

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión: 2.0	Fecha Creación: 4-05-2022
		Código: F-CIG-1300-238,37-027	
	INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO		

Fecha: 27 de enero de 2026		Ciudad: Bucaramanga					
Profesional(es) asignado(s): Ella Yohana Lizarazo Torres.		Proceso: Gestión del Talento Humano Procedimiento: N/A Programa: N/A					
Clase de Informe:		Tema: Seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 10 de 2020 Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC					
<table><tr><td>Seguimiento</td><td>X</td></tr><tr><td>Evaluación</td><td></td></tr></table>		Seguimiento	X	Evaluación			
Seguimiento	X						
Evaluación							

1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de las obligaciones impartidas en la Circular Externa No. 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, abarcando aspectos como los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, la provisión transitoria de empleos de Carrera Administrativa (encargos y nombramientos provisionales), la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y la conformación de las Comisiones de Personal.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Verificar el reporte de las vacantes de carrera administrativa dentro de la planta de personal de la entidad que puedan ser sometidas a concurso.

Verificar las novedades y/o actualizaciones presentadas en los reportes del registro público de carrera administrativa.

Realizar control y seguimiento de las evaluaciones de desempeño laboral en la vigencia 2025.

Verificar el cumplimiento en la conformación de la comisión de personal.

3. ALCANCE

La verificación del cumplimiento de las normas de carrera administrativa por parte de la entidad, abarca las actividades adelantadas en el segundo semestre de 2025.

4. MARCO NORMATIVO

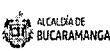
- ✓ Artículo 113 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 6 de la Ley 489 de 1998, señalan que los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines.
- ✓ Artículo 130 de la Constitución Política de Colombia que establece que habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.
- ✓ Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Ley 1660 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

- ✓ Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- ✓ Decreto 770 de 2021 “Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones”.
- ✓ Acuerdo 617 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Circular Externa No. 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5. DESARROLLO

Mediante oficio No. 2-S-OdCId-202601-00000215 de fecha 6 de enero de 2026, la Oficina de Control Interno de Gestión solicita información a la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano, relacionada con la Circular Externa No. 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual se imparten instrucciones a las Oficinas de Control Interno relacionadas con el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa.

A la fecha de elaboración del presente informe, no se ha recibido respuesta por parte de la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano. No obstante lo anterior, respecto del ítem 2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, se establece que, con fecha 21 de julio de 2025, fue difundida la Circular No. 121 de 2025 bajo el asunto: Proceso de Evaluación Parcial del Desempeño Laboral (primer semestre) período 2025-2026.



ALCALDÍA DE BUCARAMANGA

DEPENDENCIA: SECRETARÍA ADMINISTRATIVA

OFICINA PRODUCTORA: ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código TRD:8100

No. Consecutivo: 121

SERIE/Subserie: CIRCULARES / Circulares Informativos

Código Serie/Subserie (TRD) 8100.14 / 8100.14.2

CIRCULAR N. 121 de 2025

DE: SUBSECRETARÍA ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

PARA: SECRETARIOS DE DESPACHO, SUBSECRETARIOS, JEFES DE OFICINA, LÍDERES DE PROGRAMA Y SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROVISIONALIDAD.

FECHA: JULIO 21 DE 2025

ASUNTO: PROCESO DE EVALUACIÓN PARCIAL DEL DESEMPEÑO LABORAL (PRIMER SEMESTRE) PERÍODO 2025-2026.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1 del Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSSC, que establece la evaluación del desempeño como una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Y teniendo de base la tercera fase del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, que es, las evaluaciones parciales, se precisa referir lo siguiente:

- Evaluaciones parciales del 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 tanto 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:

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	MOMENTO DE EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL	OBSERVACIONES
Se presenta renuncia aceptada y/o retiro del evaluador durante el período anual	Por cambio de evaluador	Se puede dar en cualquier momento del período de evaluación.
Cuando por justa causa se justifique la interrupción (enfermedad, licencia, etc.)	Por interrupción del período de prueba por un lapso de 20 días o más	Se puede dar en cualquier momento del período de evaluación (medida administrativa)
Cuando en el período a evaluar se da un cambio de evaluador	Por el lapso entre la última evaluación parcial y el final del período de prueba	Solo cuando el servidor público registra ya evaluación parcial y esta nueva evaluación coincide con la fecha de finalización del período anual.
Con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual entrará en vigencia solo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario	En cualquiera de los casos medida administrativa emitida por la Secretaría Administrativa
Por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo		
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.		
Evaluación final por retiro del servicio del servidor público	Calificación a honorarse/Solo si no alcanza a completarse el período anual de evaluación	Si la fecha de retiro del servidor público coincide con la fecha de culminación del período anual, se realiza evaluación definitiva normal.



ALCALDÍA DE BUCARAMANGA

DEPENDENCIA: SECRETARÍA ADMINISTRATIVA	No. Consecutivo 121
OFICINA PRODUCTORA: ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	SERIE/Subserie: CIRCULARES / Circulares Informativos
Código TRD: 8100	Código Serie/Subserie (TRD) 8100.14 / 8100.14.2

De acuerdo con lo anterior, se recuerda a los Servidores Públicos que ejercen como Evaluadores y a los Servidores Públicos de Carrera Administrativa (Evaluados) que se acerca el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral – Calificación Parcial del primer semestre (Abril 1 de 2025 a Julio 31 de 2025), las evidencias se deben subir entre el 01 y el 25 de agosto de 2025. Para lo cual, se deben registrar en plataforma EDL APP las evidencias correspondientes.

Para el caso de las funciones vinculadas mediante provisionalidad, estas pruebas se realizan a través del formato Código: F-GAT-8100-238,37-190 FORMATO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PERSONAL EN PROVISIONALIDAD, el cual se encuentra disponible en la nube de la alcaldía de Bucaramanga en el link: <https://nube.bucaramanga.gov.co/index.php/docs/1108/787#P-HUB-SUS-AUS-LI-A-AUIMU-YOGESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20DOCU%20DOCUMENTACION%20DEL%20PROCESO%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%208100/2.9%20FORMATOS&file=689371>

De acuerdo a lo expuesto en esta Circular se insta a Evaluadores y Evaluados a adelantar en las fechas estipuladas el PROCESO DE EVALUACIÓN SEMESTRAL DEL DESEMPEÑO LABORAL 2025-2026.

Cualquier inquietud por favor contactarse con el profesional de la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano encargado de este proceso.

Cordialmente,



SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ
Subsecretaría Administrativa de Talento Humano
Magistrado Yelton Martínez Prof. Universitario THH

Lo anterior, complementado con un proceso de capacitación sobre los lineamientos y generalidades y acompañamiento por parte de la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano.

Respecto del ítem 5, relacionado con la conformación de comisiones de personal, se establece:

Mediante resolución Nro. 0035 del 15 de febrero de 2024, se conformó la Comisión de Personal, para la vigencia febrero de 2024 a febrero de 2026.

Teniendo en cuenta que el período de los actuales representantes de los empleados ante la Comisión de Personal culmina el 14 de febrero de 2026, fue convocada mediante Resolución No. 0565 de 24 de diciembre de 2025 la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal del Municipio de Bucaramanga para el período 15 de febrero de 2026 al 14 de febrero de 2028.

6. CONCLUSIÓN

Se evidenciaron dificultades para verificar el cumplimiento de la Circular, debido a la falta de información por parte de la Secretaría Administrativa. No obstante, la OCIG verificó la información que ha sido difundida por canales institucionales.

7. RECOMENDACIONES

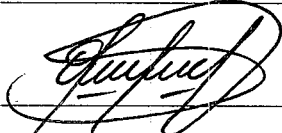
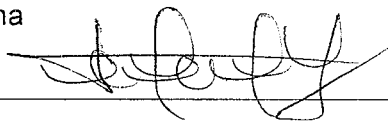
Cumplir con el Decreto 403 de 2020, artículo 151, que establece la obligación de las dependencias de proporcionar información confiable y oportuna a la Oficina de Control Interno.

Evitar incumplimientos reiterados en el suministro de información, ya que pueden derivar en investigaciones disciplinarias por parte de la autoridad competente.

Cumplir con los aspectos priorizados desde la Circular Externa No. 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	Versión:	Fecha Creación:
		2.0	4-05-2022
			Código: F-CIG-1300-238,37-027
INFORME DE EVALUACIÓN Y/O SEGUIMIENTO			

8. FIRMAS

Firma		Firma	
Nombre: Ober Soto Solano		Nombre: Ella Yohana Lizarazo Torres	
Cargo: Jefe Oficina Control Interno		Cargo: Profesional Universitario OCIG	