Alcaldía de Barrancabermeja

Racionalizar SAS

Asesoría Documento Diagnóstico

Contrato 2130 de 2024

Alcaldía Distrital de Barrancabermeja

Racionalizar S.A.S.

Julio 2024

Alcaldía de Barrancabermeja

Racionalizar SAS

Contenido

INTRODUCCIÓN Y NOTAS METODOLÓGICAS 8
MARCO LEGAL 10
ROL INSTITUCIONAL 19
Misión u Objeto Social 20
Análisis de Funciones Generales 21
ANÁLISIS DE CAPACIDADES Y ENTORNOS 38
Capacidad Directiva 39
Capacidad Técnica 43
Resultados de desempeño por Políticas del MIPG 46
Capacidad Tecnológica 75
Capacidad del Talento Humano 78
Planta de Personal de la Administración Central del Distrito de Barrancabermeja 78
Política de Talento Humano en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja 96
Manual de Funciones de la Planta de Personal de la Administración Central del Distrito de Barrancabermeja 98
Entorno Económico 101
Entorno Político 102
Sector de Información Estadística 102
Sector de Justicia y del Derecho 107
Sector Trabajo 113
Sector Comercio, Industria y Turismo 119
Sector Agricultura y Desarrollo Rural 124
Sector TIC's y Ciencia, Tecnología e Innovación 126
Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible 130
Sector Salud y Protección Social 135

Sector Educación 139
Sector Cultura 146
Sector de Inclusión Social y Reconciliación 148
Entorno Social 153
Entorno Tecnológico 160
CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO 164
BIBLIOGRAFÍA 169

Alcaldía de Barrancabermeja

Racionalizar SAS

Índice de Tablas

Tabla 1 Marco legal general proceso de rediseño institucional 10
Tabla 2 Procesos estratégicos Alcaldía Distrital de Barrancabermeja 41
Tabla 3 Procesos misionales Alcaldía Distrital de Barrancabermeja 41
Tabla 4 Procesos de apoyo Alcaldía Distrital de Barrancabermeja 42
Tabla 5 Procesos de evaluación Alcaldía Distrital de Barrancabermeja 43
Tabla 6 Dimensiones Modelo Integrado de Planeación y Gestión 43
Tabla 7 Resultado por índice política de Gestión Estratégica del Talento Humano .48
Tabla 8 Resultado por índice Política de Integridad 49
Tabla 9 Resultado por índice Política de Compras y Contratación Pública 53
Tabla 10 Resultado por índice Política de Gobierno Digital 56
Tabla 11 Resultado por índice Política de Seguridad Digital 58
Tabla 12 Resultado por índice Política de Defensa Jurídica 59
Tabla 13 Resultado por índice Política de Mejora Normativa 61
Tabla 14 Resultado por índice Política de Servicio al Ciudadano 62
Tabla 15 Resultado por índice Política de Racionalización de Trámites 64
Tabla 16 Resultados por índice Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública 65
Tabla 17 Resultados por índice Política de Transparencia 69
Tabla 18 Resultados por índice Política de Gestión Documental 70
Tabla 19 Resultados por índice Política de Gestión de la Información Estadística ..72
Tabla 20 Resultados índice Política de Gestión del Conocimiento 73
Tabla 21 Resultados índice Política de Control Interno 75
Tabla 22 Estructura de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por nivel de empleo 80
Tabla 23 Participación de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por dependencia 81
Tabla 24 Dependencias con estructuras de cargos limitadas 83
Tabla 25 Planta de personal Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por dependencia y nivel de empleo 83
Tabla 26 Planta de personal Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por denominación de cargo 88
Tabla 27 Planta de personal Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por tipo de vinculación 90
Tabla 28 Estructura Oferta Pública de Empleos de Carrera Alcaldía Distrital de Barrancabermeja 90

Tabla 29 Antigüedad servidores Alcaldía Distrital de Barrancabermeja.....91
Tabla 30 Proporción de servidores por género.....92
Tabla 31 Denominaciones de cargo erróneas.....92
Tabla 32 Detalle denominaciones de cargo erróneas.....92
Tabla 33 Escala Salarial Planta de Personal Alcaldía Distrital de Barrancabermeja 2024.....93
Tabla 34 Tipos de estratos Distrito de Barrancabermeja.....103
Tabla 35 Área y Estimaciones de Predio Viviendas Barrancabermeja.....103
Tabla 36 Productos programa de Levantamiento y actualización de información estadística de calidad.....106
Tabla 37 Productos programa de Generación de la información geográfica del territorio nacional.....106
Tabla 38 Programas del Sector de Justicia y del Derecho incluidos en el Plan de Desarrollo Distrital.....111
Tabla 39 Indicadores del Mercado Laboral.....114
Tabla 40 Trabajadores por sector Distrito de Barrancabermeja.....115
Tabla 41 Productos programa de Generación y formalización del empleo.....117
Tabla 42 Productos programa de Formación para el Trabajo.....118
Tabla 43 Productos programa de Derechos fundamentales del trabajo y fortalecimiento del diálogo social.....118
Tabla 44 Productos programa de Productividad y competitividad de las empresas colombianas.....121
Tabla 45 Programas Sector TIC's.....127
Tabla 46 Programas Sector Ciencia, Tecnología e Innovación.....128
Tabla 47 Productos programa de Fortalecimiento del desempeño ambiental de los sectores productivos.....132
Tabla 48 Productos programa de Conservación de la biodiversidad y sus servicios ecosistémicos.....133
Tabla 49 Productos programa de Gestión integral del recurso hídrico.....133
Tabla 50 Productos programa Gestión del cambio climático para un desarrollo bajo en carbono y resiliente al clima.....134
Tabla 51 Productos programa de Educación Ambiental.....134
Tabla 52 Productos programa de Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, prescolar, básica y media.....141
Tabla 53 Productos programa de Calidad y fomento de la educación superior.....144
Tabla 54 Programas Sector de Inclusión Social y Reconciliación.....151
Tabla 55 Buenas prácticas de implementación de la Política de Gobierno Digital 162

Alcaldía de Barrancabermeja

Racionalizar SAS

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Fases del modelo de alineación de competencias Alcaldía Distrital ...39
Ilustración 2 Mapa de procesos Alcaldía Distrital de Barrancabermeja 40
Ilustración 3 Desempeño IDI comparado 2022 - 2023.....45
Ilustración 4 IDI Gestión Estratégica del Talento Humano 2022 47
Ilustración 5 DI Gestión Estratégica del Talento Humano 2023 47
Ilustración 6 IDI Integridad 2022 48
Ilustración 7 IDI Integridad 2023 49
Ilustración 8 IDI Planeación Institucional 2022 50
Ilustración 9 IDI Planeación Institucional 2023 50
Ilustración 10 IDI Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público 2023 51
Ilustración 11 IDI Compras y Contratación Pública 2022 52
Ilustración 12 IDI Compras y Contratación Pública 2023 53
Ilustración 13 IDI Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos 2022 54
Ilustración 14 IDI Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos 2023 54
Ilustración 15 IDI Gobierno Digital 2022 55
Ilustración 16 IDI Gobierno Digital 2023 56
Ilustración 17 IDI Seguridad Digital 2022 57
Ilustración 18 IDI Seguridad Digital 2023 57
Ilustración 19 IDI Defensa Jurídica 2022 58
Ilustración 20 IDI Defensa Jurídica 2023 59
Ilustración 21 IDI Mejora Normativa 2022 60
Ilustración 22 IDI Mejora Normativa 2023 60
Ilustración 23 IDI Servicio al Ciudadano 2022.....61
Ilustración 24 IDI Servicio al Ciudadano 2023.....62
Ilustración 25 IDI Racionalización de Trámites 2022.....63
Ilustración 26 DI Racionalización de Trámites 2023.....63
Ilustración 27 IDI Participación Ciudadana en la Gestión Pública 2022 64
Ilustración 28 IDI Participación Ciudadana en la Gestión Pública 2023 65
Ilustración 29 IDI Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional 2022 66
Ilustración 30 IDI Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional 2023 67
Ilustración 31 IDI Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción 2022 68

Ilustración 32 IDI Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción 2023 68
Ilustración 33 IDI Gestión Documental 2022....69
Ilustración 34 IDI Gestión Documental 2023....70
Ilustración 35 IDI Gestión de la Información Estadística 2022 71
Ilustración 36 IDI Gestión de la Información Estadística 2023 71
Ilustración 37 IDI Gestión del Conocimiento 2022....72
Ilustración 38 IDI Gestión del Conocimiento 2023....73
Ilustración 39 IDI Control Interno 2022....74
Ilustración 40 IDI Control Interno 2023....74
Ilustración 41 Estructura de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por nivel de empleo 80
Ilustración 42 Programas Sector de Información Estadística 105
Ilustración 43 Programas Sector Trabajo 116
Ilustración 44 Programas Sector de Comercio, Industria y Turismo 121
Ilustración 45 Programas Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible 132
Ilustración 46 Estructura demográfica Barrancabermeja escenarios 2024 y 2035 154
Ilustración 47 Distribución de la población de Barrancabermeja por género a 2024 154
Ilustración 48 Distribución de la población de Barrancabermeja por área a 2024 155
Ilustración 49 Población étnica en Barrancabermeja a 2024 155
Ilustración 50 Distribución de la población barranqueña registrada en el SISBEN por grupo.... 156
Ilustración 51 Cobertura del servicio de acueducto en Barrancabermeja a 2022 156
Ilustración 52 Cobertura de servicio de alcantarillado en Barrancabermeja a 2022 157
Ilustración 53 Penetración de banda ancha en Barrancabermeja a 2021 157
Ilustración 54 Cobertura servicio de energía eléctrica rural 158
Ilustración 55 Déficit cualitativo de vivienda en Barrancabermeja a 2018 158
Ilustración 56 Déficit cuantitativo de vivienda en Barrancabermeja a 2018.... 159
Ilustración 57 Principales indicadores de Violencia en Barrancabermeja a 2022 159
Ilustración 58 Indicadores de conflicto y post conflicto en Barrancabermeja a 2022 160
Ilustración 59 Dimensiones análisis SADCI.... 165

INTRODUCCIÓN Y NOTAS METODOLÓGICAS

La construcción del diagnóstico organizacional se define como el establecimiento de la situación actual de la Administración Central del Distrito de Barrancabermeja a partir del análisis de los contextos interno, entendido como las capacidades institucionales y externo, entendido como las condiciones del entorno; esto incluye a su vez efectuar la revisión y análisis de la estructura orgánica, la distribución de las funciones entre las dependencias, la planta de personal y la estructura de cargos actuales, así como una valoración de las problemáticas actuales y los retos y desafíos que enfrenta el Distrito de Barrancabermeja.

La Alcaldía Distrital de Barrancabermeja se encuentra en un momento crucial de su historia. El cambiante panorama social, económico, político y ambiental exige una administración pública moderna, eficiente y eficaz, capaz de responder a los desafíos y oportunidades del presente. En este contexto, el rediseño institucional y la modernización administrativa se convierten en herramientas indispensables para fortalecer la capacidad de gestión del Distrito y alcanzar las metas establecidas en el Plan de Desarrollo 2024-2027.

Así las cosas, el rediseño institucional busca optimizar la estructura organizacional de la Alcaldía, creando una arquitectura institucional robusta y alineada con las necesidades del territorio. Esto implica revisar y ajustar los procesos internos, definir funciones y responsabilidades claras, y establecer mecanismos de coordinación eficientes entre las diferentes dependencias. Una estructura moderna y bien definida permitirá a la Alcaldía operar de manera más efectiva, transparente y orientada a resultados.

En este proceso, el diagnóstico organizacional constituye la base fundamental para un rediseño institucional exitoso de manera que permite identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la actual estructura y funcionamiento de la Alcaldía, proporcionando insumos valiosos para la toma de decisiones estratégicas. A través de un análisis profundo y sistemático, el diagnóstico organizacional revela los aspectos que requieren atención prioritaria y orienta la definición de estrategias y acciones concretas para la modernización de la gestión pública.

El diagnóstico organizacional no es un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar un objetivo superior: la transformación de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja

en una institución moderna, eficiente, eficaz y comprometida con el bienestar de la ciudadanía. Los resultados del diagnóstico servirán como base para la elaboración de un plan estratégico de rediseño institucional y modernización administrativa, que definirá las acciones concretas a implementar para alcanzar las metas propuestas.

Finalmente, es importante resaltar que el rediseño institucional y la modernización administrativa no son procesos puntuales que culminan con el estudio técnico correspondiente, sino que deben concebirse como estrategias permanentes de mejora continua. En este sentido la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja deberá adoptar como buenas prácticas el establecimiento de mecanismos de evaluación y seguimiento para monitorear el avance en la implementación de las estrategias definidas y realizar los ajustes necesarios para garantizar el logro de los objetivos propuestos.

MARCO LEGAL

En este capítulo se relacionan los principales direccionadores del rediseño institucional de origen normativo, esto es las normas que condicionan la formulación de las propuestas de ajuste a los componentes organizacionales de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja[1], así como las que propician dichos ajustes con respecto a garantizar su cumplimiento.

Tabla 1 Marco legal general proceso de rediseño institucional

Norma	Competencia	Detalle
Constitución Política Art. 1º	Asamblea Nacional Constituyente	*"Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada,* ***con autonomía de sus entidades territoriales,*** *democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la* ***prevalencia del interés general***"
Constitución Política Art. 2º	Asamblea Nacional Constituyente	*"Son fines esenciales del Estado:* ***servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo****.* *Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares."*
Constitución política Art.209	Asamblea Nacional Constituyente	Señala que: *"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.*

[1] Se listan igualmente las normas que aplican al régimen municipal, de manera que los distritos parten de las atribuciones del nivel municipal en lo que no regule el régimen especial de la Ley 1617 de 2013.

Norma	Competencia	Detalle
		***Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado**. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley."*
Constitución política Art.311	Asamblea Nacional Constituyente	Señala que: *"Al municipio como entidad fundamental de la división político-administrativa del Estado le corresponde **prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes** y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes."*
Constitución política Art. 313 núm. 3° y 6°	Asamblea Nacional Constituyente	Señala que corresponde a los Concejos: *"3.**Autorizar al alcalde para celebrar contratos y ejercer pro tempore precisas funciones de las que corresponden al Concejo**."(…)* *"6.**Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta**."*
Constitución política Art.315, numerales 3°, 4° y 7° del	Asamblea Nacional Constituyente	Señala que son atribuciones del Alcalde: *"3. Dirigir la acción administrativa del municipio; **asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo**; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes.* *4. **Suprimir o fusionar entidades y dependencias municipales, de conformidad con los acuerdos respectivos**."* (…) *"7. **Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes**. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado."*
Decreto Ley 1333 de 1986 Art.92	Presidente de la República en uso de facultades legales	***"Son atribuciones de los Concejos, que ejercerán conforme a la ley, las siguientes:*** ***(…)***

Norma	Competencia	Detalle
		3ª Determinar la estructura de la administración municipal, las funciones de las diferentes dependencias y las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos; ***4ª Crear, a iniciativa del alcalde, los establecimientos públicos, sociedades de economía mixta y empresas industriales y comerciales, conforme a las normas que determine la ley; (…)"***
Ley 136 de 1994 Art. 71	Congreso de la Republica	"Iniciativa. ***Los proyectos de acuerdo pueden ser presentados por los concejales, los alcaldes y en materias relacionadas con sus atribuciones por los personeros, los contralores y las Juntas Administradoras Locales. También podrán ser de iniciativa popular de acuerdo con la Ley Estatutaria correspondiente.*** ***PARÁGRAFO 1.-*** *Los acuerdos a los que se refieren los numerales 2, 3 y 6 del Artículo 313 de la Constitución Política, sólo podrán ser dictados a iniciativa del alcalde (…)."*
Ley 136 de 1994 Art. 91, modificado por el Art. 29 de la Ley 1551 de 2012	Congreso de la República	*"Funciones. Los alcaldes ejercerán funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueron delegadas por el presidente de la República o gobernador respectivo.* *Además de las funciones anteriores, los alcaldes tendrán las siguientes funciones:* *A) En relación con el Concejo:* ***1. Presentar los proyectos de acuerdo que juzgue convenientes para la buena marcha del Municipio.*** (…)" *d) En relación con la Administración Municipal:* *3.* ***Suprimir o fusionar entidades o dependencias municipales de conformidad con los acuerdos respectivos****.* *Los acuerdos que sobre este particular expida el Concejo, facultarán al alcalde para que ejerza la atribución con miras al cumplimiento de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad definidos por el Artículo 209 de la Constitución Política.*

Norma	Competencia	Detalle
		*4. **Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes.** No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado.* *Los acuerdos que sobre este particular se expidan podrán facultar al alcalde para quien sin exceder el monto presupuestal fijado, ejerza dicha función pro tempore, en los términos del Artículo 209 de la Constitución Política.* (…)"
Ley 489 de 1998 Art. 2°	Congreso de la República	**"*Ámbito de aplicación.*** La presente Ley se aplica a todos los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público y de la Administración Pública y a los servidores públicos que por mandato constitucional o legal tengan a su cargo la titularidad y el ejercicio de funciones administrativas, prestación de servicios públicos o provisión de obras y bienes públicos y, en lo pertinente, a los particulares cuando cumplan funciones administrativas. **PARÁGRAFO.- Las reglas relativas a los principios propios de la función administrativa, sobre delegación y desconcentración, características y régimen de las entidades descentralizadas, racionalización administrativa, desarrollo administrativo, participación y control interno de la Administración Pública se aplicarán, en lo pertinente, a las entidades territoriales, sin perjuicio de la autonomía que les es propia de acuerdo con la Constitución Política**.
Ley 617 de 2000	Congreso de la República	***Artículo 6-** Valor máximo de los gastos de funcionamiento de los distritos y municipios. Durante cada vigencia fiscal los gastos de funcionamiento de los distritos y municipios no podrán superar como proporción de sus ingresos corrientes de libre destinación, los siguientes límites:* ***Especial: 50% (…)***
Ley 909 de 2004	Congreso de la República	***Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.***

Norma	Competencia	Detalle
Ley 909 de 2004 Art. 17 numeral. 2	Congreso de la República	***Planes y plantas de empleos.*** ***(…)*** 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán ***mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo***, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.
Ley 909 de 2004 Art. 46 modificado por el Art. 228 del Decreto Nacional 019 de 2012	Congreso de la República	***"Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren,*** *elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-.* (…)"
Ley 1437 de 2011 Art. 3, Numerales 11, 12 y 13	Congreso de la República	*"(…) 11.* ***En virtud del principio de eficacia, las autoridades buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, removerán de oficio los obstáculos puramente formales****, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con este Código las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa.* *12. En virtud del principio de economía, las autoridades deberán proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas.* *13. En virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas. (…)".*
Ley 1551 de 2012 Art. 2, numeral5	Congreso de la República	***"DERECHOS DE LOS MUNICIPIOS.*** *Los municipios gozan de autonomía para la gestión de sus intereses, dentro de los límites de la Constitución y la ley.*

Norma	Competencia	Detalle
		Tendrán los siguientes derechos: *1. Elegir a sus autoridades mediante procedimientos democráticos y participativos de acuerdo con la Constitución y la ley.* *2. Ejercer las competencias que les correspondan conforme con la Constitución y a la ley.* *3. Administrar los recursos y establecer los tributos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.* *4. Participar en las rentas nacionales, de acuerdo a las normas especiales que se dicten en dicha materia.* ***5. Adoptar la estructura administrativa que puedan financiar y que se determine conveniente para dar cumplimiento a las competencias que les son asignadas por la Constitución y la ley*.”**
Ley 1617 de 2013 Artículo 2°	Congreso de la República	*Los distritos son entidades territoriales organizadas de conformidad con lo previsto en la Constitución Política, que se encuentran sujetos a un régimen especial, en virtud del cual* ***sus órganos y autoridades gozan de facultades especiales diferentes a las contempladas dentro del régimen ordinario aplicable a los demás municipios del país****, así como del que rige para las otras entidades territoriales establecidas dentro de la estructura político administrativa del Estado colombiano.* *En todo caso* ***las disposiciones de carácter especial prevalecerán sobre las de carácter general que integran el régimen ordinario de los municipios y/o de los otros entes territoriales; pero en aquellos eventos no regulados por las normas especiales, o que no se hubieren remitido expresamente a las disposiciones aplicables a alguno de los otros tipos de entidades territoriales, previstas en la Constitución Política, la ley, ni a las que está sujeto el Distrito Capital de Bogotá, estos se sujetarán a las disposiciones previstas para los municipios****.*
Ley 1617 de 2013 Artículo 26°	Congreso de la República	*Los concejos distritales ejercerán las atribuciones que la Constitución y las leyes atribuyen a los concejos municipales.* *Adicionalmente ejercerán las siguientes atribuciones especiales:* *…* ***7. Dictar normas que garanticen la descentralización, la desconcentración, la***

Norma	Competencia	Detalle
		participación y la veeduría ciudadana en los asuntos públicos del distrito
Ley 1617 de 2013 Artículo 31°	Congreso de la República	*Además de las funciones asignadas en la Constitución, la ley y los acuerdos distritales, al alcalde distrital dentro de la jurisdicción de su distrito le corresponde ejercer las siguientes atribuciones:* *1.* ***Orientar la acción administrativa de las autoridades y dependencias distritales*** *hacia el desarrollo territorial integral, considerado como un factor determinante para impulsar el desarrollo económico y mejoramiento social de la población del respectivo distrito.* *…* *6. Promover la coordinación y la concurrencia de la Nación, las entidades territoriales, las autoridades ambientales y las instancias y autoridades administrativas y de planificación, en el cumplimiento de las obligaciones constitucionales y legales en materia territorial, para* ***lograr el mejoramiento de la gestión distrital. En especial, contribuir dentro de su jurisdicción con el despliegue de infraestructuras para lograr el desarrollo y la competitividad nacional de conformidad con lo dispuesto en el Plan Distrital de Desarrollo y el Plan Nacional de Desarrollo****.*
Ley 1617 de 2013 Artículo 31°	Congreso de la República	*Título III* *"De las disposiciones especiales de los Distritos" (contenido integral)*
Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.12.1 (ARTÍCULO modificado por el Art. 5 del Decreto 498 de 2020)	Presidente de la República	*"****Reformas de las plantas de empleos.*** *Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial* ***deberán motivarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y contar con estudios técnicos de análisis de cargas de trabajo e impacto en la modernización que así lo demuestren****.* *Las solicitudes para la modificación de las plantas de empleos, además de lo anterior, deberán contener: i) costos comparativos de la planta vigente y la propuesta, ii) efectos sobre la adquisición de bienes y servicios de la entidad, iii) concepto del Departamento Nacional de Planeación si se afecta el presupuesto de inversión y, iv) los demás que la Dirección General de Presupuesto Público Nacional considere pertinentes.*

Norma	Competencia	Detalle
		… ***PARÁGRAFO 2****. La administración antes de la expedición del acto administrativo que adopta o modifica las plantas de empleos y de las estructuras de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional y su justificación,* ***deberá adelantar un proceso de consulta en todas sus etapas con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad, en el cual se dará a conocer el alcance de las modificaciones o actualizaciones, escuchando sus observaciones e inquietudes****, de lo cual se dejará constancia. Lo anterior sin perjuicio de la facultad de la administración para la adopción y expedición del respectivo acto administrativo*."
Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.12.2	Presidente de la República	***"Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos*** *con ocasión, entre otras causas, de:* *1. Fusión, supresión o escisión de entidades.* *2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.* *3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.* *4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.* *5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.* *6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.* *7. Introducción de cambios tecnológicos.* *8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.* *9. Racionalización del gasto público.* *10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*"
Acto Legislativo 001 de 2019	Congreso de la República	*Artículo 1º. Adiciónese el siguiente inciso al artículo 356 de la Constitución Política:* ***La ciudad de Barrancabermeja se organiza como Distrito Especial Portuario, Biodiverso, Industrial***

Norma	Competencia	Detalle
		y Turístico. Su régimen político, fiscal y administrativo será el que determine la Constitución y las leyes especiales que para el efecto se dicten, y en lo no dispuesto en ellas las normas vigentes para los municipios.
Acuerdo No. 003 de 2024	Concejo Distrital de Barrancabermeja	*"Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo distrital de Barrancabermeja 2024-2027."*
Sentencia Radicación número: 05001-23-31-000-2004-03952-01 del 16 de febrero de 2012	Consejo de Estado / Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera	"(…) *Ahora bien, con relación al carácter pro tempore de la autorización en comento, se advierte que para que el Alcalde pueda ejercer la facultad otorgada por el Concejo* ***debe cumplir estrictamente con el numeral 3º del artículo 313, es decir que en el Acuerdo se fije como límites de sus efectos un período determinado.*** (…)"
Sentencia Radicación Nº23001-23-31-000-1999-01518-01 de 2012	Consejo de Estado / Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera	"(…) *En efecto el artículo 313-3 solo establece tres condicionamientos a dicha facultad: a****) Que se otorguen pro tempore, esto es por un tiempo preciso; b) que dichas funciones sean de las que corresponden al Concejo, asunto que no es materia de la acusación, y c) Que sean precisas, esto es, que no haya dudas acerca de su contenido*** (…) *La facultad de otorgar facultades pro tempore al jefe del ejecutivo está prevista también en el artículo 150-10 en el nivel nacional, aunque referida al Congreso y al Presidente de la República (…). La Corte Constitucional ha precisado el alcance de la facultad comentada en algunas sentencias, entre ellas en la C-1028/02 que se cita a continuación, al señalar que, dada su naturaleza, tiene carácter restrictivo pues exige una estricta limitación temporal que impide que pueda extenderse más allá del término de 6 meses, sólo puede versar sobre las materias precisamente delimitadas por el Congreso y no hace parte de la competencia ordinaria del Gobierno Nacional en tanto: (i) debe ser explícitamente conferidas por el Congreso; (ii) su concesión depende de la solicitud que realice el Ejecutivo (…).* ***De manera análoga a las consideraciones expuestas para el nivel nacional, el Constituyente quiso limitar la posibilidad de delegación de funciones propias de los Concejos Municipales de manera indefinida en los alcaldes, para evitar que éstos en su condición de jefes del ejecutivo, pudieran ostentarlas mediante sucesivas prórrogas que desnaturalizarían la distribución de funciones previstas en el ordenamiento***

Norma	Competencia	Detalle
		jurídico entre dichas corporaciones y los alcaldes. (…)

ROL INSTITUCIONAL

De conformidad con lo establecido en la guía de rediseño para entidades del orden territorial, elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el propósito de identificar el rol institucional es establecer la relación eficiente entre la misionalidad y las funciones asignadas en este caso al ente territorial Distrito Especial Portuario, Biodiverso, Industrial y Turístico de Barrancabermeja.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2° de la Ley 1617 de 2013 los distritos son entidades territoriales organizadas de conformidad con lo previsto en la Constitución Política, que se encuentran sujetos a un régimen especial y que en virtud del cual sus órganos y autoridades gozan de facultades especiales diferentes a las contempladas dentro del régimen ordinario aplicable a los demás municipios del país. De igual manera en este artículo se establece que sobre los asuntos no regulados por las normas especiales, o que no se hubieren remitido expresamente a las disposiciones aplicables a alguno de los otros tipos de entidades territoriales, previstas en la Constitución Política, la ley, ni a las que está sujeto el Distrito Capital de Bogotá, los distritos se sujetarán a las disposiciones previstas para los municipios (Congreso de la República, Ley 1617 de 2013 Por la cual se expide el Régimen para los Distritos Especiales., 2013).

En este sentido es importante resaltar que la transformación de la categoría de ente territorial de Municipio a Distrito cobra especial relevancia en este proceso de rediseño institucional de manera que el alcance de las funciones debe responder con la promoción y fortalecimiento de su rol atendiendo a su importancia dentro del contexto regional, así como de la desconcentración parte de sus funciones en procura del empoderamiento de las comunidades del municipio en relación con algunos aspectos tradicionalmente asignados a las instituciones locales como son la defensa y recuperación del espacio público, autorización de juegos y espectáculos, control del orden público y promoción de la convivencia ciudadana, vigilancia de establecimientos de comercio, entre otros.

Misión u Objeto Social

De acuerdo con lo publicado en el micrositio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Alcaldía, se puede establecer que la misión se encuentra definida en relación con:

“Afianzar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio”

En este sentido se entiende que los esfuerzos institucionales de la Alcaldía Distrital en todos los sectores deberán estar enfocados en la promoción de la mejora en las condiciones de vida de los habitantes de Barrancabermeja (Barrancabermeja, 2024).

De igual forma establece que la Administración central de Barrancabermeja se desarrolla conforme a los principios de la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia, con el fin de atender las competencias legales inherentes al Distrito y particularmente para:

- Orientar su gestión al bienestar y desarrollo de los habitantes de su territorio sin discriminación alguna, considerando sus particularidades culturales y económicas, con énfasis en los más pobres y vulnerables.
- Efectuar la asignación de recursos basados en criterios de prioridad, equidad, solidaridad y desarrollo sostenible.
- Asegurar la participación efectiva de la comunidad en el manejo de los asuntos locales.
- Propiciar la vinculación de organismos nacionales e internacionales, públicos y privados.
- Realizar la modernización permanente de su estructura y procesos.
- Mejorar la atención al ciudadano.
- Prestar los servicios que son de su competencia.
- Recuperar la confiabilidad de inversionistas públicos y privados que generen empresa y empleo.
- Fortalecer los valores de trabajo, ética, identidad cultural y ecológica.
- Alcanzar un clima laboral de mutuo respeto y desarrollo integral.

Así mismo, se tiene establecida como visión de mediano plazo, la siguiente:

“Barrancabermeja será una ciudad incluyente, humana y productiva; con mejores indicadores sociales, avances positivos en la convivencia y una economía más diversa, preparada para la nueva era de paz y reconciliación de Colombia”

De igual manera se detalla:

“Será un municipio que ponga al ser humano en el primer lugar, busque el bienestar y promueva el progreso de los individuos a través de un enfoque diferencial de desarrollo, como un articulado eficaz de los planes regionales. Para lograrlo, la acción de gobierno estará fundamentada en una visión que acoge los conceptos de seguridad humana y cultura ciudadana; tendrá como objetivos la superación de la pobreza, el mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales de sus habitantes, así como el respeto y el goce efectivo de los derechos ciudadanos, particularmente de la población vulnerable; y promoverá la educación y su rol transversal en la gestión pública, las distribución eficiente de los recursos y la defensa del patrimonio colectivo, como un impulso a las ventajas y fortalezas competitivas del Municipio.

El gobierno deberá aprovechar las oportunidades y potencialidades que brindan la plataforma logística multimodal, el turismo, la agroindustria, la cultura y los recursos naturales paisajísticos, para hacer de nuestra ciudad un espacio de oportunidades: productivo y competitivo.” (Barrancabermeja, 2024)

Análisis de Funciones Generales

De acuerdo con la normativa marco, las funciones generales de los distritos, serán las asignadas a los municipios y adicionalmente las atribuciones especiales que en función de su régimen se asignan a los distritos como se establece en la Ley 1617 de 2013.

En este sentido y de acuerdo con lo establecido en el artículo 311° de la Constitución Política de Colombia, las competencias fundamentales de los municipios son (Asamblea Nacional Constituyente, 1991):

- Prestar los servicios públicos que determine la ley
- Construir las obras que demande el progreso local
- Ordenar el desarrollo de su territorio
- Promover la participación comunitaria
- Propender por el mejoramiento social y cultural de sus habitantes

No obstante, en el marco amplio de las competencias de los entes territoriales existen competencias específicas para cada sector, generalmente asignadas por desarrollo de las normas establecidas para los entes territoriales, por lo que se exponen a continuación las funciones más relevantes en relación con los distintos sectores de gobierno

Competencias en Materia de Educación

Las competencias del estado se encuentran establecidas en el artículo 67° de la Constitución Política de Colombia y define que las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la Ley (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Por su parte, las competencias de los entes territoriales en materia de educación están establecidas en la ley 715 de 2001, la cual asigna a los municipios y distritos certificados, como es el caso del Distrito de Barrancabermeja, las siguientes competencias:

1. Dirigir, planificar y prestar el servicio educativo en los niveles de preescolar, básica y media, en condiciones de equidad, eficiencia y calidad, en los términos definidos en la Ley (Ley 715 de 2001).
2. Administrar y distribuir entre los establecimientos educativos de su jurisdicción los recursos financieros provenientes del sistema general de participaciones, destinados a la prestación de los servicios educativos a cargo del Estado, atendiendo los criterios establecidos en la presente Ley y en el reglamento.

3. Administrar, ejerciendo las facultades señaladas en el artículo 153 de la Ley 115 de 1994, las instituciones educativas, el personal docente y administrativo de los planteles educativos, sujetándose a la planta de cargos adoptada de conformidad con la presente Ley. Para ello, realizará concursos, efectuará los nombramientos del personal requerido, administrará los ascensos, sin superar en ningún caso el monto de los recursos de la participación para educación del sistema general de participaciones asignado a la respectiva entidad territorial y trasladará docentes entre instituciones educativas, sin más requisito legal que la expedición de los respectivos actos administrativos debidamente motivados.
4. Distribuir entre las instituciones educativas los docentes y la planta de cargos, de acuerdo con las necesidades del servicio entendida como población atendida y por atender en condiciones de eficiencia, siguiendo la regulación nacional sobre la materia.
5. Podrán participar con recursos propios en la financiación de los servicios educativos a cargo del Estado y en la cofinanciación de programas y proyectos educativos y en las inversiones de infraestructura, calidad y dotación. Los costos amparados con estos recursos no podrán generar gastos permanentes a cargo al sistema general de participaciones.
6. Mantener la actual cobertura y propender a su ampliación.
7. Evaluar el desempeño de rectores y directores, y de los directivos docentes.
8. Ejercer la inspección, vigilancia y supervisión de la educación en su jurisdicción, en ejercicio de la delegación que para tal fin realice el Presidente de la República.
9. Prestar asistencia técnica y administrativa a las instituciones educativas cuando a ello haya lugar.
10. Administrar el sistema de información educativa municipal o distrital y suministrar la información al departamento y a la nación con la calidad y en la oportunidad que señale el reglamento.
11. Promover la aplicación y ejecución de los planes de mejoramiento de la calidad en sus instituciones.
12. Organizar la prestación del servicio educativo en su en su jurisdicción.
13. Vigilar la aplicación de la regulación nacional sobre las tarifas de matrículas, pensiones, derechos académicos y cobros periódicos en las instituciones educativas.

14. Cofinanciar la evaluación de logros de acuerdo a los establecido en el Artículo 5° numeral 22 de la Ley 715 de 2001
15. Determinar la repartición organizacional encargada de la inscripción y los ascensos en el escalafón, de conformidad con el reglamento que expida el gobierno nacional para tales efectos (Congreso de la República, 2001).

Para responder a estas competencias, Barrancabermeja, cuenta con una secretaría de educación que desarrolla sus funciones mediante la implementación del modelo de operación propuesto por el Ministerio de Educación a partir del proceso de modernización de secretarías de educación y cuenta con cuatro procesos certificados por el ICONTEC así como por el Ministerio, los cuales son:

- Gestión de la calidad del servicio educativo
- Gestión de la cobertura del servicio educativo
- Atención al usuario/ciudadano
- Gestión de recursos humanos

En 2017, de conformidad con las nuevas directrices del Gobierno Nacional emitidas por la Dirección de Primera Infancia del Ministerio de Educación Nacional, se firmó un Acuerdo de Voluntades para la articulación e implementación del Modelo de Gestión de la Educación Inicial en la Secretaría de Educación de Barrancabermeja.

Este acuerdo tenía como finalidad incorporar y mantener en el mapa de procesos y en la estructura organizacional de la Secretaría los procesos de Educación Inicial determinados, así como asegurar la disponibilidad del talento humano necesario para la implementación progresiva y sostenible del macroproceso.

Esta directiva se formalizó mediante la Resolución 2409 del 21 de diciembre de 2017, que incluyó tanto en la estructura como en el mapa de procesos de la Secretaría de Educación Distrital de Barrancabermeja el Macroproceso Misional de Gestión de la Educación Inicial.

Competencias en Materia de Salud

Las competencias de los entes territoriales en materia de salud en el ámbito municipal, están establecidas en la ley 715, la cual asigna competencias en varios aspectos a los municipios y distritos en relación con:

- Dirección del sector salud
- Aseguramiento de la población al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Salud Pública
- Administración del Régimen Subsidiado (Ley 1438 de 2011)
- Control y Seguimiento del Régimen Subsidiado (Decreto 971 de 2011)

En este sentido, las competencias en materia de dirección del sector salud en el ámbito municipal y distrital, están consagradas en el artículo 44.1 de la ley 715:

Corresponde a los municipios dirigir y coordinar el sector salud y el SGSSS, en salud en el ámbito de su jurisdicción para lo cual cumplirán las siguientes funciones, sin perjuicio de las asignadas en otras disposiciones:

- Formular, ejecutar y evaluar planes, programas, y proyectos en salud, en armonía con las políticas y disposiciones del orden nacional y departamental.
- Gestionar el recaudo, flujo y ejecución de los recursos con destinación específica para salud del municipio, y administrar los recursos del fondo local de salud.
- Gestionar y supervisar el acceso a la prestación de los servicios de salud para la población de su jurisdicción.
- Impulsar mecanismos para la adecuada participación social y el ejercicio pleno de los deberes y derechos de los ciudadanos en materia de salud y de seguridad social en salud.
- Adoptar, administrar e implementar el sistema integral de información en salud, así como generar y reportar la información requerida por el sistema.
- Promover planes, programas, estrategias y proyectos en salud y seguridad social en salud para su inclusión en los planes y programas departamentales y nacionales. (Congreso de la República, 2001).

De aseguramiento de la población al sistema general de seguridad social en salud

Las competencias en materia de Aseguramiento de la población al Sistema General de Seguridad Social en Salud, están consagradas en el artículo 44.2 de la ley 715:

- Financiar y cofinanciar la afiliación al régimen subsidiado de la población pobre y vulnerable y ejecutar eficientemente los recursos destinados a tal fin.

- Identificar a la población pobre y vulnerable en su jurisdicción y seleccionar a los beneficiarios del Régimen Subsidiado, atendiendo las disposiciones que regulan la materia.
- Promover en su jurisdicción la afiliación al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud de las personas con capacidad de pago y evitar la evasión y elusión de aportes (Congreso de la República, 2001).

Las competencias en materia de Salud Pública, están consagradas en el artículo 44.3 de la ley 715:

- Adoptar, implementar y adaptar las políticas y planes en salud pública de conformidad con las disposiciones del orden nacional y departamental, así como formular, ejecutar y evaluar, los planes de intervenciones colectivas.
- Establecer la situación de salud en el municipio y propender al mejoramiento de las condiciones determinantes de dicha situación. De igual forma, promoverá la coordinación, cooperación e integración funcional de los diferentes sectores para la formulación y ejecución de los planes, programas y proyectos en salud pública en su ámbito territorial.

Además de las funciones antes señaladas, **los distritos y municipios de categoría especial, 1°, 2° y 3°, deberán ejercer las siguientes competencias de inspección, vigilancia y control de factores de riesgo que afecten la salud humana presentes en el ambiente**, en coordinación con las autoridades ambientales.

- Vigilar y controlar en su jurisdicción, la calidad, producción, comercialización y distribución de alimentos para consumo humano, con prioridad en los de alto riesgo epidemiológico, así como los de materia prima para consumo animal que representen riesgo para la salud humana.
- Vigilar las condiciones ambientales que afectan la salud y el bienestar de la población generadas por ruido, tenencia de animales domésticos, basuras y olores, entre otros.
- Vigilar en su jurisdicción, la calidad del agua para consumo humano; la recolección, transporte y disposición final de residuos sólidos; manejo y disposición final de radiaciones ionizantes, excretas, residuos líquidos y aguas servidas; así como la calidad del aire. Para tal efecto, coordinará con las autoridades competentes las acciones de control a que haya lugar.

- Formular y ejecutar las acciones de promoción, prevención, vigilancia y control de vectores y zoonosis.
- Ejercer vigilancia y control sanitario en su jurisdicción, sobre los factores de riesgo para la salud, en los establecimientos y espacios que puedan generar riesgos para la población, tales como establecimientos educativos, hospitales, cárceles, cuarteles, albergues, guarderías, ancianatos, puertos, aeropuertos y terminales terrestres, transporte público, piscinas, estadios, coliseos, gimnasios, bares, tabernas, supermercados y similares, plazas de mercado, de abasto público y plantas de sacrificio de animales, entre otros.
- Cumplir y hacer cumplir en su jurisdicción las normas de orden sanitario previstas en la Ley 9ª de 1979 y su reglamentación o las que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
- Coordinar y controlar la organización y operación de los servicios de salud bajo la estrategia de la atención primaria en salud a nivel departamental y distrital (Congreso de la República, 2001).

Por su parte, las competencias en materia de Administración del Régimen Subsidiado se encuentran consagradas en el artículo 29 de la Ley 1438 de 2011:

- Los entes territoriales administrarán el régimen subsidiado mediante el seguimiento y control del aseguramiento de los afiliados dentro de su jurisdicción, garantizando el acceso oportuno y de calidad al plan de beneficios. El Ministerio de la Protección Social girará directamente, a nombre de las entidades territoriales, la unidad de pago por capitación a las entidades promotoras de salud, o podrá hacer pagos directos a las instituciones prestadoras de salud con fundamento en el instrumento jurídico definido por el gobierno nacional. En todo caso, el Ministerio de la Protección Social podrá realizar el giro directo con base en la información disponible, sin perjuicio de la responsabilidad de las entidades territoriales en el cumplimiento de sus competencias legales. El Ministerio de la Protección Social definirá un plan para la progresiva implementación del giro directo. La nación podrá colaborar con los municipios, distritos y departamentos, cuando aplique, con la identificación y registro de los beneficiarios del régimen subsidiado (Congreso de la República, 2011).

Finalmente, las competencias en materia de seguimiento y control del Régimen Subsidiado se encuentran consagradas en el artículo 14 del decreto 971 de 2011:

- Las entidades territoriales vigilarán permanentemente que las EPS cumplan con todas sus obligaciones frente a los usuarios. De evidenciarse fallas o incumplimientos en las obligaciones de las EPS, estas serán objeto de requerimiento por parte de las entidades territoriales para que subsanen los incumplimientos y, de no hacerlo, remitirán a la Superintendencia Nacional de Salud, los informes correspondientes (Presidente de la República, DECRETO 971 DE 2011. Por medio del que se define el instrumento a través del cual el Ministerio de la Protección Social girará los recursos del Régimen Subsidiado a las Entidades Promotoras de Salud, 2011).
- Según lo previsto por la Ley, la vigilancia incluirá el seguimiento a los procesos de afiliación, el reporte de novedades, la garantía del acceso a los servicios, la red contratada para la prestación de los servicios de salud, el suministro de medicamentos, el pago a la red prestadora de servicios, la satisfacción de los usuarios, la oportunidad en la prestación de los servicios, la prestación de servicios de promoción y prevención, así como otros que permitan mejorar la calidad en la atención al afiliado, sin perjuicio de las demás obligaciones establecidas en las normas vigentes (Presidente de la República, DECRETO 971 DE 2011. Por medio del que se define el instrumento a través del cual el Ministerio de la Protección Social girará los recursos del Régimen Subsidiado a las Entidades Promotoras de Salud, 2011).

En el Distrito, estas competencias en el sector salud son desarrolladas por la Secretaría Local de Salud cuyo objeto misional es el de dirigir, formular y adoptar políticas, planes, programas y proyectos del sector salud, de acuerdo a los lineamientos realizados por los entes de orden Nacional, Departamental y Local.

Es de resaltar que la Secretaría aún no ha generado las transformaciones necesarias para asumir las competencias que como distrito se imponen a Barrancabermeja, particularmente en lo relacionado a los procesos de inspección, vigilancia y control de factores de riesgo que puedan afectar la salud humana.

Competencias en Materia de Justicia

Las competencias de los entes territoriales en materia de justicia no están completamente descritas en la Ley 715 de 2001, de manera que sólo se enuncia en el numeral 15 del artículo 76 que los municipios podrán financiar las inspecciones

de policía para la atención de las contravenciones y demás actividades de policía de competencia municipal.

No obstante, y bajo el principio de concurrencia de los diferentes niveles de gobierno, los sistemas locales de justicia son la base de la administración de justicia en los entornos comunitarios. En este sentido, las competencias de los municipios en materia de justicia en Colombia se establecen en un gran conjunto de normas que abarcan la Constitución Política, leyes estatutarias, leyes ordinarias y decretos reglamentarios.

En conclusión, las competencias de los municipios en materia de justicia en Colombia se encuentran establecidas en un marco normativo amplio y complejo, que abarca la Constitución Política, leyes estatutarias, leyes ordinarias, decretos reglamentarios y jurisprudencia. El conocimiento y la adecuada aplicación de este marco legal es fundamental para garantizar el ejercicio efectivo de las competencias municipales en materia de justicia y la construcción de una sociedad más justa y pacífica.

Frente a esto, el Ministerio de Justicia y del Derecho ha emitido lineamientos para los Sistemas Locales Justicia (SLJ) como una estrategia que armoniza y articula el trabajo colaborativo entre el Estado y la comunidad, para asegurar respuestas efectivas a las necesidades de justicia que conduzcan a la resolución de conflictos que tiene la ciudadanía en lo local y en lo rural, de manera integral y pertinente, tal que contribuya a fortalecer la presencia del Estado en los territorios afectados por las diversas manifestaciones del conflicto (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2020).

El sector de justicia y del derecho en el Distrito de Barrancabermeja está liderado por la Secretaría del Interior. Desde el punto de vista de la estructura administrativa, la Secretaría del Interior tiene dos dependencias subordinadas que son la Subsecretaría de Gestión del Riesgo y la Subsecretaría de Seguridad Ciudadana.

Este sector materializa el alcance de sus competencias mediante las Comisarías de familia y las inspecciones de policía, las cuales son organismos públicos jurisdiccionales que tienen competencias policivas en la administración distrital, diferente a las de los organismos judiciales, según los mandatos legales, en lo particular en relación con la Ley 2126 de 2021 y la Ley 1801 de 2016, o Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.

En materia de atención a víctimas del conflicto armado, el diagnóstico del PDD presenta el marco normativo que se ha desarrollado, en especial la Ley 1448 de 2011. En concordancia con el marco normativo del nivel nacional, en el distrito se han desarrollado normas que reglamentan la política de víctimas del conflicto armado, en particular sobre las medidas de atención y la creación y funcionamiento del Comité territorial de justicia transicional y la Mesa distrital de víctimas, como instancias de participación para la planeación y ejecución de programa y proyectos para esta población.

Entre las medidas adoptadas a nivel territorial se cuenta con el Centro Regional de Atención a Víctimas – CRAV, como un centro especializado de atención integral de diferentes organismos del sistema nacional de atención y reparación integral de víctimas – SNARIV, donde se ofrecen diferentes servicios para la atención a esta población, cuyo impacto global entre el 2020 y el 2023 se han atendido 50.701 víctimas del conflicto.

Entre las otras medidas adoptadas a nivel territorial, se encuentra la creación y puesta en marcha de la Mesa de Participación de Víctimas, y la puesta en marcha de instrumentos de planificación como el Plan de Acción Territorial – PAT, el Plan de Contingencia, el Plan de prevención y protección de derechos humanos, los Planes de retorno y reubicación, y los Planes de reparación colectiva.

En resumen, en el distrito de Barrancabermeja se han implementado ampliamente las política e instrumentos de atención y reparación integral de víctimas del conflicto armado, toda vez que el ente territorial es receptor de un número importante de víctimas del conflicto armado. De modo que la administración distrital mantiene la priorización en la atención integral a esta población.

Frente al componente de participación y acción comunitaria, la Secretaría del interior tiene un grupo interno de trabajo denominado Grupo de Desarrollo Comunitario que se encarga de llevar a cabo las funciones asociadas al desarrollo comunitario y a la acción comunal, mediante acciones que impulsen o promuevan la participación comunitaria y ejerciendo las labores de Inspección, Vigilancia y Control sobre las juntas de acción comunal.

Actualmente en el distrito existen 331 organismos de acción comunal, de las cuales 197 son juntas de acción comunal del área urbana y 79 juntas de acción comunal son del área rural, las demás son organismos comunales como asociación de juntas y juntas de vivienda comunitaria.

Competencias en Materia de Cultura

Las competencias de los entes territoriales en materia de cultura en el ámbito municipal, están establecidas en el artículo 76.8 de la ley 715, la cual asigna las siguientes competencias a los municipios:

- Fomentar el acceso, la innovación, la creación y la producción artística y cultural en su jurisdicción.
- Apoyar y fortalecer los procesos de información, investigación, comunicación y formación y las expresiones multiculturales del municipio.
- Apoyar la construcción, dotación, sostenimiento y mantenimiento de la infraestructura cultural del municipio y su apropiación creativa por parte de las comunidades.
- Proteger el patrimonio cultural en sus distintas expresiones y su adecuada incorporación al crecimiento económico y a los procesos de construcción ciudadana.
- Apoyar el desarrollo de las redes de información cultural y bienes, servicios e instituciones culturales (museos, bibliotecas, archivos, bandas, orquestas, etc.), así como otras iniciativas de organización del sector cultural
- Formular, orientar y ejecutar los planes, programas, proyectos y eventos municipales teniendo como referencia el plan decenal de cultura.
- Las alcaldías municipales promoverán en la celebración periódica de ferias del libro (Congreso de la República, 1993).
- Las alcaldías distritales tomarán las providencias del caso para que los municipios cuenten con las bibliotecas públicas necesarias para atender las necesidades de educación, ciencia, cultura, recreación y aprovechamiento del tiempo libre de sus habitantes en las áreas urbana y rural (Congreso de la República, 1993).
- Los concejos municipales editarán obras que guarden relación con el desarrollo legislativo y que sirvan además para relievar las bondades de las regiones y de la historia del país y recogerán las obras de los autores locales para publicarlas y divulgarlas (Congreso de la República, 1993).
- Las alcaldías municipales por medio del Ministerio de Cultura estarán orientadas y apoyadas en la realización de convenios con instituciones culturales sin ánimo de lucro que fomenten el arte y la cultura, con el objeto de rescatar, defender y promover el talento nacional, democratizar el acceso

de las personas a los bienes, servicios y manifestaciones de la cultura y el arte con énfasis en el público infantil y juvenil, tercera edad y discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales; así como consolidará las instituciones culturales y contribuirá a profundizar su relación interactuante con la comunidad (Congreso de la República, 1997).

- Por medio de los consejos municipales de cultura se estimula el desarrollo cultural y contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en sus respectivos entes territoriales (Congreso de la República, 1997).
- Consolidar y desarrollar la red nacional de bibliotecas públicas, coordinada por el Ministerio de Cultura, a través de la Biblioteca Nacional, con el fin de promover la creación, el fomento y el fortalecimiento de las bibliotecas públicas y mixtas y de los servicios complementarios que a través de éstas se presta

Estas funciones actualmente se encuentran asignadas a la Secretaría de Cultura, Turismo y Patrimonio, la cual tiene como propósito contribuir al acceso a las expresiones culturales, bienes y servicios, así como fomentar la creatividad de los habitantes de Barrancabermeja, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política y Ley General de Cultura.

Competencias en materia de Turismo

Las competencias de los entes territoriales en materia de turismo en el ámbito municipal, están establecidas en la ley 300 de 1996, la cual asigna las siguientes competencias a los municipios:

- Los municipios ejercerán sus funciones constitucionales y legales relacionadas con el turismo, de manera coordinada y armónica, con sujeción a las normas de carácter superior y a las directrices de la política nacional turística, a fin de garantizar un manejo unificado, racional y coherente del turismo.
- Corresponde a los municipios la elaboración de planes sectoriales de desarrollo turístico en su respectiva jurisdicción. (Art. 18) Los concejos distritales o municipales determinarán las zonas de desarrollo turístico prioritario, que producirá los siguientes efectos:

- Afectación del uso del suelo para garantizar el desarrollo prioritario de actividades turísticas. El uso turístico primará sobre cualquier otro uso que más adelante se decrete sobre tales áreas, y que no sea compatible con la actividad turística
- Apoyo local en la dotación a esas áreas de servicios públicos e infraestructura básica, de acuerdo con los planes maestros distritales o, municipales (Congreso de la República, 1996).

En materia de promoción, la Ley 300 también establece en el artículo 23° que los concejos distritales o municipales y las asambleas departamentales, por iniciativa de la respectiva autoridad territorial, previo concepto del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, o por iniciativa de este último, podrán declarar como atractivos turísticos de utilidad pública e interés social aquellas zonas urbanas, de expansión o rurales, ecosistemas, paisajes, plazas, vías, monumentos, construcciones y otros que deban desarrollarse con sujeción a planes especiales, adquirirse por el Estado o preservarse, restaurarse o reconstruirse, que igualmente deberán ser incluidos en el renglón turístico del siguiente plan de desarrollo distrital o municipal (Congreso de la República, 1996).

Actualmente, el sector se encuentra en cabeza de la Secretaría de Cultura, Turismo y Patrimonio, no obstante se cuenta con un modelo de operación débil en materia de turismo, por lo que no es posible desarrollar una estrategia efectiva para la promoción turística en el municipio, ni explotar los activos del municipio para el desarrollo del ecoturismo, etnoturismo, agroturismo, acuaturismo entre otros, o acceder sistemáticamente a recursos del Fondo de Promoción Turística o del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, ni consolidar un sector económico turístico fuerte en Barrancabermeja.

Competencias en materia de Ambiente

De conformidad con lo establecido en el título IX de la Ley 99 de 1993, son competencias de los entes territoriales municipales y/o distritales:

1. Promover y ejecutar programas y políticas nacionales, regionales y sectoriales en relación con el medio ambiente y los recursos naturales renovables; elaborar los planes programas y proyectos regionales, departamentales y nacionales.

2. Dictar, con sujeción a las disposiciones legales reglamentarias superiores, las normas necesarias para el control, la preservación y la defensa del patrimonio ecológico del municipio.

3. Adoptar los planes, programas y proyectos de desarrollo ambiental y de los recursos naturales renovables, que hayan sido discutidos y aprobados a nivel regional, conforme a las normas de planificación ambiental de que trata la presente Ley.

4. Participar en la elaboración de planes, programas y proyectos de desarrollo ambiental y de los recursos naturales renovables a nivel departamental.

5. Colaborar con las Corporaciones Autónomas Regionales, en la elaboración de los planes regionales y en la ejecución de programas, proyectos y tareas necesarios para la conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables.

6. Ejercer, a través del alcalde como primera autoridad de policía con el apoyo de la Policía Nacional y en coordinación con las demás entidades del Sistema Nacional Ambiental (SINA), con sujeción a la distribución legal de competencias, funciones de control y vigilancia del medio ambiente y los recursos naturales renovables, con el fin de velar por el cumplimiento de los deberes del Estado y de los particulares en materia ambiental y de proteger el derecho constitucional a un ambiente sano.

7. Coordinar y dirigir, con la asesoría de las Corporaciones Autónomas Regionales, las actividades de control y vigilancia ambientales que se realicen en el territorio del municipio o distrito con el apoyo de la fuerza pública, en relación con la movilización, procesamiento, uso, aprovechamiento y comercialización de los recursos naturales renovables o con actividades contaminantes y degradantes de las aguas, el aire o el suelo.

8. Dictar, dentro de los límites establecidos por la ley, los reglamentos y las disposiciones superiores, las normas de ordenamiento territorial del municipio y las regulaciones sobre usos del suelo.

9. Ejecutar obras o proyectos de descontaminación de corrientes o depósitos de agua afectados por vertimiento del municipio, así como programas de disposición, eliminación y reciclaje de residuos líquidos y sólidos y de control a las emisiones contaminantes del aire.

10. Promover, cofinanciar o ejecutar, en coordinación con los entes directores y organismos ejecutores del Sistema Nacional de Adecuación de Tierras y con las

Corporaciones Autónomas Regionales, obras y proyectos de irrigación, drenaje, recuperación de tierras, defensa contra las inundaciones y regulación de cauces o corrientes de agua, para el adecuado manejo y aprovechamiento de cuencas y micro-cuencas hidrográficas (Congreso de la República, 1993).

La misión de la Secretaría de Ambiente de Barrancabermeja de acuerdo con el decreto 016 de 2021 es la siguiente:

Velar por la preservación del medio ambiente y de los recursos naturales del Distrito e impulsar una relación de respeto y armonía del hombre con la naturaleza, incentivando la recuperación, conservación, protección, manejo, uso y aprovechamiento de los recursos naturales renovables, a fin de asegurar el desarrollo sostenible.

Siendo también funciones de la Secretaría[2]:

1. Participar y coordinar con la Secretaría de Infraestructura. la evaluación de los impactos ambientales que se generan en la ejecución de las obras. realizando los planes de manejo necesarios para eliminarlos y/o mitigarlos.
2. Establecer, vigilar y controlar las disposiciones y los procedimientos necesarios para el manejo y disposición de los residuos tóxicos o peligrosos originados en las instituciones prestadoras de los servicios de salud en el Distrito.
3. Coordinar Interinstitucionalmente la formulación. ejecución y evaluación de los planes, programas y proyectos dirigidos al control de los factores de riesgo sobre el aire. el suelo. agua. vivienda. sonido. espacio público. alimentos y demás factores y vectores que afecten la salud.
4. Estudiar y promover con sujeción a las disposiciones legales reglamentarias superiores. las normas necesarias para el control. la conservación y la defensa del Medio Ambiente y el patrimonio ecológico del Distrito.
5. Promover y recomendar a la Administración Distrital, la adopción de los planes. programas y proyectos de desarrollo ambiental y de los recursos naturales renovables que hayan sido discutidos y aprobados a nivel regional. conforme a las normas de planificación ambiental.

[2] Es importante tener en cuenta que la Secretaría solo cumple funciones de control y vigilancia, no de autoridad las cuales están a cargo de las Corporaciones Autónomas, en el caso de Barrancabermeja son Cormagdalena y CAS.

6. Coordinar y dirigir. en el marco de sus competencias con la autoridad ambiental. Con jurisdicción en el distrito las actividades permanentes de control y vigilancia ambiental que se realicen en el territorio del Distrito de Barrancabermeja. con el apoyo de la fuerza pública. en relación con la movilización procesamiento. uso. aprovechamiento y comercialización de los recursos naturales renovables o con actividades contaminantes y degradantes de las aguas. el aire o el suelo.
7. Promover y adelantar todas aquellas acciones y actividades conducentes a la coordinación. veeduría y vigilancia interinstitucional de los planes. programas y proyectos de las entidades y organismos nacionales. departamentales y distritales encargados de la preservación y manejo de los recursos naturales renovables.
8. Adelantar programas de investigación en materia de tecnologías y procesos ambientales asociados a las realidades físicas. culturales. económicas. sociales. Políticas y tecnológicas del Distrito. así como programas de educación en prevención de factores de riesgo del ambiente.
9. Adelantar campañas de educación a la comunidad local sobre los recursos naturales. el medio ambiente y la importancia de su preservación. mejoramiento y manejo. a fin de forjar una conciencia personal y colectiva en los habitantes del Distrito de compromiso con el desarrollo sostenible.

Es importante resaltar a su vez, las posibilidades financieras que plantea ser un ente territorial ribereño del Río Magdalena, de manera que según lo establecido en la Ley 1176 de 2007:

“Los recursos de la asignación especial del Sistema General de Participaciones para municipios ribereños del río Magdalena serán destinados a financiar, promover y ejecutar proyectos relacionados con la reforestación que incluye la revegetalización, reforestación protectora y el control de erosión; el tratamiento de aguas residuales; y el manejo artificial de caudales que incluye recuperación de la navegabilidad del río, hidrología, manejo de inundaciones, canal navegable y estiaje; compra de tierras para protección de microcuencas asociadas al río Magdalena” (Congreso de la República, 2007).

Competencias en materia de Inclusión Social y Reconciliación

Las funciones y competencias de los entes territoriales municipales y distritales en el sector de Inclusión Social son múltiples y variadas, por lo que en términos generales, las acciones relacionadas con el sector pueden darse a través de enfoques transversales para la formulación e implementación de política pública, particularmente en los sectores de salud, educación, justicia, empleo y emprendimiento y de igual manera pueden efectuarse por medio de acciones afirmativas, esto es el desarrollo de acciones específicas orientadas a la atención de las necesidades de las poblaciones y comunidades de manera diferenciada.

En el Distrito de Barrancabermeja se ha definido una institucionalidad amplia en desarrollo de las funciones del sector, por lo que actualmente se cuenta con dos secretarías en este sector, como lo son:

- Secretaría del Adulto Mayor, Juventud e Inclusión Social
- Secretaría de las Mujeres y la Familia

Estas dependencias a su vez desarrollan su actuar institucional por medio de programas, de la siguiente manera:

Secretaría del Adulto Mayor, Juventud e Inclusión Social

- Programa de Adulto Mayor
- Programa de Juventud
- Programa de Discapacidad
- Programa de Población LGBTI
- Programa de Grupos Étnicos

Secretaría de las Mujeres y la Familia

- Niños, Niñas y Adolescentes
- Casa Matriz
- Renta Ciudadana[3]

Es importante resaltar que esta gestión por programas se encuentra impulsada no sólo por el componente estratégico del Plan Distrital de Desarrollo, el cual prioriza el desarrollo social de los habitantes y pobladores Barrancabermeja, sino por un desarrollo creciente de la normatividad asociada al sector, como puede ser:

[3] Antiguo programa de “Familias en Acción”

Ley 1098 de 2006 (Código de infancia y adolescencia)

Ley 1176 de 2007 (Definición de reglas de distribución de recursos para la atención de la primera infancia, así como para otros aspectos del componente social)

Ley 1804 de 2016 (Estrategia de Cero a Siempre)

ANÁLISIS DE CAPACIDADES Y ENTORNOS

El análisis de capacidades y entornos es un paso crucial en el proceso de rediseño institucional de entidades públicas. Este análisis permite a las entidades comprender su situación actual, identificar sus fortalezas y debilidades, definir estrategias para mejorar su desempeño y evaluar el posterior impacto del rediseño.

En primer lugar, este análisis ayuda a las entidades a conocer sus capacidades en términos de talento humano, infraestructura tecnológica, procesos, entre otros factores, así como también permite analizar el contexto en el que opera la entidad, incluyendo factores políticos, sociales, económicos, tecnológicos, ambientales y legales.

Con base en la información obtenida en el análisis, se pueden identificar las brechas entre las capacidades actuales y las demandas del entorno. Esto permite priorizar las necesidades más urgentes y definir las acciones necesarias para abordarlas. Las estrategias de rediseño institucional deben considerar las capacidades actuales y las necesidades identificadas, y deben ser realistas, viables y sostenibles en el tiempo.

Finalmente, el análisis de capacidades y entornos también permite establecer indicadores para evaluar el impacto del rediseño institucional en la entidad. Esto permite realizar un seguimiento del progreso y hacer los ajustes necesarios en las estrategias de rediseño.

En definitiva, el análisis de capacidades y entornos es una herramienta fundamental para el rediseño institucional de entidades públicas, ya que permite a las entidades adaptarse a los cambios del entorno, mejorar la prestación de servicios a los ciudadanos y cumplir con sus objetivos de manera eficiente y eficaz.

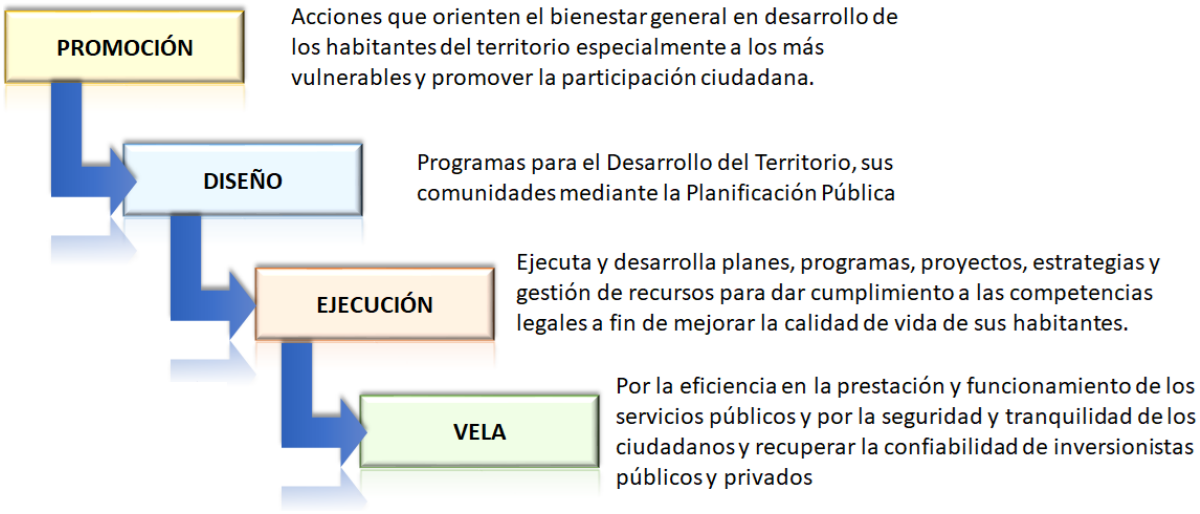
Capacidad Directiva

De conformidad con lo establecido en la Guía de Rediseño del Departamento Administrativo de la Función Pública, la capacidad directiva hace referencia a la interacción entre los procesos y las habilidades requeridas para cumplir con la misión de la entidad (planear, dirigir, controlar, comunicar).

En este sentido se pudo identificar que las competencias de Administración Distrital están definidas en las funciones misionales delegadas por la Constitución Nacional y las Leyes, como puede verse en el capítulo de análisis de funciones, las cuales se desarrollan mediante planes, programas o proyectos para responder a cada obligación.

En desarrollo de esta relación, la administración define un modelo equiparable al ciclo de Deming[4] en el que se incluyen:

Ilustración 1 Fases del modelo de alineación de competencias Alcaldía Distrital



Fuente: Documento Modelo de Operación por Procesos Alcaldía de Barrancabermeja. (Comité Institucional de Gestión y Desempeño, 2022)

De igual manera, se pudo identificar que este modelo se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión adoptado en Barrancabermeja a través del Decreto 448 de 2019 en aplicación de las disposiciones normativas de la Ley 87 de 1993, la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

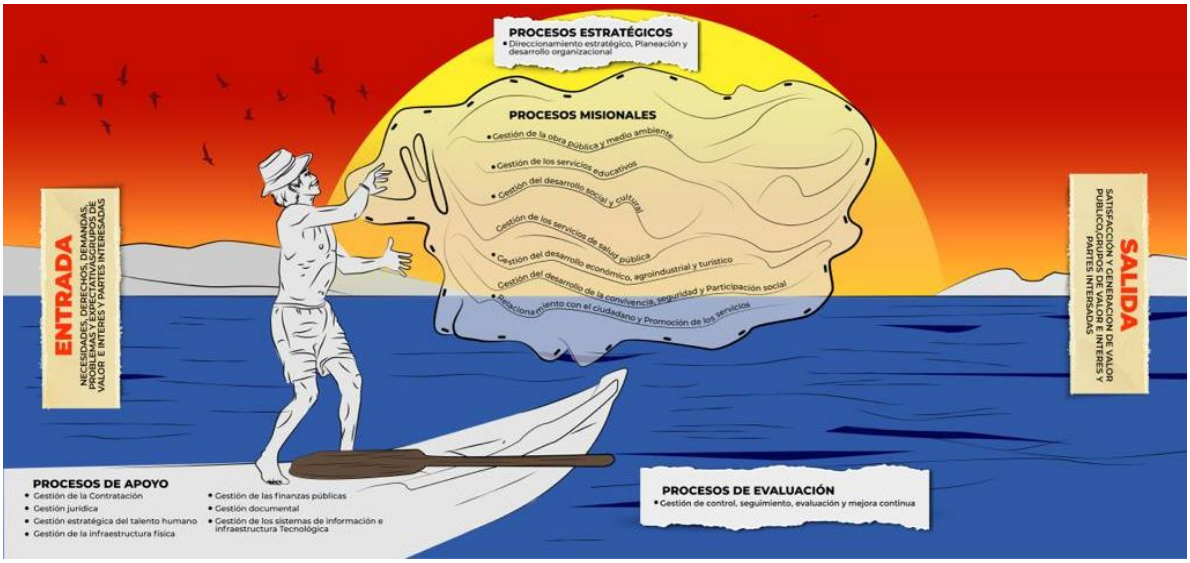
[4] PHVA: Planear, Hacer, Verificar, Actuar

En desarrollo del artículo 5° del Decreto, se establecieron como objetivos:

1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados en las entidades públicas.
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua.
4. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.
5. Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño (Alcalde Municipal de Barrancabermeja, 2019).

En aras de garantizar la aplicación de las competencias se diseñó el correspondiente mapa de procesos en el que se incluyen los procesos mediante los cuales se gestiona la estrategia del distrito, se implementa la misionalidad de los distintos sectores, se presta soporte a estos últimos y se realiza control y evaluación a la operación institucional del distrito, como puede observarse en la siguiente ilustración:

Ilustración 2 Mapa de procesos Alcaldía Distrital de Barrancabermeja



Fuente: Documento Modelo de Operación por Procesos Alcaldía de Barrancabermeja. (Comité Institucional de Gestión y Desempeño, 2022)

A continuación, se relacionan los procesos por categoría incluidos en el Mapa de Procesos:

Estratégicos

Tienen como objetivo definir la dirección estratégica de la Administración Distrital y establecer los planes para alcanzarla.

Tabla 2 Procesos estratégicos Alcaldía Distrital de Barrancabermeja

Proceso	Responsable	Dependencias que intervienen
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO, PLANEACIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Alcalde Distrital Secretario de Planeación	Secretaría de Hacienda y presupuesto
		Secretaría de Recursos Físicos
		Secretaría de las TIC, ciencia e innovación
		Secretaría de Talento Humano

Fuente: Documento Modelo de Operación por Procesos Alcaldía de Barrancabermeja. (Comité Institucional de Gestión y Desempeño, 2022)

Misionales

Permiten llevar a cabo las actividades centrales de la Administración Distrital para producir bienes o servicios para los grupos de valor y cumplir con sus objetivos estratégicos.

Tabla 3 Procesos misionales Alcaldía Distrital de Barrancabermeja

Proceso	Responsable	Dependencias que intervienen
GESTIÓN DE LA OBRA PÚBLICA, MEDIO AMBIENTE Y GESTIÓN DEL RIESGO	Secretario de Infraestructura	Secretaría de Medio Ambiente
		Subsecretaría de Gestión del Riesgo
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD PÚBLICA	Secretario de Salud	Secretaría Local de Salud
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS	Secretario de Educación	Secretaría de Educación
GESTIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO, AGROINDUSTRIAL Y TURÍSTICO	Secretario de Empleo, Empresa y Emprendimiento	Secretaria de Planeación
		Secretaría de espacio público
	Secretario de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	Secretaria de cultura, turismo y patrimonio
GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL	Secretario del adulto mayor, juventud e inclusión social.	Secretaría de las mujeres y la familia

		Secretaría de cultura, turismo y patrimonio
GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LA CONVIVENCIA, SEGURIDAD Y PARTICIPACIÓN SOCIAL	Secretario del Interior	Subsecretaria de Seguridad Ciudadana
RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO Y PROMOCIÓN DE LOS SERVICIOS	Jefe Oficina de Atención al Ciudadano	Oficina asesora de prensa, comunicaciones y protocolo

Fuente: Documento Modelo de Operación por Procesos Alcaldía de Barrancabermeja. (Comité Institucional de Gestión y Desempeño, 2022)

De Apoyo

Tienen como objetivo brindar soporte a los procesos misionales y estratégicos de la Administración Distrital.

Tabla 4 Procesos de apoyo Alcaldía Distrital de Barrancabermeja

Proceso	Responsable	Dependencias que intervienen
GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN	Secretario Jurídico	Subsecretaría de Contratación
		Secretaría de Recursos Físicos
GESTIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA	Secretario de Recursos Físicos	Todas las Dependencias
GESTIÓN JURÍDICA	Secretario Jurídico	Equipo jurídico de Todas las Dependencias
GESTIÓN DE LAS FINANZAS PÚBLICAS	Secretario de Hacienda y Presupuesto	Todas las Dependencias
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Secretario de Talento Humano	Oficina de Control Interno Disciplinario
GESTIÓN DOCUMENTAL	Secretario de Cultura, Turismo y Patrimonio	Todas las Dependencias
GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	Secretario de las TIC, ciencia e innovación	Todas las Dependencias

Fuente: Documento Modelo de Operación por Procesos Alcaldía de Barrancabermeja. (Comité Institucional de Gestión y Desempeño, 2022)

De evaluación

Tienen el objetivo de realizar evaluación y control a la operación institucional de la Administración Distrital para mejorar continuamente los procesos de la organización y así aumentar la eficiencia, la eficacia y la calidad de los servicios prestados a los grupos de valor.

Tabla 5 Procesos de evaluación Alcaldía Distrital de Barrancabermeja

Proceso	Responsable	Dependencias que intervienen
GESTIÓN DE CONTROL, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Jefe Oficina Asesora de Control Interno Administrativo	Todas las dependencias

Fuente: Documento Modelo de Operación por Procesos Alcaldía de Barrancabermeja. (Comité Institucional de Gestión y Desempeño, 2022)

Capacidad Técnica

La capacidad técnica guarda relación directa con la capacidad directiva, de manera que ésta se refiere a la capacidad con la que cuenta la entidad en torno a sistemas de gestión de la calidad, ubicación física, acceso a servicios públicos, facilidades físicas, procedimientos administrativos, procedimientos técnicos, entre otros.

En el Estado colombiano, este tipo de capacidades son analizadas por el Departamento Administrativo de la Función pública con base en el Índice de Desempeño Institucional con referencia al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, sus dimensiones y políticas.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un marco de referencia que establece los lineamientos para la planeación, el direccionamiento estratégico, la ejecución, el seguimiento, la evaluación y el control de la gestión en las entidades públicas colombianas con el objetivo principal de fortalecer la institucionalidad pública, mejorar la prestación de servicios a los ciudadanos y contribuir al logro de los objetivos del Estado.

En desarrollo de este propósito, El MIPG se fundamenta en siete dimensiones, cada una con sus propios componentes y elementos:

Tabla 6 Dimensiones Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Dimensión	Componentes	Elementos de análisis y valoración
Talento Humano	Desarrollo y gestión del talento humano	Competencias, habilidades, motivación, bienestar laboral, clima organizacional
Direccionamiento Estratégico y Planeación	Formulación e implementación del plan de desarrollo	Visión, misión, objetivos, estrategias, metas, indicadores

Dimensión	Componentes	Elementos de análisis y valoración
	institucional	de desempeño
Gestión para Resultados con Valores	Monitoreo, evaluación y seguimiento del cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores de desempeño	Resultados estratégicos, operativos, financieros, de cumplimiento
Evaluación de Resultados	Seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico	Evaluaciones de logro de objetivos y metas, Evaluación de programas y proyectos, Medición de la percepción y satisfacción ciudadana
Información y Comunicación	Producción, difusión y gestión de la información y las comunicaciones	Transparencia, acceso a la información, comunicación efectiva, canales de comunicación
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Creación, captura, almacenamiento, uso y difusión del conocimiento	Información, datos, documentación, buenas prácticas, innovación
Control Interno	Suministrar los lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, orientados al logro de los resultados propuestos	Monitoreo del entorno institucional, Identificación y gestión del riesgo, gestión de controles para la mitigación del riesgo

Fuente: Elaboración propia con base en “Cómo opera MIPG” (Función Pública, 2024)

Por su parte, el Índice de Desempeño Institucional - IDI es un indicador que mide el nivel de desarrollo del MIPG en las entidades públicas colombianas. Se calcula a partir de la evaluación de las siete dimensiones del modelo, utilizando una metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El IDI se expresa en una escala de 0 a 100 puntos, donde:

0 puntos: Indica que la entidad no ha implementado el MIPG.

100 puntos: Indica que la entidad ha implementado el MIPG de manera integral y efectiva y ha logrado el máximo desempeño en cada una de las dimensiones de análisis.

Esta medición permite a su vez:

- Identificar la fortalezas y debilidades de la entidad en la implementación del MIPG.

- Establecer prioridades para mejorar su gestión.
- Compararse con otras entidades en el mismo sector o nivel de gobierno.
- Monitorear su progreso y fortalecimiento en función del tiempo.

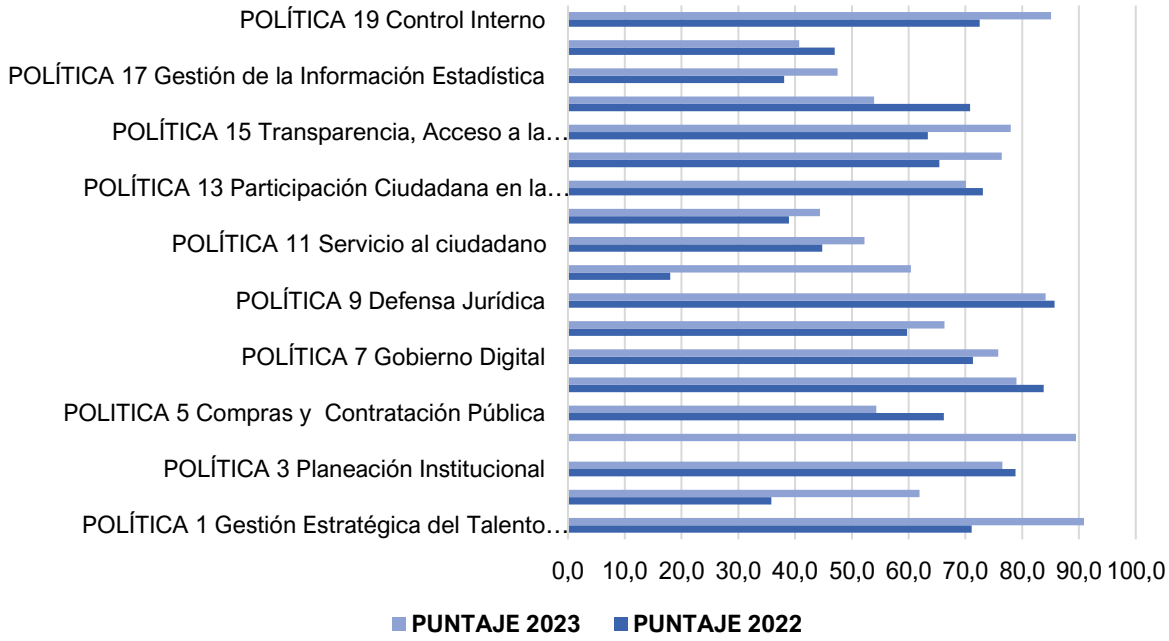
En relación con el Índice de desempeño Institucional se pudo identificar una leve mejoría en su calificación total, pasando de un IDI general de 64,1 en 2022 a uno de 69,8 para 2023 motivado principalmente por el incremento en los índices de desempeño individual de las políticas de:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad
- Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público (no evaluada en 2022)
- Mejora Normativa
- Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- Control Interno

No obstante también pudieron identificarse desempeños inferiores en algunos casos, se resaltan los de las políticas de:

- Compras y Contratación Pública
- Gestión Documental

Ilustración 3 Desempeño IDI comparado 2022 - 2023



Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

A continuación, se presentan los resultados de la capacidad técnica de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja con relación al desempeño por política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión para las dos últimas vigencias analizadas en los correspondientes consolidados nacionales del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Resultados de desempeño por Políticas del MIPG

De las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se desprenden las 19 políticas, sobre las cuales se realiza un análisis específico de desempeño con base en la evaluación del Índice de Desempeño Institucional. En los párrafos siguientes se presentan los resultados para aquellas políticas que cuentan con descriptores en los respectivos índices para la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja.

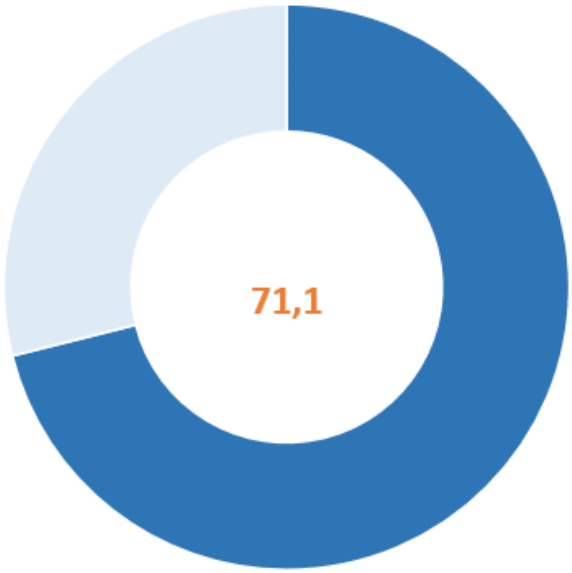
Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que a su vez contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado.

Para lograr una efectiva GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección y de todas las áreas de la Administración.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

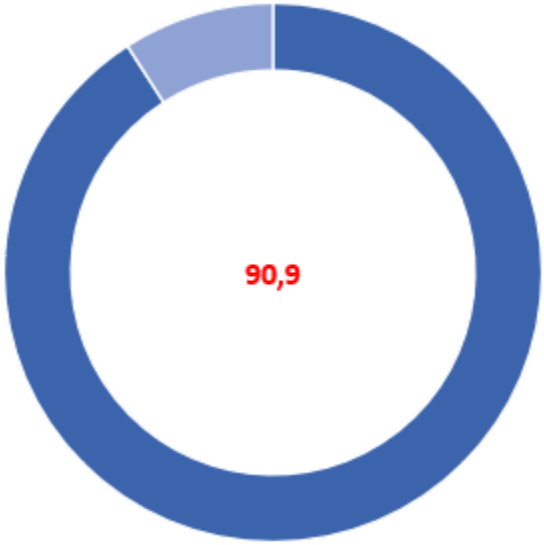
Ilustración 4 IDI Gestión Estratégica del Talento Humano 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un incremento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 90,9, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 5 DI Gestión Estratégica del Talento Humano 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 7 Resultado por índice política de Gestión Estratégica del Talento Humano

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	77,08	89,7
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	47,92	70,8
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	73,72	94,0
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,14	87,5

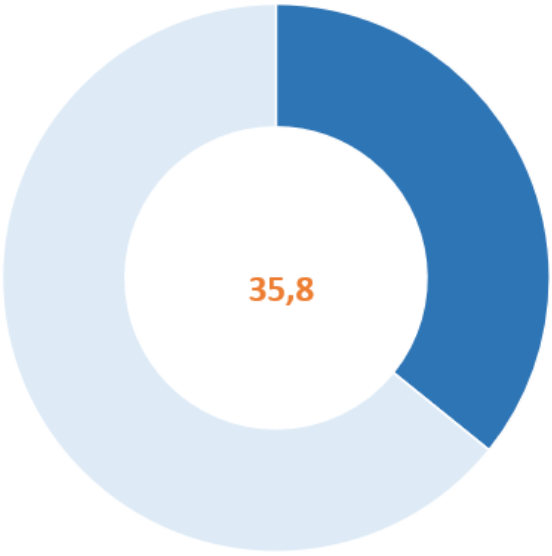
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Integridad

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es buscar que los servidores públicos y entidades públicas sean coherentes en el cumplimiento de su promesa al Estado de garantizar el interés general en el servicio público.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

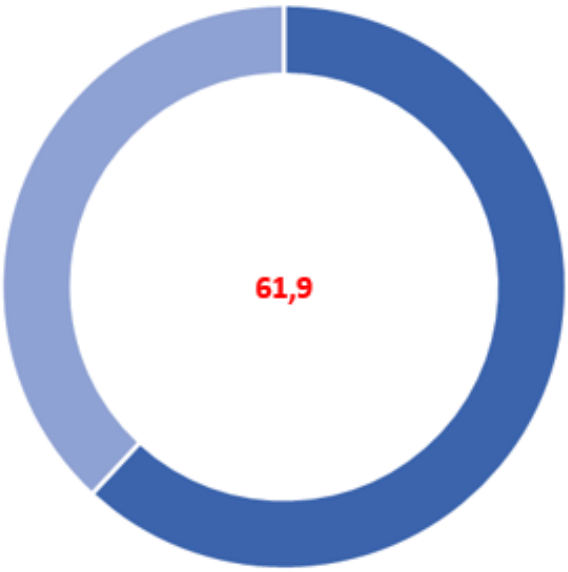
Ilustración 6 IDI Integridad 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un incremento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 61,9, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 7 IDI Integridad 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 8 Resultado por índice Política de Integridad

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I05	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	30,68	64,5
I06	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	21,82	52,8

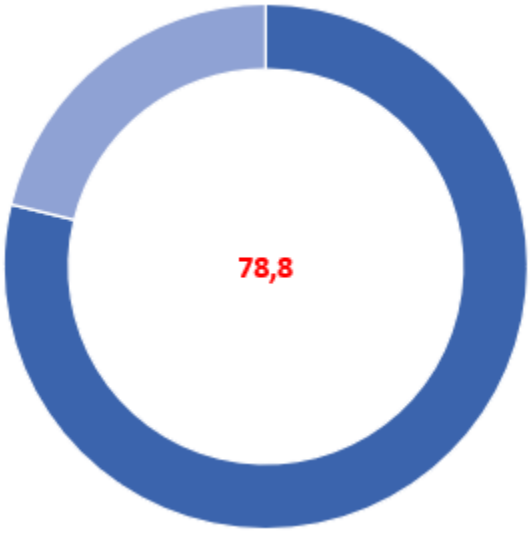
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Planeación Institucional

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es permitir que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará su gestión, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

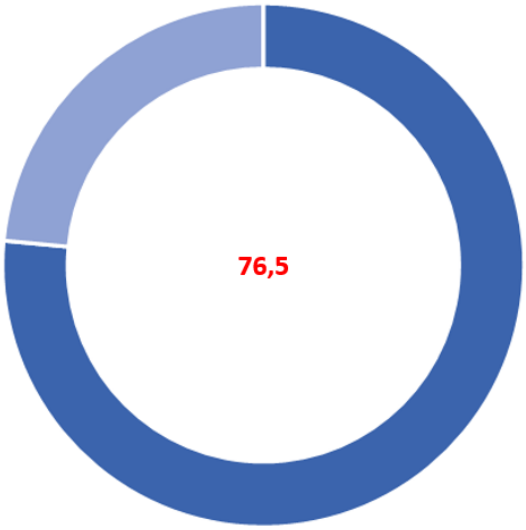
Ilustración 8 IDI Planeación Institucional 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un leve decrecimiento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en 76,5, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 9 IDI Planeación Institucional 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

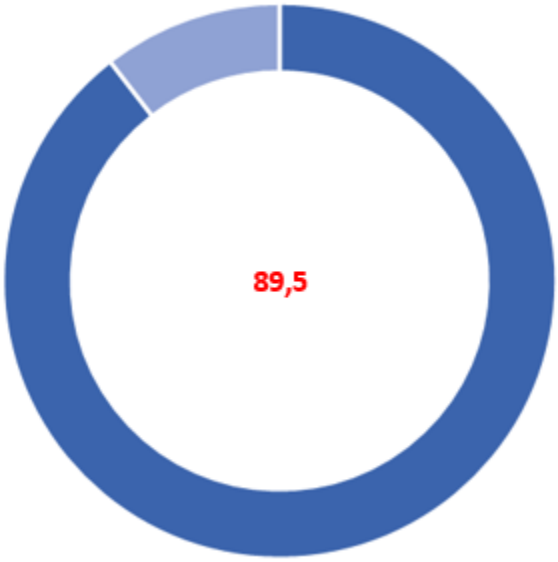
No se presentan índices detallados para esta política en el informe FURAG, ni en el sitio web de PowerBI que procesa los resultados de medición de los IDI de todas las entidades públicas del país.

Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política identificar la consistencia entre el presupuesto asignado y el ejercicio de planeación institucional, así como una ejecución presupuestal acorde con los lineamientos previstos por las autoridades en materia presupuestal y fiscal, acompañada de un monitoreo permanente al desempeño presupuestal y el desarrollo de acciones para subsanar las deficiencias detectadas.

El desempeño de esta política en la vigencia 2022 no tuvo y para el año 2023 fue el siguiente:

Ilustración 10 IDI Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

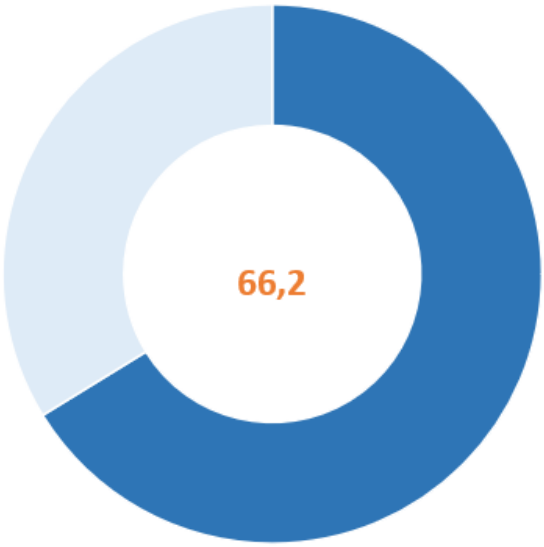
No se presentan índices detallados para esta política en el informe FURAG, ni en el sitio web de PowerBI que procesa los resultados de medición de los IDI de todas las entidades públicas del país.

Compras y Contratación Pública

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es alinearse con las mejores prácticas en abastecimiento y contratación, para fortalecer la satisfacción de las necesidades públicas (eficacia), con optimización de recursos (eficiencia), altos estándares de calidad, pluralidad de oferentes y garantía de transparencia y rendición de cuentas.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

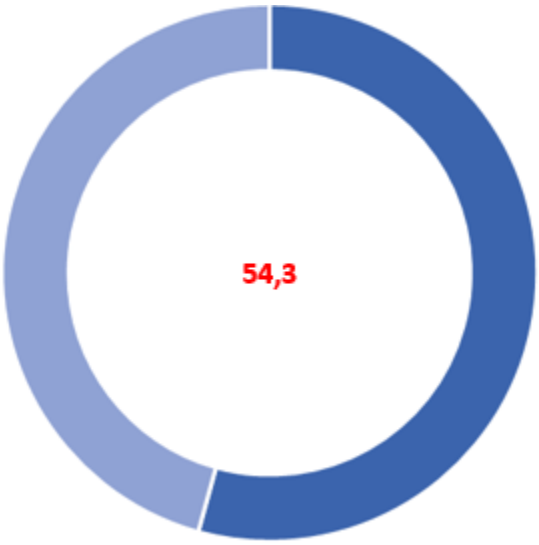
Ilustración 11 IDI Compras y Contratación Pública 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un decrecimiento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 54,3, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 12 IDI Compras y Contratación Pública 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen y particularmente por diferencias notables en las calificaciones de planeación de la contratación y la publicación de la misma en las plataformas oficiales, como se muestra a continuación:

Tabla 9 Resultado por índice Política de Compras y Contratación Pública

No. Índice	POLÍTICA 5 Compras y Contratación Pública	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I07	Planeación efectiva y técnica de la contratación pública	80	58,3
I08	Registro y publicación contractual en las plataformas	62,96	53,9
I09	Aplicación de lineamientos normativos, documentos estándar e instrumentos	92,86	100

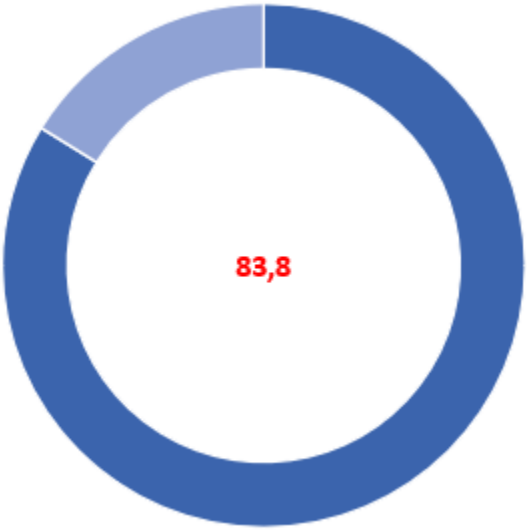
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es identificar, diagnosticar, diseñar o rediseñar e implementar el quehacer institucional, entregando las herramientas que permitan la optimización de los procesos y servicios, que faciliten la operación alineada al Direccionamiento Estratégico y la Planeación de las entidades.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

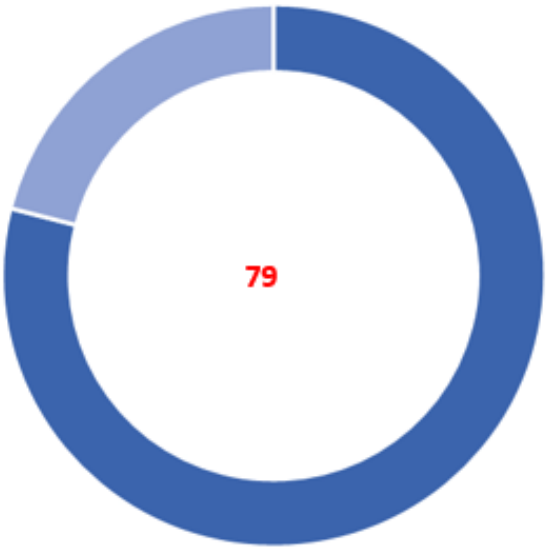
Ilustración 13 IDI Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un leve decrecimiento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en 79, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 14 IDI Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

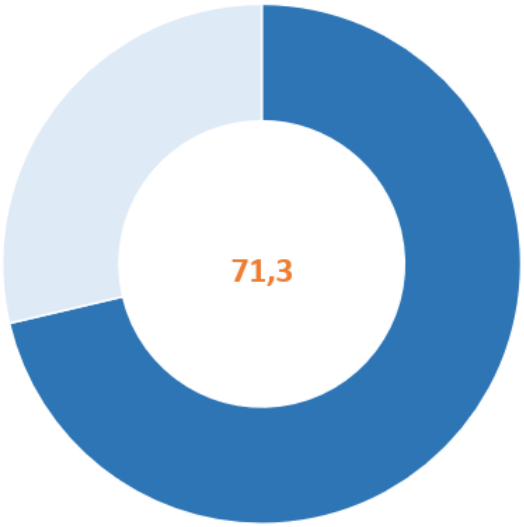
No se presentan índices detallados para esta política en el informe FURAG, ni en el sitio web de PowerBI que procesa los resultados de medición de los IDI de todas las entidades públicas del país.

Gobierno Digital

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es propender por la transformación digital pública. Con esta política pública se busca fortalecer la relación Ciudadano - Estado, mejorando la prestación de servicios por parte de las entidades, y generando confianza en las instituciones que conforman la administración pública y el Estado en general, a través del uso y aprovechamiento de las TIC.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

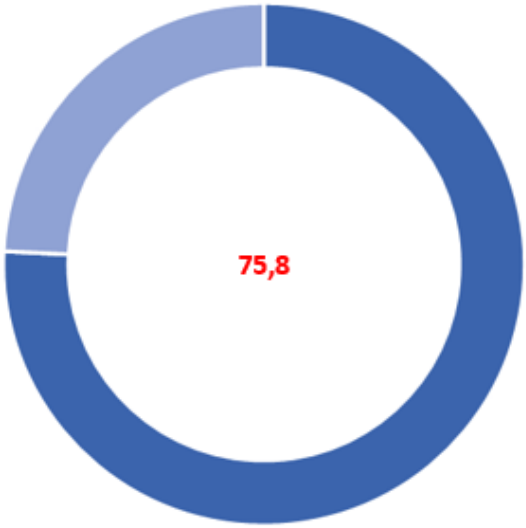
Ilustración 15 IDI Gobierno Digital 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un incremento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 75,8 como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 16 IDI Gobierno Digital 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen[5], como se muestra a continuación:

Tabla 10 Resultado por índice Política de Gobierno Digital

No. Índice	POLÍTICA 7 Gobierno Digital	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I10	Gobernanza	58,33	66,7
I11	Innovación Pública Digital	56,94	61,1
I12	Arquitectura	75	68,8
I13	Seguridad y Privacidad de la información	48,48	68,1
I14	Servicios Ciudadanos Digitales	16,67	0,0
I15	Cultura y apropiación	100	93,8
I16	Servicios y Procesos Inteligentes	7,69	0,0
I17	Estado abierto	93,6	98,7
I18	Decisiones basadas en datos	50	60
I19	Proyectos de Transformación Digital	88,89	100
I20	Estrategias de Ciudades y Territorios Inteligentes	NA	66,7

Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

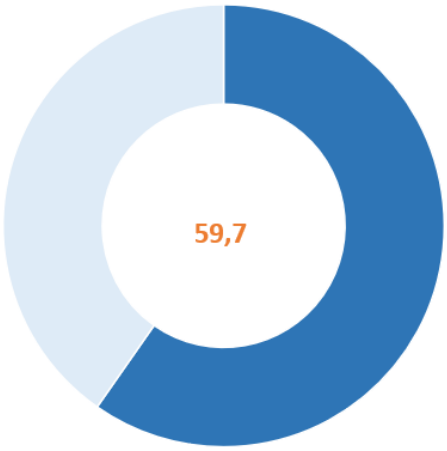
[5] Existe una mejora en la calificación general del desempeño de la política, no obstante existe una variación negativa importante en algunos de los índices que describen el desempeño de la misma como son los relacionados con Servicios ciudadanos digitales y Servicios y procesos inteligentes.

Seguridad Digital

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es fortalecer las capacidades para identificar, gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad digital en sus actividades en el entorno digital, así como la creación e implementación de instrumentos de resiliencia, recuperación y respuesta a brechas de seguridad de la información.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

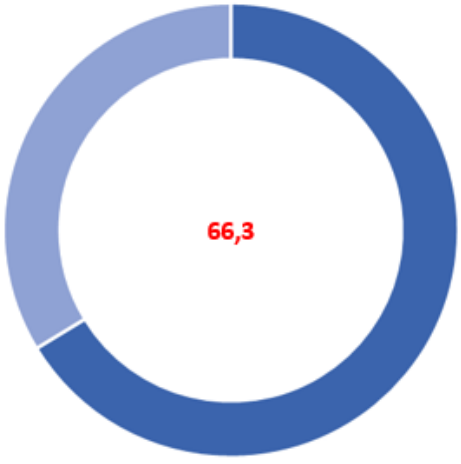
Ilustración 17 IDI Seguridad Digital 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un incremento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 66,3, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 18 IDI Seguridad Digital 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 11 Resultado por índice Política de Seguridad Digital

No. Índice	POLÍTICA 8 Seguridad Digital	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I21	Asignación de Recursos	51,04	61,1
I22	Implementación Lineamientos de Política	60,87	65
I23	Despliegue de Controles	68,33	84,5

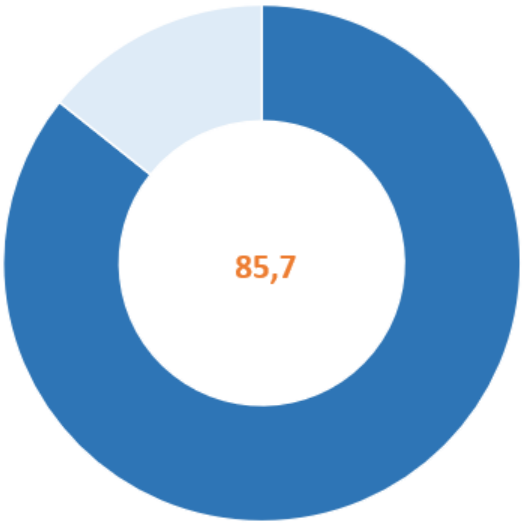
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Defensa Jurídica

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es fortalecer las capacidades para identificar, gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad digital en sus actividades en el entorno digital, así como la creación e implementación de instrumentos de resiliencia, recuperación y respuesta a brechas de seguridad de la información.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

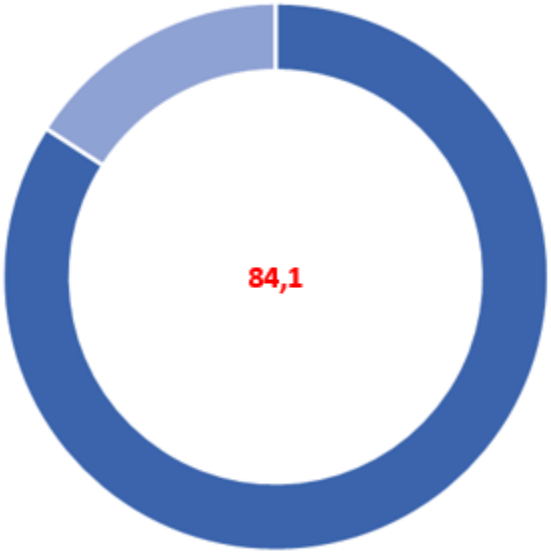
Ilustración 19 IDI Defensa Jurídica 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó una leve disminución en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 84,1, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 20 IDI Defensa Jurídica 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 12 Resultado por índice Política de Defensa Jurídica

No. Índice	POLÍTICA 9 Defensa Jurídica	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I24	Gestión de las actuaciones prejudiciales	100	94,4
I25	Gestión de la defensa judicial	100	95
I26	Gestión del cumplimento de sentencias y conciliaciones	0	100
I27	Gestión de la acción de repetición	100	50
I28	Gestión del conocimiento jurídico	60	50

Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

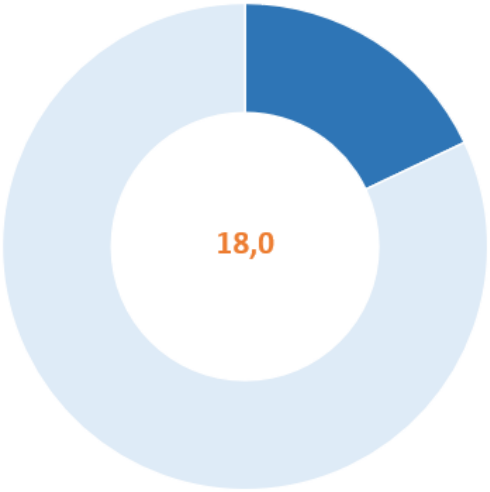
Mejora Normativa

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es promover el uso de herramientas y buenas prácticas regulatorias, a fin de lograr que las normas expedidas por la Alcaldía, revistan los parámetros de calidad técnica y

jurídica y resulten eficaces, eficientes, transparentes, coherentes y simples, en aras de fortalecer la seguridad jurídica y un marco regulatorio y reglamentario que facilite el emprendimiento, la competencia, la productividad, el desarrollo económico y el bienestar social.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

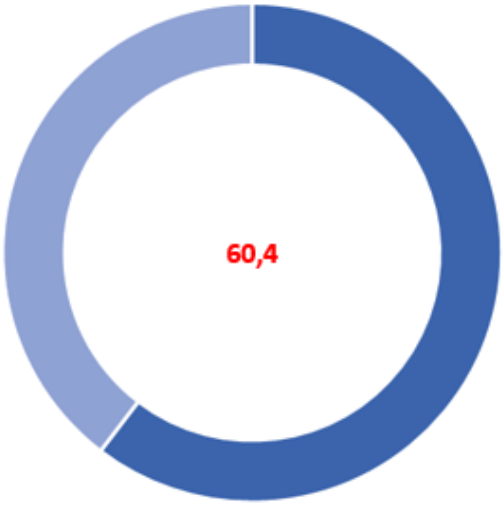
Ilustración 21 IDI Mejora Normativa 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un incremento sustancial en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 60,4, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 22 IDI Mejora Normativa 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 13 Resultado por índice Política de Mejora Normativa

No. Índice	POLÍTICA 10 Mejora Normativa	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I29	Planeación y diseño de los actos administrativos de carácter general	7,69	53,9
I30	Redacción, consulta pública y revisión de los actos administrativos de carácter general	37,5	64,7
I31	Publicación y revisión (evaluación) de los actos administrativos	55,77	71,3

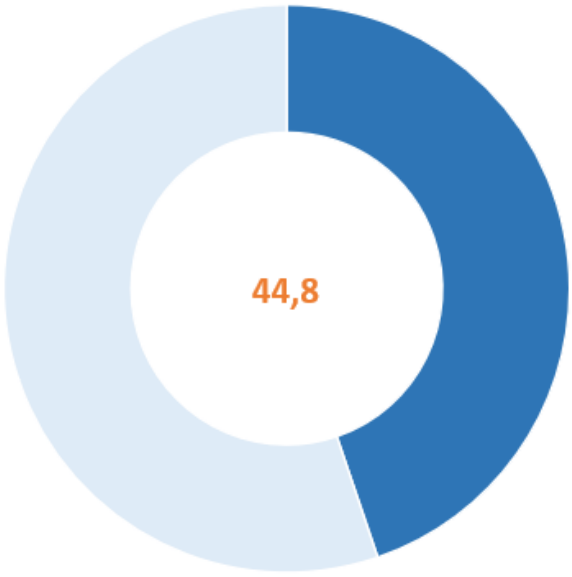
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Servicio al Ciudadano

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a sus derechos en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

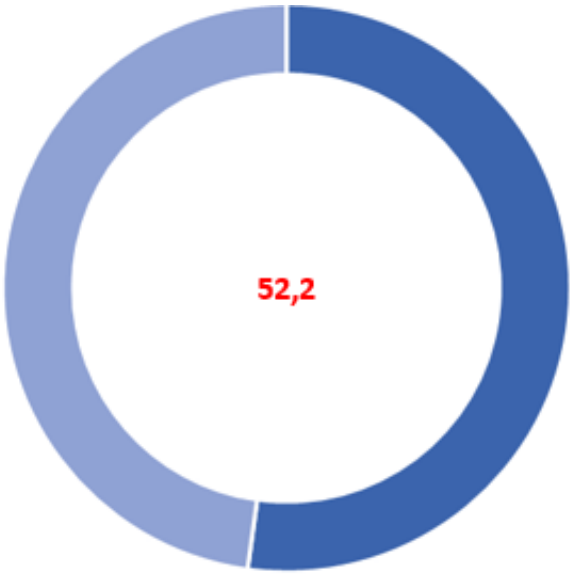
Ilustración 23 IDI Servicio al Ciudadano 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un incremento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 52,2, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 24 IDI Servicio al Ciudadano 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 14 Resultado por índice Política de Servicio al Ciudadano

No. Índice	POLÍTICA 11 Servicio al ciudadano	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I32	Diagnóstico y planeación del servicio y relacionamiento con la ciudadanía	50,98	40,7
I33	Talento humano idóneo y suficiente al servicio y relacionamiento con la ciudadanía	40,74	33,3
I34	Oferta institucional de fácil acceso, comprensión y uso para la ciudadanía	63,16	57,1
I35	Evaluación de la gestión del servicio y medición de la experiencia ciudadana	15,38	31,4
I36	Accesibilidad para personas con discapacidad	44,12	60

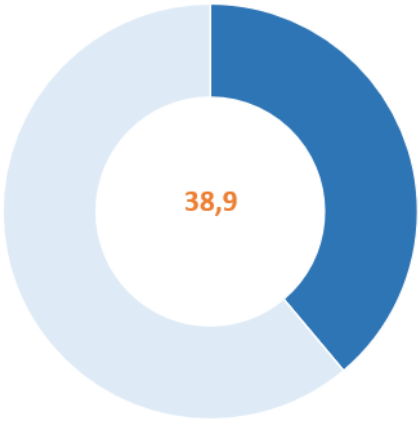
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Racionalización de Trámites

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos, para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos, reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con las entidades públicas.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

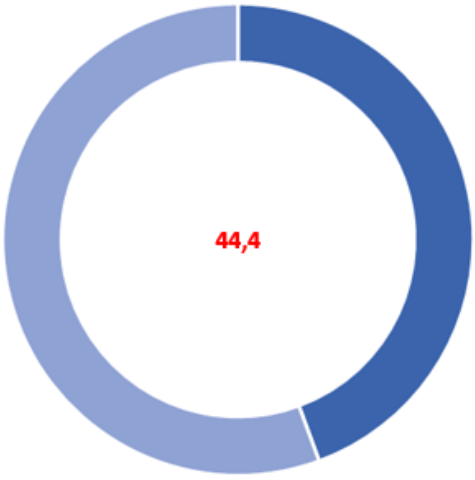
Ilustración 25 IDI Racionalización de Trámites 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un incremento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 44,4, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 26 DI Racionalización de Trámites 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 15 Resultado por índice Política de Racionalización de Trámites

No. Índice	POLÍTICA 12 Racionalización de Trámites	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I37	Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	37,5	50
I38	Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos	25	25
I39	Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	11,11	12,5
I40	Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas	53,85	66,7

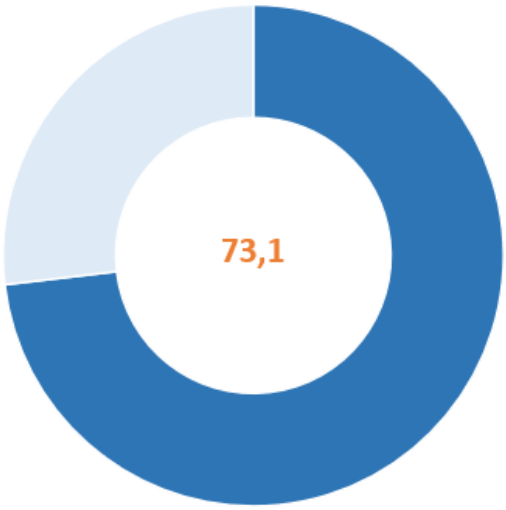
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Participación Ciudadana en la Gestión Pública

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es que las entidades públicas planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión de cara a la ciudadanía, se busca también facilitar la gestión de las entidades, con el fin de que ésta esté orientada hacia el logro de resultados en términos de calidad e integridad para generar valor de cara al ciudadano.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

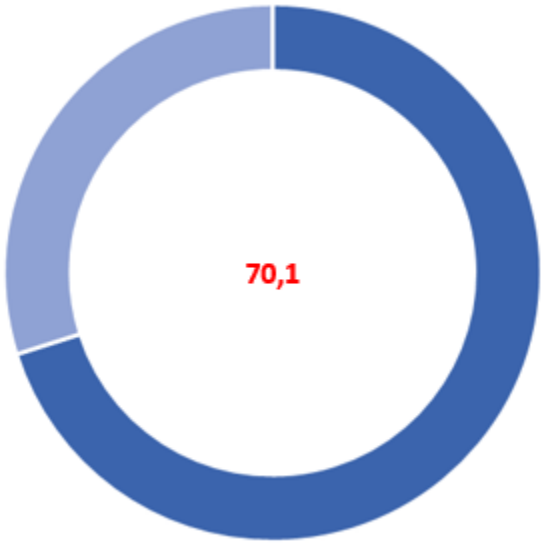
Ilustración 27 IDI Participación Ciudadana en la Gestión Pública 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó una leve disminución en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 70,1, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 28 IDI Participación Ciudadana en la Gestión Pública 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 16 Resultados por índice Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública

No. Índice	POLÍTICA 13 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I41	Capacidades institucionales instaladas para la promoción de la participación	57,97	54,3
I42	Planeación anual de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública	57,89	30,4
I43	Implementación de acciones de participación ciudadana en las diferentes fases del ciclo de gestión	85,71	60
I44	Capacidad de involucrar efectivamente a los diferentes grupos poblacionales en las acciones de participación garantizando el enfoque diferencial	57,14	78,6
I45	Evaluación de los resultados de la estrategia anual de participación ciudadana y su aprovechamiento en acciones de mejora institucional	68	66,7
I46	Rendición de Cuentas en la Gestión Pública	85,09	92,6

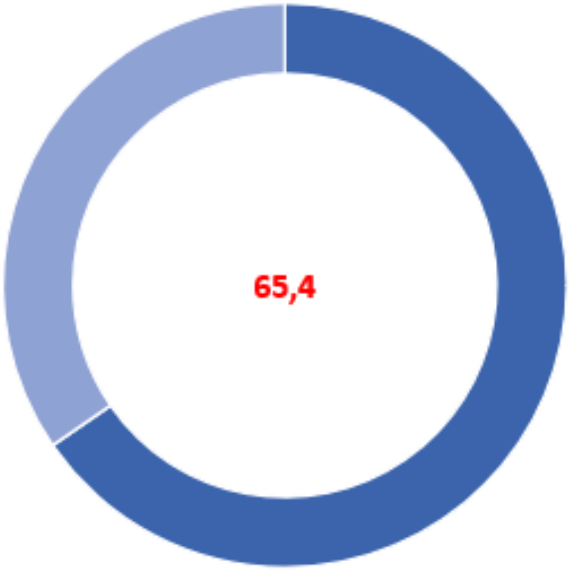
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es contar con una retroalimentación constante para la toma decisiones orientadas a la construcción de un mejor futuro. Asimismo, permite tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, para plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

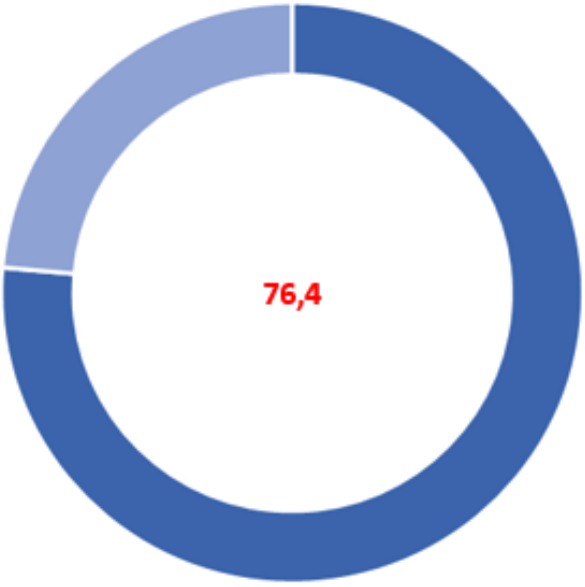
Ilustración 29 IDI Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un aumento importante en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 76,4, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 30 IDI Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

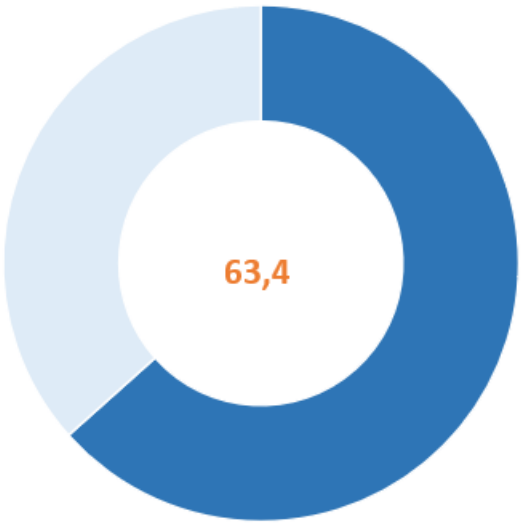
No se presentan índices detallados para esta política en el informe FURAG, ni en el sitio web de PowerBI que procesa los resultados de medición de los IDI de todas las entidades públicas del país.

Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es promover una cultura de transparencia a través de la divulgación proactiva de información oportuna y accesible. La información y comunicación adecuadas permiten a las entidades interactuar con su entorno y grupos de valor, fortalecer la cultura de la rendición de cuentas y hacer efectivo el control ciudadano sobre la gestión de sus gobernantes.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

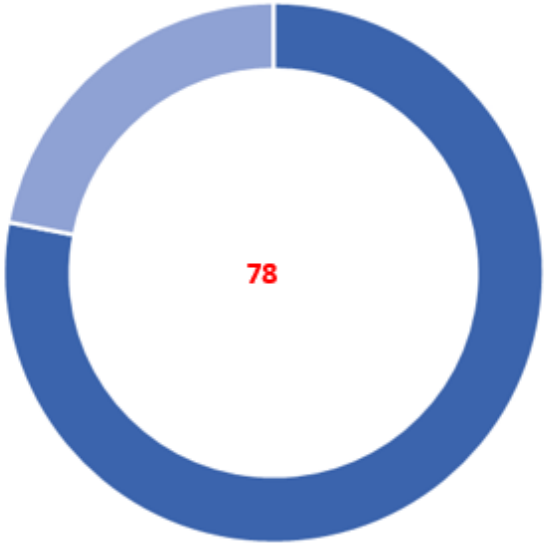
Ilustración 31 IDI Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un incremento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en 78, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 32 IDI Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 17 Resultados por índice Política de Transparencia

No. Índice	POLÍTICA 15 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I47	Gestión de Riesgos de Corrupción	45,3	67,8
I48	Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	88,46	87,7

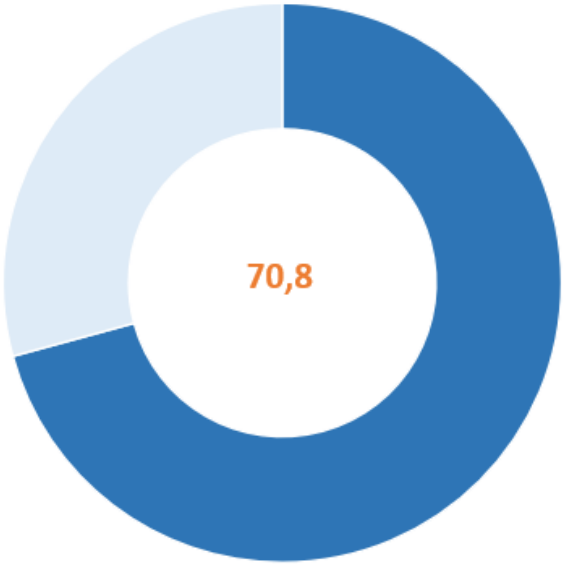
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Gestión Documental

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es diseñar e implementar los procesos de la gestión documental a través de actividades relacionadas con la información y la documentación institucional para que sea recuperable para uso de la administración en el servicio al ciudadano y fuente de la historia.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

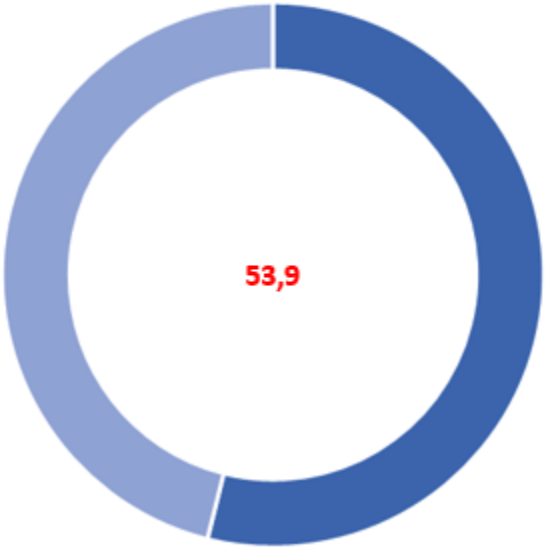
Ilustración 33 IDI Gestión Documental 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un decrecimiento importante en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 53,9, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 34 IDI Gestión Documental 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se debe en gran medida a la caída de los índices del componente estratégico, documental y de administración de archivos, se resalta de igual manera el crecimiento en el desempeño del componente tecnológico, como se muestra a continuación:

Tabla 18 Resultados por índice Política de Gestión Documental

No. Índice	POLÍTICA 16 Gestión Documental	Puntaje 2022	Puntaje 2022
I49	Calidad del Componente estratégico	80	27,3
I50	Calidad del Componente administración de archivos	87,5	72,7
I51	Calidad del Componente documental	68,43	59,9
I52	Calidad del Componente tecnológico	40	74,2
I53	Calidad del Componente cultural	50	85,7

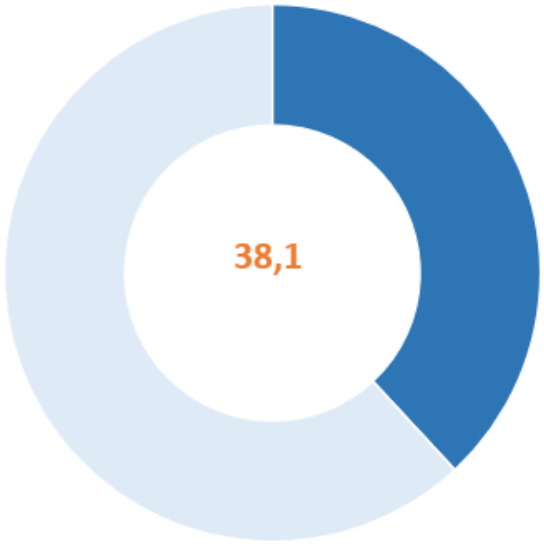
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Gestión de la Información Estadística

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es disponer de instrumentos, herramientas y documentación de carácter técnico para que las entidades gestionen su información estadística de acuerdo con sus capacidades y adecuadas a su contexto institucional.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

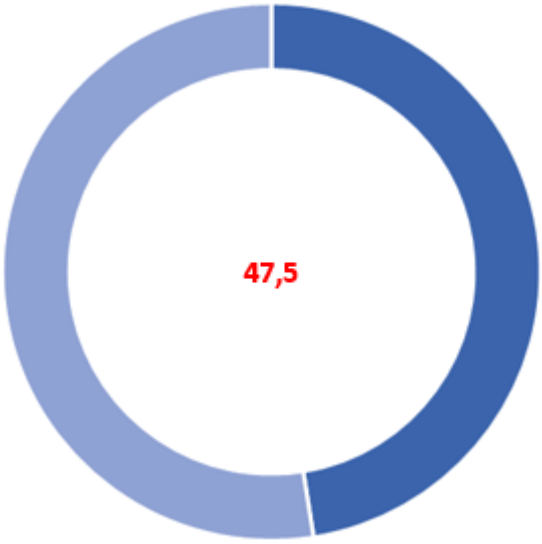
Ilustración 35 IDI Gestión de la Información Estadística 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un incremento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 47,5, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 36 IDI Gestión de la Información Estadística 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 19 Resultados por índice Política de Gestión de la Información Estadística

No. Índice	POLÍTICA 17 Gestión de la Información Estadística	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I54	Índice Planeación Estadística	54,65	64
I55	Índice Fortalecimiento de registros administrativos	0	0
I56	Índice Calidad Estadística	37,13	42,5

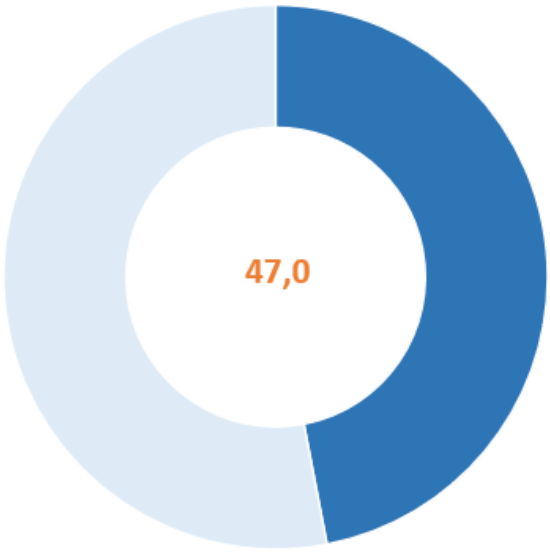
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Gestión del Conocimiento y la Innovación

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es fomentar la generación y gestión del conocimiento y la innovación en la gestión pública, de acuerdo con el ciclo de gestión del conocimiento, partiendo de la generación del conocimiento, pasando por el desarrollo de las herramientas de uso y apropiación y la analítica institucional, finalizando con el fomento de la cultura de compartir y difundir el conocimiento.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

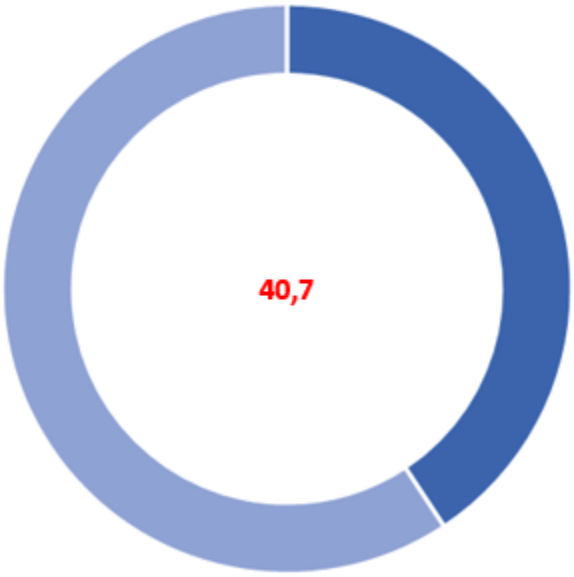
Ilustración 37 IDI Gestión del Conocimiento 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó una leve disminución en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 40,7, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 38 IDI Gestión del Conocimiento 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 20 Resultados índice Política de Gestión del Conocimiento

No. Índice	POLÍTICA 18 Gestión del Conocimiento	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I57	Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	50	37,8
I58	Generación y producción del conocimiento	39,06	6,7
I59	Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	48,78	66,7
I60	Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	54,55	69

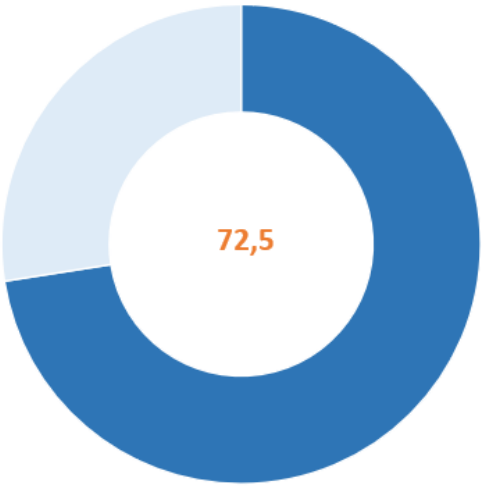
Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Control Interno

De acuerdo con el sitio web de DAFP para MIPG, el propósito de esta política es disponer de instrumentos, herramientas y documentación de carácter técnico para que las entidades gestionen su información estadística de acuerdo con sus capacidades y adecuadas a su contexto institucional.

El desempeño de esta política en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja para el año 2022 fue el siguiente:

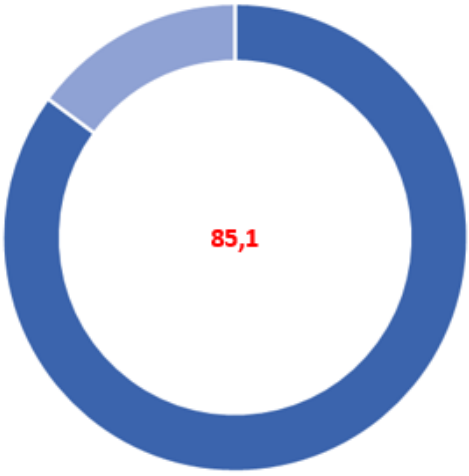
Ilustración 39 IDI Control Interno 2022



Fuente: Resultados IDI 2022 Territorio (Función Pública, 2024)

Por su parte, esta política presentó un incremento en su desempeño para el período 2023, de manera que se ubicó en el 85,1, como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 40 IDI Control Interno 2023



Fuente: Resultados IDI 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Estos resultados consolidados de la política, así como la variación en la calificación del IDI se explica por el desempeño individual de los índices que la describen, como se muestra a continuación:

Tabla 21 Resultados índice Política de Control Interno

No. Índice	POLÍTICA 19 Control Interno	Puntaje 2022	Puntaje 2023
I62	Ambiente propicio para el ejercicio del control	56,11	79,4
I63	Evaluación estratégica del riesgo	61,54	78,1
I64	Actividades de control efectivas	54,5	87,8
I65	Información y comunicación relevante y oportuna para el control	69,44	72,5
I66	Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	92,23	95
I67	Evaluación independiente al sistema de control interno	87,76	98,4
I68	Asignación de responsabilidades para el ejercicio del control interno	80,82	N/a

Fuente: Resultados IDI 2022 y 2023 Territorio (Función Pública, 2024)

Capacidad Tecnológica

El presente capítulo se enmarca en el análisis de capacidades tecnológicas como componente fundamental para el diagnóstico organizacional del Distrito de Barrancabermeja. En este contexto, resulta crucial destacar la importancia del cumplimiento de las políticas de gobierno digital y de seguridad de la información, como elementos esenciales para garantizar el uso eficiente y seguro de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el ámbito público.

Las políticas de gobierno digital establecen un marco estratégico para la adopción y el uso de las TIC en las entidades públicas, con el objetivo de modernizar la gestión pública, mejorar la prestación de servicios a los ciudadanos y promover la transparencia y la participación ciudadana.

En el caso colombiano, el Decreto 767 de 2022, establece los lineamientos generales para la implementación del gobierno digital en el país, la cual tiene como propósito impactar positivamente la calidad de vida de los ciudadanos y, en general, los habitantes del territorio nacional y la competitividad del país, promoviendo la generación de valor público a través de la transformación digital del Estado, de manera proactiva, confiable, articulada y colaborativa entre los Grupos de Interés y

permitir el ejercicio de los derechos de los usuarios del ciberespacio (Presidente de la República, 2022).

Por su parte, las políticas de seguridad de la información buscan proteger los activos de información de las entidades públicas, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos. Estas políticas se basan en estándares internacionales como ISO 27001 e ITIL, y establecen medidas de seguridad para la protección de la infraestructura tecnológica, los sistemas de información y los datos.

El cumplimiento de estas políticas es fundamental para el Distrito de Barrancabermeja, ya que le permitirá:

- Fortalecer la confianza de los ciudadanos en la administración pública: Al garantizar la seguridad de la información y la transparencia en los procesos, el Distrito puede generar confianza en los ciudadanos y promover su participación activa en la toma de decisiones.
- Mejorar la eficiencia y la productividad: El uso adecuado de las TIC puede optimizar los procesos internos, reducir costos y mejorar la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos.
- Mitigar riesgos: La implementación de medidas de seguridad adecuadas permite prevenir y reducir el riesgo de ciberataques, pérdida de datos y otros incidentes que puedan afectar el funcionamiento de la entidad.

En este capítulo, se presentarán las capacidades tecnológicas actuales del Distrito de Barrancabermeja en el marco de las políticas de gobierno digital y de seguridad de la información con base en los resultados obtenidos del taller de Sistema de Análisis de Déficit de Capacidad Institucional desarrollado con el equipo directivo de la administración central del Distrito.

En relación con la eficiencia de los sistemas de información existentes para facilitar la recolección, distribución, calidad, pertinencia y oportunidad de la información entre las dependencias de la Administración Distrital se encontró que:

- Actualmente a nivel de la Alcaldía no existen como tal un ecosistema de información integral, con excepción de algunos casos como ECOYUMA o Dozzier, que si se analizan técnicamente no corresponden a sistemas de información, sino herramientas para compartir datos entre las dependencias.
- Se manejan sistemas aislados en dependencias específicas como el caso de educación como el más representativo.

- Los sistemas no facilitan la gestión de las dependencias o áreas, en pocos casos (los antes mencionados) permiten una gestión interdependencias, en la mayoría las soluciones informáticas, cuando existen se encuentran relacionadas únicamente con las necesidades del área que las operan.
- No hay opciones reales de interoperabilidad entre sistemas de información o aplicativos empleados en las dependencias de la administración.

Con respecto a las brechas que afectan el intercambio de información y/o conocimiento entre las dependencias de la Administración Distrital se pudo identificar que:

- La ausencia de sistemas de información impide manejar información en tiempo real para la toma de decisiones.
- Los datos y la información están aislados en cada dependencia por lo que es difícil disponer de información para formular, implementar o hacer seguimiento a las políticas públicas.
- Existen tanto herramientas de hardware como sistemas de información obsoletos.
- El manejo de información se realiza principalmente a través de herramientas ofimáticas como Microsoft 365.
- La ausencia de sistemas impide una mejor coordinación de entre las dependencias y poder realizar seguimientos con datos confiables.
- No hay una estructura integral para el manejo de archivos digitales o electrónicos como lo define la ley, gran parte del archivo es físico.
- Hay dificultad para mantener la memoria histórica y operativa del distrito, lo que genera riesgos de perdida de información como ha ocurrido en múltiples oportunidades.
- La comunicación entre las dependencias se realiza a través de correo electrónico, WhatsApp o Dozzier.
- Existen dificultades para poder llevar una trazabilidad de la información.

Con respecto a las principales dificultades que presentan los procesos y que son atribuibles a baja capacidad de los sistemas de información se encontró que:

- No hay en gran medida procesos documentados, lo que dificulta su automatización en caso de que se vaya a realizar alguna actividad enfocada a mejoramiento.

- Los procesos son manuales en gran medida, lo que conlleva a riesgos en el manejo de la información y a definir estándares de calidad.

En este sentido se identifican como oportunidades de mejora:

1. Estandarizar procesos con miras a eventualmente automatizar su gestión por medio de metodologías de BPM[6].
2. Definición y asignación de roles y responsabilidades en el componente TIC, Política de Gobierno Digital y Seguridad de la Información como se plantea en el Decreto 767 de 2022.
3. Realizar una actualización tecnológica prioritaria de las herramientas de hardware básicas como equipos de cómputo, escáneres e impresoras, entre otros.
4. Desarrollar estrategias para la eficiencia en la gestión de la entidad que involucren el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
5. Definir modelos, procesos y protocolos de gestión de la información para evitar su pérdida.

Normas principales asociadas:

- Decreto 767 de 2022 (Lineamientos de la Política de Gobierno Digital)
- Decreto 1078 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones)
- ISO 27001:2013 (Sistemas de gestión de la seguridad de la información - Requisitos)
- ITIL (Information Technology Infrastructure Library)

Capacidad del Talento Humano

Planta de Personal de la Administración Central del Distrito de Barrancabermeja

La planta de personal es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización,

[6] Business Process Management

identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación de cargos establecidos mediante el decreto 785 de 2005.

En principio, la elaboración de una planta de personal puede darse bajo dos modalidades: la planta de personal estructural y la planta de personal global.

Planta de personal estructural

Consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, es de estructura rígida, cada empleo debe estar distribuido en las unidades o dependencias que hacen parte de la entidad u organismo público, cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos implica un nuevo trámite de aprobación ante las entidades que hacen gobierno para el efecto, por esta razón no es común su utilización.

Planta personal global

Aquella que tiene como requisitos indispensables: el estudio previo de necesidades y la configuración de su organización. Es decir, que debe existir una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Respecto al tema de plantas de personal, el ordenamiento jurídico se enmarca en la misma Constitución Política de Colombia, con relación a los empleos, se pronuncia en el Artículo 122 de la siguiente manera “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (…)“. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

De igual manera en el Artículo 125 consigna lo siguiente “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

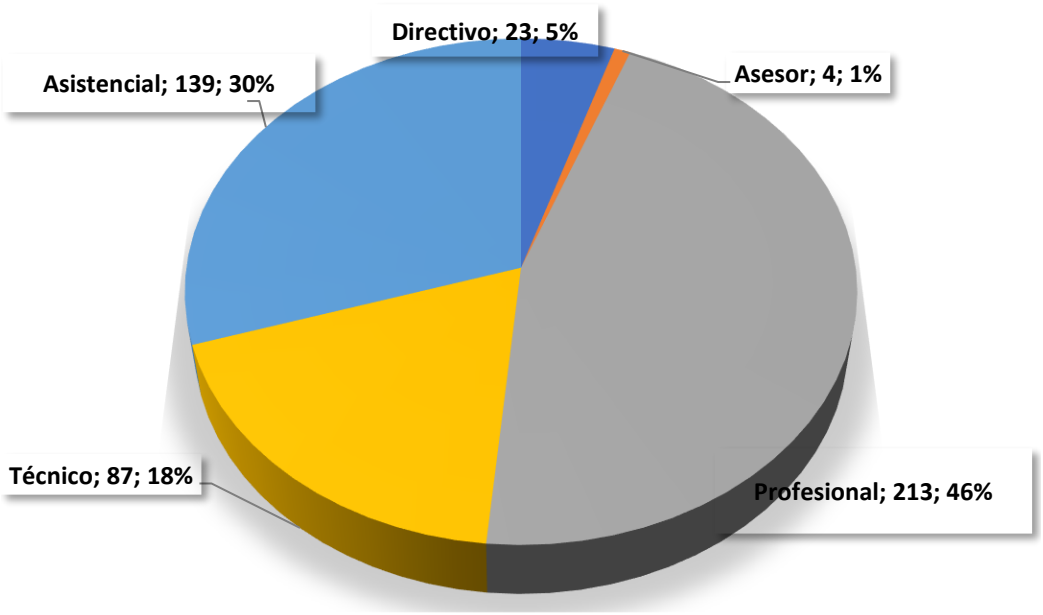
De acuerdo a información reportada el 3 de julio de 2024 por parte de la Secretaria de Talento Humano, la planta actual está conformada por 466 cargos.

Tabla 22 Estructura de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por nivel de empleo

Nivel	Total Cargos
Directivo	23
Asesor	4
Profesional	213
Técnico	87
Asistencial	139
Total	**466**

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

Ilustración 41 Estructura de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por nivel de empleo



Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

Como se observa en la gráfica anterior, la mayor concentración de cargos se encuentra en el nivel profesional con una participación del 46% equivalente a 213 cargos de total de la planta, concentrados principalmente en las Secretarías del Interior, Salud y Educación.

Le sigue el nivel asistencial con una participación del 30% equivalente a 139 cargos del total de la planta concentrados principalmente en las Secretarías del Interior, Talento Humano y Planeación.

En la siguiente tabla se observa la participación total por dependencias:

Tabla 23 Participación de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por dependencia

Dependencia	Total	Participación
Despacho del Alcalde Distrital	22	4,7%
Oficina Asesora de Control Interno	6	1,3%
Oficina Asesora de Prensa, Comunicaciones y Protocolo	9	1,9%
Oficina de Control Interno Disciplinario	3	0,6%
Secretaría Jurídica	7	1,5%
Subsecretaría de Contratación	2	0,4%
Secretaría de Talento Humano	35	7,5%
Secretaría de Recursos Físicos	8	1,7%
Secretaría de Planeación	30	6,4%
Secretaría de las Tecnologías de la Información, las Comunicaciones, Ciencia e Innovación SETICel	16	3,4%
Oficina de Relación con el Ciudadano	9	1,9%
Secretaría del Interior.	96	20,6%
Subsecretaría de Seguridad Ciudadana	4	0,9%
Subsecretaría de Gestión del Riesgo.	7	1,5%
Secretaría de Hacienda.	31	6,7%
Secretaría Local de Salud	37	7,9%
Secretaría del Medio Ambiente	16	3,4%
Secretaría de Educación	39	8,4%
Secretaría del Adulto Mayor, Juventud e Inclusión Social.	8	1,7%
Secretaría de Cultura, Turismo y Patrimonio.	13	2,8%
Secretaría de agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.	15	3,2%
Secretaría de la mujer y Familia	14	3,0%

Dependencia	Total	Participación
Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento	9	1,9%
Secretaría de Infraestructura	18	3,9%
Secretaría de Espacio Público y Control Urbano	12	2,6%
TOTAL	**466**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

La dependencia con mayor cantidad de cargos corresponde a la Secretaría del Interior con una participación del 20,6% del total de la planta de cargos concentrados en el nivel asistencial y profesional; en segundo lugar, se encuentra la Secretaría de Educación con una participación del 8,4% del total de la planta de cargos concentrados principalmente en el nivel profesional. Entre un rango de 7,9% al 6,4 % se encuentran concentrados la planta de cargos de la Secretaría de Talento Humano, Secretaría de Planeación, Secretaría de Hacienda, Secretaría Local de Salud. En el rango de 4,7% y el 3,0% la planta de cargos del Despacho del Alcalde Distrital, Secretaría de las Tecnologías de la Información, las Comunicaciones, Ciencia e Innovación SETICel, Secretaría del Medio Ambiente, Secretaría de agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, Secretaría de la mujer y Familia, Secretaría de Infraestructura.

En el rango del 2,8% y el 1,3% se encuentra la planta de cargos de la Oficina Asesora de Control Interno, Oficina Asesora de Prensa, Comunicaciones y Protocolo, Secretaría Jurídica, Secretaría de Recursos Físicos, Oficina de Relación con el Ciudadano, Subsecretaría de Gestión del Riesgo, Secretaría del Adulto Mayor, Juventud e Inclusión Social, Secretaría de Cultura, Turismo y Patrimonio, Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento, Secretaría de Espacio Público y Control Urbano. Monos del 1% se encuentran concentrados la planta de cargos en la Oficina de Control Interno Disciplinario, Subsecretaría de Contratación, Subsecretaría de Seguridad Ciudadana.

Aplicando el criterio establecido para los grupos de trabajo del orden nacional en el decreto 2489 de 2006 en donde se establece que ningún grupo de trabajo no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplirlas funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente. En este sentido, una dependencia que tiene mayor jerarquía que un grupo de trabajo no es coherente que se cuente con un recurso de empleos

menor o igual a lo anteriormente mencionado como es el caso de las siguientes dependencias:

Tabla 24 Dependencias con estructuras de cargos limitadas

Dependencia	Directivo	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Oficina de Control Interno Disciplinario	1	1	1	0	**3**
Subsecretaría de Contratación	1	1	0	0	**2**
Subsecretaría de Seguridad Ciudadana	1	0	1	2	**4**

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

En la siguiente tabla se presenta la conformación de la planta de cargos distribuida por dependencias y nivel jerárquico:

Tabla 25 Planta de personal Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por dependencia y nivel de empleo

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Despacho del Alcalde Distrital	1	2	14	3	2	**22**
Oficina Asesora de Control Interno	0	1	4	1	0	**6**
Oficina Asesora de Prensa, Comunicaciones y Protocolo	0	1	1	1	6	**9**
Oficina de Control Interno Disciplinario	1	0	1	1	0	**3**
Secretaría Jurídica	1	0	5	1	0	**7**
Subsecretaría de Contratación	1	0	1	0	0	**2**
Secretaría de Talento Humano	1	0	13	6	15	**35**
Secretaría de Recursos Físicos	1	0	2	2	3	**8**
Secretaría de Planeación	1	0	12	6	11	**30**
Secretaría de las Tecnologías de la Información, las Comunicaciones, Ciencia e Innovación SETICel	1	0	9	3	3	**16**
Oficina de Relación con el Ciudadano	1	0	2	0	6	**9**

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Secretaría del Interior.	1	0	37	17	41	**96**
Subsecretaría de Seguridad Ciudadana	1	0	0	1	2	**4**
Subsecretaría de Gestión del Riesgo.	1	0	3	1	2	**7**
Secretaría de Hacienda.	1	0	15	11	4	**31**
Secretaría Local de Salud	1	0	21	11	4	**37**
Secretaría del Medio Ambiente	1	0	5	1	9	**16**
Secretaría de Educación	1	0	27	6	5	**39**
Secretaría del Adulto Mayor, Juventud e Inclusión Social.	1	0	3	1	3	**8**
Secretaría de Cultura, Turismo y Patrimonio.	1	0	4	2	6	**13**
Secretaría de agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.	1	0	9	5	0	**15**
Secretaría de la mujer y Familia	1	0	5	2	6	**14**
Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento	1	0	3	0	5	**9**
Secretaría de Infraestructura	1	0	11	4	2	**18**
Secretaría de Espacio Público y Control Urbano	1	0	6	1	4	**12**
TOTAL	**23**	**4**	**213**	**87**	**139**	**466**

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

La conformación de la planta de cargos del Despacho del Alcalde Distrital está representada en el nivel directivo con una participación del 4,5%, en el nivel asesor con una participación del 9,1%, en el nivel profesional con una participación del 63,6%, en el nivel técnico con una participación del 13,6%, en el nivel asistencial con una participación del 9,1% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Oficina Asesora de Control Interno está representada en el nivel asesor con una participación del 16,7%, en el nivel profesional con una participación del 66,7%, en el nivel técnico con una participación del 16,7%,

La conformación de la planta de cargos del Oficina Asesora de Prensa, Comunicaciones y Protocolo está representada en el nivel asesor con una participación del 11,1%, en el nivel profesional con una participación del 11,1%, en el nivel técnico con una participación del 11,1%, en el nivel asistencial con una participación del 66,7% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Oficina de Control Interno Disciplinario está representada en el nivel directivo con una participación del 33,3%, en el nivel profesional con una participación del 33,3%, en el nivel técnico con una participación del 33,3%,

La conformación de la planta de cargos del Secretaría Jurídica está representada en el nivel directivo con una participación del 14,3%, en el nivel profesional con una participación del 71,4%, en el nivel técnico con una participación del 14,3%,

La conformación de la planta de cargos del Subsecretaría de Contratación está representada en el nivel directivo con una participación del 50%, en el nivel profesional con una participación del 50%,

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de Talento Humano está representada en el nivel directivo con una participación del 2,9%, en el nivel profesional con una participación del 37,1%, en el nivel técnico con una participación del 17,1%, en el nivel asistencial con una participación del 42,9% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de Recursos Físicos está representada en el nivel directivo con una participación del 12,5%, en el nivel profesional con una participación del 25%, en el nivel técnico con una participación del 25%, en el nivel asistencial con una participación del 37,5% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de Planeación está representada en el nivel directivo con una participación del 3,3%, en el nivel profesional con una participación del 40%, en el nivel técnico con una participación del 20%, en el nivel asistencial con una participación del 36,7% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de las Tecnologías de la Información, las Comunicaciones, Ciencia e Innovación SETICel está representada en el nivel directivo con una participación del 6,3%, en el nivel profesional con una

participación del 56,3%, en el nivel técnico con una participación del 18,8%, en el nivel asistencial con una participación del 18,8% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Oficina de Relación con el Ciudadano está representada en el nivel directivo con una participación del 11,1%, en el nivel profesional con una participación del 22,2%, en el nivel asistencial con una participación del 66,7% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría del Interior está representada en el nivel directivo con una participación del 1,0%, en el nivel profesional con una participación del 38,5%, en el nivel técnico con una participación del 17,7%, en el nivel asistencial con una participación del 42,7% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Subsecretaría de Seguridad Ciudadana está representada en el nivel directivo con una participación del 25%, en el nivel técnico con una participación del 25%, en el nivel asistencial con una participación del 50% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Subsecretaría de Gestión del Riesgo está representada en el nivel directivo con una participación del 14,3%, en el nivel profesional con una participación del 42,9%, en el nivel técnico con una participación del 14,3%, en el nivel asistencial con una participación del 28,6% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de Hacienda está representada en el nivel directivo con una participación del 3,2%, en el nivel profesional con una participación del 48,4%, en el nivel técnico con una participación del 35,5%, en el nivel asistencial con una participación del 12,9% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría Local de Salud está representada en el nivel directivo con una participación del 2,7%, en el nivel profesional con una participación del 56,8%, en el nivel técnico con una participación del 29,7%, en el nivel asistencial con una participación del 10,8% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría del Medio Ambiente está representada en el nivel directivo con una participación del 6,3%, en el nivel

profesional con una participación del 31,3%, en el nivel técnico con una participación del 6,3%, en el nivel asistencial con una participación del 56,3% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de Educación está representada en el nivel directivo con una participación del 2,6%, en el nivel profesional con una participación del 69,2%, en el nivel técnico con una participación del 15,4%, en el nivel asistencial con una participación del 12,8% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría del Adulto Mayor, Juventud e Inclusión Social está representada en el nivel directivo con una participación del 12,5%, en el nivel profesional con una participación del 37,5%, en el nivel técnico con una participación del 12,5%, en el nivel asistencial con una participación del 37,5% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de Cultura, Turismo y Patrimonio está representada en el nivel directivo con una participación del 7,7%, en el nivel profesional con una participación del 30,8%, en el nivel técnico con una participación del 15,4%, en el nivel asistencial con una participación del 46,2% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de agricultura, Pesca y Desarrollo Rural está representada en el nivel directivo con una participación del 6,7%, en el nivel profesional con una participación del 60%, en el nivel técnico con una participación del 33,3%,

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de la mujer y Familia está representada en el nivel directivo con una participación del 7,1%, en el nivel profesional con una participación del 35,7%, en el nivel técnico con una participación del 14,3%, en el nivel asistencial con una participación del 42,9% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento está representada en el nivel directivo con una participación del 11,1%, en el nivel profesional con una participación del 33,3%, en el nivel asistencial con una participación del 55,6% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de Infraestructura está representada en el nivel directivo con una participación del 5,6%, en el nivel

profesional con una participación del 61,1%, en el nivel técnico con una participación del 22,2%, en el nivel asistencial con una participación del 11,1% del total de los cargos de la dependencia.

La conformación de la planta de cargos del Secretaría de Espacio Público y Control Urbano está representada en el nivel directivo con una participación del 8,3%, en el nivel profesional con una participación del 50%, en el nivel técnico con una participación del 8,3%, en el nivel asistencial con una participación del 33,3% del total de los cargos de la dependencia.

A continuación, se presenta la planta actual distribuida por la denominación de cargo:

Tabla 26 Planta de personal Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por denominación de cargo

Denominación de Cargos	Código	Grado	Total
NIVEL DIRECTIVO			**23**
Alcalde Distrital	005	N/a	1
Secretario de Despacho	020	02	16
Director Técnico	009	02	1
Secretario Local de Salud	097	02	1
Jefe Oficina	006	01	1
Subsecretario de Despacho	045	01	3
NIVEL ASESOR			**4**
Jefe de Oficina Asesora	115	02	2
Asesor	105	02	2
NIVEL PROFESIONAL			**213**
Tesorero Municipal	201	05	1
Comisario de Familia	202	05	5
Profesional Especializado	222	04	7
Profesional Especializado	222	03	29
Profesional Especializado-Área salud	242	04	9
Profesional Universitario	219	03	3

Denominación de Cargos	Código	Grado	Total
Profesional Universitario	219	02	56
Profesional Universitario	219	01	88
Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría	233	03	9
Profesional Universitario Área Salud	237	03	4
Profesional Especializado	219	04	1
Profesional Universitario Área Salud	237	01	1
NIVEL TECNICO			**87**
Inspector de Policía Rural	306	03	6
Técnico Operativo	314	03	25
Técnico Operativo	314	02	13
Técnico Operativo	314	01	37
Técnico área de la salud	323	03	6
NIVEL ASISTENCIAL			**139**
Auxiliar Administrativo	407	05	2
Auxiliar Administrativo	407	04	1
Auxiliar Administrativo	407	03	7
Auxiliar Administrativo	407	01	56
Secretario Ejecutivo	425	06	2
Secretario Ejecutivo	425	05	7
Secretario	440	06	1
Secretario	440	05	2
Secretario	440	02	7
Secretario	440	01	23
Auxiliar de Servicios Generales	470	03	18
Conductor	480	04	13
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			**466**

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

El tipo de vinculación de los empleos en la Alcaldía es la siguiente:

Tabla 27 Planta de personal Alcaldía Distrital de Barrancabermeja por tipo de vinculación

Nivel	Período Fijo	Libre nombramiento y remoción	Carrera Administrativa	Encargado	Provisional	Elección Popular	Vacante
Directivo		22				1	
Asesor	1	3					
Profesional		16	22	56	115		4
Técnico		3	8	41	35		
Asistencial		1	9	11	118		
Total		**46**	**39**	**108**	**268**	**1**	**4**

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

El 58% de los cargos se encuentran en calidad de provisionalidad, lo que representa una situación crítica por la posible pérdida de la memora institucional una vez se efectúen los concursos de oferta pública.

La Administración Distrital de Barrancabermeja cuenta con alto riesgo de la perdida de la memoria institucional considerado dos aspectos. En primer lugar, cuenta con una población antigua (tiempo de vinculación) que son susceptible de pensionarse; en segundo lugar, la posibilidad de contar con funcionarios nuevos que se vincule a la Alcaldía como resultado de del concurso de la oferta pública.

Con corte al 18 de julio de 2024 se encuentran en proceso de inscripción para los cargos de oferta pública 256 cargos de los cuales 180 corresponden a concurso abierto y 76 cargos a ascenso.

De los 256 cargos para concurso el 58% de los cargos pertenecen al nivel profesional.

Tabla 28 Estructura Oferta Pública de Empleos de Carrera Alcaldía Distrital de Barrancabermeja

Nivel	Abierto	Ascenso	Total
Profesional	102	46	148
Técnico	22	19	41
Asistencial	56	11	67

Total	**180**	**76**	**256**

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

El rango de edad de vinculación de los funcionarios de la Alcaldía se establece en la siguiente tabla:

Tabla 29 Antigüedad servidores Alcaldía Distrital de Barrancabermeja

Nivel	Menor de 1 año	Entre 1 Y 5 años	Entre 5 y 10 años	Entre 10 y 20 años	Entre 20 y 30 años	Mayor a 30 años
Directivo	23					
Asesor	3	1				
Profesional	40	39	27	20	37	39
Técnico	7	13	8	7	14	34
Asistencial	12	35	23	19	16	20
Total	**85**	**88**	**58**	**46**	**67**	**93**

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

El rango que presenta mayor concentración del tiempo antigüedad de vinculación en la Alcaldía corresponde a más de 30 años que representa el 21,3 del total de la planta de cargos. Sin embargo, si se toma a partir de los funcionarios de 20 años o más representa 36,6% de los cargos.

Por otra parte, tomando el nivel profesional los funcionarios que tienen más de 20 años representan el 57% del nivel profesional, necesario fortalecer la memoria institucional referente a un acervo adecuado de la documentación formal, bases de datos, cultura Organizacional, experiencias y conocimientos no documentados que los empleados poseen y que son cruciales para el funcionamiento de la Alcaldía y una adecuada gestión documental.

Respecto a los funcionarios que ocupan los cargos de la planta actual de la Alcaldía, se observa en la siguiente tabla que el nivel directivo es ocupado por el género femenino que representan 39% de los cargos de máximo nivel decisorio, cumpliendo así la Ley 581 de 2000, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional.

Tabla 30 Proporción de servidores por género

Nivel	Femenino	Masculino	Total Cargos
Directivo	9	14	23
Asesor	2	2	4
Profesional	114	95	209
Técnico	55	32	87
Asistencial	83	56	139
Total	263	199	462
Participación	**57%**	**43%**	**100%**

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

Situaciones particulares

Se identificaron cargos del nivel profesionales cuyas denominaciones del cargo están catalogados como universitario, sin embargo, el grado salarial corresponde para los profesionales especializados. Dicha información se verifico con la nómina del mes de junio de 20242, en donde se evidencia que a los funcionarios efectivamente la remuneración corresponde a la de profesionales especializados entre grado 03 y 04.

Tabla 31 Denominaciones de cargo erróneas

Denominación del Cargo	Código	Grado	Cantidad
Profesional Universitario Área Salud	237	3	4
Profesional Universitario	219	4	1
Profesional Universitario	219	3	3

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

Tabla 32 Detalle denominaciones de cargo erróneas

Nombre	Denominación del Cargo	Código	Grado
González Ramírez Camilo Javier	Profesional Universitario Área Salud	237	3
Jean Karlo Mantilla Solano	Profesional Universitario	219	4

Nombre	Denominación del Cargo	Código	Grado
Martínez Melo Diego Fernando	Profesional Universitario	219	3
Moreno Mármol Leyda	Profesional Universitario Área Salud	237	3
Jazmith Jeniseth Martínez Cediel	Profesional Universitario Área Salud	237	3
Rojas Cabarcas Juan Carlos	Profesional Universitario	219	3
Russi Peña Álvaro Alexander	Profesional Universitario	219	3
Sanmiguel Evan Juan Guillermo	Profesional Universitario Área Salud	237	3

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Secretaría de Talento Humano

Mediante decreto 087 de 2024 se fija el incremento salarial de los empleos públicos de la administración Central del Distrito de Barrancabermeja para el año 2024.

Tabla 33 Escala Salarial Planta de Personal Alcaldía Distrital de Barrancabermeja 2024

Grado	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
01	12.032.297	12.032.297	7.039.869	4.166.163	3.589.353
02	15.327.766	15.327.766	8.585.204	4.170.115	3.675.225
03			10.469.763	4.183.005	3.868.661
04			11.278.806		3.996.157
05			11.284.753		4.120.912
06					4.141.764

Fuente: Elaboración propia con base en Decreto 087 de 2024

Se presentan dos particularidades, en el nivel profesional para los grados 05 y 06 se presenta una diferencia de $5,947; en el nivel técnico entre el grado 01 y 02 se presenta una diferencia de$3.952. La situación anterior en necesaria replantearla con el fin de unificar y reducir la escala salarial.

La escala salarial no supera los límites máximos salariales de los Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales establecido en el Decreto 0293 de 2024.

Consideraciones generales

Es importante tener en cuenta en el evento que el presente estudio de reforma organizacional dé como resultado el incremento de la planta de cargos de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, se debe contemplar las siguientes situaciones:

El decreto 2365 de 2019 en su artículo 2.2.1.5.1. Objeto. El presente Capitulo tiene por objeto fijar los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la 'Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población.

Artículo 2.2.1.5.2. Lineamientos para la modificación de las plantas de personal. Las entidades públicas para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, deberán seguir los siguientes lineamientos:

En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.

De Acuerdo al decreto 2365 de 2019 para la creación de los cargos del primer empleo es necesario modificar la escala salarial para los empleos correspondientes para el primer empleo.

Reducir la escala salarial en donde se presenta variaciones salariales mínimas que no afectan las finanzas del municipio.

Las leyes 2126 de 2021 y 2294 de 203, por la cual se regula la creación, conformación y funcionamiento de las Comisarias de Familia, se debe contemplar los siguientes elementos:

Por cada 100.000 habitantes, en cada municipio o distrito deberá existir una Comisaría de Familia adicional, con su respectivo comisario o comisaria y equipo interdisciplinario.

Para ocupar el empleo de Comisario de Familia y Defensor de Familia se deberán acreditar las siguientes calidades:

Título profesional de abogado en ejercicio y con tarjeta profesional vigente

Título de posgrado en derecho de familia, derecho civil, derecho administrativo, derecho constitucional, derecho procesal, derecho penal, derechos humanos, o en ciencias sociales, siempre y cuando en este último caso el estudio de la familia sea un componente curricular del programa o títulos afines con los citados, siempre que guarden relación directa, clara e inequívoca con las funciones asignadas al comisario de familia o al defensor de familia

Dos (2) años de experiencia relacionada con las funciones del cargo.

Toda Comisaría de Familia, deberá contar con un equipo interdisciplinario que garantice una atención integral y especializada a las personas usuarias de sus servicios. El equipo interdisciplinario estará conformado como mínimo por un(a) abogado(a) quien asumirá la función de secretario de despacho, un(a) profesional en psicología, un(a) profesional en trabajo social o desarrollo familiar, y un(a) auxiliar administrativo.

Los y las profesionales en psicología y en trabajo social o desarrollo familiar que se vinculen a las Comisarías de Familia como parte del equipo interdisciplinario, independientemente de la remuneración que se le asigne al empleo en cada entidad territorial, deben cumplir los siguientes requisitos:

Tarjeta profesional vigente, en los casos que sea posible acreditarla por la naturaleza de la profesión.

Acreditar experiencia relacionada con la atención de violencia en el contexto de la familia, violencias por razones de género, justicia de familia o en temas de restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes.

El empleo de comisario y comisaria de familia será del nivel profesional.

Los cargos de OPEC, para el caso del manual de funciones y competencias laborales, no se efectuará ninguna modificación

Se propone que toda dependencia que se establezca en la propuesta organizacional como mínimo debe contar con cinco (5) cargos.

Política de Talento Humano en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja

La Secretaria de Talento Humano es la responsable de liderar la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y la política de Integridad del MIPG que contiene el diagnóstico de la Administración Central y el plan de acción. El PETH comprende todos los planes orientados al talento humano: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Plan de SST, Plan de provisiones y Plan de Vacantes. El mayor obstáculo para el cumplimiento de los planes, especialmente capacitación y bienestar, es la falta de recursos, implicando gestión para consecución de capacitaciones gratis y limitación del plan de bienestar a encuentros, actividades deportivas, salud mental e incentivos.

De acuerdo a la información consignada en el Plan Estratégico[7] de Talento Humano del Distrito de Barrancabermeja, la planta de personal ascendió a 747 cargos, incluyendo la planta de funcionarios públicos de las instituciones educativas oficiales. Empleados públicos sector central (466 cargos), empleados públicos personal administrativo de las instituciones educativas oficiales (133 cargos), total trabajadores oficiales (148 TO)

Así mismo participa en la implementación de la política de Gestión Documental mediante la custodia y organización de las historias laborales.

En la actualidad la nómina es realizada se desarrolla por software de hoja de cálculo y como lo establece el Plan de Desarrollo “se requiere urgente la gestión de recursos para adquirir un software robusto de talento humano que integre el grupo de nómina con los demás grupos de la Secretaría, para poder administrar a través de procesos homogéneos, de forma segura y precisa toda la información relacionada con el talento humano de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja”

En la vigencia del año 2021 se modificó la estructura organizacional mediante los decretos 016 de 20121, 295 de 2021 y 357 de 2021 al incorporar siete (7) nuevas secretarias de despacho, tres (3) subsecretarias, cambio de denominación de la

[7] Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

secretaria de gobierno en Secretaria del Interior, Oficina asesora jurídica por Secretaria Jurídica, división de la secretaria general en secretaria de talento humano y recursos físicos, de acuerdo al Plan de Desarrollo 2024-2027 “la planta de personal sigue siendo insuficiente para la gran demanda de bienes y servicios que tiene la entidad, por lo cual es importante validar la necesidad de ampliar la planta de personal, disminuir el número de contratos de prestación de servicios relacionados con actividades misionales”

La representación de sindicatos del CTP [8]refiere a la formulación del sector gobierno y manifiesta estar de acuerdo en lo pertinente a las metas propuestas por la secretaria de talento humano, que es la encargada de establecer y aplicar prácticas para la gestión del capital humano en este caso los servidores públicos ya sean empleados públicos de carrera administrativa, empleados públicos provisionales, empleados públicos de libre nombramientos y remoción, supernumerarios y prestadora de servicios, permitiendo el logro de los objetivos institucionales y el desarrollo integral de los servidores públicos. Complementariamente presenta las siguientes sugerencias:

- Realizar un inventario de los empleados públicos que se han profesionalizado y a su vez cuentan con especializaciones, esto con el fin de que la administración tenga un dato preciso.
- Actualizar el manual de funciones de la alcaldía distrital con la participación de los sindicatos
- En cuanto a la compensación y beneficios para los servidores públicos se respeten los acuerdos laborales y las conversaciones colectivas y se dé el respectivo cumplimiento en tiempo real y con recursos suficientes que dignifiquen la labor que desempeña el trabajador.
- Que sea una prioridad para este gobierno realizar programas de vivienda para todos los empleados públicos de la mano con EDUBA y la caja de compensación familiar CAFABA.
- Promover el trabajo decente a nivel del distrito de Barrancabermeja que origina un salario honesto, protegiendo los derechos de los trabajadores, garantizando igualdad de género, asegurando protección laboral permitiendo vivir al trabajador y a su familia y condiciones decentes que contribuyen al máximo bienestar.

[8] Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

- Prevención del acaso o maltrato laboral a la mujer en el ámbito laboral.

Política de Gestión del conocimiento y la innovación[9] – **GESCO**.

Esta política se debe fortalecer dado que la última evaluación tuvo un bajo desempeño al pasar de 61.5 en el 2020 a 47.0 en el 2022. Desde la Secretaria de Talento Humano se viene fortaleciendo la transferencia de conocimiento al momento de retiro del servicio, durante los procesos de inducción y capacitación y el inventario de conocimiento tácito y explícito de los servidores públicos de las diferentes dependencias. Pese a lo anterior debe existir una mayor articulación con la Secretaria de Planeación y La Secretaria Tic ciencia e innovación en el sentido de crear mejores herramientas de uso y apropiación.

Manual de Funciones de la Planta de Personal de la Administración Central del Distrito de Barrancabermeja

Con la expedición de la Ley 909 de 2004 el Gobierno Nacional planteó a los encargados de la gestión de los recursos humanos, un nuevo modelo de empleo público basado en la gestión del mérito y las competencias laborales de los servidores públicos como condición necesaria para garantizar los derechos de los ciudadanos en la prestación del servicio público.

A este respecto el Departamento Administrativo de la Función Pública ha venido diseñando y actualizando Guías, para establecer o modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, que todas las entidades públicas, tanto del orden nacional como territorial, deben aplicar e implementar al interior de las mismas en cumplimiento de lo dictado en las normas y decretos reglamentarios.

Teniendo en cuenta dichas disposiciones, se realiza un diagnóstico general al manual de funciones y de competencias laborales de la Alcaldía Distrital De Barrancabermeja, encontrando de primera base que el Manual de funciones de esta Alcaldía no está contenido en un solo documento si no dentro de varios Decretos

[9] Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

que a la fecha se encuentran vigentes (desde el Decreto 061 de 2006, hasta el Decreto 681 de 2023 que es el más reciente).

A continuación, se describen las situaciones encontradas dentro de dicho manual, respecto de las normas que rigen para la elaboración y/o ajuste a los manuales de funciones y de competencias laborales de las entidades públicas, de manera general dentro de todo el documento:

1. En el ítem de identificación del empleo se debe incluir el número total de cargos en la planta que sean de la misma denominación y del mismo código del cual se describen las funciones, haciendo caso a lo dictado en las Guías emanadas del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; y que el manual de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja no contiene si no que lo incluye por el total de cada dependencia. Además, es importante recordar que el manual se diseña para una planta global, por lo que en la identificación del empleo no se deben incluir expresamente las dependencias donde se encuentra el empleo ni el cargo del jefe inmediato, caso contrario ocurre en la parte del área funcional (ítem II) donde si deberá dejarse la dependencia a efectos de facilitar la descripción de las funciones esenciales y demás ítems del manual.
2. Los propósitos principales están dentro del marco de las exigencias de las Guía del DAPF, y parten de verbos en infinitivo, cumpliendo la regla gramatical de VERBO+OBJETO+CONDICIÓN del modelo de competencias laborales.
3. Las funciones esenciales parten de verbos en infinitivo adecuados a cada nivel jerárquico, enfatizando que desde el espíritu de las competencias laborales lo que se quiere con las funciones es que éstas sean medibles y cuantificables además de ser objetivas, facilitando con ello la evaluación del desempeño de los cargos que las desarrollarán. Es básico resaltar que las funciones, siguiendo la guía de ajuste de manual de funciones el DAFP deben ser funciones esenciales y no exceder en número sugerido que para el caso es de 10 funciones máximo por cargo. Adicional a ello es necesario ajustar los verbos para que queden acordes a los niveles jerárquicos, ya que se han encontrado verbos como apoyar y asesorar que no pertenecen al nivel profesional (esto a modo de ejemplo) y verbos como coadyuvar y propender que no son medibles dentro del sistema de evaluación de desempeño.

4. Los conocimientos básicos o esenciales de cada cargo se encuentran de manera muy general y no están ajustados a las funciones específicas de los cargos; y como señala la guía para el ajuste de manual de funciones expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los conocimientos esenciales son los "saberes que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para realizar las funciones esenciales". Acá es importante resaltar que, por metodología de competencias laborales, no deberán incluirse números de normas o años en los que se han expedido, pues lo que se quiere es que cada cargo posea conocimientos puntuales y no las modificaciones que se han surtido de las mismas.
5. Las competencias comportamentales incluidas, están acordes con la normativa vigente que rige para el caso, comunes y por nivel jerárquico, que se derivan del Decreto 815 de 2018.
6. Con respecto a los Requisitos de Estudio y Experiencia que contiene el documento, no son homogéneos en los cargos del mismo nivel y grado, a modo de ejemplo existen cargos de PE y de PU al que se le exigen requisitos similares, así como cargos de PU 219-02 para los cuales se determinan requisitos diferentes siendo éstos del mismo grado y denominación. Para el caso de los Núcleos Básicos del Conocimiento NBC, que hacen parte de los requisitos de estudios, no se aplica en rigor lo estipulado por la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), y se encuentran NBC y profesiones de manera indistinta dentro de todos los decretos vigentes para manual de funciones con que cuenta la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja.
7. En cuanto a las competencias transversales derivadas de la Resolución 667 del 3 de agosto de 2018, que aplican para las áreas que son transversales y comunes en todas las entidades públicas, no se han incluido dentro los diferentes decretos que contienen el manual de funciones de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja.
8. Las resoluciones vigentes de manual de funciones tampoco contienen las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que se exigen para los cargos con formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista, expedidas mediante Resolución 629 del 19 de julio de 2018, del DAFP.

9. Respecto de las equivalencias, el manual de funciones de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja en los casos en los que las adiciona sólo expresa que son dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre y cuando se acredite el título profesional; pero no la suman al requisito de experiencia total que deberá entonces tener el cargo en términos de tiempo.

Para finalizar, cabe resaltar que el actual manual de funciones de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, contenida en los múltiples decretos vigentes, resulta complejo de manejar, por lo que es idóneo poder agrupar los empleos en un solo documento donde se describan las funciones de los cargos y todo el contenido funcional de los mismos para todos los niveles jerárquicos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial) propuestos dentro de la planta.

Se resalta que el manual específico de funciones y de competencias laborales es una herramienta flexible, que permite modificaciones constantes que las entidades públicas deban realizar de acuerdo a las necesidades del servicio, sin olvidar la normatividad que para el caso expida el Gobierno Nacional, en este caso, en cabeza del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Entorno Económico

De conformidad con lo establecido en la Guía de rediseño el análisis del entorno económico permite identificar las ventajas o amenazas que se derivan de la aplicación de las políticas macroeconómicas, presupuestales y fiscales, que enmarcan el quehacer de la entidad, y determinan su incidencia en el costo de la prestación de los servicios, salarios y la diversificación de productos (Función Pública, 2018).

Este análisis se vinculará al documento diagnóstico como subproducto específico del producto 2 establecido en el contrato 2130 de 2024.

Entorno Político

De acuerdo con lo establecido por la Guía de rediseño institucional de la Función Pública las entidades deberán adoptar y ajustar su estructura organizacional teniendo en cuenta el contexto de orden político. Así mismo, deberán actuar de manera articulada con los lineamientos establecidos para todos los niveles de gobierno nacional, departamental y municipal (Función Pública, 2018).

En el nivel territorial el instrumento orientador de la política pública es por defecto el Plan de Desarrollo, por tal motivo a continuación se presenta el estado, retos y desafíos de los diferentes sectores de gobierno[10].

Sector de Información Estadística

Estado Actual del Sector

Estratificación

La Ley 142 de 1994 establece que la Secretaría de Planeación lidera y coordina la estratificación socioeconómica en Barrancabermeja, permitiendo clasificar inmuebles residenciales, comerciales, industriales o institucionales. Este proceso implica la actualización de registros catastrales y la asignación de estratos que luego se reportan al DANE y SUPERSERVICIOS para la facturación de servicios públicos. Barrancabermeja cuenta con más de 82,300 predios y ha realizado 55,202 registros prediales hasta la fecha. Se han actualizado y calificado 46,274 registros habitacionales.

[10] De este análisis se excluyen los sectores de gobierno que no se encuentran dentro del resorte de la administración central, como: Transporte, liderado por la Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, ente descentralizado, Minas y energía, el cual sólo se plantea en términos de Ecopetrol y la Refinería, no se identifica dependencia específica con liderazgo asociado al sector, Vivienda, Ciudad y Territorio, liderado por la Empresa de Desarrollo Urbano y el Fondo de Vivienda de Barrancabermeja y Deporte y Recreación, liderado por el Instituto para el Fomento del Deporte, la Recreación, el Aprovechamiento del Tiempo Libre y la Educación Física de Barrancabermeja.

Tabla 34 Tipos de estratos Distrito de Barrancabermeja

AÑO	ESTRATO					
	1	2	3	4	5	SIN ASIGNACIÓN DE ESTRATO
2020	35	138	30	69	3	-
2021	67	429	162	168	6	39
2022	95	294	194	79	4	77
2023	84	227	97	60	8	75
TOTAL	**281**	**1088**	**483**	**376**	**21**	**191**

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027. Secretaria de Planeación

Catastro

En los últimos diez años, Barrancabermeja ha experimentado una transformación urbana y rural que no se ha reflejado completamente en el censo catastral debido a la violencia y desplazamientos forzosos. Esto ha provocado desarrollos constructivos subnormales sin planeación adecuada. El distrito se ha habilitado como gestor catastral, desarrollando una actualización catastral con enfoque multipropósito para mejorar la planificación urbana.

Tabla 35 Área y Estimaciones de Predio Viviendas Barrancabermeja

			PREDIOS VIGENCIA 2020 (IGAC)			UNIDADES DE VIVIENDA CNPV[1] 2018 (DANE)			UNIDADES CENSALES CNPV 2018 (DANE)		
AREA URBANA (Ha)	AREA RURAL (Ha)	AREA TOTAL (Ha)	TOTAL	RURAL	URBANO	TOTAL	CABECERA	CENTROS POBLADOS Y RURAL	TOTAL	CABECERA	CENTROS POBLADOS Y RURAL
3.222	129.462	132.684	72.781	6.009	66.772	74.984	64.469	10.515	90.746	75.422	15.324

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027. Anexo 1. Guía de Actualización catastral con enfoque multipropósito, DNP 2020

Nomenclatura

En 2019, Barrancabermeja tenía más de 82,300 predios, pero más del 50% carecía de una nomenclatura eficiente. Esta deficiencia se debe a la duplicidad de ejes viales, falta de numeración, discontinuidad en ejes viales, y la creación constante de nuevos asentamientos. En 2015, se inició el desarrollo del software Energis para mejorar la gestión de la nomenclatura, operando desde 2018. Se realizaron socializaciones con líderes locales y propietarios para garantizar la correcta implementación del sistema.

El diagnóstico situacional de Barrancabermeja revela que aunque se han realizado esfuerzos significativos en la actualización de registros prediales y en la implementación de sistemas tecnológicos, aún persisten desafíos importantes en la correcta identificación y planeación del territorio. La violencia y el desplazamiento forzoso han tenido un impacto negativo en la gestión catastral y en la planificación urbana. No obstante, el enfoque multipropósito del catastro y la implementación de software especializado representan pasos positivos hacia una mejor administración territorial.

El fortalecimiento de la estratificación socioeconómica es crucial para una facturación justa de los servicios públicos y para atender las reclamaciones de los ciudadanos. La actualización continua y la revisión de los registros son esenciales para mantener un sistema de estratificación preciso y eficiente. Además, la correcta nomenclatura de los predios es fundamental para la ubicación y gestión de estos, y se debe continuar con la legalización de barrios y la asignación de nomenclaturas alfanuméricas adecuadas.

En resumen, se destaca la importancia de la planificación y gestión urbanística adecuada para el desarrollo sostenible de Barrancabermeja. La implementación de tecnologías y la participación de la comunidad son elementos clave para enfrentar los retos actuales y futuros en la administración del territorio.

Retos y Desafíos del Sector

Los principales retos y desafíos que se identifican en el PDD se pueden resumir en los siguientes aspectos:

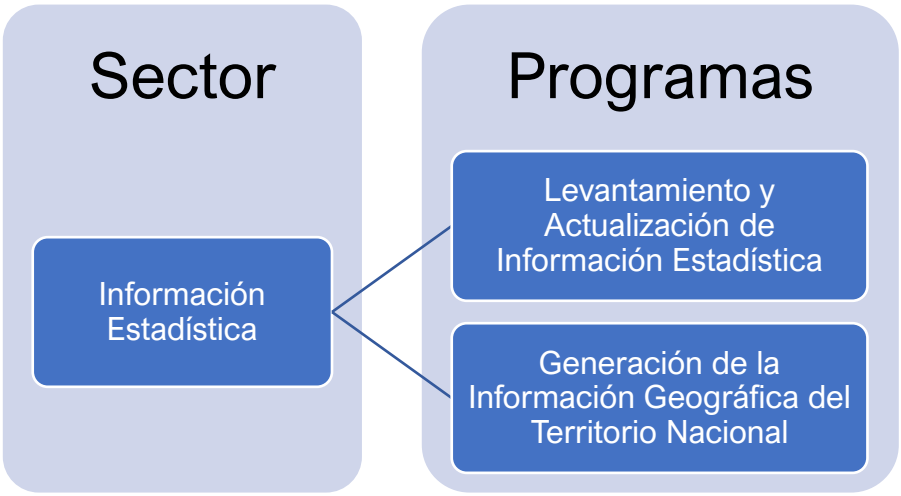
- Actualización de 21.000 registros catastrales
- Actualizar censo catastral.
- Invasión de predios privados y/o públicos en muchos sectores del Distrito.
- Implementación del catastro multipropósito.
- Problemas de coordinación y articulación interinstitucional.
- Falta de insumos adecuados y oportunos para realizar los procesos de formación y actualización catastral.
- Bajo nivel de apropiación del catastro multipropósito para usos más allá del fiscal.
- Escasez de recursos financieros para adoptar estrategias de actualización sostenible.

- Ausencia de mecanismos para crear un catastro multipropósito que se mantenga actualizado y sea sostenible en el tiempo
- formular una estrategia para la implementación de la política pública de catastro multipropósito, que trascienda el enfoque fiscal y permita contar con un catastro integral
- Distrito de Barrancabermeja se habilite como gestor catastral, previo cumplimiento de las condiciones jurídicas, técnicas, económicas y financieras establecidas
- Predios sin nomenclatura

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

Dentro del Plan Estratégico del PDD se definieron 2 programas para cumplir con los objetivos del sector que son los siguientes:

Ilustración 42 Programas Sector de Información Estadística



Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 0401 Levantamiento y actualización de información estadística de calidad

Objetivo Programático: Producción y difusión de la información estadística para el gobierno y para el público en general bajo parámetros de pertinencia, oportunidad y calidad.

Este programa cuenta con tres productos que son los siguientes:

Tabla 36 Productos programa de Levantamiento y actualización de información estadística de calidad

Producto	Meta del Producto	Indicador
Documentos de estudios técnicos Realizados	Realizar dos (2) ediciones de la cartilla Barrancabermeja en cifras.	Documentos de estudios técnicos Realizados
Servicio de estratificación socioeconómica	Realizar una estrategia una (1) orientada a establecer la clasificación de los dos mil (2000) inmuebles residenciales del distrito.	Servicio de estratificación socioeconómica
Servicio de Apoyo a La Gestión de Conocimiento y Consolidación de la Cultura Estadística	Diseñar e implementar una (1) estrategia para la consolidación de la política de gestión de la información estadística (en el marco del MIPG)	Estrategias Implementadas

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 0406 Generación de la información geográfica del territorio nacional

Objetivo Programático: Reglamentar, producir, mantener, investigar, disponer y divulgar la información cartográfica, geodésica, agrológica, catastral, geoespacial y la transferencia de conocimiento en tecnologías de la información geográfica.

Este programa cuenta con tres productos que son los siguientes:

Tabla 37 Productos programa de Generación de la información geográfica del territorio nacional

Producto	Meta del Producto	Indicador
Servicio de conservación catastral	Gestionar hasta su finalización 6000 trámites De conservación catastral mediante la prestación de servicio público de catastro en el distrito.	Trámites de conservación catastral realizados
Servicio de actualización catastral con enfoque multipropósito	Actualizar catastralmente con enfoque multipropósito 50,000 predios del distrito de Barrancabermeja.	Área geográfica actualizada catastralmente con enfoque multipropósito

Documentos de estudios técnicos	Mantener actualizado el mercado inmobiliario, a través de la implementación del observatorio inmobiliario distrital	Documentos de estudios técnicos

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

Sector de Justicia y del Derecho

Estado Actual del Sector

El sector de justicia y del derecho en el Distrito de Barrancabermeja está liderado por la Secretaría del Interior. Desde el punto de vista de la estructura administrativa, la Secretaría del Interior tiene dos dependencias subordinadas que son la Subsecretaría de Gestión del Riesgo y la Subsecretaría de Seguridad Ciudadana.

El diagnóstico del sector de justicia y del derecho del PDD está organizado por grandes áreas temáticas que aborda según sus competencias.

Seguridad y convivencia

El diagnóstico del PDD presenta un extenso informe de medidas implementadas y resultados sobre las afectaciones a la seguridad y convivencia en el distrito. Una de las principales medidas para atender las diversas situaciones de orden público que afectan la seguridad y la convivencia, es la caracterización de las causas principales y su focalización mediante mesas de trabajo con comunidades. Sin embargo, el diagnóstico del PDD no presenta cifras o estadísticas sobre el comportamiento de la seguridad y la convivencia en el distrito.

Como resultado del diagnóstico de los eventos que tienen incidencia en la seguridad y la convivencia, se formula el Plan Integral de Seguridad y Convivencia Ciudadana – PISCC. Con esta herramienta de planificación pública, la administración distrital define los tipos de intervención para contener los hechos que afectan el orden público, la seguridad y la convivencia.

Otra de las herramientas para fortalecer las medidas de seguridad y convivencia es la financiación de los organismos de seguridad del ente territorial mediante la ejecución de recursos del Fondo de Seguridad Territorial – FONSET. Al respecto, el

diagnóstico del PDD presenta diversas medidas de dotación y suministro de bienes y servicios que se han implementado en el marco de la regulación del FONSET para el fortalecimiento de los organismos de seguridad.

Comisarías de familia e inspecciones de policía

Las Comisarías de familia y las inspecciones de policía son organismos públicos jurisdiccionales que tienen competencias policivas en la administración distrital, diferente a los organismos judiciales, según los mandatos legales, en lo particular a la Ley 2126 de 2021 y la Ley 1801 de 2016, o Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.

El diagnóstico del PDD presenta un resumen de las principales medidas implementadas:

- El Fortalecimiento a Instituciones Garantes del Acceso a la Justicia, permitiendo.
- Fortalecimiento de los turnos de atención las 24 horas del día.
- Mejoramiento de la capacidad técnica y tecnológica de la respuesta institucional de los comisarios de Familia e inspecciones de Policía.
- Facilitación de los mecanismos de denuncia ciudadana.
- Adecuación y mantenimiento de las comisaría e inspecciones

Con todo lo anterior, se han prestado servicios presenciales, garantizando el acceso a la justicia y protección de las víctimas, contribuyendo al restablecimiento de sus derechos con prevalencia constitucional.

Atención a víctimas del conflicto armado

En materia de atención a víctimas del conflicto armado, el diagnóstico del PDD presenta el marco normativo que se ha desarrollado, en especial la Ley 1448 de 2011. En concordancia con el marco normativo del nivel nacional, en el distrito se han desarrollado normas que reglamentan la política de víctimas del conflicto armado, en particular sobre las medidas de atención y la creación y funcionamiento del Comité territorial de justicia transicional y la Mesa distrital de víctimas, como instancias de participación para la planeación y ejecución de programa y proyectos para esta población.

De acuerdo con el diagnóstico del PDD, en el distrito de Barrancabermeja se tienen identificadas un total de 55.208 víctimas del conflicto armado interno, según las estadísticas del Registro Nacional de Información. Entre las políticas y lineamientos para esta población se siguen lo establecido por los organismos del nivel nacional.

Entre las medidas adoptadas a nivel territorial se cuenta con el Centro Regional de Atención a Víctimas – CRAV, como un centro especializado de atención integral de diferentes organismos del sistema nacional de atención y reparación integral de víctimas – SNARIV, donde se ofrecen diferentes servicios para la atención a esta población, cuyo impacto global entre el 2020 y el 2023 se han atendido 50.701 víctimas del conflicto.

Entre las otras medidas adoptadas a nivel territorial, se encuentra la creación y puesta en marcha de la Mesa de Participación de Víctimas, y la puesta en marcha de instrumentos de planificación como el Plan de Acción Territorial – PAT, el Plan de Contingencia, el Plan de prevención y protección de derechos humanos, los Planes de retorno y reubicación, y los Planes de reparación colectiva.

En resumen, en el distrito de Barrancabermeja se han implementado ampliamente las política e instrumentos de atención y reparación integral de víctimas del conflicto armado, toda vez que el ente territorial es receptor de un número importante de víctimas del conflicto armado. De modo que la administración distrital mantiene la priorización en la atención integral a esta población.

Desarrollo comunitario y Acción comunal

La Secretaría del interior tiene un grupo interno de trabajo denominado Grupo de Desarrollo Comunitario que se encarga de llevar a cabo las funciones asociadas al desarrollo comunitario y a la acción comunal, mediante acciones que impulsen o promuevan la participación comunitaria y ejerciendo las labores de Inspección, Vigilancia y Control sobre las juntas de acción comunal.

Actualmente en el distrito existen 331 organismos de acción comunal, de las cuales 197 son juntas de acción comunal del área urbana y 79 juntas de acción comunal son del área rural, las demás son organismos comunales como asociación de juntas y juntas de vivienda comunitaria.

Retos y Desafíos del Sector

Dentro del diagnóstico del PDD, se identifican las siguientes problemáticas asociadas al desarrollo comunitario y a la acción comunal:

- Las Organizaciones Comunales, no cuentan con suficiente apoyo de gestión ante las entidades competentes a nivel local, departamental y nacional, que se encuentran relacionados en los planes de desarrollo comunitario y/o planes estratégicos como acciones a realizar dentro de sus territorios a corto, mediano y largo plazo. Es decir, las actividades que se realizan son por impulso o por aprovechamiento de las oportunidades que se presentan por Inversión del sector público o privado, esta situación se ha convertido en una barrera para los dignatarios para que los Organismos Comunales establezcan y cumplan sus metas de gestión ante sus afiliados.
- Los Organismos Comunales y Juntas Administradoras Locales no cuentan con el apoyo técnico y acompañamiento para la gestión de recursos o mecanismos de financiamiento a nivel Local, Departamental y/o Nacional para participar en convocatorias de fondos destinados al fortalecimiento y desarrollo que les permita ser autosostenibles.
- Falta de infraestructura física y/o recursos operativos, dotación e insumos tecnológicos básicos a los Organismos Comunales y Juntas Administradoras Locales que permitan ejercer con dignidad sus funciones.
- Se evidencian deficiencias en la capacidad de formular, gestionar y ejecutar proyectos, el sector comunitario, estos organismos no cuentan con las habilidades y formación técnica en temas relacionados con la formulación de proyectos, contratación estatal, competencias de gestión y habilidades de comunicación y liderazgo.
- Las organizaciones comunales no cuentan con los recursos presupuestales suficientes para garantizar su correcto funcionamiento eficiente, participativo y equitativo de las acciones comunitarias que decreta la ley 2166/21 y la oficina que ejerce las funciones de inspección, vigilancia y control durante el periodo de su elección.

Así mismo, también se identifican las siguientes necesidades sobre el ejercicio de las funciones de Inspección, Vigilancia y Control por parte de la Secretaría del Interior:

- La Oficina del Grupo de Desarrollo Comunitario (ODC) no cuenta con equipos tecnológicos suficientes para garantizar la prestación de un servicio digno, eficiente y optimo a la comunidad.

- La Oficina del Grupo de Desarrollo Comunitario (ODC), no cuenta con una infraestructura física digna para las funciones en el que les permita prestar un servicio eficiente y óptimo de sus empleados públicos a la comunidad.
- Durante muchos años la (ODC), no hace parte de la estructura organizacional de la Administración Distrital, actualmente funciona como un grupo interdisciplinario que funciona en la Cra. 28 #56-06 en el barrio Ciudad Bolívar, siendo esta una de las infraestructuras más antiguas que posee el patrimonio del Distrito con baja inversión. Destinar recursos a un Proyecto de inversión de obra civil.
- No se cuenta con un sistema de gestión eficiente de los procesos, que les permita centralizar la información hacia la transformación digital entorno a un ecosistema tecnológico de buenas prácticas de forma más eficiente, productiva y actualizada.

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

La planeación estratégica de la administración distrital en el sector de justicia y del derecho tiene como punto de partida el objetivo del sector de la siguiente manera:

“Promover a toda la población la protección de los derechos fundamentales como individuos y los derechos colectivos como sociedad.”

Los programas del sector se estructuran de la siguiente manera, con su respectivo responsable de ejecución en el cuatrienio:

Tabla 38 Programas del Sector de Justicia y del Derecho incluidos en el Plan de Desarrollo Distrital

Programa	Objetivo	Responsables
Programa 1202: Promoción al acceso a la justicia	Formular e implementar de manera coordinada con todos los actores del sistema las políticas públicas, estrategias y acciones dirigidas a superar las distintas barreras que impiden el acceso de toda persona a los servicios de justicia y la protección de sus derechos fundamentales.	Secretaría del interior
Programa 1203: Promoción de los métodos de resolución de conflictos	Definir lineamientos de política, estrategias, difusión, implementación y articulación de los métodos de resolución de conflictos entre los que se desatacan la conciliación, el	Secretaría del interior

	arbitraje y la amigable composición.	

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

Conclusiones Generales

El sector de justicia y del derecho está representado por la Secretaría del interior, que tiene dos dependencias subordinadas que son la Subsecretaría de gestión del riesgo, y la Subsecretaría de seguridad ciudadana. Una de las dificultares para el estudio y análisis del sector de justicia y del derecho, en cuanto a su organización administrativa, tiene que ver con que la Secretaría del interior no tiene control de jerarquía funcional sobre las dos subsecretarías, a pesar de que formalmente son subordinadas del despacho del secretario del interior, eso quiere decir que no se especifican tramos de delegación de funciones entre el despacho del secretario del interior y las dos subsecretarías porque no guardan relación funcional y tampoco existen tramos de control y seguimiento sobre el desarrollo de acciones públicas. Un ejemplo notable es que la planificación de los programas en el PDD para estas dos Subsecretarías se hace en el capítulo de Gobierno Territorial y no precisamente en el capítulo de Justicia y del Derecho.

Desde el punto de vista de la organización administrativa para dar cumplimiento a los mandatos del PDD, se requiere una revisión integral de las funciones de la Secretaría del interior desde el punto de vista de la delegación de funciones sobre sus dos subsecretarías (Gestión del riesgo y Seguridad ciudadana) para que existan tramos de planificación y control en la ejecución de programas y proyectos del PDD. Esto debe darse en el marco de los principios de la función administrativa en lo que tiene que ver con el concepto de delegación y control de jerarquía en la administración pública.

Por otro lado, se requiere revisar la complementación funcional entre la Secretaría del interior y organismos públicos como las Comisarías de Familia y las Inspecciones de Policía, debido a que son organismos jurisdiccionales de servicios de justicia y de policía y que pertenecen al sector de justicia y del derecho. La complementación funcional debe darse en el marco de la colaboración, cooperación y coordinación de los organismos administrativos hacia los organismos judiciales, de modo que se requiere revisar este aspecto para hacer eficaz y eficiente la colaboración entre las dependencias.

Sector Trabajo

Estado Actual del Sector

Medir el mercado laboral es esencial para comprender las dinámicas y tendencias que impactan la fuerza laboral. Esto permite a gobiernos y empresas tomar decisiones informadas sobre políticas laborales, educación y creación de empleo. La evaluación del mercado laboral también identifica desigualdades en términos de acceso a empleo, salarios y oportunidades de desarrollo profesional.

Indicadores del Mercado Laboral

- Población en Edad de Trabajar (PET): Incluye a personas de 12 años y más en zonas urbanas, y 10 años y más en zonas rurales.
- Población Económicamente Activa (PEA): Personas en edad de trabajar que están empleadas o buscan empleo.
- Población Económicamente Inactiva: Personas que no participan en la producción de bienes y servicios por diversas razones.
- Tasa Global de Participación (TGP): Proporción entre la PEA y la PET.
- Tasa de Ocupación (TO): Porcentaje de la población ocupada dentro de la PEA.
- Tasa de Desempleo (TD): Porcentaje de la PEA que está desempleada.
- Según el DANE, para el año 2022, Barrancabermeja tenía 85,185 ocupados, de los cuales 43,328 estaban formalmente vinculados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). Esto indica que aproximadamente 41,857 personas estaban en la informalidad laboral.

Tabla 39 Indicadores del Mercado Laboral

Concepto	2018	2019	2020	2021	2022
	Ene - dic	Ene - dic	Ene - dic	Ene - dic	Ene - dic
Promedio de empleo formal SGRL	39.968	36.888	34.631	39.314	43.328
% población en edad de trabajar	75,15%	75,30%	75,50%	75,74%	75,99%
TGP Barrancabermeja	69,52%	69,45%	67,45%	67,61%	55,60%
TGP Santander	64,60%	62,80%	57,80%	57,70%	61,50%
TGP Colombia	64,0%	63.3%	59,20%	60,60%	63,60%
TO Barrancabermeja	53,88%	55,18%	47,90%	52,78%	45,31%
TO Santander	58,90%	56,00%	48,20%	50,30%	54,90%
TO Colombia	57,80%	56,60%	49,80%	52,30%	56,50%
TD Barrancabermeja	22,50%	20,55%	28,99%	21,93%	18,50%
TD Santander	8,80%	10,80%	16,60%	12,90%	10,70%
TD Colombia	9,70%	10,50%	15,90%	13,70%	11,20%

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027. Secretaria EEE

Desempeño por Sectores

Los sectores económicos que más contribuyen a la generación de empleo en Barrancabermeja son:

- Sector Servicios: 12,416 trabajadores.
- Sector Construcción: 8,245 trabajadores.
- Sector Comercio al por Mayor y al por Menor: 4,156 trabajadores.

Estos sectores son fundamentales para la creación de empleo en el Distrito y reflejan la diversidad de la economía local.

Tabla 40 Trabajadores por sector Distrito de Barrancabermeja

Actividad Económica	Total Trabajadores	Independi-entes	Dependi-entes	Empresas
Manufacturas	3809	169	3640	573
Administración pública y defensa	4073	2654	1419	17
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1158	76	1082	162
Construcción	8245	408	7837	881
Comercio al por mayor y al por menor	4156	83	4073	735
Alojamiento y servicio de comida	574	7	567	169
Educación	1832	192	1640	124
Explotación minas y canteras	1336	24	1312	71
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	616	1	615	16
Transporte y almacenamiento	1976	78	1898	261
Actividades financieras y seguros	932	112	820	71
servicios	12416	1053	11364	2002
Otros	587	33	553	90
Total	41710	4890	36820	5172

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027. Secretaria EEE

Derechos Laborales y Diálogo Social

Barrancabermeja cuenta con una Política Pública de Empleo, Generación de Ingresos y Defensa de Mano de Obra, aprobada por el Concejo Municipal en 2008. Esta política incluye 16 componentes estructurados para dinamizar la situación de empleabilidad de la ciudad. La participación civil en temas laborales es alta, con organizaciones como asociaciones civiles, gremios, mesas de bienes y servicios, y sindicatos que juegan un papel importante en la planificación y ejecución de proyectos.

Espacios Institucionales de Participación

- Comité de Política Pública de Empleo
- Mesa de Bienes del Corregimiento El Centro
- Mesa de Bienes del Corregimiento del Llanito
- Estos espacios son vitales para la socialización y ejecución de proyectos relacionados con el empleo y el desarrollo económico local.

Conclusiones Generales

El PDD subraya la importancia de una gestión adecuada del mercado laboral para el desarrollo económico sostenible de Barrancabermeja. A través de la medición precisa del mercado laboral y la implementación de políticas efectivas, es posible

abordar desigualdades y mejorar las oportunidades de empleo. La participación de la comunidad y la colaboración con organizaciones civiles son cruciales para el éxito de las políticas de empleo.

El enfoque en la sostenibilidad y la incorporación de tecnologías limpias destaca el compromiso de la secretaría con un desarrollo económico responsable. Además, la promoción de formas asociativas de producción y el apoyo a la generación de empleo formal son esenciales para fortalecer la economía local y mejorar la calidad de vida de los habitantes.

En resumen, se resaltan los esfuerzos de la Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento para mejorar la situación laboral en Barrancabermeja, enfrentando desafíos como la informalidad y la disminución de la tasa de ocupación, especialmente durante y después de la pandemia de COVID-19. La implementación de políticas adecuadas y la participación de la comunidad son claves para superar estos retos y promover un desarrollo económico sostenible.

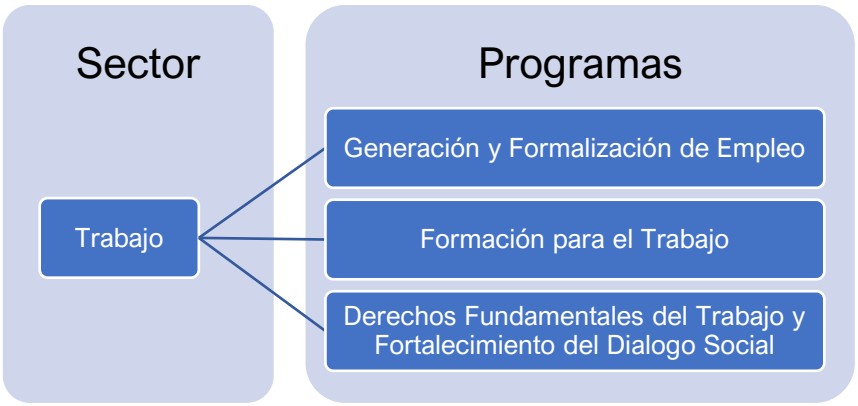
Retos y Desafíos del Sector

De acuerdo con la información definida en el plan de desarrollo para este periodo y la información estadística se resalta la formalización del empleo en el Distrito, la implementación de la política de empleo y reducir las condiciones de informalidad como principales retos.

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

Para cumplir las estrategias del sector se definieron los siguientes programas:

Ilustración 43 Programas Sector Trabajo



Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027.

PROGRAMA 3602 Generación y formalización del empleo

Objetivo Programático: Mejorar la calidad del empleo y la formalización laboral, mediante la seguridad social y el subsidio familiar, entre otros elementos. Involucra el fortalecimiento de las capacidades para la generación de ingresos (a través de apoyo a la asociatividad, el emprendimiento y el empresarismo), así como servicios de intermediación laboral para mejorar la relación entre la oferta y la demanda de trabajo.

Tabla 41 Productos programa de Generación y formalización del empleo

Producto	Meta del Producto	Indicador
Servicio de asistencia técnica a entidades territoriales y direcciones territoriales en el marco del trabajo decente	Implementar una (1) estrategia de Fortalecimiento Institucional del Sector Trabajo	Entidades territoriales o direcciones territoriales asistidas técnicamente
Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente	Implementar cinco (5) estrategias de Política Distrital de Empleo con enfoque de Trabajo Decente	Estrategias realizadas
Servicio de información y monitoreo del mercado de trabajo	Producir cuatro (4) boletines de información y monitoreo del mercado de trabajo en el distrito	Reportes realizados
Servicio de asesoría técnica para el emprendimiento	Acompañar y asesorar a mil (1.000) emprendedores durante el cuatrienio, mediante la implementación de una estrategia de gestión distrital con enfoque diferencial para el emprendimiento - Ruta E	Emprendimientos asesorados
Servicios de apoyo financiero para la creación de empresas	Apoyar financieramente a quinientos veinte (520) planes de negocios con enfoque diferencial para el emprendimiento - Banco de las Oportunidades	Planes de negocios financiados

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 3603 Formación para el trabajo

Objetivo Programático: Formalizar trabajadores con programas de pertinencia y calidad para mejorar la empleabilidad, la inclusión social, la competitividad de las empresas y la movilidad laboral.

Tabla 42 Productos programa de Formación para el Trabajo

Producto	Meta del Producto	Indicador
Servicio de formación para el trabajo en competencias para la inserción laboral	Vincular a mil (1.000) personas en procesos de formación para el trabajo en competencias para la inserción laboral	Personas formadas

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 3604 Derechos fundamentales del trabajo y fortalecimiento del diálogo social

Objetivo Programático: Promocionar y proteger los Derechos Fundamentales del Trabajo a través de políticas públicas y la inspección, vigilancia y control en el sector trabajo. Esto involucra también el desarrollo del trabajo decente, prevención del trabajo infantil, protección laboral, programas de equidad laboral, la promoción de la libertad sindical y el diálogo social.

Tabla 43 Productos programa de Derechos fundamentales del trabajo y fortalecimiento del diálogo social

Producto	Meta del Producto	Indicador
Documentos de planeación	Actualizar una (1) Política Pública de Empleo y Trabajo Decente	Documentos de planeación elaborados

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

Conclusiones Generales

Dentro del análisis realizado al PDD y a las entrevistas realizadas se identifican los siguientes aspectos a fortalecer:

Capacidad de personal: Actualmente el 90% del personal corresponde a CPS, por lo que es necesario fortalecer la planta de personal permanente y estable de la Secretaria.

Infraestructura tecnológica: Actualización de equipos de cómputo y desarrollo de sistemas de información integrados que permitan realizar un manejo eficiente de los programas del sector incluyendo la caracterización de empresarios y entrega de beneficios del Fondo.

Infraestructura física: Contar con espacios físicos adecuados en donde todos los funcionarios cuenten con su espacio de trabajo y un manejo adecuado del archivo.

Sector Comercio, Industria y Turismo

Estado Actual del Sector

Barrancabermeja, ubicada a orillas del río Magdalena, ha sido un centro crucial para la industria petrolera en Colombia, operando la principal refinería del país. Esta ciudad ha buscado diversificar su economía hacia el turismo, la agricultura y otros servicios, a pesar de enfrentar desafíos socioeconómicos como la desigualdad y debilidades en la educación y salud.

Dinámica Empresarial y Emprendimiento

En 2022, Barrancabermeja tenía 7,976 empresas registradas, de las cuales el 74.13% eran personas naturales y el 25.87% personas jurídicas. Las empresas se distribuyen principalmente en los sectores de comercio (3,258), servicios (1,896), alojamiento y servicios de comida (994), industria (793), construcción (597), transporte y almacenamiento (307), agropecuario (98), y minas (33).

Las MiPymes (micro, pequeñas y medianas empresas) juegan un papel crucial en la economía local. En 2022, las empresas en Barrancabermeja estaban clasificadas por tamaño de la siguiente manera:

- Microempresas: 7.405
- Pequeñas empresas: 435
- Medianas empresas: 130
- Grandes: 6

La industria petrolera ha marcado significativamente la estructura empresarial de la ciudad, aunque también hay una variedad de empresas en sectores como la manufactura, servicios, comercio y agroindustria. La interacción entre estos diversos sectores crea un entorno empresarial vibrante y desafiante.

Problemas de Formalización Empresarial

Durante los últimos tres años, la dinámica de formalización empresarial ha disminuido, con un aumento en la cancelación de empresas y una disminución en la creación de nuevas empresas, lo que indica un crecimiento de la informalidad. En 2019, el DANE registró 3,872 unidades productivas informales en Barrancabermeja, representando el 34% del total de entidades productivas en el distrito. Estas unidades informales incluyen puestos ambulantes (58%) y unidades en locales (42%).

La informalidad empresarial, aunque genera empleo, presenta desafíos como la falta de protecciones laborales y afecta la competencia en el mercado. Las razones de la informalidad incluyen la carga tributaria y los trámites administrativos.

Impacto de la Pandemia

La pandemia de COVID-19 afectó significativamente la dinámica empresarial en Barrancabermeja. En 2020, se adoptaron varias medidas para mitigar los efectos económicos de la pandemia, incluyendo la modificación de aranceles para productos necesarios y la adopción de plazos especiales para la renovación de la matrícula mercantil.

A pesar de estas medidas, la creación de empresas ha disminuido y la cancelación de empresas ha aumentado. En 2022, se cancelaron 678 empresas, un aumento del 9.2% respecto al año anterior. Este fenómeno puede estar influenciado por factores económicos, cambios en la demanda del mercado y desafíos financieros.

Productividad y Competitividad

La productividad y competitividad de Barrancabermeja dependen de varios factores clave, incluyendo la infraestructura, la educación y formación de la fuerza laboral, la diversificación económica, la promoción de la innovación y la adopción de tecnologías avanzadas. La colaboración público-privada y la integración de prácticas sostenibles también son fundamentales.

En 2021, Barrancabermeja ocupó la segunda posición en el ranking del Valor Agregado Municipal (VAM) de Santander, con más de 15 billones de pesos, aportando el 24.2% del PIB del departamento. Sin embargo, la dependencia excesiva de la industria petrolera presenta desafíos en términos de vulnerabilidad económica a factores externos. Por lo tanto, la diversificación y promoción de nuevos sectores económicos son esenciales para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la actividad empresarial en Barrancabermeja.

Retos y Desafíos del Sector

Los principales retos y desafíos del sector para este periodo se pueden identificar los siguientes:

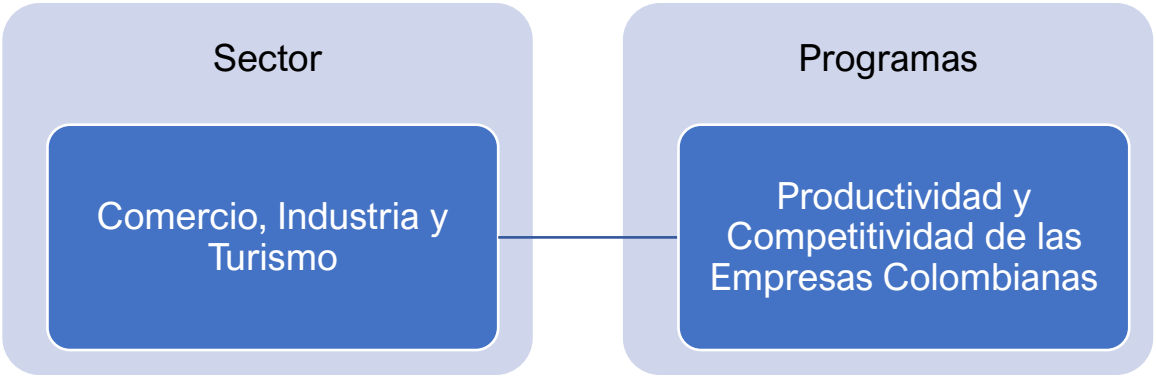
- Disminución de la dinámica de formalización empresarial

- Crecimiento de la informalidad empresarial y reducción de los actores que participan en el entorno económico distrital
- Fomentar la formalidad empresarial
- La implementación de políticas que simplifiquen los procesos de formalización proporcione incentivos para la legalidad
- La diversificación y la promoción de nuevos sectores económicos.
- Reducir la cancelación de las empresas año a año.

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

Para cumplir las estrategias del sector se definieron los siguientes programas:

Ilustración 44 Programas Sector de Comercio, Industria y Turismo



Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 3502 Productividad y competitividad de las empresas colombianas

Objetivo Programático: Aumentar la productividad y competitividad de las unidades productivas colombianas a través de la implementación de acciones que apunten a la corrección de fallas de mercado.

Tabla 44 Productos programa de Productividad y competitividad de las empresas colombianas

Producto	Meta del Producto	Indicador
Documentos de lineamientos técnicos	Realizar tres (3) documentos de diagnósticos y/o consultorías, orientados a promover el conocimiento sobre el sector turismo en el Distrito.	Documentos de lineamientos técnicos elaborados
Servicio para la formalización empresarial y de productos y/o Servicio	Desarrollar programas de sensibilización para cincuenta (50) empresarios, que	Empresarios sensibilizados

	permitan llevar los emprendimientos sociales turísticos a la formalidad.	
Servicio de apoyo financiero para la competitividad turística	Formular, certificar y ejecutar un (1) proyecto que se orienten a mejorar la calidad de los recursos turísticos productivos y empresariales dirigidos al fortalecimiento de capacidades integrales, para mejorar la rentabilidad y sostenimiento de los empresarios del sector.	Proyectos cofinanciados para la adecuación de la oferta turística
Servicio de circuito turístico	Desarrollar tres (3) circuitos turísticos en el Distrito de Barrancabermeja.	Recorridos realizados
Servicio de apoyo financiero para la promoción turística nacional e internacional	Formular y ejecutar un (1) proyecto para promover el mercadeo y la producción turística, a nivel nacional e internacional que permita dar a conocer el distrito.	Proyectos cofinanciados para promover el mercadeo y promoción turística a nivel nacional e internacional
Ecoparque turístico construido	Realizar una estrategia para la construcción de un (1) Ecoparque turístico, para el fortalecimiento turístico del distrito.	Ecoparque turístico construido
Servicio de promoción turística	Realizar cuatro (4) campañas o participaciones en actividades para la divulgación y promoción, de los atractivos turísticos del Distrito de Barrancabermeja, en los diferentes escenarios departamentales, nacionales e internacionales.	Campañas realizadas
Señalización turística construida	Desarrollar una (1) estrategia de señalización para los espacios turísticos del Distrito	Señalización realizada
Muelle turístico construido	Realizar una (1) estrategia para la construcción de un Muelle turístico para el corregimiento El Llanito.	Muelle construido
Servicio de asistencia técnica para la actividad artesanal	Brindar asesorías y capacitación por medio de talleres, acompañamiento técnico y transferencia de metodologías para doscientas (200) personas asistidas, para	Personas asistidas técnicamente

	fortalecer las competencias del sector turístico	
Equipamiento turístico construido	Construir un (1) Punto de Información turística para mejorar la prestación de los servicios al turista.	Equipamientos construidos
Equipamientos turísticos dotados	Desarrollar la dotación de equipamiento para las tres (3) infraestructuras construidas: Ecoparque, Muelle turístico y Punto de Información.	Equipamientos dotados
Documentos de planeación	Construir y presentar ante el Honorable Concejo Distrital el documento de planeación denominado Plan Decenal de Turismo.	Documentos de planeación elaborados
Servicio para la formalización empresarial y de productos y/o Servicio	Asistir técnicamente a doscientos ochenta (280) emprendedores en temas de legalidad y/o formalización empresarial	Empresas asistidas técnicamente en temas de legalidad y/o formalización
Servicio de asistencia técnica y acompañamiento productivo y empresarial	Asistir técnicamente y brindar acompañamiento productivo y empresarial a cuatrocientas (400) empresarios durante el cuatrienio, mediante la implementación de una estrategia de fomento empresarial	Personas beneficiadas
Servicio de asistencia técnica a las Mipymes para el acceso a nuevos mercados	Asesorar y acompañar a ochenta (80) empresas durante el cuatrienio para el acceso a nuevos mercados, mediante la implementación de una estrategia de Regionalización e Internacionalización	Empresas asistidas técnicamente
Documentos de planeación	Adoptar una (1) Política Pública de Competitividad	Documentos de planeación elaborados
Servicio de asistencia técnica	Implementar seis (6) estrategias para la atracción de inversión favoreciendo el establecimiento de relaciones comerciales nacionales e internacionales y la diversificación económica en el Distrito.	Asistencias técnicas realizadas

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

Conclusiones Generales

Barrancabermeja enfrenta varios desafíos en su camino hacia un desarrollo económico sostenible. La ciudad ha buscado diversificar su economía más allá de la industria petrolera, pero la formalización empresarial ha disminuido y la informalidad sigue siendo un problema significativo. La pandemia de COVID-19 exacerbó estas dificultades, con un aumento en la cancelación de empresas y una disminución en la creación de nuevas empresas.

Para mejorar la productividad y competitividad, es crucial invertir en infraestructura, educación y formación de la fuerza laboral, diversificar la economía, promover la innovación y adoptar tecnologías avanzadas. La colaboración público-privada y la integración de prácticas sostenibles también son fundamentales para el desarrollo a largo plazo. Además, es esencial implementar políticas que simplifiquen los procesos de formalización, proporcionen incentivos para la legalidad y eduquen a los actores económicos sobre los beneficios de la formalidad.

La diversificación económica y la reducción de la dependencia de la industria petrolera son estrategias importantes para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de Barrancabermeja. Con estos esfuerzos, la ciudad puede superar sus desafíos socioeconómicos y fomentar un entorno empresarial vibrante y resiliente.

Sector Agricultura y Desarrollo Rural

Estado Actual del Sector

El municipio cuenta con una extensión de 1.274 km2, y se ubica en una parte importante a orillas del rio Magdalena. La parte rural se integra por seis corregimientos como son los de El Centro, El Llanito, La Fortuna, Meseta San Rafael, Ciénaga del Opón y San Rafael de Chucurí, que corresponden al 97,48% del área del municipio. La población que habita la zona rural comprende el 12,1% del total de la población total. Las acciones previstas para este componente se enmarcan en la estrategia Empleo y derechos de todos.

En desarrollo del sector, la Secretaría de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural tiene como misión: “Fomentar y Fortalecer el sector agropecuario y rural mediante el desarrollo de acciones integrales de asistencia técnica, extensión agropecuaria, emprendimiento y seguridad alimentaria, alianzas estratégicas, apoyo a la investigación e innovación, ordenamiento Social y propiedad rural y el

encadenamiento productivo creando espacios de desarrollo entre los gremios y sus productores, las instituciones tanto pública como privadas y la academia en pro de los productores agropecuarios y de la comunidad en general."

La producción agropecuaria se concentra en la palma de aceite, que tiene 7490 has sembradas, le sigue el caucho natural con 1708 has, y el maíz y la yuca. En total se cultivan 10303 has. En cuanto a la ganadería predomina la bovina con 31038 toneladas producidas, y la avicultura con 38889 toneladas al año. Sobre la producción pesquera, la mayoría es de bocachico con 514 toneladas al año, seguido por el bagre con 130 toneladas.

Retos y Desafíos del Sector

La problemática detectada en el sector se identificó como "Baja Competitividad del sector agropecuario y pesquero del Distrito de Barrancabermeja". Entendida ésta, no sólo como la capacidad de competir en los mercados, sino también en la insuficiente respuesta que tiene para promover condiciones de vida digna a las comunidades que viven del sector; y en la incapacidad de aportar de forma significativa en la oferta alimentaria que requiere el Distrito".

Esta problemática se explica, según el Plan, por la presencia de restricciones en los entornos como son el entorno personal, de la acción de producir, el institucional, el social regional y uno específico en el sector de la pesca artesanal.

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

En su componente estratégico el Plan establece como objetivo del sector: "Fortalecer el desarrollo rural agropecuario para pequeños y medianos productores, favoreciendo la producción de alimentos saludables y mejorando los rendimientos tradicionales de la producción." (p. 436) Este objetivo se aspira a lograr a través de los siguientes programas:

- Inclusión productiva de pequeños productores rurales (1702)
- Servicios financieros y gestión del riesgo para las actividades agropecuarias y rurales (1703)
- Ordenamiento social y uso productivo del territorio rural (1704)
- Ciencia, tecnología e innovación agropecuaria (1708)
- Infraestructura productiva y comercialización (1709)

Conclusiones Generales

En cuanto a la problemática de la dependencia, en reunión con el jefe de esta, se hicieron las siguientes observaciones relevantes:

- El fuerte de la Secretaría es la extensión agropecuaria, pero hay un atraso importante en la renovación de los equipos y tractores de mecanización para esas labores, tanto como en equipos médicos y de laboratorio.
- Las metas de mecanización del gobierno anterior no se cumplieron y es un servicio muy demandado por la comunidad de agricultores. Esto genera una imagen no adecuada de la dependencia.
- La planta es un problema a resolver. Hoy se cuenta con el Secretario, 5 funcionarios de carrera y otros 9 en provisionalidad. Se cuenta con 1 trabajador oficial: un operario conductor de tractor; además con dos conductores para asistencia técnica y extensión agropecuaria. Se cuenta con 80 contratistas aproximadamente.
- No se tiene el cargo de secretaria para la dependencia. Se requieren agrónomos (2) y un abogado para la parte jurídica.
- En términos de estructura se tiene el despacho del Secretario y cuatro grupos de trabajo: el de desarrollo Competitivo y Agroindustrial (Ingenieros Agroindustriales), el Grupo Pecuario (Veterinarios), el Grupo Agrícola (Agrónomos) y el Grupo de Fortalecimiento Institucional (Proyectos, Financiero, Administrativo).
- No se cuenta con procesos y procedimientos documentados, en la actualidad se está adelantando la tarea.
- Los servicios de la Secretaría se registran en una base de datos y se cuenta con el apoyo del sistema documental DOZZIER. Aquí hay un reto por superar.
- Hacen falta equipos informáticos y de impresión.

Sector TIC's y Ciencia, Tecnología e Innovación

Estado Actual del Sector

El PDD en su componente estratégico distingue dos sectores: uno es el sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y el otro es el sector de Ciencia, Tecnología e Innovación. Ambos sectores están liderados por la Secretaría de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ciencia e Innovación.

El diagnóstico del sector TIC en el PDD está organizado en dos temas, con una limitada exposición de datos cualitativos o cuantitativos que expongan ampliamente la situación. Por su parte, el diagnóstico del PDD no presenta la situación del sector de Ciencia, Tecnología e Innovación. El diagnóstico del sector TIC se organiza así:

Cobertura de la telefonía fija

Sobre este tema el diagnóstico expone los datos de las líneas telefónicas registradas entre 2018 y 2021 en el Distrito, en cuyo caso el número de líneas activas ha venido disminuyendo desde el año 2020, con una reducción del 18,3%, especialmente en los estratos 2 y 3.

Cobertura de la banda ancha

En caso contrario, la cobertura de la banda ancha desde el año 2020 ha tenido una tendencia de crecimiento, representando en el 2021 un porcentaje de penetración de banda ancha de 17,6%, cercano al porcentaje del Departamento de Santander.

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

La planeación estratégica de la administración distrital en el sector de TIC tiene como punto de partida el objetivo del sector de la siguiente manera:

> "Garantizar y Fomentar el desarrollo del sector TIC en el distrito de Barrancabermeja para mejorar los indicadores de acceso y conectividad de la población."

Por su parte, el objetivo del sector de Ciencia, Tecnología e Innovación es de la siguiente manera:

> "Implementar la ciencia, la tecnología y la innovación en los sectores productivos del distrito de Barrancabermeja para mejorar la productividad y alcanzar niveles competitivos regionales."

Los programas del sector TIC se estructuran de la siguiente manera, con su respectivo responsable de ejecución en el cuatrienio:

Tabla 45 Programas Sector TIC's

Programa	Objetivo	Responsables
Programa 2301:	Realizar las acciones que faciliten el acceso y uso de todos los habitantes del territorio nacional a las tecnologías	Secretaría de TIC, Ciencia e Innovación

Programa	Objetivo	Responsables
Facilitar el acceso y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en todo el territorial nacional (sic).	de la información y las comunicaciones, así como su implementación teniendo como fines el servicio universal, la protección de los usuarios, la garantía de la libre competencia y la maximización del bienestar social. Adicionalmente, incluye la regulación y seguimiento de los servicios de telecomunicaciones y postales prestados por el sector, en términos de calidad y eficiencia.	
Programa 2302: Fomento del desarrollo de aplicaciones, software y contenidos para impulsar la apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)	Impulsar el desarrollo y operación de aplicaciones, sistemas de información, software y servicios conexos, contenidos digitales, así como la gestión y apropiación de las TIC, el desarrollo de procesos de educación no formal con impacto económico, social y para el Gobierno, promoviendo la adopción de una cultura TIC en toda la sociedad e impulsando programas, servicios y esquemas para el emprendimiento, la colaboración, la participación, la innovación pública digital, el fortalecimiento de la industria, y de las competencias y habilidades digitales en las personas.	Secretaría de TIC, Ciencia e Innovación

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

Los programas del sector Ciencia, Tecnología e Innovación se estructuran de la siguiente manera, con su respectivo responsable de ejecución en el cuatrienio:

Tabla 46 Programas Sector Ciencia, Tecnología e Innovación

Programa	Objetivo	Responsables
Programa 3905: Fortalecimiento de la gobernanza e institucionalidad multinivel del sector de CTeI.	Mejorar la articulación institucional, el marco regulatorio y las estrategias para canalizar mayores recursos hacia el sector, con el fin de mejorar la dinamización, gobernanza y relacionamiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.	Secretaría de Empresa, Empleo y Emprendimiento
Programa 3906: Fomento a vocaciones y formación, generación, uso y apropiación social del conocimiento de la	No registra	Secretaría de TIC, Ciencia e Innovación Secretaría de Empresa, Empleo y Emprendimiento

Programa	Objetivo	Responsables
ciencia, tecnología e innovación.		

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

Retos y Desafíos del Sector

En términos generales, este sector presenta un desarrollo menor al que en condiciones óptimas debería orientar, toda vez que, por una parte, las capacidades institucionales actuales no son suficientes para, por una parte asumir el soporte tecnológico de la operación de la Administración Distrital y su desarrollo en una única Arquitectura Empresarial y por otra para promover el desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación en el Distrito, en este sentido, el Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 busca cerrar las brechas mediante la formulación de los programas 2302 y 3905 presentados en las tablas 45 y 46 de este documento.

Conclusiones Generales

Los sectores de TIC y de Ciencia, Tecnología e Innovación están liderados por la Secretaría de TIC, Ciencia e Innovación. El diagnóstico que aparece en el PDD no se describe una situación de fondo con respecto a los logros o dificultade de ambos sectores. La programación estratégica, por su parte, tiene programas asociados en ambos sectores, donde en uno de estos tiene participación en la ejecución la Secretaría de empleo, empresa y emprendimiento.

Se requiere una revisión integral de las funciones de la Secretaría de TIC, Ciencia e Innovación que integre las funciones de ambos sectores con suficiencia para que sea coherente y armónico con la programación estratégica del PDD. Es decir, la Secretaría de TIC, Ciencia e Innovación asume funcionalmente la dirección de ambos sectores en lo que respecta a su programación estratégica en el PDD.

En consecuencia, debe analizarse de fondo sobre las conexiones funcionales con la Secretaría de empleo, empresa y emprendimiento, puesto que existe similitud de funciones entre ambas secretarías debido a que los alcances pueden ser similares en el fomento de la competitividad de los sectores productivos mediante TIC o CTeI. Por tanto, se requiere una revisión de fondo sobre el contenido y alcances funcionales entre ambas dependencias con respecto a las políticas del nivel nacional.

Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible

Estado Actual del Sector

El objetivo de este sector está relacionado con gestionar ante la autoridad ambiental, la gobernación de Santander, las asociaciones de municipios y la Nación los incentivos económicos que permitan la identificación, protección y conservación de la riqueza ecológica de nuestro territorio, como un fin común para toda la región, en donde se garantice siempre el respeto por el derecho a la propiedad privada y el trabajo.

Biodiversidad y Riqueza Natural

La Ecorregión Norte de Colombia es notablemente rica en especies y endemismos, siendo crucial para la interconexión de corredores naturales de diversas especies, incluyendo el Jaguar (Panthera onca) y el Puma (Puma con color). Los bosques húmedos del Magdalena Urabá son identificados como áreas de alta biodiversidad, con plantas tropicales y vida silvestre en peligro. En Barrancabermeja se han registrado 23 especies de mamíferos terrestres y 95 especies de aves, además de la Tapura (Tapura bullata), una especie arbórea endémica y en peligro crítico.

Impacto de Actividades Económicas

El capital natural anfibio de la región está altamente intervenido por actividades humanas, principalmente la extracción, procesamiento y transporte de hidrocarburos y la explotación de recursos minerales como el oro. Estas actividades, junto con los monocultivos y la ganadería extensiva, son los principales impulsores de la transformación y pérdida de ecosistemas naturales. Aproximadamente el 56% del territorio está ocupado por sistemas transformados, y entre el 2000 y 2010 se deforestaron cerca de 200,000 hectáreas.

Gestión Ambiental y Sostenibilidad

El desarrollo sostenible en Barrancabermeja se basa en garantizar la calidad de vida de los habitantes y promover el crecimiento económico mediante modelos sostenibles de producción y consumo. La Política Nacional para la Gestión Integral de la Biodiversidad y sus Servicios Ecosistémicos (PNGIBSE) es crucial para este enfoque, proponiendo modelos alternativos productivos que generen valor agregado como la seguridad alimentaria, la conservación y el ecoturismo.

Datos Específicos y Políticas

La tabla de la superficie verde urbana muestra un incremento en el espacio público efectivo urbano por habitante en Barrancabermeja, cumpliendo con el Decreto 1504 de 1998. Asimismo, el manejo de residuos sólidos refleja un esfuerzo continuo por mejorar la gestión ambiental, aunque se necesita un mayor enfoque en la sostenibilidad y la reducción de residuos.

Retos y Desafíos del Sector

El documento señala que los suelos en Barrancabermeja son poco fértiles y no aptos para la actividad agrícola sin prácticas agroecológicas adecuadas. A pesar de esto, existe un potencial significativo para el desarrollo sostenible y la conservación de la biodiversidad. Se enfatiza la necesidad de políticas públicas que promuevan la sostenibilidad y la reconversión de modelos económicos para asegurar un futuro beneficioso para las generaciones futuras.

Por otra parte, la región enfrenta desafíos climáticos significativos, como los fenómenos de El Niño y La Niña, que afectan la agricultura y la ganadería. Es vital que estos sectores se preparen mejor para soportar las variaciones climáticas drásticas que afectan la productividad y la sostenibilidad a largo plazo.

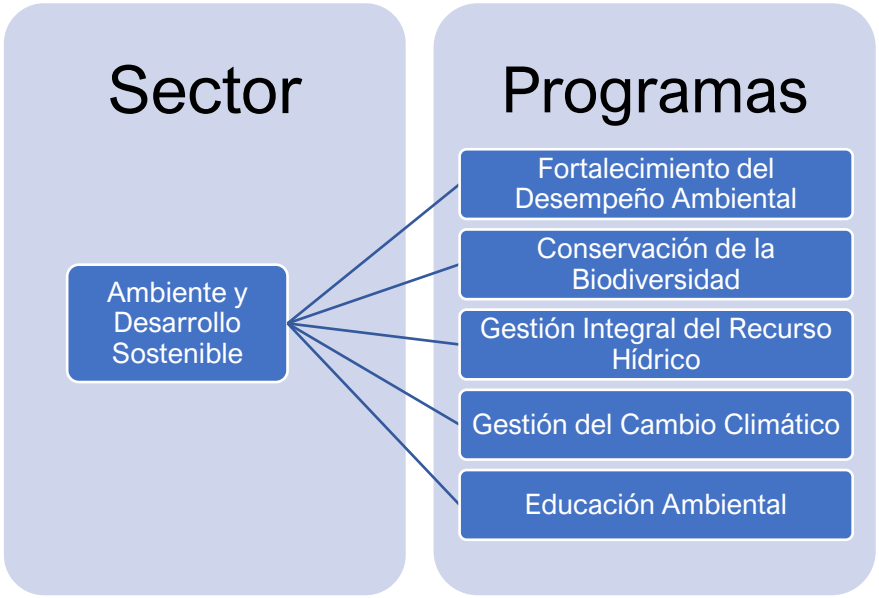
El Distrito de Barrancabermeja, en los tres últimos años ha presentado una disminución con respecto a las acciones de Responsabilidad Social Ambiental por lo que es necesario tomar medidas para transformar esta condición.

En cuanto a la calidad ambiental, el Distrito en el 2019 obtuvo una valoración baja debido a que su puntaje se ubicó en el rango de 20.1 – 40 puntos; en el 2020-2021 el índice aumento en 9.4 puntos con una valoración de media, por encontrarse en el rango de 40.1 – 60 puntos. La situación de los dos años se debió al alto número de indicadores que no fue posible reportar información por la ausencia de fuentes o estudios que generaran los datos necesarios para su cálculo.

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

Para cumplir las estrategias del sector se definieron los siguientes programas:

Ilustración 45 Programas Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible



Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 3201 Fortalecimiento del desempeño ambiental de los sectores productivos.

Objetivo Programático: Incentivar que los diferentes sectores económicos incorporen en sus procesos productivos la variable ambiental.

Tabla 47 Productos programa de Fortalecimiento del desempeño ambiental de los sectores productivos.

Producto	Meta del Producto	Indicador
Servicio de asistencia técnica para la incorporación de variables ambientales en la Planificación Sectorial	Realizar cuatro (4) acciones de fortalecimiento institucional durante el cuatrienio	Entidades y sectores asistidos técnicamente para la incorporación de variables ambientales en la planificación sectorial
Servicio de vigilancia de la calidad del aire	Implementar cuatro (04) campañas orientadas a vigilar la calidad del aire de una zona determinada, durante el cuatrienio	Campaña de monitoreo de calidad del aire realizadas

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 3202 Conservación de la biodiversidad y sus servicios ecosistémicos.

Objetivo Programático: Conservar y promover el uso sostenible de la biodiversidad y sus servicios ecosistémicos.

Tabla 48 Productos programa de Conservación de la biodiversidad y sus servicios ecosistémicos

Producto	Meta del Producto	Indicador
Servicio de restauración de ecosistemas	Realizar la recuperación de áreas degradadas	Áreas en proceso de restauración
Servicio de protección de ecosistemas	Adquirir trescientas (300) hectáreas para la conservación y preservación del recurso hídrico (Art. 111 ley 99 del 93)	Áreas de ecosistemas protegidas
Servicio de recuperación de cuerpos de agua lénticos y lóticos	Recuperar la conectividad de los cuerpos hídricos del Distrito	Extensión de cuerpos de agua recuperados
Servicio de producción de plántulas en viveros	Realizar acciones para la germinación y producción de plántulas en el vivero Distrital	Plántulas producidas
Servicio de manejo del arbolado urbano	Realizar la intervención de veinte cinco mil (25,000) árboles en el Distrito durante el cuatrienio	Árboles intervenidos
Servicio de administración y manejo de áreas protegidas locales no vinculadas al Sistema Nacional de Áreas Protegidas	Realizar dos (02) acciones para la consolidación del sistema local de áreas protegidas (SILAP) del Distrito de Barrancabermeja	Áreas administradas

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 3203 Gestión integral del recurso hídrico.

Objetivo Programático: Mantener la oferta y la calidad del recurso hídrico, conservando y restaurando los ecosistemas responsables de la regulación hídrica en el país, reconociendo el agua como factor de productividad, competitividad y bienestar social.

Tabla 49 Productos programa de Gestión integral del recurso hídrico

Producto	Meta del Producto	Indicador
Documentos de lineamientos técnicos para la gestión integral del recurso hídrico	Formular la política pública para la gestión integral del recurso hídrico	Documentos de lineamientos técnicos para el manejo y planificación del recurso hídrico formulados
Servicio de caracterización de la calidad del agua	Realizar la caracterización de dos (02) cuerpos hídricos del Distrito en el cuatrienio	Parámetros fisicoquímicos en cuerpos de agua analizados
Servicio de asistencia técnica para la implementación de lineamientos sobre el mejoramiento de la calidad del recurso hídrico	Formular un (01) proyecto para para el mejoramiento de la calidad del recurso hídrico	Proyectos para el mejoramiento de la calidad del recurso hídrico formulados

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 3206 Gestión del cambio climático para un desarrollo bajo en carbono y resiliente al clima.

Objetivo Programático: llevar a cabo la mitigación de Gases de Efecto Invernadero y adaptación al cambio climático.

Tabla 50 Productos programa Gestión del cambio climático para un desarrollo bajo en carbono y resiliente al clima

Producto	Meta del Producto	Indicador
Servicio de apoyo técnico para la implementación de acciones de mitigación y adaptación al cambio climático	Realizar cuatro (4) acciones que promuevan la mitigación y adaptación al cambio climático	Pilotos con acciones de mitigación y adaptación al cambio climático desarrollados
Servicio de divulgación de la información en gestión del cambio climático para un desarrollo bajo en carbono y resiliente al clima	Realizar cuatro (4) campañas de educación y sensibilización en gestión de cambio climático dirigidos a diferentes públicos.	Campañas de información en gestión de cambio climático realizadas

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 3208 Educación ambiental.

Objetivo Programático: Articular los actores sociales, institucionales y sectoriales, que conforman el Sistema Nacional Ambiental (SINA) para la formación de una ciudadanía responsable, en donde la gobernanza ambiental se incorpore como eje central de las apuestas de desarrollo sostenible en Colombia.

Tabla 51 Productos programa de Educación Ambiental

Producto	Meta del Producto	Indicador
Servicio de asistencia técnica para la implementación de las estrategias educativo-ambientales y de participación	Implementar ocho (08) estrategias educativo ambientales y de participación implementadas, durante el cuatrienio	Estrategias educativo ambientales y de participación implementadas

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

Conclusiones Generales

El PDD concluye que Barrancabermeja, con su rica biodiversidad y desafíos ambientales, debe enfocarse en políticas de desarrollo sostenible que integren la conservación y el uso responsable de los recursos naturales. La promoción de

alternativas productivas sostenibles y la mejora en la gestión ambiental son cruciales para asegurar la salud ecológica y el bienestar económico de la región en el futuro.

Este resumen proporciona una visión general de las principales preocupaciones y estrategias ambientales en Barrancabermeja, destacando la necesidad de un enfoque integrado y sostenible para el desarrollo regional.

De igual manera dentro del análisis realizado al PDD y a las entrevistas realizadas se identifican los siguientes aspectos a fortalecer:

Capacidad de personal: Actualmente el 91% del personal corresponde a CPS, por lo que es necesario fortalecer la planta de personal permanente y estable de la Secretaria.

Infraestructura tecnológica: Actualización de equipos de cómputo y desarrollo de sistemas de información integrados que permitan realizar un manejo eficiente de las estrategias ambientales y la coordinación con otras entidades del Distrito

Infraestructura física: Contar con espacios físicos adecuados en donde todos los funcionarios cuenten con su espacio de trabajo para el desarrollo de sus actividades.

Sector Salud y Protección Social

Estado Actual del Sector

La Secretaría Local de Salud dando cumplimiento a la normatividad de la Constitución Política de Colombia tiene como función principal la de dirigir, formular y adoptar políticas, planes, programas y proyectos del sector salud, de acuerdo con los lineamientos realizados por los entes de orden Nacional, Departamental y Local.

Para el año 2023 la población del Distrito de Barrancabermeja es de 214.571 habitantes de los cuales el 87,7% habita la cabecera Distrital (188.192) y el 12,3% en el resto del territorio (26.379). La pirámide poblacional del Distrito de Barrancabermeja es regresiva, también conocida como "Pirámide Estacionaria o Estancada" en la cual se aprecia un equilibrio entre todos los grupos de edad, consecuencia de una natalidad y mortalidad que se mantienen sin variaciones significativas durante un periodo de tiempo largo. Revisando su composición por el ciclo vital, se observa que el 58% se ubica entre la adultez (27 a 59 años) y las personas mayores (60 y más años); mientras que el 30% lo hace en los grupos de adolescencia (12 a 18 años) y juventud (19 a 26 años).

La morbilidad (frecuencia de aparición de una enfermedad con respecto a la población), por supuesto es diferencial dependiendo de los grupos etarios. En cuanto a la mortalidad, en el año 2021 las causas fueron las Enfermedades del sistema circulatorio con 248,1, seguida de las demás causas con 156,1, luego las Neoplasias con 80,6, luego las Causas externas con 69,4, y luego las Enfermedades transmisibles con 56,2.

Respecto de la cobertura de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud se observa una tendencia al incremento, la afiliación supera al 100 %. En cuanto al tipo de régimen, la mayoría de la población para el año 2022 pertenecía al contributivo con un 49,77 % seguido del régimen subsidiado con un 44,66 % y en tercer lugar el régimen de excepción con el 6,7 %.

En cuanto a las problemáticas detectadas, como asociadas a la morbilidad aparecen las enfermedades no transmisibles, las condiciones materno perinatales, las deficiencias respiratorias y las deficiencias nutricionales; los trastornos mentales y del comportamiento, entre otras.

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

En su componente estratégico el Plan establece como Objetivo del sector: “Promover a la población del distrito de Barrancabermeja, el acceso a los servicios de salud integral con calidad (prevención, diagnóstico y tratamiento).”

Este objetivo se aspira a lograr a través de los siguientes programas:

- Inspección, vigilancia y control (1903)
- Salud pública (1905)
- Aseguramiento y prestación integral de servicios de salud (1906)

Retos y Desafíos del Sector

La transformación de Barrancabermeja en distrito especial representa un hito significativo en su desarrollo administrativo y territorial. Sin embargo, este proceso conlleva una serie de retos y desafíos en el sector salud. Uno de los principales obstáculos radica en la necesidad de fortalecer sustancialmente la capacidad institucional para asumir las nuevas competencias y responsabilidades. La gestión de un sistema de salud más complejo, con una mayor demanda de servicios y una

mayor autonomía en la toma de decisiones lo cual requiere de una estructura administrativa eficiente y de un personal altamente capacitado.

Otro desafío importante es establecer un sistema de vigilancia epidemiológica robusto que permita identificar tempranamente los problemas de salud y diseñar intervenciones oportunas y efectivas.

Como Distrito, Barrancabermeja deberá también fortalecer el desarrollo de acciones de IVC a EPS del régimen subsidiado, IPS públicas y privadas, así como servicios farmacéuticos y droguerías, De igual manera a la cadena de producción y expendio de medicamentos convencionales y homeopáticos. De manera específica también se deberán fortalecer las competencias en relación con el bienestar animal y el control de eventos zoonóticos.

Finalmente, la transformación a distrito especial exige una amplia participación ciudadana en la toma de decisiones relacionadas con la salud. Es fundamental promover la participación de los ciudadanos en los procesos de planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en salud. Asimismo, se debe fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de los recursos públicos destinados a este sector.

Conclusiones Generales

En cuanto a la problemática de la dependencia, en reunión con el jefe de esta, se hicieron las siguientes observaciones relevantes:

- El plan de desarrollo genera un gran reto en metas en salud, lo que significa la necesidad de hacer ajustes al talento humano disponible.
- La estructura vigente de la dependencia no responde a las necesidades de su operación. No se cuenta con grupos internos de trabajo constituidos para diferenciar funciones homogéneas.
- Todos los procesos se concentran en cabeza del Secretario, lo cual se vuelve inoperante.
- La transformación de municipio a distrito tiene implicaciones importantes en términos de funciones, pues se convierte en autoridad frente a las instituciones prestadoras de servicios en términos de habilitar la prestación de estos.

- Del total de 37 empleos se encuentran distribuidos de la siguiente manera: Nivel directivo 1, Nivel profesional 21, nivel técnico 11, Nivel asistencial 4, Profesional Especializado Área Salud 5; Profesional Universitario Área Salud 5; Profesional Especializado 1; Profesional Universitario 4; Técnico Área Salud 4 y Secretario 2; de los cuales 18 tienen vinculación provisional. De los 37 empleos 23 se encuentran en provisionalidad, generando preocupación por el tema del concurso público que se está generando. Además no se cuenta con personal para el tema de salud pública.
- La cantidad de contratos de prestación de servicios es muy alto, al inicio de año se presenta un alto riesgo en la prestación de los servicios por la ausencia de las OPS mientras se procede con la contratación.
- Los procedimientos se encuentran desactualizados y ello genera inconvenientes en el cumplimento de los programas de salud.
- Hay problemas con la memoria institucional, se va con las personas, pues no se ha hecho un programa para recuperar y almacenar y difundir ese conocimiento de varios años.
- Unido a lo anterior, la Secretaría tiene grandes deficiencias en el tema informático y requiere de un talento humano más comprometido e idóneo, por la responsabilidad y el compromiso de entregar constantemente información a las autoridades de salud del orden nacional y departamental, evitar posibles investigaciones o sanciones administrativas.
- En el mismo sentido, se presentan altas dificultades en la gestión documental, funciona de manera desarticulada y no centralizada.
- Hay desequilibrio en las cargas laborales, se requiere hacer una medición para tratar de compensar los desajustes.
- Como aspecto positivo, la dependencia cuenta con los recursos físicos, financieros y tecnológicos necesarios ya que se cuenta fuente de recursos que provienen de Coljuegos, cuenta con parque automotor suficiente para su funcionamiento y a nivel tecnológico cuenta con los necesarios y en permanente mejora.

Sector Educación

Estado Actual del Sector

La Secretaría de Educación de Barrancabermeja, organizada de acuerdo con el Decreto 063 de 2013 y clasificada como Tipología 1 dentro del Proyecto de Modernización del Ministerio de Educación Nacional, constituye el eje central de la gestión educativa en el municipio. Su estructura, diseñada para garantizar la eficiencia y la calidad de los servicios educativos, se articula en torno a siete áreas principales:

- Planeación: Encargada de formular, evaluar y ajustar los planes y programas educativos, así como de definir las políticas y estrategias para el desarrollo del sector.
- Inspección y Vigilancia: Responsable de supervisar el cumplimiento de las normas y estándares educativos en los establecimientos educativos.
- Jurídica: Asesora a la Secretaría en asuntos legales, representa a la entidad en procesos judiciales y administrativos, y vela por el cumplimiento de la normatividad vigente.
- Calidad Educativa: Promueve la mejora continua de los procesos educativos a través de la implementación de estrategias para el desarrollo de competencias, la evaluación de los aprendizajes y la acreditación institucional.
- Cobertura: Trabaja en la ampliación y consolidación de la cobertura educativa, identificando y atendiendo las necesidades de la población escolar, especialmente en aquellos sectores con mayor vulnerabilidad.
- Administrativa y Financiera: Gestiona los recursos financieros de la Secretaría, controla los gastos, y administra los bienes y servicios.
- Talento Humano: Se encarga de la gestión del personal docente y administrativo, incluyendo procesos de capacitación, evaluación y desarrollo profesional.

Esta estructura funcional permite a la Secretaría de Educación de Barrancabermeja cumplir con su misión de garantizar el acceso, la permanencia y la calidad de la educación para todos los estudiantes del municipio. Además, facilita la articulación con el Ministerio de Educación Nacional y con las demás entidades del sector educativo, asegurando la coherencia y la alineación de las políticas educativas locales con las nacionales.

En Barrancabermeja actualmente se cuenta con una población atendida por el sector educativo de 54.467 estudiantes en promedio, concentrada principalmente

en el área urbana con una distribución de aproximadamente 80% - 20% entre el servicio público y privado.

Para atender la población desde el servicio educativo público oficial del Distrito, se cuenta con 1.600 personas, de las cuales 1.374 corresponden a personal Docente, 93 a Directivos Docentes y 133 funcionarios administrativos.

De igual manera, se cuenta con 21 instituciones educativas[11] y 181 sedes en las cuales se presta el servicio educativo desde básica primaria hasta la media vocacional.

Retos y Desafíos del Sector

Si bien se cuenta con una cobertura universal en los niveles de educación primaria y secundaria, para el nivel de media vocacional los valores descienden hasta el 61,81% en promedio, lo que representa un muy alto nivel de deserción escolar post secundaria.

Se requiere un área de educación inclusiva (atiende estudiantes con barreras de aprendizaje y capacidades o talentos excepcionales) hoy hay un equipo amplio (sus procesos están definidos, requieren documentación). Hay instituciones educativas que prestan el servicio de educación inclusiva, pero no hay una institución dedicada a la atención de este tipo de población (hay algunos docentes y cerca de 20 contratistas).

Educación Extraedad, no hay el modelo implementado (hay un modelo pedagógico denominado PENSAR, que se iba a implementar con ECOPETROL, pero no se llevó a cabo el proyecto y este año no quedó priorizado) hay algunas instituciones que tienen educación post primaria extra edad pero no hay un despliegue importante de este modelo.

Innovación educativa con uso de nuevas tecnologías : en agosto se tiene previsto el lanzamiento de proyectos de innovación educativa en cerca de 6 sedes. (con el apoyo de la Secretaría de TIC’s).

Se requiere alinear el componente estratégico definido en el Plan de Desarrollo distrital y las capacidades de la Secretaría, de manera que como se verá a

[11] Este dato a 2023, de manera que se fusionaron en una sola institución educativa San Rafael de Chucurí y el Centro Educativo Campo Galán en noviembre de 2022

continuación, se tiene que el sector educativo es uno de los sectores con las metas más ambiciosas del plan.

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

Para cumplir las estrategias del sector se definieron los siguientes programas:

PROGRAMA 2201 Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, prescolar, básica y media.

Tabla 52 Productos programa de Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, prescolar, básica y media

Producto	Meta del Producto	Indicador
Infraestructura educativa mejorada	Mejorar y/o adecuar los establecimientos educativos oficiales, centros de desarrollo infantil (CDI) o espacios educativos del sector oficial de la zona Urbana y Rural del distrito de Barrancabermeja.	Sedes educativas mejoradas
Infraestructura educativa construida	Construcción de nueva infraestructura y/o espacios educativos del sector Oficial de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Sedes educativas nuevas construidas
Servicio de apoyo a la permanencia con alimentación escolar	Garantizar la estrategia de Alimentación Escolar según los criterios de Focalización, en los establecimientos del sector oficial de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Beneficiarios de la alimentación escolar
Servicio de apoyo a la permanencia con transporte escolar	Mantener el número de estudiantes beneficiarios del transporte terrestre y fluvial, permitiendo el traslado desde su lugar de residencia a los establecimientos educativos oficiales de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Beneficiarios de transporte escolar
Servicio educación formal por modelos educativos flexibles	Incrementar el número de estudiantes atendidos con modelos educativos en los Establecimiento del sector oficial de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Beneficiarios atendidos con modelos educativos flexibles
Servicio educativo	Garantizar la prestación de servicio de las veintiún (21)	Establecimientos educativos en operación

Producto	Meta del Producto	Indicador
	instituciones Educativas oficiales de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	
Servicio de accesibilidad a contenidos web para fines pedagógicos	Garantizar la conectividad en las ciento siete (107) sedes educativas oficiales del sector oficial de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Establecimientos educativos conectados a internet
Servicio de apoyo pedagógico para la oferta de educación inclusiva para preescolar, básica y media	Brindar atención a estudiantes de prescolar, básica y media con barreras para el aprendizaje y la participación escolar de los establecimientos educativos oficiales de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Sedes educativas con apoyo pedagógico para la oferta de educación inclusiva para preescolar, básica y media
Servicio de acondicionamiento de ambientes de aprendizaje	Fortalecer los ambientes de aprendizaje mediante la dotación de implementos técnicos, tecnológicos, pedagógicos, y de mobiliario que promueva interacciones de calidad en los Establecimiento educativos oficiales de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Ambientes de aprendizaje en funcionamiento
Servicio educativo	Implementar acciones de fortalecimiento institucional en los Establecimiento Educativas oficiales de la zona Urbana y rural del Distrito de B/meja	Establecimientos educativos en operación
Servicio de evaluación de la calidad de la educación inicial, preescolar, básica y media	poyar en la preparación de las PRUEBAS SABER a los estudiantes de los establecimientos educativos oficiales de la zona Urbana y Rural del Distrito de B/meja	Estudiantes evaluados con pruebas de calidad educativa
Servicio de educación informal	Formar y/o capacitar a los Docentes y Directivos Docentes de los Establecimientos educativos Oficiales del sector oficial de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Personas beneficiadas con procesos de formación informal
Servicio educativo de promoción del bilingüismo	Fortalecer las competencias comunicativas del inglés como idioma extranjero en estudiantes y docentes de los establecimientos educativos	Estudiantes beneficiados con estrategias de promoción del bilingüismo

Producto	Meta del Producto	Indicador
	oficiales del sector oficial de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	
Servicio de asistencia técnica a comunidades en fortalecimiento del tejido social y construcción de escenarios comunitario s protectores de derechos	Consolidar procesos institucionales y distritales para fortalecer las "Escuelas para las familias": disponiendo de espacios alternativos de encuentro familiar en la zona Urbana y Rural del Distrito de B/meja	Familias atendidas
Servicio de asistencia técnica en educación inicial, preescolar, básica y	Implementar proyectos Transversales en los Establecimientos Educativos oficiales de la zona Urbana y Rural del Distrito de B/meja.	Establecimientos Educativos oficiales con acompañamiento en el marco de las estrategias de calidad educativa
Servicios de asistencia técnica en innovación educativa en la educación inicial, preescolar, básica y media	Implementar el uso del medio de tecnología de información y comunicación TIC desde lo pedagógico en los Establecimientos educativos oficiales de la zona Urbana y Rural del Distrito de B/meja.	Entidades o instituciones asistidas técnicamente en Innovación educativa
Servicio de fortalecimiento a las capacidades de los docentes de educación Inicial, preescolar, básica y media	Apoyar a docentes, directivos docentes y agentes educativos para la realización de estudios de postgrado con el fin de fortalecer sus capacidades.	Docentes de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de acceso y permanencia a programas de posgrado
Servicio de desarrollo de contenidos educativos para la educación inicial, preescolar, básica y media	Fortalecer los eventos pedagógicos, deportivos y culturales de la comunidad educativa en la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Contenidos educativos para la educación inicial, preescolar, básica y media producidos
Servicio de apoyo a proyectos pedagógicos productivos	Apoyar los proyectos pedagógicos productivos de los establecimientos educativos oficiales de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Establecimientos educativos beneficiados
Servicio de promoción y prevención de los derechos de los niños, niñas y adolescente s	Brindar acompañamiento a las familias y/o cuidadores de estudiantes del nivel de prescolar para el fortalecimiento de sus capacidades en la educación inicial y la promoción de su participación genuina vinculándose a las experiencias educativas, en los	Padres, madres y cuidadores capacitados

Producto	Meta del Producto	Indicador
	establecimientos educativos oficiales de la zona urbana y Rural del Distrito de B/meja.	
Servicio de fortalecimiento a las capacidades de los docentes de educación Inicial, preescolar, básica y media	Fortalecer las capacidades del 100% de los docentes de preescolar en el marco de la atención integral, en los establecimientos educativos oficiales del sector oficial de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja.	Docentes y agentes educativos de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

PROGRAMA 2202 Calidad y fomento de la educación superior

Tabla 53 Productos programa de Calidad y fomento de la educación superior

Producto	Meta del Producto	Indicador
Servicio de apoyo financiero para el acceso y permanencia a la educación superior o terciaria	Entregar y/o mantener durante el cuatrienio cuatro mil becas a población de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Beneficiarios de estrategias o programas de apoyo financiero para el acceso y permanencia en la educación superior
Sedes de instituciones de educación superior mejoradas	Implementar una estrategia para la intervención de tipo estructural tales como: reparaciones, remodelaciones, ampliaciones o mantenimientos estéticos de infraestructura educativa de conformidad con los lineamientos técnicos del sector.	Sedes de instituciones de educación superior mejoradas
Servicio de apoyo financiero para el acceso a la educación superior	Apoyar el acceso a la educación superior en especializaciones a la población de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja	Beneficiarios de estrategias o programas de apoyo financiero para el acceso a la educación de alto nivel

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

Conclusiones Generales

Los cambios de administración generan traumatismos y castigan la operación de la secretaría por la rotación de personal de contrato. Es importante la continuidad del personal, porque la movilidad es absolutamente traumática por la naturaleza de las actividades a desempeñar, la normatividad específica del sector educación y las directrices del Ministerio de Educación.

Se requiere fortalecer el modelo de servicio al ciudadano y a los docentes (tipo centro de servicios) el Alcalde actual le apostó a la educación, por lo que puede ser un nicho importante.

En el plan de desarrollo se tiene prevista la construcción del centro administrativo distrital, para superar las restricciones de infraestructura institucional para poder ubicar áreas y personal de la secretaría.

Es fundamental avanzar en la digitalización de los expedientes de hoja de vida de docentes y administrativos (activos e inactivos). Hay un alto riesgo jurídico por demandas y procesos judiciales por desacatos, incumplimiento de requerimientos, pérdida de información, entre otros.

Actualmente el personal no es especializado según las necesidades de las áreas y los procesos, hay gente comprometida, pero no tiene bien la formación de base y/o la experiencia necesaria para un correcto desempeño.

Hay un déficit importante en cuanto a representación de la secretaría (en espacios de diálogo y/o deliberación bien sean de cumplimiento normativo o no) porque no hay suficiente personal de planta y los contratistas no lo pueden asumir. Hay traslados desde la secretaría de educación a otras áreas, pero luego no se reemplazan. No hay estrategia sistemática de empalmes o inducciones con las personas nuevas.

Los transportes son complejos para las actividades de la secretaría porque sólo hay un vehículo y a los funcionarios les toca de su bolsillo asumir transporte. ARL ha puesto la alerta, si se transportan en otros medios como vehículos oficiales y/o taxi, no les cubre los riesgos.

Hay limitaciones en términos de la estructura tecnológica, tanto de red como de datos, así como los equipos de cómputo; las impresoras y escáneres requieren un fortalecimiento o un cambio y renovación. No hay plan de renovación y recambio de tecnología, los equipos no tienen las características y especificaciones técnicas adecuadas para los aplicativos del sector educación.

Las instituciones educativas tienen un programa de conectividad escolar, pero el proyecto llega únicamente a una sala de sistemas y todas las instituciones tienen necesidades en todas las aulas. Los sistemas son muy vetustos, mayores a 10 años.

No hay estrategia de seguridad de la información. Los CPS se llevan la información una vez se desvinculan de la Secretaría y no hay trazabilidad de la documentación que se llevan. Otros contratistas no responden por la información o documentación

una vez termina su vinculación laboral y se tienen problemas para responder a los requerimientos y peticiones.

Falta personal para calidad e inspección y vigilancia, no hay capacidad para hacer visitas y auditorías de manera recurrente.

Sector Cultura

Estado Actual del Sector

La Secretaría de Cultura, Turismo y Patrimonio tiene como propósito contribuir al acceso a las expresiones culturales, bienes y servicios, así como fomentar la creatividad de los habitantes de Barrancabermeja, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política y Ley General de Cultura.

De acuerdo con el Plan de Desarrollo, “Barrancabermeja se presenta como una ciudad cosmopolita debido a su diversa población, pero con raíces y herencia en un proceso natural de formación por el surgimiento de nuevas generaciones. Con ellas, se tiene la responsabilidad política y cultural de dejarle a su gente una versión mejorada de la ciudad, cohesionada, competitiva, con muchas más oportunidades y posibilidades de salir adelante y de tener mejor calidad de vida para sus habitantes en el futuro”.

Desde esa perspectiva, la Secretaría tiene como “Misión: Promover, difundir, investigar, formular políticas, establecer directrices y fijar lineamientos en el campo de la diversidad cultural. formación artística y cultural que reconozcan, protejan, fomenten y visibilicen la diversidad de Barrancabermeja, promoviendo una cultura de paz que a su vez incentive el desarrollo social, mejorando la capacidad competitiva de este sector a través de la consolidación de la oferta y la demanda de nuestros productos culturales, turísticos y patrimoniales”.

Retos y Desafíos del Sector

El Plan, señala dentro de las necesidades de la Secretaría, la de fortalecer la identidad cultural, implementando y consolidando procesos que permitan la investigación, el reconocimiento, valoración, preservación, difusión y aprovechamiento del patrimonio tangible e intangible; promoviendo las artes, las

letras, el folclore, las artesanías, la gastronomía y en general, todas las formas de expresión y creación artística; fomentando la investigación cultural desde una perspectiva multidisciplinaria; y, consolidando el sistema de información cultural y turística.

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

En su componente estratégico el Plan establece como Objetivo del sector: “Impulsar y fortalecer el patrimonio cultural y artístico en el distrito de Barrancabermeja”.

Este objetivo se aspira a lograr a través de los siguientes programas:

- Promoción y acceso efectivo a procesos culturales y artísticos (3301)
- Gestión, protección y salvaguardia del patrimonio cultural colombiano (3302)

Conclusiones Generales

En cuanto a la problemática de la dependencia, en reunión con el jefe de esta, se hicieron las siguientes observaciones relevantes:

- La cultura se percibe como recreación para los trabajadores, lo que da como resultado una percepción vacía de significado.
- el desafío de la secretaría es cambiar la percepción de la cultura y el patrimonio para que no sea solamente el desarrollo de fiestas.
- La secretaría tiene asumidas funciones de la gestión documental que no guardan relación con las funciones misionales, por tanto, se considera que esta función debe pertenecer a otra dependencia
- La secretaría funciona principalmente mediante proyectos de inversión por tanto se requiere eficiencia en la contratación para la prestación de servicios, sin embargo, la oportunidad y la eficiencia con la que se estructuran los contratos es escasa
- No se cuenta con el personal suficiente en la secretaría para estructurar la etapa precontractual.
- Hay duplicidad de funciones con la Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento sobre alcances y límites en los proyectos y grupos de interés, particularmente en el tema de emprendimientos del sector cultural

- Existen duplicidades con secretaría del interior y con inclusión social por la relación con los grupos de población que tienen relación con la cultura.
- El sistema de gestión por procesos de la dependencia es insuficiente porque la función está en manos de un Contratista.
- La secretaría es altamente reclamada para asistir, participar e implementar soluciones a necesidades sociales, por tanto, se considera un problema de definición de los espacios de decisión intersectorial.

Sector de Inclusión Social y Reconciliación

Estado Actual del Sector

Población en condición de discapacidad

La administración distrital no tiene un conteo focalizado de las personas en condición de discapacidad en Barrancabermeja, pues son varias las cifras que se reportan en el diagnóstico. Adicionalmente, si bien la administración cuenta con una política pública adoptada mediante Acuerdo 030 de 2017, esta no ha tenido suficiente financiación para el cumplimiento de metas. Por último, la estigmatización de la población en condición de discapacidad como personas improductivas crea barreas de acceso al trabajo y otros ámbitos sociales.

Población LGBTIQ+

De acuerdo con el diagnóstico del PDD, se estima un total de 19.995 personas que se consideran pertenecen a la comunidad LGBTIQ+. El enfoque de la actuación de la administración se encamina a dar cumplimiento a los mandatos legales y jurisprudenciales sobre la aplicación de un enfoque diferencial frente al cumplimiento de derechos fundamentales (educación, salud, vivienda, trabajo, participación política, seguridad, cultura, deporte).

Población vulnerable habitante de calle

Identificación del marco normativo sobre restablecimiento de derechos de la población en condición de habitabilidad en calle. No se cuenta con datos estimados sobre el total de población en esta condición. No obstante, el diagnóstico plantea la necesidad como una problemática social de importancia.

Población en condición de pobreza extrema

Identificación del marco normativo sobre reducción de la pobreza extrema. Se identifica la necesidad de construir una política de cierre de brechas de pobreza extrema, a partir de los datos de focalización de la Secretaría de planeación, para actuar mediante acciones transversales en distintos ámbitos.

Población migrante

Identificación de la problemática de migración de personas de nacionalidad venezolana que causa problemas de inseguridad, discriminación, xenofobia y empleabilidad. El diagnóstico recomienda la consolidación de alianzas con Migración Colombia y ONG para la atención de la situación de migración y el restablecimiento de derechos.

Población adulto mayor

Los cambios demográficos muestran que en Barrancabermeja existen un total de 28.678 adultos mayores, de los cuales 8.451 se encuentran en situación de pobreza extrema y 9.623 en pobreza moderada. Eso quiere decir que las condiciones de vulnerabilidad de esta población superan el 50%. La administración distrital contempla la revisión del enfoque de atención a esta población, basado en priorización de necesidades de seguridad social, bienestar, vivienda y educación.

Población étnica y NARP (Negra, Afrocolombiana, Raizales, Palenqueros)

La población NARP representa un 2,2% de la población barranqueña, con un total de 4.839 personas, según las cifras del DANE. Sin embargo, la pobreza y la exclusión social son las problemáticas de estas poblaciones. Sobre la situación de la población indígena, el PDD identifica el cabildo Zenú asentado en la jurisdicción del distrito, en la vereda los Chorros. Las causas principales de las problemáticas de estas poblaciones se asocian a los conflictos de violencia y desplazamiento forzado.

Retos y Desafíos del Sector

El sector de inclusión social está representado por la Secretaría del Adulto Mayor, Juventud e Inclusión Social y la Secretaría de las mujeres y la familia. Estas dos Secretarías lideran las principales políticas sociales del distrito para prestar servicios que favorezcan a las poblaciones vulnerables del territorio, con diversos grados de afectación que causan la pobreza y la desigualdad. La planeación estratégica que adopta el Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2024-2027, para este sector, se define a

partir de tres programas, que a su vez tienen asociadas metas del cuatrienio, con una asignación presupuestal de 74,3 mil millones de pesos.

Desde el punto de vista de la organización administrativa para dar cumplimiento a los mandatos del PDD, se requiere una revisión integral de las funciones de las Secretarías de despacho que tienen relación o duplicidad con las funciones de la Secretaría del Adulto mayor, juventud e inclusión social y la Secretaría de las mujeres y la familia. Así como también, se requiere revisar las funciones de estas dos dependencias para que la gestión de la política social sea conforme a los principios de planificación pública, gestión presupuestal, e intersectorialidad de los planes, programas y proyectos del sector.

Por otro lado, la intersectorialidad de la gestión de políticas sociales es un elemento organizacional clave para el logro de resultados. Como se puede observar en el cuadro de metas y programas del PDD, junto con la Secretaría de Adulto mayor, juventud e inclusión social, participan en la ejecución otras secretarías de despacho de manera colaborativa o coordinada. Es importante tener en cuenta cuáles son los espacios de deliberación intersectorial de la administración distrital para que la gestión de estas metas compartidas sea eficaz a la hora de ejecutar el presupuesto.

Por último, es notable que el sector de inclusión social tiene liderazgo compartido entre las dos Secretarías de despacho señaladas, pues en el PDD no se distingue un sector de la administración distrital destinado a las mujeres y a la familia, y por tanto, no se distingue de los alcances de la Secretaría del Adulto mayor, juventud e inclusión social. De modo que es prioritario revisar el objetivo, definiciones, funciones y alcances entre ambas dependencias para evitar duplicidades entre ambas dependencias.

Estrategias del Sector en el Plan Distrital de Desarrollo

La planeación estratégica de la administración distrital en el sector de inclusión social tiene como punto de partida el objetivo del sector de la siguiente manera:

“Promover a toda la población barranqueña que se encuentre en condición vulnerable la inclusión prioritaria a cada uno de los programas de crecimiento social

equitativo y fortalecimiento económico que desarrolle el distrito de Barrancabermeja.”

Los programas del sector se estructuran de la siguiente manera, con su respectivo responsable de ejecución en el cuatrienio:

Tabla 54 Programas Sector de Inclusión Social y Reconciliación

Programa	Objetivo	Responsables
Programa 4102: Desarrollo integral de la primera infancia a la juventud, y fortalecimiento de las capacidades de las familias de niñas, niños y adolescentes.	Desarrollar la Política Nacional de Infancia y Adolescencia que tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes y por tanto el compromiso de generar las condiciones de bienestar y acceso a oportunidades con equidad.	Secretaría del adulto mayor, juventud e inclusión social. Secretaría de las mujeres y la familia.
Programa 4103: Inclusión social y productiva para la población en situación de vulnerabilidad	Realizar las acciones necesarias para las intervenciones asociadas a la inclusión social y productiva para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en situación de vulnerabilidad.	Secretaría del adulto mayor, juventud e inclusión social Secretaría de las mujeres y la familia Secretearía del interior Secretaría de recursos físicos Secretaría de infraestructura Secretaría de educación Secretaría de cultura Secretaría de salud Secretaría de empleo, empresa y emprendimiento
Programa 4104: Atención integral de población en situación permanente de desprotección social y/o familiar	Promover a toda la población que se encuentre en condición vulnerable la inclusión prioritaria a cada uno de los programas de crecimiento social equitativo y fortalecimiento económico	Secretaría del adulto mayor, juventud e inclusión social Secretearía del interior Secretaría de infraestructura

	que desarrolle el distrito de Barrancabermeja.	

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital de Barrancabermeja 2024-2027

Conclusiones Generales

La gestión de la política social en el sector de inclusión debe evolucionar hacia un modelo de coordinación integral que garantice la eficiencia y eficacia en la entrega de servicios a las poblaciones vulnerables. En primer lugar, es imperativo realizar un análisis exhaustivo de las funciones y competencias de cada dependencia involucrada, a fin de identificar y eliminar posibles duplicidades o vacíos en la atención. Esta clarificación de roles permitirá optimizar el uso de los recursos y evitar la fragmentación de las acciones.

En segundo lugar, se requiere establecer mecanismos de coordinación interinstitucional sólidos y permanentes. Estos mecanismos deben facilitar la planificación conjunta, la definición de objetivos comunes y el seguimiento de los resultados. Las convergencia de las dependencias con competencias sobre el sector resulta fundamental para liderar este proceso y asegurar la alineación de las diferentes iniciativas con las políticas públicas generales. Asimismo, es crucial fomentar la participación activa de los equipos técnicos de cada dependencia en los espacios de coordinación, a fin de enriquecer las discusiones y garantizar la implementación efectiva de las decisiones.

En tercer lugar, es necesario diseñar y poner en marcha rutas de atención integral que permitan a los ciudadanos acceder de manera ágil y sencilla a los servicios que requieren. Estas rutas deben ser claras, transparentes y difundidas ampliamente a través de diferentes canales de comunicación. Además, es fundamental capacitar al personal de las diferentes dependencias para que puedan orientar a los usuarios y garantizar una atención de calidad.

Finalmente, para lograr una gestión eficiente de la política social, es indispensable contar con un sistema de información robusto que permita monitorear y evaluar los resultados de las intervenciones. Este sistema debe generar información confiable y oportuna sobre el alcance, la cobertura y el impacto de los programas y proyectos, lo que permitirá identificar las áreas de mejora y ajustar las estrategias en consecuencia. Asimismo, es fundamental promover la participación ciudadana en

los procesos de diseño, implementación y evaluación de las Políticas Sociales Distritales, a fin de asegurar que las acciones respondan a las necesidades reales de la población.

En síntesis, la construcción de un sector de inclusión social eficiente y eficaz requiere de una gestión coordinada, basada en la claridad de funciones, la articulación interinstitucional, la definición de rutas de atención integral y el fortalecimiento de los sistemas de información y participación ciudadana. Solo a través de esta visión integral se podrá garantizar el bienestar de las poblaciones más vulnerables y contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa para Barrancabermeja.

Entorno Social

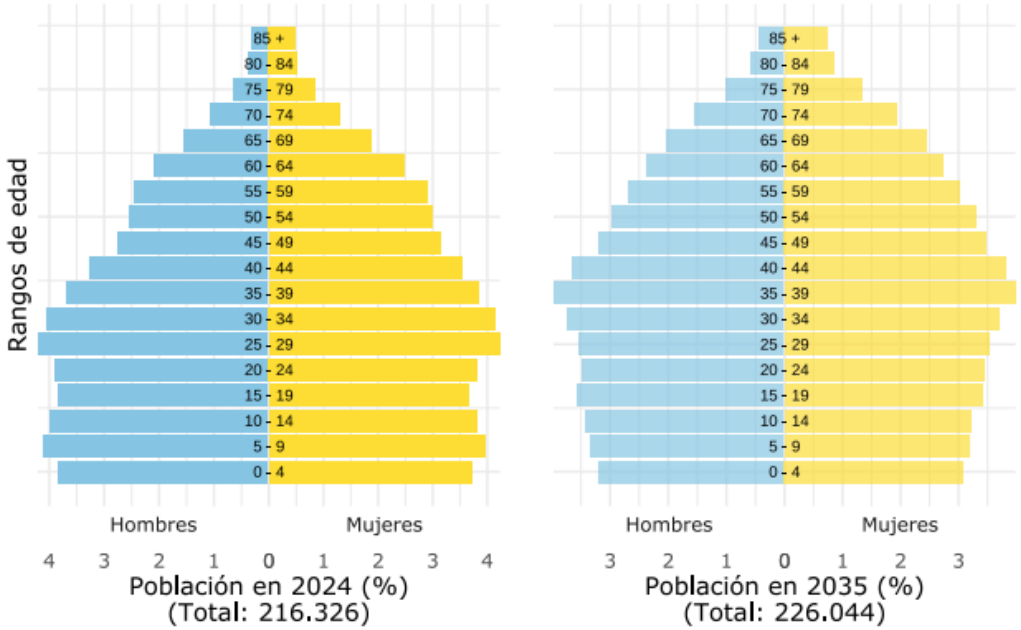
De acuerdo con lo establecido en la Guía de rediseño, el análisis del entorno social tiene como propósito determinar las situaciones que influyen en las dinámicas sociales, como orden público, crecimiento de la población, nivel de educación, entre otros. Se debe conocer y responder a las necesidades cambiantes de la población.

A continuación se presenta la información de las principales variables socioeconómicas del Distrito de Barrancabermeja.

La población de Barrancabermeja, de acuerdo con la proyección del DANE, recogida por Terridata del DNP es de 216.326 habitantes a 2024, con una densidad poblacional de 169,8 habitantes por kilómetro cuadrado.

De igual manera, de acuerdo con las proyecciones del DANE a 2035, la población de Barrancabermeja presentará un leve incremento, inferior al 5% total, llegando a los 226.044 habitantes, la distribución de la población para los escenarios 2024 y 2035, son los que se presentan a continuación:

Ilustración 46 Estructura demográfica Barrancabermeja escenarios 2024 y 2035

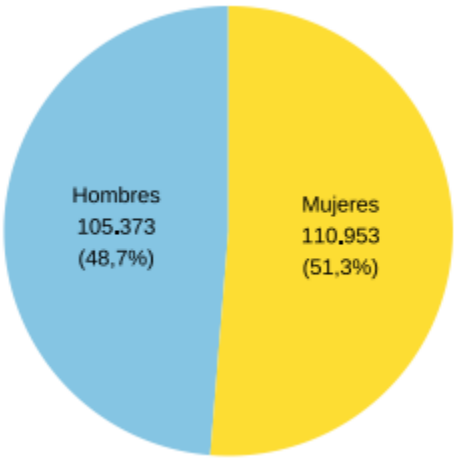


Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

En ambos escenarios se ve una conformación de la pirámide poblacional similar, con una estructura sin mayor diferenciación por rangos etarios de los 0 hasta los 34 años, desde los 35 años se evidencia una disminución sistemática de la población.

Por su parte, si se realiza un análisis por género se tiene una distribución relativamente homogénea, con una prevalencia menor del género femenino como se observa a continuación:

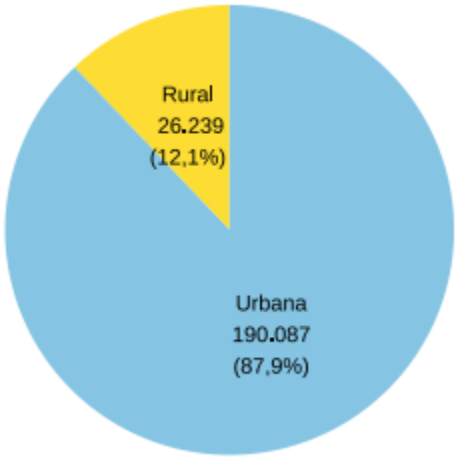
Ilustración 47 Distribución de la población de Barrancabermeja por género a 2024



Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

En relación con la población también es pertinente anotar que Barrancabermeja tiene una vocación eminentemente urbana, con una participación del 87,9% de los habitantes frente al 12,1% que se ubican en la zona rural como se observa en la siguiente ilustración:

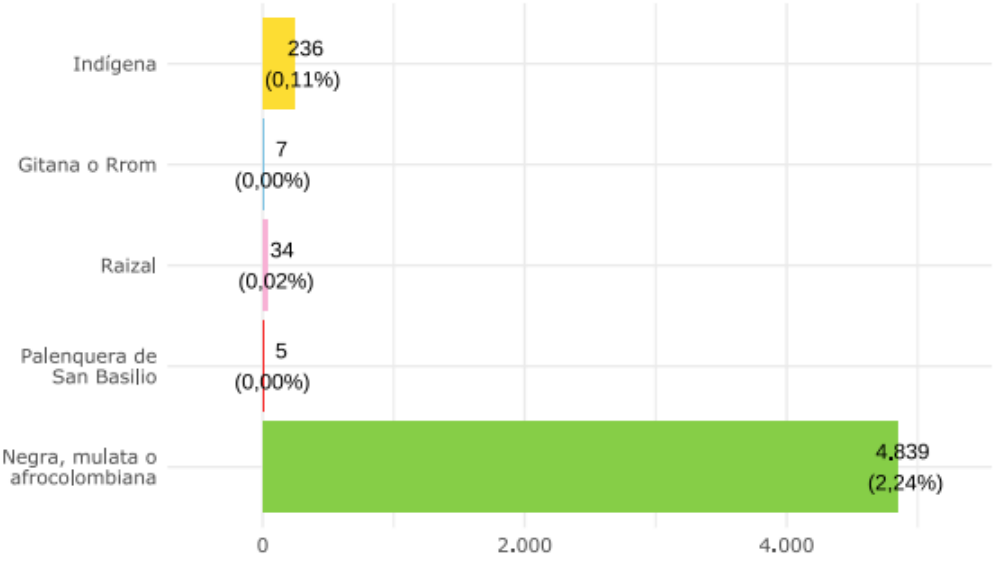
Ilustración 48 Distribución de la población de Barrancabermeja por área a 2024



Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

Por su parte la distribución étnica de la población presenta una prevalencia de la población NARP, la cual se concentra particularmente en Negros, Mulatos o Afrocolombianos, como puede observarse a continuación:

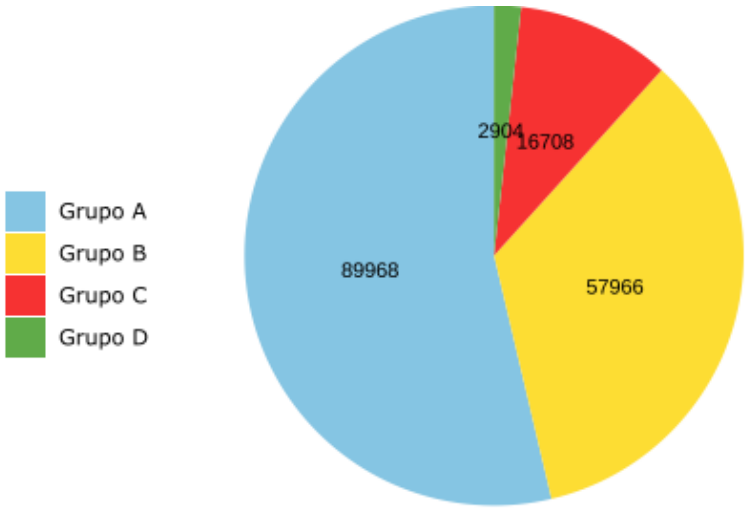
Ilustración 49 Población étnica en Barrancabermeja a 2024



Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

En relación con la población registrada en el Sistema de Información de Beneficiarios – SISBEN, para 2023 se encontraban registradas 167.546 personas distribuidas de la siguiente manera:

Ilustración 50 Distribución de la población barranqueña registrada en el SISBEN por grupo

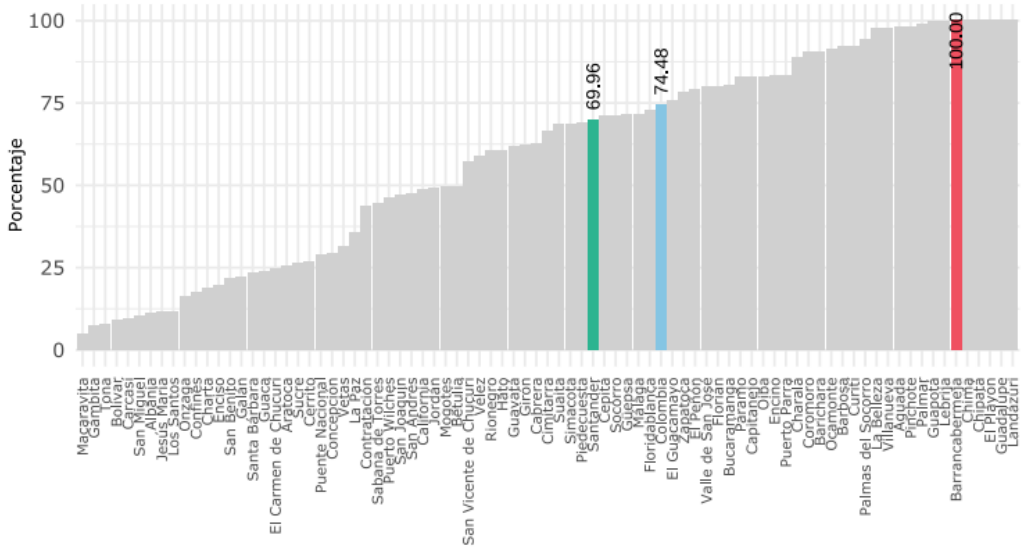


Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

En relación con la cobertura de servicios públicos en Barrancabermeja se tiene el siguiente estado:

Con respecto al servicio de acueducto se cuenta con una cobertura universal como puede observarse en la siguiente gráfica:

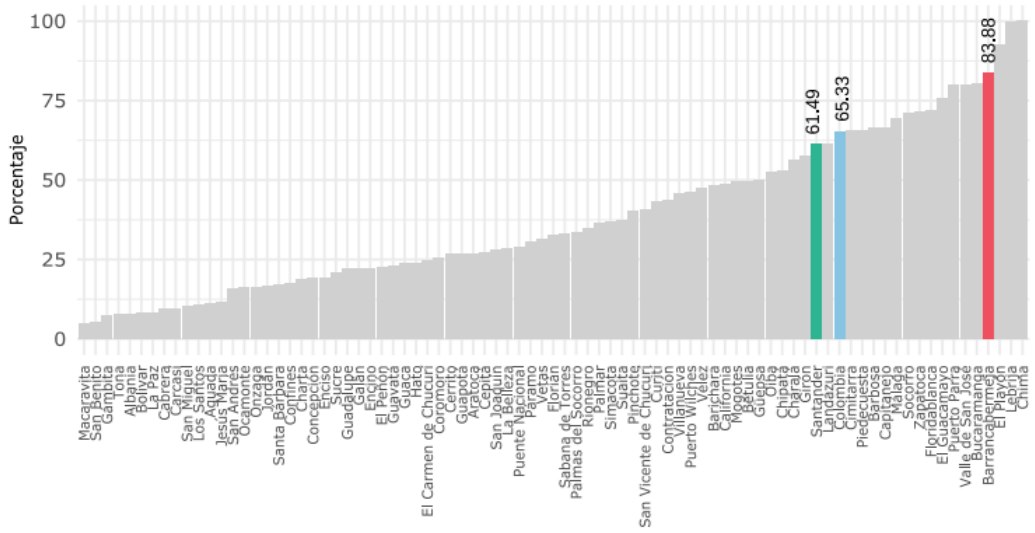
Ilustración 51 Cobertura del servicio de acueducto en Barrancabermeja a 2022



Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

En relación con el servicio de alcantarillado se cuenta con una cobertura del 83,88% muy superior al promedio del departamento y de la nación como se observa en la siguiente ilustración:

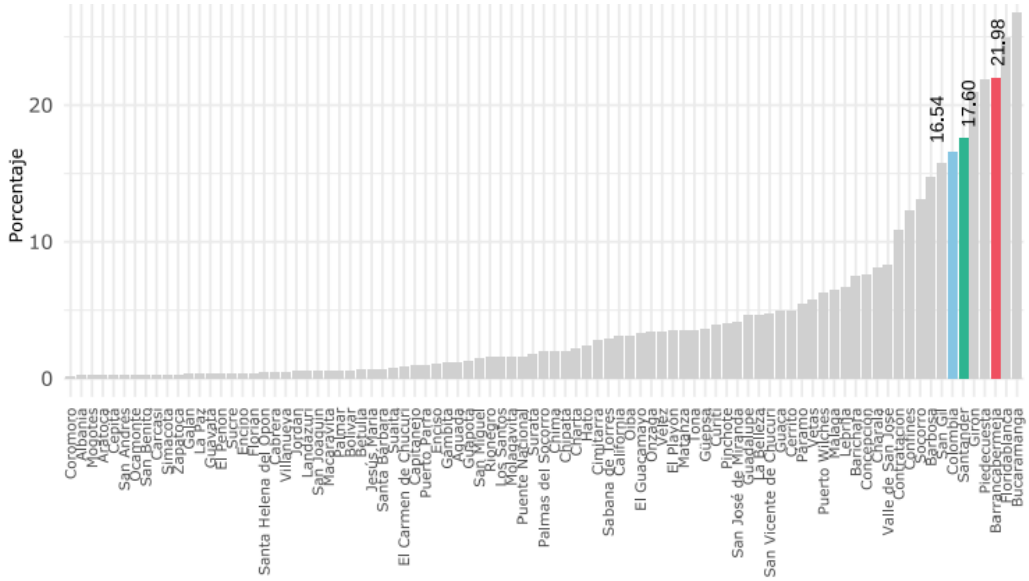
Ilustración 52 Cobertura de servicio de alcantarillado en Barrancabermeja a 2022



Fuente: Ficha Territorial (DNP, 2024)

Frente al nivel de penetración de la tecnología de banda ancha, se tiene igualmente una cobertura muy superior al promedio del departamento y de la nación con un 21,98% respecto del 16,54% y el 17,60% respectivamente

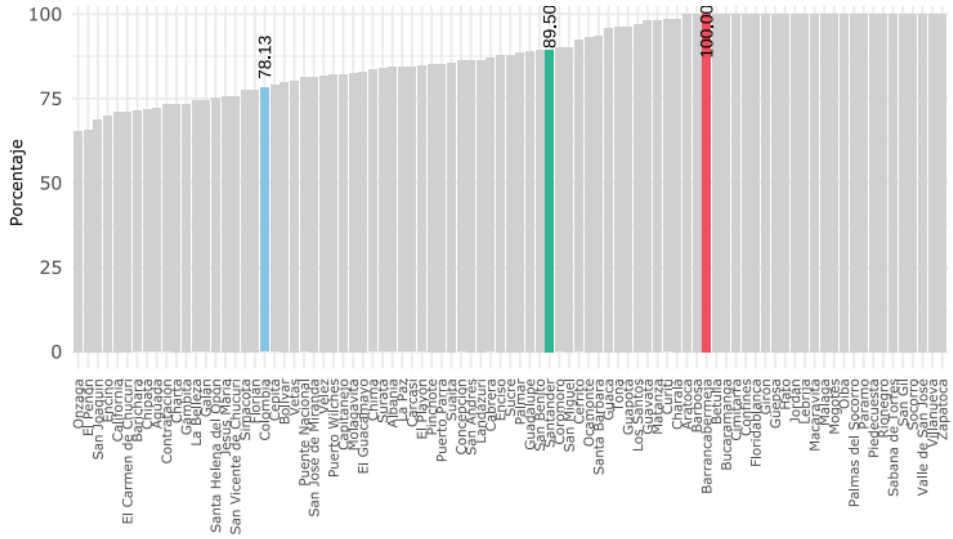
Ilustración 53 Penetración de banda ancha en Barrancabermeja a 2021



Fuente: Ficha Territorial (DNP, 2024)

Otro aspecto en el que destaca Barrancabermeja es en la cobertura de energía eléctrica rural, la cual presenta una cobertura universal como se observa en la siguiente ilustración:

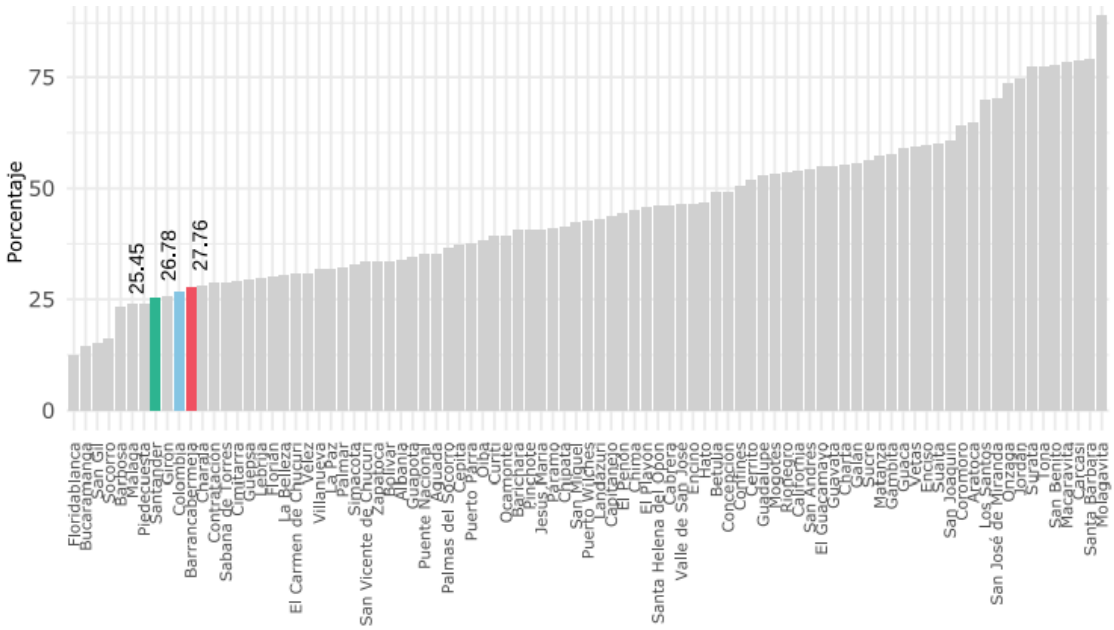
Ilustración 54 Cobertura servicio de energía eléctrica rural



Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

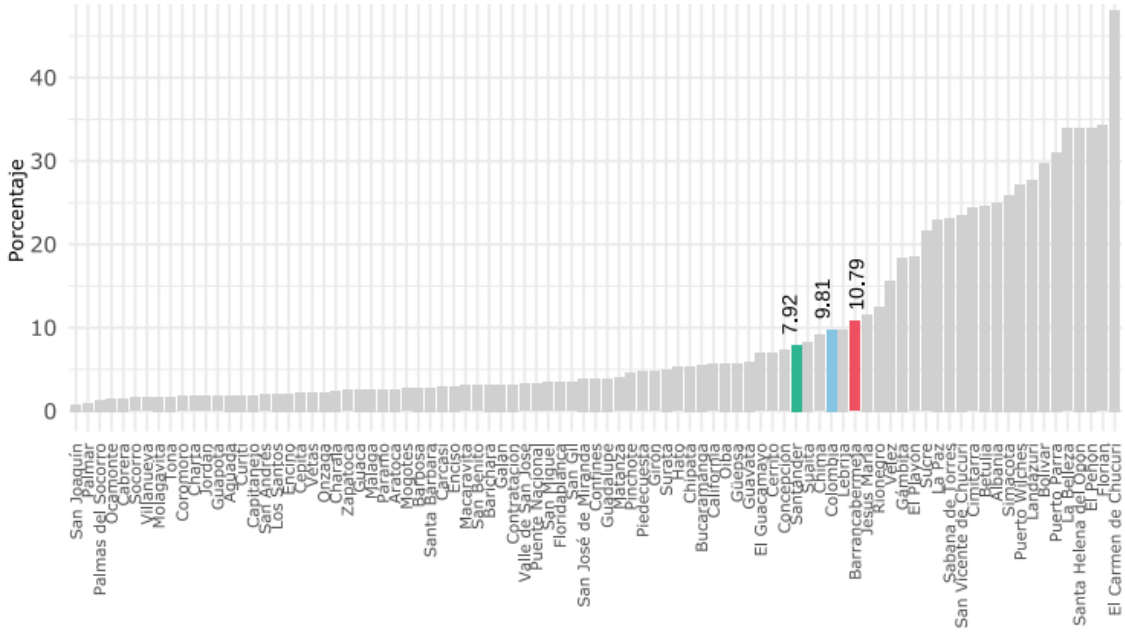
Por su parte, con respecto al déficit cuantitativo y cualitativo de vivienda, Barrancabermeja se ubica con mayores necesidades que el departamento y la nación como se observa en las siguientes ilustraciones:

Ilustración 55 Déficit cualitativo de vivienda en Barrancabermeja a 2018



Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

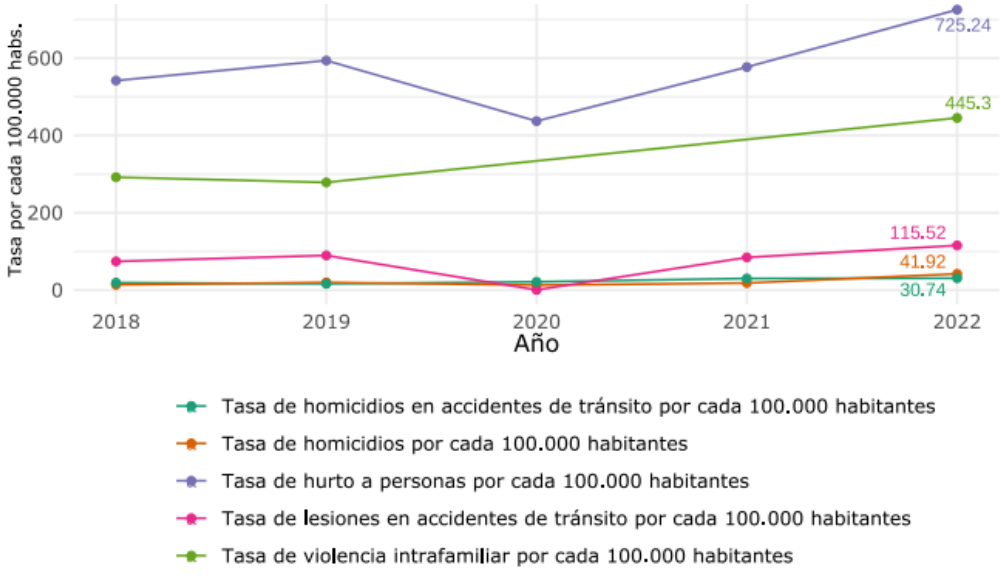
Ilustración 56 Déficit cuantitativo de vivienda en Barrancabermeja a 2018



Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

Frente a las problemáticas que enfrenta el Distrito de Barrancabermeja, se presentan las relacionadas con el fenómeno de la violencia en sus distintas manifestaciones:

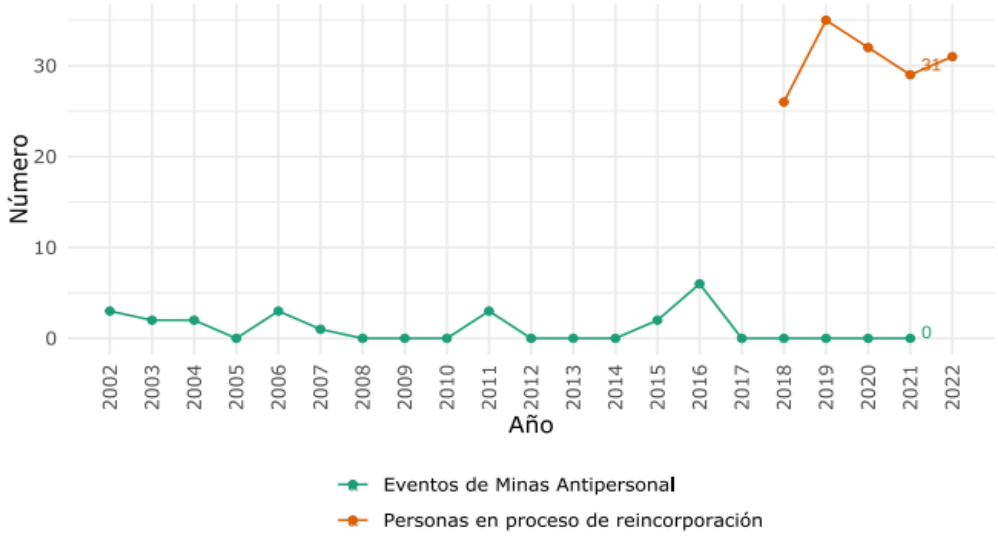
Ilustración 57 Principales indicadores de Violencia en Barrancabermeja a 2022



Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

Por su parte, respecto de los indicadores de conflicto y post conflicto se tiene que por varios períodos consecutivos no se han reportado eventos de minas antipersonal y se cuenta con un promedio de 30 personas por año en proceso de reincorporación a la vida civil como se presenta en la siguiente ilustración:

Ilustración 58 Indicadores de conflicto y post conflicto en Barrancabermeja a 2022



Fuente: Ficha Terridata (DNP, 2024)

Entorno Tecnológico

El entorno tecnológico de las entidades públicas en Colombia se debe entender como el proceso ordenado de implementación de la política de gobierno digital la cual se ha convertido en un eje central en la transformación de las entidades territoriales a nivel global. Esta estrategia, que promueve el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en la gestión pública, busca mejorar la eficiencia, la transparencia y la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos.

La política de gobierno digital es un conjunto de lineamientos y acciones que buscan transformar la gestión pública a través de la adopción y el uso estratégico de las TIC. Su objetivo principal es optimizar los procesos internos de las entidades, fortalecer la relación con los ciudadanos y fomentar la innovación en el sector público.

La implementación de la política de gobierno digital en las entidades territoriales reviste una importancia crucial por las siguientes razones:

- Mejora de la eficiencia: La automatización de procesos y la digitalización de la información permiten reducir tiempos y costos operativos, agilizando la prestación de servicios.
- Aumento de la transparencia: La publicación de datos abiertos y la implementación de mecanismos de control ciudadano favorecen la transparencia y la rendición de cuentas.
- Fortalecimiento de la participación ciudadana: Los canales digitales permiten una mayor participación de los ciudadanos en la toma de decisiones y en la gestión pública.
- Innovación: La adopción de nuevas tecnologías fomenta la innovación y la creación de soluciones creativas a los problemas públicos.
- Reducción de la brecha digital: La implementación de políticas de gobierno digital contribuye a reducir la brecha digital y a garantizar el acceso a servicios públicos para todos los ciudadanos.
- Mayor competitividad: Las entidades territoriales que implementan políticas de gobierno digital se vuelven más competitivas al atraer inversiones y talento.

Beneficios específicos para las entidades territoriales

- Optimización de la gestión interna: Simplificación de procesos, reducción de trámites burocráticos y mejora de la colaboración entre diferentes áreas.
- Mejora de la prestación de servicios: Mayor accesibilidad y rapidez en la atención a los ciudadanos, personalización de los servicios y reducción de colas.
- Fortalecimiento de la relación con los ciudadanos: Mayor participación ciudadana, canales de comunicación más eficientes y retroalimentación constante.
- Mayor eficiencia en la gestión de recursos: Optimización del uso de los recursos públicos, reducción del gasto y mejora de la asignación de recursos.
- Mayor transparencia y rendición de cuentas: Publicación de información de manera abierta y accesible, facilitación del control ciudadano y combate a la corrupción.
- Mayor resiliencia ante crisis: Las entidades territoriales con un gobierno digital más avanzado están mejor preparadas para enfrentar crisis y emergencias.

Desafíos y oportunidades

La implementación de la política de gobierno digital no está exenta de desafíos. Entre los principales se encuentran:

- Resistencia al cambio: La transformación digital requiere de un cambio cultural y la superación de resistencias por parte de los funcionarios.
- Inversión económica: La implementación de tecnologías y la capacitación del personal requieren una inversión inicial significativa.
- Brecha digital: Es necesario garantizar el acceso a las TIC para todos los ciudadanos, especialmente en zonas rurales y de bajos recursos.
- Seguridad de la información: La protección de los datos personales y la seguridad de los sistemas informáticos son fundamentales.

Sin embargo, los beneficios de la política de gobierno digital superan con creces los desafíos. La implementación exitosa de esta política representa una oportunidad única para modernizar las entidades territoriales, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y construir un futuro más eficiente y transparente.

En conclusión, la política de gobierno digital es un elemento clave para la transformación de las entidades territoriales. Al aprovechar las posibilidades que ofrecen las TIC, las entidades pueden mejorar su gestión, fortalecer la relación con los ciudadanos y construir un futuro más próspero y sostenible.

Buenas Prácticas de Gestión de la Política de Gobierno Digital en Entidades Públicas

La implementación exitosa de una política de gobierno digital en entidades públicas requiere de una gestión rigurosa y alineada con las mejores prácticas. A continuación, se presentan algunas de las más relevantes:

Tabla 55 Buenas prácticas de implementación de la Política de Gobierno Digital

Componente	Buenas prácticas
Planificación Estratégica y Alineación con los Objetivos Institucionales	Definir una visión clara: Establecer una visión a largo plazo sobre cómo la tecnología transformará la entidad y beneficiará a los ciudadanos.
	Alinear con el plan estratégico institucional: Asegurar que la política de gobierno digital se integre a los objetivos generales de la entidad.

Componente	Buenas prácticas
	Identificar los procesos críticos: Determinar los procesos clave que serán digitalizados para generar el mayor impacto.
Gobernanza y Liderazgo	Establecer un comité directivo: Crear un comité multidisciplinario encargado de tomar decisiones estratégicas y supervisar la implementación
	Asignar responsabilidades claras: Definir roles y responsabilidades para cada área involucrada en la transformación digital
	Promover el liderazgo: Fomentar una cultura de innovación y cambio entre los líderes de la entidad.
Gestión del Cambio	Comunicación efectiva: Mantener a todos los empleados informados sobre los cambios y los beneficios de la transformación digital
	Capacitación continua: Invertir en la capacitación del personal para adquirir las habilidades necesarias para utilizar las nuevas tecnologías
	Involucramiento de los empleados: Fomentar la participación de los empleados en el proceso de cambio para generar sentido de pertenencia
Seguridad de la Información	Establecer un marco de seguridad: Implementar un marco de seguridad robusto para proteger los datos y sistemas de la entidad
	Realizar evaluaciones de riesgo: Identificar y mitigar los riesgos de seguridad de manera regular
	Cumplir con la normativa: Asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables en materia de protección de datos
Arquitectura Empresarial	Diseñar una arquitectura de TI sólida: Desarrollar una arquitectura de TI que soporte las necesidades actuales y futuras de la entidad

Componente	Buenas prácticas
	Establecer estándares tecnológicos: Definir estándares tecnológicos comunes para facilitar la integración de sistemas y aplicaciones
	Promover la interoperabilidad: Asegurar la interoperabilidad de los sistemas con otros organismos públicos y privados
Gestión del Conocimiento	Crear una cultura de colaboración: Fomentar el intercambio de conocimientos y experiencias entre los empleados
	Documentar los procesos: Documentar los procesos de negocio y las mejores prácticas para garantizar la continuidad y la mejora continua
	Utilizar herramientas colaborativas: Implementar herramientas tecnológicas que faciliten la colaboración y el trabajo en equipo
Monitoreo, Seguimiento y Evaluación	Definir indicadores de desempeño: Establecer indicadores clave para medir el progreso y el impacto de la política de gobierno digital
	Realizar evaluaciones periódicas: Evaluar de manera regular el desempeño de la política y ajustar las estrategias según sea necesario
	Monitorear el cumplimiento de los objetivos: Verificar que se estén cumpliendo los objetivos establecidos en el plan estratégico

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

En relación con las grandes conclusiones del ejercicio diagnóstico, se tiene que éstas se encuentran alineadas con las dimensiones del ejercicio de análisis de déficit de capacidad institucional, de manera que encuentran asociación con:

Ilustración 59 Dimensiones análisis SADCI



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presentan las principales conclusiones asociadas a cada dimensión de análisis:

Objetivos Estratégicos

1. Existe una relativa alineación entre los objetivos estratégicos de la Administración Distrital y el componente estratégico del PDD, Se identifican factores que contribuyen al diseño e implementación efectiva de las políticas públicas.
2. Los planes institucionales se armonizarán con los objetivos estratégicos de la Administración Distrital, particularmente luego de la aprobación y adopción del nuevo Plan Distrital de Desarrollo.
3. El equipo de la alta dirección de la Administración Distrital se encuentra alineado con los retos y desafíos derivados de las estrategias definidas en el Plan Distrital de Desarrollo.

Estructura Orgánica

1. Existe un déficit de desarrollo vertical en el diseño de la estructura orgánica de la administración, no existen, son débiles o difusos los tramos de jerarquía y de control con las dependencias subordinadas o los grupos de trabajo, debido a la ambigüedad en las funciones asignadas en la estructura administrativa.
2. En algunos casos, el déficit de control de jerarquía se hace notorio porque el Secretario de despacho no tiene funciones asignadas para dirigir y controlar las funciones que lleva a cabo la subsecretaría respectiva.
3. En algunos casos, como son la Secretaría de Ambiente, Secretaría de Salud y Secretaría de Educación, el marco normativo asigna funciones especiales a los distritos, especialmente en inspección, vigilancia y control, que deben ser examinadas para que sean incorporadas en la estructura administrativa y en las funciones asignadas a las dependencias, de acuerdo con criterios de control de jerarquía.
4. Déficit de capacidad horizontal de la estructura administrativa: la alcaldía tiene una extensión horizontal que abarca 17 secretarías de despacho, cada una con sus respectivas competencias asignadas mediante acto administrativo. Esta extensión horizontal tiene una alta exigencia en materia de coordinación, colaboración y cooperación para la gestión de políticas y resultados. El Plan de Desarrollo Distrital 2023-2027 tiene una planeación estratégica de programas que deben ser ejecutados entre diferentes secretarías de despacho, con sus respectivas metas y asignación presupuestal.
5. Es necesario fortalecer las instancias o mecanismos de coordinación internos de la administración distrital que permita el trabajo colaborativo entre las dependencias para evitar el problema del aislamiento operativo.

Espacios de Diálogo y Deliberación

1. No se tiene plena certeza del universo de espacios de diálogo y deliberación, en todos los casos, los directivos manifestaron hacer parte de un sinnúmero de espacios.

2. La baja capacidad del diseño vertical de la estructura orgánica de la Administración Distrital plantea un reto en relación con la participación de otros roles distintos a los de los directivos para asumir la representación de la alcaldía en los distintos espacios con posibilidades de toma de decisiones y establecimiento de compromisos.
3. No existe como práctica institucional sistemática y permanente la caracterización de los espacios y los participantes, análisis de intereses o expectativas, mapas de poder, entre otros instrumentos que puedan gestionar de manera más eficiente la relación con los diferentes grupos de valor.

Sistemas de Información

1. Actualmente los Sistemas de Información no facilitan la gestión armónica de varias dependencias, no hay opciones de interoperabilidad de los sistemas actualmente
2. No existe una única arquitectura empresarial que permita dar desarrollo a los procesos operativos de la Administración Distrital con un soporte eficiente.
3. La ausencia de sistemas de información impide manejar información en tiempo real para la toma de decisiones. Los datos y la información están aislados en cada dependencia por lo que es difícil disponer de información para formular, implementar o hacer seguimiento a las políticas públicas.
4. No hay una estructura integral para el manejo de archivos digitales o electrónicos como lo define la ley, gran parte del archivo es físico. Hay dificultad para mantener la memoria histórica y operativa del distrito, lo que genera riesgos de perdida de información como ha ocurrido.
5. No hay en gran medida procesos documentados, lo que dificulta su automatización en caso de que se vaya a realizar alguna actividad enfocada a mejoramiento.
6. Los procesos son manuales en gran medida, lo que conlleva a riesgos en el manejo de la información y a definir estándares de calidad.
7. Las herramientas de hardware y sistemas de información presentan un alto nivel de obsolescencia, en muchos casos no se tiene suficiencia de equipos de oficina (computadores, Impresoras, escáneres, entre otros)

8. El manejo de información se realiza principalmente a través de herramientas ofimáticas como Microsoft 365.
9. La ausencia de sistemas impide una mejor coordinación de entre las dependencias y poder realizar seguimientos con datos confiables.

Talento Humano

1. Se presentan altos riesgos con relación a las órdenes de prestación de servicios considerando que es personal es altamente calificado, pero cuando cesan sus servicios la Alcaldía quedan huérfanos los procesos esta situación se acentúa al comienzo año ya que el proceso de contratación es demorado.
2. Existe en algunos casos una alta rotación de personal en de prestación de servicios en la parte en particularmente la parte de contratación. Lo que ocasiona una pérdida de la memoria institucional.
3. En algunos casos las personas vinculadas por medio de OPS llevan mucho tiempo prestando servicios, lo que implica un alto riesgo jurídico para la administración en relación con posibles demandas por contratos realidad.
4. Igualmente se tienen casos en los que el personal vinculado como provisional tiene muy altos tiempos de vinculación, generando una situación irregular por la ausencia de convocatorias de empleo público.
5. En relación con el concurso de empleo público del que hace parte el Distrito de Barrancabermeja, es muy importante tomar en consideración que una muy alta proporción de los funcionarios podrían abandonar la administración, por lo que será absolutamente necesario preservar la memoria institucional y asegurar la transferencia de conocimiento.
6. El manual de funciones y competencias laborales en términos generales se encuentra desactualizado con relación a las funciones que realizan hoy los funcionarios, nunca se usaron actos administrativos para legalizar los movimientos (traslados o reubicaciones).

BIBLIOGRAFÍA

Alcalde Municipal de Barrancabermeja. (2019). *Decreto 448 de 2019. Por medio del cual se adopta el Modelo Integral de Planeación y Gestión.* Barrancabermeja.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia.*

Barrancabermeja, A. D. (15 de Julio de 2024). *Alcaldía Distrital de Barrancabermeja*. Obtenido de https://www.barrancabermeja.gov.co/publicaciones/24/mision-y-vision/

Comité Institucional de Gestión y Desempeño. (2022). *Modelo de Operación por Procesos Alcaldía de Barrancabermeja.* Barrancabermeja.

Congreso de la República. (1993). *LEY 98 DE 1993 "Por medio de la cual se dictan normas sobre democratización y fomento del libro colombiano".* Bogotá.

Congreso de la República. (1993). *Ley 99 de 1993. Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales.*

Congreso de la República. (1996). *Ley 300 de 1996. Por la cual se expide la ley general de turismo y se dictan otras disposiciones.*

Congreso de la República. (1997). *Ley 397 de 1997 Por la cual se desarrollan los Artículos 70, 71 y 72 y demás Artículos concordantes de la Constitución Política y se dictan normas sobre patrimonio cultural, fomentos y estímulos a la cultura...* Bogotá.

Congreso de la República. (2001). *Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política.*

Congreso de la República. (2007). *Ley 1176 de 2007. Por la cual se desarrollan los artículos 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.*

Congreso de la República. (2011). *Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.*

Congreso de la República. (2013). *Ley 1617 de 2013 Por la cual se expide el Régimen para los Distritos Especiales.*

DNP. (2024). *Ficha Terridata Barrancabermeja.* Barrancabermeja: Departamento Nacional de Planeación.

Función Pública. (2018). *Guía de rediseño para entidades del orden territorial.*

Función Pública. (19 de 07 de 2024). *Función Pública*. Obtenido de https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg

Función Pública. (18 de 07 de 2024). *Función Pública.* Obtenido de https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2020). *Manual de Implementación, Seguimiento y Sostenibilidad de los Sistemas Locales de Justicia.*

Presidente de la República. (2011). *DECRETO 971 DE 2011. Por medio del que se define el instrumento a través del cual el Ministerio de la Protección Social girará los recursos del Régimen Subsidiado a las Entidades Promotoras de Salud.*

Presidente de la República. (2022). *Decreto 767 de 2022. Por el cual se establecen los lineamientos generales de la Política de Gobierno Digital.*