

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

INFORME DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LEY DE CUOTAS, DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA – DNBC, CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2025

Fecha: 30/09/2026

1. INTRODUCCION

En cumplimiento de las funciones de seguimiento y evaluación independiente asignadas a la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces y en atención a las disposiciones contenidas en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia (DNBC) realiza la verificación del cumplimiento de las medidas orientadas a garantizar la participación efectiva de las mujeres en los cargos de dirección y toma de decisiones de la Entidad.

La Ley 581 de 2000, conocida como Ley de Cuotas, tiene como propósito promover una participación equitativa de las mujeres en los niveles decisorios de los órganos y entidades del Estado, en desarrollo de los principios constitucionales de igualdad, participación y no discriminación. En este sentido, el artículo 4, modificado por el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024, establece que mínimo el cincuenta por ciento (50 %) de los cargos clasificados como de Máximo Nivel Decisorio (MND) y de Otros Niveles Decisorios (OND) deberán estar desempeñados por mujeres, con el fin de avanzar hacia una representación equilibrada en los espacios de dirección pública.

Por su parte, el Decreto 859 de 2025, que sustituyó el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentó los criterios para la identificación de los empleos sujetos a la Ley de Cuotas, precisó el alcance de las categorías de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, y definió las condiciones para el reporte anual de la información ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

De conformidad con dicha reglamentación, la determinación de los cargos objeto de verificación debe efectuarse considerando la estructura organizacional de la entidad, la naturaleza de los empleos y las funciones de dirección, orientación institucional y adopción de decisiones que ejercen sus titulares. Asimismo, la normativa prevé que la implementación de la cuota de participación se materialice progresivamente a medida que se produzcan vacantes en los cargos sujetos a la Ley, hasta alcanzar los porcentajes establecidos por el legislador. Igualmente, contempla reglas especiales para aquellas entidades o niveles decisorios que cuentan con un número reducido de empleos, circunstancia que debe ser considerada al momento de evaluar el cumplimiento de la obligación legal.

En este contexto, la Oficina de Control Interno presenta el Informe de Seguimiento al Cumplimiento de la Ley de Cuotas correspondiente a la vigencia 2025, con el propósito de verificar la participación efectiva de las mujeres en los cargos identificados como Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, así como la oportunidad, integridad y consistencia de la información reportada al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del reporte anual de cumplimiento de la Ley de Cuotas.

Los resultados de este ejercicio permiten determinar el estado de cumplimiento de la normativa aplicable, identificar oportunidades de mejora en la gestión institucional asociada a la equidad de género y formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la participación de las mujeres en los espacios de dirección y toma de decisiones, contribuyendo así al cumplimiento de los principios de igualdad y representatividad que inspiran la Ley 581 de 2000 y sus disposiciones reglamentarias.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387

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

Realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y reglamentada mediante el Decreto 859 de 2025, relacionadas con la participación efectiva de las mujeres en los cargos clasificados como Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND) de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia (DNBC), así como verificar la oportunidad, integridad y consistencia de la información reportada al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del reporte anual de la Ley de Cuotas, con el fin de determinar el estado de cumplimiento de la normativa aplicable e identificar oportunidades de mejora para el fortalecimiento de la equidad de género en los espacios de dirección y toma de decisiones de la Entidad.

Objetivos específicos

1. Verificar el cumplimiento del porcentaje mínimo del cincuenta por ciento (50 %) de participación efectiva de las mujeres en los cargos que, de acuerdo con la normativa aplicable, se encuentren comprendidos en el máximo nivel decisorio (MND) y otros niveles decisorios (OND) de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia – DNBC.
2. Verificar la identificación y clasificación de los empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo que se encuentran sujetos a las disposiciones de la Ley 581 de 2000 y sus normas modificatorias y reglamentarias.
3. Verificar la oportunidad, integridad y consistencia de la información relacionada con la participación efectiva de las mujeres reportada por la DNBC al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el marco del reporte de Ley de Cuotas.
4. Identificar las situaciones que puedan afectar el cumplimiento de las disposiciones aplicables a la participación efectiva de las mujeres en los niveles decisorios de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia – DNBC y, cuando corresponda, formular las recomendaciones pertinentes.

3. ALCANCE

El período objeto de evaluación corresponde a la vigencia 2025 y se fundamenta en la información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia (DNBC), reportada a través del formulario dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) denominado “Formulario Ley de Cuotas - Participación Efectiva de la Mujer en Cargos Directivos en el Estado Colombiano - Vigencia 2025”.

La verificación comprende el análisis de la información relacionada con los cargos clasificados como Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND), así como la validación de la oportunidad, integridad y consistencia de los datos reportados por la Entidad, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, y reglamentadas mediante el Decreto 859 de 2025.

4. LIMITACIONES:

Es pertinente señalar que la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia cuenta con una planta de personal reducida en los niveles objeto de evaluación, conformada por un (1) cargo provisto correspondiente al Máximo Nivel Decisorio (MND) y dos (2) cargos provistos clasificados dentro de los Otros Niveles Decisorios (OND). Esta particularidad genera una alta sensibilidad en los indicadores de participación femenina, dado que cualquier variación en la provisión de dichos empleos representa cambios significativos en los porcentajes reportados.

En efecto, para el caso del MND, la vinculación o desvinculación de una mujer en el único cargo identificado en este nivel implica una variación del 100 % en el indicador. De igual forma, en el nivel OND, cada cargo representa el 50 % de la medición, por lo que la composición de sus dos empleos determina de manera inmediata el resultado porcentual del indicador. Dado lo anterior, cuando ambos cargos son desempeñados por hombres, la participación femenina corresponde al 0 %, mientras que, si uno de ellos es ocupado por una mujer, el indicador asciende al 50 %, y si ambos son ocupados por mujeres, alcanza el 100 %.

Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387

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

Es así como, los resultados obtenidos se analizan considerando la dimensión de la estructura organizacional de la Entidad y las reglas especiales previstas en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 859 de 2025, particularmente en lo relacionado con la aplicación gradual de la cuota de género y las situaciones en las que el número de empleos sujetos a evaluación es reducido. Dado lo expuesto, la medición porcentual constituye un referente para el seguimiento al cumplimiento normativo, pero debe interpretarse de manera integral teniendo en cuenta la realidad organizacional de la Entidad y las oportunidades efectivas de provisión de vacantes durante la vigencia evaluada.

5. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno llevó a cabo las actividades de verificación orientadas a evaluar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y reglamentada mediante el Decreto 859 de 2025, relacionadas con la participación efectiva de las mujeres en los cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND) de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia (DNBC).

En primer lugar, se notificó al proceso de Gestión del Talento Humano el inicio del seguimiento con corte al 31 de diciembre del 2025, solicitando la información requerida para verificar el cumplimiento de la Ley de Cuotas y la consistencia del reporte efectuado ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Posteriormente, la Oficina de Control Interno realizó la revisión de la normatividad aplicable y de la información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano, con el propósito de identificar los cargos sujetos a la medición, determinar la participación de mujeres y hombres en los niveles decisorios de la Entidad y validar la información reportada para la vigencia evaluada.

Como parte del ejercicio de seguimiento, se revisó y analizó la siguiente información:

- Información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano relacionada con los cargos de nivel directivo y otros niveles decisorios de la Entidad.
- Reporte de participación de mujeres y hombres en los cargos objeto de la Ley de Cuotas durante la vigencia 2025.
- Formulario reportado al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) denominado "Formulario Ley de Cuotas - Participación Efectiva de la Mujer en Cargos Directivos en el Estado Colombiano - Vigencia 2025".
- Estructura organizacional y planta de personal de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.
- Marco normativo aplicable en materia de participación efectiva de las mujeres en cargos decisorios.

Para evidenciar la participación de las mujeres en los cargos de dirección de la Entidad durante la vigencia 2025, la Oficina de Control Interno remitió solicitud de información al proceso de Gestión del Talento Humano mediante correo electrónico de fecha 8 de septiembre de 2026, requiriendo la relación de los cargos clasificados como Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND), así como la identificación del género de los servidores públicos titulares de dichos empleos.

En respuesta a la solicitud, el proceso de Gestión del Talento Humano remitió el 14 de septiembre de 2026 la información correspondiente a la composición de la planta directiva de la Entidad y la participación de mujeres y hombres en los cargos objeto de evaluación durante la vigencia 2025.

Con base en la información recibida, la Oficina de Control Interno efectuó la validación de los datos reportados, analizó la conformación de los niveles decisorios de la Entidad y verificó la oportunidad, integridad y consistencia de la información registrada ante el DAFP, con el fin de determinar el estado de cumplimiento de la normativa aplicable y formular las recomendaciones que resultaran pertinentes.

Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387

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

6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Para la vigencia 2025, con corte a 31 de diciembre, la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia identificó como cargo perteneciente al Máximo Nivel Decisorio (MND) el empleo de Director General, por corresponder a la máxima autoridad administrativa de la Entidad. La información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano evidenció que el único cargo provisto en este nivel fue desempeñado por una mujer, conforme se presenta a continuación:

A. MÁXIMO NIVEL DECISORIO (MND)

En la DNBC corresponde a: Dirección General.

DENOMINACION DEL CARGO	TOTAL CARGOS PROVISTOS	MUJERES	HOMBRES	% PARTICIPACION MUJERES
Dirección general	1	1	0	100 %
TOTAL	1	1	0	100 %

De acuerdo con la información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano, la participación femenina en el Máximo Nivel Decisorio de la Entidad durante la vigencia 2025 fue del 100 %, toda vez que el único cargo identificado en este nivel estuvo provisto por una mujer. Sin embargo, es importante precisar que la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia cuenta con un solo empleo clasificado en el Máximo Nivel Decisorio. Por lo tanto, el resultado porcentual debe interpretarse considerando la dimensión de la estructura organizacional de la Entidad, dado que cualquier variación en la provisión de este cargo genera un cambio del 100 % en el indicador.

De igual manera, conforme a lo dispuesto en el Decreto 859 de 2025, que sustituyó el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, cuando existe un único cargo en el Máximo Nivel Decisorio no resulta aplicable el porcentaje previsto en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000 para efectos de la medición de la cuota.

B. OTRO NIVEL DECISORIO (OND)

Para la vigencia 2025, la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia identificó como empleos pertenecientes al Otro Nivel Decisorio (OND) los cargos de Subdirector Estratégico y de Coordinación Bomberil y Subdirector Administrativo y Financiero, por corresponder a cargos del nivel directivo con funciones de dirección, coordinación y toma de decisiones dentro de la estructura organizacional de la Entidad.

DENOMINACION DEL CARGO	TOTAL CARGOS PROVISTOS	MUJERES	HOMBRES	% PARTICIPACION MUJERES
Subdirección estratégica y de coordinación bomberil	1	0	1	0 %
Subdirección administrativa y financiera	1	0	1	0 %
TOTAL	2	0	2	0 %

De acuerdo con la información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2025, los dos (2) cargos identificados dentro del Otro Nivel Decisorio (OND) fueron desempeñados por hombres, por lo que la participación femenina en este nivel correspondió al 0 %. Sin embargo, es importante considerar que la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia cuenta únicamente con dos (2) empleos clasificados en este nivel decisorio, situación que genera una alta sensibilidad en la medición del indicador. En este caso, cada cargo representa el 50 % del resultado, por lo que cualquier cambio en la provisión de uno de los empleos modifica significativamente el porcentaje de participación femenina.

Debido a lo anterior, la ausencia de mujeres en ambos cargos determina automáticamente una participación femenina del 0 %, mientras que la provisión de uno de ellos por una mujer elevaría el indicador al 50 %, porcentaje que alcanzaría el umbral de referencia establecido en la normativa vigente. Esta situación debe ser interpretada teniendo en cuenta los resultados y considerando las características de la planta de personal y el reducido número de cargos sujetos a medición.

Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387

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

Como resultado de la revisión efectuada por la Oficina de Control Interno a la información suministrada por el proceso de Gestión del Talento Humano, se estableció que la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia – DNBC cuenta con tres (3) empleos del nivel directivo comprendidos en el análisis de participación efectiva de la mujer, de los cuales uno (1) corresponde al Máximo Nivel Decisorio – MND y dos (2) a Otros Niveles Decisorios – OND, con corte a 31 de diciembre del 2025.

La reducida cantidad de empleos objeto de seguimiento constituye un factor relevante para la interpretación de los resultados, debido a que cualquier modificación en la provisión de estos cargos genera variaciones significativas en los porcentajes de participación. Para el Máximo Nivel Decisorio, el único cargo identificado representa el 100 % de la medición; mientras que, para los Otros Niveles Decisorios, cada uno de los dos cargos representa el 50 % del indicador.

La Oficina de Control Interno verificó que el cargo de Director General fue identificado como Máximo Nivel Decisorio, atendiendo a su posición jerárquica y a las responsabilidades asociadas a la dirección y orientación institucional. De acuerdo con la información proporcionada por Gestión del Talento Humano, el cargo se encontraba provisto por una mujer, razón por la cual la participación femenina observada en este nivel correspondió al 100 %. Sin embargo, para efectos de la valoración del cumplimiento de la cuota, es necesario considerar lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 2.2.12.3.7 del Decreto 859 de 2025, según el cual, cuando exista un único cargo en el Máximo Nivel Decisorio o en los Otros Niveles Decisorios, no procede la aplicación del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024. Bajo esta consideración, el 100 % registrado para el Máximo Nivel Decisorio corresponde a la composición efectiva del cargo durante la vigencia objeto de seguimiento y no a la aplicación de un porcentaje de cuota exigible, dado que la DNBC cuenta con un único empleo dentro de esta categoría.

Por otra parte, la revisión de la estructura directiva permitió establecer que los cargos de Subdirector Estratégico y de Coordinación Bomberil y Subdirector Administrativo y Financiero se encuentran comprendidos dentro de los Otros Niveles Decisorios, de acuerdo con las características de los empleos y las funciones de dirección y toma de decisiones asignadas. Para la vigencia 2025 con corte a diciembre, ambos cargos se encontraban provistos por hombres, por lo cual la participación femenina registrada en este nivel correspondió al 0 %. El artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024, establece que mínimo el cincuenta por ciento (50 %) de los cargos correspondientes a Otros Niveles Decisorios deberán ser desempeñados por mujeres. Sin embargo, la valoración del cumplimiento considera la regla de implementación establecida en el artículo 2.2.12.3.8 del Decreto 859 de 2025, conforme a la cual la cuota debe aplicarse de manera paulatina, en la medida en que los cargos del Máximo Nivel Decisorio y de Otros Niveles Decisorios vayan quedando vacantes, hasta alcanzar los porcentajes previstos en la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024. Por tal motivo, el resultado de 0 % de participación femenina en los Otros Niveles Decisorios permite establecer la composición de los cargos durante la vigencia evaluada, pero no constituye, por sí mismo, evidencia suficiente para determinar un incumplimiento de la disposición legal.

Adicionalmente, en la DNBC se presenta una estructura directiva reducida frente al universo de empleos objeto de seguimiento de la Ley de Cuotas. La existencia de únicamente tres (3) cargos comprendidos en el análisis genera una elevada sensibilidad del indicador. En los Otros Niveles Decisorios, cada empleo representa el 50 % de la medición. Por esta razón, la provisión de uno de los dos cargos por una mujer modificaría el indicador del 0 % al 50 %, mientras que la provisión de los dos cargos por mujeres llevaría el resultado al 100 %.

Por lo anterior, esta Oficina recomienda tener en cuenta, lo establecido en la regla de aplicación paulatina prevista en el Decreto 859 de 2025, la cual adquiere particular relevancia en este escenario, debido a que la obligación se materializa a partir de las oportunidades de provisión que se generen con ocasión de las vacancias.

Desde el rol de evaluación independiente, la Oficina de Control Interno identifica como aspecto susceptible de fortalecimiento el control previo asociado a la provisión de los empleos clasificados como Otros Niveles Decisorios, con el propósito de que, ante la generación de una vacante, se realice la correspondiente verificación de las disposiciones de participación efectiva de la mujer y se conserve la evidencia documental

Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387

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

del análisis efectuado. También se considera necesario mantener actualizada la información de los cargos objeto de la Ley de Cuotas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.12.3.11 del Decreto 859 de 2025, que establece la obligación de reportar y mantener actualizada dicha información dentro de los dos (2) días siguientes al acto de posesión.

7. CONCLUSIÓN

- La Oficina de Control Interno verificó que la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia – DNBC cuenta con tres (3) empleos directivos objeto del análisis de participación efectiva de la mujer, de los cuales uno (1) corresponde al Máximo Nivel Decisorio – MND y dos (2) a Otros Niveles Decisorios – OND. Esta estructura reducida genera una alta sensibilidad en los resultados porcentuales, debido a que cualquier modificación en la provisión de estos empleos produce variaciones significativas en los indicadores.
- Respecto del Máximo Nivel Decisorio, se evidenció que el único cargo identificado se encontraba provisto por una mujer durante la vigencia 2025, registrándose una participación femenina del 100 %. Sin embargo, de acuerdo con el parágrafo 3 del artículo 2.2.12.3.7 del Decreto 859 de 2025, cuando existe un único cargo en el Máximo Nivel Decisorio no procede la aplicación del porcentaje establecido en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, modificado por la Ley 2424 de 2024.
- En los Otros Niveles Decisorios se identificaron dos (2) empleos, ambos provistos por hombres durante la vigencia 2025, por lo que la participación femenina observada en este nivel correspondió al 0 %. La Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, establece como regla general una participación mínima del 50 % de mujeres en los cargos correspondientes a los niveles decisorios definidos por la norma.
- El resultado del 0 % de participación femenina en los Otros Niveles Decisorios debe ser analizado conjuntamente con las condiciones de provisión de los empleos durante la vigencia evaluada, teniendo en cuenta que el Decreto 859 de 2025 establece que la cuota de género se implementa de manera paulatina, en la medida en que los cargos sujetos a la disposición vayan quedando vacantes. Por lo anterior, el porcentaje observado por sí solo no constituye elemento suficiente para establecer un incumplimiento normativo. La verificación realizada evidencia la necesidad de fortalecer los controles asociados a la provisión de los cargos clasificados como Otros Niveles Decisorios, de manera que, ante la generación de una vacante, la Entidad efectúe oportunamente el análisis de las disposiciones aplicables a la participación efectiva de la mujer y conserve los soportes que permitan demostrar las actuaciones adelantadas.
- La reducida cantidad de cargos sujetos al seguimiento hace necesario que los resultados porcentuales sean interpretados en conjunto con la estructura organizacional, las situaciones administrativas y los procesos de provisión desarrollados durante cada vigencia, evitando que el indicador porcentual sea utilizado de manera aislada para determinar el cumplimiento de las disposiciones aplicables.
- Desde el rol de evaluación independiente, la Oficina de Control Interno considera pertinente mantener un seguimiento periódico a la composición de los cargos directivos sujetos a la Ley de Cuotas, con énfasis en la identificación de vacancias y en la aplicación de las reglas previstas para la provisión de estos empleos, así como en la consistencia de la información reportada al Departamento Administrativo de la Función Pública.
- La Entidad debe continuar fortaleciendo la gestión documental asociada al cumplimiento de la Ley de Cuotas, de manera que los procesos de provisión, los análisis efectuados por Gestión del Talento Humano, los actos administrativos correspondientes y la información registrada en el SIGEP mantengan consistencia y trazabilidad. El Decreto 859 de 2025 establece, además, la obligación de mantener actualizada la información de los cargos objeto de la norma en dicho sistema

8. RECOMENDACIONES:

Se recomienda a la Dirección General un plan de acción estratégico que incluya las siguientes medidas:

Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387

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

1. Fortalecer el control preventivo sobre la provisión de empleos MND y OND, incorporando la verificación de la Ley de Cuotas antes de cada nombramiento o provisión, con identificación del cargo, composición de género, porcentaje aplicable y soporte del análisis realizado.
2. Implementar un mecanismo de seguimiento a vacancias y situaciones administrativas de los cargos MND y OND, que incorpore la variable de género y active oportunamente la revisión de la cuota, considerando su aplicación paulatina conforme al Decreto 859 de 2025.
3. Implementar una matriz institucional de seguimiento de la Ley de Cuotas, que permita mantener actualizada la identificación, composición, vacancias, provisiones, porcentaje de participación femenina y cumplimiento de los empleos sujetos a la regulación, garantizando trazabilidad y generación de alertas.
4. Formalizar la articulación entre Gestión del Talento Humano y las áreas que intervienen en la provisión, definiendo responsabilidades y puntos de control frente a vacancias, nombramientos, encargos y demás situaciones administrativas que puedan afectar el cumplimiento de la cuota.
5. Garantizar la trazabilidad documental de cada proceso de provisión, incorporando al expediente la verificación de la clasificación del empleo, composición de género, porcentaje aplicable, análisis normativo y demás soportes que acrediten la aplicación de la Ley de Cuotas.
6. Fortalecer la validación de la información reportada en el SIGEP, mediante la conciliación previa con la planta de personal y los actos administrativos de nombramiento y posesión, garantizando su oportunidad, integridad y consistencia.
7. Incorporar la Ley de Cuotas en los controles y la gestión de riesgos de Talento Humano, definiendo responsables, periodicidad, evidencias y mecanismos de seguimiento a la efectividad de los controles.
8. Mantener actualizada la identificación de los empleos sujetos a la Ley de Cuotas, especialmente cuando se presenten modificaciones en la planta de personal, estructura organizacional, nomenclatura o manuales de funciones y requisitos.
9. Realizar seguimiento periódico a la composición de los cargos MND y OND, independientemente del reporte anual, con especial atención a las vacancias y provisiones, considerando que la estructura reducida de la DNBC genera un impacto significativo de cada modificación sobre el indicador de participación femenina.
10. Ante la próxima vacancia definitiva o temporal de alguno de los dos cargos clasificados como OND, activar el control de cumplimiento de la Ley de Cuotas y documentar el análisis previo a su provisión. Cuando resulte jurídicamente procedente y existan candidatas que cumplan los requisitos e idoneidad exigidos, deberá observarse la regla de participación efectiva de la mujer, con miras al cumplimiento del 50 %, sin que ello implique direccionar la decisión que corresponde a la autoridad nominadora.
11. Fortalecer las políticas institucionales de equidad de género, mediante acciones orientadas a promover la participación y desarrollo de mujeres en posiciones de liderazgo, en coherencia con los principios de mérito, igualdad, transparencia e idoneidad.

Cordialmente,

ORIGINAL FIRMADO
LEIDY JOHANA PÉREZ ROSAS
Asesora de Control Interno (e).

Elaboró: Wilmen Orozco
Revisó/Aprobó: Leidy Pérez

Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387