



EL TRACTOR INFORMATIVO

Boletín informativo
Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias

Edición No. 8
Junio 2021

EL 25 DE JUNIO ELECCIONES DE COMITÉ PARITARIO Y DE CONVIVENCIA LABORAL



Elecciones virtuales COPASST y Comité de Convivencia

Convocatoria:
Del 8 al 15 de junio

Para el próximo 25 de junio fueron convocados los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena para las elecciones virtuales de sus representantes principales y suplentes en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Comité de Convivencia Laboral.

Las elecciones se realizarán de manera virtual, a través del enlace de votación que se pondrá a disposición de los electores en la página web www.cartagena.gov.co y el cual se habilitará en un horario de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. en jornada continua.

Las inscripciones para candidatos a estos comités se cerrarán el 15 de junio a las 5 de la tarde y los que aún quieran hacerlo pueden realizarla en el correo electrónico: gestionsst@cartagena.gov.co

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo / Copasst

Este comité tiene como funciones:

- Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud de los lugares y ambientes de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que estos adelantan en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el reglamento de higiene y seguridad industrial y las normas vigentes.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores de cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de los factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional, entre otras funciones.

Comité de Convivencia Laboral

Este comité tiene como principal objetivo recibir y dar trámite a las quejas presentadas relacionadas con el acoso laboral y sus pruebas. Además debe examinar de manera confidencial los casos específicos puntuales en los que se formulen quejas o reclamos que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior del Distrito.

Igualmente debe formular un plan de mejora entre las partes, hacer seguimiento a los casos y remitir quejas a la Procuraduría en caso de que no se cumplan los acuerdos pactados entre las partes.

Entre otras funciones de este comité está presentar a la alta dirección de la entidad pública recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Requisitos para inscripción

Los interesados deben llenar el formulario que debe tener la siguiente información:

- Nombres y apellidos completos del candidato.
- Manifestación expresa que se entenderá presentada bajo juramento, de que reúne los requisitos y calidades exigidas.
- Anexar fotocopia del carnet para la tarjeta electoral.
- Firma del candidato como garantía de seriedad de la inscripción.
- Informar por escrito el delegado que lo representará en la comisión escrutadora.
- Certificado de antecedentes disciplinarios.

Al día hábil siguiente de la fecha de vencimiento de inscripción de los candidatos se divulgará la lista de los inscritos a la elección.

Las elecciones electrónicas de los representantes de los empleados en el Comité de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo contarán con una Misión de Observación que garantiza la transparencia de estas elecciones. Esta misión estará integrada por:

- Alcalde de Cartagena o su delegado.
- Un delegado de cada candidato que deberá ser funcionario de planta.
- Jefe de la oficina de Control Interno o su delegado.

Una vez realizada el acta de cierre de las votaciones, la Comisión escrutadora verificarán y publicarán los resultados el día 25 de junio a partir de las cuatro de la tarde.

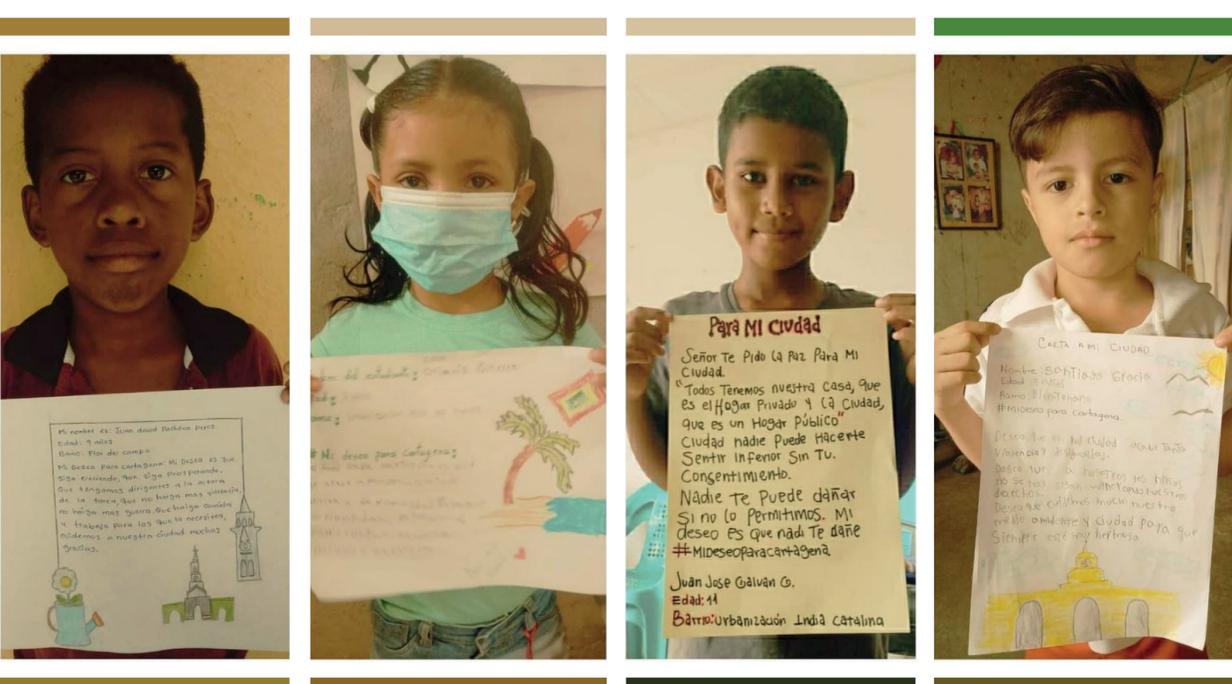
ASÍ CONMEMORAMOS LA FUNDACIÓN DE CARTAGENA



Con el tradicional acto de izada de la bandera de Cartagena, en el Castillo de San Felipe de Barajas, por parte del alcalde mayor William Dau y estudiantes de la Escuela Taller, se dio inicio a la conmemoración de los 488 años de fundación colonial de la ciudad.



¡Los coros de Cartagena se sumaron a nuestra conmemoración de los 488 años de la ciudad! Desde el balcón del Palacio de la Aduana el Cuarteto de Clarinetes de la Escuela de Artes de Comfenalco hizo un homenaje ofreciendo un pequeño concierto que deleitó a los transeúntes que pasaban por el lugar.



Nuestros niños de las escuelas públicas se unieron a la conmemoración de los 488 años de Cartagena enviando cartas de buenos deseos para la ciudad.

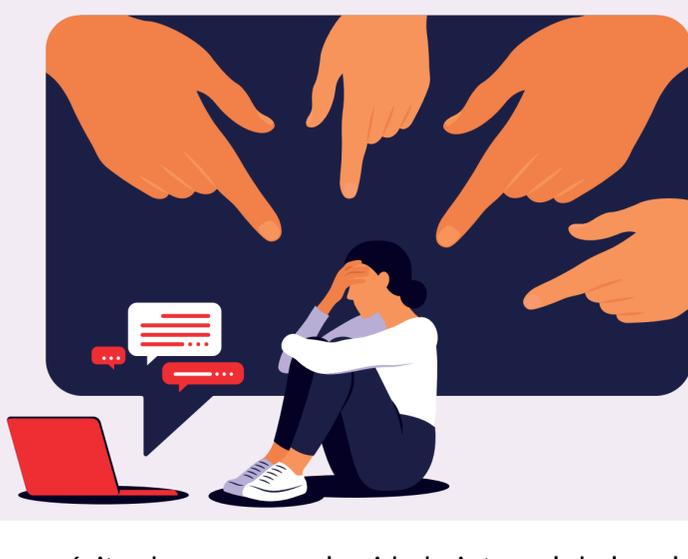


Los cartageneros, por invitación de la Alcaldía de Cartagena y el IPCC, encendieron una vela desde sus hogares, lugares de trabajo, o desde donde se encontraban para pedir un deseo enmarcado en la esperanza, la unión y el progreso de la ciudad.



La agenda académica incluyó conversatorios, paneles y diálogos reflexivos como el de **"Cartagena a sus 488 años"**.

ALCALDÍA ADOPTÓ SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST



Con el propósito de procurar el cuidado integral de la salud de sus trabajadores y de evitar riesgos originados en sus ambientes de trabajo, la Alcaldía de Cartagena mediante resolución 2710 del 13 de mayo de 2021 aprobó y adoptó el Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST incluye:

- La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Política de Prevención y Control frente al Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas Ilícitas.

- La Política de Prevención del Acoso Laboral.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Su objetivo es la promoción de un ambiente de trabajo sano y seguro, a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos inherentes a las actividades desarrolladas, estableciendo los controles necesarios que permitan la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Además del fomento de la capacitación y el entrenamiento continuo en Seguridad y Salud en el Trabajo, incentivando el compromiso con la vida y el suministro de recursos humanos, económicos, físicos y tecnológicos necesarios, que permitan el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Garantizar el cumplimiento de la legislación nacional y de otra índole, vigente y aplicable en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de desarrollar el Sistema de Gestión bajo los lineamientos normativos y técnicos requeridos, el principal objetivo del sistema. Aunque también tiene otros objetivos como son:

- Gestionar la ejecución de las actividades de forma segura y saludable, a partir de la intervención de peligros y riesgos, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- Gestionar el desarrollo de las actividades de riesgo biológico y salud pública, con el fin de preservar la salud y mantener la calidad de vida.

- Fomentar el aprendizaje y fortalecer las competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita el desarrollo de las actividades de forma segura y saludable.

- Gestionar el riesgo ocupacional mediante el compromiso gerencial y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Política de Prevención y Control frente al consumo de alcohol, tabaco y drogas ilícitas

La Alcaldía de Cartagena definió los siguientes parámetros dentro de su política de consumo de alcohol, tabaco y drogas ilícitas:

- Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.

- Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la organización.

- Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los servidores públicos, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables con relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.

Política de prevención del Acoso Laboral

La Alcaldía de Cartagena busca generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado, por ello promueve un ambiente de trabajo que minimice el acoso laboral, contando con la participación de los servidores públicos desde su responsabilidad. Para ello estableció:

- Todos los empleados(as) tienen derecho de trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.

- La Alcaldía se compromete a prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos(as) los(as) trabajadores(as) para ser tratados con dignidad en el trabajo.

- La organización se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

- La Alcaldía luchará contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo.

- Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Su objetivo es la promoción de un ambiente de trabajo sano y seguro, a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos inherentes a las actividades desarrolladas, estableciendo los controles necesarios que permitan la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Además, la identificación y evaluación de los riesgos biológicos y de salud pública, que permitan establecer los controles necesarios para preservar la salud y mantener la calidad de vida, así como el fomento de la capacitación y el entrenamiento continuo en Seguridad y Salud en el Trabajo, incentivando el compromiso con la vida y el suministro de recursos humanos, económicos, físicos y tecnológicos necesarios, que permitan el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la entidad se podrán llevar a cabo y de forma no anunciada visitas de inspección en busca de sustancias consideradas como enervantes, sustancias psicoactivas, así como muestras de control a los trabajadores a partir de muestras de aire, orina, aliento y/o sangre.

Las violaciones a esta política pueden tener por resultado una investigación por la Oficina Asesora de Control Disciplinario la cual procederá a sancionar según el Código Disciplinario Único de la organización (ley 734 de 2002).

Responsables

El responsable institucional de la planeación, organización, implementación, comunicación y demás actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, es el Director Administrativo de Talento Humano.

El responsable del cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, contará con un equipo interdisciplinario de profesionales con el perfil requerido en la Resolución No. 0312 de 2019, quienes serán los responsables del diseño, administración y ejecución de dicho sistema.

Igualmente se contará con la colaboración de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), las Brigadas de Emergencias, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, Entidades Promotoras de Salud (EPS), cajas de compensación familiar u otras entidades gubernamentales y particulares.

En cada dependencia se contará con un responsable con competencias para la realización de las actividades de promoción y prevención de riesgos laborales, el cual además atenderá las solicitudes en esta materia que se generen en su dependencia y realizará la rendición de cuentas a la alta dirección.

FITCH RATINGS LE OTORGA CALIFICACIÓN AA + Y F1+ A LAS FINANZAS DE CARTAGENA



Diana Villalba, Secretaria de Hacienda

El Distrito mantuvo su calificación de riesgo en AA Plus por parte de la calificadora Fitch Ratings, lo que es un excelente espaldarazo para continuar con los esfuerzos de promover y atraer inversiones productivas a la ciudad.

Fitch Ratings afirmó las calificaciones nacionales de largo y corto plazo de Cartagena en 'AA+ (col)' y 'F1+ (col)', respectivamente y situó la perspectiva de la calificación de largo plazo en estable. Esto quiere decir que la ciudad recibe la segunda mejor calificación en el manejo de sus finanzas otorgada por una de las tresificadoras internacionales de riesgo más importantes en el mundo.

El concepto significa un positivo manejo fiscal de la ciudad y sustenta el resultado en una combinación de perfil de riesgo evaluado como "Rango medio bajo" y un puntaje de sostenibilidad de la deuda con expectativas de muy bajo riesgo de incumplimiento.

La secretaria de Hacienda, Diana Villalba Vallejo, expresó que es un voto de confianza a la gestión pública actual, especialmente en medio de una situación económica difícil impuesta por la pandemia del COVID-19.

Estar calificados con una AA+ (col) significa, según Fitch, que Cartagena ***"denota expectativas de bajo riesgo de incumplimiento en relación con otros emisores u obligaciones en Colombia"***, mientras que la 'F1+(col)' indica ***"la más fuerte capacidad de pago oportuno de los compromisos financieros en relación con otros emisores u obligaciones en el mismo país"***.

En la escala de Calificación Nacional de Fitch, esta calificación es asignada al más bajo riesgo de incumplimiento en relación con otros en el mismo territorio. Cuando el perfil de liquidez es particularmente fuerte, un "+" es añadido a la calificación asignada.

Para otorgar este mérito, Fitch evaluó un escenario con una combinación de estreses (tensión o presión constante) sobre los ingresos, los costos y el riesgo financiero, y basó su análisis en cifras de 2016 a 2020 y métricas proyectadas entre 2021 y 2025.

Finalmente, para fijar la calificación tuvo en cuenta entre otras razones las siguientes:

- Los ingresos tributarios se recuperan paulatinamente durante este 2021 y alcanzan niveles prepandemia hacia 2023, creciendo en línea con la tasa de inflación o el crecimiento del producto interno bruto (PIB) nacional, según su naturaleza.
- Las transferencias crecen según el promedio móvil del PIB nacional de cuatro años.
- Crecimiento de los gastos operativos en línea con los ingresos operativos, con un piso de inflación más 3%.
- Incremento moderado del gasto de capital con respecto al promedio histórico.

Las ventajas

Tener una calificación AA+ (col) y F1+ (col) es muy importante porque le permite al Distrito acceder a créditos con una mejor tasa en los intereses ya que en los bancos cobran menos réditos en la medida que observan menos riesgos.

Además, la calificación con la que cuenta hoy Cartagena es un estímulo para los inversionistas nacionales e internacionales, toda vez que estos encuentran en la ciudad más confianza porque el riesgo que asumen es menor.

Para hacer mucho más atractiva a Cartagena, Villalba manifestó que en la Secretaría de Hacienda se trabaja en la construcción de un estatuto tributario que le ofrezca más incentivos a las empresas para que deseen quedarse aquí con una expectativa positiva, respaldada ahora por la calificadora Fitch Ratings.





Lidera una mesa de trabajo con los responsables del documento

● Identificar los ciudadanos a quienes va dirigido

Los laboratorios de simplicidad son una metodología que brinda las herramientas necesarias para simplificar documentos, formatos complejos e información pública del Estado relacionado con trámites, servicios, programas, normas, respuestas a la ciudadanía, en un lenguaje claro con el fin de garantizar la comprensión y el uso de información pública por parte de la ciudadanía y los usuarios.

Esto facilita el cumplimiento de deberes y derechos pues al estar en un lenguaje sencillo, la información se comprende, evitando confusiones y múltiples interpretaciones.

Quiénes y cómo se realizan los laboratorios de simplicidad

Cualquier entidad o persona interesada en mejorar la forma en que el Estado se comunica con la ciudadanía y otros usuarios.

Los laboratorios de simplicidad se realizan a través de mesas de trabajo en las que participan los equipos técnicos de las entidades que elaboran los documentos y un grupo de posibles usuarios, para que a través de un ejercicio colaborativo se construyan versiones del documento sencillas y claras para los usuarios encontrando un equilibrio entre el lenguaje especializado y el lenguaje claro.

Para realizar un laboratorio de simplicidad es necesario conocer las pautas y lineamientos del lenguaje claro.

El Departamento Nacional de Planeación tiene a su disposición 3 herramientas que son:

- **Guía de lenguaje claro para servidores públicos:** En la que se presentan recomendaciones prácticas para facilitar la comunicación, principalmente escrita, entre el Estado y su principal interlocutor, el ciudadano. Lo puede encontrar en el siguiente link:

<https://bit.ly/3vaNHnd>

- **10 pasos para comunicarse en lenguaje claro:** Que describe los principales aspectos que debe tener en cuenta un servidor público para construir documentos comprensibles para el ciudadano.

<https://bit.ly/3zi3C6v>

- **Curso virtual de Lenguaje Claro:** Es un curso donde se explica cómo debe escribirse los documentos y formatos y el lenguaje corporal. Puede inscribirse en el siguiente link:

<https://lenguajeclearo.dnp.gov.co/login/>

Qué documentos se pueden simplificar

Cualquier documento o formato producido por el Estado, pero se requiere por simplificar aquellos que sean menos claros para los ciudadanos.

Para identificarlos las entidades deben habilitar herramientas o espacios para que los usuarios evalúen la calidad de la información que se desea transmitir a través de sus documentos y formatos.

Por ejemplo, si la respuesta a un requerimiento se envía por correo electrónico se sugiere incluir una encuesta que capture la evaluación de claridad del documento. Esto permitirá determinar cuáles elementos deben mejorarse.

Las entidades públicas pueden tener en cuenta otros criterios para identificar los documentos o formatos que deban ser traducidos. Estos son:

- **Impacto en la ciudadanía:** Se puede determinar por la cantidad de personas que lo usan o por su relación con un trámite o servicio de alta demanda.

- **Eficiencia institucional:** A través del sistema de correspondencia la entidad puede identificar cuáles temas han recibido mayor número de requerimientos y cuántos de estos han tenido reiteración para aclarar la información.

- **Comunicación misional o estrategia:** Documentos relacionados con la forma en que se comunican los planes, programas, proyectos y normatividad de la entidad.

Pasos para realizar los laboratorios de simplicidad

1. Caracterice el documento o formato y el usuario al cual va dirigido: Es necesario reunir a los responsables del documento o formato para entender cuál es el propósito e identificar el usuario al que va dirigido y se aclare qué se pretende que los usuarios hagan o entiendan.

2. Haga una prueba de comprensión del documento o formato con posibles usuarios.

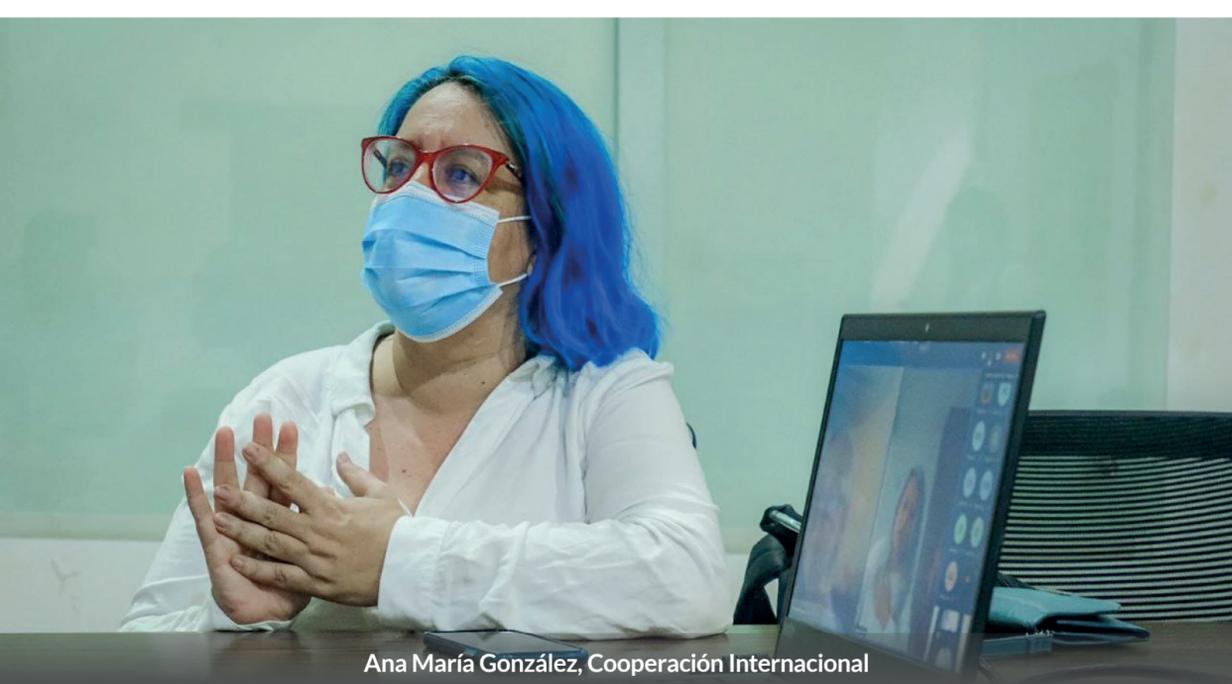
3. Evaluación ex/ante: invite a un grupo de 5 personas que cumpla con el perfil del usuario previamente identificados para que participen en una primera sesión de lectura, diagnóstico y evaluación de comprensión del documento o formato. Escuchar a los usuarios para identificar lo que no se entiende, lo que falta por comunicar, lo que no queda claro y lo que sobra.

4. Valide la nueva versión del documento o formato.

5. Pruebe la nueva versión con los posibles usuarios.

Es importante que de manera permanente los usuarios califiquen la claridad de los documentos o formatos a través de encuestas de claridad.

DEPENDENCIAS DE GOBIERNO SE COMPROMETEN CON EL FORTALECIMIENTO DEL PROYECTO DE MODERNIZACIÓN DEL DISTRITO



Ana María González, Cooperación Internacional

El Proyecto de Modernización y Rediseño Institucional, incorporado en el Plan de Desarrollo ***“Salvemos Juntos a Cartagena, Por una Cartagena Libre y Resiliente 2020-2023”***, viene siendo adoptado con compromiso por parte de las diferentes dependencias de gobierno, que a través de sus funciones y acciones misionales aportan insumos para fortalecer este importante proceso que hace parte de las líneas estratégicas el alcalde William Dau Chamat.

Una de las áreas del gabinete distrital que ha sumado esfuerzos a esta gran apuesta institucional es el Programa de ***“Más Cooperación Internacional”***, liderado por la asesora y politóloga Ana María González Forero, quienes en coordinación con el Equipo de Modernización y la Oficina Asesora de Comunicaciones y Prensa, desarrollarán una serie de encuentros virtuales con el objetivo de recopilar información de valor de experiencias que sobre el tema se hayan adelantado en otras ciudades de Colombia y el mundo, para que puedan ser evaluadas y tenidas en cuenta dentro del proceso que actualmente se lleva a cabo en el Distrito de Cartagena.

“Nos hemos comprometido a gestionar unos webinars, donde invitaremos a importantes actores con quienes queremos conversar y reflexionar sobre cómo vienen gobernando y enfrentando los problemas de la ciudad contemporánea”, expresó González Forero.

En estos encuentros virtuales se abordarán diversas temáticas que son de vital importancia para la Administración Distrital y que se encuentran establecidas como pilares claves dentro del Proyecto de Modernización y Rediseño Institucional, el cual, no sólo le apunta a la reestructuración y mejoramiento de la gestión pública en el Distrito; sino que pretende ser una herramienta de transformación de ciudad.

“Estas conversaciones se grabarán previamente para su posterior publicación en las redes sociales de la Alcaldía, de tal manera que los ciudadanos puedan ver cuáles son los retos en los que nos parecemos con otras ciudades, cuáles son los retos que sólo tenemos nosotros y otros que son compartidos. En general, a través de estos espacios lo que queremos es generar un diálogo entre los miembros del Gabinete Distrital con sus pares en diferentes ciudades del mundo”, apuntó la asesora de despacho.

En ese sentido, agregó González Forero que ***“esperamos tener alrededor de 12 webinars para temas tan diversos como Gobierno del Cambio Climático, Gobierno de la Marca de Ciudad, Gobierno del Turismo, Gobierno de la Naturaleza, Gobierno de la Diversidad Étnica, y muchos más. Son diferentes temas que representan los retos que enfrenta una ciudad como Cartagena”***.

La líder del Programa de “Más Cooperación Internacional” manifestó que este ciclo de conversaciones se enmarca en una nueva fase del proceso de Modernización, donde ya se ha surtido un diagnóstico por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública y que permitió, posteriormente, conformar las diferentes mesas de trabajo a través de las cuales se han adelantado las Jornadas de Construcción Conjunta que finalizaron el pasado mes de mayo.

“Dentro del proyecto de Modernización y Rediseño Institucional se desarrolló en los últimos meses un trabajo previo y ahora se va a entrar a un proceso más detallado donde surgirán esas acciones que requiere el Distrito, por ende estas conversaciones contribuyen a que veamos cómo hacen otras entidades públicas en ciudades muy diversas a nosotros para resolver esos temas, qué errores sienten que han cometido en su diseño para ver si podemos aprender de eso o qué aciertos han tenido”, aseveró.

Así mismo, apuntó que ***“para nadie es un secreto que rediseñar la estructura administrativa de una ciudad es complejo y requiere ponerle atención a múltiples actores y nos pareció que el contraste de ciudades parecidas a nosotros, con retos similares, podría ser una fuente de reflexión e información y que además nos saque del ciclo de la endogamia de nuestros propios problemas y nos permita entendernos como una ciudad global”***.

Medellín, Accra (República de Ghana) y Génova (Italia) son algunas de las ciudades con las que se han venido coordinando los primeros encuentros virtuales y con las que desde el Programa ***“Más Cooperación Internacional”*** se ha venido articulando esfuerzos en beneficio de los cartageneros y que ahora se sumarán a la apuesta de transformación que impulsa el alcalde William Dau Chamat a partir del Proyecto de Modernización y Rediseño Institucional.

NUEVOS INTEGRANTES EN EL GABINETE DISTRITAL

El alcalde William Dau Chamat realizó algunos cambios en el gabinete distrital, de tal manera que Cielo Blanco Flórez, asumió la dirección del Plan de Emergencia Social Pedro Romero y Fidel García Misas, la dirección de la Escuela de Gobierno y Liderazgo.



Cielo Blanco Flórez es trabajadora social con especialización en Cooperación Internacional y maestría en Desarrollo Social. Tiene una trayectoria de 12 años en el sector público donde se ha desempeñado y participado en diversos proyectos en beneficio de las comunidades vulnerables desde entidades como la Agencia de Desarrollo Rural y en el Departamento de Prosperidad Social.



Por su parte, Fidel García Misas el nuevo director de la Escuela de Gobierno y Liderazgo, es comunicador social, tiene estudios de postgrado en Administración del Desarrollo Social, Planificación Social y Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Durante sus 24 años de vida profesional ha trabajado en calidad de profesional, asesor o consultor en sector de medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales, academia, administración pública y cooperación técnica internacional.

Desde estos ámbitos, fue promotor de experiencias significativas como las escuelas de gestores locales, control social a las regalías y a la salud, planes participativos de comunas y corregimientos en la zona norte, así como asesor técnico en formulación de políticas públicas de Infancia, Juventud, Discapacidad, entre otras. Asimismo, ha sido Coordinador Local de PNUD y ONU Hábitat.

También ha implementado acompañamiento estratégico a equipos de trabajo de gobiernos territoriales en La Guajira, Santa Marta, Barranquilla, Atlántico y Cartagena en procesos de mejoramiento interno e integridad corporativa.

El nuevo director de la Escuela de Gobierno y Liderazgo tendrá como gran objetivo la formulación e implementación del plan decenal de cultura ciudadana y cartageneidad, así como continuar con el fortalecimiento institucional en la Administración Distrital.

Entre sus experiencias profesionales se destaca que fue director de la Escuela de Gobierno y Liderazgo en periodo 2001-2003, desde donde impulsó y acompañó los programas de participación y descentralización local. Fue docente del programa de Ciencia Política de la Universidad del Norte en Administración Pública y Evaluación de Políticas Públicas, Coordinador de Políticas Públicas de la Secretaría de la Mujer del Atlántico, Asesor de Despacho Alcaldía de Santa Marta y asesor externo de la Alcaldía de Barranquilla.

Desde 2020 venía desempeñándose como asesor externo de la dirección de la Escuela de Gobierno y Liderazgo.

CUATRO ENTIDADES DEL DISTRITO, ENTRE LAS MEJORES DEL PAÍS EN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



Cuatro instituciones del orden distrital se ubicaron por encima del promedio del grupo par al que pertenecen, en la medición que realiza el Departamento Administrativo de Función Pública, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG). Estas fueron el IDER, con 97,2; Colegio Mayor, con 84; IPCC, con 83,6; y el EPA, con 73,3.

En lo que corresponde al período 2020, el IDER logró un puntaje de 97,2 sobre 100, el logro más significativo de una entidad del orden distrital desde 2018, año en el que se empezaron a realizar estas mediciones.

El IPCC, obtuvo un puntaje de 83,6 ubicándose muy por encima del promedio del grupo par, donde hay aproximadamente 241 entidades de los diferentes departamentos del país. Esta entidad se encuentra entre las 15 mejores del grupo par y hace parte del 20% de dependencias con los mejores puntajes de desempeño institucional del orden nacional.

Por otro lado, el EPA, dio un gran salto, pasó de tener un puntaje de 59,4 para alcanzar un índice de desempeño institucional de 73,3 y hacer parte del 20% de las entidades con un mejor puntaje.

A nivel territorial, el primer lugar lo ocupó la Universidad de Bellas Artes y Ciencias de Bolívar -UNIBAC-, que logró un puntaje de 97,4.

El FURAG, es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional de las entidades territoriales en el país.

EQUIPO DE CONTROL DISCIPLINARIO DEL DISTRITO ADELANTÓ PROCESO AUTOFORMATIVO EN TORNO A LA LEY 1952 DEL 2019



La Oficina Asesora de Control Disciplinario, liderada por la abogada María Victoria Olier Martínez, organizó un proceso autoformativo en el que participaron los trabajadores de esta dependencia de gobierno y que son responsables de estudiar cada uno de los casos relacionados con presuntas faltas cometidas por los servidores y exservidores públicos del Distrito en el ejercicio de sus funciones.

En esta oportunidad, el ciclo de capacitación estuvo enmarcado en el estudio de la Ley 1952 de 2019 o Nuevo Código General Disciplinario, y su comparación con la Ley 734 de 2002 o Código Disciplinario Único. ***"Desde la Oficina Asesora de Control Disciplinario quisimos adelantar estas actividades de fortalecimiento del conocimiento y competencias de nuestro personal, porque es fundamental para el equipo estar actualizados con relación a estas normatividades, toda vez que las decisiones que se profieren desde esta área de gobierno se derivan de estas normas"***, indicó Olier Martínez.

Además, de estar alineado con los requerimientos de la Procuraduría General de la Nación, es importante señalar que este proceso autoformativo impartido por la jefa de la Oficina Asesora de Control Disciplinario, se convirtió en una oportunidad para aclarar dudas entre el equipo jurídico en cuanto a la aplicación de la normativa, debido a que el Nuevo Código General Disciplinario entra en vigencia dentro de un mes y algunos casos se están ateniéndose desde esa área de gobierno se rigen por la ley actual.

"El Código Disciplinario establece el conjunto de normas que regulan las actuaciones disciplinarias y además los deberes y prohibiciones de los servidores públicos, y la forma de vigilar la conducta oficial de estos, con el propósito de salvaguardar los principios de eficacia, eficiencia y moralidad en la administración pública. En este sentido, esta autoformación que realizamos internamente nos motivó y nos comprometió aún más en nuestra labor, porque en la medida en que podamos realizar estos procesos sobre temas que nos atañen, podremos prestar un mejor servicio a la Alcaldía y a la ciudadanía", resaltó.

Este ciclo de capacitación se realizó de forma virtual, a través de la plataforma Microsoft Teams, donde la última sesión de trabajo que se adelantó de manera presencial, se entregó una certificación al personal que participó en el ejercicio en reconocimiento a su esfuerzo y dedicación, debido a que las actividades se llevaron a cabo en horarios no laborales para no afectar el trabajo que se viene realizando en la Oficina Asesora de Control Disciplinario.

"De este trabajo autoformativo se logró la construcción de un material académico importante frente a los nuevos retos que nos traerá la nueva Ley. Próximamente esperamos que nos sean resueltas por la Procuraduría unas dudas que se elevarán en forma de consulta, y el equipo seguirá trabajando por aumentar conocimientos en Derecho Disciplinario", puntualizó Olier Martínez.

Es importante resaltar también que en el pasado mes de mayo, todo el equipo jurídico de la Oficina Asesora de Control Disciplinario participó de manera virtual en el V Congreso Nacional de Derecho Disciplinario, organizado por la Personería de Bogotá, en donde hubo ponencias importantes sobre el nuevo Código General Disciplinario.

EPA IMPLEMENTA ESTRATEGIAS DE BIENESTAR PARA FORTALECER EL CLIMA LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

El Establecimiento Público Ambiental-EPA viene implementando estrategias para fomentar el bienestar de los trabajadores, fortaleciendo a su vez el clima laboral para dar continuidad a los procesos internos y demás actividades misionales, en medio de los desafíos que ha generado la pandemia de la COVID-19.

Como las dinámicas de trabajo han tenido que desarrollarse bajo nuevos lineamientos a partir de la virtualidad y la semipresencialidad, su director, Javier Mouthon Bello, impartió instrucciones para que al interior del EPA se adelanten actividades formativas dirigidas al personal sobre temáticas de salud, autocuidado y prevención de contagios, adicionalmente se establecieron protocolos orientados a garantizar el trabajo en casa y presencial.

“Las capacitaciones que involucran al personal de planta y contratistas, contribuyen al mejor desempeño y a comportarse responsable y adecuadamente respecto a los riesgos generados por la pandemia. Éstas se han orientado al manual de bioseguridad, al trabajo en casa en tiempos de COVID-19, riesgo biológico, reinfección por COVID-19 y ergonomía en casa; todas se han realizado con el acompañamiento de la ARL SURA. Además, se han estipulado horarios intercalados para el aforo en las dependencias y se han realizado varias desinfecciones de las instalaciones físicas de la entidad”, expresó Lidia Corcione Crescini, asesora de cultura ambiental del EPA.

De igual forma, conscientes de la necesidad de ir más allá de estas acciones, se empezaron a poner en marcha nuevas apuestas que favorecieran el ambiente laboral y que también permitieran potenciar las habilidades del talento humano al interior de la entidad.

“A nivel interno, se han venido haciendo con el personal talleres de: Redacción, Interpretación, Escritura creativa, Conociendo a mi equipo, todo esto por dependencias con el objetivo de implementar y ejecutar un cronograma de capacitaciones con el fin de adquirir y complementar conocimientos sobre las diferentes temáticas que afectan directa o indirectamente el desempeño profesional en la oficinas o dependencias del EPA Cartagena, así como su entorno”, destacó Corcione Crescini.

Gracias a estos talleres, surgieron varios escritos interesantes como el elaborado por el abogado Walter Verbel Romero, del Departamento Jurídico del EPA:

A LA MADRE Y AL JARDÍN EN LA PANDEMIA

Por Walter Verbel Romero

Agradezco hoy madre mía, de entre todas tus enseñanzas, la importancia de tener un jardín en casa.

Recuerdo verte en esa rutina que no comprendía, de regar y regar, siempre a la misma hora, de enterrar manos, alientos y semillas, de cortar hojas y tallos, de trasplantar cuerpos, de dar vida y multiplicarla. Recuerdo en esa tarea también tus tristezas (cuando muere una planta) y alegrías (cuando el bonche florece), que hoy también son las mías.

En esta época de encerramiento, he encontrado una puerta de libertad y hasta de compañía en las doncellas del reino vegetal que he esparcido por todo el apartamento.

Pasé el estudio y área de trabajo de ese cuarto arrinconado, donde me encarcelaba más, a situarme donde pueda contemplarlas.

Veo en cada flor, la manifestación de un Dios, y a través de sus colores, siento sus designios divinos. En el amarillo la bendición de la alegría, en los rojos la sensación de los atardeceres que no puedo ver y en los verdes la fuerza de la esperanza. En su marchitamiento y germinación trato de renovarme, y procurar seguir ese ritmo cuando me siento decaer.

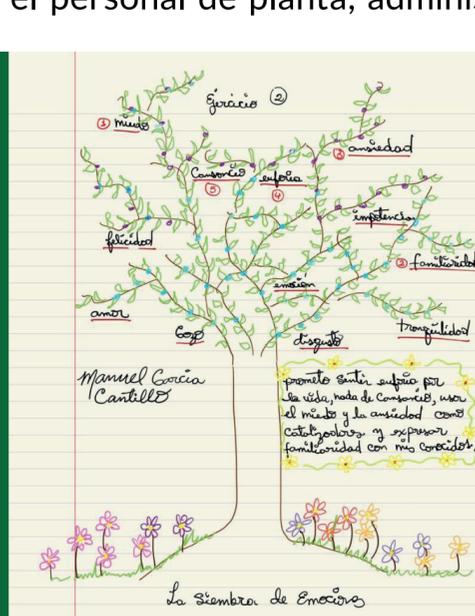
Sé sobre todo que allí no hay rutina, que hay un grato placer en ver las plantas crecer.

Veo en ellas una narración de lo que es la vida.

Madre las enseñanzas que cultivaste en mí, a través de ese hábito, hoy me permiten mi propio jardín, en el que me envuelvo, y que hoy es mi medicamento contra la soledad del aislamiento.

Al igual que propuestas narrativas como la desarrollada por Manuel García, asistente del director, Mouthon Bello:

Los buenos resultados de estos ejercicios, dieron paso a la creación de la campaña interna **“A lo bien por el ambiente laboral”** con la que se viene promoviendo un concurso de crónicas, a través de la cual se busca que el personal de planta, administrativo y OPS den



a conocer, a partir de una narrativa creativa e innovadora, cómo ha sido su vida laboral en la entidad.

“Esto tiene como finalidad conocernos unos a otros e integrarnos más, pero también, reconocer los mejores relatos que se identifiquen durante este proceso”, apuntó la asesora de cultura ambiental del EPA.

Desde esta entidad descentralizada del Distrito se seguirán apostando a estas estrategias que ayudan a mejorar la productividad laboral, permitiendo con esto cumplir con las metas y objetivos trazados en el Plan de Desarrollo **“Salvemos Juntos a Cartagena, Por una Cartagena Libre y Resiliente 2020-2023”**.

Boletín interno Alcaldía de Cartagena de Indias D.T. y C.

WILLIAM DAU CHAMAT

Alcalde de Cartagena de Indias

Dirección:

Paola Planeta Arango

Coordinación:

Martha Ramírez

Edición:

Marianella Orozco

Periodista:

Julys Carmona,
Humberto Padilla

Fotógrafos:

César Alandete,
Rodrigo Rondón

Diseño y Diagramación:

Jim Cuellar



cartagena.gov.co

**Protocolo de Cartagena
sobre la Diversidad Biológica
y la Seguridad
Biológica**