



**INFORME SEMESTRAL DE EVALUACIÓN
INDEPENDIENTE DEL ESTADO DEL SISTEMA DE
CONTROL INTERNO
BOMBEROS DE BUCARAMANGA
JULIO 01 A DICIEMBRE 31 DE 2020**

En atención a lo estipulado en el Decreto 2106 de 2019 “Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública” (artículo 156), donde señala que el jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un Informe de evaluación independiente del estado del Sistema de Control Interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública

JACKELINE RODRIGUEZ MARTINEZ
Jefe Control Interno

INTRODUCCION

BOBMEROS DE BUCARAGA, En atención a lo estipulado en el [Decreto 2106 de 2019](#) “Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública” (artículo 156), donde señala que el jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un Informe de evaluación independiente del estado del Sistema de Control Interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública. Presenta el INFORME SEMESTRAL DE EVALUACION INDEPENDIENTE DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de Julio al 31 de Diciembre de 2020.

OBJETIVO

Adelantar un análisis articulado frente al desarrollo de las políticas de gestión y desempeño contenidas en el modelo y su efectividad en relación con la estructura de control, siendo este último aspecto esencial para garantizar el buen manejo de los recursos, que las metas y objetivos se cumplan y se mejore la prestación del servicio a los usuarios, ejes fundamentales para la generación de valor público.

MARCO NORMATIVO

- ⬇ Ley 87 de 1993, art. 6 y Art. 9
- ⬇ [Decreto 2106 de 2019](#) ART. 156
- ⬇ Decreto 403 de 2020 «Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal».
- ⬇ Decreto 2106 de 2019.
- ⬇ Circular Externa 100-006 de 2019.

METODOLOGIA

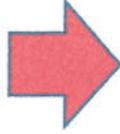
Partiendo del MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION -MIPG-, en el cual se alinea con el Sistema de Control Interno (MECI), en su Séptima Dimensión a través de la Línea Estratégica las tres Líneas de Defensa a fin de evaluar cada uno de los 5 componentes:

1. Ambiente de Control.
2. Evaluación del Riesgo.
3. Actividades de Control.
4. Información y Comunicación.
5. Actividades de Monitoreo.

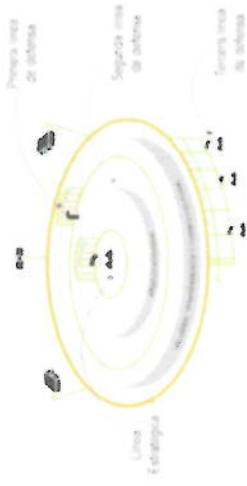
A través del formato prediseñado por el DAFP, el cual permite determinar si el SISTEMA DE CONTROL INTERNO, está **presente** y **funcionando**.



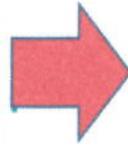
Implementación de las políticas de Gestión y Desempeño contenidas en MIPG, le permiten a la entidad establecer su **estructura para la gestión y adecuada operación**, dentro de la cual **se encuentran inmersos los controles**.



PRESENTE



El MECI a través de sus 5 componentes permitirán a la entidad **establecer la efectividad de los controles** diseñados desde la estructura del MIPG.



FUNCIONANDO

Atendiendo los criterios de calificación, estos permiten establecer si el Sistema de Control Interno evaluado se encuentra **PRESENTE** y **FUNCIONANDO**, trasladada de manera automática y en forma priorizada los requerimientos de cada componente del MECI, desde los ítems de menor desarrollo (baja calificación) hasta aquellas con mejor calificación. Se mostrarán en semáforo y con % de cumplimiento,

Clasificación	Descripción	Observaciones del Control
Mantenimiento del Control	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuenta con aspectos evaluados en nivel 3 (presente) y 3 (funcionando).	Se encuentra presente y funciona correctamente, por lo tanto se requiere acciones o actividades dirigidas a su mantenimiento dentro del marco de las líneas de defensa.
Oportunidad de Mejora	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuenta con aspectos evaluados en nivel 2 (presente) y 3 (funcionando).	Se encuentra presente y funcionando, pero requiere mejoras frente a su diseño, ya que opera de manera efectiva.
Deficiencia de Control (Diseño o Ejecución)	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuenta con aspectos evaluados en nivel 2 (presente) y 2 (funcionando); 3 (presente) y 1 (funcionando); 3 (presente) y 2 (funcionando); 2 (presente) y 1 (funcionando).	Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.
Deficiencia de Control Mayor (Diseño y Ejecución)	Cuando en el análisis de los requerimientos en los diferentes componentes del MECI se cuenta con aspectos evaluados en nivel 1 (presente) y 1 (funcionando); 1 (presente) y 2 (funcionando); 1 (presente) y 3 (funcionando).	No se encuentra presente por lo tanto no esta funcionando, lo que hace que se requieran acciones dirigidas a fortalecer su diseño y puesta en marcha.

Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno

Si	La entidad ha enfocado sus esfuerzos en mantener un nivel satisfactorio en el Sistema de Control Interno a través del desarrollo de actividades encaminadas al fortalecimiento de los cinco componentes de la estructura el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, que operan de manera articulada con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
Si	El Sistema de Control Interno realiza constante monitoreo a todos los procesos y/o procedimientos a través de la primera línea de defensa (Jefa Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno) con el apoyo de la primera y segunda línea de defensa estructurados en el Marco del Modelo de Operación por Procesos con el fin de garantizar la presentación oportuna y confiable a los grupos de interés y de valor, adicionalmente se realiza el Informe de Evaluación Independiente por parte de la Oficina Asesora de Control Interno con base al Modelo Estándar de Control Interno articulada con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con el propósito de identificar mejoras y tomar decisiones que permitan alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
Si	La entidad cuenta con el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno en coordinación con la Oficina Asesora de Control Interno, por medio del cual se aprueba y se hace seguimiento del estado del Sistema de Control Interno institucionalizado a través de la Resolución No. 070 de mayo 3 de 2016. Por medio de la cual se crea y reglamenta el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en Bomberos de Bucaramanga.

Componente	¿El componente esta presente y funcionando?	Nivel de cumplimiento del componente.	Nivel de cumplimiento del componente presentado en el informe anterior.	Avance final del componente.
Ambiente de control	Si	65%	52%	13%
Evaluación del Riesgo	Si	71%	54%	17%
Actividades de Control	Si	63%	58%	5%
Información y Comunicación	Si	71%	71%	0%
Monitoreo	Si	75%	68%	7%

Nombre de la Entidad:

Período Evaluado:

BOMBOS DE BUCARAMANGA

JULIO 01 DE 2020 A DICIEMBRE 31 DE 2020



Estado del sistema de Control Interno de la entidad

69%

Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno

<p>¿Están todos los componentes operando juntos y de manera integrada en el proceso? (No) (Justifique su respuesta):</p>	<p>Si</p>	<p>La entidad ha enfocado sus esfuerzos en mantener un nivel satisfactorio en el Sistema de Control Interno a través del desarrollo de actividades encaminadas al fortalecimiento de la estructura el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, que operan de manera articulada con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.</p>
<p>¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Sí/No) (Justifique su respuesta):</p>	<p>Si</p>	<p>El Sistema de Control Interno realiza constante monitoreo a todos los procesos y/o procedimientos a través de la primera línea de defensa (Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno) con el apoyo de la primera y segunda línea de defensa estructurados en el Marco del Modelo de Operación por Procesos con el fin de garantizar la presentación oportuna y confiables a los grupos de interés y de valor, adicionalmente se realiza el Informe de Evaluación Independiente por parte de la Oficina Asesora de Control Interno con base al Modelo Estándar de Control Interno articulada con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con el propósito de identificar mejoras y tomar decisiones que permitan alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>
<p>La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno, con una institucionalidad clara de funciones que le permita la toma de decisiones y acciones? (Sí/No) (Justifique su respuesta):</p>	<p>Si</p>	<p>La entidad cuenta con el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno, en coordinación con la Oficina Asesora de Control Interno, por medio del cual se aprueba y se hace seguimiento del estado del Sistema de Control Interno institucionalizado a través de la Resolución No. 070 de mayo 3 de 2018. Por medio de la cual se crea y reglamenta el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en Bomberos de Bucaramanga.</p>

<p>Componente</p>	<p>¿El componente está presente y funcionando?</p>	<p>Nivel de Cumplimiento componente</p>	<p>Estado actual. Explicación de las debilidades y fortalezas</p>	<p>Nivel de Cumplimiento componente presentado en el informe anterior</p>	<p>Estado del componente presentado en el informe anterior</p>	<p>Avance final del componente</p>
-------------------	--	---	---	---	--	------------------------------------

Ambiente de control	SI	65%	<p>La entidad desarrolla actividades de sensibilización del documento del Código de Integridad a todo el personal mediante del proceso de inducción y Reinducción. Adicionalmente se encuentra documentado el mecanismo para el manejo de conflictos de interés, se han establecido canales de comunicación de los PORDS mediante la página web de Bomberos de Bucaramanga. Por otro lado se encuentra implementada la Política de Protección de Datos Personales en el Plan de Operación de la Oficina de la entidad. A través del Mapa de Riesgos se realiza la supervisión del Sistema de Control Interno a través del Comité Institucional de Control Interno y liderado por la Oficina de Control Interno.</p>	52%	<p>La entidad ha realizado acciones alrededor de la revisión del documento del Código de Integridad a fin de ser sensibilizado a todos los funcionarios. La primera y segunda línea de defensa opera en un nivel satisfactorio en la aplicación de los controles se encuentran documentados. Por otro lado se encuentra implementada la Política de Administración del Riesgo enmarcada en el Plan de Operación de la entidad. A través del Modelo de Operación por Procesos se tienen definidos los roles y responsabilidades de la aplicación de los controles al interior de la entidad, es así como se encuentra diseñado el esquema de línea de defensa en el cual se incluye el Comité Institucional de Control Interno, el Comité de Seguimiento de Riesgos y el Comité de Asesoramiento en aras de identificar las fortalezas y debilidades de cuáles operan los controles e implementar mecanismos de reporte para contribuir a la toma de decisiones.</p>	13%
Evaluación de riesgos	SI	71%	<p>La entidad adopta la Guía para la Administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas y elaboro el Mapa de Riesgos de acuerdo a la Política de Administración de Riesgos con el fin de identificar, evaluar y mitigar los posibles riesgos tanto internos como externos que puedan afectar con el logro de los objetivos institucionales en marco a la Planeación Estratégica. La segunda línea de defensa realiza seguimientos periódicos</p>	54%	<p>La Política de Administración de Riesgos de la entidad, permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales, la cual está definida en el marco de la Planeación Estratégica Institucional. Se cuentan con seguimientos periódicos, por parte de las líneas de defensa, inicialmente el seguimiento es trimestral y el monitoreo semestral por parte de los responsables de los riesgos, la asesoría y reportes cuantitativos por parte de la Dirección Administrativa, quien hace las veces de Planeación como segunda línea de defensa y la auditoría realizada por parte de la Tercera Línea de Defensa las cuales se hiciera a dar aplicación a la Guía de Autoridad basada en riesgos.</p>	17%
Actividades de control	SI	63%	<p>La estructura organizacional cuenta con segregación de actividades de control de acuerdo a los establecimientos el Manual de Funciones. El Sistema de Control Interno de Bomberos de Bucaramanga presenta una adecuada estructura que permite identificar los riesgos con el fin de evitar posibles materializaciones y permitir el cumplimiento de cada uno de los objetivos institucionales.</p>	58%	<p>En el marco del Modelo de Operación por Procesos y la estructura organizacional, en la entidad se encuentran segregadas las actividades de control de acuerdo a lo establecido en los manuales de funciones, así como la documentación de políticas y procedimientos, cuyos puntos de control que documenta los procesos en cada proceso son aplicados por las diferentes líneas de defensa, desde la cultura de autocontrol.</p>	5%
Información y comunicación	SI	71%	<p>La entidad cuenta con sistemas de información y herramientas de apoyo que permiten tener y segura de acuerdo a los roles y responsabilidades establecidas. Adicionalmente maneja constante comunicación a través de la página web y redes sociales de temas relevantes y de interés general, pero se requiere documentar procedimientos con el fin de contar con controles que permitan la mitigar los riesgos tecnológicos.</p>	71%	<p>La entidad cuenta con diferentes software que le permiten generar, capturar y procesar y comunicar información, a fin de que esta satisfaga las necesidades de los grupos de Control Interno para apoyar al funcionamiento de los procesos de control. Se encuentran documentados los controles que se aplican para la verificación de la efectividad de los canales de comunicación interna, así como la realización de las actividades dirigidas con la ciudadanía para conocer la necesidades de información.</p>	0%
Monitoreo	SI	75%	<p>La Oficina de Control Interno tiene un Plan Anual de Auditoría bajo un enfoque basado en riesgos, el cual fue modificado por ocasión del COVID-19, aprobado por el Comité Institucional de Control Interno. El cual ha fortalecido la implementación de autocontrol como metodología para facilitar el monitoreo de la gestión en el cumplimiento de los Objetivos Institucionales. Se realiza un trabajo articulado entre la distintas líneas de defensa y en particular en las Autorías e informes de Evaluación y Seguimiento ejecutados por la Oficina Asesora de Control Interno.</p>	68%	<p>Se cuenta con un Plan Anual de Auditoría formulado bajo el enfoque basado en riesgos, el cual fue modificado con ocasión del COVID-19, los cuales fueron aprobados por el Comité INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO, el cual hace parte todos los responsables del más alto nivel de la entidad. El Plan se estructuró dentro de un programa bajo el esquema de los nuevos roles de control interno Liderazgo Estratégico - Enfoque hacia la prevención Evaluación de la Gestión del Riesgo - Evaluación y Seguimiento - Relación con Entes Externos.</p>	7%

Se evidencia BOBMEROS DE BUCARAMANGA, presentó una calificación en el primer semestre 2020 de 60.6 y de 69% en el segundo semestre de 2020. Observándose un incremento de 8.4%

ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ENTIDAD: 69% - Corte Dic 31 de 2020.

ORIGINAL FIRMADO

JACKELINE RODRIGUEZ MARTINEZ
Jefe Control Interno

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
			Revisa:	Comité de Calidad		
	Código	EV-CI-FR-010	Aprueba:	Dirección General		
	Fecha	2018/03/16	Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

FECHA: DICIEMBRE 21 AL 23 DE 2020		CIUDAD: BUCARAMANGA	
CLASE DE INFORME:		DEPENDENCIA, PROCESO, PROCEDIMIENTO Y/O ACTIVIDAD:	
SEGUIMIENTO	X		
EVALUACION		Dirección Administrativa y Financiera Talento Humano	

1. **NOMBRE DEL INFORME:** INFORME DE VERIFICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS NUMERALES 2 Y 5 DE LA CIRCULAR EXTERNA N° 0010 DEL 24 DE AGOSTO DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC).

2. **OBJETIVO:** EXAMINAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS NUMERALES 2 Y 5 DE LA CIRCULAR EXTERNA N° 0010 DEL 24 DE AGOSTO DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, QUE HACEN REFERENCIA A LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL, RESPECTIVAMENTE.

3. **ALCANCE:** VERIFICAR EL SEGUIMIENTO POR PARTE DE LA OFICINA DE TALENTO HUMANO, FRENTE A LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL (EDL) Y LA CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN BOMBEROS DE BUCARAMANGA.

4. NORMATIVIDAD VIGENTE:

✓ LEY 909 DE 2004.

"ARTÍCULO 16. Las Comisiones de Personal.

1. En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades.

Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir, este se dirimirá por el Jefe de Control Interno de la respectiva entidad.

Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.

La Comisión elegirá de su seno un presidente.

2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;
b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;

c) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;

d) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;

e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;

f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;

g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;

h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;

i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;

j) Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.

3. Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá asumir el conocimiento de los asuntos o enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan.

PARÁGRAFO. Con el propósito de que sirvan de escenario de concertación entre los empleados y la administración existirán Comisiones de Personal Municipales, Distritales, Departamentales y Nacional, cuya conformación y funciones serán determinadas por el reglamento, que para el efecto expida la Comisión Nacional del Servicio Civil."

"ARTÍCULO 38. Evaluación del desempeño. *El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.*

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

- a) Adquirir los derechos de carrera;
 - b) Ascender en la carrera;
 - c) Conceder becas o comisiones de estudio;
 - d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
 - e) Planificar la capacitación y la formación;
 - f) Determinar la permanencia en el servicio.
- (Ver Sentencia C-156 de 2007.)
(Ver Arts. 2.2.8.1.1 y ss y 2.2.8.1.5, Decreto 1083 de 2015.)

ARTÍCULO 39. Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.
(Ver Acuerdo de la C.N.S.C. 6176 de 2018)

ARTÍCULO 40. Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas."

✓ **DECRETO 1083 DE 2015**

"ARTÍCULO 2.2.6.24 Período de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.
(Decreto 1227 de 2005, art. 35)

ARTÍCULO 2.2.6.25 Nombramiento en período de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador."

**"TÍTULO 8
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CALIFICACIÓN DE SERVICIOS
CAPÍTULO 1
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

(Decreto 1227 de 2005, art. 50)
(Ver Ley 909 de 2004, art. 38)

ARTÍCULO 2.2.8.1.2 Características de la evaluación del desempeño laboral. Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y
2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

(Decreto 1227 de 2005, art. 51)

ARTÍCULO 2.2.8.1.3 Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

(Decreto 1227 de 2005, art. 52)

ARTÍCULO 2.2.8.1.4 Clases de evaluación. Los empleados de carrera deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:

1. Por el período anual comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período y que será la sumatoria de dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el período comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de julio y otra por el período comprendido entre el 1º de agosto y el 31 de enero del siguiente año.

Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando este sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

2. Cuando así lo ordene, por escrito, el jefe del organismo, en caso de recibir la información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que hayan podido producirse.

Si esta calificación resultare satisfactoria, a partir de la fecha en que se produjo y el 31 de enero del siguiente año, se considerará un nuevo período de evaluación, para lo cual será necesario diligenciar nuevamente los instrumentos que estén siendo utilizados en la respectiva entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. 53)

ARTÍCULO 2.2.8.1.5 Evaluación definitiva, evaluaciones semestrales y evaluaciones eventuales. La calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

En las evaluaciones semestrales se tendrán en cuenta las evaluaciones que por efecto de las siguientes situaciones sea necesario efectuar:

1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.
2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.
3. Cuando el empleado deba ser pararse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de jefe que deberá realizarse antes del retiro de este.

PARÁGRAFO 1. El término de duración de las situaciones administrativas enunciadas no se tendrá en cuenta para la evaluación semestral, excepto la situación de encargo en la cual se evaluará al empleado para acceder a los programas de capacitación y estímulos.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

PARÁGRAFO 2. Las ponderaciones que sea necesario realizar para obtener la evaluación semestral o la calificación definitiva, serán efectuadas por el empleado que determine el sistema de evaluación que rija para la entidad.
(Decreto 1227 de 2005, art. 54)

ARTÍCULO 2.2.8.1.6 Cambio de cargo como resultado de ascenso dentro de la carrera. Cuando el empleado cambie de cargo como resultado de ascenso dentro de la carrera, el desempeño laboral en el empleo anterior no será evaluado.
(Decreto 1227 de 2005, art. 55)

ARTÍCULO 2.2.8.1.7. Responsables de evaluar. En el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción.
Cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado deberá determinarse quién tendrá la responsabilidad de notificar la calificación y resolver los recursos que sobre esta se interpongan.
(Decreto 1227 de 2005, art. 56)

ARTÍCULO 2.2.8.1.8 Retiro del empleado responsable de evaluar. Cuando el empleado responsable de evaluar se retire del servicio sin efectuar las evaluaciones que le correspondían, éstas deberán ser realizadas por su superior inmediato o por el empleado que para el efecto sea designado por el Jefe de la entidad. Si el empleado continúa en la entidad mantiene la obligación de realizarla.
(Decreto 1227 de 2005, art. 57)

ARTÍCULO 2.2.8.1.9 Comunicación de las evaluaciones. Las evaluaciones se comunicarán conforme con el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
Las calificaciones anual y extraordinaria que deberán ser motivadas, se notificarán conforme con el procedimiento ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil y contra ellas proceden los recursos de reposición y apelación, cuando se considere que se produjeron con violación de las normas que las regulan o por inconformidad con los resultados de las mismas.
(Decreto 1227 de 2005, art. 58)

ARTÍCULO 2.2.8.1.10 Calificación de servicios no satisfactoria. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, en firme una calificación de servicios no satisfactoria como resultado del desempeño laboral, de carácter anual o extraordinaria el nombramiento del empleado de carrera así calificado, deberá ser declarado insubsistente, mediante resolución motivada del Jefe de la entidad.

La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera en estado de embarazo por calificación no satisfactoria de servicios, solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad biológica o por adopción o de la licencia correspondiente, en el caso de aborto o parto prematuro no viable.

PARÁGRAFO: La declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria solo se produce con relación a la calificación anual o a la extraordinaria.

(Decreto 1227 de 2005, art. 59)
(Ver Ley 909 de 2004, art. 43)

ARTÍCULO 2.2.8.1.11 Evaluación en comisión de servicios. Quienes estén cumpliendo comisión de servicios en otra entidad serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija para la entidad en donde se encuentran vinculados en forma permanente. Esta evaluación será remitida a la entidad de origen.
(Decreto 1227 de 2005, art. 60)

ARTÍCULO 2.2.8.1.12 Responsabilidad del jefe de personal o a quien haga sus veces frente a la evaluación del desempeño. Corresponde al jefe de personal o a quien haga sus veces, velar por la oportuna y adecuada aplicación del sistema de evaluación y calificación de servicios. Para tal efecto deberá:

1. Proponer al jefe de la entidad el sistema específico de evaluación del desempeño para su posterior aprobación por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
2. Capacitar a los evaluados y evaluadores sobre las normas y procedimientos que rigen la materia.
3. Suministrar oportunamente los formularios y los demás apoyos necesarios para proceder a las evaluaciones.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

4. Presentar al jefe del organismo informes sobre los resultados obtenidos en las calificaciones de servicios.
5. Realizar estudios tendientes a comprobar las bondades del sistema de evaluación aplicado y propender por su mejoramiento.
(Decreto 1227 de 2005, art. 61)"

**"TÍTULO 14
COMISIONES DE PERSONAL
CAPÍTULO 1
CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL**

ARTÍCULO 2.2.14.1.1. Conformación de la Comisión de Personal. En todos los organismos y entidades regulados por la Ley 909 de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa.

Los dos representantes que para el efecto designe el jefe del organismo o entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa.

Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. En las votaciones que se adelanten para la elección de los representantes de la Comisión de Personal, podrán participar todos los servidores que ocupen empleos de carrera administrativa independientemente de su forma de vinculación y los empleados vinculados en empleos que conforman las plantas temporales.

En igual forma se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de los organismos o entidades.

PARÁGRAFO. Las Comisiones de Personal establecerán su reglamento de funcionamiento

(Artículo modificado por el Art. 3 del Decreto 498 de 2020)

(Decreto 1228 de 2005, art. 1)

(Ver Ley 909 de 2004, art. 16)

(Ver Decreto 430 de 2016, arts. 18 y 19)

ARTÍCULO 2.2.14.1.2. Aplicación de las disposiciones relacionadas con las comisiones de personal. De acuerdo con lo establecido en la ley 909 de 2004, las disposiciones relacionadas con las comisiones de personal serán aplicables en su integridad a los empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional, las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y solo para los efectos previstos en el presente título, el Comando General de las Fuerzas Militares, los Comandos de Fuerza y la Policía Nacional se considerarán como una entidad.
(Decreto 1228 de 2005, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.14.1.3. Secretario de la Comisión de Personal. El Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces en los organismos y entidades a las cuales se refiere el presente título, será el Secretario de la Comisión de Personal, quien no tendrá voto, y en ningún caso podrá ser miembro de la misma. Tampoco podrá ser miembro de la Comisión de Personal el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, salvo que deba actuar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

(Decreto 1228 de 2005, art. 3)

**CAPÍTULO 2
REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS EN LA COMISIÓN DE PERSONAL**

ARTÍCULO 2.2.14.2.1 Elección de los representantes de los empleados. Para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y los suplentes, el Jefe de la entidad o de la dependencia regional o seccional, según sea el caso, convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo.
(Decreto 1228 de 2005, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.14.2.2 Convocatoria. La convocatoria se divulgará ampliamente y contendrá por lo menos la siguiente información:

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

1. Fecha y objeto de la convocatoria.
2. Funciones de la Comisión de Personal.
3. Calidades que deben acreditar los aspirantes.
4. Unidad o dependencia en la cual se inscribirán los candidatos.
5. Requisitos para la inscripción y plazos para hacerla.
6. Lugar, día y hora en que se abrirá y se cerrará la votación; y
7. Lugar, día y hora en que se efectuará el escrutinio general y la declaración de la elección.
(Decreto 1228 de 2005, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.14.2.3 Calidades de los representantes de los empleados. Los aspirantes a ser representantes de los empleados en la Comisión de Personal deberán acreditar las siguientes calidades:

1. No haber sido sancionados disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura; y
2. Ser empleados de carrera administrativa.
(Decreto 1228 de 2005, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.14.2.4 Inscripciones. Los candidatos a ser representantes de los empleados ante la Comisión de Personal deberán inscribirse y acreditar las calidades exigidas en el artículo anterior, ante el Jefe de la Unidad de Personal o ante quien haga sus veces en la respectiva entidad o en la dependencia regional o seccional, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria. Si dentro de dicho término no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará por un lapso igual.
(Decreto 1228 de 2005, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.14.2.5 Divulgación de inscritos y designación de jurados. El Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, el día hábil siguiente al vencimiento del término previsto en este decreto para la inscripción de los candidatos, divulgará ampliamente la lista de los inscritos que hubieren reunido los requisitos exigidos.

Para efectos de la respectiva elección el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces en la entidad o en la dependencia regional o seccional, organizará las mesas de votación, de tal manera que garantice el derecho a votar. La Elección será vigilada por los jurados de votación que designe el citado empleado, dentro de los tres días siguientes a la divulgación de candidatos inscritos.

La notificación a los jurados se efectuará mediante la publicación de la lista respectiva el día hábil siguiente al de su designación.
(Decreto 1228 de 2005, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.14.2.6 Jurados de votación. Corresponderá a los jurados de votación:

1. Recibir y verificar los documentos y los elementos de la mesa de votación.
2. Revisar la urna.
3. Instalar la mesa de votación.
4. Vigilar el proceso de votación.
5. Verificar la identidad de los votantes.
6. Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio;
7. Firmar las actas.
(Decreto 1228 de 2005, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.14.2.7 Lista de votantes. El Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces en la entidad o en la dependencia regional o seccional publicará durante los dos (2) días anteriores a la elección, la lista general de votantes con indicación del documento de identidad y del número y ubicación de la mesa de votación en la que les corresponderá votar.
(Decreto 1228 de 2005, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.14.2.8 Votaciones. Las votaciones se efectuarán en un solo día y se abrirán y se cerrarán en las horas previstas en la convocatoria.

Cerrada la votación, uno de los miembros del jurado leerá en voz alta el número total de sufragantes y se dejará constancia en el acta de escrutinio y en la lista general de sufragantes.

Surtido el anterior trámite la urna se abrirá públicamente y se contarán uno a uno los votos en ella depositados sin desdoblarlos; si el número de ellos superare el número de empleados públicos que sufragaron, se introducirán de nuevo en la urna y se sacarán al azar tantos votos cuanto sean los excedentes y sin desdoblarlos se incinerarán en el acto. De tal evento se dejará constancia en el acta de

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

escrutinio.

(Decreto 1228 de 2005, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.14.2.9 Escrutinio. Los jurados procederán a hacer el escrutinio y a anotar en la correspondiente acta el número de votos emitidos en favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante no serán computados. Una vez terminado el escrutinio se leerá el resultado en voz alta y el jurado o jurados entregarán al Jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces los votos y los demás documentos utilizados. De lo todo lo anterior se dejará constancia en el acta de escrutinio que será firmada por los miembros del jurado de votación y entregada al Jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces.

(Decreto 1228 de 2005, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.14.2.10 Reclamaciones. Los candidatos podrán en el acto mismo del escrutinio presentar reclamaciones por escrito, las cuales serán resueltas por el Jefe de la Unidad de Personal o por quien haga sus veces de la respectiva entidad o de las regionales o seccionales. Resueltas las reclamaciones o solicitudes, el Jefe de Personal o quien haga sus veces publicará los resultados de las votaciones.

(Decreto 1228 de 2005, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.14.2.11 Elección de representantes de los empleados. Serán elegidos como representantes de los empleados en la Comisión de Personal, los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercero y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

(Decreto 1228 de 2005, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.14.2.12 Procedimiento en caso de empate. Si el mayor número de votos fuere igual para dos de los candidatos, éstos serán elegidos como representantes de los empleados ante la Comisión de personal.

Si el número de votos a favor de más de dos candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte.

(Decreto 1228 de 2005, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.14.2.13 Periodo. Los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes serán elegidos para periodos de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección.

Los representantes de los empleados y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el periodo siguiente.

(Decreto 1228 de 2005, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.14.2.14 Faltas. Las faltas temporales de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal serán llenadas por los suplentes. En caso de falta absoluta de un representante de los empleados el suplente asumirá tal calidad hasta el final del periodo. En caso de que por alguna circunstancia el número de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal no se ajuste a lo establecido en la Ley 909 de 2004, se convocará a elecciones dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que se tenga conocimiento de tal hecho.

(Decreto 1228 de 2005, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.14.2.15 Empleados públicos de una dependencia regional o seccional. Cuando el número de empleados públicos de carrera de una dependencia regional o seccional no permita la conformación de la Comisión de Personal, éstos participarán en la elección convocada por el jefe de la entidad a la cual pertenece la dependencia regional o seccional.

(Decreto 1228 de 2005, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.14.2.16 Participación de provisionales como electores o participantes. En las entidades en las cuales no haya personal de carrera administrativa, o el número de empleados de carrera no haga posible la conformación de la Comisión de Personal podrán participar como electores o aspirantes, las personas que se encuentren vinculadas en calidad de provisionales.

(Decreto 1228 de 2005, art. 20)

ARTÍCULO 2.2.14.2.17 Información que requieran los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal. La información que requieran los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal, para el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, deberá ser suministrada por la respectiva entidad u organismo o por la autoridad competente,

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno	
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad	
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General	
			Versión	1	Página
BOMBEROS DE BUCARAMANGA					

dentro de los términos establecidos en la ley.

De igual forma, a los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal se les deberá otorgar el tiempo requerido para el cumplimiento de sus funciones.
(Decreto 2566 de 2014, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.14.2.18 Capacitación a los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal. En los programas de capacitación adoptados al interior de cada institución pública deberán incluirse los programas de educación no formal, que requieran los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal para el ejercicio de sus funciones, las cuales estarán sujetas a los presupuestos asignados para el efecto y deberán impartirse al inicio del periodo para el cual fueron elegidos los representantes de los empleados.

Las actividades de capacitación no formal podrán ser dictadas por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

A las actividades de capacitación que se programen podrán ser invitados como conferencistas los directivos de las federaciones o confederaciones sindicales de empleados públicos. Cuando la temática de las actividades de capacitación esté relacionada con los derechos de los trabajadores, serán invitados como conferencistas los directivos de las federaciones o confederaciones sindicales de empleados públicos cuyos sindicatos hagan presencia en la entidad.

(Decreto 2566 de 2014, art. 2; Inciso tercero Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.14.2.19. Permisos a los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. Las entidades públicas deberán otorgar a los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal los permisos remunerados que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones y para que asistan a las capacitaciones establecidas en el artículo 2.2.14.2.18 del presente decreto

(Adicionado por el Decreto 051 de 2018, art. 6)"

✓ CIRCULAR EXTERNA N° 004 DE JUNIO 06 DE 2003 DEL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN

"(...) Para el efecto, dentro de los criterios técnicos establecidos por el Archivo General de la Nación, cada expediente de Historia Laboral debe contener como mínimo los siguientes documentos, respondiendo a la forma de vinculación laboral en cada entidad:

- Acto administrativo de nombramiento o contrato de trabajo
- Oficio de notificación del nombramiento o contrato de trabajo
- Oficio de aceptación del nombramiento en el cargo o contrato de trabajo
- Documentos de identificación
- Hoja de Vida (Formato Único Función Pública)
- Soportes documentales de estudios y experiencia que acrediten los requisitos del cargo
- Acta de posesión
- Pasado Judicial – Certificado de Antecedentes Penales
- Certificado de Antecedentes Fiscales
- Certificado de Antecedentes Disciplinarios
- Declaración de Bienes y Rentas
- Certificado de aptitud laboral (examen médico de ingreso)
- Afilaciones a: Régimen de salud (EPS), pensión, cesantías, caja de compensación, etc.
- Actos administrativos que señalen las situaciones administrativas del funcionario: vacaciones, licencias, comisiones, ascensos, traslados, encargos, permisos, ausencias temporales, inscripción en carrera administrativa, suspensiones de contrato, pago de prestaciones, entre otros.

Evaluación del Desempeño

-Acto administrativo de retiro o desvinculación del servidor de la entidad, donde consten las razones del mismo: Supresión del cargo, insubsistencia, destitución, aceptación de renuncia al cargo, liquidación del contrato, incorporación a otra entidad, etc.

-El hecho de que todo expediente de historia laboral deba estar constituido mínimo por los anteriores documentos, no obsta para que las entidades de acuerdo con su naturaleza jurídica, con sus responsabilidades particulares, puedan hacer sus propios requerimientos documentales, complementándola. (...)"

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
			Revisa:	Comité de Calidad		
	Código	EV-CI-FR-010	Aprueba:	Dirección General		
	Fecha	2018/03/16	Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

✓ ACUERDO 617 DE OCTUBRE 10 DE 2018

"ARTÍCULO 5°. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL. Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- e) Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste."

"ARTÍCULO 8°. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

PARÁGRAFO. En el caso de los sistemas específicos, la calificación definitiva se llevará a cabo conforme a los términos establecidos en las normas que los rigen."

"ARTÍCULO 10°. ESCALA DE CALIFICACIÓN. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 85% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 85%

(...)"

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno	
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad	
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General	
			Versión	1	Página
BOMBEROS DE BUCARAMANGA					

✓ **RESOLUCIÓN 036 DE ENERO 17 DE 2019 DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

<p>Artículo 16. Plazos. Los plazos para la presentación de la evaluación del desempeño laboral son:</p> <p>15.1 Evaluación del desempeño laboral en período de prueba. La evaluación de periodo de prueba se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del término de seis (6) meses, contados a partir de la posesión del servidor.</p> <p>15.2 Evaluación parcial semestral para empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. La evaluación parcial semestral se efectuará a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del periodo correspondiente entre el 31 de febrero y el 31 de junio del año en curso, para el primer semestre, y para el segundo semestre entre el 31 de agosto y el 31 de enero del año siguiente.</p> <p>La herramienta de evaluación del desempeño laboral contendrá un espacio de observaciones en el evento que el empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción requiera manifestar su inconformidad con el puntaje otorgado en la evaluación parcial semestral la cual reportará en la historia laboral del funcionario.</p> <p>15.3 Evaluación definitiva del desempeño laboral para empleados de carrera administrativa, en período de prueba y de libre nombramiento y remoción. La evaluación definitiva del desempeño laboral se efectuará a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al 31 de enero del año siguiente.</p> <p>15.4 Evaluación parcial mensual. La evaluación parcial mensual se efectuará a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca la situación que la origina, con excepción de la ocasionada por el cambio de evaluador que deberá hacerse antes del inicio de este.</p> <p>La herramienta de evaluación del desempeño laboral contendrá un espacio de observaciones en el evento que el empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción requiera manifestar su inconformidad con el puntaje</p>
--

✓ **DECRETO 498 DE MARZO 30 DE 2020**

"ARTÍCULO 3. Modificar el artículo 2.2.14.1.1 del Capítulo 1 del Título 14 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública el cual quedará así:

"ARTÍCULO 2.2.14.1.1 Conformación de la Comisión de Personal. En todos los organismos y entidades regulados por la Ley 909 de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa.

Los dos representantes que para el efecto designe el jefe del organismo o entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa.

Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. En las votaciones que se adelanten para la elección de los representantes de la Comisión de Personal, podrán participar todos los servidores que ocupen empleos de carrera administrativa independientemente de su forma de vinculación y los empleados vinculados en empleos que conforman las plantas temporales.

En igual forma se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de los organismos o entidades.

PARÁGRAFO. Las Comisiones de Personal establecerán su reglamento de funcionamiento."

5. DOCUMENTACION ANALIZADA: En relación con las evaluaciones de desempeño laboral, se tomó una muestra de diez (10) historias laborales de funcionarios en carrera administrativa de Bomberos de Bucaramanga.

En cuanto a la comisión de personal, se hizo verificación de cumplimiento de la normatividad acorde con la temática y el paso a paso para la consecución de dicho organismo dentro de la entidad Bomberos de Bucaramanga.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

6. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO:

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL (EDL)

Se tomó una muestra de diez (10) historias laborales de funcionarios en carrera administrativa de bomberos de Bucaramanga, así:

HISTORIA LABORAL 1

EVALUADO	
NOMBRE	CIRO MENDOZA ROA
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	EDGAR OCHOA FLÓREZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/07/2019
FECHA EVALUACIÓN	22/08/2019

EVALUADO	
NOMBRE	CIRO MENDOZA ROA
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	EDGAR OCHOA FLÓREZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/01/2020
FECHA EVALUACIÓN	17/02/2020

Al momento de realizar la verificación, en la carpeta de la historia laboral, no aparece la evaluación de desempeño correspondiente a la evaluación parcial del primer semestre de la vigencia 2020.

HISTORIA LABORAL 2

EVALUADO	
NOMBRE	MANUEL FERNANDO GÓMEZ PINTO
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

GRADO	
	01
EVALUADOR	
NOMBRE	JORGE PEÑA GONZALEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/07/2019
FECHA EVALUACIÓN	21/08/2019

EVALUADO	
NOMBRE	MANUEL FERNANDO GÓMEZ PINTO
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	JORGE PEÑA GONZÁLEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPAÑIA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/01/2020
FECHA EVALUACIÓN	15/02/2020

EVALUADO	
NOMBRE	MANUEL FERNANDO GÓMEZ PINTO
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	EDGAR OCHOA FLÓREZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPAÑIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2020
HASTA	31/07/2020
FECHA EVALUACIÓN	17/08/2020

HISTORIA LABORAL 3

EVALUADO	
NOMBRE	ASMETH ANTONIO OCHOA TOLOZA
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

NOMBRE	ALEXANDER DUARTE FLETCHER
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPANIA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/07/2019
FECHA EVALUACIÓN	22/08/2019

EVALUADO	
NOMBRE	ASMETH ANTONIO OCHOA TOLOZA
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPANIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	EDGAR OCHOA FLÓREZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPANIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2020
HASTA	31/07/2020
FECHA EVALUACIÓN	17/08/2020

HISTORIA LABORAL 4

EVALUADO	
NOMBRE	JAVIER PARRA GELVEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPANIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	JORGE PEÑA GONZALEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPANIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/07/2019
FECHA EVALUACIÓN	21/08/2019

EVALUADO	
NOMBRE	JAVIER PARRA GELVEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPANIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	JORGE PEÑA GONZALEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPANIA 2

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/01/2020
FECHA EVALUACIÓN	15/02/2020

EVALUADO	
NOMBRE	JAVIER PARRA GELVEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPAÑIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	JORGE PEÑA GONZÁLEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPAÑIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2020
HASTA	31/07/2020
FECHA EVALUACIÓN	17/08/2020

HISTORIA LABORAL 5

EVALUADO	
NOMBRE	NÉSTOR IGNACIO RAMÍREZ SEQUEDA
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	EDGAR OCHOA FLOREZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/07/2019
FECHA EVALUACIÓN	22/08/2019

EVALUADO	
NOMBRE	NÉSTOR IGNACIO RAMÍREZ SEQUEDA
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	EDGAR OCHOA FLOREZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/01/2020
FECHA EVALUACIÓN	18/02/2020

Al momento de realizar la verificación, en la carpeta de la historia laboral, no aparece la evaluación de desempeño correspondiente a la evaluación parcial del primer semestre de la vigencia 2020.

HISTORIA LABORAL 6

EVALUADO	
NOMBRE	JAIRO VILLABONA SANCHEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	ALEXANDER DUARTE FLETCHER
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/07/2019
FECHA EVALUACIÓN	22/08/2019

EVALUADO	
NOMBRE	JAIRO VILLABONA SANCHEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPAÑIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	EDGAR OCHOA FLÓREZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPAÑIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2020
HASTA	31/07/2020
FECHA EVALUACIÓN	17/08/2020

Al momento de realizar la verificación, en la carpeta de la historia laboral, no aparece la evaluación de desempeño correspondiente a la calificación definitiva del período anual, correspondiente a la vigencia entre el 01/02/2019 y el 31/01/2020.

HISTORIA LABORAL 7

EVALUADO	
NOMBRE	JAIME MONGUI
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	EDGAR OCHOA FLÓREZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/07/2019
FECHA EVALUACIÓN	22/08/2019

EVALUADO	
NOMBRE	JAIME MONGUI
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	EDGAR OCHOA FLÓREZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 1
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/01/2020
FECHA EVALUACIÓN	19/02/2020

Al momento de realizar la verificación, en la carpeta de la historia laboral, no aparece la evaluación de desempeño correspondiente a la evaluación parcial del primer semestre de la vigencia 2020.

HISTORIA LABORAL 8

EVALUADO	
NOMBRE	EDUARDO VELASQUEZ SERRANO
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	ALEXANDER DUARTE FLETCHER
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPAÑIA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/07/2019
FECHA EVALUACIÓN	22/08/2019

Al momento de realizar la verificación, en la carpeta de la historia laboral, no aparecen la evaluación de desempeño correspondiente a la calificación definitiva del período anual, vigencia entre el 01/02/2019 y el 31/01/2020 ni la evaluación de desempeño correspondiente a la evaluación parcial del primer semestre de la vigencia 2020.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

HISTORIA LABORAL 9

EVALUADO	
NOMBRE	HELBERT ORLANDO HERRERA MARTÍNEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPANÍA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	JORGE PEÑA GONZÁLEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPANÍA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/07/2019
FECHA EVALUACIÓN	21/08/2019

EVALUADO	
NOMBRE	HELBERT ORLANDO HERRERA MARTÍNEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPANÍA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	JORGE PEÑA GONZÁLEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPANÍA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/01/2020
FECHA EVALUACIÓN	15/02/2020

EVALUADO	
NOMBRE	HELBERT ORLANDO HERRERA MARTÍNEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPANÍA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	BOMBERO
CÓDIGO	475
GRADO	01
EVALUADOR	
NOMBRE	JORGE PEÑA GONZÁLEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	TENIENTE COMPANÍA 2
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2020
HASTA	31/07/2020
FECHA EVALUACIÓN	13/08/2020

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

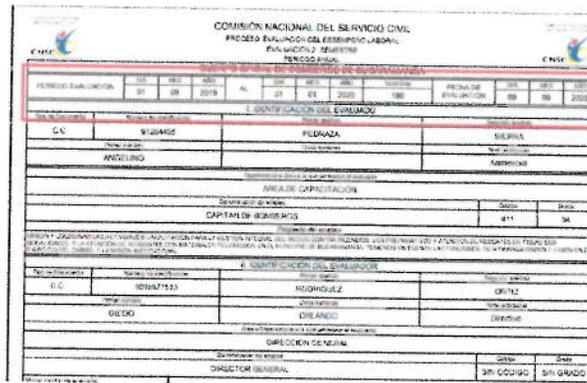
	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

HISTORIA LABORAL 10

EVALUADO	
NOMBRE	JORGE PEÑA GONZÁLEZ
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPANIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TENIENTE DE BOMBEROS
CÓDIGO	419
GRADO	03
EVALUADOR	
NOMBRE	WILLIAMS JAVIER DOMÍNGUEZ SERRANO
DEPENDENCIA O ÁREA	COMPANIA 3
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CAPITÁN DE BOMBEROS
CÓDIGO	411
GRADO	04
PERIODO EVALUACIÓN	
DESDE	01/02/2019
HASTA	31/07/2019
FECHA EVALUACIÓN	22/08/2019

Al momento de realizar la verificación, en la carpeta de la historia laboral, no aparecen la evaluación de desempeño correspondiente a la calificación definitiva del período anual, vigencia entre el 01/02/2019 y el 31/01/2020 ni la evaluación de desempeño correspondiente a la evaluación parcial del primer semestre de la vigencia 2020.

Adicionalmente a lo anterior, se procedió a verificar de manera personal el cumplimiento a la normatividad frente a los tiempos de presentación de las Evaluaciones de Desempeño Laboral (EDL), encontrando que se están ejecutando fuera del término legal, tal y como lo deja ver la imagen a continuación.



Por parte de la jefe de Talento Humano se me refirió de manera verbal, que las Evaluaciones de Desempeño Laboral puede que no reposen en la carpeta de la Historia Laboral, pero se encuentren registradas en la plataforma habilitada para ello, es decir, APLICATIVO EDL APP.

COMISIÓN DE PERSONAL

En cuanto al tema que nos atañe, se revisó todo lo relacionado con el paso a paso para la consecución de dicho organismo dentro de la entidad Bomberos de Bucaramanga, encontrando lo siguiente:

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
			Revisa:	Comité de Calidad		
	Código	EV-CI-FR-010	Aprueba:	Dirección General		
	Fecha	2018/03/16	Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

1. Que mediante Resolución N° 000146 del 05 de octubre de 2020 se convoca a elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal del Municipio de Bucaramanga para el periodo 2020-2022, donde se estableció en el artículo quinto, lo siguiente:

"ARTÍCULO QUINTO: INSCRIPCIONES: Los aspirantes a candidatos representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal de Bomberos de Bucaramanga, deberán inscribirse y acreditar las calidades exigidas en el artículo anterior, ante la Dirección Administrativa y Financiera de Bomberos de Bucaramanga, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de esta convocatoria, es decir, del 06 al 13 de octubre de 2020, en el horario de 7:30 a 12:00 m y de 1:00 a 5:00 p.m. o a través del correo electrónico administrativo@bomberosdebucaramanga.gov.co. Si dentro de dicho término no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará por un lapso igual. (...)" (Subrayado propio).

2. Que mediante Resolución N° 000163 del 30 de octubre de 2020 se hace una nueva convocatoria para la elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal de Bomberos de Bucaramanga para el periodo 2020-2022, en los considerandos se establece:

"(...) 9. Que mediante la Resolución 00146 del 05 de octubre de 2020 se hizo una convocatoria para esta elección, y vencidos los plazos en ella dados para la inscripción de candidatos sólo se recibieron dos (2) postulados, número inferior al necesario para poder celebrar las elecciones.

10. Que es imperioso hacer una nueva convocatoria hasta obtener la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal. (...)"

3. Que mediante Resolución N° 000169 del 09 de noviembre de 2020 se revoca la Resolución 163 del 30 de octubre de 2020 y hace una nueva convocatoria para la elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal de Bomberos de Bucaramanga para el periodo 2020-2020, el cual dispone:

"ARTÍCULO SEXTO: INSCRIPCIONES: Los aspirantes a candidatos representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal de Bomberos de Bucaramanga, deberán inscribirse y acreditar las calidades exigidas en el artículo anterior, ante la Dirección Administrativa y Financiera de Bomberos de Bucaramanga, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de esta convocatoria, es decir, del 17 al 23 de noviembre de 2020, en el horario de 7:30 a 12:00 m y de 1:00 a 5:00 p.m. o a través del correo electrónico administrativo@bomberosdebucaramanga.gov.co. Si dentro de dicho término no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará por un lapso igual, es decir, entre el 24 y el 30 de noviembre de 2020. (...)" (Subrayado propio).

4. Se recibieron inscripciones desde el 11 de noviembre y hasta el 18 de noviembre, inscribiéndose en total 6 aspirantes.

5. Que mediante Resolución N° 000179 del 23 de noviembre de 2020 se modifica la Resolución 00169 del 09 de noviembre de 2020, a fin de anticipar la fecha de la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal de Bomberos de Bucaramanga para el periodo 2020-2022 y se adopta la modalidad de votación electrónica con ocasión a la declaratoria de emergencia sanitaria por la contención del COVID-19, se regula:

"ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el artículo 8° de la Resolución 00169 del 09 de noviembre de 2020, el cual quedará así:

"ARTÍCULO OCTAVO: FECHA Y HORA DE LA ELECCIÓN: La votación se realizará el día 27 de noviembre de 2020 mediante el envío de un mensaje electrónico al buzón comisiondepersonal2020@bomberosdebucaramanga.gov.co, en el horario de 7:30 a 4:00 pm jornada continua. (...)"

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
			Revisa:	Comité de Calidad		
	Código	EV-CI-FR-010	Aprueba:	Dirección General		
	Fecha	2018/03/16	Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

6. Que mediante Resolución N° 000182 del 27 de noviembre de 2020 se aclara la Resolución N° 00179 del 23 de noviembre de 2020, la cual reza:

*"(...) **ARTÍCULO PRIMERO:** Corregir el artículo 2° de la Resolución 00179 de 2020 que modifica el artículo 10° de la Resolución 00169 del 09 de noviembre de 2020, en el sentido que el escrutinio general y la declaración de elección general de la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal de Bomberos de Bucaramanga, se realizará el 27 de noviembre desde las 4 p.m. (...)"*

7. Se verifica requisitos exigidos a los inscritos y todos se encuentran aptos para continuar en el proceso de selección.

8. Que el 25 de noviembre de 2020 se designan los jurados para el proceso de selección de la Comisión de Personal.

9. Que mediante circular N° PE – GE – 197 – 2020 del 25 de noviembre de 2020 se publica la lista general de votantes.

10. Que se llevó a cabo la jornada de votación y escrutinio de acuerdo a lo pactado en la Resolución 179 del 23 de noviembre de 2020. No se presentaron reclamaciones.

11. Que mediante Resolución 184 de 2020 del 30 de noviembre de 2020 se establece la Comisión de Personal de Bomberos de Bucaramanga para el periodo 2020 a 2022, quedando de la siguiente manera:

*"**PRIMERO:** TENER como representantes de los empleados para la Comisión de Personal 2020 a 2022 de Bomberos de Bucaramanga a los empleados **MANUEL FERNANDO GÓMEZ PINTO** y **JOSÉ FERNANDO FORERO LLANOS** como Principales, y a los empleados **NÉSTOR IGNACIO RAMÍREZ SEQUEDA** y **WILLIAM PARADA BARAJAS** como Suplentes; los cuales fueron elegidos por votación directa el día veintisiete (27) de noviembre del dos mil veinte (2020).*

***SEGUNDO:** DESIGNAR como representantes de la entidad **BOMBEROS DE BUCARAMANGA** a los funcionarios **AMANDA LUCÍA BÁRCENAS MANTILLA** (...) y a quien se desempeñe como **JEFE DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA** de la entidad, en cumplimiento del artículo 16 de la Ley 909 de 2004. (...)"*

12. Que a la fecha no se ha designado presidente, no se ha convocado a reunión ni se ha adoptado el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Personal.

7. CONCLUSIONES: La Oficina de Control Interno viene liderando el acompañamiento y seguimiento a las diferentes acciones que debe implementar y desarrollar Bomberos de Bucaramanga.

Para el caso en particular, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante circular externa N° 0010 del 24 de agosto de 2020 faculta a los Jefes de las Oficinas de Control Interno de las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, que en el ejercicio de sus funciones y facultades evidencien algún tipo de irregularidad sobre procesos de selección de personal, Evaluación de Desempeño Laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal, que ocasionen la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa dentro de la entidad a la cual pertenecen, para que lo reporten inmediatamente a la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa de la CNSC. Por lo anterior, se procedió con la verificación y seguimiento de lo referente a Evaluación de Desempeño Laboral y conformación de Comisión de Personal.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad		
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General		
			Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

De acuerdo con el ordenamiento jurídico referido anteriormente en el punto 4. **NORMATIVIDAD VIGENTE**, se estableció lo siguiente:

FRENTE A LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL (EDL):

Se evidenció que no se está cumpliendo con la obligación de evaluar en los tiempos previstos ni se están adjuntando las Evaluaciones de Desempeño Laboral a la carpeta de Historia Laboral de cada funcionario.

Inadecuado diligenciamiento del formato de Evaluación de Desempeño Laboral, puesto que, en algunas se logró evidenciar que se están calificando entre los mismos del nivel jerárquico.

FRENTE A LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL:

Se evidenció que se desarrolló todo el proceso ajustado a lo establecido en la normatividad vigente. Sin embargo, se hacen las siguientes anotaciones de acuerdo a lo analizado así:

1. En el artículo sexto de la Resolución 169 del 09 de noviembre de 2020 se estipula: “(...) dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de esta convocatoria, es decir, del 17 al 23 de noviembre de 2020 (...)”. De acuerdo con lo anterior, se entiende que la divulgación era inmediata y, por tanto, el periodo de inscripciones debió ser del 10 al 17 de noviembre o, en caso contrario, se debió estipular dentro del acto administrativo el periodo exacto de divulgación que permita entender por qué si éste es de fecha 9 de noviembre de 2020 se inician las inscripciones pasados cuatro (4) días hábiles.
2. De igual forma, en la tan mentada resolución 169, se reglamenta en el artículo noveno lo siguiente: “(...) publicará la lista de sufragantes, quienes firmarán la misma al momento de depositar el voto, como evidencia de participación en el proceso electoral. (...)” (Subrayado propio). Debió modificarse este articulado, en el entendido que al haberse variado la forma (o el medio, es decir, ya no se realizarían de manera presencial en mesa de votación sino de manera virtual) como se llevarían a cabo las votaciones, debía modificarse, así mismo o eliminarse, que debía firmarse por cada uno de aquellos que hicieron uso del derecho al voto.
3. En la misma resolución referida a punto anterior, en el artículo décimo primero se establece: “(...) De todo lo anterior se dejará constancia en el acta de escrutinio que será firmada por la Directora Administrativa y Financiera y el jefe de la Oficina de Control Interno. (...)” (Subrayado propio) Así las cosas, revisada el acta se logra establecer como aparece en las imágenes que aparecen en los anexos fotográficos, que dicha acta se encuentra firmada por jurado de votación en calidad de presidente y jurado de votación en calidad de vicepresidente. Entonces ¿por qué no está firmada por la Directora Administrativa y Financiera y la Jefe de la Oficina de Control Interno? ¿Por qué funge la Directora Administrativa y Financiera también como jurado de votación en calidad de vicepresidente? ¿No fue posible designar a otro funcionario para cumplir la labor de jurado de votación con el fin de que la Directora Administrativa y Financiera no cumpliera las dos funciones?
4. Es extraño que en la circular PE – GE – 196 – 2020 se indica textualmente: (...) Importante: Dentro del término establecido se inscribieron cinco (5) candidatos, por lo cual no hubo prórroga de término. (...)” y acto seguido se enumeran seis (6) con nombres propios y tipo y número de identificación y, estos mismos, fueron los que estuvieron vigentes durante todo el proceso de conformación de la comisión de personal en Bomberos de Bucaramanga.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origena:	Jefe Oficina Asesora Control Interno		
			Revisa:	Comité de Calidad		
	Código	EV-CI-FR-010	Aprueba:	Dirección General		
	Fecha	2018/03/16	Versión	1	Página	1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA						

8. RECOMENDACIONES:

- Desarrollar o realizar las Evaluaciones de Desempeño Laboral (EDL) en los términos previstos por ley con la debida concertación de compromisos.
- Adjuntar las Evaluaciones de Desempeño Laboral (EDL) en las carpetas de Historia Laboral, independientemente de si éstas se encuentran en el sistema, máxime que hay una circular del Archivo General de la Nación que así lo estipula.
- Diligenciar, con sumo cuidado y correctamente, el formato de Evaluación de Desempeño Laboral (EDL), de tal manera que la información allí registrada o consignada sea clara y no genere confusión.
- Ser más cuidadosos al momento de establecer las reglas que registrarán un proceso como en el caso de la conformación de la Comisión de Personal, toda vez que se presentaron algunos desaciertos o yerros que generan confusión respecto de lo establecido por ley, como en el caso de las inscripciones donde el artículo 2.2.14.2.4 claramente estipula: "(...) dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria. (...)"; de tal manera que todo debe estar ajustado adecuadamente, lo que permitirá que se cumpla a cabalidad todo lo preceptuado.
- Se recuerda a los integrantes de la Comisión de Personal y a la Jefe de Talento Humano de la entidad Bomberos de Bucaramanga, que la ley, aun cuando no especifica término exacto alguno para adoptar un Reglamento de funcionamiento ni para la elección o designación de presidente, es necesario que todo esto se lleve a cabo dentro del menor tiempo posible a fin de establecer claramente las pautas con las que se va a actuar en adelante, las cuales deben estar en concordancia con la ley.
- Se recuerda, igualmente, la importancia de cumplir la normatividad vigente para lo referente a la Comisión de Personal, ya que, a la fecha, no se ha llevado a cabo la primera reunión.

9. FIRMAS:

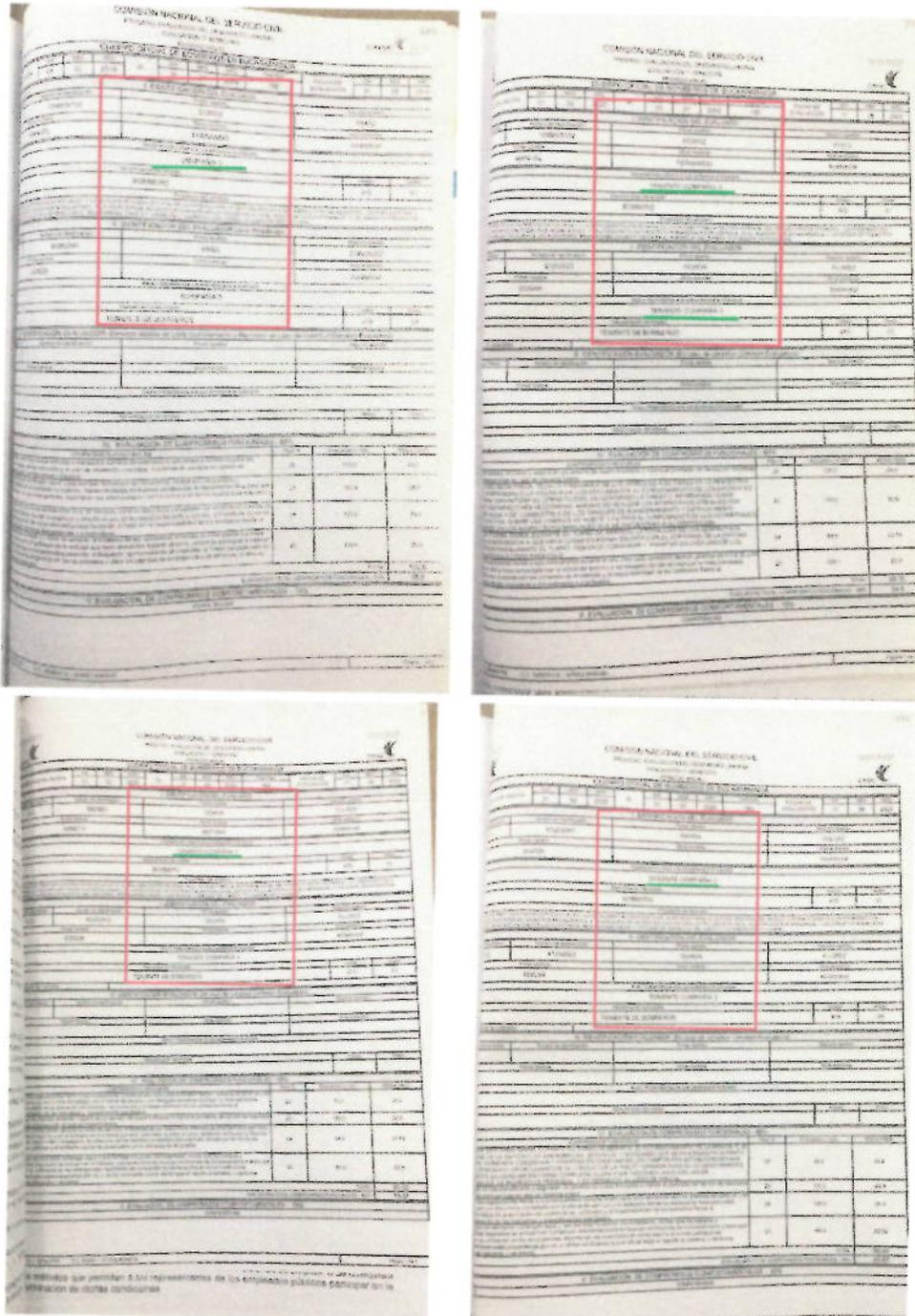
 <p>JACKELINE RODRIGUEZ MARTINEZ Jefe Área de Control Interno</p>	 <p>GLORIA MILENA JOYA BERMÚDEZ Contratista</p>
--	---

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origen:	Jefe Oficina Asesora Control Interno	
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad	
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General	
			Versión	1	Página 1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA					

ANEXO FOTOGRÁFICO EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL (EDL)



EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6528666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno	
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad	
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General	
			Versión	1	Página 1
BOMBEROS DE BUCARAMANGA					

	ACTA DE CIERRE Y APERTURA	Código: F-GJ-BOC-101-010
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: julio 01 de 2020
		Página: 1 de 2

La actividad de los jurados es transmitida via Zoom al personal interesado, según lo indicado en la Circular 197 del 25 de noviembre de 2020.

El conteo de los votos recibidos entre las 7:30 am y las 4 pm hoy 27 de noviembre de 2020 arroja los siguientes resultados, a las 4:59 pm:

El número Total de sufragantes es el siguiente: 89 empleados

El número de Votos registrados electrónicamente es el siguiente: 69 votos y un registro de la configuración del correo de la elección

El número de Votos en Blanco es el siguiente: 0 Votos

El número de Votos con Inconvenientes de identificación: 0 Votos

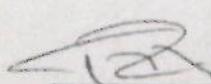
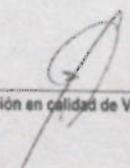
El número de Votos Válidos es el siguiente: 59 votos válidos, 9 votos dobles y un voto triple

Votaciones por candidatos

CEDULA	APELLIDOS Y NOMBRES	# DE VOTOS
1 298 605 132	Manuel Fernando Gómez Pinto	27
91 487 929	William Parada Barajas	5
91 234 817	Nestor Ignacio Ramirez Sepulveda	8
91 525 744	José Fernando Forero Llanos	14
91 235 459	Alejandro Leonhard Amado Toiza	4
91 473 945	Rafael Alexer Sanabria Sandoval	0

Registrado el número de votos se informan los resultados por intermedio de la plataforma zoom y de la oportunidad para que se presenten reclamaciones, como lo establece el artículo 2.2.14.2.10 del Decreto 1083 de 2015. Se deja constancia que William Parada indagó sobre el término para elevar reclamaciones, dándose lectura del contenido del artículo en cita, manifestando estar conforme con la respuesta. Luego de ello se deja constancia que no se presentaron reclamaciones de quienes estaban conectados a la sesión via Zoom ni de los presentes en la Sala de Crisis de la entidad. Se termina la actividad siendo las 05:05 pm

En constancia de lo anterior, firman:

 Jurado de Votación en calidad de Presidente	 Jurado de Votación en calidad de Vicepresidente
--	---

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACION Y SEGUIMIENTO		Origina:	Jefe Oficina Asesora Control Interno	
	Código	EV-CI-FR-010	Revisa:	Comité de Calidad	
	Fecha	2018/03/16	Aprueba:	Dirección General	
			Versión	1	Página
BOMBEROS DE BUCARAMANGA					

ANEXO FOTOGRÁFICO COMISIÓN DE PERSONAL

	FORMATO CIRCULAR	Código: F-GO-SGC-110-007 Versión: 0.0 Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020 Página: 2 de 3
---	-------------------------	---

CIRCULAR

N/Ref.: PE-GE-196-2020

PARA: PERSONAL DE PLANTA DE PERSONAL

DE: YELITZA OLIVEROS RAMIREZ
Directora General

FECHA: 20 de Noviembre de 2020

ASUNTO: CONVOCATORIA COMISION DE PERSONAL 2020-2022

Apoyo Abogado Externo: Carlos Arturo Duarte
Apoyo Comunicaciones: Ana Milena Molano Cruz

Elecciones: 27 de Noviembre de 2020. De 07:30 a.m. a 04:00 p.m.
Medio electrónico: comisiondepersonal2020@bomberosdebucaramanga.gov.co

Escrutinio: 27 de Noviembre de 2020, de 4:01 hasta las 5:00 pm, en la Dirección Administrativa y Financiera.

Escrutinio General y Publicación de resultados: 27 de Noviembre de 2020 a las 5:00 p.m

Importante: Dentro del término establecido se inscribieron cinco (05) candidatos, por lo cual no hubo prórroga de término.

Candidatos inscritos:

1. Manuel Fernando Gómez	c.c. 1.098.605.132 Bucaramanga
2. Wilian Parada Barajas	c.c. 91.467.929 Bucaramanga
3. Néstor Ignacio Ramirez Sequeda	c.c. 91.234.817 Bucaramanga
4. José Fernando Forero Llanos	c.c. 91.525.744 Bucaramanga
5. Alejandro Leonard Amado Tolosa	c.c. 91.236.489 Bucaramanga
6. Rafael Alexier Sanabria Sandoval	c.c. 91.473.945 Bucaramanga

Quienes Pueden votar: Los empleados que ocupen cargos de carrera administrativa inclusive los nombrados en provisionalidad, de acuerdo con el listado adjunto.

Funciones de Vigilancia de la Comisión de Personal: a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación de desempeño se realice conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarias y con lineamientos señalados por Comisión Nacional del Servicio Civil. b) Solicitar a la Comisión Nacional de Estado Civil, la exclusión de la lista elegible de las personas que hubieran sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220

	INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: F-CI-SGC-102-009
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: julio 23 de 2020
		Página: 1 de 16

FECHA: ENERO 29 DE 2020	CIUDAD: BUCARAMANGA			
CLASE DE INFORME:	DEPENDENCIA, PROCESO, PROCEDIMIENTO Y/O ACTIVIDAD:			
<table border="1"> <tr> <td>SEGUIMIENTO</td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> <tr> <td>EVALUACION</td> <td></td> </tr> </table>		SEGUIMIENTO	X	EVALUACION
SEGUIMIENTO	X			
EVALUACION				
Dirección Administrativa y Financiera Talento Humano				

1. **NOMBRE DEL INFORME:** INFORME DE VERIFICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS NUMERALES 1, 3 Y 4 DE LA CIRCULAR EXTERNA N° 0010 DEL 24 DE AGOSTO DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC).

2. **OBJETIVO:** EXAMINAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS NUMERALES 1, 3 Y 4 DE LA CIRCULAR EXTERNA N° 0010 DEL 24 DE AGOSTO DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, QUE HACEN REFERENCIA A PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL, PROCESOS DE PROVISIÓN TRANSITORIA E INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

3. **ALCANCE:** VERIFICAR EL SEGUIMIENTO POR PARTE DE LA OFICINA DE TALENTO HUMANO, FRENTE A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL, PROCESOS DE PROVISIÓN TRANSITORIA E INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN BOMBEROS DE BUCARAMANGA.

4. **NORMATIVIDAD VIGENTE:**

✓ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.

“Artículo 125. 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. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. Parágrafo. Acto Legislativo 01 de 2003, artículo 6. El artículo 125 de la Constitución Política tendrá un parágrafo del siguiente tenor: Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido.”

EXCELENCIA Y COMPROMISO



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 2 de 16

✓ LEY 909 DE 2004.

“ARTÍCULO 11. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa. En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:

- a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley;
- b) Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley;
- c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento;
- d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa;
- e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; el Banco de Datos de ex empleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados y, el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia;
- f) Remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior;
- g) Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa y expedir las certificaciones correspondientes;
- h) Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa;
- i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin;
- j) Elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño;
- k) Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.

PARÁGRAFO. El Banco Nacional de lista de elegibles a que hace alusión el presente artículo será departamentalizado y deberá ser agotado teniendo en cuenta primero la lista del departamento en donde se encuentre la vacante.”

“ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva,

EXCELENCIA Y COMPROMISO



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 3 de 16

podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.
En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicara para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique."

- ✓ LEY 1960 DE 2019 QUE MODIFICÓ EN SU ARTÍCULO 1° EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY 909 DE 2004.
- ✓ DECRETO 1083 DE 2015
"ARTÍCULO 2.2.7.3 Presentación de solicitudes de inscripción o de actualización. Las solicitudes de inscripción o de actualización serán presentadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil únicamente por el jefe de la unidad de personal o por quien haga sus veces de la entidad en donde el empleado presta sus servicios."
- ✓ CIRCULAR N° 003 DEL 18 DE MAYO DE 2016 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.
- ✓ CIRCULAR N° 004 DEL 30 DE JUNIO DE 2016 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.
- ✓ CIRCULAR N° 011 DEL 05 DE OCTUBRE DE 2020 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

5. DOCUMENTACION ANALIZADA: En relación con Procesos de Selección de Personal se procedió con el análisis del Acuerdo N° 20181000005896 del 21 de septiembre de 2018 por el cual se compilan los Acuerdos 20171000001036 del 22 de diciembre de 2017, 20182000002226 del 15 de junio de 2018 y 20181000002926 del 15 de agosto de 2018, que regulan las reglas del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, "Proceso de selección No. 494 de 2017 – Santander".

En cuanto a los Procesos de Provisión Transitoria se verificaron los actos administrativos emanados por la entidad Bomberos de Bucaramanga y, respecto a la Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa se estuvo mirando en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el link REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA y luego se selecciona DESCARGUE SU CERTIFICADO DE REGISTRO PÚBLICO.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 4 de 16

6. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO:

PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

A. ÁREA ADMINISTRATIVA

Se logró establecer que mediante el Acuerdo N° 20181000005896 del 21 de septiembre de 2018 por el cual se compilan los Acuerdos 20171000001036 del 22 de diciembre de 2017, 20182000002226 del 15 de junio de 2018 y 20181000002926 del 15 de agosto de 2018, que regulan las reglas del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, "Proceso de selección No. 494 de 2017 – Santander", se convocaron los siguientes empleos:

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS

ARTÍCULO 10°. EMPLEOS CONVOCADOS. Los empleos vacantes de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, que se convocan por este Concurso abierto de méritos son:

20181000005896

Página 7 de 29

"Por el cual se compilan los Acuerdos No. 20171000001036 del 22 de diciembre de 2017, 20182000002226 del 15 de junio de 2018 y 20181000002926 del 15 de agosto de 2018, que regulan las reglas del Concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, "Proceso de Selección No. 494 de 2017 – Santander"

NIVELES	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	1	1
TÉCNICO	1	1
ASISTENCIAL	1	1
TOTAL	3	3

Que posteriormente, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante los siguientes actos administrativos, conformó y adoptó la Lista de Elegibles de las vacantes ofertadas, así:

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 5 de 16

- Resolución # 5773 del 24 de abril de 2020 "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer UN (1) vacantes definitivas del empleo denominado Profesional Universitario, Código 219, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 62581, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, Proceso de Selección No. 494 de 2017 – Santander", procede a comunicar la lista de elegibles.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer UN (1) vacantes del empleo denominado Profesional Universitario, Código 219, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 62581, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, ofertado con el Proceso de Selección No. 494 de 2017 – Santander, así:

Posición	Tipo Documento	No. Documento	Nombres	Apellidos	Puntaje
1	CC	1094244189	CARLOS ANDRES	ARIZA HERNANDEZ	81.85
2	CC	63505503	YUNERIK	DIAZ SANABRIA	80.76

- Resolución # 5774 del 24 de abril de 2020 "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer UN (1) vacantes definitivas del empleo denominado Técnico Administrativo, Código 367, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 62590, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, Proceso de Selección No. 494 de 2017 – Santander", procede a comunicar la lista de elegibles.

Continuación Resolución No 5774 DE 2020 Página 2 de 2
 Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer UN (1) vacantes definitivas del empleo denominado Técnico Administrativo, Código 367, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 62590, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, Proceso de Selección No. 494 de 2017 – Santander.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer UN (1) vacantes del empleo denominado Técnico Administrativo, Código 367, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 62590, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, ofertado con el Proceso de Selección No. 494 de 2017 – Santander, así:

Posición	Tipo Documento	No. Documento	Nombres	Apellidos	Puntaje
1	CC	13741998	ALEJANDRO	VILLEGAS CABRERA	79.69
2	CC	28387350	LUCY AMPARO	HERNANDEZ SUAREZ	76.68
3	CC	63485107	LILIANA	GOCHOA TOLOZA	74.23
4	CC	91349666	EDGAR	VEGA ARIENAS	72.70
5	CC	57541144	GLORIA MERCEDES	VILLAMIZAR AGULLON	71.91

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 6 de 16

- Resolución # 5775 del 24 de abril de 2020 "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer UN (1) vacantes definitivas del empleo denominado Secretario, Código 440, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 62599, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, Proceso de Selección No. 494 de 2017 – Santander", procede a comunicar la lista de elegibles

Continuación Resolución No 5775 DE 2020 Página 2 de 2

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer UN (1) vacantes definitivas del empleo denominado Secretario, Código 440, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 62599, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, Proceso de Selección No. 494 de 2017 - Santander"

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer UN (1) vacantes del empleo denominado Secretario, Código 440, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 62599, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, ofertado con el Proceso de Selección No. 494 de 2017 – Santander, así:

Posición	Tipo Documento	No. Documento	Nombres	Apellidos	Puntaje
1	CC	1098636236	ELIANA MARCELA	TRILLOS QUECHO	88.27
2	CC	1098261412	INGRID PAOLA	RODRIGUEZ DIAZ	76.93
3	CC	63526999	ANDREA JULIANA	MUÑOZ SOLANO	70.76
4	CC	60393594	ERLENNICY	SILVA GARCIA	68.27

Que teniendo en cuenta lo anterior el CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA procedió con los nombramientos, teniendo en cuenta la normatividad vigente para el momento – Decreto 491 del 28 de marzo de 2020 en su artículo 14; de la siguiente manera:

- Resolución # 081 del 02 de junio de 2020 por la cual se realiza un nombramiento en etapa de inducción, referente a la vacante PROFESIONAL UNIVERSITARIO.

En merito de lo expuesto, el Director General de Bomberos de Bucaramanga,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NOMBRAR en etapa de inducción al Sr. Carlos Andrés Ariza Hernández, identificado con cédula de ciudadanía No. 1094244189, en el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 01 de la Planta Global de Bomberos de Bucaramanga y hasta tanto el Gobierno Nacional haya considerado que se ha superado la emergencia sanitaria de acuerdo a la parte motiva de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: VINCULAR en la nómina de la entidad al Sr. Carlos Andrés Ariza Hernández, identificado con cédula de ciudadanía No. 1094244189, a partir de la posesión en el cargo PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 01 de la Planta Global de Bomberos de Bucaramanga, con una asignación básica mensual de cuatro millones doscientos diecisiete mil seiscientos noventa y siete pesos (\$4.217.697), de acuerdo con la parte motiva de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: Superada la emergencia sanitaria, el Sr. Carlos Andrés Ariza Hernández, identificado con cédula de ciudadanía No. 1094244189, entrará en periodo de prueba por el término de seis (6) meses al final de los cuales será evaluado el desempeño de acuerdo con lo previsto en la normatividad legal vigente.

ARTÍCULO CUARTO: ACEPTACIÓN: La persona nombrada por medio del presente acto administrativo, tendrá diez (10) días para manifestar si acepta el nombramiento y diez (10) días para posesionarse, los cuales se contarán a partir de la fecha de la aceptación.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 7 de 16

- Resolución # 082 del 02 de junio de 2020 por la cual se realiza un nombramiento en etapa de inducción, referente a la vacante TÉCNICO ADMINISTRATIVO.

En mérito de lo expuesto, el Director General de Bomberos de Bucaramanga,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NOMBRAR en etapa de inducción al Sr. Alejandro Villegas Cabrera, identificado con cédula de ciudadanía No. 13741988, en el cargo de TÉCNICO ADMINISTRATIVO CODIGO 367 GRADO 1 de la Planta Global de Bomberos de Bucaramanga y hasta tanto el Gobierno Nacional haya considerado que se ha superado la emergencia sanitaria de acuerdo a la parte motiva de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: VINCULAR en la nómina de la entidad al Sr. Alejandro Villegas Cabrera, identificado con cédula de ciudadanía No. 13741988, a partir de la posesión en el cargo de TÉCNICO ADMINISTRATIVO CODIGO 367 GRADO 1 de la Planta Global de Bomberos de Bucaramanga con una asignación básica mensual de dos millones novecientos noventa mil seiscientos cincuenta y ocho pesos más (S/ 2.990.758), de acuerdo con la parte motiva de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: Superada la emergencia sanitaria, el Sr. Alejandro Villegas Cabrera, identificado con cédula de ciudadanía No. 13741988 entrará en periodo de prueba por el término de seis (6) meses al final de los cuales será evaluado el desempeño de acuerdo con lo previsto en la normatividad legal vigente.

ARTÍCULO CUARTO: ACEPTACIÓN: La persona nombrada por medio del presente acto administrativo, tendrá diez (10) días para manifestar si acepta el nombramiento y diez (10) días para posesionarse, los cuales se contarán a partir de la fecha de la aceptación.

- Resolución # 083 del 02 de junio de 2020 por la cual se realiza un nombramiento en etapa de inducción, referente a la vacante SECRETARIO.

En mérito de lo expuesto, el Director General de Bomberos de Bucaramanga,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NOMBRAR en etapa de inducción a la Sra. Liliana Marcela Trillos Quecho, identificada con cédula de ciudadanía No. 1096636236, en el cargo de SECRETARIO CODIGO 440 GRADO 1 de la Planta Global de Bomberos de Bucaramanga y hasta tanto el Gobierno Nacional haya considerado que se ha superado la emergencia sanitaria de acuerdo a la parte motiva de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: VINCULAR en la nómina de la entidad a la Sra. Liliana Marcela Trillos Quecho, identificada con cédula de ciudadanía No. 1096636236, a partir de la posesión en el cargo de SECRETARIO CODIGO 440 GRADO 1 de la Planta Global de Bomberos de Bucaramanga con una asignación básica mensual de dos millones cuatrocientos trece mil seiscientos setenta y dos pesos más (S/ 2.413.772), de acuerdo con la parte motiva de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: Superada la emergencia sanitaria, la Sra. Liliana Marcela Trillos Quecho, identificada con cédula de ciudadanía No. 1096636236 entrará en periodo de prueba por el término de seis (6) meses al final de los cuales será evaluado el desempeño de acuerdo con lo previsto en la normatividad legal vigente.

ARTÍCULO CUARTO: ACEPTACIÓN: La persona nombrada por medio del presente acto administrativo, tendrá diez (10) días para manifestar si acepta el nombramiento y diez (10) días para posesionarse, los cuales se contarán a partir de la fecha de la aceptación.

Que posteriormente el Decreto 1754 del 22 de diciembre de 2020 reactivó las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la emergencia sanitaria; logrando que el CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA procediera con los nombramientos en periodo de prueba; así:

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 8 de 16

- Resolución 217 del 23 de diciembre de 2020 "por medio de la cual se hace un nombramiento en período de prueba en el cargo de Profesional Universitario Código 219 Grado 01"

En mérito de lo expuesto la DIRECCIÓN GENERAL de BOMBEROS DE BUCARAMANGA

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. NOMBRAR en período de prueba desde el 23 de diciembre de 2020 y durante el término de seis (06) meses al Sr. Carlos Andrés Anza Hernández, identificado con cédula de ciudadanía No. 1054244189 en el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 01 de la Planta Global de Bomberos de Bucaramanga.

Parágrafo. Conforme al Artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015, el Sr. Carlos Andrés Anza Hernández no puede ejercer funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento.

ARTÍCULO SEGUNDO. Prevenir al nombrado en período de prueba, que su evaluación y calificación se hará en los términos de los artículos 2.2.8.2.1 al 2.2.8.2.3 del Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO. Notificar personalmente la presente resolución al nombrado en período de prueba, en los términos del artículo 67 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO. Comunicar la presente resolución a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo de su competencia.

- Resolución 218 del 23 de diciembre de 2020 "por medio de la cual se hace un nombramiento en período de prueba en el cargo de Técnico Administrativo Código 367 Grado 01"

En mérito de lo expuesto la DIRECCIÓN GENERAL de BOMBEROS DE BUCARAMANGA

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. NOMBRAR en período de prueba desde el 23 de diciembre de 2020 y durante el término de seis (06) meses al Sr. Alejandro Villegas Cabrera, identificado con cédula de ciudadanía No. 13741988, en el cargo de TÉCNICO ADMINISTRATIVO CÓDIGO 367 GRADO 01 de la Planta Global de Bomberos de Bucaramanga.

Parágrafo. Conforme al Artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015, al Sr. Alejandro Villegas Cabrera no puede ejercer funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento.

ARTÍCULO SEGUNDO. Prevenir al nombrado en período de prueba, que su evaluación y calificación se hará en los términos de los artículos 2.2.8.2.1 al 2.2.8.2.3 del Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO. Notificar personalmente la presente resolución al nombrado en período de prueba, en los términos del artículo 67 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO. Comunicar la presente resolución a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo de su competencia.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 9 de 16

- Resolución 219 del 23 de diciembre de 2020 "por medio de la cual se hace un nombramiento en período de prueba en el cargo de Secretario Código 440 Grado 01"

En mérito de lo expuesto, la DIRECCIÓN GENERAL de BOMBEROS DE BUCARAMANGA,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NOMBRAR en período de prueba desde el 23 de diciembre de 2020 y durante el término de seis (06) meses a la Sra. Liliana Marcela Trillos Quecho, identificada con cédula de ciudadanía No. 1098936235, en el cargo de SECRETARIO CÓDIGO 440 GRADO 01 de la Planta Global de Bomberos de Bucaramanga.

Parágrafo. Conforme al Artículo 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015, la Sra. Liliana Marcela Trillos Quecho no puede ejercer funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento.

ARTÍCULO SEGUNDO. Prevenir al nombrado en período de prueba, que su evaluación y calificación se hará en los términos de los artículos 2.2.3.2.1 al 2.2.3.2.3 del Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 6175 del 10 de octubre de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO Notificar personalmente la presente resolución al nombrado en período de prueba, en los términos del artículo 67 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO Comunicar la presente resolución a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo de su competencia.

B. ÁREA OPERATIVA

De acuerdo con la normatividad vigente y la Circular Externa N° 0019 del 01 de diciembre de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se procedió a ampliar el plazo para el registro y/o actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en el nuevo aplicativo SIMO.

CIRCULAR EXTERNA N° 0019 DE 2020

PARA: Representantes Legales y Jefes de Unidades de Personal, o quienes hagan sus veces, en las entidades del Sistema General de Carrera y de los Sistemas Específicos y Especiales de creación legal administrados y vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ASUNTO: Ampliación plazo para el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en el nuevo aplicativo SIMO.

La Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, con ocasión de la entrada en funcionamiento del nuevo módulo OPEC, expidió la Circular Externa N° 0012 de 2020, mediante la cual impartió instrucciones para el registro y/o actualización, por parte de las entidades, de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

En tal sentido, y con el propósito de facilitar el proceso de ingreso de la información tanto para reportar y/o actualizar las vacantes definitivas, se informa que el plazo para dicho trámite, se extenderá hasta el **28 de febrero de 2021**, plazo que aplicará para:

- Las entidades que a pesar de contar con Acuerdos aprobados en el año 2020 o que sean aprobados durante esta vigencia, cuenten con vacantes definitivas de empleos de carrera que no hayan sido reportadas para estos procesos de selección.
- Las entidades distintas a las mencionadas en el literal anterior, independientemente del estado actual del reporte de su OPEC.

De igual forma se precisa que las nuevas vacantes definitivas de empleos de carrera que se generen después de esta fecha y/o los cambios en la información de las mismas, se deben reportar y/o actualizar en el **nuevo módulo OPEC**, a más tardar **dentro de los 10 días hábiles** siguientes a la generación de la vacante o cambio en la información de la misma.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 10 de 16

PROCESOS DE PROVISIÓN TRANSITORIA

De acuerdo a la información suministrada por la DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA de la entidad BOMBEROS DE BUCARAMANGA, se encuentran, actualmente, en encargo los siguientes empleados de carrera administrativa:

1. El Bombero **MANUEL FERNANDO GÓMEZ PINTO** se encuentra en encargo en el cargo de BOMBERO MAQUINISTA.

a. Mediante oficio de fecha 02 de octubre de 2018 se le comunica al Teniente (E) **EDUARDO VELÁSQUEZ SERRANO** la posibilidad del encargo.



b. Mediante oficio del 03 de octubre de 2018 el Teniente (E) **EDUARDO VELÁSQUEZ SERRANO** comunica su renuncia al nombramiento en encargo.



EXCELENCIA Y COMPROMISO



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 11 de 16

c. Se profiere Resolución N° 177 del 05 de octubre de 2018 "Por medio de la cual se hace un nombramiento en encargo.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Encomendar por el término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de la posesión, al Señor **MANUEL FERNANDO GÓMEZ PINTO** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.039.606.132 como **BOMBERO MAQUINISTA CODIGO 475 GRADO 03**, de la planta de cargos de Bomberos de Bucaramanga con una asignación básica mensual de **DOS MILLONES TRESCIENTOS QUINCE MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.315.238.00)** de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: Una vez vencido el término establecido en el artículo anterior de este acto administrativo, el empleado aquí mencionado deberá cesar en el cargo del cual es titular.

ARTICULO TERCERO: Ordenar la notificación personal de la presente resolución al interesado conforme lo establece el Artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 - 13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123
Telefax: Dirección General: 6522220

d. Acto seguido se procedió a posesionar al señor **MANUEL FERNANDO GÓMEZ PINTO**.

SECCIONES DE INTERÉS	ESTADO	COMENTARIOS
SECCION DE RECURSOS HUMANOS	REVISADO	SECCION DE RECURSOS HUMANOS
SECCION DE CONTABILIDAD	REVISADO	SECCION DE CONTABILIDAD
SECCION DE LEGISLACION	REVISADO	SECCION DE LEGISLACION
SECCION DE ASISTENCIA SOCIAL	REVISADO	SECCION DE ASISTENCIA SOCIAL
SECCION DE ATENCION AL CIUDADANO	REVISADO	SECCION DE ATENCION AL CIUDADANO
SECCION DE CALIDAD	REVISADO	SECCION DE CALIDAD
SECCION DE CONTROL INTERNO	REVISADO	SECCION DE CONTROL INTERNO
SECCION DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	REVISADO	SECCION DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO
SECCION DE FINANZAS	REVISADO	SECCION DE FINANZAS
SECCION DE INFORMACION Y COMUNICACION	REVISADO	SECCION DE INFORMACION Y COMUNICACION
SECCION DE INVESTIGACION Y ANALISIS	REVISADO	SECCION DE INVESTIGACION Y ANALISIS
SECCION DE LOGISTICA	REVISADO	SECCION DE LOGISTICA
SECCION DE MANTENIMIENTO	REVISADO	SECCION DE MANTENIMIENTO
SECCION DE OPERACIONES	REVISADO	SECCION DE OPERACIONES
SECCION DE PROYECTOS	REVISADO	SECCION DE PROYECTOS
SECCION DE SEGURIDAD	REVISADO	SECCION DE SEGURIDAD
SECCION DE SISTEMAS DE INFORMACION	REVISADO	SECCION DE SISTEMAS DE INFORMACION
SECCION DE TRABAJO SOCIAL	REVISADO	SECCION DE TRABAJO SOCIAL
SECCION DE VIGILANCIA Y CONTROL	REVISADO	SECCION DE VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCION N° 177 DEL 05 DE OCTUBRE DE 2018
EMPLEADO EN ENCARGO: MANUEL FERNANDO GÓMEZ PINTO
CODIGO GRADO: 475 GRADO 03
ASIGNACION MENSUAL: DOS MILLONES TRESCIENTOS QUINCE MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.315.238.00)

EXCELENCIA Y COMPROMISO

SECCIONES DE INTERÉS	ESTADO	COMENTARIOS
SECCION DE RECURSOS HUMANOS	REVISADO	SECCION DE RECURSOS HUMANOS
SECCION DE CONTABILIDAD	REVISADO	SECCION DE CONTABILIDAD
SECCION DE LEGISLACION	REVISADO	SECCION DE LEGISLACION
SECCION DE ASISTENCIA SOCIAL	REVISADO	SECCION DE ASISTENCIA SOCIAL
SECCION DE ATENCION AL CIUDADANO	REVISADO	SECCION DE ATENCION AL CIUDADANO
SECCION DE CALIDAD	REVISADO	SECCION DE CALIDAD
SECCION DE CONTROL INTERNO	REVISADO	SECCION DE CONTROL INTERNO
SECCION DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	REVISADO	SECCION DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO
SECCION DE FINANZAS	REVISADO	SECCION DE FINANZAS
SECCION DE INFORMACION Y COMUNICACION	REVISADO	SECCION DE INFORMACION Y COMUNICACION
SECCION DE INVESTIGACION Y ANALISIS	REVISADO	SECCION DE INVESTIGACION Y ANALISIS
SECCION DE LOGISTICA	REVISADO	SECCION DE LOGISTICA
SECCION DE MANTENIMIENTO	REVISADO	SECCION DE MANTENIMIENTO
SECCION DE OPERACIONES	REVISADO	SECCION DE OPERACIONES
SECCION DE PROYECTOS	REVISADO	SECCION DE PROYECTOS
SECCION DE SEGURIDAD	REVISADO	SECCION DE SEGURIDAD
SECCION DE SISTEMAS DE INFORMACION	REVISADO	SECCION DE SISTEMAS DE INFORMACION
SECCION DE TRABAJO SOCIAL	REVISADO	SECCION DE TRABAJO SOCIAL
SECCION DE VIGILANCIA Y CONTROL	REVISADO	SECCION DE VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCION N° 177 DEL 05 DE OCTUBRE DE 2018
EMPLEADO EN ENCARGO: MANUEL FERNANDO GÓMEZ PINTO
CODIGO GRADO: 475 GRADO 03
ASIGNACION MENSUAL: DOS MILLONES TRESCIENTOS QUINCE MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.315.238.00)

EXCELENCIA Y COMPROMISO

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 12 de 16

2. El Teniente Inspector **LUIS FRANCISCO FIERRO CIFUENTES** se encuentra en encargo en el cargo de **CAPITÁN DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD**.
3. El Teniente **JORGE PEÑA GONZÁLEZ** se encuentra en encargo en el cargo de **CAPITÁN DE OPERACIONES**.

Esta provisión transitoria se desarrolló de la siguiente manera:

- a. Resolución N° 140 del 29 de septiembre de 2020 "Por medio de la cual se reglamenta la provisión mediante encargo de la vacancia del cargo de Capitán Código 411 Grado 05"

En mérito de lo expuesto, la Dirección General del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bucaramanga,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. ADOPTAR el presente reglamento de la provisión mediante encargo de la vacancia del cargo de Capitán Código 411 Grado 05 de la planta global de personal del Cuerpo de Bomberos Oficiales.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123
Telefax: Dirección General: 6522220

- b. Resolución N° 150 del 09 de octubre de 2020 "Por medio de la cual se reglamenta la provisión mediante encargo de la vacancia del cargo de Capitán Código 411 Grado 05, convocando a quienes se desempeñan como Bomberos."

En mérito de lo expuesto, la Dirección General de Bomberos de Bucaramanga,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. ADOPTAR el presente reglamento para la provisión mediante encargo de la vacancia del cargo de Capitán Código 411 Grado 05 de la planta global de personal del Cuerpo de Bomberos Oficiales, mediante la convocatoria a quienes se desempeñan como Bomberos.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123

- c. Resolución N° 199 del 04 de diciembre de 2020 "Por medio de la cual se declara la pérdida de la fuerza de ejecutoria de la Resolución 0150 del 09 de octubre de 2020 que reglamentó la provisión de la vacancia del cargo de Capitán con fundamento en la Resolución 085 de 2020 ya derogada"

En mérito de lo expuesto la **DIRECCIÓN GENERAL de BOMBEROS DE BUCARAMANGA**,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Declarar la pérdida de la fuerza ejecutoria de la Resolución N° 0150 del mes de octubre de dos mil veinte (2020).

ARTÍCULO SEGUNDO. Enviar copia de este auto administrativo a la Dirección Administrativa y Financiera.

ARTICULO TERCERO. Publicar el presente auto administrativo en los términos del artículo 65 Inc. 2° de la Ley 1437 de 2011.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga el cuatro (04) de diciembre de dos mil veinte (2020).

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 13 de 16

- d. Resolución N° 207 del 18 de diciembre de 2020 "Por medio de la cual se reglamenta la provisión mediante encargo de la vacancia definitiva del cargo de Capitán Código 411 Grado 05

En mérito de lo expuesto la DIRECCION GENERAL de BOMBEROS DE BUCARAMANGA

RESUELVE:

Artículo Primero. Adoptar el proceso de encargo establecido en la Circular del 05 de noviembre 2018 para proveer mediante encargo la vacancia definitiva del cargo de Capitán Código 411 Grado 05 de la planta global de personal del Cuerpo de Bomberos Oficiales, mediante el llamamiento a los señores Tenientes de Bomberos.

Artículo Segundo. Fijar el siguiente cronograma del procedimiento para proveer el encargo así:

Etapa	Fecha
Publicación de lista preliminar de candidatos que cumplen requisitos	23 y 24 de diciembre de 2020
Contradicción de la evaluación preliminar sobre candidatos habilitados	25 y 26 de diciembre de 2020
Respuesta a reclamaciones presentadas	28 de diciembre de 2020
Publicación de las calificaciones definitivas	29 de diciembre de 2020
Fecha de expedición del acto de encargo	29 antes del 30 de diciembre de 2020

Parágrafo. Se incluye dentro de este cronograma los días 24, 25 y 26 de diciembre en razón a que los señores Tenientes de Bomberos cumplen una jornada laboral continua en dichos días.

Artículo Tercero. Publicar el presente acto administrativo en los términos del artículo 65 de la Ley 1437 de 2011.

- e. Resolución N° 0011 del 18 de enero de 2021 "Por medio de la cual se provee una vacante definitiva de un empleo de Capitán Código 411 Grado 05 mediante encargo" En el presente acto administrativo se justifica quiénes estaban aptos, las calificaciones obtenidas y su puntaje definitivo lo que permitió determinar quién quedaría en el cargo en calidad de ENCARGO.

16. En lo que concierne al cuarto ítem para dirimir el empate, que se denominó como "EXPERIENCIA LABORAL", se observa que existe una diferencia en la puntuación, pues mientras el Teniente JORGE PEÑA GONZALEZ cuenta con 31 años de experiencia laboral, lo que le otorga la máxima puntuación en este acápite (15%) el Teniente EDGAR OCHOA FLOREZ tiene 23 años de experiencia, lo que le proporciona 80 puntos que significan el 12%.

17. Finalmente, respecto del quinto punto para dirimir el empate, denominado "ANTIGÜEDAD" observamos que también se presenta una diferencia pues el hecho de que el Teniente JORGE PEÑA GONZALEZ tenga más de 30 años de servicio le genera una puntuación máxima de 100 puntos que equivalen al 10%. Por su parte, el Teniente EDGAR OCHOA FLOREZ tiene una antigüedad de 23 años de servicio, motivo por el cual su puntuación es de 80 puntos, que equivalen al 8%.

18. Que en consecuencia, el Teniente JORGE PEÑA GONZALEZ tiene un mejor derecho para acceder en encargo el cargo de Capitán Código 411 Grado 05, conclusión a la que se llegó después de cotejar cada uno de los puntos analizados como se detalla en el cuadro que se expone a continuación:

FACTORES DE DESEMPATE	JÓRGE PEÑA GONZALEZ	EDGAR OCHOA FLOREZ
APTITUDES Y HABILIDADES	14,52%	14,52%
ESTUDIOS	32%	32%
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO	20%	20%
EXPERIENCIA LABORAL	15%	12%
ANTIGÜEDAD CON BOMBEROS DE BMANGA	10%	8%
TOTAL:	91,52%	86,52%

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 14 de 16

19. De conformidad con el Parágrafo 2° del artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, Bomberos de Bucaramanga informó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la existencia de la vacante definitiva descrita en la presente resolución.

20. Por necesidades del servicio resulta procedente proveer la vacante definitiva del cargo mencionado, advirtiéndose que en caso de que el empleado encargado considere que existe un desmejoramiento laboral podrá interponer los recursos de ley.

En mérito de lo expuesto, la **DIRECCIÓN GENERAL de BOMBEROS DE BUCARAMANGA**,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ENCARGAR al señor **JORGE PEÑA GONZALEZ** identificado con Cédula de Ciudadanía N° 91.252.560 de las funciones totales del empleo de Capitán Código 411 Grado 05 de la planta global de personal del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bucaramanga a partir de la fecha de la posesión.

PARÁGRAFO. Por virtud de este encargo, el encargado se separa temporalmente del empleo de Teniente y, conforme al artículo 2.2.5.5.44 del Decreto 648 de 2017, tiene derecho a percibir la remuneración del empleo de Capitán, que para la

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 - 123
Telefax: Dirección General: 6522220

INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA (RPCA)

Referente a este tema se logró determinar que las siguientes personas, aun cuando ya no laboran para la entidad, continúan figurando en el RPCA como parte de la entidad BOMBEROS DE BUCARAMANGA, denotando que no se ha procedido con la actualización y cancelación:

1. Germán Muñoz
2. Pedro Pico
3. Wilson Pineda
4. Héctor Miguel Ramón
5. Luis Alejandro Meléndez
6. Ramiro Castro Caballero
7. Victoriano Álvarez Martínez
8. Álvaro Celis Carrillo
9. José Antonio Durán Pulido
10. Agustín Pulido Suárez
11. Pedro Agustín Jaimes Rodríguez
12. Julio César Espinosa Blanco
13. Filiberto Duarte Yepes
14. José Elías Galván Galvis
15. José Enrique Medina Sánchez
16. Luis Francisco Pico
17. Carlos Alberto Rincón Cadena
18. José del Carmen Rondón Cárdenas
19. René José Rueda González
20. Luis Antonio Suárez Torres
21. Abelardo Toro Niño

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 15 de 16

7. CONCLUSIONES: La Oficina de Control Interno viene liderando el acompañamiento y seguimiento a las diferentes acciones que debe implementar y desarrollar Bomberos de Bucaramanga.

Para el caso en particular, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante circular externa N° 0010 del 24 de agosto de 2020 faculta a los Jefes de las Oficinas de Control Interno de las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, que en el ejercicio de sus funciones y facultades evidencien algún tipo de irregularidad sobre procesos de selección de personal, Evaluación de Desempeño Laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal, que ocasionen la presunta vulneración de las normas de Carrera Administrativa dentro de la entidad a la cual pertenecen, para que lo reporten inmediatamente a la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa de la CNSC.

Por lo anterior, se procedió con la verificación y seguimiento de lo referente a Procesos de Selección de Personal, Procesos de Provisión Transitoria e Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico referido anteriormente en el punto 4. **NORMATIVIDAD VIGENTE**, se estableció lo siguiente:

FRENTE A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL:

Se evidenció que frente a los funcionarios de la parte administrativa, los cargos que se encontraban en vacancia definitiva fueron reportados en su totalidad y, a la fecha, los que se ganaron el derecho de acuerdo a la lista de elegibles, se encuentran, en período de prueba.; tal y como lo demuestra la documentación referida a punto 6 del presente informe.

FRENTE A LOS PROCESOS DE PROVISIÓN TRANSITORIA:

Se evidenció que cada proceso se desarrolló de manera diferente teniendo en cuenta la normatividad vigente para el momento. Quedó pendiente la verificación del proceso de encargo del señor LUIS FRANCISCO FIERRO CIFUENTES, ya que no fue suministrada dicha información.

FRENTE A LA INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA:

Se evidenció que no se ha procedido conforme a los lineamientos emanados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, toda vez que, a la fecha, se encuentran vigentes aún 21 personas que ya no se encuentran laborando para Bomberos de Bucaramanga.

8. RECOMENDACIONES:

- Reportar dentro de los términos establecidos mediante Circular Externa N° 019 del 01 de diciembre de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de forma real y actualizada, los empleos que se encuentran en vacancia definitiva para ser proveídos mediante concurso de méritos.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



INFORME EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Código: F-CI-SGC-102-009

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: julio 23 de 2020

Página: 16 de 16

- Allegar copia del proceso por el cual se provee el encargo al señor LUIS FRANCISCO FIERRO CIFUENTES a fin de poder estudiar si se realizó el proceso conforme al ordenamiento jurídico aplicable al caso en concreto.
- Proceder de manera inmediata y sin dilaciones a realizar las acciones correspondientes para actualizar el Registro Público de Carrera Administrativa, toda vez, que como se refirió en puntos anteriores, a la fecha contamos con 21 personas que ya no se encuentran laborando para el CUERPO DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA, pero que revisada la plataforma aún siguen apareciendo activos para la entidad, procediendo de acuerdo a los parámetros establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

9. FIRMAS:

ORIGINAL FIRMADO

JACKELINE RODRIGUEZ MARTINEZ
Jefe Área de Control Interno

ORIGINAL FIRMADO

GLORIA MILENA JOYA BERMÚDEZ
Contratista

EXCELENCIA Y COMPROMISO