comisaría Primera de Familia

Fecha	Actividad	Dependencia
	Jornada de Pausas Activas	Todas las dependencias edificio central
	Inspecciones ergonómicas al puesto de trabajo	Secretaría de Comunicaciones
Septiembre	Jornada de Pausas Activas	Secretaría de Tránsito y Seguridad Vial Cra. 54
	Jornada de Pausas Activas	Gerencia de Gestión Catastral
	Inspecciones ergonómicas al puesto de trabajo	Secretaría de Tránsito Americano
	Inspecciones ergonómicas al puesto de trabajo	Oficina de Gestión Documental
	Jornada de Pausas Activas	Secretaría de Tránsito y Seguridad Vial Calle 30, Centro Comercial Americano

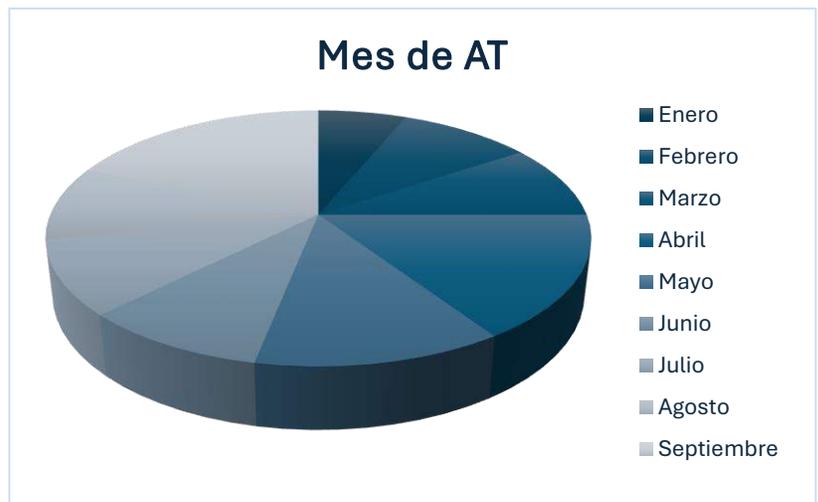


Accidentalidad funcionarios de planta de la Alcaldía de Barranquilla: se han reportado 32 accidentes del personal de planta, distribuidos de la siguiente manera:

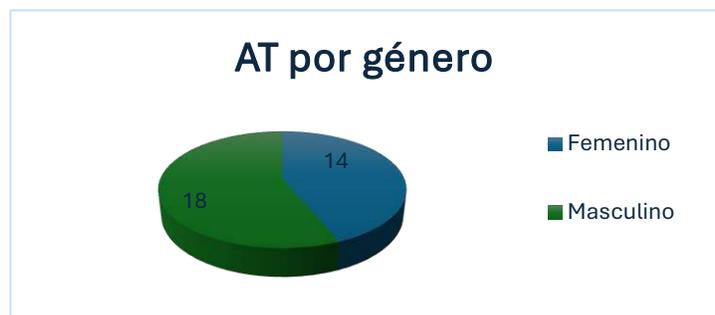
Tipo	Total
Propios del Trabajo	31
Tránsito	1
Total	32



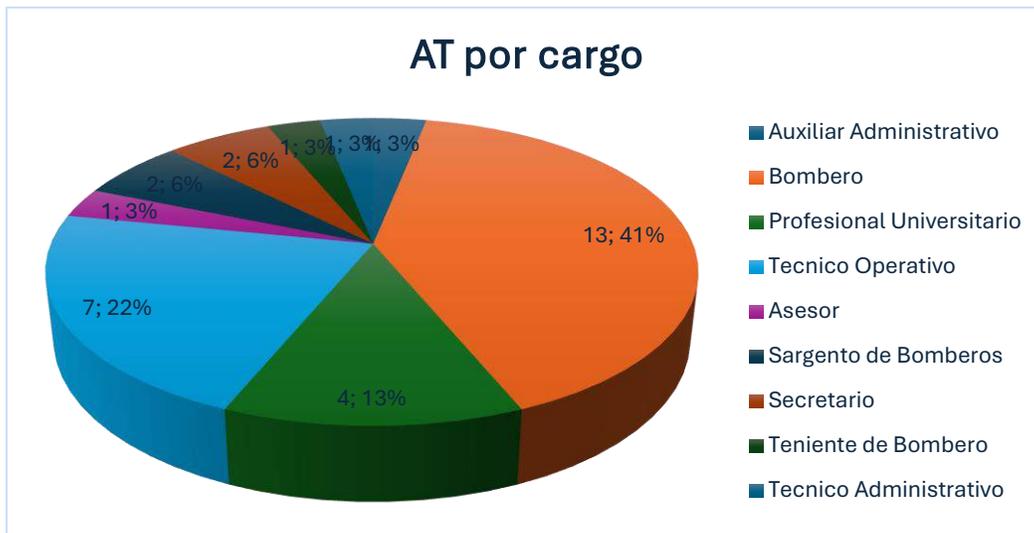
Mes del AT	Total
Enero	2
Febrero	3
Marzo	3
Abril	5
Mayo	4
Junio	3
Julio	3
Agosto	3
Septiembre	6
Total	32



Género	Total
Femenino	14
Masculino	18
Total	32

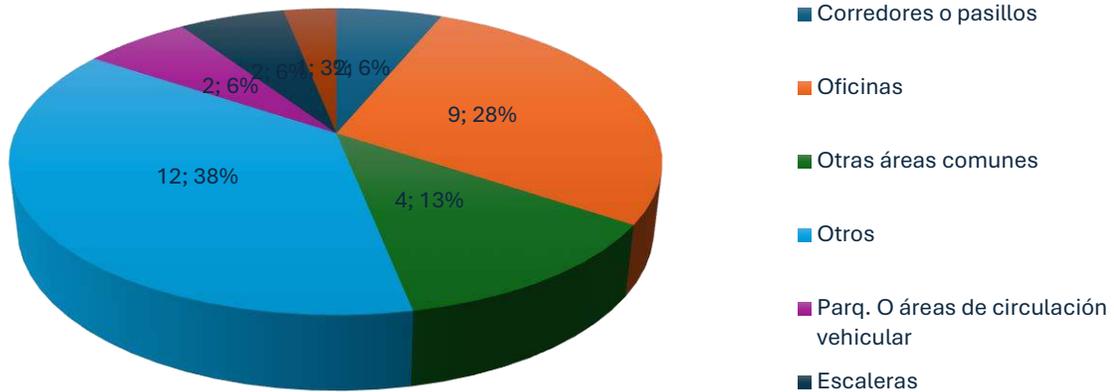


Cargo	Total
Auxiliar Administrativo	1
Bombero	13
Profesional Universitario	4
Técnico Operativo	7
Asesor	1
Sargento de Bomberos	2
Secretario	2
Teniente de Bombero	1
Técnico Administrativo	1
Total	32



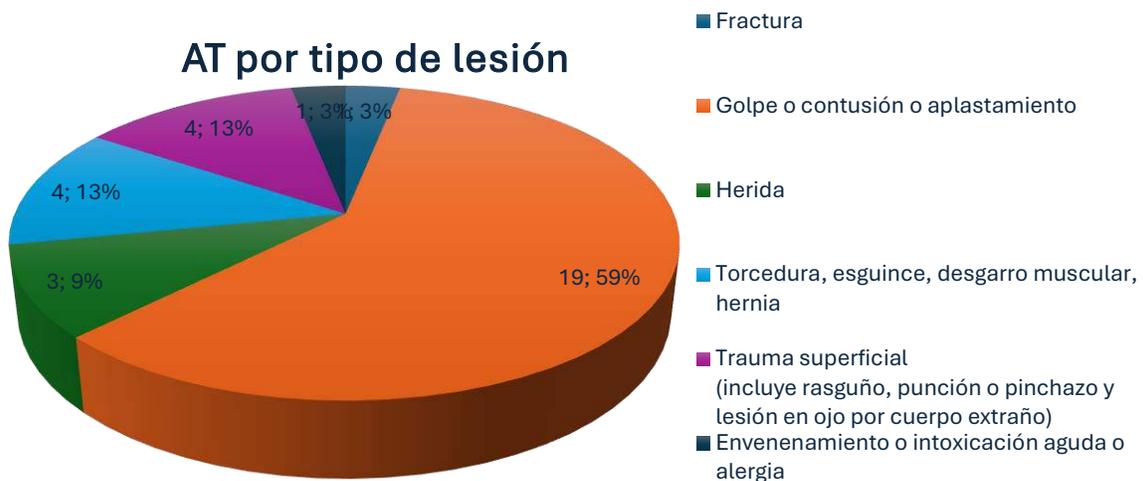
Lugar de Ocurrencia	Total
Corredores o pasillos	2
Oficinas	9
Otras áreas comunes	4
Otros	12
Parque. O áreas de circulación vehicular	2
Escaleras	2
Área de producción	1
Total	32

Lugar de ocurrencia del AT

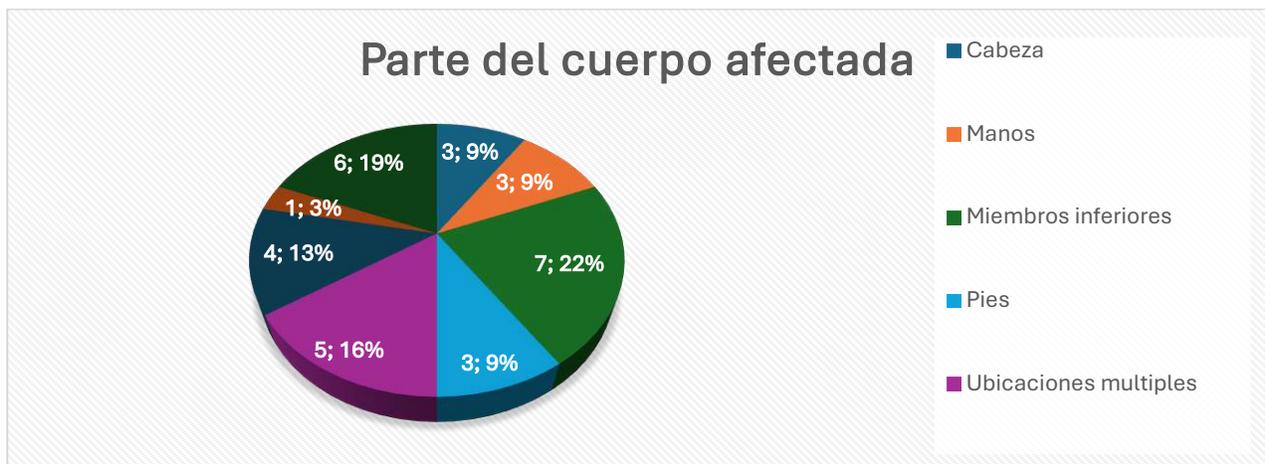


Tipo de Lesión	Total
Fractura	1
Golpe o contusión o aplastamiento	19
Herida	3
Torcedura, esguince, desgarro muscular, hernia	4
Trauma superficial (incluye rasguño, punción o pinchazo y lesión en ojo por cuerpo extraño)	4
Envenenamiento o intoxicación aguda o alergia	1
Total	32

AT por tipo de lesión

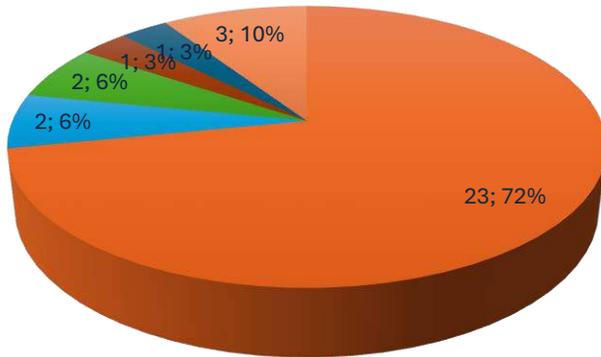


Parte del cuerpo aparentemente afectada	Total
Cabeza	3
Manos	3
Miembros inferiores	7
Pies	3
Ubicaciones múltiples	5
Ojo	4
Miembros superiores	1
Tronco (incluye espalda, columna vertebral, médula espinal, pelvis)	6
Total	32



Agente de la lesión	Total
Ambiente de trabajo	23
Animales	2
Herramientas, implementos o utensilios	2
Materiales o sustancias	1
Medios de transporte	1
Agentes no clasificados por falta de datos	3
Total	32

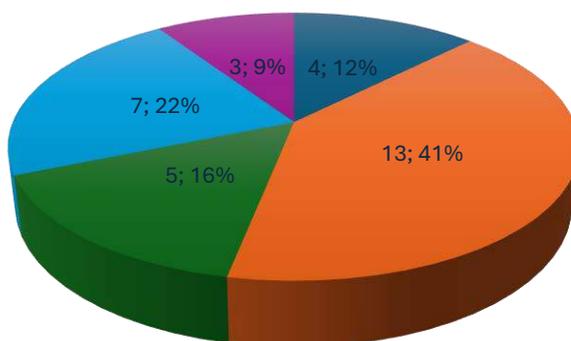
Agente de la lesión



- Ambiente de trabajo
- Animales
- Herramientas, implementos o utensilios
- Materiales o sustancias
- Medios de transporte
- Agentes no clasificados por falta de datos

Mecanismo o Forma del Accidente	Total
Caída de objetos	4
Caída de personas	13
Otro	5
Pisadas, choques o golpes	7
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento	3
Total	32

Mecanismo del AT

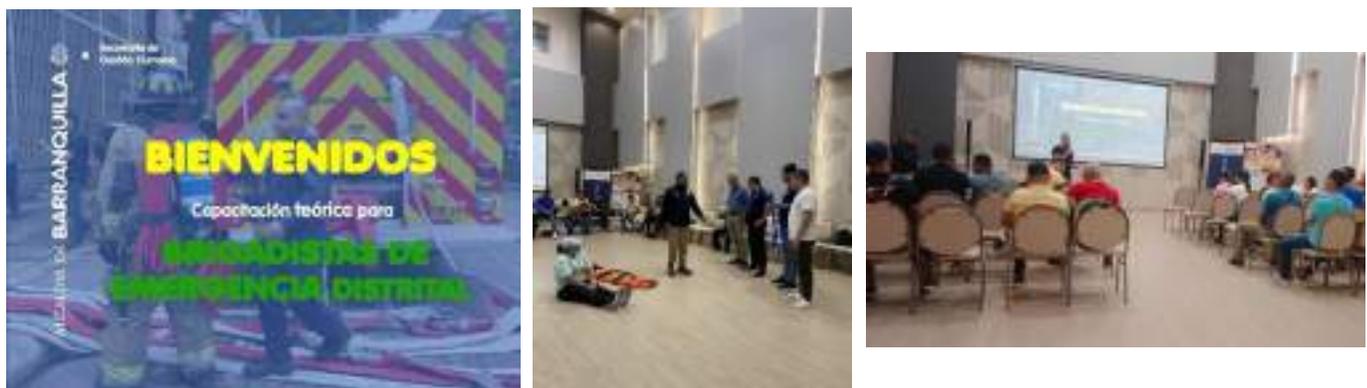


- Caída de objetos
- Caída de personas
- Otro
- Pisadas, choques o golpes
- Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento
- (en blanco)

Difusión de postales enfocados a la prevención de accidentes de trabajo:



Preparación para el simulacro de emergencia: Teniendo en cuenta el simulacro de emergencia que se llevará a cabo el próximo 02 de octubre, desde la secretaría de gestión humana se llevaron a cabo unas jornadas de entrenamiento para los brigadistas en las cuales se desarrollaron clases teórico prácticas. Esto para garantizar la seguridad de todos los participantes y mejorar la capacidad de respuesta ante emergencias reales.





Postales de Socialización:



Realización del simulacro 01 de octubre de 2024, 09:00 a.m. edificio Paseo Bolívar



6. IMPLEMENTACIÓN POLITICA TELETRABAJO

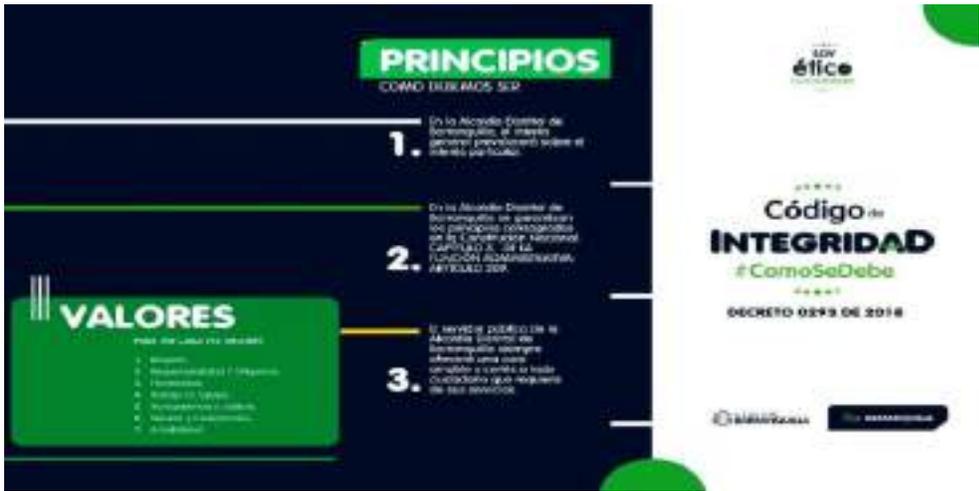
El Concejo Distrital de Barranquilla, expidió el Acuerdo No.0007 de 2020 mediante el cual se dictan lineamientos para la promoción del teletrabajo en el Distrito de Barranquilla, en su artículo octavo prevé el programa “ Tu y Yo Somos Teletrabajo”: La entidad territorial deberá garantizar el uso del 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 entrego 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.

7. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Secretaría Distrital de Gestión Humana lidera el Programa de Integridad sobre los ejes temáticos que corresponden a la sensibilización, interiorización e implementación de los Principios, Valores, Super deberes y Prohibiciones establecidos en el Código de Integridad de la entidad (Decreto Distrital 0184 de 2019), con el fundamental apoyo de la Oficina de Control Interno de Gestión, la Secretaría Distrital de Comunicaciones y los gestores éticos de la entidad.



Fuente: Página web Alcaldía Distrital de Barranquilla



Fuente: Página web Alcaldía Distrital de Barranquilla

Para dinamizar los contenidos, en cada mes se apuntan 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 las 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.

En este contexto, se han realizado en la presente vigencia socialización con los funcionarios de la entidad sobre los principios y valores éticos a través de jornadas de sensibilización, pausas éticas por dependencias y mensajes difundidos por las canales oficiales de comunicación interna, de acuerdo con la siguiente programación:

MES	MENSAJE ETICO	PAUSA ETICA
Marzo	La Amabilidad	Paletas de la Amabilidad
Abril	La Honestidad	La Tienda De La Confianza
Mayo	Conflicto De Intereses	Nutriendo Nuestros Valores
Junio	El Respeto	Ruleta De Los Valores
Julio	Responsabilidad Y Diligencia	Muro Del Orgullo
Agosto	Conflicto De Intereses	Sopa De Letras Ético



Conflictos de intereses

Los **valores** siempre **ganan**.

Soy íntegro
Cumpro mi horario

Quiero salir temprano

No mezcles los intereses **personales** con los deberes **laborales**.

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA

Conflicto de intereses,
financiamiento contra la corrupción.

Tengo un **conflicto de intereses**, ¿qué hago?

Soy íntegro, cuando identifico y declaro un conflicto de intereses.

#ComoSeDebe

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA

RESPECTO

Valoro y trato al otro con dignidad, promoviendo la inclusión.

#ComoSeDebe

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA

Conflicto de intereses:

"Cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del funcionario o contratista".

#ComoSeDebe

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA

ACTIVIDAD MENSAJE LA AMABILIDAD

NUEVA MARCA



POSTAL TIENDA LA CONFIANZA



Mediante Decreto Distrital 0184 de 2019 se declaró la última semana del mes de septiembre como SEMANA DE LA INTEGRIDAD, con el propósito de exaltar y reforzar los principios y valores contemplados en nuestro Código de Integridad. Para la presente vigencia se realizaron las siguientes actividades y se socializaron postales de promoción por los canales institucionales:

FECHA	ACTIVIDADES
LUNES SEPTIEMBRE 23	LANZAMIENTO SEMANA DE LA INTEGRIDAD SOCIALIZACIÓN CÓDIGO QR DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD JUEGO LA RULETA DE LOS VALORES
MARTES SEPTIEMBRE 24	JUEGO CONCÉNTRESE EN LOS VALORES
MIÉRCOLES SEPTIEMBRE 25	CONFERENCIA VIRTUAL SALUD MENTAL Y SU IMPLICACIONES EN LAS EMOCIONES
JUEVES SEPTIEMBRE 26	CONFERENCIA PRESENCIAL RESOLUCION DE CONFLICTOS
VIERNES SEPTIEMBRE 27	CLAUSURA SEMANA DE INTEGRIDAD

POSTALES DE LA SEMANA DE INTEGRIDAD

Se acerca una **semana** en la que afianzaremos nuestros valores y principios **éticos**

Agéndate del **23 al 27 de septiembre**

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA • Código de Integridad 2023-2025 • **ético**

¡Llegó la Semana de la Integridad!

Agéndate del **23 al 27 de septiembre**

Disfruta de una serie de actividades que nos ayudarán a profundizar las prácticas éticas, valores y principios que define el **Código de Integridad**.

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA • Código de Integridad 2023-2025 • **ético**

Semana de la **Integridad** del 23 al 27 de septiembre

Soy **amable** todos los días y **respeto** a los demás.

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA • Código de Integridad 2023-2025 • **ético**

Semana de la **Integridad** del 23 al 27 de septiembre

Te invitamos a la conferencia virtual: **SALUD MENTAL Y SUS IMPLICACIONES EN LAS EMOCIONES**

Orienta: Dra. Isadora Zúñiga Psicóloga

MIÉRCOLES 25 SEPTIEMBRE

9:00 - 11:30 a.m.

[Ingresa aquí](#)

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA • Código de Integridad 2023-2025 • **ético**

Semana de la **Integridad** del 23 al 27 de septiembre

Soy **responsable** con los recursos públicos y **diligente** al cumplir a tiempo con mis obligaciones.

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA • Código de Integridad 2023-2025 • **ético**

Semana de la **Integridad** del 23 al 27 de septiembre

Soy **honesto**, al decir la verdad y reconocer mis capacidades.

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA • Código de Integridad 2023-2025 • **ético**

Semana de la **Integridad** del 23 al 27 de septiembre

Sé **trabajar en equipo** porque contribuyo a una meta común.

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA • Código de Integridad 2023-2025 • **ético**

Semana de la **Integridad** del 23 al 27 de septiembre

Tomo decisiones objetivas, actúo con **transparencia** y reconozco los derechos de cada persona, promoviendo **la justicia**.

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA • Código de Integridad 2023-2025 • **ético**

Semana de la **Integridad** del 23 al 27 de septiembre

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA

8. COMISION DE CONVIVENCIA LABORAL

En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Alcaldía de Barranquilla cuenta con el Comité de Convivencia Laboral conformado por representantes de los Empleados elegidos por votación y representantes del Empleador, donde la Secretaría de Gestión Humana realiza la secretaria técnica de dicho Comité. Este órgano tiene como función principal la atención de las quejas expresadas por los funcionarios sobre presunto acoso laboral. De modo que en la presente vigencia se han presentado 13 quejas, de las cuales 11 han sido resueltas gracias a la intervención del Comité, 2 se encuentran en proceso de conciliación.

Así mismo, se realizó la renovación del Comité 2024-2026, donde se logró una participación masiva de 1130 funcionarios para la elección de sus representantes, gracias al uso de la tecnología que les brindo a los empleados la posibilidad realizar el ejercicio de votación desde su puesto de trabajo.

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 sólo 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 entidad 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

Herramienta identificada	Descripción breve de la herramienta	Dimensión del modelo que se afecta
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 critico 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

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 se ha avanzado en la consolidación de la herramienta AVAB el cual es un repositorio de conocimiento que permite hacer uso continuo del mismo y contribuir a su adecuada apropiación; en ese sentido, los funcionarios mediante esta herramienta pueden adquirir y mejorar sus competencias, capacidades y habilidades, con el propósito de fomentar una cultura hacia la innovación pública, el trabajo en equipo y el compartir y difundir la memoria institucional. Se continúa con la consolidación de una cultura organizacional que aprenda a compartir las lecciones aprendidas y desde allí potencializar el aprendizaje organizacional, las cuales son publicadas también en AVAB.

Así mismo, se han consolidado en la entidad los proyectos de aprendizaje en equipo PAE, los cuales son un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas del contexto laboral, esa así como los funcionarios presentan sus proyectos de aprendizaje los comparten con los empleados interesados en la temática, para ser evaluados y premiados por la Secretaría de Gestión Humana de acuerdo con su impacto, alcance, utilidad y satisfacción de los capacitados.

Por último, se ha ajustado el formato de entrega del puesto de trabajo con el fin de prevenir la fuga de conocimiento cuando un funcionario se retira del cargo.

10. ORGANIZACIONES SINDICALES

A corte de septiembre de 2024, las organizaciones sindicales a los empleados de la Alcaldía de Barranquilla le realizan aporte se encuentran conformadas así:

NÚMERO DE ORGANIZACIONES SINDICALES	NÚMERO DE AFILIADOS
50	855

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 2024-2027. Durante lo transcurrido de la vigencia 2024, se ha otorgado 59 permisos sindicales.

Afiliación y desafiliación sindical. Durante lo que va de la vigencia 2024, se han afiliado 160 funcionarios a organizaciones sindicales, así mismo, se han recibido 123 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. GESTION DOCUMENTAL

La Secretaría Distrital de Gestión Humana, es la encargada de la administración eficiente de los documentos y archivos generados en el cumplimiento de las funciones de dicha entidad. Esta gestión incluye la organización, almacenamiento, conservación y disposición de los documentos, asegurando que cumplan con los requisitos legales y normativos. En dicho archivo se salvaguardan y custodian las historias laborales de los funcionarios activos, pensionados y exfuncionarios conforme a la ley y los derechos fundamentales; asegurando el pleno control, conservación y recuperación inmediata de la información que reposa en dichos archivos.

La conservación de la información se realiza de manera física y digital.

- **Física:** Para documentos que no pueden ser digitalizados o que requieren conservación en formato original, deben existir medidas de seguridad que protejan contra incendios, humedad, robo, etc.

- **Digital:** Asegurar la protección de los documentos electrónicos mediante sistemas de respaldo, encriptación, y control de acceso.

Es así como, se garantiza la conservación de todos los documentos de carácter administrativo relacionados con el vínculo laboral que se establece entre un funcionario y la entidad, ésta contiene información personal o reservada y todos los documentos que dan cuenta de una situación administrativa del funcionario, asegurando así la protección de los derechos y deberes tanto del funcionario como de la entidad, además, se pueden utilizar como pruebas o soportes si alguna situación así lo requiere.

Actualmente, la Secretaría de Gestión Humana recibe periódicamente auditorías para asegurar el cumplimiento de las políticas de gestión documental y la normativa vigente y durante las cuales se revisan los avances con relación al plan de mejoramiento suscrito ante control interno, luego de la visita del Archivo General de la Nación – AGN.

Al mes de septiembre de 2024, se han organizado el 99% de las historias laborales de los funcionarios activos y se ha realizado un avance del 38% en la organización de historias laborales de exfuncionarios. Esto según las circulares publicadas por el AGN. Paralelamente, se cuenta con el 100% de la organización del archivo de gestión y además, los documentos digitalizados se encuentran organizados según la normatividad vigente.

12. 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 septiembre de 2024 se han reconocido a tres (3) funcionarios, apoyos económicos por reconocimiento de pensión de vejez, por valor de \$ 34.890.920.

Auxilios funerarios. El auxilio funerario para los funcionarios activos se reconoce por medio del acuerdo colectivo suscrito para las vigencias 2024-2027.

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, más dos puntos (2%) adicionales a partir de 2025.

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 activos y pensionados de la Alcaldía de Barranquilla, reconocidas a corte de 30 de septiembre de 2024:

AUXILIO FUNERARIO	NO. DE TRÁMITES	VALOR
Reconocidos a funcionarios	39	\$ 188.480.000
Reconocidos a Pensionados	11	\$ 67.300.000

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 2024, se han otorgado 41 licencias por luto.

13. 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.

Durante la presente vigencia, se han efectuado los siguientes trámites correspondiente al reconocimiento de sustituciones:

TRAMITE	NO.	VALOR
Sustituciones Reconocidas	15	\$ 978.500.390
Sustituciones Negadas	11	\$30.637.115

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 siguiente cuadro se detallan las indemnizaciones sustitutivas reconocidas y negadas conforme a la ley 100 de 1993, en la presente vigencia:

TRAMITE	NO.	VALOR
Indemnizaciones Reconocidas	19	\$ 42.149.551

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 septiembre de 2024 se han cumplido un total de 5 sentencias judiciales, las cuales suman un valor de \$4.652.289.048.

Cuotas partes pensionales. A corte de septiembre de 2024, 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	98
Solicitud de gestión de pago	97
Objeciones a cuentas de cobro	59
Aceptaciones de consultas	24
Otros	28

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, asigna el rubro 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 2024, se han tramitado las emisiones de los bonos pensionales por entidades, así:

MES	COLFONDOS	COLPENSIONES	PORVENIR	PROTECCION	TOTAL
enero	4	12	10	1	22
febrero		31	4	1	20
marzo	2	18	1	1	17
abril	1	19	4	2	6
mayo	1	8	36	1	7
junio	1		5		1
julio	1		1		2
agosto	2	18	31	2	31
septiembre	1	4	11		18
TOTAL	13	110	103	8	234

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	\$ 291.111.000
COLPENSIONES	\$ 22.081.182.000
PORVENIR	\$ 4.566.394.000
PROTECCION	\$ 482.987.000,00
TOTAL	\$ 27.421.674.000

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	2	\$ 106.381.400
COLPENSIONES	16	\$ 1.741.800.000
PORVENIR	5	\$ 256.919.100
Total general	23	\$ 2.105.100.500

El Distrito ha efectuado pagos por concepto de cálculos actuariales a diversos funcionarios y exfuncionarios para la vigencia 2024 por un monto total de \$ 2.105.100.500. 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: Destinados para cubrir los aportes faltantes en la historia laboral de 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	8	\$ 117.220.359
COLPENSIONES	27	\$ 680.991.100
PORVENIR	14	\$ 242.219.500
PROTECCION	7	\$ 45.590.737
Total general	13	\$ 1.086.021.696

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 2022		PRECIO 2023	
	NO. PERSONAS	PASIVO ESTIMADO	NO. PERSONAS	PASIVO ESTIMADO
Bonos Pensionales	17.040	585.193.412.507	16.806	474.975.678.862
Activos	1.483	34.398.409.953	1.483	34.398.409.953
Retirados	15.557	550.795.002.554	15.323	440.577.268.909
Reservas matemáticas de pensiones	1.969	774.159.132.365	1.969	774.159.132.365
Pensionados directos	1.080	521.716.026.748	1.080	521.716.026.748
Sustitutos directos	889	252.443.105.617	889	252.443.105.617
Cuotas partes de pensiones	24	6.100.476.026	24	6.100.476.026
Pensionados por transferencia	14	3.869.932.769	14	3.869.932.769
Sustitutos por transferencia	10	2.230.543.257	10	2.230.543.257
TOTAL	19.033	1.365.453.020.898	19.033	1.255.235.287.253

Fuente: Elaboración propia

Es importante resaltar que las estimaciones son efectuadas sobre vigencias anteriores, es decir actualmente se trabajan las novedades con corte 31/12/2023, las cuales se verán reflejadas en actualización del pasivo en el año 2024.

Entrega de recursos por devolución Fonpet por Desahorro 2023				
CÓDIGO	NOMBRE SECTOR	FUENTE	NOMBRE FUENTE	VALOR
33	Propósito General	19	Impuesto De Timbre Nacional	\$ 54.467.719.783
TOTAL				\$ 54.467.719.783

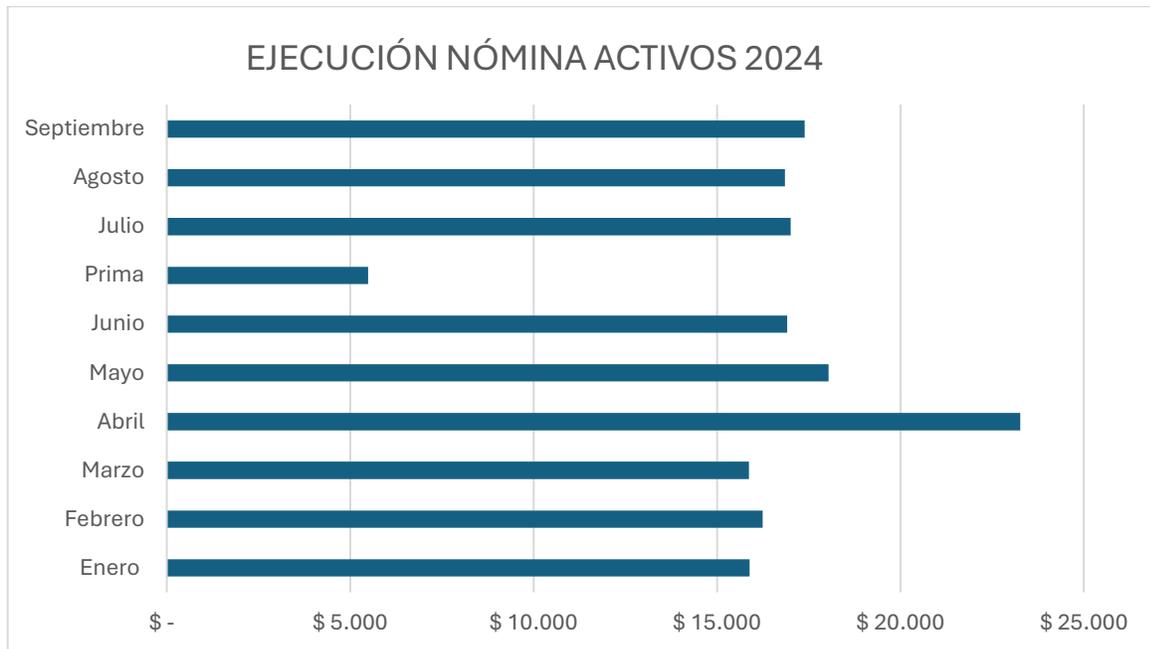
Fuente: Elaboración propia

13. NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES

13.1. Nómina Activos

Tipo de Nomina	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Prima a Serv.	Julio	Agosto	Sept.	Ejecutado
Admón. Central	\$8.499	\$8.474	\$8.329	\$11.806	\$9.660	\$8.746	\$4.139	\$8.758	\$8.766	\$9.131	\$86.307
Bomberos	\$1.034	\$1.042	\$957	\$1.475	\$1.053	\$1.096	\$338	\$1.089	\$1.063	\$1.063	\$10.211
Inspecciones y Comisarias	\$707	\$843	\$713	\$1.036	\$834	\$762	\$367	\$798	\$756	\$780	\$ 7.595
PAB	\$305	\$313	\$319	\$464	\$387	\$347	\$180	\$331	\$324	\$344	\$ 3.312
Técnicos PAB	\$23	\$27	\$24	\$34	\$30	\$24	\$15	\$27	\$24	\$15	\$ 243
Educación Adm	\$692	\$799	\$780	\$1.156	\$902	\$837	\$446	\$840	\$830	\$873	\$ 8.154
SS + Parafiscales	\$4.629	\$4.749	\$4.752	\$7.294	\$5.179	\$5.101	-	\$5.166	\$5.094	\$5.182	\$47.147
Total Nómina activos	\$15.889	\$16.246	\$15.873	\$23.265	\$18.044	\$16.913	\$5.485	\$17.008	\$16.856	\$17.388	\$162.968

Cifras en miles de millones



Cifras en miles de millones

Como puede observarse en el mes de abril se nota un incremento en los valores pagados por concepto de nómina, lo cual corresponde al aumento salarial ordenado por el gobierno nacional, el cual fue del 10.88% para la vigencia 2024. El aumento salarial fue fijado mediante el Decreto 0072 de 2024.

Por concepto de cesantías se han reconocido a corte de septiembre de 2024, los siguientes valores:

Concepto	Valor
Cesantías Parciales Reconocidas	\$ 9.917.273.221
Cesantías Definitivas	\$ 2.000.353.929

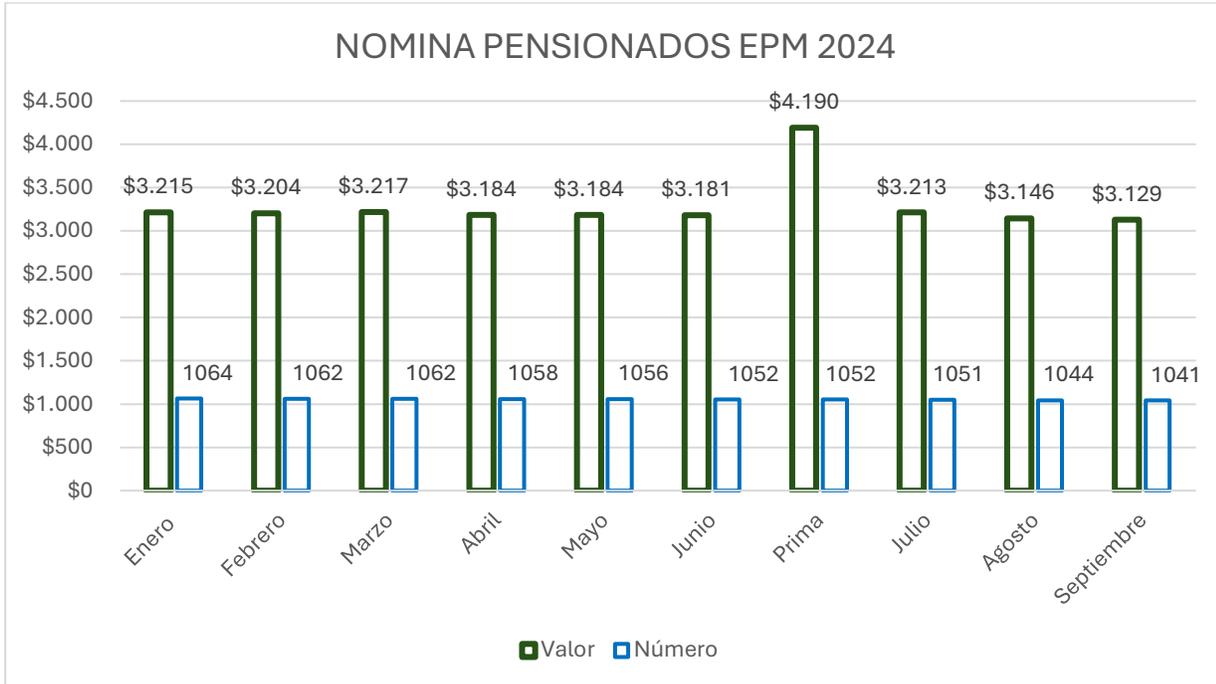
Por concepto de prestaciones sociales definitivas se ha reconocido al mismo corte, la suma de \$ 7.016.763.825.

13.2. Nómina Pensionados

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

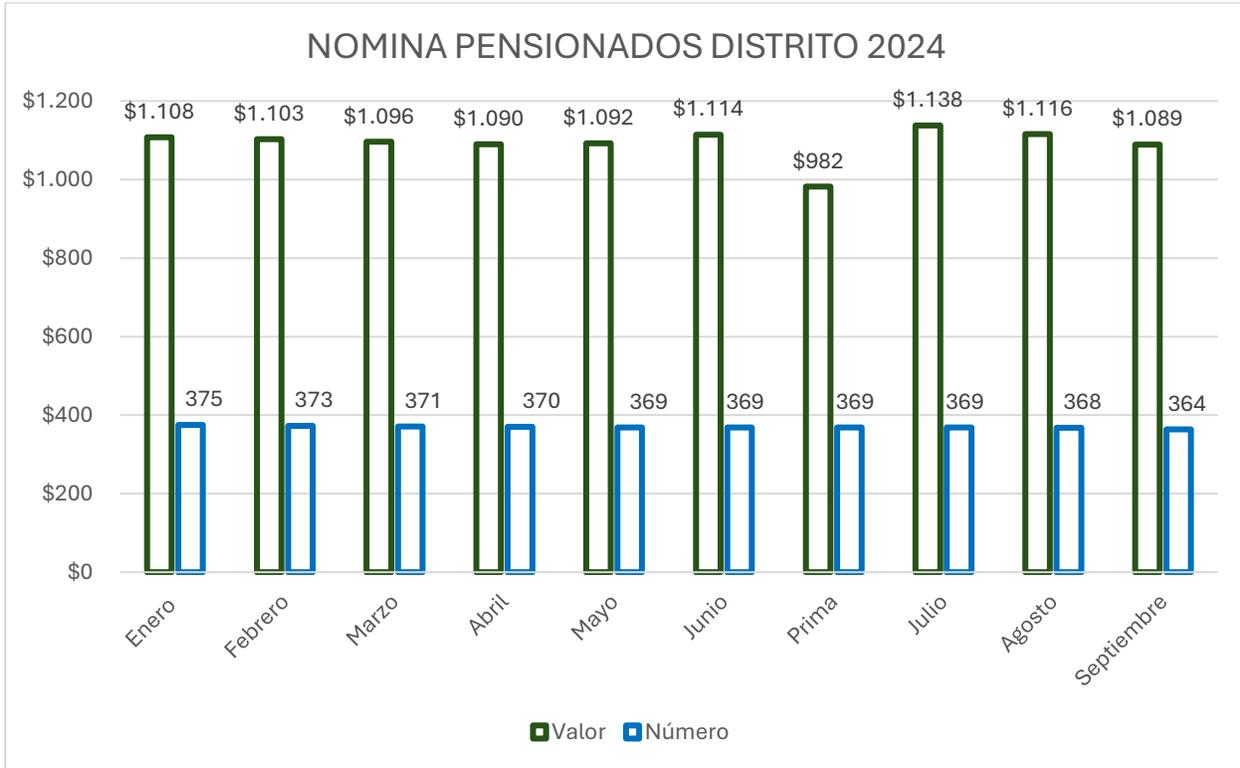
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	PRIMA	JULIO	AGOSTO	SEPT	EJECUTADO
Pensionados EPM	\$3.215	\$3.204	\$3.217	\$3.184	\$3.184	\$3.181	\$4.190	\$3.213	\$3.146	\$3.129	\$32.864
	1064	1062	1062	1058	1056	1052	1052	1051	1044	1041	
Pensionados Distrito	\$1.108	\$1.103	\$1.096	\$1.090	\$1.092	\$1.114	\$982	\$1.138	\$1.116	\$1.089	\$10.928
	375	373	371	370	369	369	369	369	368	364	

Cifras en miles de millones



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.