	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA SUSCRIPCIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE MEDICIÓN DE RENDIMIENTO LABORAL POR RESULTADOS Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DEL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE OCTUBRE DE 2022 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2023 DE LA DNBC.

Fecha: 16/11/2023

1. INTRODUCCION

De conformidad con el Plan de Auditoría para la vigencia 2023, la Oficina de Control Interno presenta el seguimiento realizado a la suscripción de acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la entidad y a la verificación de la evaluación del sistema de medición de rendimiento laboral por resultados y competencias comportamentales, el cual fue realizado con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, el *“Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la la gerencia pública 4.0”* versión 1 del julio de 2022, la Guía Metodológica para la Gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión vigencia 2017 y la Resolución No 265 de 2017.

2. OBJETIVO

Objetivo General


Realizar seguimiento a la suscripción de los acuerdos de gestión; así como, la verificación de la evaluación del sistema de medición de rendimiento laboral por resultados y competencias comportamentales de la DNBC.

Objetivos Específicos

- ✓ Verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015 relacionado con la suscripción de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la DNBC.
- ✓ Verificar el uso adecuado del instrumento para la medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional de la DNBC, así como la responsabilidad del evaluador.
- ✓ Evaluar los posibles eventos extraordinarios de la medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional de la DNBC.
- ✓ Revisar la periodicidad de la evaluación del desempeño de los funcionarios nombrados en provisionalidad de la DNBC.

3. ALCANCE

El presente seguimiento contempla la verificación de la suscripción de los acuerdos de gestión concertados entre el superior jerárquico y los gerentes públicos de conformidad con la Ley 909 de

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

2004 y el Decreto 1083 de 2015, así como, la evaluación realizada por la DNBC del sistema de medición de rendimiento laboral por resultados y competencias comportamentales de los funcionarios vinculados en provisionalidad de la DNBC conforme a la Resolución 265 de 2017; durante el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2023.

4. LIMITACIONES:

No se presentaron limitaciones para el presente informe.

5. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente seguimiento y de conformidad con el objetivo general, objetivos específicos y alcance mencionado, fueron ejecutadas las siguientes actividades:

Se solicitó por parte de la Oficina de Control Interno al proceso de Gestión del talento Humano, la concertación y evaluación de los acuerdos de Gestión; al igual que evaluación de la medición de rendimiento laboral por resultados y competencias comportamentales de los veintiún (21) funcionarios vinculados en provisionalidad del periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2023.

Con base en la anterior información, se realizó una revisión y análisis de estos, verificando el cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos acuerdos de gestión vigencia 2017 y el Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0, con relación a la generación de los acuerdos de gestión.


Así mismo, se realizó el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en la Resolución 265 de 2017 emitida por la DNBC, con relación a la evaluación de medición de rendimiento laboral por resultados y competencias comportamentales.

6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Para verificar el cumplimiento de la normatividad vigente en lo relacionado con la suscripción de los acuerdos de gestión y medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales, la Oficina de Control Interno verificó:

- La concertación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la entidad suscritos del 01 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2023.
- La medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales de los 21 funcionarios nombrados en provisionalidad en la DNBC del 01 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2023.

De los aspectos relacionados se resaltan los siguientes resultados:

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

6.1 ACUERDOS DE GESTIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 en su artículo 47 numeral 1 el cual reza:

“Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública” y el artículo 50 *“Acuerdos de gestión. 1. Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.*

2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.

3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.


4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos.

PARÁGRAFO. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.”, en el periodo comprendido del del 01 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2023, se concertaron dos (02) Acuerdos de Gestión correspondiente a los siguientes funcionarios:

- Subdirector Estratégico y de Coordinación Bomberil – Ct. Jairo Soto Gil
- Subdirector Administrativo y Financiero – Ing. Jorge Edwin Amarillo Alvarado

6.1.1 APLICABILIDAD DE LA GUIA METODOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PÚBLICOS ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2017 Y EL NUEVO MODELO DE GERENCIA PÚBLICA Y DE ACUERDOS DE GESTIÓN: HACIA LA GERENCIA PÚBLICA 4.0:

Teniendo en cuenta lo establecido en la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos acuerdos de gestión vigencia 2017, en el numeral 6.1.2 Gestión del rendimiento en el desarrollo del gerente público 4.0 del Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0, y aunado a ello lo establecido en el Decreto 1083 de 2015

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

en su artículo 2.2.13.1.12 el cual reza: *“Metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades. En caso de no ser adoptada, las entidades deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos en presente título.”* La Oficina de Control Interno verificó que las fases definidas y desarrolladas para la evaluación acuerdos de gestión de los gerentes públicos 2022, fueran acordes con los elementos especificados en la guía, así:


FASES

➤ Concertación

Dentro de los lineamientos establecidos en la Guía metodologica para la elaboracion de acuerdos de gestion vigencia de enero de 2017 menciona que: *“Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13. 1.7)”*. La Oficina de Control Interno evidenció que se realizó la concertación teniendo en cuenta los objetivos del plan de acción, actividades y compromisos, los cuales son coherentes con los objetivos institucionales en la DNBC.

➤ Formalización

En esta fase la guía metodologica para la elaboracion de acuerdos de gestion menciona: *“El acuerdo de gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, plasmados en el formulario de concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales (Anexo 1)”*. Igualmente, la guía metodologica para la elaboracion de acuerdos de gestion sugiere que el plazo de la concertación y la formalización no debe ser mayor al 28 de febrero de cada año y para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización no debe superar cuatro meses, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015. La Oficina de Control Interno observó que para la vigencia 2022, fueron firmados dos acuerdos de gestión de gerentes públicos los cuales corresponden a la Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil y la Subdirección Administrativa y Financiera; sin embargo, los formatos utilizados en la entidad no corresponden al *“Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”* los cuales cambiaron en los siguientes aspectos:

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1
		Vigente Desde: 30/06/2023

- **FORMATO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES:** En los formatos diligenciados por la entidad se contemplaron dos columnas denominadas “*distribucion y % de cumplimiento actividad*”, las cuales no estan inmersas en el formato establecido en la guia metodologica para la elaboracion de acuerdos de gestion y el “*Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0*”, así:

Formato 1 “*Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0*”

FORMATO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación							Avance					Evaluación			
Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-dinamia	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1												0%	0%		

Formato 1 DNBC “*Guia metodologica para la elaboracion de acuerdos de gestion vigencia de enero de 2017*”

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación							Avance					Evaluación			
Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-dinamia	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1												0%	0%		

- **FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES:** En el “*Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0*”, se modificó este formato identificando 7 competencias Directivas y en el formato que actualmente está diligenciando la entidad son 9 competencias Directivas. De igual forma el formato incluyó la definicion de las competencias y en la valoracion de los servidores públicos se agrega la calificacion de un socio de valor.

Formato 2 “*Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0*”

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES									
Criterios de valoración									
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5			
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.						4			
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.						3			
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.						2			
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.						1			
Nota: El número de pares, subalternos y socios de valor, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.									
Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Pilares 2, 3 y 4.									
Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)				Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno	Socios de valor			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas. Anticipa las necesidades de la organización a sus propios requerimientos. Apoya a la organización en situaciones difíciles. Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	40%	20%	20%	10%			
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	

Formato 2 DNBC “Guía metodológica para la elaboración de acuerdos de gestión vigencia de enero de 2017”

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS							
Criterios de valoración							
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.						4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.						3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.						2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.						1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
1 Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas. Asume responsabilidad por sus resultados. Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos. Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	60%	20%	20%			
Total Puntaje del valorador		0,0	0,0	0,0		0,0	
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.							
Considera las necesidades de los usuarios al							

- **FORMATO 3. CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN:** En la nueva matriz se establecieron los pilares a tener en cuenta en la evaluación del acuerdo de gestión.


Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión		
Nombre del Gerente Público: _____		
Área en la que se desempeña: _____		
Fecha: _____		
ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION		
CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	0%	0%
PONDERADO	80%	0%
VALORACION DE COMPETENCIAS	0.0	0%
PONDERADO	20%	0%
NOTA FINAL		0%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		0%
Firma del Supervisor Jerárquico _____		Firma del Gerente Publico. _____
FECHA: _____		
VIGENCIA: _____		

Formato 3 “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión		
Nombre del Gerente Público: _____		
Área en la que se desempeña: _____		
Fecha: _____		
PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	0%	0%
PONDERADO	80%	0%
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)	0.0	0%
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)	0.0	0%
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)	20%	0%
PONDERADO		0%
NOTA FINAL		0%
CUMPLIMIENTO FINAL		0%
Firma del Superior Jerárquico _____		Firma del Gerente Publico _____
FECHA: _____		
VIGENCIA: _____		

Formato 3 DNBC “Guía metodológica para la elaboración de acuerdos de gestión vigencia de enero de 2017”

Por lo anterior; si bien es cierto, se realizaron dentro del término establecido, los mismos no fueron diligenciados conforme lo establece el “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 Versión 1” de julio de 2022 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

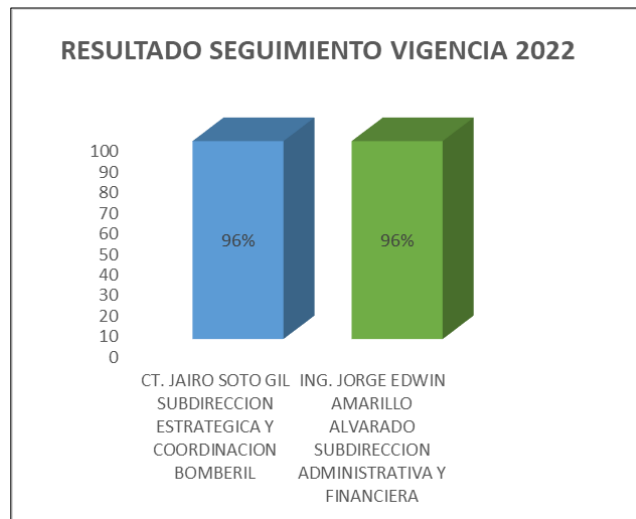
	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

➤ Seguimiento y Retroalimentación

Conforme lo define la guía metodológica para la elaboración de acuerdos de gestión: *“En esta etapa se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. Además, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar el seguimiento y la retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias para que sea de utilidad en la evaluación final.”*


La oficina de de Control Interno, evidenció que para la vigencia 2022 se realizó el seguimiento el 05 de enero de 2023 y cuenta con un indicador asociado a los compromisos que está expresado en términos porcentuales, reflejando lo ejecutado durante la vigencia; de igual manera, se observó que se diligenció la columna de evidencias en la que se registraron los soportes de la ejecución de los compromisos de los Acuerdos de Gestión y la descripción de cada uno. Por último, se observó la formalización de la fecha y la firma por parte del gerente público y el superior jerárquico; dando cumplimiento a lo establecido en el numeral 1.3 de la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

A continuación, se presenta una gráfica con la calificación final, de cada gerente público, para la vigencia 2022.



➤ Evaluación

Esta etapa consiste en la evaluación que realiza el superior jerárquico al acuerdo de gestión en un plazo de tres meses después del final de la vigencia; para la evaluación final se tiene en cuenta el 100% del total de la evaluación del acuerdo de gestión y se distribuirá de la siguiente manera: 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1
		Vigente Desde: 30/06/2023

de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación, el 20% restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, esta se llevará a cabo una vez al y final de cada vigencia. Para los cargos que se encontraban ocupados durante la vigencia evaluada, La Oficina de Control Interno observó los siguientes resultados:


FUNCIONARIO	AREA	ANEXO EVALUADO	RESULTADO
Ct. Jairo Soto Gil	Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil	Concentración, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales	96%
		Valoración de competencias misionales	50%
		Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión Misional	87%
Ing. Jorge Edwin Amarillo Alvarado	Subdirección Administrativo y Financiero	Concentración, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales	96%
		Valoración de competencias misionales	48%
		Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión Misional	86%

Para la vigencia 2022 la Oficina de Control Interno observó que la DNBC realizó el proceso de concertación evaluación y seguimiento a los acuerdos de Gestión de los gerentes públicos de conformidad a los lineamiento del DAFP.

Ahora bien, para la vigencia 2023 no se han suscrito acuerdos de gestión de los gerentes públicos; teniendo en cuenta que mediante la Resolución 114 del 25 de abril de 2023 el Dr. Carlos Armando López Barrera fue encargado de las funciones de la Subdirección Administrativa y Financiera, y teniendo en cuenta que el encargo se surtido por una vacancia definitiva, no se concertan acuerdos de gestión hasta que el empleo sea provisto de forma definitiva de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 el cual señala:

“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.

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

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, 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. (subrayado por la OCI)

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará 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.”,


; y en concordancia con el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015 “*Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo.*”; así las cosas, teniendo en cuenta que el encargo se surtió por una vacancia definitiva, no se concertan acuerdos de gestión hasta que el empleo sea provisto de forma definitiva de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Sin embargo, la DNBC ha realizado el análisis de las hojas de vida de los señores Mauricio Ayala y Miguel Angel Fernández postulados para los cargos de Subdirector Estratégico y de Coordinación Bomberil y Subdirector Administrativo y Financiero, respectivamente, los cuales no han cumplido los requisitos y el perfil para su desempeño.

6.2 SISTEMA DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

La Oficina de Control Interno verificó la medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional de la DNBC en el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2023.

La planta de la DNBC es global, con veintiún (21) funcionarios nombrados en provisionalidad, y por medio la Resolución No.265 del 04 de agosto de 2017 se implementó y adoptó el Sistema de Medición del Rendimiento Laboral y Competencia Comportamentales de los Funcionarios vinculados en provisionalidad de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia así:

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

- Una vez revisada la resolución 265 de 2017; se evidencia que la misma contiene en el instrumento (formato) para la medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales los objetivos individuales (relacionados con el manual de funciones – plan de acción), las competencias comportamentales por nivel jerárquico y la descripción de la competencia dando cumplimiento al artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.
- Relación de funcionarios nombrados en provisionalidad Vigencia 2022:

NOMBRE	CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	DEPENDENCIA QUE EVALUA	PERIODO DE EVALUACIONES 2022	FECHA FIJACIÓN DE COMPROMIS	RESULTADOS EVALUACION	OBSERVACIONES
ANGELICA ROSADO	Auxiliar Administrativo	PROVISIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
MARISOL MORA	Profesional Especializado	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
ESTRELLA MURCIA	Secretaria Ejecutiva	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	4.0	El Formato de medición no contiene forma del evaluado.
MIGUEL ANGEL FRANCO	Profesional Especializado	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
ANDREA GONZALEZ SARMIENTO	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
RUBEN DARIO RINCON	Profesional Especializado	PROVISIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
RONNIE ROMERO	Profesional Especializado	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
EDGAR HERNAN MOLINA	Profesional Especializado	PROVISIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
EDWIN ALFONSO ZAMORA	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
JUAN CARLOS PUERTO	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
MARYOLY DIAZ	Profesional Especializado	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	4.3	El Formato de medición no contiene forma del evaluado.
EDGARDO MANDON	Profesional Especializado	PROVISIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
ALEXANDER MAYA	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
JHON WARMEN PAZ	Secretario Ejecutivo	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	4.0	Sin observaciones
ADRIANA MORENO RONCANCIO	Profesional Especializado	PROVISIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
LUIS ALBERTO VALENCIA	Profesional Especializado	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
VIVIANA GONZALEZ CANO	Profesional Especializado	PROVISIONAL	DIRECCIÓN GENERAL		NO SE EVIDENCIA		Sin observaciones
ANDRES FERNANDO MUÑOZ CABRERA	Profesional Especializado	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL		NO SE EVIDENCIA		Sin observaciones
FAUBRICIO SANCHEZ	Auxiliar Administrativo	PROVISIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	4.7	Sin observaciones
FREDY ANDRES FARFAN	Profesional Especializado	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones
PAULA ANDREA CORTES	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	SUBDIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	01/01/2022 - 31/12/2022	1/01/2022	5.0	Sin observaciones

- En la revisión realizada correspondiente a la vigencia 2022, no se evidencia la firma de los funcionarios Estrella Murcia y Maryoly Diaz en los formatos de “Medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional.”
- Así mismo, realizada la verificación de las hojas de vida y documentación digital del proceso, no se evidencian las evaluaciones realizadas a los funcionarios Viviana Gonzalez Cano y Andres Fernando Muñoz Cabrera.

- Relación de funcionarios nombrados en provisionalidad Vigencia 2023

NOMBRE	CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	TRASLADO DESDE DE LA DNBC	DEPENDENCIA A QUE SE ENLACE	DIF. DIRECCIÓN ACTUAL	PERIODO DE EVALUACIONES PARCIALES 2023				FORMA EVALUACIÓN DE COMPROBADO				RESULTADOS EVALUACIONES PARCIALES 2023				OBSERVACIONES	
						PRIMERA EVALUACIÓN	SEGUNDA EVALUACIÓN	TERCERA EVALUACIÓN	CUARTA EVALUACIÓN	PRIMERA EVALUACIÓN	SEGUNDA EVALUACIÓN	TERCERA EVALUACIÓN	CUARTA EVALUACIÓN	PRIMERA EVALUACIÓN	SEGUNDA EVALUACIÓN	TERCERA EVALUACIÓN	CUARTA EVALUACIÓN		
ANGELICA ROSADO	Asesor Administrativo	PROVISIONAL	30/06/2023	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	24/09/2023-26/04/2023	28/06/2023-27/06/2023	30/06/2023-28/04/2023	NA	24/09/2023	24/09/2023	24/09/2023	NA	4.0	4.0	4.0	NA	El formato de medición no contiene firmas del evaluado ni de recibido por el Proceso de Gestión de Talento.	
MARISOL MORA	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	24/09/2023-26/04/2023	NA	NA	NA	24/09/2023	NA	NA	NA	5.0	NA	NA	NA	El formato de medición no contiene firmas del evaluado ni de recibido por el Proceso de Gestión de Talento.	
ESTRELLA MURCIA	Secretaria Ejecutiva	PROVISIONAL	NA	NA	REGIO DE BOGOTÁ	04/09/2023-24/04/2023	NA	NA	NA	24/09/2023	NA	NA	NA	5.0	NA	NA	NA	El formato de medición no contiene firmas del evaluado ni de recibido por el Proceso de Gestión de Talento.	
MIGUEL ANGEL FRANCO	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	24/09/2023-26/04/2023	NA	NA	NA	24/09/2023	NA	NA	NA	5.0	NA	NA	NA	El formato de medición no contiene firmas del evaluado ni de recibido por el Proceso de Gestión de Talento.	
ANDREA GONZALEZ SARMIENTO	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	28/06/2023	DIRECCION GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	NA	NA	24/09/2023	09/09/2023	NA	NA	5.0	5.0	NA	NA	Sin Observaciones	
RUBEN DARIO RINCON	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA/06/2023	DIRECCION GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	09/09/2023-04/04/2023	NA/09/2023-28/09/2023	24/09/2023	09/09/2023	09/09/2023	09/09/2023	4.0	4.0	4.0	4.0	Sin Observaciones	
RONNYE RINCON	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	NA	NA	09/09/2023	09/09/2023	NA	NA	5.0	5.0	NA	NA	Sin Observaciones	
EDGAR HERNAN MOLINA	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA	NA	DIRECCION GENERAL	NA	28/06/2023-28/04/2023	09/09/2023-04/04/2023	NA	NA	24/09/2023	24/09/2023	NA	NA	5.0	5.0	NA	NA	Sin Observaciones
EDWIN ALFONSO ZAMORA	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	24/09/2023-26/04/2023	NA	NA	NA	24/09/2023	NA	NA	NA	5.0	NA	NA	NA	El formato de medición no contiene firmas del evaluado ni de recibido por el Proceso de Gestión de Talento.	
JUAN CARLOS PUERTO	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	NA	NA	NA	09/09/2023	09/09/2023	NA	NA	5.0	5.0	NA	NA	Sin Observaciones
MARYOLY DIAZ	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	24/09/2023-26/04/2023	NA	NA	NA	24/09/2023	NA	NA	NA	5.0	NA	NA	NA	El formato de medición no contiene firmas del evaluado ni de recibido por el Proceso de Gestión de Talento.	
EDGARDO MANDON	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA/06/2023	DIRECCION GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	09/09/2023-04/04/2023	NA	24/09/2023	09/09/2023	09/09/2023	NA	4.0	4.0	4.0	NA	Sin Observaciones	
ALEXANDER MAYA	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	09/09/2023-04/04/2023	NA	09/09/2023	NA	09/09/2023	NA	5.0	5.0	NA	NA	Sin Observaciones	
JHON WARMEN PAZ	Secretaria Ejecutiva	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	24/09/2023-26/04/2023	NA	NA	NA	24/09/2023	NA	NA	NA	4.0	NA	NA	NA	El formato de medición no contiene firmas del evaluado ni de recibido por el Proceso de Gestión de Talento.	
ADRIANA MORENO RONCANCIO	Profesional Especializado	PROVISIONAL	09/09/2023	DIRECCION GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	09/09/2023-04/04/2023	NA	24/09/2023	09/09/2023	09/09/2023	NA	5.0	5.0	5.0	NA	Sin Observaciones	
LUIS ALBERTO VALENCIA	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	NA	NA	09/09/2023	09/09/2023	NA	NA	5.0	5.0	NA	NA	Sin Observaciones	
VIVIANA GONZALEZ CANO	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA	NA	DIRECCION GENERAL	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	09/09/2023-04/04/2023	NA	24/09/2023	24/09/2023	24/09/2023	NA	5.0	5.0	5.0	NA	Sin Observaciones	
ANDRES FERNANDO MUÑOZ CABREJA	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	NA	NA	24/09/2023	09/09/2023	NA	NA	5.0	5.0	NA	NA	Sin Observaciones	
FAUBRICIO SANCHEZ	Asesor Administrativo	PROVISIONAL	24/09/2023	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	24/09/2023-26/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	27/09/2023-26/04/2023	NA	24/09/2023	24/09/2023	24/09/2023	NA	4.0	4.0	4.0	NA	El formato de medición no contiene firmas del evaluado ni de recibido por el Proceso de Gestión de Talento.	
FREDDY ANDRES FARFAN	Profesional Especializado	PROVISIONAL	NA	NA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	24/09/2023-26/04/2023	NA	NA	NA	24/09/2023	NA	NA	NA	5.0	NA	NA	NA	El formato de medición no contiene firmas del evaluado ni de recibido por el Proceso de Gestión de Talento.	
PAULA ANDREA CORTES	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	28/06/2023	SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	DIRECCION GENERAL	04/09/2023-24/04/2023	28/06/2023-28/04/2023	09/09/2023-04/04/2023	NA	24/09/2023	09/09/2023	09/09/2023	NA	5.0	5.0	5.0	NA	Sin Observaciones	

Nota: Se anexa matriz al presente informe.


En el presente seguimiento se evidenció:

- Que se dio cumplimiento a lo señalado en la Resolución No 265 de 2017 artículo 8° el cual señala **“EVENTOS EXTRAORDINARIOS DE LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES AL PERSONAL VINCULADO EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA DNBC**; por cuanto, en la vigencia 2023 se realizaron evaluaciones parciales tal y como lo estipula el artículo mencionado así:

“La medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional se debe realizar de manera extraordinaria cuando ocurra alguno de los siguientes casos:


- Por cambio de jefe inmediato
- Por reubicación
- Por situaciones administrativas siempre y cuando supere 30 días, tales como licencia de maternidad, incapacidad, prestación del servicio militar, licencia no remunerada, entre otras.
- En caso de que el periodo de posesión del funcionario sea inferior a tres meses la medición se realizará en el siguiente periodo.”

Lo anterior, teniendo en cuenta la rotación en el cargo de Director General, Subdirección Administrativa y Financiera y Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil, de la siguiente manera:

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1
		Vigente Desde: 30/06/2023

DIRECCION GENERAL	
CT. Charles Benavides	01/01/2023 al 22/02/2023
CT. Jairo Soto	22/02/2023 al 25/05/2023
CT. Jorge Alvarado	25/05/2023 al 25/09/2023
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	
Jorge Edwin Amarillo Alvarado	01/01/2023 al 25/04/2023
Carlos Armando López Barrera	25/04/2023 a la fecha
SUBDIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	
CT. Jairo Soto	02/01/2023 al 19/05/2023
CT. Jorge Alvarado	20/05/2023 al 25/09/2023

- Del funcionario Edgar Hernan Molina perteneciente a la Dirección General no se evidencia evaluación del periodo comprendido entre 01/01/2023 y el 22/02/2023, el cual estaba a cargo del CT. Charles Benavides, aunado a ello, no se evidencia la evaluación del funcionario Alexander Maya del periodo comprendido entre 20/05/2023 al 19/08/2023, el cual pertenece a la Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil.
- Se evidencia que el formato establecido para la Medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional no contiene fecha de diligenciamiento lo que no permite tener la trazabilidad del mismo, incumpliendo la periodicidad establecida en el artículo 9 de la resolución 265 de 2017. Adicionalmente, no se evidencia dentro del SIGE la formalización del formato mencionado, por cuanto, el mismo carece de código, versión y vigencia.
- Se evidencia que la evaluación parcial realizada a la funcionaria Angelica Xiomara Rosado Bayona del periodo comprendido entre el 02/01/2023 al 25/04/2023 no contiene la firma del evaluado ni de Gestión de Talento Humano.
- Se evidencia que las evaluaciones de Norbet Faubricio Sanchez Cortes, Estrella Murcia Ariza, Miguel Angel Franco Torres, Maryoly Diaz Muñoz, Marisol Mora Bustos, Jhon Warner Paz Murcia, Freddy Andres Farfan Moreno y de Edwin Alfonso Zamora Oyola del periodo comprendido entre 02/01/2023 al 25/04/2023 no cuentan con la firma de recibido del Proceso de Gestión de Talento Humano.
- Las siguientes evaluaciones presentan diferencias en las fechas de fijación de los compromisos:

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

NOMBRE	CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	TRASLADO DENTRO DE LA DNBC	DEPENDENCIA ORIGEN	DEPENDENCIA ACTUAL	FECHA FIJACIÓN DE COMPROMISOS			
						PRIMERA EVALUACIÓN	SEGUNDA EVALUACIÓN	TERCERA EVALUACIÓN	CUARTA EVALUACIÓN
ANDREA GONZALEZ SARMIENTO	Técnico Administrativo	PROVISIONAL	29/05/2023	DIRECCIÓN GENERAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2/01/2023	1/01/2023	N/A	N/A
RUBEN DARIO RINCON	Profesional Especializado	PROVISIONAL	16/06/2023	DIRECCIÓN GENERAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2/01/2023	1/01/2023	1/01/2023	1/01/2023
EDGARDO MANDON	Profesional Especializado	PROVISIONAL	16/06/2023	DIRECCIÓN GENERAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2/01/2023	1/01/2023	1/01/2023	N/A
ADRIANA MORENO RONCANCIO	Profesional Especializado	PROVISIONAL	17/07/2023	DIRECCIÓN GENERAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	2/01/2023	1/01/2023	1/01/2023	N/A
ANDRES FERNANDO MUÑOZ CABRERA	Profesional Especializado	PROVISIONAL	N/A	N/A	SUBDIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	2/01/2023	1/01/2023	N/A	N/A

Lo anterior, debido a que en algunas fechas de fijación de compromisos se estipuló la concertación el 02 de enero de 2023 y en otras el 01 de enero de 2023, aun cuando hace referencia al mismo funcionario.

6.3 HALLAZGOS Y/U OBSERVACIONES

HALLAZGO No 1

Se evidenció que para la vigencia 2022 no se realizaron las evaluaciones correspondientes a los funcionarios Viviana González Cano y Andrés Fernando Muñoz Cabrera, incumpliendo lo establecido en la Resolución No 265 del 04 de agosto de 2017 artículo 5 el cual señala “RESPONSABLES DE LLEVAR A CABO LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES AL PERSONAL VINCULADO EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA DNBC.

Gestión de Talento Humano: Facilita el insumo para llevar a cabo la medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional de la DNBC. Formato anexo en la presente resolución


Los encargados de llevar a cabo la medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional de la DNBC serán los líderes de los procesos como se enuncia a continuación:

- a) *Director General*
- b) *Subdirector administrativo y Financiero.*
- c) *Subdirector Estratégico y de Coordinación Bomberil*

Los líderes de los procesos deben diseñar instrumentos que le permitan durante el periodo a evaluar, determinar las fortalezas que posee el servidor público, así como las debilidades que puede presentar en el desarrollo de funciones y compromisos y establecer acciones que le permitan al servidor mejorar su desempeño.”

HALLAZGO No 2

Para la vigencia 2023 no se evidencian las evaluaciones del periodo comprendido entre 01/01/2023 y el 22/02/2023 del funcionario Edgar Hernan Molina perteneciente a la Dirección

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

General y del periodo comprendido entre 20/05/2023 al 19/08/2023 del funcionario Alexander Maya el cual pertenece a la Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil, incumpliendo lo establecido en el artículo 5° de la Resolución No 265 de 2017 el cual señala *“RESPONSABLES DE LLEVAR A CABO LA MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES AL PERSONAL VINCULADO EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL DE LA DNBC.*

Gestión de Talento Humano: Facilita el insumo para llevar a cabo la medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional de la DNBC. Formato anexo en la presente resolución.

Los encargados de llevar a cabo la medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional de la DNBC serán los líderes de los procesos como se enuncia a continuación:

- a) *Director General*
- b) *Subdirector Administrativo y Financiero*
- c) *Subdirector Estratégico y de Cooperación Bomberil*

Los líderes de los procesos deben diseñar instrumentos que le permitan durante el periodo a evaluar, determinar las fortalezas que posee el servidor público, así como las debilidades que puedan presentar en el desarrollo de funciones y compromisos y establecer acciones que le permitan al servidor mejorar su desempeño.”

HALLAZGO No 3


Se evidencio que en el SIGE no se encuentra documentado el formato de Medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional, incumpliendo lo establecido en Procedimiento de Control de Documentos del Sistema Integrado de Gestión y Control PC-MC-01 del 06 de septiembre de 2019 numeral 3 Definiciones y numeral 6 Desarrollo actividad No 1°; por cuanto, el mismo carece de código, versión y vigencia.

HALLAZGO No 4

Se evidencia que el formato establecido para el diligenciamiento de la Medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional no contiene fecha de diligenciamiento lo que no permite tener la trazabilidad del diligenciamiento del mismo, incumpliendo la periodicidad establecida en el artículo 9 de la resolución 265 de 2017.

OBSERVACIÓN No 1

Dentro de la revisión realizada correspondiente a la vigencia 2022, en los formatos de Medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional no se evidencia la firma de los funcionarios Estrella Murcia y Maryoly Diaz.

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

Para la vigencia 2023 no se observa la firma del evaluado y de Gestión de Talento Humano de la evaluación parcial realizada a la funcionaria Angelica Xiomara Rosado Bayona del periodo comprendido entre el 02/01/2023 al 25/04/2023.

Así mismo, se observa que las evaluaciones de Norbet Faubricio Sanchez Cortes, Estrella Murcia Ariza, Miguel Angel Franco Torres, Maryoly Diaz Muñoz, Marisol Mora Bustos, Jhon Warner Paz Murcia, Freddy Andres Farfan Moreno y de Edwin Alfonso Zamora Oyola del periodo comprendido entre 02/01/2023 al 25/04/2023 no cuentan con la firma de recibido del proceso de Gestión de Talento Humano.

OBSERVACIÓN No 2

En las evaluaciones realizadas en la vigencia 2023 de los funcionarios Andrea Gonzalez Sarmiento, Ruben Dario Rincón, Edgardo Mandon, Adriana Moreno Roncancio y Andres Fernando Muñoz Cabrera se presentan diferencias en las fechas de fijación de los compromisos entre la primera y segunda evaluación realizada; lo anterior, debido a que se estipuló la concertación el 02 de enero de 2023 y en otras el 01 de enero de 2023, aun cuando hace referencia al mismo funcionario.


7. CONCLUSIÓN

Durante la vigencia 2022 se concertaron, formalizaron y se evaluaron los acuerdos de gestión de la Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil y Subdirección Administrativo y Financiero de la DNBC dando cumplimiento a la normatividad vigente aplicable.

En la vigencia 2023 no se han realizado acuerdos de gestión teniendo en cuenta que no se han nombrado en propiedad a los Subdirectores Estratégico y de Coordinación Bomberil y Administrativo y Financiero de la DNBC, toda vez que el Dr. Carlos Armando López Barrera fue encargado de las funciones de la Subdirección Administrativa y Financiera, y teniendo en cuenta que el encargo se surtió por una vacancia definitiva, no se concertan acuerdos de gestión hasta que el empleo sea provisto de forma definitiva de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Durante el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2023 se realizó la medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales de los 21 funcionarios vinculados en nombramiento provisional en la DNBC, sin embargo se presentaron situaciones que originaron cuatro (4) hallazgos y dos (2) observaciones en el presente informe.

De igual forma la Resolución No 265 de 2017, establece dentro del instrumento (formato) para la medición del rendimiento laboral y competencias comportamentales los objetivos individuales (relacionados con el manual de funciones – plan de acción), las competencias comportamentales por nivel jerarquico y la descripción de la competencia conforme al artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

8. RECOMENDACIONES:

- Continuar las gestiones pertinentes que permitan de manera definitiva nombrar los cargos de Subdirector Estratégico y de Coordinación Bomberil y Subdirector Administrativo y Financiero de la DNBC.
- Una vez se nombre en propiedad los cargos de Subdirector Estratégico y de Coordinación Bomberil y Subdirector Administrativo y Financiero, generar los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la entidad con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.
- Continuar con el fortalecimiento de la Medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional, conforme lo establece la Resolución No 265 de 2017.
- Identificar, elaborar y divulgar el procedimiento y formatos de Medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales al personal vinculado en nombramiento provisional con el fin de documentar y dar cumplimiento al Sistema Integrado de Gestión – SIGE.
- Realizar la verificación de las fechas de fijación de compromisos establecidas en la evaluación de medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales, con el fin de contar con la información idónea, verídica y eficiente.
- Adoptar los formatos establecidos en el Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 con el fin de armonizar los marcos de referencia de la gestión pública.

Cordialmente,



María del Consuelo Arias Prieto
Asesor de Control Interno de la DNBC

C.C Dr Carlos Armando López Barrera-Subdirector Administrativo y Financiero (E)
C.C Dr Adriana Moreno Roncancio-Profesional Oficina de Planeación
C.C Proceso Gestión del Talento Humano

Adjunto: Informe de Seguimiento y matriz